

**FUNZIONE
PUBBLICA**



Corte dei conti

I PUNTI DELLA DISCUSSIONE DAI POSTI DI
LAVORO AL RILANCIO DELLA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

PIATTAFORMA

Per il “progetto Corte”

COORDINAMENTO NAZIONALE F.P.-CGIL
Corte dei conti

ROMA 24 GIUGNO 2011

□□□□□□□□□□ □□□

□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□ □□□
□□□□□

□□□□□□□□

□ □□□□□□□ □ □□□□ □□□□ □□□□□□□□□□

□□□□ □

□ □□ □□□ □□ □□□□□□ □□□□□ □□□□□□□□

□ □

□ □□ □□□ □□ □□□□□□□□ □□□□ □□□□ □□□□□□□□□□

□ □

□ □□ □□□ □□ □□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□

□ □□

PREMESSA: I punti della piattaforma

Sembra a dir poco "strano" che in una fase di blocco della contrattazione nazionale si pensi ad una piattaforma in piena "era Brunetta" il cui elemento caratterizzante, come sappiamo, non è l'efficienza e l'efficacia dell'Amministrazione ma il ritorno della "politica", e quella della peggior specie, al posto di comando perché basata sull'attacco ai diritti e il ridimensionamento del ruolo del Sindacato.

Tuttavia, se vogliamo riprendere il ns ruolo, se vogliamo bloccare la politica dei tagli e dello smantellamento progressivo del welfare non abbiamo altra strada che quella della ripresa di una vertenzialità diffusa, Amministrazione per Amministrazione, posto di lavoro per posto di lavoro.

Allora, ecco la ns. piattaforma articolata in tre punti:

il primo, di tipo generale, per la riforma dell' Istituto, il secondo per il personale delle aree funzionali, il terzo per la dirigenza amministrativa.

Come, quindi, si può notare dal suddetto schema si tratta di una piattaforma che cerca di non scindere, al di là delle normali competenze interne dei vari organi dell' Istituto, gli aspetti riguardanti la "Corte-Amministrazione" da quelli della "Corte-Istituzione" pur non confondendo i diversi ambiti.

Questo tipo di approccio dipende sia dalla nostra cultura di Sindacato Confederale che dall' effettiva interazione tra gli aspetti della quotidiana attività lavorativa (il tipo di ordinamento professionale da costruire, i programmi delle attività formative da approvare, ecc.) e le prospettive strategiche della Corte.

a) **PER LA RIFORMA DELL' ISTITUTO:**

- allargare il respiro “dentro” e “su” quest’ importante organo di rilevanza costituzionale della Repubblica. – In questo senso, per noi, è stato importante **aderire al “Patto per la giustizia” del 10/07/2009** con la formale approvazione di un ordine del giorno del Coordinamento Nazionale della F.P.-CGIL della Corte dei Conti. – Ciò, avviene in una fase in cui l’ attacco al sistema giudiziario è particolarmente pesante;
- evitare di continuare ogni anno, in sede di finanziaria (oggi “legge di stabilità”) a veder attribuite nuove competenze nel campo del controllo che, spesso, hanno una logica “compensativa” di quelle che vengono ridotte nel campo della giurisdizione (si veda, da ultimo, le vicende del d-l anticrisi). – Ciò, per noi, non ha soltanto un valore metodologico, ma attiene alla struttura stessa della Corte che difficilmente può avere una flessibilità tale da potersi adeguare rapidamente a continui cambiamenti;
- porre, in maniera seria e sostenibile, il discorso sull’ autonomia dell’ Istituto.- In questo senso, abbiamo apprezzato il fatto che nella stesura definitiva dell’ art. 23, co. 3, del regolamento d’ organizzazione, anche su ns proposta, è stato inserito un esplicito richiamo al rispetto dei principi generali del d-lgs n. 165/2001 ***tra cui non annoveriamo quelli che si desumono dalla legge n. 15 per esplicita esclusione della Corte dei conti come è testualmente previsto dall’ art. 11, co.1, della citata norma: “le disposizioni di delega della presente legge non si applicano alle funzioni della Corte dei conti”.*** - Tuttavia, uno sviluppo vero dell’ autonomia della Corte non può avvenire se, contemporaneamente, si porta avanti quella che abbiamo definito la “*ministerializzazione*” dell’ Istituto perché il fondamento di qualsiasi autonomia parte anche dal riconoscimento di specificità istituzionali e non dall’ appiattimento delle stesse. – Perciò, a ns avviso, l’ Amministrazione non può continuare in un comportamento altalenante che con criteri a volte contraddittori e, molto spesso, unilaterali stabilisce, a seconda dei casi, “*se*”, “*quando*” e “*come*” far valere l’ autonomia dell’ Istituto. – Emblematico al riguardo, come abbiamo già rilevato in altre circostanze, sono state le posizioni assunte rispetto all’ applicazione, nell’ unificazione delle strutture amministrative e logistiche, dei “tetti percentuali” di personale da adibirvi che viene letto in maniera diversa a seconda del fatto se ci si riferisca a Uffici Regionali o Centrali.

