



COORDINAMENTO GIUSTIZIA

Piattaforma Rivendicativa

2020 – Anno della responsabilità

*“Soltanto una cosa rende impossibile un sogno: la paura di fallire”
(Paulo Coelho)*



2020- Anno della Responsabilità

PRESENTAZIONE

Essere *"diversamente sindacalisti"* oggi è una responsabilità, un impegno ed una sfida.

La nostra Federazione è stata costituita il 18 settembre 2000 da un piccolo gruppo di "visionari" rappresentato dall'odierno Segretario Confederale, Francesco Prudeniano, che volevano e vogliono, affermare principi, seguiti da comportamenti coerenti, per restituire dignità al Sindacato, mettendoci la faccia anche nelle battaglie che, pur sembrando minoritarie, difendono alti valori.

Il Coordinamento Giustizia è stato costituito il 19 ottobre 2005 con soli 19 iscritti, di cui 3 dirigenti sindacali (accanto a me ci sono sempre state Giuliana Andreozzi ed Angela Ferraro) che con costanza, piena fiducia, passione e buona volontà, credendo nella bontà delle rivendicazioni, hanno deciso di proseguire un percorso virtuoso, tutto in salita, senza mai fare compromessi di alcun tipo. Fin dai primi anni abbiamo trovato altri colleghi/amici che hanno condiviso e fatte proprie le nostre idee contribuendo alla crescita del Coordinamento, mi riferisco in particolare a Mariella Lodato, Alberto Di Cicco e Daniela Massotti... a seguire sono arrivati altri amici, dirigenti sindacali di alto valore e mi scuseranno se non li nomino tutti.

Oggi il Coordinamento "conta" al mese di giugno 2020 circa 1500 associati, è presente in quasi tutto il territorio nazionale ed è in costante crescita, aggregando colleghi entusiasti, su di loro e su quanti vorranno ancora seguirci, ho riposto il futuro per continuare un percorso di costruzione di un'alternativa sindacale che restituisca piena dignità ai lavoratori e che rappresenta un piccolo tassello della nostra Società nella quale si rispecchia.

La responsabilità è dei sindacati ma anche, e forse più, è di tanti lavoratori che o non partecipano (e sono più della metà del personale in servizio) o che appoggiano, per motivi vari, sindacalisti che hanno comportamenti clientelari, ben lontano dal benessere dei lavoratori e della collettività.

Concludo questa presentazione con le parole di Paulo Coelho: *"Il mondo è nelle mani di coloro che hanno il coraggio di sognare e di correre il rischio di vivere i propri sogni"*.

Segretario Generale

(Claudia Ratti)



2020- Anno della Responsabilità



Il Coordinamento Giustizia triplica l'ascolto verso i colleghi

dal lunedì al venerdì, dalle 9.00 alle 14.00,
tre nuovi numeri di telefono per contattare la nostra segreteria
327.6151873 - 389.4987615 - 3272934963- 06/64761170

o scrivi a giustizia@confintesafp.it
per ogni informazione e suggerimento

Il sindacato deve essere al passo dei tempi anche in circostanze "speciali" e deve attivare tutele diverse e più ampie ed adeguate all'evoluzione del momento, fornendo ai propri associati non solo la tutela sindacale sui luoghi di lavoro ma anche dei benefit restituendo in servizi il valore della quota sindacale

REGALI DI BENVENUTO PER I NUOVI ISCRITTI

BUONI PASTO

I nuovi iscritti saranno accolti con un regalo di benvenuto dell'importo di €. 48, il presentatore ha diritto ad un premio fedeltà di €. 24



CERTIFICAZIONE LINGUISTICA

In alternativa al Buono di 48 euro il nuovo iscritto potrà scegliere di ricevere la certificazione linguistica rilasciata da ESBintaly



SERVIZI GRATUITI PER TUTTI GLI ISCRITTI

SERVIZI FISCALI

MOD.730, UNICO, ISEE, IMU TASI ... sono a disposizione nella modalità di "video appuntamento" utilizzando la piattaforma Cisco Webex



CARD VIS FAMILY VALORE SANITÀ

copre il nucleo familiare (Titolare + 4 componenti) da diritto a sconti su prestazioni sanitarie in strutture convenzionate, acquisto farmaci online e consegna a domicilio in tutta Italia ...



ASSICURAZIONE CAPOFAMIGLIA

Gli iscritti della I e II Area (ed il proprio nucleo familiare) sono assicurati per i danni che causati a terzi nel quotidiano. Sono compresi i danni causati da animali domestici.



ASSICURAZIONE RC PROFESSIONALE

Gli iscritti della III area sono assicurati, per la Responsabilità Civile Professionale che copre i danni erariali nell'esercizio delle proprie funzioni.



EDITORIA GIURIDICA

Scontistica sui testi delle principali case editrici: SIMONE, MAGGIOLI, TRIBUNA IPSOA CEDAM UTET GIUFFRE' ed altre ...



FORMAZIONE ON LINE

un corso gratuito (a scelta) ed altri corsi con costi agevolati per gli iscritti su piattaforma e-learning h 24 e 7 giorni su 7, su: Diritto civile, Procedura civile, Diritto costituzionale, Diritto amministrativo, Diritto penale, Informatica, Sicurezza sul lavoro, Spagnolo

CONTATTA

i nostri dirigenti sindacali e la segreteria
dal lunedì al venerdì dalle 9.00 alle 14.00

ai numeri **327.6151873 - 389.4987615 - 327.2834963- 06/64761170**

#2020annodellaresponsabilità

#insiemevaliamodipiù



2020- Anno della Responsabilità

PRESENTAZIONE	0
Assenza di prospettive per il personale giudiziario.....	5
Accesso del personale nel Ministero della Giustizia: i finti concorsi.....	6
Fondo Unico Amministrazione.....	8
Primo obiettivo: rimpinguare il fondo.....	8
Equitalia Giustizia	8
Indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa per tutto il personale	10
Quote Incentivanti parametrare al personale dirigenziale	10
Indennità di direzione e coordinamento	11
Posizioni organizzative	11
Indennità di turnazione, contenziosi.....	13
Piano delle performance	14
Incentivi Tecnici	15
Mappatura RSU per DGSIA e CISIA	17
Banca ore e lavoro straordinario.....	19
La mobilità.....	20
Tempo di viaggio e tempo di servizio per i dipendenti in missione.....	20
Pianta organica e mansionario.....	22
Ordinamento professionale.....	22
Classificazione del personale: la nostra proposta all'ARAN.	22
Progressioni economiche: l'idea del "doppio canale"	23
Ausiliari: il faticoso passaggio dalla prima alla seconda area	25
Conducenti di automezzi: il lavoro sottratto!.....	25
Conducenti di automezzi speciali: riconoscimento del lavoro usurante.	27
Passaggio dalla II alla III area	29
"Circolare Castelli", a quando la revoca?.....	30



2020- Anno della Responsabilità

Multi Video Conferenza ed il personale informatico	30
Personale degli uffici del Giudice di Pace.....	32
Cassa Mutua Nazionale Cancellieri.....	33
La volontarietà dell'adesione alla cassa	33
Una diversa gestione delle risorse	33
Estensione a tutti i lavoratori giudiziari.....	34
Modifica della percentuale di contribuzione.....	35
La Cassa in altri Ministeri.....	35
Comitato Unico di Garanzia.....	36
Le nostre selezioni per "dirigente sindacale"	38
Chiediamo	38
Offriamo.....	38
Non occorre	39
Come fare	39
CAMPAGNA TESSERAMENTO 2020	40
Regali di benvenuto	40
Certificazione linguistica.....	42
Servizi fiscali	43
Assicurazione RC professionale.....	44
Assicurazione per il capofamiglia.....	45
Editoria giuridica.....	46
Formazione on line.....	47
Card Vis Family Valore Sanità	48

2020- Anno della Responsabilità

Assenza di prospettive per il personale giudiziario

Il nuovo “decreto rilancio” schiaffeggia e sbeffeggia, ancora una volta, il personale giudiziario.

I vertici ministeriali e la politica hanno dimostrato ancora una volta superficialità o, peggio, noncuranza, del ruolo del personale giudiziario e, in particolare, della sua professionalità.

Non possiamo dimenticare che negli anni scorsi, con Governo di altro colore, nel Ministero della Giustizia sono transitati dei cuochi, barellieri, medici ed altro personale con proprie professionalità ma per nulla efficaci rispetto alla macchina giudiziaria.

Ed oggi, se il disegno di questo Governo sarà definito, ci troveremo 400 ex magistrati onorari o ex avvocati o ex ricercatori universitari o ex ispettori a dirigere cancellerie e segreterie, nonché altri 2700, sempre di queste professionalità, ad assistere in udienza i magistrati togati.

Uno schiaffo in faccia a tutto il personale, che vedrà negato il suo legittimo diritto alle riqualificazioni (inesistenti) e alle progressioni economiche (per pochi) che si vedrà occupate le sedi a cui aspira da anni (a fronte di un accordo sulla mobilità raramente attuato).

Uno schiaffo ai direttori in servizio (che anni fa superarono un concorso con 3 prove scritte ed una prova orale con 11 materie), che hanno acquisito negli anni le conoscenze specifiche del funzionamento degli uffici giudiziari e sanno svolgere l'essenziale funzione di supporto, di affiancamento e anche di sostituzione della dirigenza, per l'ottimizzazione delle attività gestionali e di programmazione negli uffici giudiziari.

Se dunque il Decreto Rilancio richiama “situazioni imprevedibili d'urgenza e l'esigenza di acquisire specifiche professionalità” che permetterebbero al Ministero della Giustizia di organizzare in autonomia un concorso (come anche consentito dalla direttiva n. 3/2018 della Funzione Pubblica sulle “Procedure concorsuali”), non è più mera utopia la previsione di un concorso riservato “per titoli e colloquio” per coprire i circa 150 posti di dirigente amministrativo attualmente vacanti, riconoscendo un punteggio comunque diversificato in relazione all'anzianità di servizio, ai Direttori Amministrativi, ai Funzionari Giudiziari che hanno diretto le cancellerie ed ai Funzionari UNEP che hanno diretto gli Uffici NEP, a condizione che abbiano superato un concorso pubblico per l'accesso. Un concorso riservato sarebbe legittimo e doveroso per riconoscere il merito, i sacrifici e l'abnegazione dei dipendenti e sicuramente funzionale al miglioramento della macchina della Giustizia.

Invece, in pieno spregio a quanto previsto dalla riforma Brunetta, nella proposta normativa non è stata prevista alcuna riserva nei confronti del personale interno e sottolineiamo che l'art.24 del D.lgs.150/2009 dispone: “1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, (...) le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione

2020- Anno della Responsabilità

organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

L'attribuzione dei posti riservati al personale interno, si ribadisce, è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni".

Accesso del personale nel Ministero della Giustizia: i finti concorsi.

La procedura concorsuale si espone ad altri importanti rilievi critici sugli ulteriori requisiti richiesti per la partecipazione.

Di fatto, seppur la norma è volta a soddisfare il requisito della velocizzazione e della gestione dell'emergenza sanitaria e del vuoto della dotazione organica, rischia di tradursi in una procedura che, elidendo i criteri di logicità e ragionevolezza cui la P.A. si deve attenere nell'espletamento delle procedure di reclutamento del personale, non condurrà alla scelta "del più adeguato" a ricoprire l'incarico.

E quindi... se per svolgere il ruolo di Cancelliere esperto (area II) è sufficiente il diploma, il legislatore oggi richiede non solo essere in possesso della laurea magistrale in Giurisprudenza ma altresì, alternativamente, avere svolto le funzioni di magistrato onorario, per almeno un anno, avere svolto almeno tre anni di servizio nell'amministrazione giudiziaria, avere svolto attività di docenza o servizio nelle forze di polizia per almeno cinque anni, essere stato iscritto per due anni nell'albo professionale per gli avvocati.

Per accedere, quindi, al concorso per dipendente di Area II non sono neanche sufficienti i titoli previsti per partecipare al concorso in magistratura, per il quale sono previsti o il tirocinio formativo presso l'Ufficio per il processo di diciotto mesi o l'abilitazione all'esercizio dell'attività forense o l'aver conseguito il diploma della Scuola di Specializzazione legale!

Ulteriormente irragionevole è la disposizione se pensiamo che è stata consentita la partecipazione al concorso per funzionario Area III (bloccato ingiustificatamente da novembre 2019, molto prima dell'emergenza sanitaria dovuta dal COVID 19, dopo aver fatto svolgere una dura selezione a migliaia di concorrenti provenienti da tutta Italia) a coloro che erano in possesso del solo diploma di laurea triennale!

Simili requisiti sono previsti anche con riferimento al concorso per direttori amministrativi.

Analizzando i requisiti prefissati ci si rende conto della loro profonda disomogeneità e si prevede l'attività di docenza (che non presuppone la frequentazione delle aule di un Tribunale), l'aver svolto le funzioni di magistrato onorario (scrivere sentenze è ben diverso dallo svolgere l'attività di organizzazione del personale, compito del direttore amministrativo) e l'aver svolto la funzione di funzionario (in caso quindi di vittoria lascerebbero il loro precedente ruolo determinando così carenze di organico con riferimento a tale area).

