

INFORMATIVA_39_2024

Roma, 21 ottobre 2024

CONCLUSO IL V CONGRESSO NAZIONALE DELLA FLP GIUSTIZIA
FRANCESCA MEZZANOTTE
ELETTA ALL'UNANIMITA' NUOVO COORDINATORE GENERALE

**Definita una piattaforma unitaria
per un sindacato sempre piu' forte e radicato
e una giustizia sempre piu' al servizio della comunita' e finalmente a
misura dei lavoratori**

Si trasmette l'Informativa FLP n. 39/2024

L'Ufficio Stampa

Informativa n. 39 del 21 ottobre 2024

CONCLUSO IL V CONGRESSO NAZIONALE DELLA FLP GIUSTIZIA

FRANCESCA MEZZANOTTE ELETTA ALL'UNANIMITA' NUOVO COORDINATORE GENERALE

DEFINITA UNA PIATTAFORMA UNITARIA PER UN SINDACATO SEMPRE PIU' FORTE E RADICATO E UNA GIUSTIZIA SEMPRE PIU' AL SERVIZIO DELLA COMUNITA' E FINALMENTE A MISURA DEI LAVORATORI

Dopo tre giorni di intenso dibattito e confronto, si è chiuso nella giornata di domenica 20 ottobre 2024 a Montesilvano (PE) il **V Congresso Nazionale della FLP Giustizia**, svoltosi alla presenza del **Segretario Generale FLP Marco Carlomagno** e che ha visto la partecipazione di **69 delegati provenienti da tutti i territori della Penisola**.

I NUOVI ORGANISMI ELETTI

I delegati hanno eletto i seguenti 36 componenti del **Direttivo Nazionale FLP Giustizia**:

- **ALBANESE Sebastiano** – Coordinatore Regionale FLP Giustizia Calabria
- **ALLIATA Paolo** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Venezia
- **BARBERA Stella** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Lombardia Est
- **BISIGNANO Elisabetta** – Coordinatore Regionale FLP Giustizia Piemonte
- **BUFIS Fernando** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Roma e Lazio
- **CALABRO' Antonino** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Reggio Calabria
- **CARDINALE Mauro** – Vice Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Lombardia Est
- **CARPINELLI Gerardo** – Vice Coordinatore Regionale FLP Giustizia Lazio
- **CASINI Maria Grazia** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Roma e Lazio
- **COCCIA Romina** – Coordinatore Regionale FLP Giustizia Marche
- **CRETA Giuseppe** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Roma e Lazio
- **CURRA' Antonino** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Catanzaro/Vibo/Crotone
- **CUSTOZA Jessica Giuseppina** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Reggio Calabria
- **D'ANDREA Rosa** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Basilicata
- **DE ANGELIS Virginio** – Coordinatore Regionale FLP Giustizia Lazio
- **DI CRISTINA Aurelio** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Sicilia Occidentale

- **DI LENA Lucrezia** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Basilicata
- **FLOCCARI Ilaria** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Reggio Calabria
- **GIACOBINI Giusi Stella** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Lombardia Est
- **IANNACE Ugo** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Roma
- **IANNARINO Monica** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Torino
- **INCAMICIA David** – Coordinatore Regionale FLP Giustizia Basilicata
- **MEZZANOTTE Francesca** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Lombardia Est
- **MORIGGI Giovanni** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Sicilia Occidentale
- **NASONE Antonino** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Roma e Lazio
- **PIAZZA Piero** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Sicilia Occidentale
- **PORPIGLIA Vincenzo** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Reggio Calabria
- **PORSIO Salvatore** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Sicilia Occidentale
- **SANTORO Gaetano** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Sicilia Orientale
- **SASSI Vanina** – Coordinatore Regionale FLP Giustizia Emilia Romagna
- **SCALISE Marcello** – Vice Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Roma
- **SOMMELLA Luigia** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Napoli
- **TARNO Barbara** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Lombardia Ovest
- **TEOLIS Anselmo** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Roma e Lazio
- **ZARCONI Rosario** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Sicilia Occidentale
- **ZAZZARO Rosario** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Cosenza

Il Direttivo ha quindi a sua volta eletto il nuovo **Coordinatore Generale Nazionale FLP Giustizia** nella persona di **MEZZANOTTE Francesca** e la nuova **Segreteria Nazionale FLP Giustizia** nelle persone di:

- **ALBANESE Sebastiano**
- **CARPINELLI Gerardo**
- **DI CRISTINA Aurelio**
- **INCAMICIA David**
- **MORIGGI Giovanni**
- **SCALISE Marcello**
- **TEOLIS Anselmo**

Sono stati inoltre eletti i seguenti Revisori dei Conti:

- **ARONA Carmelo** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Sicilia Orientale
- **SCHIAVETTI Gianluca** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Roma e Lazio
- **CARTOCCI Roberta** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Roma e Lazio

Questi, infine, i 26 delegati della FLP Giustizia eletti al **Congresso Nazionale FLP** che si celebrerà a Salerno dal 14 al 17 novembre prossimi:

- **ALBANESE Sebastiano** – Coordinatore Regionale FLP Giustizia Calabria
- **ALLIATA Paolo** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Venezia
- **BARBERA Stella** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Lombardia Est
- **BISIGNANO Elisabetta** – Coordinatore Regionale FLP Giustizia Piemonte
- **CARDINALE Mauro** – Vice Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Lombardia Est
- **CASINI Maria Grazia** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Roma e Lazio
- **COCCIA Romina** – Coordinatore Regionale FLP Giustizia Marche
- **CURRA' Antonino** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Catanzaro/Vibo/Crotone
- **CUSTOZA Jessica Giuseppina** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Reggio Calabria
- **D'ANDREA Rosa** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Basilicata
- **DE ANGELIS Virginio** – Coordinatore Regionale FLP Giustizia Lazio
- **DI CRISTINA Aurelio** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Sicilia Occidentale
- **GALIMI Claudio** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Roma e Lazio
- **GALLETTI Paola** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Sicilia Occidentale
- **IANNACE Ugo** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Roma
- **INCAMICIA David** – Coordinatore Regionale FLP Giustizia Basilicata
- **MEZZANOTTE Francesca** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Lombardia Est
- **MORIGGI Giovanni** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Sicilia Occidentale
- **NASONE Antonino** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Roma e Lazio
- **SASSI Vanina** – Coordinatore Regionale FLP Giustizia Emilia Romagna
- **SCALISE Marcello** – Vice Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Roma
- **SOMMELLA Luigia** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Napoli
- **TARNO Barbara** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Lombardia Ovest
- **TEOLIS Anselmo** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Roma e Lazio
- **ZARCONI Rosario** – Dirigente Sindacale FLP Giustizia Sicilia Occidentale
- **ZAZZARO Rosario** – Coordinatore Territoriale FLP Giustizia Cosenza

IL DIBATTITO CONGRESSUALE

Il Congresso, aperto dalla relazione del **Responsabile Nazionale uscente Roberto Cefalo** e presieduto dagli storici leader della FLP Giustizia, **Nino Nasone** e **Piero Piazza**, ha fatto registrare anche la partecipazione del **Capo Dipartimento del DOG, Gaetano Campo**, e del **Direttore Generale dell'UCAN, Renato Romano**, con contributi molto apprezzati.

Tutti gli interventi dei delegati hanno fatto emergere una linea chiara, con la FLP Giustizia che rivendica, sul solco della più generale piattaforma politico-sindacale della nostra Federazione,

il proprio ruolo di Sindacato libero e propositivo capace di incidere, nella fase delicata che sta attraversando tutto il mondo del Pubblico Impiego, anche nel Ministero della Giustizia.

Il vivace dibattito ha evidenziato come la Giustizia, sempre considerata tra le migliori Amministrazioni del Comparto delle Funzioni Centrali, nel tempo ha visto accentuare le proprie criticità organizzative ed ha progressivamente perso il proprio appeal, innanzitutto sul piano economico, facendosi raggiungere e perfino surclassare da altri enti e ministeri, in particolare dagli EPNE e dalle Agenzie.

Dalla fase post-covid, con le trasformazioni che hanno investito l'intera società, sono emerse in modo più accentuato e urgente le vere necessità della PA, che si è trovata velocemente costretta ad indire numerosi concorsi ai quali hanno partecipato centinaia di migliaia di giovani. Gli enti maggiormente dinamici, che hanno compreso meglio il mercato del lavoro valorizzando il proprio personale con proporzionate retribuzioni e con un sistema di welfare adeguato, si sono trovate avvantaggiate in questa inedita competizione tra Pubbliche Amministrazioni.