Per i **controlli**:

1. sarebbe importante proseguire nell’ opera di decentramento delle attività dell’ Istituto provvedendo a riformare pure il settore degli Enti sostanzialmente

- fermo ad una legge del 1958 mirando, ad es., a lasciare alla Sezione centrale il controllo sugli Enti di rilevanza nazionale e spostando alle Sezioni Regionali competenti per territorio il controllo su quelli di rilevanza locale (autorità portuali, enti lirici, ecc.);
2. per la Sezione di controllo per gli Affari Comunitari ed Internazionali andrebbe fatto un riordino di competenze lasciando alla citata struttura centrale i contatti con la Corte dei conti europea e la raccolta di segnalazioni su atti di gestione contrastanti con norme o principi dell' Unione Europea;
 3. un potenziamento delle sezioni Regionali di controllo per poter assolvere agli ulteriori compiti provenienti dalla redistribuzione di competenze con le due succitate Sezioni centrali;
 4. un' accentuazione della funzione di ausiliarità della Corte verso il Parlamento e, in genere, le Assemblee elettive convinti che una concezione "equidistante" della Corte tra esecutivo e Parlamento influisce negativamente sull' autonomia ed indipendenza dell' Istituto e più difficilmente può caratterizzarne le funzioni come organo dell' **intera** Repubblica (e, quindi, di tutte le componenti istituzionali che ne fanno parte);
 5. alla luce del punto di cui sopra va sviluppata la funzione collaborativa del controllo contro una visione "sanzionatoria" dello stesso che, inevitabilmente, porterebbe la Corte nell' alveo statale perché i profili sanzionatori sono, tuttora, soprattutto di competenza statale.¹- In questo senso, le disposizioni riguardanti la Corte dei conti in uno degli schemi di decreto legislativo sul federalismo fiscale, quello sui meccanismi premiali e sanzionatori, non svolgono un ruolo positivo rispetto allo sforzo della Corte, per accreditarsi sempre più come organo dell' **intera** Repubblica.- Il fatto che l' esecutivo sia andato avanti nonostante la mancata intesa in sede di Conferenza Unificata e che, nello specifico, il mondo delle Autonomie abbia visto come non facenti parte del controllo collaborativo le nuove competenze delle Sezioni Regionali sono elementi che non possono essere assolutamente sottovalutati in una discussione sulle prospettive della Corte nell' attuale evoluzione federalista.

Per la **giurisdizione**:

¹ A tale proposito, sono di estremo interesse alcuni spunti del dibattito avutosi nel Convegno sul federalismo fiscale organizzato dal Seminario Permanente sui Controlli lo scorso 19 e 20 gennaio dove, ad es., c'è stato chi ha posto in collegamento il potere sanzionatorio col modello di federalismo facendo notare che col modello istituzionale delineato dalla riforma della parte II, titolo V, della Costituzione non dovrebbe essere scontato che il potere sanzionatorio sia in capo allo Stato in quanto il tipo di rapporto tra i vari livelli di governo è basato sull' equiordinazione (si veda in proposito l' intervento del prof. Longobardi durante la III sessione del citato Convegno).

1. un nuovo codice di procedura per i giudizi innanzi alla Corte prendendo spunto anche dalla recente riforma del processo amministrativo che ha aspetti di indubbio interesse anche per la giurisdizione contabile (si vedano, ad es., gli artt. 3, 73 e 74 del d-lgs 104/2010 rispettivamente sulla redazione sintetica degli atti, sulla discussione sintetica in udienza e sulle sentenze in forma semplificata);
2. per il giudizio di conto, sulla base dei dati sulle attività delle Sezioni Giurisdizionali, si evince che la modalità di definizione di gran lunga più usata è l'estinzione e non l'effettiva verifica e istruttoria sui conti. – Quindi, è facile capire che, nei fatti è un'attività residuale che andrebbe urgentemente riformata. – Ciò, andrebbe fatto in due direzioni: da un lato una maggior interlocuzione con i controlli interni, a partire dai revisori, dall'altro applicando al più presto quanto previsto nella direttiva presidenziale per il 2011 avviando *“l'automazione dell'esame dei conti giudiziali, sfruttando le potenzialità della tecnologia informatica avviando i processi per consentire l'acquisizione digitale dei dati relativi alle attività degli agenti contabili, degli estremi della resa del conto e della documentazione di dettaglio, nonché la realizzazione dell'integrazione con i sistemi di rendicontazione telematica degli enti locali e con il sistema della R.G.S.”*² (dalla direttiva presidenziale per l'azione amministrativa nel 2011, pag. 19).

