



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS  
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

16 septembre 2021

**Pièce n° 1**

***Comitato Nazionale Quadri Direttivi della Pubblica Amministrazione  
(CO.N.QUA.DIR - P.A.) et Cassa Mutua Nazionale tra i Cancellieri e Segretari  
Giudiziari c. Italie***

Réclamation n° 202/2021

**RÉCLAMATION**  
(traduction de l'anglais)

**Enregistrée au Secrétariat le 4 août 2021**

Service de la Charte sociale européenne, Direction générale des droits de l'homme et de l'État de droit,  
Conseil de l'Europe

F-67075 Strasbourg Cedex

À l'attention du secrétaire exécutif du Comité européen des droits sociaux, agissant au nom de la

## RÉCLAMATION COLLECTIVE

introduite conformément à l'article 1 (c) du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives

\*

**INFORMATIONS RELATIVES AU COMITÉ RÉCLAMANT, *CONQUADIR – P.A. (Comitato Nazionale Quadri Direttivi della Pubblica Amministrazione [Comité national des cadres supérieurs de l'Administration publique]) ET CASSA MUTUA NAZIONALE TRA I CANCELLIERI E SEGRETARI GIUDIZIARI [Mutualité nationale des greffiers et secrétaires judiciaires]***

1. Le Comité, CO.N.QUA.DIR - P.A., a été constitué le 12 décembre 2017 (doc. 1) par acte notarié rédigé par M<sup>o</sup> Andrea Venturini, notaire à Florence, pour représenter les agents publics nommés à des fonctions de direction dans leur administration d'affectation à l'issue d'un concours public ouvert aux personnes justifiant d'un master [*laurea magistrale*, diplôme de deuxième cycle] ou d'une qualification équivalente, et qui, à l'entrée en vigueur de la loi n° 145/02, étaient rémunérés selon la grille indiciaire des sous-directeurs.

2. CO.N.QUA.DIR est un comité national dont le nombre de membres ne cesse de croître (524 actuellement, mais leur nombre est en cours d'actualisation pour tenir compte des nouvelles adhésions) ; les membres appartiennent à différentes administrations publiques (ministère de la Justice, ministère de l'Intérieur, ministère des Infrastructures, ministère pour les Biens culturels, ministère du Développement économique, ministère des Affaires étrangères, Inspection nationale du travail, INPS [Institut national de la sécurité sociale], INAIL [Institut national d'assurance contre les accidents du travail] et autres) réparties dans 17 régions du pays, comme le montrent les dossiers d'adhésion des membres, dont les noms sont inscrits dans le registre des adhérents, joints en annexe (doc. 2 et 3).

3. La représentativité du Comité réclamant dans le secteur de la fonction publique est attestée par le nombre de ses membres et leur répartition géographique, ainsi que par l'activité menée par le Comité en vue de protéger et de *promouvoir les compétences, le statut, les prérogatives et la fonction des fonctionnaires exerçant des fonctions de direction dans l'Administration publique et dans tous les domaines connexes, et d'imposer une politique d'égalité des chances par rapport aux qualifications correspondantes dans le secteur privé, conformément à la loi ainsi qu'aux conventions sectorielles et complémentaires. Cet objectif peut également être réalisé en créant une catégorie spéciale, correspondant à la CATÉGORIE DES CADRES SUPÉRIEURS [AREA QUADRI] dans le secteur privé, en reconnaissant pleinement les fonctions de direction et leur lien avec les directeurs, et en lui attribuant de nouvelles tâches et responsabilités qui mettraient cette fonction sur un pied d'égalité avec celle de ses homologues européens.*

4. C'est pour réaliser ces objectifs que, dans les premiers mois qui ont suivi sa création, le Comité a lancé un processus institutionnel pour soutenir le personnel de l'ancienne structure de carrière des

directeurs de l'Administration publique qui demandaient la création d'une Catégorie des cadres supérieurs.

5. Dès le 15 février 2018, une délégation de CONQUADIR P.A. a été reçue par le *Chef de cabinet du Département de l'Administration publique – Présidence du Conseil des ministres*, à qui elle a soumis la demande de création d'une Catégorie des cadres supérieurs pour le personnel issu de l'ancienne structure de carrière des directeurs.

6. À la suite de cette réunion, le Chef de cabinet, M. Polverari, a transmis, en date du 1<sup>er</sup> mars 2018 (doc. 4), la demande du Comité CONQUADIR PA à l'*Agence de représentation de la négociation dans les administrations publiques (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, A.R.A.N.)* **aux fins d'examen par la Commission paritaire dans le cadre du processus d'évaluation préalable à l'adoption du nouveau règlement professionnel, conformément à l'article 12 de la Convention collective nationale de travail [Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro – CCNL] des Fonctions centrales.**

7. Le 10 avril 2018, M. Gasparini, alors président de l'ARAN, a reçu une délégation du Comité réclamant qui lui a présenté la demande précédemment soumise au Département de l'Administration publique, concernant la création d'une Catégorie des cadres supérieurs pour le personnel diplômé nommé à des fonctions de direction par leurs administrations respectives.

8. La **demande a également été signifiée à la Présidence du Conseil des ministres et à l'ARAN par une lettre de mise en demeure envoyée le 25 mai 2018 (doc. 5)** et une seconde fois le 19 octobre 2018, avec notification au ministère de la Simplification et de l'Administration publique.

9. En plus de demander la création d'une Catégorie des cadres supérieurs, le Comité a soutenu des activités et des demandes visant à renforcer et à protéger le statut de ses membres vis-à-vis de leurs administrations respectives. Le statut de CONQUADIR-P.A. en tant que représentant du personnel issu de l'ancienne structure de carrière des directeurs a donc été reconnu au niveau institutionnel par les différentes Administrations centrales qu'il a rencontrées.

10. C'est dans ce contexte que s'inscrivent les réunions avec la **CASSA MUTUA NAZIONALE TRA I CANCELLIERI E SEGRETARI GIUDIZIARI**, une caisse nationale de prévoyance et de mutualité [des greffiers et secrétaires judiciaires] régie par la loi n° 384 du 11 mai 1951, telle que modifiée par la loi n° 89 du 24 février 1953 et par la loi n° 458 du 15 novembre 1993, et placée sous la tutelle du ministère de la Justice (doc. 6 et 7). Comme le prévoit la loi, elle compte parmi ses membres des employés de l'administration judiciaire qui ont actuellement le statut de directeur (anciennement directeurs du greffe et greffiers C2) (doc. 8).

11. Compte tenu de leur statut de représentant, les **16 décembre 2018 et 31 mai 2019 (doc. 9 à 13)**, les réclamants ont [demandé] à M. Pucci, directeur adjoint de cabinet au ministère de la Justice, d'établir au moins un profil professionnel spécial pour les anciens directeurs administratifs.

