



Bando di Concorso

Scatena lo scontro tra lavoratori

Da ieri, data di pubblicazione del bando di concorso per cancellieri e Funzionari nep, sono pervenute alla scrivente organizzazione decine di istanze di chiarimento, contestazioni e critiche, sia sulla tempistica del bando sia sui titoli e sui punteggi per la formazione della graduatoria. In particolare, si contesta il punteggio differenziato previsto per la stessa figura – AUPP. Delusione e critiche da parte del restante personale precario, a cui non è stato riconosciuto alcun punteggio.

Il personale a tempo indeterminato contesta di essere stato totalmente ignorato: non è stata attivata alcuna riserva né attribuito un punteggio.

Tutto questo è la conseguenza dell'immobilismo di questo Ministero. Di un'Amministrazione lenta, che non pianifica né organizza, e che continua a navigare a vista. Riuscendo, ancora una volta, a fare la sola cosa che le viene meglio: scatenare i conflitti tra tutti i lavoratori, gli uni contro tutti quanti gli altri con il risultato che non c'è alcun vantaggio per nessuno.

Ecco allora che tutti i problemi emergono. L'insoddisfazione delle lavoratrici e dei lavoratori cresce. Aumenta il numero di chi lascia il Ministero per transitare in altri Enti e Amministrazioni del comparto. Molto alto è anche il numero del personale a tempo determinato che abbandona il Ministero per mancanza di certezze sulla stabilizzazione.

La scrivente organizzazione sindacale, consapevole della drammatica situazione in cui versa il Ministero, in decine di incontri e tavoli tecnici, sin dal 2019, ha rappresentato alla Dirigenza l'urgenza e la necessità di un cambio di rotta, in previsione della sottoscrizione del nuovo CCNL e del nuovo ordinamento professionale.

Abbiamo chiesto, innanzitutto, di portare a termine tutte le procedure ancora aperte: l'accordo del 26/04/2017, il passaggio degli ausiliari, le progressioni orizzontali previste nell'area. Purtroppo, ancora una volta, l'Amministrazione è risultata inadempiente.

Il 9 maggio 2022, data di sottoscrizione del nuovo CCNL, abbiamo sperato nel senso di responsabilità del nuovo gruppo dirigente e delle organizzazioni sindacali, tutte firmatarie del CCNL, per riprendere le trattative e concluderle nel più breve tempo possibile, nell'interesse di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Il film si ripete: due anni di riunioni per non concludere nulla.



L'Amministrazione continua ad applicare la politica del rinvio. I sindacati che si sono affrettati a firmare un CCNL a perdere, per il Contratto Integrativo Giustizia hanno applicato la regola di Ponzio Pilato: "declino ogni responsabilità, attendiamo tempi migliori".

Sono 25 anni che si attendono tempi migliori. Purtroppo, non sono mai arrivati.

La Fp Cgil non pratica né l'una né l'altra opzione. Con senso di responsabilità – perché sindacato per davvero – abbiamo presentato la nostra proposta di Contratto Integrativo (vedi allegato), articolata su tre punti fondamentali:

Accordo sulle famiglie professionali

- 3 famiglie specialistiche, una per ciascun Dipartimento, e una per gli Archivi Notarili
- 1 famiglia specialistica per UNEP
- 2 famiglie trasversali per le figure tecniche
- Ampliamento dell'area Funzionari
- Inserimento nel nuovo ordinamento di tutte le nuove figure professionali legate ai progetti PNRR

Contratto integrativo

- Nuovo sistema degli incarichi e relative indennità
- Passaggi tra famiglie e aree
- Passaggi economici ogni 2 anni

Intesa programmatica su organici e piano assunzionale 1. Svuotamento dell'area Operatori e passaggio all'area Assistenti (mantenendo l'area Operatori solo per l'accesso dalle categorie protette) 2. Passaggi da area Assistenti ad area Funzionari 3. Quantificazione della dotazione organica dell'area Elevate Professionalità per ciascuna famiglia, al fine di consentire i passaggi dall'area Funzionari 4. Previsione di una riserva nei concorsi per Dirigenti per il personale dell'area Funzionari, con procedure agevolate per i passaggi verso l'area EP.

L'accordo programmatico sui passaggi tra le aree deve essere parte integrante del Contratto Integrativo, con l'indicazione del numero di anni entro cui si conclude la procedura e dei passaggi previsti per ciascun anno.

La procedura si apre con l'applicazione dell'art. 18 del CCNL 2019-2021, la norma in deroga che consente i passaggi tra le aree. Ma si tratta di una deroga con scadenza: 30 giugno 2026. Se entro tale data Amministrazione e organizzazioni sindacali non firmeranno l'accordo sulle famiglie e sui passaggi, i 9.500.000 € andranno restituiti al MEF.

(Segue testo integrale dell'art. 18 – già corretto e completo nel documento originale.)



Se applichiamo correttamente il CCNL 2019-2021, con senso di responsabilità, possiamo affrontare molti problemi e iniziare a dare risposte concrete a tutte e tutti.

Partendo dall'art. 18, si può avviare un percorso virtuoso: portare Cancellieri e Assistenti nell'area Funzionari e aprire lo sviluppo in area EP per il personale già inquadrato tra i Funzionari. Riqualificare e valorizzare la figura dell'Operatore.

È fondamentale strutturare il nuovo modello organizzativo denominato "Ufficio per il processo" e stabilizzare tutto il personale a tempo determinato.

Tenuto conto dell'età media del personale in servizio e dei continui pensionamenti (circa 2.100 ogni anno), a fronte delle carenze già registrate a dicembre 2024 (pari a 15.000 unità), se non si stabilizza il personale precario e non si avvia un nuovo piano di assunzioni, molti uffici saranno costretti a rivedere il carico di lavoro e a sospendere alcuni servizi per mancanza di personale.

Speriamo che a settembre l'Amministrazione ci convochi per riprendere la contrattazione sul contratto.

La mobilitazione continua. Metteremo in campo ogni iniziativa utile a sostenere la vertenza giustizia.

Roma 1 agosto 2025

Fp Cgil
Felicia Russo

Art. 18

Norme di prima applicazione

1. Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

2. Dall'entrata in vigore del presente CCNL ed entro il termine di cui al comma 1, l'amministrazione, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. z), definisce le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all'interno delle quali confluiscono, nel rispetto della tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.



3. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione.

4. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'ipotesi di contratto integrativo.

5. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Titolo.

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella 3 di corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) **in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente**



Ministero ammonta a 9.500.000 essendo una norma in deroga e di prima applicazione non è più applicabile dopo Giugno 2026.