Per la **trasparenza**, sarebbe importante una maggiore sensibilità anche sui problemi di opportunità, di distinzione dei ruoli, dei doppi e tripli incarichi che, a volte, sembrano essere fittizi e servire soltanto a “coprire” un minore impegno rispetto all'incarico principale o a giustificare il fatto che si è presenti in questa o quella sede regionale pochissime volte al mese.

Sempre su quest'argomento, nella lettera inviata dal ns Coordinatore Nazionale al Presidente Giampaolino nel novembre 2010, in relazione alla preparazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità si chiede che vengano individuati

² Ci si augura che nelle previste modifiche al S.I.S.P., il sistema informativo delle Procure Regionali e delle Sezioni Giurisdizionali, sia contemplato anche uno snellimento di alcune procedure come quelle relative all'estinzione dei conti, in modo da velocizzare le stesse e poter concentrare più forze sull'esame effettivo dei conti (ad es. si potrebbe sostituire la “relazione d'estinzione” del magistrato istruttore con un elenco dei conti da estinguere da parte del funzionario istruttore da trasmettere con nota del Presidente della Sezione al rispettivo Procuratore Regionale per le previste verifiche prima del decreto presidenziale di estinzione).

anche dei referenti regionali per il rispetto delle disposizioni sulla materia in questione iniziando, ad es., a migliorare l'accessibilità dei dati riguardanti le varie voci del salario accessorio aspetto che, purtroppo, manca anche nella direttiva presidenziale per il 2011.

b) **PER IL PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI**

- ristabilire un criterio di priorità logiche e funzionali alla base della rivendicazione delle specificità dell'Istituto. – Pertanto, una discussione sulla costituzione di un'eventuale sezione autonoma all'interno dei quattro comparti previsti dall'atto di indirizzo di Brunetta non può che essere preceduta (e non seguita) dalla definizione di nuovi profili professionali. – In altri termini, difesa e valorizzazione delle specificità istituzionali e professionali della Corte sono il vero spartiacque tra chi è realmente a favore dell'autonomia e chi lo è soltanto verbalmente mentre appoggia strade che vanno in direzione esattamente opposta.

Il nodo che ci sembra più importante ed urgente è quello relativo al fatto che le singole dotazioni di area vanno articolate in nuovi profili professionali che superino l'attuale asse profilo/sub-profilo per sostituirlo con quello settore-profilo.

Del resto, il rapporto tra settore e profilo è molto forte anche nel CCNL 2006-2009 (si vedano in proposito l'articolo 6, comma 4, l'art. 7, commi 2 e 3 e l'art. 8, co.1)³.

Ciò significa che occorre un nuovo disegno dei profili professionali del personale amministrativo che, da un lato, dia contenuto anche per questa strada alle

³ Art. 6, co.4

I profili professionali, **secondo i settori di attività**, definiscono i contenuti tecnici della prestazione lavorativa e le attribuzioni proprie del dipendente, attraverso una descrizione sintetica ed esaustiva delle mansioni svolte, dei requisiti e del livello di professionalità richiesto.

Art. 7, commi 2 e 3

Ai sensi dell'art. 6 i profili professionali sono collocati all'interno di ciascuna area, **secondo i settori di attività** ed individuano, in relazione agli obiettivi istituzionali delle Amministrazioni, le diverse tipologie professionali esistenti. – Ciascun profilo è unico e si caratterizza per il titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno, nonché per il livello di complessità, responsabilità ed autonomia richiesto per lo svolgimento delle mansioni in esso ricomprese.

I profili professionali, **nell'ambito di ogni settore di attività** all'interno di ciascuna area, sono definiti dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3 lett. A) del CCNL 16 FEBBRAIO 1999, con l'assistenza obbligatoria dell'ARAN. – Tale attività di assistenza è preordinata a garantire un assetto omogeneo all'interno del comparto sulla base dei criteri definiti a livello nazionale e può realizzarsi anche attraverso uno specifico parere tecnico.

Art. 8, co.1

I profili, **distinti per settore di attività**, possono accorpate le mansioni precedentemente articolate sulle diverse posizioni economiche di ciascuna area, secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A, che definisce, altresì, i requisiti necessari per lo svolgimento dei compiti che il lavoratore è tenuto ad effettuare, nonché le modalità di accesso.

specificità della Corte, dall' altro, avvicini la struttura dei nuovi contingenti di profilo alla struttura del bilancio della Corte, insomma avvicinare i vari aspetti dell' autonomia della Corte da quella finanziaria a quella organizzativa.