12. Par ailleurs, le Comité CONQUADIR-PA a amorcé d'autres initiatives pour protéger le personnel issu de l'ancienne structure de carrière des directeurs ; le 13 décembre 2018, il a notamment demandé à l'Inspection nationale du travail la prorogation de l'arrêté ministériel du 6 mars 2018, qui prévoit le décaissement des réserves du « Fonds » spécial au profit des travailleurs permanents qui contribuent à la réalisation des objectifs en matière de contrôle et de lutte contre le travail non déclaré et illégal, y compris les inspecteurs, les responsables de ces domaines, ainsi que le personnel chargé de l'application des sanctions, dont les juristes de l'Inspection nationale du travail.

13. Cette demande a été suivie d'une **lettre de mise en demeure envoyée à l'Inspection nationale du travail le 14 décembre 2018 (doc. 14)** demandant que ces réserves soient distribuées aux travailleurs susmentionnés.

14. C'est dans ce contexte et à des fins similaires qu'une délégation **du Comité réclamant a été reçue le 14 mars 2019 par le sous-secrétaire du ministère de l'Intérieur et député Carlo Sibilia**, afin d'examiner l'établissement d'une liste exhaustive des employés issus de l'ancienne structure de carrière des directeurs comptables, au sujet de laquelle le Comité avait envoyé une lettre de mise en demeure le 7 septembre 2018 (doc. 15 à 17).

15. Enfin, **le 14 novembre 2019**, la ministre de l'Administration publique Fabiana Dadone a reçu une délégation de CONQUADIR-PA, qui lui a présenté la proposition de création d'une Catégorie des cadres supérieurs pour le personnel diplômé classé dans la catégorie spéciale des « directeurs adjoints », établie par la loi n° 145 du 24 juillet 2002, une loi jamais appliquée et abrogée depuis.

16. Dans la présente réclamation collective, le **Comité CONQUADIR-PA est représenté par son représentant légal et président actuel, Salvatore Filocamo. L'adresse de contact choisie aux fins de la présente réclamation collective est l'adresse électronique [conquadir@gmail.com](mailto:conquadir@gmail.com) et/ou le numéro de téléphone mobile +393394471461** ; la **CASSA MUTUA NAZIONALE TRA I CANCELLIERI E SEGRETARI GIUDIZIARI** est représentée par son représentant légal et président actuel, Federico Mancuso. L'adresse de contact choisie aux fins de la présente réclamation collective est l'adresse électronique [federici@legalefederici.it](mailto:federici@legalefederici.it) et/ou le numéro de téléphone 06.06/68801848.

17. Aux fins de la présente réclamation, le Comité CONQUADIR PA est assisté de Maître Roberta Federici (NIF italien : FDRRRT68B46L117J), avocate du Barreau de Milan.

**Adresse électronique de référence : [federici@legalefederici.it](mailto:federici@legalefederici.it)**

**Courriel certifié : [roberta.federici@milano.pecavvocati.it](mailto:roberta.federici@milano.pecavvocati.it) – n° de téléphone 06.32803492**

\*

**Partie contractante ayant violé la Charte sociale européenne : ITALIE**

\*

\*

### **Exposé des faits**

18. En vertu de l'article premier du Décret présidentiel n° 3/57 et selon l'ancienne structure de carrière des fonctionnaires civils de l'État (agents administratifs et techniques), les personnels étaient regroupés dans les catégories suivantes : fonctions de direction, fonctions de conception, fonctions d'encadrement et agents auxiliaires. À l'intérieur de ces catégories, les agents étaient classés dans différents grades.

19. L'article 161 du Décret présidentiel n° 3/57 (doc. 20) prévoyait la possibilité d'accéder à la structure de carrière des directeurs (anciennes catégories VII, VIII et IX) par voie de concours public sur épreuves ouvert aux candidats justifiant d'un diplôme universitaire.

20. Par la suite, le décret-loi n° 29/93 (doc. 21) a marqué le début de la privatisation du service public. Il précisait, au paragraphe 2 de son article 2, que les relations de travail des employés des administrations publiques seraient régies par les règles du droit privé, pour autant qu'elles soient compatibles avec la nature particulière de la relation et avec la recherche de l'intérêt général, tel que défini dans le décret-loi.

21. En vertu de cette disposition, les relations individuelles de travail étaient régies par des conventions collectives négociées pour chaque secteur de l'Administration publique et réglementées conformément aux critères et modalités énoncés au titre III du décret.

22. Dans le droit fil de la privatisation, le système de classification du personnel a été radicalement modifié par les conventions collectives sectorielles et est passé d'un système basé sur les « qualifications » à un système de « domaines fonctionnels », à l'intérieur desquels les employés sont rattachés à différentes tranches de salaire.

23. En particulier, l'article 13 de la CCNL du Secteur des ministères pour 1998-2001 (doc. 22) (aujourd'hui Secteur des Fonctions centrales) a introduit un nouveau système basé sur des critères de flexibilité afin de tenir compte des besoins induits par les nouveaux modèles d'organisation.

24. Il prévoyait de fusionner les neuf qualifications de l'ancien système en trois domaines fonctionnels, à savoir :

Catégorie A – grades I à III ;

Catégorie B – grades IV à VI ;

Catégorie C – grades VII à IX et personnel figurant dans la liste exhaustive des employés issus de l'ancienne structure

25. Conformément à l'article 13 de la CCNL du Secteur des ministères, la nouvelle classification prévoyait également la *création, dans la Catégorie C*, d'une catégorie spéciale pour les « *responsables salariés* », qui devait regrouper les travailleurs de grades VII, VIII et IX exerçant des activités qui, en fonction du type de diplôme, nécessitaient une habilitation à exercer et/ou l'inscription à un registre professionnel.

26. La déclaration relative à la création de la Catégorie C, présentée à l'annexe A de la CCNL du Secteur des ministères, prévoyait expressément ce qui suit : *Ce domaine fonctionnel comprend les travailleurs qui, dans le cadre des directives générales et en raison de leur connaissance des différents processus de gestion, exercent des fonctions de direction, de coordination et de contrôle d'activités de première importance dans les unités de niveau non-cadres auxquelles ils sont affectés, ou les travailleurs exerçant des fonctions que caractérise un niveau élevé de spécialisation.*

27. Selon la CCNL, tout candidat externe souhaitant accéder à ce domaine fonctionnel devait justifier d'un diplôme universitaire. Toutefois, malgré le niveau élevé de spécialisation des tâches relevant de ce domaine fonctionnel, il était précisé que le personnel interne pouvait accéder à ces postes même sans diplôme universitaire.