Il Ministero della Giustizia ha così rivelato tutta la sua incapacità a stare al passo coi tempi, laddove, in epoca social, la reputazione e le "recensioni" dell'impiego negli uffici giudiziari non potevano che essere pessime.

Le sedi del Nord, come prevedibile, sono state quelle maggiormente colpite dalla "fuga" verso retribuzioni e condizioni lavorative migliori; tuttavia, anche il resto del territorio nazionale ha toccato con mano l'esodo non soltanto di chi è stato assunto con contratto a tempo determinato, ma anche di coloro che si trovavano nella condizione più tutelata del tempo indeterminato.

LE CAUSE DEL MALESSERE

Perché questa disaffezione in una Amministrazione considerata fino a pochi decenni fa tra le più ambite e prestigiose? Il malcontento dei lavoratori ha numerose cause, che si sono sovrapposte tra loro, nel corso del tempo, fino a divenire un groviglio che attualmente pare difficilmente districabile.

Il Ministero della Giustizia, ed in particolare il Dog, ha resistito alla direzione indicata dalla Funzione Pubblica, conservando lo spacchettamento dei profili e di fatto rimanendo impermeabile al contratto Ministeri 2006-2009, nonché a quello Funzioni Centrali del 2016-2018 e rischia di non recepire nemmeno quello ultimo 2019-2021. La suddivisione per Aree, infatti, è stata maldigerita sia dai dipendenti, sia dagli stessi Organi Centrali del Dicastero.

Il personale di Magistratura, del resto, ha sempre considerato "serventi" i dipendenti amministrativi degli uffici giudiziari, faticando a riconoscerne soggettività e, talvolta, anche professionalità e competenza. In tale contesto, anche i rappresentanti dei lavoratori hanno progressivamente perso "potere negoziale" e forza rivendicativa, con la conseguente disomogeneità di posizioni.

Si ritiene che la anacronistica proporzione del personale del Ministero della Giustizia nelle aree contrattuali, con una netta preponderanza della seconda area rispetto alla terza, trovi la sua

spiegazione proprio in tale concezione amministrativa arcaica e, appunto, “servente” del personale (che sia operatore, assistente, cancelliere, funzionario o direttore) rispetto alla giurisdizione.

Attualmente la pianta organica del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria è così composta:

Dirigenti: 345 (0,75)

Area operatori: 4.415 (9,72%)

Area Assistenti: 26.715 (58,82 %)

Area Funzionari: 13.940 (30,69%)

Operando un confronto tra Amministrazioni delle Funzioni Centrali, si può verificare come all'Inps, su circa 28000 dipendenti previsti nel 2022 nel fabbisogno delle tre aree, ben 24000 appartengono alla terza area; stessa situazione all'Agenzia delle Entrate, ove è presente una dotazione organica di 43093 unità di cui ben 32544 in terza area (75,52%), 9778 in seconda area (22,69%) e solo 185 in prima area (0,43%).

Perfino all'interno dello stesso Ministero della Giustizia, gli altri due Dipartimenti non presentano la stessa sproporzione:

- al DAP vi è una seconda area pressoché uguale alla terza, mentre l'area Operatori si compone di poche decine di unità;
- al DGMC la terza area rappresenta il 73% dell'intero personale, la seconda area il 26%, mentre l'area operatori solo l'1%.

Differente risulta essere la condizione degli Archivi notarili, anch'essi con la presenza di una seconda area corposa a svantaggio della terza, nella quale è attualmente presente solo la figura del Conservatore e che, con le famiglie professionali, vedrà presumibilmente modificata la sua struttura, con l'ingresso di nuove figure.

E' di tutta evidenza che una Amministrazione che concentra gran parte del suo personale nell'area di supporto opera una scelta di compressione delle professionalità, con lavoratori che si trovano senza possibilità di sbocchi di carriera. Peraltro, la pianta organica del DOG di 45.415 è inferiore di circa 9 mila unità rispetto alla dotazione organica di quasi 54mila dipendenti che era prevista nel biennio 97/98.

Si è sin qui fatto riferimento alle dotazioni organiche complessive, ma non si può certo dimenticare come, negli uffici giudiziari, siano presenti solo 31902 unità, con una scopertura del 30%. Questo fattore complica in modo inequivocabile la già difficile situazione delle sedi periferiche e di tutti i dipendenti del DOG.