Infatti, in una fase in cui si va consolidando il sistema di contabilità analitica per centri di costo, integrare la struttura del bilancio con quella organizzativa è di fondamentale importanza.

Perciò, i nuovi profili delle tre aree andrebbero suddivisi in tre settori: controllo, giurisdizione, amministrazione attiva avvicinandosi, in questo modo, alle quattro funzioni-obiettivo del bilancio della Corte (indirizzo politico-amministrativo, controllo, giurisdizione, servizi generali).

Nel settore "amministrazione attiva" andrebbero le unità di personale delle FF.O. "indirizzo politico-amministrativo" e "servizi generali".

Naturalmente, a livello di dotazione organica, per evitare inutili e controproducenti forme di rigidità, com'è nell' ottica delle disposizioni contrattuali citate, la dotazione resta quella di area che va, articolata, oltre che per settore, anche per singolo Ufficio come prevedono le nostre disposizioni regolamentari (art. 64, co. 2, del regolamento d' organizzazione).

In quest' ultimo caso, soprattutto dopo l' attivazione dei SS.AA.UU.RR., andrebbe prevista una dotazione organica anche per sede territoriale come parte di disposizioni sulla mobilità volontaria all' interno dell' Amministrazione che andrebbero collocate nel CCNI⁴

L' articolazione per settori, com'è facilmente comprensibile, è importante soprattutto per i profili specialistici e in sede di primo inquadramento.

Anche nella direttiva di II livello si affronta brevemente il nesso tra nuovi profili e dotazioni organiche.

Su questo punto , è da ribadire che la Corte in base a quanto previsto dall' art. 2, co. 8 quinquies, del d-l n. 194/2009 convertito con modifiche nella

⁴ In proposito richiamiamo quanto già affermato nella nota inviata al Segretario Generale e, per conoscenza, al Vice-Segretario Generale e ai Dirigenti Generali dello scorso febbraio: *"In merito alla mobilità del personale in sede regionale non si fa alcun riferimento all' esigenza di concordare preventivamente dei criteri con le OO.SS .e le RR.SS.UU., partendo dal prossimo CCNI. – E', inoltre, certamente negativo il fatto che la mobilità del personale in sede regionale viene attribuita come competenza al dirigente del SAUR anche in assenza della ridefinizione delle dotazioni organiche e, soprattutto, dei nuovi profili professionali legati alla ridefinizione delle stesse..."*.

legge n. 25/2010, è da considerare esclusa dalla ridefinizione delle dotazioni organiche con un taglio del 10%.

Questo tipo di riduzione, inoltre, non sarebbe compatibile con le attribuzioni della Corte nella prospettiva federale e riteniamo che probabilmente ci sia convergenza con la posizione dell'Amministrazione sul punto che, però, allo stato, non conosciamo con chiarezza.

Purtroppo, nel recente passato, l'attività dell'Amministrazione rispetto alla configurazione dei nuovi profili è stata abbastanza deludente e i lavori della Commissione Profili hanno nicchiato per parecchio tempo e soltanto ora con la direttiva di II livello dello scorso 17/05, attuativa della direttiva generale del Presidente per il 2011, sembra che vengano "riesumati".

Quanto contenuto nella direttiva della Direzione Generale gestione risorse umane e formazione a proposito di specifici titoli di studio individuati tra le discipline economiche e statistiche, quantunque faccia riferimento alle esigenze del controllo, non evidenzia ancora con la dovuta chiarezza il rapporto tra settore istituzionale e area funzionale.

Questo tipo di rapporto è ancora più debole nella relazione conclusiva della Commissione Profili dove negli allegati non c'è una distribuzione dei nuovi profili secondo i rispettivi settori istituzionali.

Un elemento che, allo stato, non condividiamo è quello relativo al doppio accesso nell'area III:

nella citata relazione della Commissione quest'aspetto viene posto come una delle ipotesi di discussione e tale dovrebbe restare prima fino alla conclusione della contrattazione integrativa.

La nostra contrarietà all'ipotesi del doppio livello di accesso non ha motivazioni di principio ma nasce dal fatto che, attualmente, nella maggior parte delle PP.AA. del ns Paese e anche alla Corte non c'è un modello di gestione delle risorse umane "per competenze" l'unico che potrebbe far emergere in maniera coerente dei profili specialistici, come la ricordata suddivisione per settori suggerisce.

In realtà anche quelle Amministrazioni (poche) che hanno scelto il doppio livello di accesso sono restate all' interno della vecchia concezione dei profili professionali visti come descrizione di attività piuttosto che come "mappatura delle competenze" necessarie per svolgere un determinato ruolo.

