

Segreteria Nazionale

sito internet: www.flpgiustizia.it – email: giustizia@flp.it tel. 06/64760274

FLP GIUSTIZIA: PRIME OSSERVAZIONI SULLA BOZZA DI ACCORDO SULLA MOBILITA' DEL PERSONALE DELLA GIUSTIZIA

1. CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

È fatto notorio che l'accordo sulla mobilità del 27 marzo 2007 non sia mai stato effettivamente applicato, poiché poco veloce ed insoddisfacente nonostante fosse stata implementata, dall'Amministrazione, la gestione informatica dello stesso. Ciò – in primis - poichè è mancata una reale volontà "politica" di raggiungere la concreta attuazione dello stesso, ed inoltre, poiché non si è provveduto nel tempo, a costituire, nell'ambito dell'Ufficio IV – Mobilità, una struttura organizzativa permanente dotata di un adeguato staff, che possa occuparsi in maniera continuativa e strutturata delle procedure annuali di interpello. Pertanto, come prima e doverosa osservazione, si ritiene che al di là delle modalità attraverso le quali le procedure d'interpello dovrebbero esplicarsi, si andrà incontro alla stessa condizione d'impasse qualora non si dia piena attuazione a quanto concordato e non si proceda alla costituzione di un Ufficio ad hoc, (se non esistente) che in maniera stabile e sistematica, si occupi delle sole procedure relative alla mobilità definitiva, differenziandolo dalle mansioni di chi deve occuparsi della moltitudine di richieste relative alla mobilità temporanea ed urgente.

Altro punto determinante - che dovrebbe costituire il presupposto fondante per il buon funzionamento di ogni procedimento sulla mobilità – è l'aggiornamento periodico delle piante organiche. Nulla esplica, invero, la bozza d'accordo sul punto. Sarebbe, pertanto, opportuno inserire un articolo che renda certa la periodicità del suddetto aggiornamento, altrimenti, ogni procedimento sulla mobilità potrebbe essere di fatto reso vano dall'inadeguatezza di piante organiche vetuste, che non tengano conto ad es. dell'aumento del fabbisogno di personale in una determinata sede e/o ufficio che, seppur carente, potrebbe risultare formalmente al completo. In altre parole, appare opportuno che l'aggiornamento delle suddette piante organiche, oltre che con cadenza periodica certa, venga effettuata tenendo conto dei dati statistici relativi ai carichi di lavoro dei diversi Distretti ed Uffici, nonché in base al calcolo del turn over. A ciò si aggiunga che, proprio il calcolo del turn over deve tener conto anche delle richieste di pensionamento inoltrate ai sensi della c.d. "quota cento", e che dette richieste aggiuntive, rendono - di fatto - insufficienti ed inefficaci i nuovi ingressi al DOG previsti dal piano triennale del fabbisogno, e consistenti in circa 8700 unità a fronte, invece, di una previsione di 11.000 pensionamenti, oltre alle già 9000 vacanze già esistenti, arrivando così ad un fabbisogno reale e totale di circa 20.000 unità.

Naturale conseguenza, derivante dalle due precedenti concause, certamente, è stata la determinazione dalla stasi della mobilità interna: tale fenomeno - a cascata – ha dato origine al crescente aumento delle richieste di distacchi e applicazioni. Pertanto, è opinione della scrivente O.S. che, solo attraverso <u>un reale piano di fabbisogno triennale</u> ed il potenziamento degli Uffici ministeriali dediti all'esplicazione delle procedure di mobilità, congiuntamente all'aggiornamento certo e periodico delle piante organiche, si possa garantire una mobilità ordinata e regolare. Risvolto della medaglia sarebbe, pertanto, la repentina demenutio delle richieste, a vario titolo inoltrate, di mobilità temporanea, con conseguente depotenziamento – in termini di personale – degli Uffici ministeriali dediti alla trattazione del suddetto genere di procedimento.







<u>Infine</u>, si ricorda come i lavoratori del DOG si trovino, di fatto, in una sorta di "arresto domiciliare per effetto di una norma - rinnovata in ultimo nella finanziaria 2020 - che non permette agli stessi, al pari degli altri dipendenti pubblici, di poter chiedere ed ottenere il "trasferimento" presso altre Amministrazioni della P.A.