A ciò si aggiunga la norma, inserita ormai di default nelle leggi finanziarie che si sono succedute negli anni, che **impedisce al personale del Dicastero di via Arenula di accedere alla mobilità esterna intercompartimentale**, tenuta in ostaggio da una Amministrazione che non

solo non gratifica sul piano professionale, ma non consente nemmeno di transitare verso impieghi meglio remunerati e con più soddisfacenti condizioni di lavoro.

Così come **non è più assolutamente accettabile, anche nella Giustizia, la permanenza del vincolo quinquennale** nelle sedi di prima assegnazione, che si poteva giustificare nella fase del blocco delle assunzioni degli anni passati, ma non adesso in considerazione delle continue immissioni in servizio a seguito di varie procedure concorsuali. Il vincolo in questione andrebbe pertanto ridotto a non più di due o tre anni, per consentire una più snella e funzionale mobilità interna che agevoli non soltanto i lavoratori, ma anche le stesse Amministrazioni.

QUESTIONE ECONOMICA

- tutto il pubblico impiego ha rinnovi contrattuali tardivi e che non coprono nemmeno l'aumento del costo della vita;
- il salario accessorio del Ministero della Giustizia è tra i più bassi del comparto, pagato spesso con ritardo di anni;
- le indennità (di udienza, di guida, di maneggio valori, di trasferta) hanno complessivamente un valore risibile e, in ogni caso, riguardano solo una parte del personale, creando scontento da un lato tra chi non le percepisce e dall'altro tra chi, invece, ne farebbe a meno visti il gravoso impegno e la delicata responsabilità per chi svolge tali particolari attività;
- il lavoro straordinario, effettuato per colmare spesso gravi carenze di organico e non arrivare alla paralisi dell'iter processuale, viene retribuito parzialmente e/o tardivamente nell'anno successivo; lo straordinario elettorale, invece, viene persino pagato con due o tre anni di ritardo;
- sono previste pochissime misure premiali, inserite in norme di legge eluse tacitamente e senza motivazione dalla controparte datoriale, come nel caso dei risparmi di gestione, oppure attribuite a pochi soggetti solo a seguito di contenzioso.

ALTRE CRICITA'

- **attuazione di continue riforme normative che vengono calate dall'alto**, senza mai fornire una adeguata formazione e informazione né ai lavoratori interessati, né tantomeno alle Organizzazioni Sindacali. Il mancato coinvolgimento delle parti sociali che rappresentano i lavoratori, sminuisce le loro prerogative e non consente quella sinergia dialogica che è una delle principali funzioni della attività sindacale.
- **assenza di puntuali circolari esplicative** (si veda, in particolare, l'attuazione della Riforma Cartabia), che ha lasciato allo sbando i dipendenti, con un pressapochismo organizzativo da parte dell'Amministrazione senza precedenti.

- **attribuzione di nuove attività non previste dai mansionari** e spesso in contrasto con quanto previsto dai codici e dai precedenti contratti integrativi, né retribuite con indennità specifiche come le audio-videoregistrazioni.
- all'attività di recupero delle pene pecuniarie e delle confische per equivalente, sottratto ad Equitalia Giustizia e assegnato per competenza alle Procure, agli Uffici Gip per la riscossione dei decreti, alla Sorveglianza per le conversioni.

UNEP

I lavoratori hanno affrontato il passaggio al telematico affidandosi alla collaborazione tra sedi e all'autoformazione, nel consueto clima di incertezza che li caratterizza da qualche decennio, con voci incontrollate di chiusura e/o privatizzazione

Si denuncia, altresì, una disattenzione del Ministero anche relativamente al discorso sicurezza, non essendo quei lavoratori autorizzati all'uso del mezzo proprio e risultando privi di qualsiasi copertura assicurativa. Si ravvisano, inoltre, importanti deficit per ciò che attiene ai portali da utilizzare, senza personale informatico di supporto. Per non tacere degli Assistenti UNEP i quali, in misura ancora più accentuata rispetto al personale di cancelleria e segreteria, non hanno alcuno sbocco contrattuale non essendo attualmente prevista la figura del Funzionario Amministrativo assegnato all'UNEP, con conseguenti malumore e disaffezione che danneggiano lo stesso ambiente lavorativo.