28. Concrètement, dès lors que le diplôme universitaire n'est pas une condition indispensable à l'exercice des fonctions et sans préjudice des qualifications professionnelles ou exigences réglementaires prévue en droit, l'annexe A) prévoit que le personnel interne qui ne remplit pas les conditions exigées des candidats externes, à condition qu'il soit titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur doit satisfaire aux conditions préalables supplémentaires ci-après :

- grille de rémunération B1 à C1 : 9 ans d'expérience dans le poste d'affectation ;

- grille de rémunération B2 à C1 : 7 ans d'expérience dans le poste d'affectation ;

- grille de rémunération B3 et B3S à C1 : 5 ans d'expérience dans le poste d'affectation ;

29. En résumé, la nouvelle classification professionnelle **mise en place dans la CCNL du Secteur des ministères ainsi que dans les CCNL des secteurs désormais fusionnés dans le secteur « Fonctions centrales » – en application de la Convention collective nationale des cadres des administrations**

**publiques [Contratto Collettivo Nazionale Quadro – CCNQ] du 13 juillet 2016 (doc. 23)** –, reposait sur une structure non plus pyramidale mais cylindrique, avec pour corollaire un traitement homogène des fonctions des personnels affectés dans les différents domaines. Il en a résulté une quasi-égalité de traitement entre les personnels recrutés à des fonctions de direction et les personnels internes nommés à des fonctions d'encadrement, et ce grâce à la valorisation des compétences de ces derniers, au détriment de ceux affectés à la catégorie des directeurs depuis leur nomination.

30. Au fil des années, la catégorie du personnel issu de l'ancienne structure de carrière des directeurs (représentée par le Comité réclamant) a pâti plus que d'autres catégories de la privatisation du service public. Dans la plupart des cas, en effet, cette privatisation s'est traduite par des mesures visant à rendre les administrations plus flexibles en termes de gestion du personnel, sans pour autant prévoir une harmonisation avec le secteur privé, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des compétences des cadres supérieurs, qui continuent à assumer des responsabilités importantes.

31. Dans certains cas, en effet, le législateur a permis que des conventions collectives complémentaires dénaturent les tâches du personnel issu de l'ancienne structure de carrière des directeurs, les privant ainsi de l'évolution à laquelle ils auraient pu prétendre sur la base du mode de recrutement de l'ancien système de l'administration publique.

32. C'est le cas des employés recrutés en tant que « *sous-directeurs comptables* » dans **l'ancienne structure de carrière des directeurs comptables de l'Administration civile du ministère de l'Intérieur, conformément au décret présidentiel n° 340/82 (doc. 24)** ; ceux-ci n'ont été nommés « *sous-directeurs comptables* » qu'après avoir réussi un concours public (réservé aux candidats titulaires d'un master) et effectué un **stage de 6 mois à l'École supérieure d'administration défenderesse**.

33. Le décret susmentionné prévoyait l'exécution de tâches très spécialisées et des possibilités de promotion après examen comparatif des mérites, ce qui leur aurait assuré (comme à leurs homologues appartenant à la structure de carrière des directeurs juridiques et administratifs qui, conformément à l'article 3 du décret-loi n° 165/01, ont conservé les conditions juridiques et salariales prévues au moment de leur nomination) l'accès à des postes de haut niveau, avec tous les avantages juridiques et financiers prévus par le décret en question. Toutefois, à la suite de la privatisation, ces employés ont d'abord été affectés à des fonctions de directeur administratif et comptable (la relation avec l'employeur étant régie par le droit privé) et ont ensuite été classés, en application de la convention collective nationale complémentaire [CCNI] du ministère de l'Intérieur pour 2010 (doc. 25), avec les Collaborateurs administratifs (ancien grade VII) et les Fonctionnaires administratifs et comptables (ancien grade VIII) dans le même profil professionnel que les « Fonctionnaires économiques et financiers » de la Catégorie III (ancienne catégorie C).

34. Non seulement la privatisation a privé ces salariés de toute possibilité d'évolution de carrière, mais elle a aussi entraîné une baisse de leur rémunération, comme prévu à l'article 17 du décret présidentiel n° 340/82, ce qui constitue une violation du principe de « *confiance légitime* », qui vise à protéger une situation juridique résultant de pratiques de l'Administration publique de nature à faire naître chez des tiers l'attente légitime d'un certain résultat.

35. Le personnel recruté avant la suppression de la structure de carrière des directeurs comptables a continué, dans bien des cas, à exercer des fonctions assorties d'importantes responsabilités, comparables à celles de la structure de carrière préfectorale qui, depuis l'abrogation du décret présidentiel n° 340/82, est réglemmentée par le décret-loi n° 139/00 (doc. 26).

36. À cet égard, il convient de noter que, jusqu'à l'abrogation du décret présidentiel n° 340/82, la seule différence entre les deux structures de carrière (directeurs comptables et préfectoraux) était le diplôme exigé à l'entrée dans la carrière – un diplôme en droit pour les directeurs préfectoraux et un diplôme en économie et études commerciales pour les directeurs comptables. Cette distinction a d'abord justifié la

privatisation de la fonction de directeur comptable, puis ce même diplôme spécialisé a été réintroduit comme critère d'admissibilité à la carrière préfectorale par le décret-loi n° 139/00.

37. Les tribunaux administratifs se sont prononcés à plusieurs reprises sur la question déjà ancienne de la privatisation de la fonction publique, estimant que « *le fait de ne pas avoir transformé l'ancienne fonction de direction (Personnel ministériel : grades VIII et IX) en une catégorie intermédiaire de rang supérieur assortie de fonctions en partie comparables à celles des cadres supérieurs, comme le prévoit d'ailleurs l'article 2095 du Code civil dans le secteur privé, explique qu'il n'existe pas vivier de travailleurs qualifiés dans lequel puiser, que ce soit pour pourvoir les postes de direction ou pour faire exécuter les fonctions déléguées par les directeurs. De surcroît, le système de promotion incontesté et implacable qui appelle le personnel à des fonctions supérieures ne permet pas un filtrage adéquat, au détriment de la qualité de l'organisation* ».

38. En outre, la censure adoptée par le Parlement européen le 14 juin 2001 – qui faisait suite aux pétitions présentées à l'époque (doc. 27) et qui mettait l'Italie en garde contre les conséquences négatives que ses choix en matière d'emploi dans le secteur public pourraient avoir sur la politique de cohésion de l'Union européenne, compte tenu du décalage observé dans ce secteur par rapport aux autres « *partenaires* » européens – a incité les législateurs italiens à prendre des mesures pour harmoniser le statut des fonctionnaires avec la législation européenne.

39. C'est pourquoi, dans le cadre de la restructuration de la gestion de l'État, la loi n° 145/2002 (doc. 28) a introduit, dans le décret-loi n° 165/01 portant le texte unique de la fonction publique, l'article 17 bis établissant une catégorie réservée aux sous-directeurs, qui devait être réglementée par la négociation collective. Cette catégorie devait intégrer les diplômés des catégories C2 et C3 ayant cinq ans d'ancienneté dans ces fonctions ou aux grades VIII et IX de l'ancien système.

