



POLITICHE DEL PERSONALE WORK IN PROGRESS

L'approfondimento sullo smart working previsto il 26 maggio è stato rinviato al 23 giugno, l'Amministrazione ha chiarito che è una modalità che vorrebbe valorizzare ma che, di contro, viene vista con sfavore da una parte dell'avvocatura; sul punto abbiamo già espresso la nostra chiara opinione nella nota diffusa il 25 maggio, ritenendo che, accanto all'investimento tecnologico già in atto, e che va migliorato, occorra un grande investimento formativo al lavoro agile e più in generale ad un nuovo approccio organizzativo dei servizi e dei processi di lavoro.

La riunione è proseguita con un confronto sulla programmazione e sulle azioni che riguardano le politiche del personale, in particolare:

- È previsto un ulteriore scorrimento della graduatoria per i funzionari giudiziari ex art. 21 quater L.132/15.
- Sono in dirittura d'arrivo le graduatorie finali a seguito dei 50 bandi delle progressioni economiche (si stanno ultimando le regolarizzazioni).
- L'Amministrazione auspica un veloce accordo sulla mobilità del personale.
- Entro ottobre dovrebbe avvenire lo scorrimento integrale della graduatoria degli assistenti giudiziari (non si sa se in uno o più momenti).

Noi di Confintesa FP abbiamo ricordato che ...

- L'Art. 252 del D.L. Rilancio ci vede fortemente contrari; l'Amministrazione ha ventilato la possibilità di modifiche che non penalizzino il personale già in servizio, onestamente non siamo ottimisti e siamo pronti a bloccare, con ogni azione sia giudiziale che politica, le assunzioni con queste modalità.
- Bisogna procedere alle riqualificazioni giuridiche e non solo economiche di tutto il personale.
- Bisogna dar seguito al passaggio degli ausiliari dalla I alla II area ed al "21 quater" degli informatici e dei contabili, entrambi previsti da accordo/legge ma finora senza seguito.
- In tema di piante organiche si deve tenere in chiara considerazione il personale della DGSIA e dei CISIA, da decenni in attesa di una definitiva stabilizzazione e di riconoscimento, una situazione precaria incide anche sull'organizzazione del personale e sulle relazioni sindacali poiché è impossibile, ad esempio, anche avere una reale contrattazione per i problemi del personale.
- È ancora fermo, per cause a noi ignote, il regolamento sugli incentivi previsti dal codice dei contratti pubblici che consentirebbe un riconoscimento economico al personale che da anni si occupa di contratti, senza peraltro gravare sul FUA essendo oneri contrattuali. Tantissimi sono i RUP ed i DEC che operano e gestiscono, da anni, con responsabilità diretta (e con assicurazioni a proprio carico), gare d'appalto di notevole valore economico.
- Il personale apicale interno deve trovare uno sbocco nel ruolo dirigenziale che ha circa 150 posti vacanti, la legislazione d'emergenza può essere un'occasione per un'attenta valutazione di questa soluzione, in considerazione della capacità ed esperienza dimostrata per anni nell'esercizio, di fatto, delle funzioni dirigenziali.

Segretario Generale
(Claudia Ratti)