PERSONALE TECNICO

Si attende da anni il passaggio in terza area dei contabili, degli informatici e degli statistici, secondo lo schema dell'applicazione dell'art. 21 quater come si è già proceduto per i cancellieri e per gli ufficiali giudiziari. Vi è da aggiungere che tali professionalità sono – non è una novità – carenti in quanto a presenza effettiva e ne andrebbe ulteriormente ampliata e, soprattutto, definita la dotazione organica, a fronte di una mutata società sempre più digitale e delle generali innovazioni che, pur a fatica, stanno investendo anche il funzionamento della macchina della giustizia.

FORMAZIONE

Si denuncia la mancanza di un adeguato piano di formazione strutturale e **diffuso per tutte e tre le Aree**, quanto mai necessario alla luce degli impianti di riforma e degli interventi legislativi che continuano ad incidere profondamente sui processi amministrativi e organizzativi degli uffici.

Pertanto, formazione in occasione delle riforme ma anche **formazione permanente**, proprio al fine di rendere l'Amministrazione più dinamica e moderna e creando in tal modo una rete di collaborazione tra uffici.

L'esigenza di implementare percorsi di formazione continua del personale, del resto, sta assumendo sempre maggiore rilievo anche ai fini della procedura di valutazione della performance, per garantire un servizio giustizia più efficace ed efficiente.

UFFICIO DEL PROCESSO

I tragici eventi correlati alla pandemia, l'intervento dell'UE a sostegno dei Paesi colpiti dal COVID ed il successivo stanziamento del Fondo europeo per la ripresa hanno portato all'approvazione del PNRR, Piano Nazionale di ripresa e resilienza, attraverso il quale l'Italia si è posta degli ambiziosi obiettivi anche per il rilancio della giustizia stessa. Gli investimenti puntano, infatti, a rendere la giustizia più efficiente, ad azzerare l'arretrato, a dimezzare la durata dei processi. La scelta di continuare sul solco già tracciato dal D.L. 221/2012 è stata naturale, anche confortata da plurime esperienze europee che prevedono un collaboratore qualificato del magistrato. Si è, pertanto, proceduto a bandire concorsi per ben 21.910 unità a tempo determinato tra Funzionari UPP, Tecnici di Amministrazione e Data Entry.

Non si erano fatti i conti, però, con la dura realtà degli uffici giudiziari: modelli organizzativi obsoleti, carenze di organico tra il personale a tempo indeterminato, riforme, come già detto, calate dall'alto senza formazione hanno causato uno stress ulteriore che ha vanificato, a nostro parere, il contributo derivante dall'immissione in servizio di tanti giovani preparati.

Il personale storico, pur accogliendo i nuovi assunti, ha maldigerito il cambiamento repentino, in particolare perché non ha tratto beneficio nei carichi di lavoro. Alcuni istituti previsti per gli AUPP, quali il lavoro agile, di fatto non sono stati applicati per non creare disparità di trattamento con il restante personale e scongiurare successivi probabili conflitti. Anche con riferimento al salario accessorio, vi sono state fulminee inversioni di orientamento, con circolari che vietavano di inserire nei turni di reperibilità il personale a tempo determinato, smentite da successive risposte a quesito che ne consentivano l'applicazione.

Senza dimenticare il limitato accesso consentito al personale a tempo determinato agli istituti di mobilità, pur in presenza di previsioni normative e contrattuali di portata generale che non prevedono distinzioni fra dipendenti a tempo indeterminato e determinato.

GIUDICI DI PACE

con la Riforma Cartabia è stato operato un gioco di prestigio ampliando le competenze del Giudice di Pace a vantaggio del Tribunale (per alleggerire il carico delle pendenze di quest'ultimo, ai fini del raggiungimento degli obiettivi PNRR), senza alcun potenziamento o modifica delle piante organiche e facendo ricorso selvaggio all'istituto dell'applicazione. In tal modo, i Tribunali e le Corti hanno visto diminuire le pendenze, affossando gli stessi GDP, ultimo baluardo della giustizia di prossimità, nei quali non è stata prevista l'assegnazione di personale PNRR a tempo determinato.

DIPARTIMENTO GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ

Il DGMC è nato nel 2015 con DPCM 15 giugno 2015, n. 84, che gli ha riconosciuto competenze specifiche rispetto al DAP, ed ha preso lentamente forma in questi anni con una serie di concorsi che hanno visto l'ingresso, in particolare, di numerosi Funzionari di Servizio Sociale. Parallelamente, il Dipartimento ha aumentato le proprie competenze, dacché si è voluto implementare il sistema delle misure e pene alternative al carcere. La delicatezza dei compiti assunti, tuttavia, non è andata di pari passo con le strumentazioni, le piante organiche e, soprattutto, con la tutela del personale spesso esposto a pericoli.