2. PRIME OSSERVAZIONI ALLA BOZZA DI ACCORDO SULLA MOBILITA' INTERNA

Effettuate le doverose, ma indefettibili, premesse di cui sopra, entrando nel merito nella bozza d'accordo, non può non notarsi come, <u>vi sia stata una evidente ed ingiustificata reformatio in pejus, rispetto il vigente Accordo del 2007</u>. I motivi in base ai quali si giunge alla suddetta affermazione sono molteplici, e si possono agevolmente rilevare da un'analisi comparativa dei due accordi.

- Abolizione dell'interpello annuale: si è innanzitutto passati dalla previsione di un interpello annuale ordinario nazionale, con pubblicazione dei "posti vacanti", ad un sistema di rotazione triennale, nel quale l'interpello ordinario nazionale dovrebbe ripetersi con cadenza triennale. È inutile precisare che ciò si traduca in un sistema estremamente penalizzante per tutti quei lavoratori che, quanto più sono lontani dal proprio contesto familiare, tanto più dovranno aspettare, per far valere la loro legittima aspettativa al trasferimento, subendo per un periodo più lungo tutti i gravissimi disagi connessi alle lunghe distanze. Ben due anni vengono invece dedicati, rispettivamente, agli interpelli distrettuali e di sede che, come massime d'esperienza ci insegnano, privilegiano l'assestamento dei flussi di personale entro brevi distanze. Proprio per tale motivo, si chiede che gli stessi avvengano con cadenza annuale.
- Inserimento del limite distrettuale nella scelta delle sedi³: detta castrante limitazione, appare ingiustificata oltre che direttamente lesiva dell'art. 3 della Costituzione. Ed invero non si capisce perché, il lavoratore non possa scegliere due sedi geograficamente vicine, ma formalmente appartenenti a Distretti diversi nell'ambito di un interpello nazionale. A ciò si aggiunga poi, che per come è suddivisa la geografia giudiziaria in Italia, i distretti coincidono quasi pedissequamente con i confini regionali, con la macroscopica eccezione della Sicilia, la quale contempla quattro diversi distretti di Corte di Appello. Orbene, chi aspira a trasferirsi in Sicilia, trattandosi di un isola, non soltanto deve per sua stessa natura fare i conti con una conformazione geografica che impone dei forti limiti negli spostamenti, ma vedrà drasticamente ridotte le possibilità di avvicinamento per il limite suindicato. Basti spiegare il tutto con una plausibilissima ipotesi: mettiamo che un lavoratore aspetti tre anni per ottenere il trasferimento da Milano ad Agrigento, cercando di riavvicinarsi alla propria famiglia, e si veda per ciò stesso costretto a far domanda per i posti disponibili nel solo Distretto di Palermo. Ipotizziamo che con il proprio punteggio non riesca ad ottenere il trasferimento nell'ambito del suindicato Distretto di Palermo, ma che invece, lo avrebbe ottenuto nel vicino Distretto di Caltanissetta Caltanissetta-Agrigento distano

³ Art. 4 c. 3, N.A.





¹ Art. 2 Accordo 2007

² Art. 4. C. 1, N.A.: "Con cadenza almeno triennale, L'Amministrazione pubblica il bando di interpello ordinario nazionale, che ha ad oggetto posti vacanti individuati su tutto il territorio nazionale, ad eccezione del Distretto della Corte d'Appello di Trento"



solo 50 Km - e che per giunta il posto a Caltanissetta rimanga vacante. <u>Il lavoratore vedrà vanificare per almeno altri tre anni la propria legittima aspettativa ad una vita familiare "normale", per un limite prettamente formale, di cui non si capisce la ratio, quando avrebbe potuto ottenere un posto a 50 km da casa. Detta possibilità ovviamente, potrebbe verificarsi anche in altre parti d'Italia – con distretti limitrofi seppur con conseguenze meno estreme, stante l'assenza di barriere geografiche.</u>

È chiaro come non venga rispettato l'art. 3 della Cost., il quale prevede che le situazioni diverse debbano essere trattate in modo diverso, oltre l'impegno della Repubblica a rimuovere gli ostacoli – non a crearne sic! – "di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.". Nel caso di specie, la disposizione inserita, non tiene in generale conto delle barriere economiche e geografiche, e comporta un'eclatante e discriminatorio precedente nei confronti della Sicilia, che nonostante sia un'isola sita all'estremo sud dell'Italia, è suddivisa in quattro distretti⁴.