38. À cette fin, l'article 9 de la CCNL du Secteur des ministères pour 2002-2005 prévoyait la création d'une Commission paritaire chargée de formuler des propositions pour la révision des règles applicables aux sous-directeurs et aux responsables salariés, conformément au protocole d'accord signé en février 2002 par le gouvernement et les syndicats.

40. La Commission s'est cependant bornée à élaborer une proposition de portée très générale, sans mettre en œuvre les dispositions de l'article 17 bis.

41. Suivant un « *raisonnement* » manifestement inductif, l'article premier (par. 227) de la loi n° 266/05 (doc. 37) a précisé par la suite qu'« *aux fins des dispositions de l'article 17 bis (par. 1) du décret-loi n° 165 du 30 mars 2001, tel que modifié ultérieurement, la somme de 15 millions d'euros pour l'année 2006 et de 20 millions d'euros à partir de 2007 sera alloué au personnel du Secteur ministériel* ».

42. Face à la persistance de l'inertie de l'Administration publique dans la mise en œuvre de l'article 17 bis du décret-loi n° 165/01, un groupe de fonctionnaires du ministère de la Justice a décidé, après avoir adressé à leur ministère une mise en demeure de s'exécuter, de saisir le tribunal administratif régional du Latium pour dénoncer l'absence illégale de prise de position et/ou d'action de la part des organes investis de pouvoirs politiques. Les requérants ont demandé au tribunal d'ordonner aux autorités défaillantes d'adopter les dispositions contractuelles prévues à l'article 10 (par. 3) de la loi n° 145 du 15 juillet 2002, nécessaires pour réglementer, par voie contractuelle, la catégorie spéciale des sous-directeurs, ainsi que le classement automatique des titulaires de postes qualifiés dans la fonction de sous-directeur, à des fins juridiques et salariales.

43. Dans son jugement n° 4266/07, le tribunal administratif régional du Latium a fait droit au recours et ordonné à l'Administration de s'exécuter dans un délai de six mois.

44. Toutefois, l'Administration persistant à ne pas se conformer à son obligation d'établir, par des négociations contractuelles, une catégorie spéciale pour les sous-directeurs dans le secteur des

administrations publiques, un groupe de fonctionnaires du ministère de la Justice a décidé de saisir à nouveau le tribunal administratif régional du Latium, invoquant l'article 117 (par. 3) du décret-loi n° 104 du 2 juillet 2010 pour demander que soit nommé un commissaire *ad hoc* chargé de l'exécution de la décision n° 4266/07 rendue par la première chambre du Tribunal administratif régional du Latium, passée en force de chose jugée.

45. Dans l'intervalle, en effet, la nouvelle CCNL du Secteur des ministères pour 2006-2009 (doc. 29) signée le 14 septembre 2007 avait modifié le système de classification précédemment mis en place, tout en conservant une structure similaire en trois secteurs :

- Premier secteur : anciennes fonctions A1 et A1S ;
- Deuxième secteur : anciennes fonctions B1, B2, B3 et B3S ;
- Troisième secteur : anciennes fonctions C1, C1S, C2, C3 et C3S.

Rien n'a cependant été fait, même alors, pour établir une catégorie spéciale pour les cadres supérieurs, alors que l'article 17 bis de la loi n° 145/02 en prévoyait expressément la création depuis quelque temps déjà.

46. Dans son jugement n° 4391/2012 du 16 mai 2012, (doc. 30), la première chambre du tribunal administratif régional du Latium, ayant jugé la demande fondée après examen de la législation régissant la création de la catégorie des directeurs adjoints et du jugement n° 4266/2007, a conclu, faisant droit à la demande précitée, que : « *Compte tenu de l'inaction des autorités compétentes concernées, l'actuel chef du Département des affaires juridiques et législatives de la Présidence du Conseil des ministres est nommé commissaire ad hoc chargé de satisfaire pleinement aux exigences contenues dans le jugement n° 4266 du 10 mai 2007, sans faculté de subdélégation de ses pouvoirs, compte tenu du caractère manifestement délicat de sa nomination. Le commissaire accomplira les tâches qui lui sont confiées dans un délai de six mois à compter de la publication ou de la signification de la présente décision* ».

47. Il existe un lien de causalité entre la signification du jugement susmentionné et la suppression de la disposition établissant les directeurs adjoints ; celle-ci a été formellement abrogée par l'article 5 (par. 13) du décret-loi n° 95 du 6 juillet 2012, converti en loi (doc. 38), et motivée par la nécessité de revoir et de contenir les dépenses publiques.

48. Toutefois, l'abrogation de cette disposition uniquement pour des raisons de « *contraintes budgétaires* » est contraire au **principe de proportionnalité** dès lors que la décision définitive ne satisfait pas aux conditions préalables d'adéquation, de nécessité et de proportionnalité ; ce serait le cas s'il devait être établi que la restriction du droit de nomination dans cette catégorie était justifiée par des considérations de fait, lesquelles n'existent pas en l'espèce.

49. En l'espèce, les motifs invoqués par le gouvernement italien sont clairement sans fondement, puisque les fonds nécessaires avaient déjà été affectés à l'établissement des directeurs adjoints – ces fonds ont ensuite été utilisés pour servir à d'autres fins de l'administration publique.

50. Le caractère infondé des motifs avancés par le gouvernement italien pour supprimer les directeurs adjoints ressort aussi du moment choisi pour abroger la loi (à savoir juste après la signification du jugement n° 4391/2012 du tribunal administratif régional du Latium) et de l'absence de toute autre mesure législative et/ou contractuelle pour reconnaître et protéger les compétences du personnel issu de l'ancienne structure de carrière des directeurs.

51. L'État italien s'est donc une nouvelle fois abstenu, de manière fautive, de réagir à la censure du Parlement européen, qui avait clairement demandé que les règles régissant l'emploi dans le secteur public soient harmonisées avec les dispositions du droit privé et du droit communautaire afin de



supprimer toute discrimination découlant du processus de privatisation, qui d'ailleurs n'était pas encore achevé puisque les règles le régissant étaient limitées par la nécessité de contenir les dépenses publiques.

52. Comme indiqué plus haut, cette nécessité a souvent été satisfaite au détriment des employés eux-mêmes, surtout les cadres supérieurs, qui ont continué à exercer des fonctions comportant de grandes responsabilités.

53. La nécessité de contenir les dépenses publiques avait en fait en même temps entraîné le « *gel de la négociation collective nationale* » (conformément à l'article 9 (par. 17, du décret-loi n° 78/10 – doc. 39), gel qui a ensuite été prolongé à plusieurs reprises. Le processus de négociation collective n'a été relancé qu'après que la Cour constitutionnelle a conclu que l'article premier (par. 254) de la loi n° 190 de 2014 était inconstitutionnel (arrêt n° 178/15).