2020- Anno della Responsabilità

Peraltro, l'unica prova stabilita dal decreto è quella orale che non garantisce l'anonimato e, conseguentemente, si presta più facilmente ad essere oggetto di fenomeni corruttivi.

Trattasi di titoli incomprensibili (o, meglio, comprensibilissimi sotto un certo aspetto) se si pensa che per lo stesso profilo di funzionario giudiziario il Ministero della Giustizia, nonostante l'emergenza, proseguirà (o dovrebbe proseguire) con un concorso per il quale si è conclusa la prova preselettiva, e si attende lo svolgimento di ulteriori prove (scritta e orale), sebbene anche per quest'ultimo ruolo, se non addirittura in misura maggiore, esista una gravissima carenza di organico che va colmata con altrettanta urgenza.

Ma pur volendo calarci nei panni di un legislatore "sofferente ed impreparato" di fronte a un'emergenza epocale, non può non rilevarsi l'incapacità di prevedere con equità e ragionevolezza.

A supporto di quanto sostenuto, si riporta quanto previsto dalla direttiva n. 3 del 2018 del Ministero della Semplificazione e della Pubblica amministrazione, che al paragrafo 3 richiede che venga tenuto conto, in relazione a profili specialistici, anche di altri titoli di studio specialistici e attinenti all'attività da svolgere. Così come il Consiglio di Stato richiama il principio per cui esiste in capo all'amministrazione indicente la procedura selettiva un potere discrezionale nell'individuazione della tipologia dei titoli richiesti per la partecipazione. Tuttavia, la discrezionalità nell'individuazione dei requisiti per l'ammissione va esercitata tenendo conto della professionalità e della preparazione culturale richieste per il posto da ricoprire o per l'incarico da affidare, ed è sempre naturalmente suscettibile di sindacato giurisdizionale sotto i profili della illogicità, arbitrarietà e contraddittorietà.

Appare, dunque, che il legislatore non abbia come obiettivo quello di "assicurare il regolare svolgimento dell'attività giudiziaria" quanto di agevolare gli appartenenti ad alcune categorie professionali creando corsie preferenziali per l'accesso alla pubblica amministrazione.

Confintesa FP non si fermerà e darà battaglia, in ogni sede possibile, per bloccare questa ennesima frustrazione al personale.

Fondo Unico Amministrazione

Primo obiettivo: rimpinguare il fondo.

Confintesa FP ha ripetutamente chiesto che l'Amministrazione promuova e si faccia volano dell'emanazione di un provvedimento che consenta di rimpinguare il Fondo Unico di Amministrazione, anche attraverso il recupero delle spese di giustizia, il contributo unificato ed ogni altra entrata ottenuta grazie all'attività del personale giudiziario. Riteniamo (e lo chiediamo da molti anni) che l'Accordo sul FUA debba essere discusso all'inizio dell'anno di competenza e non dopo anni, con valutazioni discutibili, se non altro prive di attualità e di memoria.

Non vogliamo inventarci nulla di nuovo ma vorremmo che il Ministero della Giustizia prendesse esempio da altre Amministrazioni che, o più virtuose, o con maggior "fantasia", o semplicemente con maggior peso politico, riescono a trovare formule pro-lavoratori senza incontrare alcun ostacolo da parte degli organi di controllo.

Equitalia Giustizia

Nel corso degli anni abbiamo richiamato l'attenzione dell'Amministrazione ed in particolare del Ministro della Giustizia e dei Sottosegretari di Stato, su una questione di rilevanza fondamentale per la gestione del personale, del loro trattamento economico e dell'intera macchina giudiziaria: il ruolo di Equitalia Giustizia S.p.A. nel Ministero della Giustizia.

È noto che Equitalia Giustizia S.p.A. è una Società per azioni costituita il 28 aprile 2008 ex lege per la gestione dei crediti per le spese di giustizia e successivamente incaricata (sempre per legge) della gestione del Fondo Unico Giustizia, nel quale confluiscono le somme di denaro ed i proventi:

- oggetto di sequestro e di confisca nell'ambito di procedimenti penali o per l'applicazione di misure di prevenzione, anche nei confronti della criminalità organizzata (legge 575/1967) o di irrogazione di sanzioni amministrative;
- oggetto di sequestri per i quali sono decorsi 5 anni dalla data della sentenza non più soggetta ad impugnazione, senza che ne sia stata disposta la confisca o ne sia stata richiesta la restituzione;
- depositati presso gli intermediari finanziari in relazione a procedimenti civili di cognizione, esecutivi o speciali, non riscossi o non reclamati dagli aventi diritto entro 5 anni dall'estinzione o dalla definizione del procedimento;
- depositati nell'ambito di procedimenti fallimentari, per i quali siano trascorsi 5 anni dal deposito senza che siano richiesti dai creditori.

Per lo svolgimento delle attività la remunerazione spettante ad Equitalia Giustizia a titolo di aggio è **pari al 5% dell'utile annuo della gestione finanziaria del Fondo al netto della gestione dello stesso FUG.**

2020- Anno della Responsabilità

Questa brevissima premessa serve a giustificare il motivo per cui, da anni, stiamo chiedendo all'Amministrazione ed alle forze politiche una profonda riflessione tesa a rivedere il ruolo (e la stessa esistenza) di Equitalia Giustizia S.p.A. che esplica delle attività remunerative che ben potrebbero essere svolte da personale giudiziario che ha tutte le capacità di occuparsi delle stesse attività di Equitalia Giustizia, ed avrebbe lo stesso diritto di partecipare alla distribuzione degli utili, riversati nel FUA.

E poi qualche domanda è d'obbligo:

- Siamo certi che sia migliorata la percentuale di recupero delle somme rispetto a quanto in precedenza recuperavano le cancellerie?
- Siamo certi che con i soldi con cui è stata costituita Equitalia Giustizia Spa non avremmo potuto assumere diverse centinaia di giovani con regolare contratto, selezionandone i migliori con pubblico concorso, creando le premesse per la formazione di tantissime famiglie non precarie ed aiutato gli uffici giudiziari?
- Siamo certi che l'esternalizzazione dei servizi giudiziari sia la giusta direzione per rendere efficiente la macchina della Giustizia o piuttosto si vanno ad alimentare appetiti privati ed interessi diversi che con la Giustizia hanno nulla o poco in comune?

E se noi mostriamo le nostre perplessità possiamo dichiararci in ottima compagnia, considerando che la Corte dei conti con Deliberazione 7 marzo 2017, n. 3/2017/G *"rileva come Equitalia giustizia eserciti, di fatto, funzioni tipiche di una società strumentale costituita per l'esternalizzazione di un'attività propria dell'amministrazione giudiziaria. Sotto tale profilo è apparso poco convincente l'aver affidato il controllo della società dapprima a Equitalia S.p.A., a sua volta controllata dall'Agenzia delle entrate, ed oggi, a seguito del d.l. n.193/2016, al Ministero dell'economia e delle finanze. Più razionale sembrerebbe essere, infatti, il controllo diretto della società da parte del Ministero della giustizia, per assicurare il pieno governo delle attività svolte dalla società stessa"*.

Riteniamo doveroso riportare all'interno del Ministero della Giustizia i servizi e le attività che attualmente producono degli utili per una Società per Azioni, prevedendo idonei incentivi al personale interno, in particolare occorre evidenziare come i Funzionari UNEP ed Ufficiali Giudiziari attualmente in servizio siano in grado, con professionalità e competenza enormemente superiore, di curare le attività affidate ad Equitalia spa con grande sperpero di denaro pubblico a costi assolutamente politici ed inferiori del 300% a quelli di Equitalia Giustizia.

Auspichiamo da anni che il servizio sia nuovamente internalizzato nell'interesse del Paese.

2020- Anno della Responsabilità

Indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa per tutto il personale

Da qualche anno abbiamo chiesto anche per i lavoratori giudiziari l'introduzione dell'indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, prevista a pochi metri di distanza dal Ministero della Giustizia, per i dipendenti della Giustizia Amministrativa.

È un'indennità fissa mensile che va da €150 a €440 (in relazione alle ore effettuate ed alla fascia economica).

Quote Incentivanti parametrate al personale dirigenziale

Siamo convinti, e lo riteniamo oggettivo, che le performance dei dirigenti sono strettamente correlate all'attività dei dipendenti e che nessun dirigente, neanche il migliore, potrebbe ottenere i risultati desiderati se il personale delle qualifiche funzionali non lo collaborasse al meglio.

Siamo convinti che il personale deve essere premiato per la sua produttività (parametrata ai mezzi a disposizione), ci siamo sempre opposti alla distribuzione "a pioggia" tanto amata da altre OO.SS., pioggia che "bagna" tutti, sia coloro che lavorano che coloro che sono assenti e non contribuiscono alla produttività dell'ufficio (primi tra tutti i dirigenti sindacali che percepivano il FUA anche durante il periodo di distacchi, aspettative e permessi sindacali).

Non crediamo sia un caso che nelle Agenzie fiscali vengano sottoscritti degli Accordi con le OO.SS. in cui (in applicazione di Convenzioni triennali sottoscritte tra il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Direttore dell'Agenzia) la quota incentivante viene ripartita tra le quote destinate al personale (sia dirigenziale che delle aree funzionali) e al potenziamento della struttura.

Se è vero, come crediamo sia vero, che il Ministero della Giustizia voglia affrontare e risolvere il problema della Giustizia, piuttosto che parlare di giudizi di efficienza sul personale in servizio, metodica anacronistica e insoddisfacente, preferiamo parlare di obiettivi da raggiungere e pertanto riteniamo doveroso partire dal recupero dei fondi per il personale che dimostrerà di raggiungere e, conseguentemente, far raggiungere al proprio ufficio i risultati desiderati.

Giudicare il personale senza riuscire a premiare nessuno e senza valutare le risorse a disposizione è un sistema destinato inevitabilmente al fallimento.

Il personale vuole essere valutato e premiato per il lavoro che svolge.

Dobbiamo confrontare i compensi percepiti dai Dirigenti degli uffici giudiziari quale indennità di risultato con la quota per la produttività del personale degli uffici?

Possiamo farlo ma la differenza è incomprensibile ed ingiustificabile se pensiamo che se i dirigenti riescono a raggiungere gli obiettivi lo devono anche (rectius: prima di tutto) al personale che li

2020- Anno della Responsabilità

collaborano, altrimenti le idee, anche le migliori, resterebbero tali e non si tradurrebbero in soldi. Ancora una volta non ci stiamo inventando nulla, non abbiamo avuto nessuna idea innovativa ma riteniamo doveroso seguire l'esempio di altre Amministrazioni (come le Agenzie fiscali) che adottano il modello ormai da anni e che svolgono un ruolo altrettanto delicato come quello del personale giudiziario.

L'Amministrazione è riuscita a garantire al personale delle Agenzie adeguati sistemi di incentivazione e di partecipazione ai risultati che si ottengono.

Indennità di direzione e coordinamento

Si propone un'indennità differenziata in modo graduale in base al numero dei dipendenti previsti in pianta organica.

È noto a tutti che il personale apicale svolge attività di direzione e coordinamento, affiancando il magistrato capo ufficio, sia dove non è previsto in pianta organica il posto di dirigente amministrativo e sia dove il posto di dirigente amministrativo è previsto in pianta organica ma è vacante.

Posizioni organizzative

Datata nel tempo è anche la richiesta di Confintesa FP di definire anche per l'Amministrazione Giudiziaria le posizioni organizzative da attribuire al personale che ricopre incarichi che comportano particolari responsabilità, appartenente al settore amministrativo-giudiziario (S.P.A.G.) ed al settore tecnico (S.P.T.) così come già avviene nel DAP.

Abbiamo chiesto di riconoscere con un'apposita indennità l'attività di direzione del personale (nelle sezioni, nelle sezioni distaccate di Tribunale, negli uffici di contabilità, ecc.) nonché di riconoscere un'apposita indennità (cd "posizione particolare") di direzione degli uffici.

Si pensi che in molti casi il Capo dell'Ufficio, in assenza del dirigente (posto vacante), nomina funzionario delegato il direttore amministrativo o un funzionario giudiziario, nonostante le funzioni di funzionario delegato debbano essere svolte dal dirigente amministrativo (art. 3, comma 3, d.lgs. 240/06), e quindi in caso di vacanza del posto secondo l'orientamento del Ministero, dal magistrato capo dell'ufficio.

Non solo: il Procuratore Generale della Repubblica presso la Corte d'Appello di Brescia, ed ancora più approfonditamente il Procuratore Generale della Repubblica di Roma, già dal 2007, hanno fornito una soluzione nel pieno rispetto della normativa vigente nonché della dignità e della professionalità dei lavoratori, sostenendo correttamente che:

- *"l'attuale normativa (art.17 D.L. vo 165/01, declaratorie posizioni C/3 e C/2 C.C.N.L. Comparto Ministeri 16.2.1999, art. 24 C.C.I. Personale Amministrazione Giudiziaria 5.4.2000, art.17 bis Legge 145/2002) prevede e consente che le competenze relative alla gestione delle risorse umane e strumentali possono essere legittimamente delegate al personale appartenente alle figure apicali dell'area C;*

2020- Anno della Responsabilità

- *“le succitate norme tendono ad attuare la concreta valorizzazione dei dipendenti più qualificati del Comparto Ministeri”;*
- *“non è necessario colmare lacune legislative, ma solo dare attuazione a norme di legge già esistenti per fare esercitare al personale apicale dell’area C le funzioni che sono di loro competenza”.*

La stessa Avvocatura di Stato nel 2010 sostenne che i direttori amministrativi potevano svolgere le funzioni vicarie del Dirigente amministrativo e quindi di sostituirlo in via ordinaria (senza necessità di delega) in caso di assenza o impedimento.