Si evidenziano solo alcune delle criticità:

- gli edifici sono spesso fatiscenti (il personale dell'UEPE di Milano, ad esempio, in stato di agitazione da mesi, è allocato presso un appartamento assolutamente inadeguato come spazi e inaccessibile per anziani o portatori di handicap);
- i nuclei di polizia penitenziaria a presidio delle sedi sono il più delle volte insufficienti, con compiti non ben definiti che provocano tensioni tra i lavoratori del settore;
- le auto di servizio non hanno la polizza Kasko e, pertanto, sono inutilizzabili dagli Assistenti Sociali in visita domiciliare, costretti ad utilizzare mezzi pubblici, raggiungendo località anche lontanissime dalla sede di servizio;
- a proposito di visite domiciliari, frequentemente non è disponibile il personale di polizia penitenziaria negli accompagnamenti, esponendo a gravi rischi gli operatori che devono verificare situazioni familiari assai delicate e compromesse;
- mancano contabili per la gestione strumentale e Funzionari amministrativi che si occupino della gestione del personale, molte volte approssimativa e con interpretazioni contrattuali fantasiose.
- le indennità di direzione sono esigue a fronte delle responsabilità assunte ed anche le risorse del Fondo Risorse Decentrate andrebbero implementate;
- il dato più preoccupante, tuttavia, è legato ai carichi di lavoro abnormi; anche in questo caso la Riforma Cartabia ha aumentato notevolmente i casi da gestire, sottoponendo questi lavoratori a rischio burnout, sottovalutato ma assai presente.

DIPARTIMENTO AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

I recenti fatti di cronaca inerenti le rivolte ed i suicidi negli istituti penitenziari mostrano un panorama di assoluta drammaticità, nel quale i lavoratori del settore si trovano ad operare in situazione di particolare malessere. Carenze di organico, strutture carcerarie inadeguate e sovraffollate, un sistema del trattamento non adeguato alle necessità della popolazione penitenziaria sono solo alcune delle cause di tale malessere. Dall'esame del PIAO emerge, leggendo il solo dato statistico, una particolare carenza tra il personale tecnico, contabile ed

informatico con punte di scopertura vicine al 40%. E' di tutta evidenza, pertanto, che occorre uno sforzo politico importante che vada oltre la mera politica assunzionale, quanto mai necessaria, ma è necessario mettere le basi affinché il personale poi rimanga e non fugga di fronte allo stress da lavoro correlato.

Occorre, a nostro parere, un attento riesame delle necessità delle varie strutture carcerarie, rinforzare ulteriormente gli organici in tutti i settori ma anche prestare particolare attenzione alla salubrità degli ambienti, pure accedendo a modalità innovative della prestazione di lavoro quali lo smartworking o il coworking, così da spezzare i ritmi e le pressioni spesso insostenibili sul luogo di lavoro. Maggiore flessibilità oraria, maggiore attenzione al benessere lavorativo possono essere elementi non banali ed importanti per alleviare gli operatori del settore.

Anche la stabilizzazione del personale precario, chiudendo finalmente l'annosa vicenda vertenziale degli psicologi e criminologi ex art. 80, specializzato quanto prezioso, sarebbe un segnale di lungimiranza che questi lavoratori attendono ormai da troppo tempo.

ARCHIVI NOTARILI

Sebbene negli ultimi anni vi siano stati importanti innesti nell'articolazione del Ministero della Giustizia che si occupa degli Archivi Notarili, noi riteniamo che essi non siano sufficienti ed occorra fare un ulteriore sforzo. Come emerge già nella relazione del PIAO, il personale impiegato ha una connotazione di grande specificità, vista la delicatezza delle attribuzioni. In particolare, il profilo del Conservatore richiede *"un elevato grado di conoscenze dei processi organizzativi gestionali in materie amministrative, contabili e archivistiche di controllo dell'attività notarile e di gestione del contenzioso in sede amministrativa e giudiziaria"*. Questi lavoratori, a nostro parere, in qualunque Amministrazione sarebbero inquadrati nell'Area delle elevate professionalità e tale è la nostra richiesta, quantomeno per le sedi di Archivio più importanti.