54. L'article 9 (par. 1) du décret-loi n° 78 du 31 mai 2010, converti avec modifications en loi n° 122 du 30 juillet 2010, portant mesures urgentes en matière de stabilisation financière et de compétitivité, avait ainsi prévu que le traitement des employés du secteur public pour 2010, 2011 et 2012 serait égal au traitement dû au 31 décembre 2010.

55. Le paragraphe 17 du même article disposait par ailleurs qu'« *aucune procédure contractuelle et de négociation collective pour la période triennale 2010-2012* » ne serait engagée pour « *le personnel visé au paragraphe 2 de l'article 2 et à l'article 3 du décret-loi 165/01* » et ce, sans possibilité de les reprendre à une date ultérieure.

56. De surcroît, le paragraphe 21 du même article prévoyait que les évolutions de carrière, quelle que soit leur désignation, et les changements de catégories du personnel couvert par une convention collective qui auraient été décidés en 2011, 2012 et 2013 seraient effectifs, pour les années en question, à des fins juridiques uniquement.

57. En vertu de ces dispositions, le législateur avait ainsi suspendu le système de négociation syndicale, portant atteinte au principe fondamental de la liberté d'organisation garanti par la Constitution, à savoir la liberté de conclure des conventions collectives.

58. Une loi modifiant la dynamique des salaires des employés du secteur public avait en outre été adoptée, gelant leur rémunération de base et celle due en 2010, et bloquant les retombées financières en cas d'évolution de carrière, violant ainsi le droit à une rémunération équitable et proportionnelle à la quantité et à la qualité du travail exécuté, tel que consacré par l'article 36 de la Constitution.

59. Par la suite, l'article 16 (par. 1) du décret-loi n° 98 du 6 juillet 2011 (doc. 40), converti en loi n° 111 du 15 juillet 2011, a donné au gouvernement le pouvoir d'édicter des dispositions lui permettant de prolonger le gel ordonné par le décret-loi n° 78/10 ; la prolongation de ce gel jusqu'au 31 décembre 2014 a été ordonnée par le décret présidentiel n° 122/13 (doc. 41), prolongeant du même coup la violation des droits constitutionnels reconnus par les articles 39, 3 et 36 de la Constitution italienne.

60. L'article premier (par. 456) de la loi n° 147/2013 (doc. 42) et l'article premier (par. 254, 255 et 256) de la loi n° 190/2014 (doc. 43) ont à leur tour réaffirmé le gel de la négociation collective et le gel des salaires et l'ont prolongé jusqu'au 31 décembre 2015, bloquant même la « *prime de vacances contractuelle* ».

61. Dans son arrêt n° 178/2015, la Cour constitutionnelle a conclu à l'inconstitutionnalité du paragraphe 1, al. b) de l'article 16 du décret-loi n° 98 de 2011, converti en loi n° 111/2011, du paragraphe 453 de l'article 1 de la loi n° 147 du 27 décembre 2013 et du paragraphe 254 de l'article premier de la loi n° 190 du 23 décembre 2014.

62. La Cour a jugé que « [...] en principe [...] si elle peut justifier la suspension des procédures de négociation collective, l'urgence économique ne saurait justifier une prolongation déraisonnable du

*gel des salaires. Conclure autrement équivaldrait de fait à écarter le critère de proportionnalité de la rémunération, eu égard à la quantité et à la qualité du travail accompli » (arrêt n° 124/91, par. 6 des conclusions sur les points de droit, citant la page 14 de l'arrêt n° 178/2015).*

63. La Cour constitutionnelle a toutefois précisé que « le caractère structurel de la suspension des procédures de négociation » n'était pleinement apparu qu'après que le gel initialement imposé pour la période triennale 2010-2012 a été prolongé. Pour cette raison, elle a conclu à la « *non-conformité manifeste avec la Constitution* » des dispositions contestées, « *sans préjudice, pour la période déjà écoulée, des incidences financières des dispositions examinées* ».

64. Selon la Cour, les limites applicables au déroulement des procédures de négociation concernant les aspects financiers ayant été supprimées pour l'avenir, il appartiendra au législateur de donner un nouvel élan à la dynamique de négociation contractuelle ordinaire, en choisissant des modalités et des formes qui en reflètent le mieux la nature, en dehors de toute obligation de résultat (page 18 de l'arrêt n° 178/2015).

65. Malgré l'arrêt de la Cour constitutionnelle, les salaires des employés du secteur public ont été illégalement gelés (en vertu d'une disposition jugée inconstitutionnelle par la Cour constitutionnelle) jusqu'en février 2018 ; ce gel a touché plus durement les cadres supérieurs, qui doivent exécuter des tâches très spécialisées et essentielles.

66. La rémunération perçue pendant la période de gel des négociations, soit de 2010 à février 2018, n'était de fait pas proportionnelle, en termes de quantité et de qualité, au travail accompli et aux responsabilités assumées par les cadres supérieurs dans l'exercice de leurs fonctions, compte tenu du caractère tout à fait insuffisant de leur rémunération.

67. En plus de ce qui précède et du fait qu'aucune catégorie spéciale n'a été établie pour les cadres supérieurs (comme le demandait le Parlement européen et comme le prévoyait l'article 17 bis abrogé de la loi n° 145/02), la privatisation de l'Administration publique a conduit à de nouvelles discriminations au détriment des compétences des cadres supérieurs.

68. Par **décret ministériel du 9 novembre 2017** (doc. 31), en effet, **le ministère de la Justice** a prévu de refondre le profil des anciens directeurs administratifs pour créer un profil unique appelé « directeurs » intégrant aussi des fonctionnaires ayant 7 ans d'ancienneté, de sorte que seraient regroupés dans une même catégorie le personnel justifiant d'un master et le personnel n'ayant potentiellement qu'un simple diplôme d'enseignement secondaire supérieur.

69. Comme le précise la déclaration contenue dans la Convention collective nationale complémentaire du ministère de la Justice pour 2010 (doc. 32), les cadres classés en tant que **Directeurs administratifs**, Domaine fonctionnel III, doivent posséder *un niveau élevé de connaissances et de compétences théoriques et pratiques dans les domaines administratif, judiciaire et organisationnel ; coordonner, gérer et contrôler, pour autant que cela est prévu, des unités de personnel, y compris externes, des groupes de travail et d'étude ; réaliser des activités présentant un niveau élevé de technicité, de gestion et de spécialisation et assumer la responsabilité directe des résultats ; et faire preuve d'autonomie et de responsabilité dans le cadre de directives générales*. Les compétences spécifiques des responsables sont notamment les suivantes : *activités hautement spécialisées, dans le cadre de procédures administratives ou judiciaires, dans le but de mettre en œuvre les orientations et objectifs du bureau fixés par le directeur. Travailleurs chargés de la gestion et/ou de la coordination de greffes ou de plusieurs services au sein d'un greffe, lorsque la gestion de l'ensemble du service est confiée à des responsables ayant le statut de directeur ; travailleurs chargés investis de fonctions d'adjoint du directeur, travailleurs chargés des activités liées à formation du personnel*.