- o Interpello di assestamento (art.8 N.A.): a ben vedere, per quanto si condivida la ratio generale della norma, la stessa appare carente ed incompleta là dove non prevede che gli interpelli di assestamento debbano esperirsi, non solo quando viene bandito un nuovo concorso, ma anche quando, l'Amministrazione proceda all'assunzione per scorrimento da una graduatoria valida. Ciò non solo per evitare il ripersi delle palesi ed aberranti ingiustizie verificatesi nel concorso per gli 800 assistenti giudiziari, ma soprattutto per non ledere l'art. 97 della Cost.⁵, che abbraccia il criterio della meritocrazia, quale chiave di volta, nello svolgimento dei pubblici concorsi e del conseguente accesso alla p.a.
- L'art. 14 N.A (TUTELA DELLA DISABILITA' PERSONALE), giustamente, "prevede che i dipendenti con disabilità personale ai sensi degli artt. 21 e 33, commi 3 e 6, della legge 5 febbraio 1922 n. 104, possono richiedere il trasferimento, nei termini di legge, anche al di fuori di una procedura collettiva di mobilità". Si precisa "giustamente" in quanto il fondamento di tale richiesta, si rinviene nel diritto soggettivo garantito al lavoratore ex lege dalla sopramenzionata l. 104. Non si capisce, allora, perché medesima previsione non sia stata analogamente inserita, relativamente alle richieste di assegnazione temporanea, le quali trovano similmente il loro fondamento nel diritto soggettivo del minore, garantito ex lege, dall'art. 42 bis D.Lgs. del 26 marzo 2001 n. 151, oltre che negli artt. 29, 30, 31 e 37 della Cost.
- TITOLO IV (TITOLI DI PREFERENZA PER I TRASFERIMENTI) N.A. Seppur si annoverano alcuni sparuti miglioramenti relativamente al Titolo IV (Titoli di preferenza per i trasferimenti a domanda) ed, in particolare, in merito alle "Condizioni di famiglia" Art. 16 n.c.– che vengono più dettagliatamente

Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge.



S CGS

⁴ Come avremo modo di precisare in seguito gli accordi sulla mobilità degli altri Ministeri tendono a mitigare le differenze riconoscendo l'insularità, non ad acuirle.

⁵I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione.

Nell'ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari.



disciplinate, anche in tal caso, la proposta dell'Amministrazione non appare soddisfacente.

Se da un lato, invero, l'amministrazione ha aggiunto, ed <u>in parte</u> diversificato i punteggi relativi a determinate condizioni familiari, dall'altro ha eliminato ogni rifermento ad altri criteri precedentemente previsti⁶.

Dopo un attesa di ben tredici anni, in cui l'Amministrazione si è dimostrata inadempiente, avrebbe dovuto prevedere per i propri dipendenti il più ampio ventaglio di situazioni possibili, alle quali attribuire punteggi diversi, in modo tale da dare concreta attuazione al principio d'eguaglianza, previsto dall'art. 3 della Cost, che - non ci stancheremo mai di ripetere - impone di trattare casi simili in maniera similare, ed al contrario, di trattare differentemente situazioni diverse. Conseguentemente livellare tutta una serie di casi, non prevedendo e differenziando adequatamente punteggi e equivale ledere palesemente iΙ principio, immediatamente precettivo, sopra richiamato. Non si sta parlando astrattamente: basti vedere gli accordi sulla mobilità di altri Ministeri, che al pari del Nostro, hanno una spiccata capillarità degli uffici nel territorio nazionale. Quale modello concreto, si può far riferimento ai titoli di preferenza previsti dall'accordo sulla mobilità del MIUR, che diversifica in modo più dettagliato altre situazioni, come ad esempio il punteggio più alto attribuito ai figli minori che abbiano un età compresa tra i 6 ed i 17 anni. Sempre il Miur - riconoscendo il concetto di insularità - prevede dei punteggi aggiuntivi, per i dipendenti che prestano servizio sulle isole, riconoscendo esplicitamente, che per ovvie ragioni, una distanza di 300 km percorsa tra Roma e Firenze, non può essere paragonabile alla stessa distanza intercorrente il linea d'aria, tra Roma e Cagliari. Allo stesso modo, il Ministero della Giustizia, non dovrebbe considerare con egual punteggio il servizio prestato presso il G.d.P. di Lipari e quello prestato presso il G.d.P. di Roma.