Ed ancora ricordiamo che la stessa CIVIT affermò che: *“la nozione di personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità” cui fa riferimento l’articolo 9, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009 può essere riferita ad una pluralità di fattispecie individuate dalla legge e dalla contrattazione collettiva. L’articolo 9, comma 1, del decreto richiede che le funzioni di responsabile di una unità organizzativa siano svolte “in posizione di autonomia e responsabilità”.*

Tale presupposto appare innanzitutto sussistente nelle ipotesi di conferimento di incarichi dirigenziali a soggetti privi della relativa qualifica ai sensi dell’articolo 19, comma 6, del D. Lgs. n.165/2001.

La nozione di “personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità” appare inoltre riferibile anche all’area della vice dirigenza, eventualmente disciplinata, ai sensi dell’articolo 17 bis del D. Lgs. n. 165/2001, nell’ambito della contrattazione collettiva del comparto Ministeri. La nozione, infine, può coincidere con la categoria dei titolari di “posizione organizzativa” prevista nell’ambito della contrattazione collettiva. L’istituzione di tale categoria è disciplinata dall’articolo 45, comma 3, del D. Lgs. n. 29/1993, secondo cui “per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi oppure tecnico scientifici e di ricerca, sono stabilite discipline distinte nell’ambito dei contratti collettivi di comparto”.

I contratti collettivi hanno previsto il conferimento di incarichi di “posizioni organizzative” a funzionari di livello apicale per lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità e, in particolare, per:

- 1) direzione di unità organizzative;
- 2) attività con contenuti di alta professionalità correlate al possesso di titoli di studio universitari;
- 3) attività di staff, studio, ricerca, ispettive, di vigilanza, di controllo.

La nozione di cui all’articolo 9, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009 può, dunque, coincidere con quella di titolare di “posizione organizzativa”, laddove all’incaricato sia affidata la direzione di unità organizzative con elevata autonomia organizzativo-funzionale.

Quanto al soggetto legittimato a provvedere alla valutazione con riferimento agli elementi indicati dal citato articolo 9, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, il personale responsabile di un’unità organizzativa in

2020- Anno della Responsabilità

posizione di autonomia e responsabilità, analogamente a quanto previsto per i dirigenti di livello non generale, è valutato dal dirigente di livello generale.

Il CCNL Comparto Funzioni Centrali 12/2/2018 rinnova la previsione delle posizioni organizzative, già previste dal CCNL comparto Ministeri 16/2/1999, artt.18 e 19. In tutte le Amministrazioni del Comparto le posizioni organizzative sono una realtà.

Il paradosso è che nel Ministero della Giustizia, nello stesso accordo FUA, da anni vengono riconosciute ai colleghi del DAP, stesso Ministero altro dipartimento, diverso trattamento.

Solo per necessaria informazione riportiamo i dati dei fruitori delle Posizioni Organizzative nel Dipartimento Amministrazione Penitenziaria dal CCNI 29/07/10

Posizioni Organizzative	Numero	Importo individuale lordo annuo
1. Funzionari della professionalità del servizio sociale fascia F3-F4 reggenti UEPE	25	€ 2.580
2. Capi Area Sedi dirigenziali e non – Istituti UEPE – Responsabili di sede di servizio UEPE – Scuole e S.A.D.A.V. Roma e M.V. Firenze	580	€ 1.300
3. P.R.A.P.	20	€ 1.600
4. D.A.P. e I.S.S.P. e Centro Amm.vo di Roma	1	€ 1.600
TOTALI	626	

Tutto questo non basta per prevedere le posizioni organizzative? Pare di no ed ancora una volta il silenzio dell'Amministrazione è assordante.

Indennità di turnazione, contenziosi.

Confintesa FP è a conoscenza di talune iniziative di conducenti costretti a ricorrere alla magistratura per ottenere giudizialmente il corrispettivo per le indennità di turnazione.

Tale iniziativa, condivisa ed appoggiata dalla scrivente O.S. per assistere i colleghi nei ricorsi per decreti ingiuntivi, spesso accolti e opposti dall'Amministrazione, comportano il decorso di tanto tempo, inutile, affinché i conducenti possano ottenere quanto contrattualmente spetta loro.

2020- Anno della Responsabilità

Per dare dei dati: ad oggi, per quanto conosciuto dalla scrivente O.S., nel solo Tribunale di Roma, il Ministero della Giustizia è stata condannata al pagamento delle spese legali per un importo superiore ad €.5.500 oltre al rimborso forfettario nella misura del 15%, per tali contenziosi.

Seppur evidente resta "impunita" la responsabilità dei dirigenti che procurano danno erariale all'Amministrazione con le loro scelte ed i loro ritardi per le ripetute condanne alle spese legali che gravano sull'intera collettività e non anche sui singoli responsabili.

Tali circostanze sono state già evidenziate all'Amministrazione che non ha riscontrato in alcun modo le nostre richieste e, a seguire, sono state segnalate alla Procura Regionale della Corte dei Conti del Lazio affinché accerti le responsabilità erariali del Ministro della Giustizia e di chiunque altro abbia concorso alla produzione di tali danni alle casse dello Stato.

Piano delle performance

Strettamente correlata alla questione della valutazione del personale è il piano delle performance.

Ogni ufficio giudiziario (nella persona del capo ufficio e/o dirigente, laddove presente) è chiamato ad impostare, nel rispetto di varie disposizioni normative (es.: art. 4 e 1 d.lgs. 240/06; art. 37 dl 98/11 convertito L.111/2011, Piano performance art. 10 D.lgs. 150/09) una programmazione delle attività amministrative e giudiziarie per realizzare determinati obiettivi. In ogni ufficio ci dovrebbe essere la possibilità di confrontarsi su una specifica programmazione.

Abbiamo detto, e lo ribadiamo, che la performance e il conseguente premio del dirigente sono necessariamente correlati all'attività del personale, in quanto nessun dirigente potrebbe ottenere i risultati desiderati/programmati se il personale delle qualifiche funzionali non collaborasse al meglio.

Di contro il premio accessorio dei dipendenti (FUA) non viene collegato alla performance del dirigente.

Non risulta esserci alcuna informazione, sia al personale, sia alle Rsu, che alle OO.SS, sulle "schede degli obiettivi operativi assegnati dai dirigenti di seconda fascia alle strutture amministrative da essi guidate" (cfr. pag. 1 Piano della Performance 2013-15) ovvero delle schede predisposte dai dirigenti ai fini della corresponsione del loro premio di produttività.

Nella parte di introduzione e presentazione del piano viene evidenziato il problema relativo alle "segnalate serie difficoltà a dare corso alla corretta pianificazione negli uffici giudiziari privi di dirigente amministrativo, che attualmente rappresentano una percentuale non irrilevante degli stessi".

Ed ancora leggiamo: *"... sul versante delle azioni correttive adottate allo scopo di migliorare la qualità complessiva del ciclo di gestione della performance, è stata rimarcata - in seno alla direttiva annuale del Sig. Ministro per l'anno 2013 - la necessità di perfezionare il sistema di misurazione e valutazione della*

2020- Anno della Responsabilità

performance individuale ed organizzativa, di affinare i meccanismi dei controlli interni e di valutazione del personale e dei dirigenti, adottando un sistema degli obiettivi che preveda la maggiore puntualità e "misurabilità" possibile degli stessi. E' stato posto in evidenza, infatti, che solo l'indicazione di obiettivi specifici, chiari e rilevanti rispetto ai bisogni della collettività (oltre che "misurabili" e coerenti con le priorità politiche) consente di verificare, in sede di controllo, se essi siano stati raggiunti e in che misura, offrendo la concreta possibilità di riconoscere meriti e demeriti e di individuare eventuali responsabilità. Su queste basi ci si attende un sensibile miglioramento dei sistemi di elaborazione degli obiettivi e dunque, a cascata, dei meccanismi di controllo e verifica dell'andamento della performance di tutti i settori dell'amministrazione".

Ci chiediamo, oramai da anni, come si può pensare di premiare il personale se, come abbiamo già rimarcato, non vengono predeterminati gli obiettivi e se si convocano le OO.SS. per la distribuzione del Fondo Unico di Amministrazione sempre al termine dell'anno di competenza e con un ritardo di almeno un paio di anni nelle liquidazioni?

Incentivi Tecnici

La nostra Federazione ha chiesto fin dal 20 ottobre 2006, e da quel momento numerosissime altre volte, la necessità di riconoscere l'impegno, l'alta professionalità e le elevate responsabilità del personale informatico del Ministero della Giustizia, coinvolto nella progettazione per la realizzazione delle infrastrutture di cablaggio, nella realizzazione degli studi di fattibilità di progetti legati ai sistemi informativi automatizzati, nella progettazione dei Sistemi informativi automatizzati, nella direzione dei lavori e nei collaudi di hardware, software e reti.

Si sa bene che le attività richiamate sono spesso lautamente pagate a Società esterne a fronte di risorse interne che hanno lo stesso, se non maggiore, back ground.

La normativa ha previsto il riconoscimento degli incentivi per gli incaricati della progettazione e loro tecnici collaboratori, gli incaricati della redazione del piano di sicurezza e loro tecnici collaboratori, il direttore dei lavori e suoi tecnici collaboratori, gli incaricati del collaudo e loro tecnici collaboratori, gli altri componenti dell'ufficio che hanno prestato attività di supporto al responsabile unico del procedimento nelle fasi della programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione del lavoro o dell'opera, gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori e del collaudo, nonché tra i loro collaboratori.

Noi, per l'ennesima volta, a fronte del reiterato "silenzio" dell'Amministrazione, tramite una ricerca in rete, abbiamo appreso che il Ministero della Giustizia ancora non ha dato seguito a quanto richiesto dal Consiglio di Stato con il parere interlocutorio n. 2324/2018.

2020- Anno della Responsabilità

Lo stesso Consiglio di Stato ha evidenziato che *"...lo schema di regolamento del Ministero della giustizia, sottoposto a questo Consiglio di Stato con nota prot. n. 7598 in data 6 settembre 2018, non risulta ancora emanato..."* e riconosce la possibilità di anticipare l'applicabilità della nuova disciplina agli appalti banditi dopo l'entrata in vigore del codice degli appalti anche se avviate prima dell'entrata in vigore del Regolamento a condizione che le stazioni appaltanti abbiano già provveduto ad accantonare le risorse economiche nel rispetto dell'art. 113 del decreto legislativo (cfr. *"il presente regolamento trova applicazione per le attività riferibili ai nuovi contratti le cui procedure di affidamento sono state avviate successivamente alla data di entrata in vigore del presente regolamento, anche se avviate prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che le stazioni appaltanti abbiano già provveduto ad accantonare le risorse economiche nel rispetto dell'art. 113 del decreto legislativo"*).

Da ciò ne deriva che qualora le stazioni appaltanti non abbiano effettuato gli accantonamenti con le modalità sopra citate, nonostante la nostra Federazione abbia già portato all'attenzione tale necessità¹, il personale coinvolto nelle attività incentivate, si vedrebbe defraudato di un riconoscimento economico, previsto dalla legge, configurandosi così una violazione, da parte della Pubblica Amministrazione, delle regole di correttezza, imparzialità e di buona amministrazione.

Ricordiamo che il nuovo Codice dei Contratti Pubblici, D.Lgs. 50/2016, allarga la corresponsione degli incentivi anche agli appalti di servizi e forniture e attualmente numerosi Rup ed altre figure tecniche di supporto ne avrebbero diritto, in quanto impostano e gestiscono gare di rilevante importo contrattuale.

I lavoratori, in questo caso, potranno chiedere il risarcimento del danno subito, ex art. 1218 cc.

Evidenziamo nuovamente come la Corte di Cassazione (cfr. Ordinanza n. 3779 del 2012) ha sì ribadito la necessità del regolamento per il diritto agli incentivi (già affermata nella Sentenza n.13384 del 2004 della stessa Cassazione), ma ha altresì chiarito che in assenza di Regolamento non si ha diritto all'incentivo ma "solo" al risarcimento del danno per inottemperanza all'obbligo di adozione del Regolamento da parte della Amministrazione aggiudicatrice.

È del tutto evidente pertanto la responsabilità delle singole stazioni appaltanti nel caso dell'eventuale pagamento di risarcimento danni, a prescindere dall'esistenza del Regolamento.

Abbiamo invitato il Ministero a fornire istruzioni alle stazioni appalti indicando le corrette modalità di accantonamento delle risorse economiche nel pieno rispetto dell'art. 113 del Codice degli Appalti.