70. Aux termes du décret ministériel susmentionné, les cadres supérieurs compétents sont assimilés à des salariés qui, bien que classés dans la même domaine fonctionnel (mais venant d'autres horizons

professionnels et n'ayant qu'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur), seront transférés dans un profil professionnel unique appelé « directeurs » du simple fait de leur ancienneté.

71. Un autre préjudice important a été causé aux **responsables de l'administration publique** qui, en plus de posséder un diplôme universitaire, doivent obtenir une habilitation à exercer leur activité (comme les ingénieurs ou les architectes du **ministère des Infrastructures (doc. 33)**, les avocats de l'**Inspection nationale du travail**, etc.), et ce bien qu'ils soient classés dans l'ancienne Catégorie C – aujourd'hui Domaine fonctionnel III et sans qu'aucune catégorie spéciale ait été établie à leur intention, alors que sa création était déjà prévue à l'article 13 (par. 1, al. b), de la CCNL pour 1998-2001.

72. La levée du gel des négociations collectives a été suivie d'une reprise progressive des procédures de négociation concernant le renouvellement des contrats, mais celle-ci n'est intervenue qu'après la refonte des secteurs de négociation de l'emploi dans le secteur public et la signature de la CCNQ le 13 juillet 2016. À la suite de cette refonte, les nouveaux secteurs de négociation collective étaient les suivants : Fonctions centrales, Fonctions locales, Santé, éducation et recherche.

73. Aux fins de la présente réclamation, le Secteur **Fonctions centrales** regroupe les ministères, le Bureau du procureur général (*Avvocatura Generale dello Stato*), le Conseil d'État, la Cour des comptes et le Conseil national de l'économie et de l'emploi (CNEL) ; l'Agence italienne du médicament (Agenzia Italiana del Farmaco, AIFA) ; l'Inspection nationale du travail ; d'autres agences prévues par le décret-loi n° 300 du 30 juillet 1999 ; l'Agence des recettes (*Agenzia delle entrate*) ; l'Agence des douanes et des monopoles ; l'Institut national d'assurance contre les accidents du travail, INAIL ; l'Institut national de sécurité sociale, INPS, etc. 300 du 30 juillet 1999 ; l'Agence du revenu ; l'Agence des douanes et des monopoles ; l'Institut national d'assurance contre les accidents du travail (*Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro*, INAIL) ; l'Institut pour la prévoyance sociale (*Istituto Nazionale Previdenza Sociale*, INPS), etc.

74. Le document d'orientation du 6 juillet 2017 (doc. 34) envoyé à l'ARAN par la Présidence du Conseil des ministres a marqué la réouverture des négociations et la CCNL des **Fonctions Centrales (doc. 36)** a été signée le 18 février 2018 ; l'article 12 de la CCNL prévoit la création au sein de l'ARAN d'**une Commission paritaire spécialement chargée de faire converger les différents modèles de classification vers un modèle unique pour tous les salariés du secteur actuel.**

75. Au paragraphe 2 du même article 12, en particulier, les parties ont convenu qu'il serait opportun de prévoir une phase préliminaire pour obtenir et traiter toutes les informations concernant les systèmes actuels de classification des emplois, et examiner les possibilités d'évolution et de convergence conformément aux objectifs énoncés au paragraphe 1, en vue d'instaurer des modèles qui permettront de mieux valoriser les compétences et de mieux gérer les processus de travail.

76. Conformément aux objectifs énoncés à l'article 12, la Commission paritaire s'est donc vu confier les tâches suivantes :

a) *analyse des caractéristiques des systèmes actuels de classification des emplois, y compris une comparaison avec ceux en vigueur dans d'autres secteurs publics et privés ou dans d'autres administrations publiques en Europe;*

b) *évaluation de l'efficacité de ces systèmes et de leur adéquation avec l'organisation du travail, les fonctions et la structure des administrations concernées, en vue de trouver un équilibre entre l'exigence de convergence et la nécessité de reconnaître les spécificités de chacun d'entre eux ;*

c) *examen des déclarations de domaines ou de catégories, au regard des changements dans les processus de travail induits par les innovations en matière de services ou de processus et par les nouvelles technologies, ainsi que des exigences qui en découlent en termes de fongibilité des services et de reconnaissance des compétences professionnelles ;*

*d) examen des caractéristiques des profils professionnels au regard des nouveaux modèles d'organisation ;*

*e) examen de la possibilité de représenter et de définir les profils professionnels de manière innovante, d'identifier de nouveaux profils ou de définir des profils polyvalents, en vue de soutenir les processus de changement organisationnel et d'encourager les comportements innovateurs ;*

*f) examen de la possibilité d'identifier d'autres moyens de progression salariale pour les cadres supérieurs dans chaque domaine ou catégorie ;*

*g) révision des critères applicables à la progression salariale du personnel à l'intérieur des domaines ou catégories, en corrélation avec l'évaluation des compétences et de l'expérience professionnelles acquises ;*

*h) examen de la possibilité de réviser les systèmes de rémunération associés aux différentes fonctions ;*

*i) analyse des dispositifs permettant de soutenir le développement des compétences professionnelles et de valoriser de manière sélective leur développement effectif, y compris en relation avec l'amélioration de la qualité des services et l'efficacité de l'activité administrative ;*

*j) analyse et valorisation des compétences professionnelles.*

77. Lorsqu'elle a exécuté ces tâches et en particulier celles énoncées aux points a), c) et j), la Commission paritaire aurait dû définir des modèles d'organisation conformes non seulement à ceux des pays européens, mais aussi à ceux du secteur privé, pour mener à bien le processus de privatisation qui n'avait pas encore été achevé et pour lequel la Cour des comptes avait rendu un avis négatif dans le rapport de certification de la CCNL des Fonctions centrales (cf. page 14 - doc. 35),

78. Dans le cadre d'un processus adapté pour satisfaire aux critères ci-dessus et aux conditions préalables à l'harmonisation du système de classification des emplois du secteur public avec le secteur privé et les modèles d'organisation européens, la Commission aurait dû prévoir l'établissement d'une catégorie spéciale pour les cadres supérieurs [*Quadri Direttivi*] (soit le personnel issu de l'ancienne structure de carrière des directeurs) et les responsables de l'administration publique dans le cadre de la CCNL des Fonctions centrales, dont l'avancement de carrière est toujours au point mort.