Sembra, inoltre, a dir poco strano e contraddittorio che l' Amministrazione nel mentre propone una bozza sul nuovo ordinamento professionale che ricalca il precedente ordinamento (peggiorandola, però, rispetto all' importante punto sui livelli di accesso del personale interno ai profili di II e III area) a distanza di poco tempo presenta un' altra bozza sul "sistema premiante del personale amministrativo" in cui si afferma che vuole perseguire la *"definizione d' un modello delle competenze per la valutazione del comportamento organizzativo"*.

E' ovvio che i due approcci confliggerebbero in quanto non ci sarebbe omogeneità tra i criteri di costruzione del nuovo ordinamento professionale e quelli del sistema di valutazione

E' chiaro che la "partita profili" non va disgiunta dalla rivendicazione di una sezione autonoma per gli Enti di rilevanza costituzionale e dall' andata a regime del nuovo regolamento d' organizzazione.

Infatti, come abbiamo più volte ribadito, per noi l' autonomia dell' Istituto non può essere rivendicata soltanto per un fatto istituzionale o per giustificare pur importanti richieste economiche, ma va riempita di precisi contenuti, tra cui i nuovi profili.

In quest' ultimo caso, si potrebbe pensare alla seguente articolazione, alla luce delle indicazioni contenute nel CCNL 2006-2009:

area I, qualora non si concordi con una soppressione dei profili di quest' area, lasciare l' unico profilo di "ausiliario";

per l' area II, dagli attuali sette profili ("addetto" ai servizi amministrativi e ai servizi ausiliari integrati, "operatore" amministrativo e tecnico, "assistente" amministrativo, comunicatore e informatico) diventerebbero "operatore", "assistente" e "assistente informatico";

per l' area III, come avvenuto già in altre Amministrazioni, è più difficile fare un discorso di accorpamento in quanto maggiore è l' esigenza di profili specialistici legate alle competenze professionali. – Pertanto, agli attuali tre profili dell' ex-area C ("collaboratore", "funzionario", "coordinatore") far corrispondere quattro profili non più legati alle vecchie posizioni economiche quanto ad un' area generalista ("funzionario amministrativo") a due aree specialistiche ("funzionario informatico" e "funzionario revisore economico-statistico") e all' area giuridica ("funzionario giuridico").

Qui di seguito forniamo uno schema orientativo.

	AMMINISTRAZIONE ATTIVA	CONTROLLO	GIURISDIZIONE
AREA I (Eventuale)	<i>A U S I L I A R I O</i>		
AREA II	<i>O P E R A T O R E</i>		
	<i>A S S I S T E N T E</i>		
	<i>A S S I S T E N T E I N F O R M A T I C O</i>		
AREA III	<i>FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO</i>	<i>FUNZIONARIO GIURIDICO</i>	<i>FUNZIONARIO GIURIDICO</i>
	<i>FUNZIONARIO INFORMATICO</i>	<i>FUNZIONARIO REVISORE ECONOMICO- STATISTICO</i>	

1. I tre settori (Amministrazione attiva – Controllo – Giurisdizione) esauriscono tutta l'attività della Corte dei Conti. Il settore "Amministrazione attiva" svolge attività che interessano sia le sedi centrali sia quelle regionali (SAUR), per questo è da intendersi come settore trasversale ai rimanenti "Controllo" e "Giurisdizione". Il settore "Controllo" si riferisce esclusivamente alle Sezioni di Controllo centrali e regionali, mentre il settore "Giurisdizione" riguarda le Sezioni giurisdizionali e Procure, centrali e regionali.
2. Con riferimento all'area III, nel settore "Amministrazione attiva" avremo il profilo di "Funzionario amministrativo" e quello di "Funzionario informatico". Si

ribadisce che si tratta di settore trasversale a quelli del "Controllo" e della "Giurisdizione": pertanto, concretamente, il personale inquadrato nel settore "Amministrazione attiva" potrà svolgere le proprie funzioni tanto negli uffici centrali quanto in quelli regionali (servizi di supporto, SAUR, segreterie istituzionali, ecc.).

Nel settore "Controllo" avremo il profilo di "Funzionario giuridico" e quello di "Funzionario revisore economico-statistico".

La presenza del sostantivo "revisore" nella denominazione del profilo suddetto ("Funzionario revisore economico-statistico") è ritenuta di fondamentale importanza sia perché va incontro alle esigenze di specializzazione sottolineate dalle recenti direttive per l'azione amministrativa di primo e secondo livello per l'anno 2011, perché consente al personale ivi inquadrato di farsi trovare pronto nel caso (molto probabile) di future nuove competenze che verranno assegnate alla Corte nei prossimi decreti attuativi del federalismo fiscale (nomina negli organi di revisione degli enti in dissesto o degli organismi partecipati – come già avviene per i funzionari del Ministero dell'Economia e delle Finanze).