Ad oggi non è successo ancora nulla ma noi non desisteremo, siamo certi che arriverà il momento in cui saranno riconosciute e che altri si vorranno intestare ogni merito, siamo disponibili ad ogni confronto ad una condizione: carte alla mano.

¹con nota prot. 8/2019 del 22 febbraio 2019

Mappatura RSU per DGSIA e CISIA

Confintesa FP ha sollevato il problema da moltissimo tempo (la prima nostra richiesta risale al 2004) e negli ultimi anni la questione sta assumendo una portata non più sottovalutabile, a nostro avviso, neanche dall'Amministrazione.

È un problema che deve essere affrontato subito e risolto tempestivamente, in considerazione che le prossime elezioni RSU sono previste per il 2021.

Le conseguenze dell'errata mappatura RSU ha fatto sì che, finora, le RSU in servizio presso i CISIA, sono state elette nelle sedi di rispettiva appartenenza per "contrattare" in Uffici (Corti d'Appello e Tribunali) dai quali non dipendono gerarchicamente e su questioni estranee ai CISIA. Questo da un lato comporta che i rappresentanti RSU dipendenti nei CISIA di fatto non rappresentano (in spregio al proprio incarico) i lavoratori che li eleggono e dall'altro che i lavoratori dei CISIA non hanno dei rappresentanti che conoscano al meglio le problematiche dell'ufficio.

L'anomalia fu già rilevata dalla dott.ssa Rolleri che nella nota del 13/09/2004 prot. 15313/2004 scriveva: gli accordi *"sarebbero stipulati da soggetti non sovra ordinati gerarchicamente al personale oggetto degli accordi stessi e quindi estranei alla gestione"*.

Non solo, in una nota del 6/10/2004 prot.119/3/1287 a firma dell'allora Vice-Capo Dipartimento - dott. Gargani- si affermava il principio secondo il quale *"non è possibile estendere un accordo locale a personale diverso da quello rappresentato dalla RSU che l'ha stipulato"*, evento che in realtà si è puntualmente verificato nel corso del triennio di validità delle RSU.

È noto infatti che da un lato la Direzione Generale S.I.A. fa parte dell'Amministrazione Centrale e ne "subisce" la contrattazione pur nella specificità e peculiarità delle funzioni, dall'altro lato i CISIA, dislocati capillarmente sul territorio (mediante presidi) hanno evidentemente esigenze diverse tra di loro, per cui la contrattazione decentrata nei diversi contesti si rende indispensabile proprio per rispondere alle esigenze del personale adattandole alla realtà locale. Non dimentichiamo il preciso ruolo della RSU, non di dirigente sindacale ma di un lavoratore che tutela i lavoratori collettivamente, a tal fine ricordiamo l'art.9 dello Statuto dei Lavoratori *"I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica"* .



2020- Anno della Responsabilità

La nostra Federazione ha da sempre ritenuto corretto consentire una contrattazione decentrata presso ciascun CISIA, ritenendo sia l'unico modo per garantire l'uniformità di trattamento di tutto il personale della DGSIA nel rispetto delle specificità dei diritti dei lavoratori sul territorio.

Banca ore e lavoro straordinario

Datata negli anni è anche la richiesta del rispetto dell'art. 27 C.C.N.L. 16.5.2001 e l'applicazione della "banca ore".

La "banca ore" è purtroppo realtà in tutti gli altri Ministeri ad eccezione che nel Ministero della Giustizia dov'è disapplicata nonostante il dipendente abbia, per contratto, la possibilità che gli venga riconosciuto oltre ad un periodo di riposo compensativo corrispondente alle ore accantonate per il maggiore orario di lavoro effettuato, anche il pagamento, entro il mese successivo a quello della prestazione, delle maggiorazioni della retribuzione oraria previste per le prestazioni di lavoro straordinario.

L'applicazione della "banca ore" favorirebbe la conciliazione tra tempo di lavoro e di cura andando incontro soprattutto alle esigenze di donne e uomini con figli e anziani ed il benessere personale attraverso una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, migliorando la qualità della prestazione verso l'Amministrazione.

È noto a tutti che l'art. 27 CCNL 12/2/18 (già artt. 26 e 27 C.C.N.L. 16.5.2001) prevede:

- 1. Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare è istituita, presso ciascuna Amministrazione, la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.*
- 2. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro un limite complessivo annuo individuale stabilito in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 7, comma 6, lettera n), da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.*
- 3. Le ore di cui al comma 2, su richiesta del lavoratore, possono essere retribuite oppure fruite come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari, fermo restando che le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.*
- 4. L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione*

Sono anni che non ci stanchiamo di chiedere la convocazione per addivenire ad un accordo per disciplinare le modalità attuative, sono anni che non riceviamo risposte e che i lavoratori aspettano l'attuazione di una norma contrattuale ultradecennale.

2020- Anno della Responsabilità

La mobilità

La mobilità è stata sempre un "crucio" di Confintesa FP trattandosi di una questione che va al di là delle ordinarie rivendicazioni sindacali perché coinvolge le famiglie e gli affetti e va affrontata con passione, determinazione ed impegno.

Purtroppo, il Ministero della Giustizia, il DOG in particolare, ha sempre messo in secondo piano la cura della persona ed il benessere organizzativo noncurante che sono i primi elementi che incidono sulla salute e, quindi, sulla maggiore produttività.

Questo ha comportato il blocco ultradecennale del personale ancorato inesorabilmente alla sede di prima destinazione, all'assunzione di nuovo personale in sedi ambite da chi era già in servizio, ad una (inutile) lotta tra personale senza alcun vantaggio, né per l'Amministrazione e né, men che meno, per il personale che non offre prospettive (e, quindi, speranze) ai colleghi.

Impegno e tanta costanza hanno determinato un miglioramento dell'Accordo sulla mobilità sottoscritto il 15 luglio '20 che, ci auguriamo, venga applicato.

Tempo di viaggio e tempo di servizio per i dipendenti in missione

Da anni abbiamo richiesto ripetutamente che vengano individuate, ex art. 30 lett. g) CCNL 1998/2001, le categorie di lavoratori per i quali il tempo di viaggio è da considerarsi come attività lavorativa.

Si è sempre sostenuto che tutti i lavoratori inviati in missione per l'espletamento dei servizi istituzionali sono -durante il viaggio- al servizio per l'Amministrazione pur se inevitabilmente non possono svolgere le funzioni specifiche del proprio profilo di appartenenza, a maggior ragione nei casi in cui la trasferta inizia la domenica o in altro giorno festivo.

E vogliamo considerare anche quei lavoratori che sono applicati d'ufficio e senza consenso dell'interessato, per esigenze di servizio e sovente solo per alcuni giorni la settimana, in uffici giudiziari distrettuali distanti anche numerosi chilometri dalla sede di servizio senza alcun riconoscimento economico aggiuntivo ma con gli oneri di costi e tempi aggiuntivi.

Il paradosso al quale si assiste, in vigenza dell'attuale previsione contrattuale, è nel dover "recuperare" la differenza temporale rispetto all'orario di lavoro, nonostante per raggiungere la sede di missione si sia impiegato un tempo superiore a quello ordinariamente impiegato per raggiungere la sede ordinaria di servizio.

Alle suddette richieste non si è MAI ricevuto alcun riscontro.

Dalla previsione contrattuale sono passati sette anni senza che si sia provveduto, nelle more:

2020- Anno della Responsabilità

- l'indennità di trasferta (sia pure di importo irrisorio) è stata abolita dalla legge finanziaria 2006, salvo poi essere ripristinata solo per alcune categorie di lavoratori;
- il Ministero della Giustizia – Dipartimento Amministrazione Penitenziaria- ha ritenuto dover considerare per tutte le categorie professionali del Comparto Ministeri in servizio presso il DAP, "attività lavorativa il tempo di viaggio impiegato dai dipendenti, per motivi di servizio, nell'espletamento delle prestazioni che comportano il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle 12 ore".

Insomma, i lavoratori in servizio nell'Amministrazione giudiziaria sono sempre essere penalizzati rispetto ai lavoratori dell'Amministrazione Penitenziaria eppure si è tutti dipendenti dello stesso Ministero e si ha in comune, oltre al Ministro anche il Sottosegretario ed il Capo Dipartimento.

Da ultimo l'Amministrazione, in data 10/01/2013 presso il Ministero del Lavoro a seguito di una ns. richiesta, ha dichiarato che "il tempo del viaggio può essere riconosciuto esclusivamente nei limiti della normativa europea e della normativa nazionale di recepimento".

Voglio ricordare a me stessa che l'orario di lavoro viene definito dalla normativa europea e nazionale:

- Direttiva 1993/104/CE: "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali";
- D.lgs. n.66 del 8 aprile 2003, art.1, comma 2 a): "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

Il Ministero del Lavoro (circolare n.8/2005) ha evidenziato come la nuova formulazione di definizione dell'orario di lavoro risulti ampliarne la portata applicativa rispetto alla precedente definizione, spostando l'accento sulla "messa a disposizione del lavoratore".

La Corte di Giustizia UE, sentenza 09.09.2003 n° C-151/02, sia pur riferita a diversa fattispecie, ha confermato la medesima interpretazione del Ministero del Lavoro.

La Corte di Cassazione ha ribadito che "il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro rientra nell'attività lavorativa vera e propria e quindi va sommato all'orario di lavoro come straordinario allorché lo spostamento sia funzionale rispetto alla prestazione"; in particolare il carattere di funzionalità è stato ravvisato "nel caso di dipendente obbligato a presentarsi presso la sede aziendale e poi inviato di volta in volta in varie località per svolgervi la prestazione" (Cfr. tra le tante, Cassazione civile, sez. lav., 14 marzo 2006, n.5496) o, ancora, rivestono il carattere di funzionalità "tutte quelle attività preparatorie e propedeutiche all'espletamento di una determinata prestazione lavorativa".

Anche in questo caso per risolvere la questione occorrerebbe una semplice convocazione delle OO.SS.

Pianta organica e mansionario

Certamente si ribatterà che le esigenze dell'Amministrazione non possono soggiacere a quelle dei lavoratori e che non si possono svuotare gli uffici del nord.

Ma ciò non è così vero come si sbandiera tanto, infatti... un'attenta analisi dei dati, che tenga conto del reale afflusso di atti negli uffici a parità di personale, discopre una realtà ben diversa da quella che viene raccontata: analizzando i flussi per dipendente, saltano agli occhi le gravi carenze di organico in cui da anni si trovano alcuni uffici meridionali.

Se poi a questa analisi "vuoto per pieno", si aggiunge quella delle fasce di età, la situazione diventa clamorosa: forte del fatto di aver per anni perseguito una politica di assunzione quasi esclusivamente orientata al nord e centro Italia (Roma in primis, che come un «buco nero» ha fagocitato sempre più dipendenti fino a raggiungere numeri mostruosi di organico, palesemente squilibrati con la periferia), gli uffici del sud versano ora in una situazione precaria avendo una fetta consistente del proprio personale oramai alle soglie della pensione.

Tutto ciò è dovuto alla mancanza – o perlomeno alla non reperibilità – di una seria pianta organica che, ufficio per ufficio, rispetto il reale afflusso di lavoro, stabilisca quanto sia il personale effettivamente necessario per tipologia di mansione.

Di tutto ciò non sembra esservi traccia e pertanto attualmente il fabbisogno è «a sensazione»: tutto questo provoca le storture che sono sotto gli occhi di tutti, con taluni uffici (quelli Centrali di Roma in primis), già sovradimensionati per il reale carico di lavoro, che invece continuano a richiedere personale sostenendo di essere sottorganico.

Ordinamento professionale

Classificazione del personale: la nostra proposta all'ARAN.

Il CCNL attualmente applicato è scaduto il 31/12/2018 e non ha mai risolto il sistema di classificazione del personale. Confintesa FP ha presentato ripetutamente ed in ogni sede la propria proposta del sistema di classificazione del personale suddiviso in tre aree (previste per legge), con l'istituzione dell' **Area Quadri (o delle elevate professionalità)** che identifica il personale che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolge funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Amministrazione.

Al personale dell'Area Quadri (o delle elevate professionalità) sono ricondotti gli incarichi di elevata professionalità ed è corrisposta la retribuzione di posizione e di risultato. Coerentemente si dovrà

2020- Anno della Responsabilità

procedere all'inserimento di nuovi livelli economici al fine di consentire lo slittamento verso l'alto degli attuali livelli previsti nell'Area III.

Progressioni economiche: l'idea del "doppio canale"

Che il sistema delle Aree funzionali, impiantato oramai da circa un ventennio con la riforma del pubblico impiego, abbia dimostrato lacune, è cosa nota ai più. L'impostazione ha evidenziato in primo luogo il limite di non prevedere chiaramente la figura dei quadri o della vice dirigenza.

Una cosa però va ammessa: il sistema ad Aree chiuse e "non permeabili", il passaggio tra un'Area e l'altra solo tramite concorsi esterni è stato un sistema a nostro avviso fallimentare perché annichisce ogni prospettiva di carriera.

Dare la possibilità di fare una seria (e non con "punti miralanza") carriera interna è assolutamente necessario se si vuole una amministrazione dinamica: una dinamicità di carriera non può che esprimere una dinamicità anche in termini di lavoro, al contrario annichilire ogni aspettativa nei dipendenti distrugge inevitabilmente anche la voglia di lavorare.

