

Roma, 24 settembre 2025

INFORMATIVA N. 18

FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO SULLE FAMIGLIE PROFESSIONALI

L'accordo, rafforzato dalla sottoscrizione di un protocollo d'intesa con il Ministro, potrà garantire adeguate progressioni di carriera, l'introduzione dell'area delle elevate professionalità e la tutela di tutto il precariato

Il Ministro della Giustizia, Carlo Nordio, e i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL 2022-2024, hanno firmato l'ipotesi di accordo sul nuovo ordinamento professionale del personale non dirigenziale.

L'intesa, giunta a poche settimane dalla sottoscrizione definitiva del FRD 2023 e dalla ipotesi di accordo del FRD 2024, segna una svolta importante dopo anni di immobilismo nelle relazioni sindacali, che aveva determinato il blocco delle contrattazioni e impedito in questi anni la definizione di nuovi accordi per le progressioni economiche e di carriera di tutto il personale del Ministero della Giustizia.

L'accordo costituisce solo l'avvio di un percorso fondato sul dialogo e sul confronto, che pone al centro delle politiche per l'efficienza e la modernizzazione dell'Amministrazione della giustizia **la valorizzazione del personale amministrativo.**

Rivolto a tutte le articolazioni del Ministero della Giustizia (DOG, DAP, DGCM e Archivi notarili), prevede una classificazione più chiara delle famiglie professionali e percorsi di crescita coerenti con il CCNL delle funzioni centrali.

A fronte delle polemiche pretestuosamente fatte circolare in queste ore da chi, non firmando il CCNL delle Funzioni Centrali 2022/2024, si è volutamente tirato fuori da solo dai tavoli della contrattazione integrativa del Ministero, la definizione delle famiglie (prevista dal CCNL 2019/2021, quello sì firmato da TUTTE le OO.SS.) **non può prevedere l'automatica ricollocazione del personale nell'area superiore, ma solo all'interno dell'area di appartenenza.** Così come avvenuto in tutte le altre Amministrazioni del comparto, cosa che ora i non firmatari fingono di dimenticare.

Per avviare il processo di reinquadramento del personale è necessario quindi attivare le procedure di passaggio tra le aree, ripristinate dopo anni di blocco legislativo, e per questo il CCNL FC del triennio 2019/2021 stanziava una somma per ogni Amministrazione pari allo 0,55 del monte salari.

Una somma che da sola ovviamente non basta, e per questo come FLP in questi quasi due anni di trattativa abbiamo chiesto con forza l'ampliamento dei posti disponibili, utilizzando sia le facoltà assunzioni dell'Amministrazione che operando per la rivisitazione delle dotazioni organiche, aumentando significativamente i posti disponibili in terza area, oggi assolutamente insufficienti a garantire la giusta collocazione del personale ancora inopinatamente inquadrato nella seconda Area, in spregio alle attività peculiari e complesse che pure svolge.

L'ampliamento delle dotazioni organiche, del resto, non rientra direttamente nell'oggetto dell'accordo sulle famiglie professionali, ma deve essere garantito dall'Amministrazione con propri atti organizzativi.

Obiettivo fondamentale che abbiamo ottenuto sottoscrivendo con il Ministro un Protocollo d'intesa, che tra l'altro prevede proprio la ridefinizione degli organici al fine di implementare i posti disponibili per le procedure interne tra le aree e per attivare anche al Ministero della Giustizia l'area delle elevate professionalità, al fine di dare uno sbocco di carriera a chi è già inquadrato nell'area dei funzionari.

È opportuno ricordare, inoltre, che se si è raggiunto il risultato della proroga per l'effettuazione dei passaggi tra le aree in deroga è solo grazie a chi, come la FLP, già nel CCNL FC 2022/2024 aveva ottenuto il differimento del termine per lo svolgimento delle relative procedure al 30 giugno 2026. Se fosse dipeso dai non firmatari, solo al personale del Ministero della Giustizia sarebbe stato negato tale diritto, in quanto la scadenza originariamente fissata dal CCNL 2019/2021 era al 31 dicembre 2024.

L'accordo sulle famiglie professionali è quindi la preconditione necessaria, e senza questo passo nessuna seria operazione di valorizzazione del personale poteva essere avviata.

Siamo consapevoli che l'impianto complessivo delle famiglie professionali, pur avendone definito la sua reale portata, contiene criticità su cui in questi mesi ci siamo soffermati non condividendo alcuni punti, come l'eccessiva parcellizzazione delle famiglie che rischia di rendere più farraginose le procedure di ricollocazione del personale, e la troppa prudenza che ha portato alla fine più alla fotografia dell'esistente che alla costruzione di un impianto utile a regime a governare i processi di cambiamento in atto. Ma giunge un momento in cui comunque è necessario fare sintesi per sbloccare lo stallo in atto.

Del resto la definizione delle famiglie, essendo oggetto di contrattazione integrativa, può e deve essere aggiornata ai cambiamenti in atto e migliorata, rientrando pienamente nelle prerogative del sistema di relazioni sindacali. **Ed è quello che faremo.**

Inoltre, e non è poco, l'individuazione costituisce un passaggio necessario anche per la definizione degli accordi per l'attribuzione dei differenziali stipendiali (progressioni economiche nelle aree), che

andranno a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti.

Ma il protocollo d'intesa con le OO.SS. firmato dal Ministro Nordio, consolidando l'accordo sulle famiglie professionali, è fondamentale perché sancisce la condivisione dell'Autorità politica su altri importanti e decisivi aspetti:

- la piena attuazione all'accordo del 26 aprile 2017, anche con riferimento alla collocazione ivi prevista per le figure professionali insistenti nella stessa area e lo scorrimento della graduatoria degli Ausiliari;
- il prosieguo delle iniziative per dotare il FRD della Giustizia di ulteriori e significative risorse aggiuntive rispetto a quelle oggi disponibili;
- la convocazione entro l'anno per la discussione e la sottoscrizione della ipotesi di accordo del FRD 2025;
- l'apertura di un tavolo di confronto per un piano straordinario di assunzioni e la stabilizzazione del personale a tempo determinato.

La FLP vigilerà attentamente sullo stato di attuazione del protocollo d'intesa, anche mediante le attività di monitoraggio e confronto, previste dallo stesso, alla presenza delle autorità politiche e dei vertici istituzionali.

Il Coordinamento Nazionale FLP Giustizia