Si richiede una maggiore attenzione anche alle sedi periferiche, ove di frequente operano non più di due o tre unità e dove il mansionario viene accantonato per poter rendere un buon servizio all'utenza. Questi lavoratori, infatti, sono talvolta operatori che hanno acquisito una esperienza tale da ritenere ormai anacronistica la presenza della prima area.

LE PROPOSTE DELLA FLP GIUSTIZIA

- valorizzazione dell'attività di seconda area: l'attività del cancelliere/assistente va considerata tecnica e specifica, **essa necessariamente deve essere posta in terza area, ribaltando la situazione attuale;**

- attuazione vera dell'area delle **Elevate Professionalità** e individuazione delle **posizioni organizzative** anche al DOG, già presenti negli altri Dipartimenti del nostro Ministero, oltre che più generalmente in altre Pubbliche Amministrazioni;
- nel settore UNEP va individuata la figura del Funzionario Amministrativo - sbocco naturale in terza area per gli Assistenti - che possa occuparsi legittimamente ed in maniera esigibile (cioè, non affidandosi alla disponibilità del singolo) del telematico, affiancandosi al Funzionario UNEP. Per quest'ultimo, va assolutamente previsto l'uso del mezzo proprio (come avviene già nella realtà), con polizza Kasko a carico dell'Amministrazione. In ultimo, come avviene per il personale di Magistratura e per i Dirigenti, ai Funzionari UNEP ed ai pochi Ufficiali Giudiziari rimasti, va riconosciuto il buono pasto, conseguente alla attestazione di aver lavorato più di sei ore;
- stabilizzazione del personale AUPP prevedendo un mansionario certo, attività esigibili, favorendone la piena integrazione nei ruoli organici della giustizia. A tal fine riteniamo che sia indispensabile, pur mantenendo la particolare caratteristica di collaborazione in team prevista dalla struttura dell'Ufficio del Processo, dare a questo personale una collocazione certa anche all'interno delle cancellerie e segreterie giudiziarie;
- eliminazione di ogni forma di precariato: la FLP è da sempre in prima linea per dare certezza professionale alle migliaia di lavoratori a tempo determinato, inclusi gli attuali Operatori Giudiziari con contratto a tempo determinato di 18 ore settimanali per 18 mesi, assunti ai sensi dell'art. 50 ter del Decreto Legge 25 maggio 2021 n. 73, convertito con modificazioni dalla Legge 23 luglio 2021 n. 106;
- **revisione seria delle piante organiche** che tenga conto delle attuali necessità a seguito delle riforme che hanno investito la Giustizia, che rafforzi in particolare gli Uffici del Giudice di Pace, le Procure della Repubblica e gli Uffici Minorili alla luce delle nuove competenze attribuite;
- bisogna operare la copertura immediata degli oltre 200 posti vacanti dei **Dirigenti** utilizzando anche le graduatorie di idonei di altre Amministrazioni attualmente valide, oltre a prevedere procedure selettive snelle riservate al personale interno alla Giustizia;
- rivedere il Decreto Legislativo 25 luglio 2006 n. 240, **assegnando le funzioni della dirigenza per il personale giudiziario solo ed esclusivamente ai Dirigenti amministrativi**, attribuendo analoga funzione ai Magistrati Capi degli Uffici limitatamente alla gestione del personale di magistratura.

NUOVE RISORSE ED AUTOFINANZIAMENTO

La FLP Giustizia ha l'ambizioso obiettivo di essere il pungolo di questa Amministrazione, fornendo contributi tecnici e spunti per reperire risorse. Infatti, abbiamo sempre sostenuto che il Ministero della Giustizia è ricco di introiti ed è in grado di autofinanziare le necessità dei

propri dipendenti. A tal proposito, in tema di Riscossione di pene pecuniarie e Confisca per equivalente, con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 150/2022, quasi sotto silenzio vi è stata una modifica decisiva per ciò che concerne l'esecuzione della pena pecuniaria. La riscossione di quest'ultima, anziché assumere connotati civilistici, viene considerata, alla stregua della pena detentiva, attenere alla fase esecutiva del processo e, pertanto, essere di pertinenza del Pubblico Ministero. In tal modo si è estromesso il concessionario ovvero Equitalia Giustizia Spa e, contemporaneamente, analogo carico di adempimenti sono transitati negli uffici del requirente e della magistratura di sorveglianza.