Tanto vero nel caso dei funzionari di III area che oramai hanno visto svanire ogni possibilità di approdare alla dirigenza, ma è altrettanto vero per il personale di II area che ha visto chiudersi ogni spiraglio di progressione in III area, nell'Amministrazione giudiziaria possibile attraverso le procedure del cosiddetto "21 quater", di fatto avviate solo per i Cancellieri e non per le altre qualifiche (perché non si sa!).

Se a questo si aggiunge il fatto che capita di sovente che alcune attività sono svolte quasi indistintamente dai dipendenti di II e di III area, la beffa è completa: medesimo lavoro, ma diverso trattamento!

A questa situazione svilente si deve chiedere di porre rimedio con l'apertura di passaggi interni tra le aree, che premi le capacità dimostrate in anni ed anni di servizio e riconosca l'esperienza che gli «anziani» possono insegnare ai neoassunti.

Il personale dipendente non ha bisogno di ulteriori illusioni, ha bisogno di certezze e di soddisfazioni.

Si ritiene necessario dunque agire tempestivamente ad una ricognizione puntuale della situazione delle II aree presenti nell'Amministrazione e approntare bandi mirati che diano spazio anche alla valorizzazione dell'anzianità e all'esperienza di servizio, come?

In ogni caso, qualsiasi sia il numero dei dipendenti da riqualificare, il nodo essenziale da sciogliere è quello dei criteri da adottare, ricercare una giusta ponderazione tra il merito, i titoli di studio e l'anzianità (criteri egualmente degni di ogni considerazione) senza lo sbilanciamento dell'uno a fronte dell'altro, questo è il vero problema.

La soluzione indicata da questa Federazione già dal lontano 2007 è stata del cd. "doppio canale".

2020- Anno della Responsabilità

Un concetto mutuato dall'ordinamento scolastico nel quale è stato nobilmente applicato per tantissimi anni. I dipendenti si dividono in due grandi categorie i cui interessi (specialmente in alcuni profili) sono contrapposti:

1. coloro che hanno interesse a far prevalere nella valutazione il peso dell'anzianità nell'Amministrazione;
2. coloro che, invece, sono vincitori di (spesso recenti) concorsi con numerosi titoli di studio e professionali al loro attivo.

Tale "spaccatura" è emersa in tutta la sua portata proprio nei ricorsi giurisdizionali da anni pendenti innanzi al TAR... basti notare i ricorrenti e resistenti, formalmente vincitori e vinti, di fatto tutti sconfitti.

La strada del "doppio canale" non è stata indicata per asservire una categoria di lavoratori a scapito di un'altra, o piuttosto per "buonismo", tutt'altro, è stata indicata dall'esperienza di lunghi anni che ha visto contrapposte le due schiere di lavoratori messi l'una contro l'altra in una guerra fratricida, due schiere contrapposte cui nessuno si sente di negare la ragione, sia pure per motivi diversi, a volte opposti.

Chi se la sente di negare l'esperienza acquisita servendo per anni l'Amministrazione?

È tuttavia innegabile che non tutti i lavoratori lavorano nello stesso modo e con la stessa dedizione pur "timbrando" il cartellino negli stessi giorni e negli stessi orari, non tutti i lavoratori sono ugualmente meritevoli di promozione per il semplice fatto di essere dipendenti del Ministero della Giustizia. È qui che interviene la valutazione del merito del servizio accanto alla mera anzianità.

Chi nega la professionalità e la competenza che tanti hanno invece acquisito con lunghi studi che hanno comportato sacrifici economici ed impegno di tempo?

Qual è il giusto punto di equilibrio?

Il punto di equilibrio può essere agevolmente raggiunto dividendo i lavoratori in due gruppi omogenei e tra loro effettuare la formazione e la selezione; attribuirebbe pari dignità alle due categorie di lavoratori dagli interessi contrapposti, quindi, la previsione di due bandi:

- 1) In uno con la previsione del "maggior peso" all'anzianità di servizio ed all'esperienza ed un peso marginale ai titoli di studio.
- 2) Nell'altro, viceversa, con la previsione del maggior peso ai titoli di studio, accademici, abilitazioni professionali ecc. ecc. e minore all'anzianità di servizio. A tal proposito occorre cogliere l'opportunità che in materia viene data dalla cosiddetta legge Madia, art. 22, comma 15 del d.lgs. 75/2017, così come modificato dal D.L. Milleproroghe del 30 dicembre 2019, n. 162: *"Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali*

2020- Anno della Responsabilità

procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente [...]".

Ausiliari: il faticoso passaggio dalla prima alla seconda area

È noto che nell'art.1 co.1 lett.b) dell'accordo integrativo per l'utilizzo del FUA 2010 (sottoscritto il 10/11/2011 esclusivamente da tre Sindacati: Confintesa FP UNSA e CISL) si è convenuto di stanziare la misura massima di €.140.022,00 per "finanziare n.270 passaggi economici del personale inquadrato nel profilo professionale dell'Ausiliario (Prima Area), nel profilo professionale dell'Operatore Giudiziario (Seconda Area) così come definiti nell'art-64 punto b) del CCNI del 29 luglio 2010".

Dal novembre 2011 ad oggi non si è proceduto ad alcun atto per procedere ad effettuare i passaggi, nonostante, si ripete, i passaggi siano stati già finanziati con il FUA 2010 e nonostante l'impegno ribadito dall'Amministrazione nell'Accordo del 26 aprile 2017.

Si fa presente che con sentenza n.1412/2011, depositata il 15.2.2011, il Tar del Lazio, sez. III ter ha accolto il ricorso proposto da un gruppo di ausiliari del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti che a seguito dei rilievi del Dipartimento della Funzione pubblica si sono visti bloccare il passaggio dall'area A verso l'area B, chiarendo altresì che "Alla luce delle suesposte argomentazioni, deve ritenersi che le professionalità, ora F1 della seconda area, alle quali il Ministero intimato intende far accedere gli appartenenti alla ex area A (ora prima area), sono estranee alle procedure concorsuali di cui all'art. 97 Cost." .

Dopo 9 anni dalla sottoscrizione dell'Accordo non solo è necessario procedere all'immediata procedura quanto è indispensabile trovare ulteriori fondi per consentire il passaggio di tutti gli ausiliari (che supereranno la prevista selezione) dalla prima alla seconda area, prima di qualsiasi nuova assunzione dall'esterno.

La battaglia non è persa, anzi... è una delle nostre rivendicazioni sindacali che gridano giustizia: si deve applicare un accordo a quasi 10 anni dalla sottoscrizione.

Nota di colore: sorridiamo nell'ascoltare (anche con tanto trasporto) esponenti di sigle sindacali che NON hanno sottoscritto l'accordo ma ne chiedono il rispetto.

Conducenti di automezzi: il lavoro sottratto!

Per una precisa scelta (mai apertamente dichiarata) dell'Amministrazione i conducenti di automezzi vengono adibiti ai servizi di cancelleria invece che alle attività proprie del proprio profilo professionale.

2020- Anno della Responsabilità

Fin qui la nulla di anomalo se non fosse che le auto di servizio assegnate al Ministero della Giustizia sono condotte, con disposizioni dei Capi dell'Ufficio giudiziario, da personale "di altre amministrazioni" (leggasi: Forze dell'ordine) che viene in tal modo distratto dallo svolgimento dei propri compiti primari.

Ed è così che ai conducenti di automezzi viene sottratto il proprio lavoro (ed i relativi compensi accessori) e viene attribuito al personale di altre Amministrazioni!

In altri termini si adibiscono alla guida di automezzi gli agenti delle forze dell'ordine che dovrebbero avere un compito diverso e che, comunque, hanno una retribuzione diversa (molto più alta) rispetto ai conducenti di automezzi.

Ci siamo chiesti: perché sprecare personale qualificato per un "semplice" servizio di accompagnamento dei magistrati, in presenza di conducenti di automezzi che si adibiscono ai servizi amministrativi?

Queste decisioni, assunte dai Capi degli Uffici, secondo una ormai diffusa prassi in quasi tutti gli uffici giudiziari, è in contrasto con una Direttiva del Ministro dell'Interno del 3/12/2012 s.m.i che testualmente dispone "Il personale con funzioni di conducente sia assegnato prioritariamente alle esigenze tutorie degli appartenenti all'Ordine Giudiziario".

È noto (dovrebbe essere noto) che la figura professionale del conducente di automezzi, pur avendo subito un ampliamento delle mansioni sino a comprenderne alcune proprie del profilo professionale degli operatori giudiziari, ha mantenuto inequivocabilmente quale mansione principale la conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone, ne consegue che il suo utilizzo in mansioni di carattere prettamente amministrativo deve essere residuale o volontario.

Conseguentemente il mancato rispetto delle prerogative professionali, proprie del conducente di automezzi, si traduce in una violazione della normativa vigente che ne disciplina il profilo professionale e si concretizza in un danno:

- 1) per il Ministero della Giustizia, a causa dei maggiori oneri che deve sopportare, per l'utilizzo del personale "esterno";
- 2) per le Amministrazioni dalle quali dipende il personale che viene adibito alla guida (trattasi prevalentemente di Polizia di Stato, Carabinieri e Guardia di Finanza) a causa dell'indisponibilità dei "conducenti" per le attività alle quali dovrebbero essere prioritariamente assegnate.
- 3) Per i lavoratori in servizio presso il Ministero della Giustizia con la qualifica di "conducenti di automezzi" sia sotto il profilo stipendiale (per le mancate indennità) che sotto il profilo contributivo.

Ricordiamo che il 25 luglio 2017, seduta 864, ben 6 Senatori hanno depositato un atto di Sindacato Ispettivo (04/07870) chiedendo al Ministro della Giustizia di "prevedere la mobilità di conducenti tra i vari Dipartimenti dello stesso Ministero per giungere in tempi rapidi ad un'organizzazione più razionale ed efficace, salvaguardando, al contempo, il principio di contenimento della spesa".

2020- Anno della Responsabilità

Conducenti di automezzi speciali: riconoscimento del lavoro usurante.

Tra i lavoratori svolgenti mansioni particolarmente usuranti, così come individuate dal quadro normativo vigente, non sono contemplati i conducenti di automezzi speciali.

Tali sono i lavoratori del Ministero della Giustizia adibiti alla guida delle auto blindate, di scorta ai magistrati, le cui mansioni non possono sfuggire dalla previsione normativa che tutela le "lavorazioni" particolarmente faticose e pesanti ai fini del riconoscimento dell'accesso anticipato al pensionamento.

Ad oggi, le fattispecie riconosciute come "lavorazioni" particolarmente faticose e pesanti sono individuate dal D.lgs. 21 aprile 2011, n.67, così come "ampliate" dalla L. 27 dicembre 2017, n. 205. Trattasi di lavorazioni sostanzialmente riconducibili ad attività "... per il cui svolgimento è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso e continuativo...".

È ormai dato acquisito che i conduttori di mezzi di trasporto siano una categoria caratterizzata da molti eccessi di morbosità (e tale circostanza è tanto più vera quando si faccia riferimento agli autisti di mezzi speciali) tanto che si è assistito nel corso degli anni ad un ampliamento del riconoscimento della fattispecie di lavoro usurante a varie tipologie di conducenti, sia ad opera del D.lgs. 21 aprile 2011, n. 67 che ne ha introdotto il riconoscimento per i conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo, sia ad opera della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 che riconosce tale caratteristica alle prestazioni rese dai conducenti dei mezzi pesanti e camion. Appare, quindi, del tutto ingiustificato, anche sotto un profilo della disuguaglianza di trattamento, il mancato riconoscimento della natura di lavoro usurante prestato dai conducenti di automezzi speciali.

I lavoratori che ad oggi vorrebbero poter esser inquadrati nella fattispecie degli "svolgenti mansioni particolarmente usuranti" onde godere del relativo regime pensionistico di favore sono gli stessi autisti che hanno visto, in prima linea, la violenza mafiosa accanirsi contro i magistrati: ogni incrocio, ogni sorpasso, ogni manovra (semplicemente maldestra) compiuta da altri conducenti sono stati, e continuano ad essere, per costoro un motivo di quotidiano stress psichico in alcun modo paragonabile a quello patito da altri conducenti ai quali, invece, è comunque indirizzato il riconoscimento di lavoro usurante per le mansioni prestate.

Ancora, i conducenti di automezzi speciali (auto blindate in scorta ai magistrati) lavorano armati (ove tale scelta abbiano compiuto e senza, peraltro, alcun particolare addestramento alle armi) ed a stretto contatto con personale armato delle Forze di Polizia che, di prassi usa accompagnarsi con le armi in vista e pronte all'uso; guidano ad alta velocità in contesti abitati, soggetti ad una concentrazione mentale che tale guida richiede, in nessun modo paragonabile a quella di altri conducenti ed in frangenti nei quali il semplice spiegare le sirene non esclude, e ne è cronaca, l'incidente, lo scontro con altre vetture, l'investimento di un pedone "distratto".