ART. 10 ACCORDO 2007 CONDIZIONI DI SALUTE⁷ si sottolinea che nella bozza del n.a. è

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche alle ipotesi di affidamento previste dalle norme vigenti. Art 11 c. 6 e 7 Accordo 2007: Le alterazioni dello stato di salute devono essere documentate mediante certificazione di un medico specialista, pubblico o privato, nella patologia denunziata. Nella certificazione di cui al comma precedente deve risultare, in forma espressa, che l'infermità addotta renda necessario il trasferimento della persona malata nella sede richiesta, anche perché in essa sono disponibili i necessari sussidi medici di tipo specialistico non





⁶ È saltato ogni riferimento all'**Art. 9 A.M. 2007**, il quale prevedeva un punteggio differenziato, nella specifica situazione di **intrasferibilità del coniug**e: "il ricongiungimento al coniuge non divorziato o separato legalmente, che svolga attività lavorativa continuativa, per ogni anno o frazione superiore a sei mesi:

per il caso di trasferibilità del coniuge all'epoca della presentazione della domanda di trasferimento – p. 1.5

[•] per il caso di non trasferibilità all'epoca della presentazione della domanda di trasferimento – p. 2.5

E considerato non trasferibile anche il coniuge che svolge effettivamente attività di lavoro autonomo con iscrizione in albi professionali, elenchi o ruoli, oppure nei registri della C.C.I.A. e negli enti previdenziali".

⁷ Per il caso di gravi alterazioni delle condizioni di salute del dipendente, del coniuge, dei figli, anche adottivi, dei genitori conviventi e a carico, qualora si sia in presenza di una patologia certificata dal medico specialista pubblico o privato per la quale viene riconosciuta dallo stesso sanitario l'incompatibilità della permanenza nell'attuale sede di servizio con la patologia riscontrata, anche al fine di poter usufruire di adeguate soluzioni terapeutiche.– p. 4



scomparso ogni riferimento al suddetto articolo, il quale fa riferimento a tutte quelle situazioni, che pur non integrando casi specifici della I. 104, integrano comunque fattispecie certificate, da specialisti medici pubblici o privati, di incompatibilità tra determinate patologie e la permanenza in servizio in una determinata sede (ad es. i fattori climatici nell'anemia mediterranea o l'assenza di strutture nel territorio che trattino specifiche patologie).

LE PRIME CONCLUSIONI DELLA FLP GIUSTIZIA SULLA BOZZA DI ACCORDO SONO DUNQUE LE SEGUENTI:

- a) non è possibile ipotizzare un accordo deteriore rispetto al precedente prevedendo degli interpelli triennali: l'impegno del Ministero deve rimanere calibrato sull'interpello annuale e, soprattutto, l'effetto del nuovo dibattito sulla mobilità deve essere quello di far si che il Ministero adempia finalmente agli obblighi allora assunti provvedendo alla immediata rimodulazione delle piante organiche secondo quanto già detto sopra e alla pubblicazione dei bandi di mobilità annuali;
- b) il Ministero, all'atto della sottoscrizione del nuovo accordo, deve assumere l'impegno di provvedere a quanto sopra entro il breve termine di pochi mesi colmando così il gravissimo inadempimento durato ben tredici anni rispetto agli impegni assunti nel lontano marzo del 2007;
- c) Si dia piena attuazione a quanto concordato: le eventuali difficoltà politiche ed organizzative che potrebbero avere impedito al Ministero di adempiere ai propri impegni nel corso degli ultimi tredici anni devono essere affrontate e superate mediante l'istituzione di un apposito Ufficio (se non già esistente) che si occupi:
 - del <u>monitoraggio circa l'effettiva predisposizione del piano triennale dei fabbisogni, della</u> <u>effettiva revisione delle piante organiche,</u>
 - della raccolta e dell'elaborazione dei dati sull'effettivo fabbisogno di ogni singolo ufficio, sull'effettivo carico di lavoro su ogni singolo lavoratore, sulla previsione dei pensionamenti programmati
 - della redazione e pubblicazione annuale del bando per la mobilità interna dei lavoratori et cetera.

