



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

INAUGURAZIONE ANNO GIUDIZIARIO 2024

Sig. Presidente, sig. Procuratore Generale,

Saluto tutti i presenti e ringrazio per la possibilità che mi è data di intervenire.

Questa Organizzazione Sindacale intende attirare l'interesse, in questa importante cerimonia, sulle politiche riguardanti il personale giudiziario, rivolgendosi in particolare al rappresentante del Ministero della Giustizia.

Ci aspettavamo qualcosa di più nel tempo trascorso da questo Governo, da questa Amministrazione.

Il poco tempo concesso per l'intervento ci porta a soffermarci su un elenco, purtroppo non esaustivo, delle criticità che riteniamo dover risolvere con sempre più urgenza per la creazione di un ambiente di lavoro orientato al benessere organizzativo che renderebbe il Ministero della Giustizia attrattivo e funzionale, vediamo quali sono:

- 1) il progressivo svuotamento di personale dagli uffici, che sta creando un serio allarme già molte volte evidenziato dai magistrati capi ufficio e dalla dirigenza di moltissimi uffici, senza che ci sia, per la maggior parte, una reale possibilità di sostituzione per l'insufficiente incidenza dei nuovi assunti; le continue dimissioni del personale che è sempre più orientato a spostarsi presso altri Ministeri o altri enti pubblici più attrattivi da un punto di vista retributivo e di carriera.
- 2) Le progressioni economiche inesistenti, vi sono dipendenti che dopo 35 anni di lavoro ha avuto solo una progressione.
- 3) Le progressioni verticali non sono state mai attuate fatte salve quella del 21 quater a seguito di numerose condanne subite dal Ministero e, di recente, quella degli ausiliari (dopo ben 13 anni dalla firma di un accordo).
- 4) Il contratto integrativo è sostanzialmente fermo, con lui tutti i problemi relativi all'inquadramento del personale che aspetta da anni un riconoscimento (possiamo citare, solo per esempio, la IV area che ha creato molte attese che non vorremmo deludere, i funzionari che aspettano di diventare direttori, i cancellieri che vorrebbero essere legittimamente inquadrati nell'area funzionari, gli assistenti che potrebbero essere inquadrati come cancellieri, gli operatori come assistenti, gli ausiliari che devono divenire operatori, se lo vogliono), insomma riteniamo che sia arrivato il momento di cambiare la vecchia impostazione e di creare un modello che valga per il futuro e non per il passato.



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

- 5) I Contratti Collettivi ricevono diversa applicazione anche tra gli uffici dello stesso distretto.
- 6) I Contratti Collettivi sono in parte disapplicati, basti pensare alle posizioni organizzative, alla banca delle ore o all'inesistenza del CUG (crediamo che nessun Ministero abbia tali carenze tutte insieme).
- 7) L'FRD è assegnato agli uffici giudiziari in base al personale presente nel distretto e non in base alla dotazione organica dei singoli uffici, danneggiando di fatto i dipendenti che lavorano negli uffici con maggiore scoperta (che, invece, dovrebbero essere premiati).
- 8) Il Premio di produttività è scarsissimo: il personale riceve in media, quando va bene, poco più di mille euro annui, dopo anni di attesa. In altri uffici pubblici l'accordo FRD viene discusso e sottoscritto nei primi mesi di ciascun anno e la media degli importi percepiti da ciascun dipendente può superare la somma annua di €5.000. È il caso dell'Inps, del Mef, dell'Agenzia per i beni confiscati alla Mafia, dell'Agenzia delle Entrate solo per citarne alcune.
Occorre incrementare il fondo, per esempio riportando all'interno del Ministero le competenze di Equitalia Giustizia consentendo al personale interno di implementare il FRD con l'aggio ricavato.
- 9) Nel vigente sistema di valutazione del personale perdura la regola dell'assoluta mancanza di informazione e di trasparenza, di indicazioni poco chiare e precise e con criteri di valutazione diversi per ogni ufficio giudiziario anzi per ogni cancelleria dove in alcuni casi non è stato attribuito il voto/giudizio, o il voto è stato dato in "trentesimi" o è stato dato solo il giudizio complessivo violando quanto stabilito dal sistema di valutazione, con obiettivi spesso non assegnati o con la richiesta di relazioni al singolo dipendente sul raggiungimento dell'obiettivo, cosa non prevista dal sistema di valutazione del personale non dirigenziale. Tali situazioni del tutto impunte creano disagi e insoddisfazioni per chi si impegna più di altri. Insoddisfazioni ancora più evidenti quando si tratta di conferire i premi di produttività.
- 10) Si firmano accordi e non si dà loro attuazione, com'è accaduto di recente per gli incentivi tecnici che nonostante il decorso del tempo, non sono stati ancora attuati.
- 11) Si ignorano le istanze dei lavoratori e dei sindacati, che dire, ad esempio, del muto ritardo sulla questione stenografia affidata a personale senza formazione, privo della qualifica, sotto minaccia di procedimenti disciplinari?
- 12) Ricontriamo ancora la mancanza assoluta di obiettivi veri, reali e innovativi che portano al miglioramento della macchina giustizia, mentre si leggono spesso obiettivi fasulli posti per essere facilmente raggiunti, così il dirigente potrà ricevere il suo premio di produttività.



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

- 13) Riscontriamo una insufficiente programmazione e pianificazione della formazione, che non porta alcun beneficio al personale o agli uffici trattandosi di "formazione da catalogo" senza mai verificare l'effettivo riscontro in termini di utilità.
- 14) Si continua ad assumere a tempo determinato lasciando in sospeso i colleghi che, nonostante siano formati ed appassionati da questo Ministero, fuggono verso mete certe e più redditive, come dal loro torto?
- 15) Ultimo punto dolente di questo "cahiers de doléances" è la questione della sede. Prendiamo atto che i nuovi assunti non solo non intendono fare alcun sacrificio lavorando fuori sede quanto sono disposti a lasciare anche il lavoro pur di non allontanarsi dalla propria terra. Non entriamo nel merito di tali scelte e non esprimiamo giudizi, però se puntiamo ad un'Amministrazione che funziona, che abbia dei dipendenti soddisfatti non dobbiamo comportarci da legulei ma prendere esempio da tutte le Amministrazioni che prima di ogni nuova assunzione, prima di ogni scorrimento di graduatoria, assestano il personale già in servizio, a tempo indeterminato o determinato a prescindere dal vincolo di 5 anni che praticamente impone solo il nostro Ministero.

Potremmo continuare con ulteriori esempi, troppi per sfortuna, tutti indicatori oggettivi che evidenziano il mancato conseguimento degli obiettivi e dimostrano la mancata valorizzazione dell'apporto del personale giudiziario la cui demotivazione è stata più volte espressa con svariate manifestazioni di protesta, sindacali e no, a dimostrazione dell'exasperazione a cui si è giunti.

L'obiettivo di Confintesa FP è quello di adoperarsi per essere promotrice di un cambiamento che parte da ciascuno di noi per migliorare il nostro insieme. Il 2024 è per Confintesa FP l'anno del cambiamento, l'augurio è che lo sia anche per il Ministero della Giustizia che è rappresentata da Donne e Uomini di certo valore e spessore culturale ed umano che possono fare la differenza, promuovendo e rilanciando la struttura e l'immagine del Nostro Ministero della Giustizia.

Grazie per l'attenzione.

Segretario Generale
(Claudia Ratti)