2020- Anno della Responsabilità

Ansie e stress accompagnano i suddetti conducenti nella giornata lavorativa ed anche di notte, momento nel quale al lavoratore viene spesso sottratta la possibilità di recuperare le energie spese di giorno.

L'irrigidimento muscolare cui sono soggetti questi lavoratori per le tante ore prestate alla guida in stato di stress e di concentrazione continua si ripercuote da un punto di vista fisico sul sistema scheletrico: innumerevoli i casi di ernie discali e di altre patologie che coinvolgono il sistema muscolo-scheletrico.

Per queste ultime patologie, certamente riferibili all'attività svolta, riferiscono i conducenti essere in corso anche "cause di servizio": peraltro le suddette patologie sono correlate alle caratteristiche dell'automezzo condotto. Infatti gli automezzi blindati, il cui peso supera in modo non paragonabile quello di qualsiasi altro autoveicolo di pari volume impiegato nel trasporto privato, per questa loro caratteristica, sono supportati da un sistema di ammortizzatori rigido cosicché le vibrazioni che subiscono i conducenti, si ripercuotono sull'apparato muscolo-scheletrico, neanche attutite da un sistema di ammortizzamento del sedile del conducente, così come accade per i conducenti di mezzi pubblici di trasporto (che pure godono della tutela offerta dalla lettera d) dell'art. 1 del D.lgs. 67/2011 D.lgs.) così come per quelli di altri mezzi pesanti (contemplati, invece, alla lettera e) dell'allegato B della Legge 27 dicembre 2017, n. 205).

Alla luce di queste ultime considerazioni si ritiene ancora più ingiustificabile l'esclusione dei conducenti dei mezzi speciali dall'ambito delle categorie tutelate come di lavoratori "svolgenti mansioni particolarmente usuranti".

Come se non bastasse i conducenti dei mezzi speciali "patiscono le conseguenze" del guidare un veicolo con vetri blindati, per di più oscurati; formati in passato da ben 5 strati diversi di vetro che spesso, a causa di fenomeni legati alla dilatazione termica (che ancora oggi si riscontrano anche nei cristalli più moderni) formavano delle bolle tra gli strati tali da rendere complessa la visibilità del conducente: impegnativa diventa la semplice "messa a fuoco".

Fermo restando che, in ogni caso, la visione attraverso il parabrezza blindato è del tutto "anormale" come dire "distorta", rispetto a quella alla guida di altro veicolo normodotato: la strada, infatti, attraverso il vetro blindato subisce uno sgradevole effetto lente e la visione ne risulta deformata, con ciò richiedendosi al conducente, oltre ad una certa dose di adattamento, un sicuro maggiore sforzo visivo. Tale problematica si riverbera nella perdita del visus che peculiarmente colpisce l'occhio destro dei conducenti.

Non si può certo dubitare, alla luce di tutto quanto innanzi considerato, che la categoria di lavoratori di cui si discute sviluppi col tempo complessi morbosità che rilevano al fine di qualificare la stessa come di svolgenti attività particolarmente usurante.

Sotto altro profilo, peraltro, il pregiudizio all'efficienza fisica ed il logoramento dell'organismo sono implementati dall'organizzazione dei turni e dall'orario di lavoro.

Basti a tal proposito evidenziare che i conducenti devono garantire la reperibilità nella fascia oraria 08.00-20.00 nei giorni di sabato e domenica fermo restando che negli stessi giorni "di festa", gli stessi possono

2020- Anno della Responsabilità

essere chiamati ad operare dalle 7,30 del mattino sino alle ore 01,00 di notte con una interruzione, durante la quale gli stessi, si mantengono comunque vigili ed a disposizione del magistrato.

Per tal motivo, riteniamo che il Ministero della Giustizia, per quanto di sua competenza, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e gli altri Ministeri interessati debba attivarsi per convocare un tavolo di concertazione per rivedere la tabella dei lavori usuranti di cui all'articolo 2 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in data 19 maggio 1999 o, comunque, iniziare un dialogo con le OO.SS. al fine di modificare l'attuale formulazione della lettera d), del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67, ove non anche di revisionare la tabella allegato B, al fine di giungere al riconoscimento della natura di lavoro usurante relativamente alla posizione dei conducenti degli automezzi speciali.

L'esclusione dei conducenti speciali, a parere di chi scrive, sconta un quadro normativo evidentemente improntato a logiche di una falsa spending review, che taglia i costi immediatamente percepibili e non tiene conto dei costi che l'Amministrazione dovrà affrontare sia da un punto di vista giudiziario (per il contenzioso già in atto, relativo al riconoscimento delle causa di servizio già certe volte improntate dai conducenti) che da un punto di vista di spesa sanitaria; appare del tutto "dimentica" del diritto alla salute dei lavoratori; appare del tutto irrispettosa del criterio di eguaglianza sancito costituzionalmente, che vorrebbe che i conducenti degli automezzi speciali, primi tra tutti i conducenti, possano accedere al regime pensionistico previsto per i lavori usuranti.

Questa Federazione si sta facendo carico di sottoporre la questione nelle sedi competenti per il giusto riconoscimento di quanto dovuto al personale.

Passaggio dalla II alla III area

Occorre procedere allo scorrimento integrale delle graduatorie formate a seguito delle procedure previste dall'art.21 quater L.132/2015 (passaggio dei cancellieri e degli ufficiali giudiziari in area terza, rispettivamente nelle figure del funzionario giudiziario e del funzionario NEP) ed alla pubblicazione dei bandi ex art.21 quater cit. per contabili, assistenti informatici ed assistenti linguistici.

L'art.21 quater della legge 132/15, come emendato dall'art.1 comma 498 della legge di bilancio 2018, ha previsto il transito nell'area non solo per cancellieri ed ufficiali giudiziari ma anche per contabili, assistenti informatici ed assistenti linguistici *"(...) al fine di sanare i profili di nullità, per violazione delle disposizioni degli art.14 e 15 del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) comparto Ministeri 1998/2001 (...) e di definire i contenziosi giudiziari in corso"*. A tutt'oggi, nonostante le numerose richieste, non sono state avviate le procedure.

Confintesa FP ha anche chiesto di dare piena attuazione all'art.22 n.15 del D.L.vo 25 maggio 2017, prevedendo ulteriori passaggi di area con procedura riservata agli interni nell'ambito di una percentuale pari al 20% delle facoltà assunzionali riconosciute all'amministrazione nel triennio 2018/2020.

2020- Anno della Responsabilità

“Circolare Castelli”, a quando la revoca?

Sono anni che non ci rassegniamo ad evidenziare l’illegittimità della “circolare Castelli” del 13.4.2007 n.15464 e del successivo chiarimento dell’allora CD Birritteri, chiedendo di revocarla in autotutela.

Ai Direttori sono attribuite responsabilità (per le quali i direttori si assicurano con spese a loro carico) ma non viene riconosciuto il corrispettivo economico, circostanza che dovrebbe essere sanata in modo particolare in caso di vacanza del Dirigente Amministrativo.

Il CCNI sottoscritto il 29 luglio 2010 chiarisce che i direttori amministrativi sono “Lavoratori cui è affidata la direzione e/o il coordinamento degli uffici di cancelleria o, nel loro ambito, di più reparti, quando la direzione dell’ufficio nel suo complesso sia riservata a professionalità appartenenti al ruolo dirigenziale; lavoratori cui sono affidate funzioni vicarie del dirigente, lavoratori preposti alle attività connesse alla formazione del personale”.

La nota prot. 1757 del 30/11/2010 a firma del Pres. Birritteri, a proposito del Direttore Amministrativo “con riferimento all’espletamento di eventuali funzioni vicarie del dirigente si chiarisce che le stesse potranno essere svolte soltanto nei casi di assenza temporanea del dirigente amministrativo e non anche nell’ipotesi di “vacanza” del posto di quest’ ultimo.

Non si esclude che, in taluni casi, le funzioni di dirigente vengano svolte da funzionari giudiziari ai quali occorre riservare il medesimo trattamento.

E’ opportuno, anche in questo caso, riconoscere oneri e onori.

Multi Video Conferenza ed il personale informatico

Confintesa FP ha scritto immediatamente segnalando l’illegittimità dell’ordine di servizio Id. 5208 emesso il 2 maggio 2020 nella quale la DGSIA indicava come “opportuno” garantire agli uffici giudiziari che intendessero utilizzare il servizio di MVC, un supporto fino al 31 maggio 2020, scaduto il termine indicato si è preso atto che i “Dirigenti CISIA” hanno continuato ad emanare ancora ordini di servizio per attività di supporto -si precisa non tecnico informatico- in aule MVC ubicate presso i Tribunali, le Corti d’Appello ed anche in aule Bunker presso le varie Case Circondariali, coinvolgendo il personale informatico per attività che di informatico non ha nulla.

Gli ordini di servizio sono illegittimi nella forma e nella sostanza, tanto è stato evidenziato nelle scorse settimane anche da dirigenti sindacali territoriali con note ufficiali alle quali non si è ricevuto alcun riscontro.

Nella forma perché, come viene costantemente ribadito da moltissimi anni dalla scrivente, la DGSIA ed i CISIA non rispettano mai le regole delle relazioni sindacali in materia di contrattazione integrativa,

2020- Anno della Responsabilità

informazione e confronto, previste dal CCNL in vigore quasi beneficiassero di un regime (peraltro consolidato) ad hoc. Tale assenza di relazioni sindacali rende antisindacale il comportamento ed illegittimo l'atto.

Nella sostanza perché le attività che devono svolgere gli assistenti e funzionari informatici sono ben precisate dal Contratto Collettivo Integrativo vigente e non hanno nulla a che vedere con le attività che si sta ordinando di svolgere.

Abbiamo evidenziato anche l'estrema difficoltà che riscontra il personale negli spostamenti per raggiungere i luoghi dove prestare assistenza che, se pur nel territorio di competenza del CISIA, molto spesso si trovano in comuni diversi rispetto alla effettiva sede di servizio. In molte regioni questi territori sono estremamente vasti e non sempre facilmente raggiungibili.

A questi lavoratori non viene riconosciuta alcuna indennità di missione, né tantomeno il lavoro straordinario per il tempo di viaggio che spesso, unito all'attività svolta presso l'aula MVC, è di molto superiore alla propria giornata lavorativa prevista e, per finire, nessuna indennità di udienza.

L'attività alla quale si sta adibendo il personale informatico dei Cisia non è una attività tecnica/informatica, e dunque esula da quanto previsto dal loro mansionario, i colleghi subiscono costantemente almeno due tipologie di danno:

1) economico: perché ove il percorso sia coperto con mezzo proprio, a causa di collegamenti pubblici inadeguati, il rimborso non viene riconosciuto, in quanto il provvedimento di missione con uso del mezzo proprio, è emesso a solo titolo puramente "assicurativo".

2) psicologico, considerato che le ore di viaggio sono a volte superiori all'effettiva attività, si ribadisce non tecnico/informatica, e considerato anche il rischio di contagi elevato al quale si espongono posto che l'emergenza sanitaria non ancora cessata.

Vogliamo ricordare che la precedente MVC godeva di assistenza specifica non erogata dal personale dell'Amministrazione, a seguire l'Amministrazione ha ritenuto che non ci fosse più bisogno di assistenza tecnica (tanto che la nota DGSIA indicava l'attività come priva di contenuti tecnici).

In effetti l'attività non ha alcuna valenza tecnica, si traduce nell'effettuazioni di banali telefonate, in presenza di problemi tecnici deve necessariamente intervenire la sala regia da remoto e, nei casi più gravi, deve intervenire in site il tecnico specializzato in possesso degli eventuali componenti di ricambio. Il personale CISIA in questa fase viene inaccettabilmente utilizzato quale telefonista.

Si è trattato di un grossolano errore di sottovalutazione dell'Amministrazione e della DGSIA.

Stiamo assistendo ad un disastro organizzativo, permeato di sottovalutazione, arroganza ed incompetenza. Nessuno ha considerato che finora DGSIA e CISIA sono andati avanti per lo spirito di

2020- Anno della Responsabilità

abnegazione della maggior parte del personale che non ha mai guardato ad orari e diritti contrattuali quando c'erano difficoltà o emergenze.

La soluzione proposta da Confintesa FP: le udienze semplici si possono svolgere con il semplice supporto della regia incaricando il tecnico esterno della registrazione delle udienze più rilevanti, mediante una piccola integrazione contrattuale che comporterebbe un valore certamente inferiore allo spreco di un tecnico CISIA (magari in missione).

Personale degli uffici del Giudice di Pace

Che l'emergenza Covid19 ha fatto emergere tutte le criticità del sistema amministrativo non è ormai un segreto, pensiamo, ad esempio, agli Uffici del Giudice di Pace, centinaia, sparsi per l'Italia, uffici di cui si sa poco o di cui spesso ci si dimentica, com'è accaduto anche in questo periodo emergenziale.

Si tratta di uffici spesso medio piccoli con pochissimo personale, ubicati in strutture vetuste e prive di qualunque forma di vigilanza e protezione a cui accedono normali cittadini a cui spesso bisogna spiegare come presentare un ricorso contro una multa o come chiedere una copia di una sentenza.