Solo in tal modo, ogni lavoratore potrà, secondo i criteri stabiliti, avere una collocazione certa in una graduatoria che abbia validità e che scorra ottenendo così un'aspettativa concreta di ottenere il trasferimento;

d) Solo in subordine, si ritiene che l'ipotesi del bando di mobilità triennale - proposta dal Ministero con la propria bozza di accordo - sia vagliabile unicamente nel caso in cui il l'Amministrazione si impegni seriamente a predisporre un serio adeguamento delle piante organiche secondo i criteri di legge sopra richiamati, entro il termine di sei mesi dalla eventuale sottoscrizione del nuovo accordo nel quale sia però inserita la previsione di una graduatoria permanente (come nella scuola) nella quale debbano essere collocati i lavoratori che ne fanno richiesta secondo i criteri di precedenza relativi all'anzianità di servizio et cetera e tenendo anche in considerazione, sia le sedi geograficamente disagiate, sia l'insularità

ottenibili nell'attuale sede di servizio.







relativamente alla Sicilia e alla Sardegna e nelle isole minori;

- e) Tenuto conto della irrazionalità con la quale è stata gestita l'assunzione dei nuovi assistenti giudiziari (secondo i rilievi sopra riportati che sono anche oggetto di contenzioso da parte dei lavoratori) si chiede che il Ministero tenga conto dei prossimi previsti pensionamenti che, con il naturale *turn over* dei lavoratori e con quota cento, causeranno il rinnovo e l'incremento delle scoperture di organico per ulteriori 9.000 posti nel prossimo immediato futuro (2020/2021): con un provvedimento in accordo con il Governo, ed in deroga al vincolo quinquennale si ricorda che la decretazione di urgenza è strumento ordinariamente adoperato nel nostro ordinamento il Ministero potrebbe collocare nel bando per la mobilità interna i numerosi posti che si libereranno negli organici dei vari uffici consentendo ai lavoratori della Giustizia con maggiore anzianità di servizio ed ai nuovi assunti in un momento immediatamente successivo, di riavvicinarsi alle proprie famiglie, in ossequio e in coerente bilanciamento degli interessi costituzionali contrapposti. I posti resisi vacanti dopo i legittimi trasferimenti del personale potranno essere coperti con le nuove assunzioni previste e/o con i provvedimenti che si renderanno comunque necessari per colmare i nuovi vuoti di organico che si determineranno.
- Si ribadisce poi quanto già rilevato in ordine alla mobilità interna temporanea, relativa alla L. 104/92 e all'istituto del riavvicinamento familiare – oggetto della recente circolare - al fine di sottolineare nuovamente che in questi casi si tratta di diritti previsti dalla legge che nulla hanno a che vedere con l'istituto della mobilità interna e che devono seguire canali differenti secondo le previsioni legislative. In particolare, avuto riguardo alla L. 104/92, si evidenzia che la norma contiene previsioni del tutto identiche per il lavoratore portatore di handicap grave/o personale e per il lavoratore che deve assistere un familiare in situazione di handicap grave: se l'ordinamento giuridico "tollera" il trasferimento in sovrannumero per il lavoratore che sia egli stesso portatore di handicap, deve ritenersi – stante la identica previsione normativa - che l'ordinamento debba "tollerare" il trasferimento in sovrannumero anche per il lavoratore che debba assistere il proprio familiare portatore di handicap grave/o personale. E i medesimi criteri devono assistere il lavoratore nel caso del ricongiungimento familiare, tenuto conto del fatto che la ratio di quest'ultimo istituto è quella della tutela del minore, art 42/bis D.Lgs. 151 del 2001. Si precisa che le situazioni di gravità devono essere considerate prioritarie e non considerate "OVE POSSIBILE" pertanto devono prescindere dalle condizioni organizzative dell'Ufficio. L'assegnazione a sede diversa per assistere familiari con 104 non deve considerarsi provvisoria ,ma definitiva e comunque anche in soprannumerario, soprattutto per i casi di invalidità permanente non rivedibile. Ciò deve essere considerato e quindi deve valere anche per i lavoratori portatori di handicap permanente. Altra condizione particolare da tutela delle lavoratrici madre a cui dovrebbe essere concesso il distacco anche soprannumerario momentaneo fino al raggiungimento dell'ottavo anno del minore.
- g) Si fa, inoltre, presente che in questo contesto riguardante la mobilità non si possa escludere la discussione relativa alla tematica della STABILIZZAZIONE del personale che ,a qualsiasi titolo, è dislocato in ufficio diverso da quello di prima nomina. Occorre definire la sede di lavoro anche relativamente a tutti i lavoratori tecnici informatici che non hanno mai avuto presso la Direzione Generale del DGSIA una reale pianta organica che invece va composta, anche al fine della sistemazione degli stessi presso i vari CISIA, dislocati in tutto il territorio Nazionale.