79. Or, l'état d'avancement des travaux de la Commission laisse supposer qu'une fois de plus, il ne sera pas créé de catégorie spéciale pour le personnel visé au point précédent, une mesure qui aurait pourtant satisfait au principe énoncé à l'article premier du décret-loi n° 165/01, en vertu duquel la relation de travail et d'emploi dans les administrations publiques doit être conforme à l'article 97 (par. 1) de la Constitution afin de « *c) valoriser au mieux les ressources humaines dans les administrations publiques, en assurant la formation et le développement professionnel des employés, en appliquant des conditions identiques à celles applicables aux travailleurs du secteur privé [...]* ».

80. La création de cette catégorie présenterait plusieurs avantages et notamment 1) de tirer pleinement parti des compétences des diplômés universitaires occupant des postes de responsabilité dans l'Administration publique et de les rétablir dans leurs droits à la progression de carrière dont ils étaient jusque-là exclus ; 2) de contenir les dépenses publiques grâce à des économies en frais de personnel ; 3) d'aligner le secteur public sur le secteur privé et les autres pays européens en réagissant à la censure du Parlement européen et en répondant au besoin de modernisation et de réforme radicale de l'emploi dans le secteur public, à l'instar de ce qui se passe dans les autres pays européens.

81. La reconnaissance d'un domaine fonctionnel spécial dans la CCNL des cadres supérieurs de l'Administration publique, auxquels il convient de confier les fonctions de direction prévues à l'article 17 (par. 1 bis) du décret-loi n° 165/01, permettrait de rationaliser les fonctions d'encadrement dans le

secteur public (et de réduire les coûts correspondants), comme c'est déjà le cas dans beaucoup de pays européens.

82. En mai 2018, comme indiqué dans l'introduction, le Comité réclamant a demandé, via la signification d'une mise en demeure à la Présidence du Conseil des ministres et à l'ARAN, la constitution d'une Commission paritaire et la création d'une catégorie pour les cadres supérieurs qui permettrait de garantir les mêmes prérogatives que celles prévues dans le secteur privé par la loi n° 190/85, à savoir : autonomie dans la gestion des fonctions déléguées, gestion directe des relations avec des tiers, dispense de l'obligation de pointer (système d'enregistrement de leur présence). Cette demande n'a reçu aucune réponse.

### **VIOLATIONS DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE SUR LESQUELLES LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX EST INVITÉ À SE PRONONCER**

83. Le droit au travail et à des conditions de travail équitables et décentes a été consacré en droit constitutionnel italien et est largement reconnu et protégé par la Charte sociale européenne.

84. Le Comité CO.N.QUA.DIR-P.A. est fondé, en tant qu'organe collectif représentant le personnel de direction des Fonctions centrales, à faire valoir les intérêts de ses membres aussi bien au niveau institutionnel (comme il ressort des différentes réunions citées dans l'introduction) que dans le cadre de procédures extrajudiciaires.

85. Il ressort clairement des faits exposés ci-dessus que l'Administration publique italienne a agi de manière à faire obstruction de toutes les manières possibles à la création de la Catégorie des cadres supérieurs pour le personnel de direction, en les reléguant dans un domaine fonctionnel qui comprend d'autres profils n'exigeant pas de diplôme universitaire et en les traitant comme un corps unique à chaque étape du processus de négociation.

86. Dans les faits, ces travailleurs doivent exécuter des tâches qui relèvent d'un niveau de classification supérieur à auquel ils ont été nommés. Ils exercent des fonctions (y compris des fonctions exigeant une habilitation d'exercer) et/ou assument des responsabilités importantes, tout en étant classés dans le Domaine fonctionnel III – qui comprend d'autres profils professionnels issus de l'ancienne structure des employés de conception (titulaires d'un diplôme d'enseignement secondaire supérieur) qui ont pu évoluer dans leur carrière.

87. Dès lors, il est clair que la redéfinition du système de classification des employés du secteur public qui a résulté de la privatisation du secteur public est contraire aux principes mêmes établis par la CCNL du Secteur des ministères (aujourd'hui Fonctions centrales).

88. Sur ce point pourtant, l'article 5 de la CCNL du Secteur des ministères pour 2006-2009 prévoyait, entre autres buts et objectifs, « *de promouvoir le développement et la reconnaissance des compétences professionnelles existantes* » et indiquait que « *dans la perspective de créer un nouveau modèle de classification, les parties réitèrent leur engagement à identifier les instruments de gestion appropriés pour garantir – par l'avancement et la croissance salariale des employés – une meilleure qualité et une plus grande efficacité des services des administrations publiques* ».

89. Or, non seulement la valeur des cadres supérieurs n'a pas été reconnue, mais rien n'a été fait pour assurer leur progression, comme prévu lors de l'adoption de l'article 17 bis de la loi n° 145/02.

90. De plus, le même article 5 (par. 4) de la CCNL pour 2006-2009 précisait que le nouveau système de classification du personnel devait reposer sur la valorisation des compétences internes afin de garantir au public des services de haute qualité et la réalisation des objectifs d'efficacité.

91. Ces dispositions devaient donc être respectées dans le respect des droits fondamentaux de la catégorie de travailleurs visée par la présente réclamation, ainsi que dans l'intérêt public supérieur, lequel a toutefois été méconnu.

92. Au lieu d'être valorisées conformément à l'article 5 de la CCNL du Secteur des ministères, les compétences des cadres supérieurs ont été totalement dévaluées et associées à une rémunération tout à fait insuffisante, en violation de l'article 36 de la Constitution.

93. Tout ce qui précède montre on ne peut plus clairement que les négociations collectives ont pris une direction opposée à celle demandée par le législateur, qui voulait établir une classification à part pour les cadres supérieurs en reconnaissance de leurs fonctions spéciales en lien avec les directeurs.

94. Le comportement de l'État italien en tant qu'employeur ne saurait être justifié par la sauvegarde de l'intérêt général et viole de surcroît les principes et objectifs fixés par le législateur à l'article 17 bis du décret-loi 165/01 (applicable à l'époque, puisqu'il n'a été abrogé qu'en 2012) et dans le décret-loi 150/09, qui avaient consacré la reconnaissance des compétences des employés dans le secteur public, ainsi que dans la CCNL du Secteur des ministères – avec pour conséquence la nullité et l'illégalité de la classification.

95. Le système de classification issu de la convention complémentaire, avec l'aval coupable de l'État italien, a entraîné un relèvement sans discernement des catégories inférieures, minimisant ainsi les compétences des cadres en tant qu'interfaces de liaison et d'agrégation de tout modèle, qu'il soit hiérarchique ou fonctionnel, et que viviers des directeurs de demain.

96. En ne réagissant pas à la critique du Parlement européen, l'État italien a instauré un climat de délégitimation progressive du personnel d'encadrement – un climat qui a produit, permis, favorisé ou tout au moins toléré de manière coupable l'application de dispositions illégitimes qui ont entraîné une perte totale de crédibilité et d'autorité, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de la sphère de travail.