Uffici privi di programmi informatici che consentano il deposito telematico degli atti o le notifiche via pec o il pagamento elettronico del contributo unificato, privi di dirigenti, in cui ausiliari, operatori ed assistenti, cancellieri e, quando si è un po' più fortunati, funzionari, provvedono a tutti i servizi, civili, penali, amministrativi, quasi senza distinzione di ruoli, solo per far andare avanti la macchina della Giustizia, nell'ombra.

Le note del Ministero anche nel periodo di Covid si riferiscono a depositi telematici, di udienze da remoto, di lavoro agile per tutti i dipendenti, con accesso alle piattaforme da casa con l'uso delle smart card, ma per l'ennesima volta ci si è dimenticati degli uffici del giudice di pace, il cui personale è stato lasciato solo e senza indicazioni, o con indicazioni contraddittorie da Circondario a Circondario, a rispondere alle incessanti richieste dell'utenza, con mezzi e strutture informatiche inadeguate e scarsissimo personale, a costituire presidi per la gestione dei soli atti urgenti che però finiscono per essere, invece, tutte le pratiche ordinarie dell'ufficio, a garantire le procedure in materia di immigrazione per i grandi CPR sparsi per la Penisola.

Ci piacerebbe pensare però che da tutta questa emergenziale e complessa situazione possa nascere anche qualcosa di buono, magari un momento di riflessione a considerare l'esistenza e l'importanza dei suoi componenti più piccoli ma preziosissimi: l'esistenza degli uffici del Giudice di pace quelli di maggior prossimità ai cittadini, quelli attraverso cui passa primariamente l'immagine del "sistema giustizia", quelli fatti da pochi dipendenti che con grande competenza, spirito di servizio e sacrificio sono ogni giorno in

2020- Anno della Responsabilità

prima linea a tutela e garanzia del diritto costituzionalmente riconosciuto a tutti di poter accedere alla Giustizia.

Cassa Mutua Nazionale Cancellieri

In materia ci aspettiamo un intervento legislativo per porre fine a quella che, a nostro avviso, è una evidente ingiusta coercizione per i direttori.

Difatti da molti anni richiediamo una sostanziale revisione della disciplina della Cassa Mutua Cancellieri, istituita e disciplinata dalla Legge 11 maggio 1951 n. 384, purtroppo (anche in questo caso) senza alcun risultato.

È noto che la Cassa Mutua Nazionale Cancellieri è un ente mutualistico posto sotto la vigilanza del Ministro della Giustizia, a cui appartengono ex lege in qualità di soci, i Direttori Amministrativi (già Direttori di cancelleria e Cancellieri C2) ed i Dirigenti di seconda fascia per i quali non vi sia stato un provvedimento ministeriale di cancellazione dalla Cassa Cancellieri a richiesta dell'interessato.

La ritenuta è applicata mensilmente nella misura dell'1% sul trattamento globale di attività, con esclusione della tredicesima mensilità.

In uno scenario profondamente modificato riteniamo doveroso essere promotori di un processo di cambiamento indispensabile per i lavoratori giudiziari.

Il Capo dell'Ufficio Legislativo del Ministero della Giustizia, già in data 25/10/2004 in una nota indirizzata all'allora Capo di Gabinetto scriveva: "si imporrebbe l'avvio di un procedimento di revisione degli strumenti normativi vigenti, finalizzato ad una più accorta individuazione dei soci della Cassa mutua (...)" . Dal 2004 nulla pare sia accaduto.

Gli aspetti sui quali vogliamo puntare la nostra attenzione, li ribadiamo, sono:

La volontarietà dell'adesione alla cassa

In primo luogo, riteniamo doveroso rendere volontaria l'adesione alla Cassa affinché ciascun lavoratore possa liberamente scegliere di aderire a seguito di un'analisi costi/benefici, considerando che il costo mensile è certo, si aggira mediamente sui 20 euro (ovvero 240 euro l'anno!), i benefici invece sono dubbi e soggetti a numerose variabili.

Una diversa gestione delle risorse

Attualmente i soci avrebbero diritto a:

Liquidazioni. Al momento della cessazione dal servizio il socio ha diritto alla liquidazione del premio di buona uscita che non corrisponde (neanche lontanamente) a quanto versato nel corso degli anni, infatti

2020- Anno della Responsabilità

dalla tabella (pubblicata sul sito della cassa) si evince che un dirigente, dopo 45 anni di contributi, percepirebbe la somma di € 3.202,00 oltre una seconda quota effetto di una redistribuzione dei fondi residui relativi al capitolo delle buonuscite, la cui entità varia in base al numero dei soci liquidati nel corso dell'anno ed all'ammontare delle entrate da distribuire ai soci cessati dal servizio. In altri termini non solo la liquidazione del premio di buonuscita non è determinabile a priori ma è solo una minima parte di quanto versato negli anni in quanto una parte dei fondi "vengono assegnati, in proporzione, ai soci collocati a riposo nell'anno di riferimento".

Sovvenzioni. il sussidio è concesso (previa disponibilità dei fondi) nella misura del 20% della spesa sostenuta e dimostrata in caso di spese per accertamenti medici e visite specialistiche, e del 15% in caso di spese odontoiatriche. Per le istanze successive alla prima le percentuali sono ridotte del 50%, salvo casi particolari.

Piccoli prestiti. Potrebbero essere concessi ai soci della Cassa prestiti per somme il cui limite massimo non può eccedere le lire cinquantamila! Tali prestiti non vengono erogati da molto tempo a causa della particolare esiguità della somma prevista dal Regolamento.

Già nel 2004 abbiamo sollevato il problema dell'inattualità della Cassa e ci veniva risposto dalla dott.ssa Nunziata, allora Vicepresidente: "Siamo consapevoli, tuttavia, che il Regolamento ormai non è più rispondente alle mutate esigenze della Cassa Mutua, e comunichiamo che a seguito di ripetute sollecitazioni al Ministero da parte di questo Consiglio Centrale, lo stesso è allo studio dell'ufficio legislativo che dovrà apportarvi le opportune modifiche, non potendo alle stesse provvedere direttamente il Consiglio". Dal 2004 non è cambiato nulla. Abbiamo sollecitato nel settembre 2012, ma ancora una volta abbiamo riscontrato un assordante silenzio del Ministero ed una reazione (contraria) da parte degli organismi della Cassa.

Estensione a tutti i lavoratori giudiziari

La possibilità di aderire alla Cassa deve essere concessa a tutti i lavoratori giudiziari, pensiamo invece che gli unici lavoratori che, attualmente hanno la qualifica di "cancelliere" non possono, pur volendolo, iscriversi alla Cassa Mutua Cancellieri!

Conosciamo bene l'eventuale replica che potrebbe venirci circa la "rigorosa ricostruzione storica del sistema di classificazione del personale vigente alla data di entrata in vigore della legge che disciplina la Cassa Mutua e delle modifiche subite da tale sistema nel corso degli anni" e mai come in questo momento riteniamo indispensabile intervenire.

Non solo, ricordiamo che l'art. 289 (Percentuale spettante alla cassa di previdenza dei cancellieri) DPR 115/2002 prevede che "Fino alla data di trasformazione in forme di previdenza complementare dei trattamenti erogati dalla cassa previdenza dei cancellieri, a questa spetta lo 0,9% sui crediti recuperati

2020- Anno della Responsabilità

relativi alle spese processuali civili e penali e alle pene pecuniarie, considerate al netto delle somme riversate a terzi, nonché sulle somme ricavate dalla vendita dei beni oggetto di confisca penale”.

Modifica della percentuale di contribuzione

Abbiamo verificato che è costituito altresì l'Istituto Nazionale di Previdenza e Mutualità fra Magistrati Italiani (R.D 2 settembre 1919 n.1598 e relativo regolamento approvato con D.M. 24 dicembre 1919) la cui ritenuta a carico del personale della Magistratura ordinaria è applicata nella misura del “3 per mille sul trattamento globale di attività, con esclusione della tredicesima mensilità”... ovvero lo 0,30% a fronte dell'1% del personale amministrativo alla Cassa Cancellieri.

Forse si ritiene che il personale amministrativo sia più abbiente del personale di magistratura e possa permettersi di versare contributi maggiori alla propria cassa?

Siamo consapevoli che non si tratta di tributi (anche se i prelevamenti non sono volontari) ma evidentemente in questo caso non si applica il principio della capacità contributiva.

La Cassa in altri Ministeri

E' nostra abitudine verificare che quello che chiediamo sia reale ed anche in questo caso abbiamo fatto un'analisi presso altri Ministeri. È risultato che siamo gli unici (e gli ultimi) che conserviamo un Istituto di questo tipo, nel Ministero dell'Interno ad esempio esiste una "Cassa Mutua di Assistenza e Previdenza per il Personale del Ministero dell'Interno" sotto forma di Società Cooperativa, senza finalità di lucro e costituita in conformità con i principi e con la disciplina della mutualità prevalente. La società nacque nel 1956 come ente di mutua assistenza ed è stata trasformata nel 1993, con un provvedimento legislativo, in cooperativa. Attualmente vanta delle attività di tutto rispetto visibili, unitamente ai bilanci, sul sito <http://www.cassamutua.it>.

Comitato Unico di Garanzia

L'art. 57, primo comma, del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art 21 della legge n.183/2010, prevede la costituzione dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni e la valorizzazione del benessere di chi lavora" - CUG - all'interno di ciascuna pubblica Amministrazione.

Tale costituzione è, per legge, obbligatoria.

L'ordinamento, con la citata norma, ha risposto all'esigenza di razionalizzare e unificare i comitati già operanti all'interno delle PA, muovendo dall'incontestabile presupposto che la pluralità di organismi (con compiti e funzioni complementari e simili) comporti un aggravio di spesa e, soprattutto, incida negativamente sulla efficacia della loro azione.

È nata così l'esigenza di creare un organismo nuovo, il Comitato Unico di Garanzia, che ha acquisito i compiti già affidati ai "Comitati per le pari opportunità" ed ai "Comitati per il contrasto al fenomeno del mobbing", e ne ha ricevuti di nuovi dalla legge istitutiva e dal decreto interministeriale che ne ha disciplinato ruolo e funzioni, divenendo così soggetto di riferimento per la riorganizzazione del lavoro pubblico, per il benessere organizzativo ed il contrasto alle discriminazioni, con funzioni di tutela dei diritti e della parità che ricomprendono anche la salute e la sicurezza dei lavoratori, la conciliazione vita lavoro, l'introduzione di strumenti innovativi quali il lavoro agile, l'adozione di codici etici e di condotta nelle amministrazioni pubbliche sia per prevenire vessazioni morali e/o psichiche che molestie fisiche, l'attuazione delle direttive comunitarie e molto altro.

Per la composizione paritetica che li caratterizza, i Comitati Unici di Garanzia costituiscono un momento importante di sintesi tra le OO.SS. e l'amministrazione e possono intervenire a pieno titolo nella contrattazione integrativa, con funzione propositiva e consultiva, su tutti i temi che rientrano nella propria competenza.

Art. 6 CCNL 14/2/2018 "Organismo paritetico per l'innovazione"

"1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione"

Art. 8 CCNL 14/2/2018 "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure"

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, commi 6 e 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 6, possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 5 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.



2020- Anno della Responsabilità

3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

È di tutta evidenza che nonostante il decorso del tempo:

1. Il CUG non è stato mai costituito;
2. L'Organismo paritetico per l'innovazione non è stato costituito;
3. il negoziato per il Contratto Integrativo non è stato ancora avviato e le parti non sono state ancora convocate. Il Contratto integrativo in vigore è quello sottoscritto il 29 luglio 2010.

2020- Anno della Responsabilità

Le nostre selezioni per “dirigente sindacale”

In questo periodo se da un lato è difficile raggiungere i colleghi sui posti di lavoro, è difficile organizzare assemblee, dall'altro lato sono emerse delle modalità di comunicazione finora sottovalutate ed inutilizzate, abbiamo organizzato videoconferenze per stare sempre vicini ai nostri iscritti, per uno scambio di informazioni con i dirigenti sindacali, per avviare nuove iniziative e per costanti aggiornamenti.

Le nostre idee sono tante, per poterle realizzare abbiamo la necessità di essere ancora più numerosi e di poter essere presenti in tutti gli uffici.

Abbiamo raggiunto un numero di iscritti che fino a qualche anno fa era solo un sogno, abbiamo ottenuto le nostre piccole vittorie, sia per il riconoscimento di tutti i colleghi che hanno creduto in noi e alla nostra azione (votandoci alle RSU ed iscrivendosi alla nostra Federazione), sia per l'impegno, la costanza e la dedizione dei nostri dirigenti sindacali che hanno dedicato il loro tempo all'attività sindacale ma non ci vogliamo fermare ed ogni traguardo vogliamo considerarlo un punto di partenza.

Siamo in tanti ma vogliamo che questo sia solo un inizio, di certo è un ottimo inizio.

Il Ministero della Giustizia ha una diffusione molto capillare sul territorio nazionale ed essere presenti ovunque è difficilissimo ma nulla è impossibile e noi ci proviamo.

Selezioniamo costantemente dirigenti sindacali del Coordinamento Giustizia, sia tra coloro che non hanno mai avuto pregresse esperienze sindacali sia tra coloro che, invece, hanno già il loro bagaglio.