Del resto, la presenza della locuzione "economico-statistico", identifica un'attività che va oltre quella *sic et simpliciter* di revisione - poiché ricomprende tutta quell'attività di analisi economica e statistica necessaria al fine di esprimere un giudizio complessivo sull'intera gestione dell'Ente interessato.

Si ritiene strategico prevedere anche nel settore "Controllo" la presenza del profilo professionale "Funzionario giuridico" sia per una effettiva rispondenza con l'attività svolta che richiede una competenza giuridico-legale specialistica (Controllo preventivo di legittimità, attività consultiva, ecc.), sia perché facilita la mobilità/flessibilità tra i settori 'Controllo' e 'Giurisdizione'.

Nel settore "Giurisdizione" avremo il profilo di "Funzionario giuridico" anche se in questo caso, occorrerà individuare una declaratoria di profilo diversa da quella del medesimo profilo del controllo in quanto rapportata all'attività delle Sezioni Giurisdizionali e delle Procure Regionali (assistenza alle udienze, revisione conti giudiziali, ecc.)

Rispetto all'istituzione di nuovi profili, di cui v'è cenno nella direttiva presidenziale 2011, prima di procedere a selezioni dall'esterno è bene precisare che occorre applicare l'art. 9, co. 3, del CCNL 2006-2009⁵ sul principio della flessibilità tra profili all'interno della medesima area, ciò

⁵ L'art. 9, co.3, prevede:

"Ai fini dell'assegnazione ai profili di nuova istituzione, prima di procedere alla selezione dall'esterno, trova applicazione il principio della flessibilità disciplinato secondo le procedure e percentuali indicate nell'art. 16 (flessibilità tra profili all'interno dell'area)".

anche per dare ulteriori possibilità di sviluppo professionale al ns personale (si veda, in proposito, soprattutto l' art. 16, co.4,⁶ del citato CCNL).

Ciò, significa che in questo caso occorre prevedere la possibilità di passaggio da un profilo di medesima fascia retributiva o di diversa fascia non in fasi successive ma contestuali.

Ciò, per noi, significa dare concreta attuazione alla "dichiarazione congiunta" allegata alla pre-intesa del 22/01/2009 sui criteri generali per la definizione delle procedure di selezione in cui si afferma:

*"il contratto integrativo sarà la sede pertinente per procedere alla rideterminazione dei profili professionali al fine di **meglio esplicitare le competenze richieste** per un puntuale assolvimento delle attività istituzionali e, nel contempo, per raggiungere l' obiettivo di **dare evidenza a specifiche professionalità già esistenti all' interno dell' Istituto che, tuttavia, non hanno ancora ricevuto puntuale formalizzazione**".⁷*

Il riferimento alle "specifiche professionalità già esistenti all' interno dell' Istituto" sembra particolarmente adatto a situazioni come quelle dei/le colleghi/e con laurea in economia o come quelle dei nostri "referenti informatici" (in quest' ultimo caso ci sono colleghi che, pur svolgendo sia formalmente che di fatto le suddette funzioni sono ancora inquadrati in profili e relative fasce retributive come la II-F2).

Sui profili specialistici, come si deduce dallo schema precedente, pensiamo che per non vanificare lo spirito delle disposizioni contrattuali, miranti ad una riduzione del numero dei profili, debbano essere al massimo due (incluso quello dell' area informatica) e che rispetto ad essi valga ancora di più l' obiettivo di "esplicitare le competenze richieste", ossia le conoscenze, capacità e attitudini caratterizzanti il profilo ma anche la progressione economico-giuridica e contrattuale adeguata (e quest' ultimo è senz' altro un punto critico

⁶ L' art. 16, co.4, prevede:

"Qualora nell' area si determinino posti disponibili nella dotazione organica di un profilo è consentito, tenuto conto delle esigenze di servizio, anche lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati in altro profilo, di diverso livello di accesso, della medesima area purchè in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l' accesso all' area, di cui all' allegato A e con risorse a carico del fondo. – Tale sviluppo avviene con le modalità previste dall' art. 18, commi 6 e 7 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all' interno dell' area).

⁷ Il carattere grassetto-corsivo è nostro.

da risolvere, altrimenti i profili specialistici diventano molto difficilmente copribili e corrono il rischio di essere occupati soltanto in maniera transitoria).

A questo punto, è bene precisare che la giusta enfasi posta sui profili specialistici non deve portarci a sottovalutare i/le colleghi/e che manterranno i profili tradizionali a iniziare da quella parte di personale laureata in giurisprudenza sia perché ha mostrato una buona capacità di riconversione professionale, sia perché è essenziale per la qualificata collaborazione col personale magistratuale per i profili giuridici della ns attività.