97. En d'autres termes, le personnel d'encadrement qui occupe des postes de direction est privé de la possibilité de progresser dans sa carrière, puisqu'il reste – et risque de rester jusqu'à la fin de la relation de travail – « coincé » dans le même domaine sans aucune possibilité de progression, mêmes s'il exerce des fonctions importantes.

98. Il en résulte des violations des dispositions suivantes de la Charte sociale :

- violation de l'**article 1**, engagement n° 2, en ce que l'État italien n'a pas respecté, en sa triple qualité de législateur, de juge et d'employeur, ainsi que d'organe chargé de veiller à l'application du droit communautaire en Italie, son engagement à reconnaître comme l'un de ses principaux objectifs et responsabilités, vis-à-vis de centaines de travailleurs du secteur public exerçant des activités institutionnelles dans les administrations centrales, l'obtention et le maintien de niveaux de compétence, ainsi que son engagement à protéger efficacement le droit de ces travailleurs de gagner leur vie en travaillant librement, les obligeant ainsi à effectuer des tâches pour lesquelles aucune rémunération adéquate n'est prévue ;
- violation de l'article 4, engagement n° 4, en ce que l'État italien n'a pas respecté, en tant qu'employeur, son engagement à garantir au personnel d'encadrement occupant des postes de direction (correspondant à ceux identifiés par l'article 17 bis, introduit par la loi n° 145/02) dans les administrations ayant fusionné dans le domaine Fonctions centrales, une évolution de carrière vers un domaine à part pour lequel la Présidence du Conseil des ministres aurait dû émettre des directives spécifiques à l'intention de l'ARAN, pour qu'elle l'établisse dans le cadre de la CCNL des Fonctions centrales ;
- violation de l'**article 6**, engagement n° 4, en ce que l'État italien n'a pas reconnu de fait, en tant que législateur et juge, le droit du personnel issu de l'ancienne structure de carrière des directeurs dans les administrations du domaine Fonctions centrales à la création de la catégorie spéciale prévue par l'article

17 bis de la loi 145/02, privant le recours collectif (prévu par la même loi) des effets protecteurs des droits que la Cour de cassation a rejetés ;

- violation de l'**article 10**, en ce que l'État italien, en tant qu'employeur et en tant que législateur et juge, a privé des milliers d'employés issus de l'ancienne structure de carrière des directeurs qui occupent des postes de direction (correspondant à ceux identifiés par l'article 17 bis, introduit par la loi n° 145/02) de la possibilité de suivre une formation professionnelle pour évoluer vers un domaine de classification distinct, les « coinçant » au contraire dans un domaine fonctionnel prévu [phrase manquante].

Chacune de ces violations de la Charte sociale européenne a été commise en conjonction avec la violation de l'**article E de la Charte sociale européenne** et de l'engagement de l'État italien à **ne pas discriminer** les travailleurs, en ce qu'il les a privés de la reconnaissance des compétences qu'ils ont acquises eu égard aux tâches qui leur sont demandées et qu'ils effectuent, ainsi que de la possibilité d'évoluer dans leur carrière – qui est en revanche accordée à tous les autres travailleurs d'autres organismes publics qui, ces dernières années, ont été transférés dans d'autres ministères, souvent dans des catégories de salaires plus élevées, alors qu'ils n'ont aucune expérience des activités de l'administration concernée.

\*

Les documents suivants, mentionnés dans l'exposé, sont joints à la réclamation :

1. Statut et acte constitutif de CONQUADIR
2. Formulaire d'adhésion des membres
3. Registre des membres
4. Note de la Présidence du Conseil des ministres – Département de la fonction publique – 1<sup>er</sup> mars 2018.
5. Mise en demeure adressée à la Présidence du Conseil des ministres et à l'ARAN.
6. Loi n° 384/1951 sur la Cassa Mutua Nazionale Cancellieri
7. Composition du Comité central de la Cassa Mutua Cancellieri
8. Note adressée au ministère de la Justice par des adhérents de la Cassa Mutua Cancellieri, réf. 75/2021
9. Document commun de la Cassa Mutua Cancellieri concernant la création d'un profil spécial pour les directeurs.
10. CONQUADIR-PA, Communiqué n° 18 du 21 septembre 2018
11. CONQUADIR – PA, Communiqué commun avec la Cassa Mutua Cancellieri
12. Convocation du ministère de la Justice de CONQUADIR-PA et de la CASSA MUTUA NAZIONALE CANCELLIERI, 11 avril 2019
13. Convocation du ministère de la Justice de CONQUADIR-PA et de la CASSA MUTUA NAZIONALE CANCELLIERI, 31 mai 2019
14. Mise en demeure signifiée à l'Inspection nationale du travail, 13 décembre 2018
15. CONQUADIR-PA, demande de réunion avec le sous-secrétaire du ministère de l'Intérieur, Carlo Sibilìa
16. Convocation de CONQUADIR, ministère de l'Intérieur, 14 mars 2019

17. Mise en demeure de CONQUADIR-PA au ministère de l'Intérieur concernant la structure de carrière des anciens directeurs.
18. CONQUADIR, demande de rendez-vous au ministère de la Fonction Publique
19. Contacts entre CONQUADIR et le ministère de l'Administration publique
20. Décret présidentiel n° 3/57 (extrait)
21. Décret-loi n° 29/93 (extrait)
22. CCNL du Secteur des ministères 98/01 (extrait)
23. CCNQ du 13 juillet 2016
24. Décret présidentiel n° 340/82 (extrait)
25. CCNI du ministère de l'Intérieur, 2010 (extrait)
26. Décret-loi n° 139/00 (extrait)
27. Pétitions soumises à la Commission des pétitions du Parlement européen, 14 juin 2001
28. Loi n° 145/02
29. CCNL du Secteur des ministères pour 2006-2009 (extrait)
30. Tribunal administratif régional du Latium, jugement n° 4391/2012.
31. Décret du ministère de la justice du 9 novembre 2017
32. CCNI du ministère de la Justice, 2010 (extrait)
33. CCNI 2010, Règlement professionnel du ministère des Infrastructures
34. Document d'orientation du 6 juillet 2017
35. Certification de la Cour des comptes
36. CCNL des Fonctions centrales (extrait)
37. Article 1 (par. 227) de la loi n° 266/05
38. Article 5 (par. 13) du décret-loi n° 95/12
39. Article 9 (par. 17) de la loi n° 78/10
40. Article 16 du décret-loi n° 98/11
41. Article 1 (par. 456) de la loi n° 147/2013

Rome, le 30 juin 2021

Conquadir- p.a., Salvatore Filocamo, Président \_\_\_\_\_

CASSA MUTUA NAZIONALE TRA I CANCELLIERI E SEGRETARI GIUDIZIARI, Federico Mancuso, Président \_\_\_\_\_

M° Roberta Federici, Avocate \_\_\_\_\_