Le nostre selezioni consentono a tutti coloro che lo vogliono di mettersi in gioco e non delegare ai sindacalisti “di mestiere” le scelte sul posto di lavoro e sono trasparenti come la nostra attività, sono un incontro di volontà, non un triste mercimonio di tessere (spesso a beneficio di pochissimi) cui non siamo abituati e non vogliamo abituarci.

Chiediamo:

- correttezza e lealtà
- entusiasmo
- buona volontà
- voglia di cambiare
- condivisione delle nostre idee e della nostra struttura
- iscrizione al nostro Sindacato

Offriamo:

- la possibilità di essere presenti ai tavoli di contrattazione (nei luoghi in cui non siamo presenti)



2020- Anno della Responsabilità

- una segreteria presso il Ministero della Giustizia che riscontra tutte le richieste degli iscritti e segue le pratiche presso gli uffici ministeriali
- permessi sindacali necessari per l'attività sindacale negli uffici giudiziari
- formazione per quadri sindacali

Non occorre: preparazione specifica ed approfondita in campo sindacale, poiché provvederemo a supportarti.

Come fare: scrivici a giustizia@confintesafp.it precisando l'ufficio in cui lavori e lasciando un recapito telefonico dove essere richiamato.

Vogliamo che il nostro sia un Sindacato nuovo e pulito, sano e pensante, non vogliamo essere solo un Sindacato in più... vieni con noi, ti aspettiamo.

CAMPAGNA TESSERAMENTO 2020

Regali di benvenuto

In un periodo di "lavoro agile" vogliamo accogliere i nuovi iscritti con un Regalo di Benvenuto (attraverso la Gift Card) dell'importo di €. 48 in buoni pasto, attribuendo al nostro associato che presenta il nuovo iscritto un Premio Fedeltà (attraverso la Fidelity Card) di €. 24 in buoni pasto.



Un gesto simbolico per tutti i nostri associati che sono stati costretti a restare a casa per la malattia, consumando le vecchie ferie o semplicemente lavorando in smart working.

Un'occasione per condividere le iniziative di Confintesa FP con un gesto concreto.

Simbolico sì ma sostanziale segno di vicinanza e supporto di Confintesa FP verso i colleghi che ci sostengono nella nostra quotidiana azione sindacale in un momento in cui il Sindacato deve evolversi uscendo da vecchie dinamiche.

Come funzionano?

Primo passo: ISCRIZIONE E CONSEGNA CARD

Per le nuove iscrizioni occorre utilizzare il modulo "Campagna Tesseramento 2020" scaricabile dalla pagina web dedicata all'iniziativa sul sito della Federazione.

Il presentatore	È IN POSSESSO DI GIFT CARD	<p>Consegna al nuovo iscritto la Gift Card avendo cura di segnare sul modulo di iscrizione il numero di tessera assegnata al nuovo iscritto.</p> <p>Trasmette alla e-mail tesseramento@confintesafp.it copia della delega sottoscritta e del documento di identità del nuovo iscritto.</p>
	NON È IN POSSESSO DI GIFT CARD	<p>trasmette alla e-mail tesseramento@confintesafp.it:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. copia della delega sottoscritta, 2. documento di identità del nuovo iscritto; 3. indica un indirizzo postale al quale la segreteria amministrativa spedisce la Gift Card.

2020- Anno della Responsabilità

ATTENZIONE: le nuove iscrizioni devono essere validamente mandate alla Segreteria e MAI tramite WhatsApp!

Secondo passo: IDENTIFICAZIONE DEL TITOLARE

Ricevuta la card il titolare può registrarsi sul sito <https://utilizzatori.day.it/day/it/login//> e seguire tutte le indicazioni che sono riportate nella lettera di trasmissione della card. Può anche scaricare la App e gestire la spesa con il cellulare.

Il possessore della card deve dimostrare di essere il legittimo titolare, dovrà telefonare alla segreteria al numero 06/4745300 o 06/4746128 ed identificarsi.

In tal modo si eviterà che chiunque venga indebitamente in possesso della card possa utilizzare i buoni.

Terzo passo: RICARICA DELLA CARD

Nel mese in cui la nuova iscrizione diventerà effettiva, cioè quando ci sarà la trattenuta sindacale sulla busta paga, le card verranno ricaricate dell'importo previsto dalla campagna tesseramento 2020, ovvero di €.48.

Quarto passo: AUMENTA I PRESENTATORI CHE PORTERANNO NUOVI ISCRITTI

Il nuovo iscritto, ricevuta la card, potrà a sua volta presentare altri iscritti e potrà ricevere (sulla propria card) lui stesso un nuovo incentivo di €.24 euro per ogni nuovo iscritto che presenta.

La nostra Organizzazione, con il sano supporto di tutti, supererà i suoi limiti e potrà realizzare quello che adesso si ritiene impossibile.

2020- Anno della Responsabilità

Certificazione linguistica

In alternativa al Buono di 48 euro il nuovo iscritto potrà scegliere di ricevere la certificazione linguistica rilasciata da ESBinItaly "Ente di certificazione internazionale riconosciuto dal Miur" di cui Confintesa è Test Center.

I corsi di inglese sono on line e disponibili su piattaforma eLearning h 24 e 7 giorni su 7 per i livelli da B1 a C1.

Tutti i corsi sono organizzati in sezioni per consentire una efficace preparazione all'esame di certificazione:

- Writing: scrittura di una mail (formale e informale), modi di dire.
- Reading: lettura e analisi di un testo (in preparazione di certificazioni linguistiche).
- Listening: ascolto e analisi di dialoghi di crescente difficoltà

La certificazione è in Esol disponibile per tutti i livelli del Common European Framework of Reference (CEFR), è valida per tutti i concorsi nazionali, crediti scolastici ed universitari.

Lo svolgimento dell'esame di certificazione è in presenza e si svolge a Roma.



2020- Anno della Responsabilità

Servizi fiscali

La Confederazione ha messo GRATUITAMENTE a disposizione degli iscritti alle Federazioni i servizi fiscali nella modalità di "video appuntamento" utilizzando la propria Stanza Virtuale della piattaforma Cisco Webex ed accollandosi ogni costo.

Si accederà tramite prenotazione negli orari e nei giorni concordati tramite i canali che CONFINTESA metterà a disposizione dell'utenza (FACEBOOK, E-mail, telefono, etc...).



1) Consulenza e compilazione dichiarazione dei redditi Mod. 730

Il servizio gratuito per gli iscritti prevede la consulenza, l'elaborazione e la stampa della dichiarazione dei redditi tramite modello 730 con comunicazione al contribuente del risultato contabile; contestualmente verrà archiviata digitalmente una copia della documentazione necessaria per l'apposizione da parte di CONFINTESA del Visto di Conformità, in ottemperanza alla normativa vigente.

2) Consulenza e compilazione dichiarazione dei redditi Mod. Unico PF

Il servizio gratuito per gli iscritti prevede la consulenza, l'elaborazione e la stampa del modello Unico Persone Fisiche con comunicazione al contribuente del risultato contabile.

3) Adempimenti IMU/TASI

Il servizio gratuito per gli iscritti prevede il calcolo dell'Imposta Municipale Unica (IMU), della Tassa sui Servizi Indivisibili (TASI) e la relativa compilazione del modello F24 di pagamento delle imposte, l'elaborazione di Dichiarazione o Comunicazione ai fini IMU/TASI e il calcolo dei ravvedimenti operosi.

4) Elaborazione ISEE, Mod Red/Invciv e servizi correlati

Il servizio gratuito per gli iscritti prevede l'elaborazione della Dichiarazione Sostitutiva Unica, utile per il rilascio dell'Attestazione ISEE, in seguito alla presentazione di specifica documentazione.

Il servizio Red/invciv prevede l'assistenza e l'invio telematico all'Ente Previdenziale (INPS) di tali pratiche, personali o di propri familiari.

PER TUTTI GLI ISCRITTI

2020- Anno della Responsabilità

Assicurazione RC professionale

Tutti i nostri iscritti del Comparto Funzioni Centrali (ex comparto Ministeri, Agenzie Fiscali ed EPNE) appartenenti alla Terza Area, sono assicurati, GRATUITAMENTE, per la Responsabilità Civile Professionale.

La polizza RC Professionale è un'assicurazione che copre l'assicurato dalle conseguenze economiche del danno erariale eventualmente prodotto nell'esercizio delle proprie funzioni.

Nel normale svolgimento dell'attività lavorativa, infatti, è possibile, purtroppo, commettere errori, negligenze o anche semplici omissioni, che espongono ad un rischio professionale, dal quale la Federazione vi offre adeguata protezione, con un massimale, per sinistro e annualità assicurativa, di 1.000.000 di euro per ciascun assicurato.

I colleghi non ancora iscritti potranno scegliere di aderire Confintesa FP con la polizza RC Professionale inclusa, gratuita e attiva sin dalla prima trattenuta sindacale in busta paga, per mettersi al riparo dai rischi economici connessi all'esercizio delle proprie funzioni.

Per coloro che si cancelleranno decadrà anche la relativa copertura assicurativa che, lo ribadiamo per dovere di trasparenza, è pagata e garantita esclusivamente per gli iscritti Confintesa FP.



PER TUTTI GLI ISCRITTI

2020- Anno della Responsabilità

Assicurazione per il capofamiglia

È prevista, gratuitamente, per gli iscritti della I e II Area.

È una polizza che garantisce l'iscritto (ed alle persone che compongono il suo nucleo familiare, compreso il convivente more uxorio) per i danni che i medesimi potrebbero causare a terzi nel quotidiano.

La garanzia è estesa alla responsabilità civile degli addetti ai servizi domestici e dei collaboratori familiari in genere, limitatamente ai fatti accaduti nell'espletamento delle mansioni svolte a favore delle persone che compongono il nucleo familiare.

Sono compresi i danni derivanti da cani di razze pericolose, con franchigia, e dalla proprietà, possesso e/o uso di animali domestici o da cortile, cavalli ed altri animali da sella.



PER TUTTI GLI ISCRITTI

2020- Anno della Responsabilità

Editoria giuridica

Stai studiando per un concorso o devi sostenere esami universitari o hai figli interessati all'acquisto di testi?

Casa editrice SIMONE 20%

Casa editrice MAGGIOLI 20%

Casa editrice NEL DIRITTO 20%

Casa editrice TRIBUNA 20%

Casa editrice DIKE 20%

Casa editrice IPSOA 20%

Casa editrice CEDAM 20%

Casa editrice UTET 20%

Casa editrice GIUFFRE' 15%

Casa editrice EDISES 15%

Casa editrice GIAPPICHELLI 15%

Casa editrice IOVENE 15%



PER TUTTI GLI ISCRITTI

Ordini telefonici WhatsApp o tramite Facebook <https://www.facebook.com/sauzаноedizioni/>

VALENTINA SAUZANO 3333390981

GIOVANNA SAUZANO 3338471225

RAFFAELE SAUZANO 3333396991 SOLO ORDINI TELEFONICI

Consegna con corriere in tutta Italia (gratuita per ordini superiori a 60€)

NB: al momento dell'ordine occorre specificare di essere iscritti a Confintesa FP ed inserire il proprio numero di tessera di iscrizione.



2020- Anno della Responsabilità

Formazione on line

A disposizione dei nostri iscritti c'è un corso gratuito (a scelta), altri corsi con costi agevolati per gli iscritti Confintesa.

I corsi, disponibili su piattaforma e-learning h 24 e 7 giorni su 7, sono visionabili sul sito informezgroup.it e sono:

1. Diritto civile
2. Procedura civile
3. Diritto costituzionale
4. Diritto amministrativo
5. Diritto penale
6. Informatica
7. Sicurezza sul lavoro
8. Spagnolo A1-B1

Per ogni informazione e prenotazione scrivere una e-mail a convenzioni@confintesafp.it

2020- Anno della Responsabilità

Card Vis Family Valore Sanità

La Vis Card Family copre il nucleo familiare (Titolare + 4 componenti), il costo al pubblico è di € 49 ed è a carico della Federazione.



A cosa serve?

Sul sito <https://www.viscard.valoreinsanita.it> sono dettagliatamente indicate tutte le agevolazioni che qui riportiamo in breve:

1. Moltissime strutture convenzionate offrono ai titolari della card, dunque ai nostri iscritti, una serie di sconti sulle prestazioni.
2. Acquisto online e consegna di farmaci a domicilio, anche con ricetta, a Milano, Roma, Bologna e Genova.
3. Acquisto online e consegna di prodotti healthcare e salute a domicilio in tutta Italia.
4. Video Consulto Medico, è un nuovo servizio di video consulto medico specialistico on-demand su più di 30 specializzazioni (costi agevolati).
5. Consulto Telefonico Odontoiatrico (gratuito).

Come si fa?

Per agevolare l'operatività, gli iscritti alla Federazione saranno registrati sul sito, nell'area riservata e dovranno, la prima volta che entreranno nell'area riservata, obbligatoriamente "fleggare" la privacy.

La convenzione durerà fino a settembre 2020, fatto salvo la possibilità di rinnovo laddove i nostri iscritti riconoscano la bontà della nostra iniziativa.

PER TUTTI GLI ISCRITTI