



RESTITUIAMO ONORE AL NOSTRO NOME: GIUSTIZIA

Il nuovo Capo Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, dr. Gaetano Campo, ha incontrato le OO.SS. per un saluto e per un primo ascolto delle problematiche del personale.

Confintesa FP ha sottolineato che negli anni scorsi non è stata offerta la possibilità di carriera al personale interno, non sono state eseguite le leggi, i contratti collettivi nazionali ed integrativi, gli accordi sottoscritti ma si è, invece, preferito assumere nuovo personale.

Ci sono lavoratori che da decenni (e più di uno) lavorano alle dipendenze del Ministero della Giustizia nella speranza che arrivi prima o poi un Governo che dia la precedenza al merito del personale e dopo alle nuove assunzioni (pur necessarie e auspicate). Invece abbiamo assistito a nuove assunzioni di operatori, di cancellieri, di funzionari, di direttori, di dirigenti senza che si verificasse prima se ci fossero (e ci sono) professionalità interne che meritavano di ricoprire quei posti tramite un concorso riservato.

Nulla di personale contro i nuovi assunti che, domani, se il sistema non cambia, riceveranno lo stesso trattamento dei colleghi anziani e capiranno le frustrazioni e la disillusione dell'oggi!

La Giustizia ha bisogno di un intervento strutturale del personale, motivo per cui dobbiamo dare certezze ai colleghi assunti a tempo determinato che meritano (chi lo merita) che il proprio contratto sia trasformato a tempo indeterminato, perché non ha alcun senso sprecare l'esperienza acquisita per fare posto a nuovo personale da formare, ci riferiamo agli UPP, ai funzionari tecnici, agli operatori data entry ed agli operatori ancora esclusi dalla stabilizzazione; il nostro impegno è stato e sarà in questa direzione perché contribuisce in modo importante all'efficientamento dei servizi e per il valore etico di garantire una stabilità di vita sia ai colleghi che alle famiglie.

Fondamentale adottare, nel rispetto di idonea tempistica, le procedure per la distribuzione delle risorse economiche volti all'incentivazione del personale, come FRD, le progressioni economiche, le posizioni organizzative, gli incentivi tecnici e tanti altri istituti rimasti lettera morta. Così come va rivista la procedura di valutazione della performance, iniziando dal fornire una formazione adeguata alla Dirigenza incaricata.

Abbiamo, e siamo stati l'unica O.S. ad averlo sottolineato, posto l'attenzione sulla necessità di dare attuazione all'Area Quarta per consentire al personale interno il meritato riconoscimento professionale.

Ora aspettiamo che vengano calendarizzati gli incontri sulle questioni più importanti, iniziando dal nuovo Contratto Integrativo, siamo pronti a scrivere un nuovo capitolo della nostra storia.