Tra i punti, oltre a quanto già osservato in precedenza, va rivendicata la pronta applicazione della disposizione transitoria per l' area I ai sensi dell' art. 36 del CCNL 2006-2009 (anche rispetto ad eventuali osservazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica o del Ministero dell' Economia) o, in alternativa la confluenza nel livello iniziale del profilo professionale di area II. –In questo senso, appoggiamo pienamente la lettera inviata di recente alle OO.SS. e, per conoscenza, all' Ufficio Relazioni Sindacali da vari colleghi dell' ex-area A.

Per i profili di nuova istituzione, la previsione, secondo quanto osservato in precedenza, di flessibilità per il passaggio tra profili della medesima area sia a parità di livello di accesso che con diverso livello di accesso.

Rispetto alle prime proposte dell' Amministrazione, va assolutamente sviluppata una differenziazione dei livelli di accesso ai profili di area II e III del personale interno altrimenti non soltanto c'è un colpo mortale a ciò che resta delle progressioni orizzontali, ma, nei fatti, si andrà a restaurare il vecchio sistema delle "carriere" (ausiliaria, esecutiva, concetto, direttiva) incompatibile con la logica del CCNL 2006-2009.

Per concludere sulla "partita profili", occorrerebbe valutare se ci sono le condizioni per una proposta sindacale unitaria che ne indichi le "linee-guida" da sottoporre all' Amministrazione.

- Rispetto all' eventuale costituzione di una sezione autonoma degli enti di rilevanza costituzionale, è bene essere coscienti che, indipendentemente dalle ns eventuali diverse sensibilità sull' argomento, attualmente, non ci sono le condizioni esistenti nel

2002 quando c'è stato un analogo tentativo, in una situazione ben diversa sotto il profilo delle relazioni sindacali, di costituzione di un comparto autonomo tra Corte dei conti, T.A.R.-Consiglio di Stato e Avvocatura dello Stato. – In quell' occasione, come riferimento positivo per l' iniziativa, c'era anche un' importante dichiarazione congiunta allegata all' accordo quadro per la definizione dei comparti di contrattazione 2002-2005 tra ARAN e Confederazioni in cui si prevedeva che *“con riferimento alla collocazione del personale della Corte dei conti, dell' Avvocatura dello Stato e del Consiglio di Stato, le parti concordano sulla necessità che, previa una verifica congiunta, venga valutata l' opportunità della costituzione di un apposito comparto”*.

Inoltre, non avrebbe senso portare avanti l' ipotesi di una sezione autonoma per il personale delle tre aree e lasciare inalterata la collocazione delle aree dirigenziali degli organi costituzionali quando, in realtà, specificità non minori si trovano proprio nelle figure dirigenziali.

In quest' ultimo caso, una volta individuati i profili specialistici dell' area III, occorrerebbe procedere, pur all' interno dell' attuale dotazione dirigenziale, a riservare alcuni posti a dirigenti con professionalità economico-statistica per supplire, almeno in parte al sostanziale fallimento di una politica di reclutamento del personale di magistratura di formazione economico-statistica fermatasi al limite del 20% della dotazione del personale di magistratura e che, comunque, trova anche difficoltà applicative nonostante il ridotto limite previsto.

Altro aspetto rilevante è quello di avere una posizione chiara sia sull' ipotesi di sezione autonoma che sull' effettiva autonomia della Corte dai principi della “riforma” Brunetta fatto che, com'è noto, allo stato non c'è dato riscontrare in altre OO.SS.;

- proseguire il confronto sull' interpretazione ed applicazione del nuovo regolamento per richiedere, per quanto ci riguarda, l' accoglimento anche di altre ns richieste come *Conferenze di servizio*⁸ che facciano un bilancio dell'

⁸ Per le ns posizioni sull' avvio del SAUR rinviamo all' analitico documento che come delegazione nazionale trattante abbiamo inviato al Segretario Generale e, per conoscenza, al Vice- Segretario Generale e ai Dirigenti Generali lo scorso

avvio delle nuove strutture regionali con il coinvolgimento anche delle OO.SS e delle RR.SS.UU. e un più esplicito raccordo, in periferia, tra il dirigente del S.A.U.R. e i funzionari preposti ai servizi di supporto prevedendo l'istituzione e il conseguente ricorso, almeno semestrale, allo strumento della *"Conferenza dei responsabili delle strutture e funzioni di supporto"*;

- una più netta applicazione del principio di distinzione tra indirizzo e gestione eliminandone le più macroscopiche violazioni come, ad es., nei casi in cui si prevede che unità organizzative non dirigenziali siano istituite da organi istituzionali (si veda l' art. 30, co.3, del Reg. d' organizzazione);
- una politica di formazione delle risorse umane che non si basi sulla neutralizzazione delle strutture formative dell' Istituto che, in pratica, sono state scavalcate dalla convenzione con il FORMEZ e che, inoltre, sia effettivamente rivolta a tutti i settori della Corte compreso quello giurisdizionale che, negli ultimi anni, è stato particolarmente trascurato;
- piena attivazione delle relazioni sindacali compreso il funzionamento di comitati e commissioni paritetiche a cominciare dalla prossima attivazione del Comitato Unico di Garanzia previsto dal "collegato lavoro" e un potenziamento della contrattazione integrativa territoriale in relazione all' avvenuto avvio dei SS.AA.UU.RR.;
- sperimentazione per il FUA 2011 di nuove forme di rapporto tra l' organizzazione del lavoro e la produttività.

