



2020, Anno della Responsabilità

ANNO GIUDIZIARIO 2020

INTERVENTO ALLA CERIMONIA DI INAUGURAZIONE

CORTE DI APPELLO DI LECCE

Sig. Presidente, sig. Procuratore Generale,

Saluto tutti i presenti e ringrazio per la possibilità che mi è stata accordata e che mi consente di intervenire, in occasione di questa importante cerimonia, in rappresentanza dell'OS cui appartengo.

La nostra finalità è attirare l'attenzione, sulle politiche relative al personale giudiziario, rivolgendoci in particolare al rappresentante del Ministero della Giustizia.

Ci saremmo aspettati qualcosa di più e di diverso da coloro che si sono definiti appartenere al "Governo del cambiamento", in realtà, nonostante timidi tentativi di fare del cambiamento, è cambiato molto poco.

Quello che è rimasto inalterato è la scarsissima, attenzione al personale in servizio, abbiamo parlato per anni di riqualificazione del personale interno, di formazione, di progressioni economiche, di benessere del dipendente, di miglioramenti organizzativi e professionali, di politica di misurazione e valutazione della performance... addirittura si pone come premessa indispensabile per le riforme sostanziali del sistema giudiziario la *"riorganizzazione e razionalizzazione della struttura operativa..."*.

Per il poco tempo a disposizione ci soffermiamo soltanto su una delle direttrici portanti su cui il Ministero, in particolare il Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, ha costruito i suoi obiettivi, cioè "il rilancio di una politica sul personale, verso la piena copertura ed eventuale ampliamento delle piante organiche e la creazione di un ambiente di lavoro orientato al benessere organizzativo..."

Finalità realizzata molto parzialmente e prove oggettive di questo sono:

1. il progressivo svuotamento di personale dagli uffici, problema già molte volte evidenziato dalle Dirigenze e dai magistrati capi ufficio, senza che ci sia, per la maggior parte dei casi, una reale possibilità di sostituzione del personale per l'insufficiente incidenza dei nuovi assunti.

Tra gli uffici del distretto di Corte d'appello di Lecce, spiccano per gravi carenze, gli uffici giudiziari di Taranto, dove a fronte di piante organiche formalmente piene, di fatto si contano numerosi lavoratori distaccati altrove. Ricordiamo che nel settembre scorso il Presidente del Tribunale di Taranto e la Dirigenza Amministrativa, hanno disposto la chiusura al pubblico, per un giorno a settimana, di ben quattro Cancellerie del Tribunale. Molti Colleghi, in oltre, in particolare quelli della provincia

2020, Anno della Responsabilità

Jonica, non solo si adoperano alacremente per sopperire alle carenze in organico,, ma spesso lavorano in condizioni estreme, in ambienti che destano preoccupazione per la salute e la sicurezza di dipendenti e utenti

Molte sono le problematiche relative all'edilizia giudiziaria: dall'acqua che filtra dal solaio nei giorni di pioggia al riscaldamento malfunzionante d'inverno, all'impianto di condizionamento inefficiente che rende gli uffici roventi nei mesi estivi.

2. Tornando alla questione del personale, ricordiamo la gestione del concorso per i nuovi assistenti giudiziari, che ha portato i primi in graduatoria ad essere assegnati ad uffici molto lontani dalla residenza, e gli idonei, al contrario, vicino casa, non sappiamo ancora se è formalmente corretto perché la vicenda è al Consiglio di Stato, di certo è immorale e non è di buon esempio per il Ministero della Giustizia... giusto.
3. il nuovo concorso per funzionari giudiziari, la cui tempistica è incerta, porterà all'assunzione di personale che non sarà tenuto a conoscere la fondamentale materia, per il funzionamento degli uffici, dei "servizi di cancelleria, delle spese di giustizia", materia non prevista nel bando (segnalazione che noi abbiamo subito fatto), inoltre a questo concorso stanno partecipando molti assistenti giudiziari neo assunti, ciò non porterà quindi ad un reale aumento di personale, ma il semplice spostamento da una qualifica all'altra. Se il risultato previsto dall'Amministrazione era quello di aumentare il personale in realtà è solo un cambio di qualifica e di sede, chissà con quali criteri... siamo quasi curiosi di capire come andrà questa volta!
4. I contratti collettivi costantemente non applicati, ricordiamo gli accordi sulla mobilità, per le posizioni organizzative, per la banca delle ore, per la riqualificazione degli ausiliari, dei contabili, degli informatici, dei traduttori;
5. costanti e consolidati ritardi con cui si discute dei premi di produttività per il personale;
6. sul nuovo sistema di valutazione del personale assoluta mancanza di informazione, di indicazioni chiare, con obiettivi non assegnati nella stragrande maggioranza degli uffici, situazioni che danneggeranno l'aspettativa, già peraltro più volte delusa, di progressioni economiche e l'assegnazione dei premi di produttività;
7. insufficiente organizzazione della formazione, carente e molto discontinua, per la mancanza di risorse, in particolare nel settore informatico;
8. la mancata valorizzazione delle figure apicali amministrative degli uffici, in particolare dei direttori, alla cui responsabilità non corrisponde alcun riconoscimento né di carriera né economico; -



2020, Anno della Responsabilità

9. il riconoscimento degli incentivi tecnici previsti dall'art.113 del d.lgs. n.50/2016 al personale;
10. da molti anni, inascoltati, di riportare all'interno del Ministero le competenze di Equitalia Giustizia consentendo al personale interno di implementare il FUA con l'aggio ricavato.

e potremmo continuare con ulteriori esempi, troppi per sfortuna, ma sono tutti indicatori oggettivi che evidenziano sia il mancato conseguimento degli obiettivi sia comportamenti organizzativi di inaffidabilità, di incapacità di affrontare e risolvere problemi e criticità, 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 non, a dimostrazione dell'exasperazione a cui si è giunti.

Concludendo, allora, la nostra valutazione non può che portare ad un giudizio finale di "non adeguatezza" ...

Per finire, lasciando trarre a tutti i presenti le loro personali conclusioni, ricordiamo che, come previsto dalla normativa sulla valutazione, il dipendente pubblico rischia il licenziamento in caso di una valutazione negativa per ciascun anno dell'ultimo triennio, lo stesso rischio esiste concretamente per l'Alta dirigenza che non raggiunge gli obiettivi? Parliamo di obiettivi reali che portano al miglioramento della macchina giustizia e non di obiettivi fasulli posti per essere facilmente raggiunti.

Grazie per l'attenzione.