Ciò, porta alla sperimentazione di nuove forme di articolazione del salario accessorio e, in questa direzione, riteniamo di estremo interesse l' **"indennità di flessibilità organizzativa"** sperimentata nei mesi di novembre e dicembre 2010 all' interno del C.C.N.I. del Consiglio di Stato e riconfermata con una nuova ipotesi d' accordo siglata unitariamente nello scorso 24 febbraio. - Si tratta di un' indennità fissa mensile rapportata all' area di appartenenza ed è stata corrisposta in relazione al protrarsi dei tempi richiesti dallo svolgimento delle attività istituzionali per il conseguimento degli obiettivi dell' Amministrazione con la possibilità di scegliere tre diverse fasce orarie di prolungamento dell' orario:

la prima, con una prestazione aggiuntiva di 3 ore settimanali per 12 ore mensili cui corrisponde un' indennità di € 300 mensili lorde per l' area I, € 370 mensili per l' area II, € 440 per l' area III;

la seconda, con una prestazione aggiuntiva di 2 ore settimanali per 8 ore mensili corrispondente ad un importo di € 195 mensili per l' area I, € 245 per l' area II, € 295 per l' area III;

la terza, con una prestazione aggiuntiva di 1 ora settimanale, per 4 ore mensili corrispondente ad un importo di € 150 per l' area I, € 170 per l' area II, ed € 190 per l' area III. – Ci sarebbe il vantaggio di avere un' alternativa alla discrezionalità dello straordinario –che, comunque, continuerebbe ad essere erogato esclusivamente ed effettivamente per quelle esigenze di servizio non programmabili- o dei progetti di produttività dando un carattere di stabilità ad una componente importante del salario accessorio e sarebbe un modo per impiegare anche eventuali risorse aggiuntive (ovviamente senza il ricatto delle fasce di merito di Brunetta). – Naturalmente anche un' eventuale sperimentazione alla Corte dei conti, con gli adattamenti del caso, andrebbe fatta su base volontaria e andrebbe collegata all' attivazione della **“banca delle ore”**.- L' indennità di flessibilità organizzativa sarebbe un modo per superare la logica dei “premi individuali” e per meglio ricollegarsi al sistema di valutazione delle prestazioni (artt. 21,22 e 23) con particolare riferimento alla partecipazione dei valutati al procedimento.

c) **PER LA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA:**

- Valutare concretamente le conseguenze della specificità della dirigenza generale in relazione a quanto stabilito dall' art. 15, co.5, del d-lgs n. 165/2001;
- Recuperare i ritardi in materia di costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 2010;
- Rispetto al recente decreto presidenziale sul sistema di valutazione dei dirigenti⁹, sebbene la stesura definitiva, pubblicata sulla intranet, ne abbia

⁹ Per una più completa conoscenza delle ns posizioni in merito al confronto svoltosi con l' Amministrazione sull' allora schema di decreto presidenziale riguardante l' abrogazione del precedente D.P. n. 52/2008 si rinvia alle specifiche

eliminato o attenuato alcuni degli aspetti negativi dell' originaria bozza restano punti non condivisibili su cui occorre continuare il ns impegno cercando un confronto più ravvicinato coi ns iscritti e simpatizzanti. – In particolare, occorrerebbe recuperare la mancata tenuta unitaria delle altre OO.SS. sulla definizione in sede di contrattazione integrativa dei parametri su cui operare la differenziazione retributiva per il risultato dei dirigenti di II fascia ai sensi dell' art. 26, co. 2, del CCNL 2006-2009 dell' area dirigenziale 1. – Su questo punto sembra che ci sia qualche timida apertura dell' Amministrazione che, tuttavia, è ancora tutta da verificare.

osservazioni inviate lo scorso 25/02 al Segretario Generale tramite il ns Coordinatore Nazionale e agli emendamenti a vari articoli del citato schema presentati all' incontro Amministrazione-OO.SS. del 14/03; il testo definitivo del decreto è stato, invece, oggetto di un comunicato della delegazione nazionale trattante e di un successivo scambio di note tra il Vice-Segretario Generale e il ns Coordinatore Nazionale.