La Riforma Cartabia, altresì, ha disposto che in presenza di confisca per equivalente non operi il FUG, gestito da Equitalia Giustizia, ma il Pubblico Ministero con versamento delle somme recuperate in apposito capitolo di bilancio del Ministero della Giustizia.

Nulla è dato sapere, attualmente, sulla modifica della convenzione con Equitalia Giustizia, né sulle capacità di riscossione degli uffici giudiziari e, tantomeno, dell'entità delle somme versate. In un'ottica di trasparenza e collaborazione, chiederemo questi dati al DAG e presenteremo nuovamente, con modalità più circostanziate, le nostre proposte.

Fra queste, quale misura premiante e di stimolo, la FLP Giustizia ritiene che vada certamente previsto che una percentuale del riscosso (o del maggior riscosso) sia destinata a tutti i lavoratori del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria.

BENESSERE E SICUREZZA

Si assiste, nel panorama attuale, ad una forte richiesta di welfare. Nella scelta tra un impiego e l'altro ormai è consolidato che, accanto agli elementi economici, vengano considerate decisive proprio le migliori condizioni di lavoro, implementabili anche attraverso il ricorso a istituti quali **lo smartworking ed il coworking, la flessibilità oraria e ogni strumento di conciliazione vita-lavoro, ma anche le assicurazioni sanitarie, le misure a sostegno della genitorialità, ecc..**

Vanno sperimentate nuove forme di flessibilità oraria, **attuata finalmente la banca delle ore**, occorre sfuggire alla logica della concessione dall'alto, sottrarre, solo per fare un esempio, ai giudici la decisione sulla concessione del lavoro agile e capovolgere l'assunto, premiando quei dirigenti che riescono ad ottenere migliori risultati con strutture organizzative più moderne.

Va posto un focus **sulla sicurezza nei luoghi di lavoro**, principalmente dal Sindacato che deve fungere da stimolo e pungolo nei confronti dell'Amministrazione, per prevenire ogni fattore di rischio di stress lavoro correlato e anche rilanciando i CUG, i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità e contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro. Vi sono realtà, in particolare nelle carceri e nelle strutture del DGMC, dove il rischio di burnout è assai presente e va contrastato con decisione e capillarità da parte di tutti i nostri dirigenti sindacali.

GEOGRAFIA GIUDIZIARIA E GIUSTIZIA DI PROSSIMITA'

Nel 2012 la Riforma del governo Monti portò, sull'onda del rigorismo finanziario, alla revisione della geografia giudiziaria con la soppressione di numerose sedi periferiche di Tribunale, Procura della Repubblica e Giudice di Pace, accentrando le relative funzioni alle sedi accorpanti già gravate da significativi carichi di lavoro e costringendo centinaia e centinaia di lavoratori a subire trasferimenti forzati. Senza, peraltro, far registrare i risparmi di spesa auspicati e finendo paradossalmente per determinare ulteriori ritardi nella definizione dei procedimenti e maggiori disagi anche per l'utenza esterna, oltre ad impoverire i territori coinvolti, in alcuni casi caratterizzati dalla capillare presenza della criminalità organizzata, privandoli di fondamentali presidi di legalità.

Negli anni successivi a più riprese si è tentato, in particolare su iniziativa delle rappresentanze forensi e dei livelli istituzionali delle aree geografiche coinvolte, di riportare all'attenzione del legislatore l'esigenza di riaprire almeno alcune delle sedi soppresse, per rendere effettiva quella "giustizia di prossimità" vicina ai bisogni di cittadini e imprese che da tempo la politica sostiene di voler realizzare.

Lo stesso attuale ministro Nordio si è fatto carico della questione, rinviando la soppressione di ulteriori uffici periferici precedentemente programmata e annunciando uno studio di fattibilità per la valutazione della riapertura di alcune delle sedi già soppresse. Ciò anche a seguito delle pressioni provenienti dai territori coinvolti che sono andate via via aumentando.

Alcune Regioni, come l'Abruzzo, la Calabria, la Campania, la Toscana e la Lombardia, si sono perfino dette disposte ad accollarsi le spese di gestione e di manutenzione degli immobili attraverso apposite convenzioni da sottoscrivere con il Ministero della Giustizia.

Per quanto ci riguarda, come FLP Giustizia accogliamo con favore ogni iniziativa, sia politico-istituzionale e sia delle rappresentanze forensi, volta a sollecitare il Ministro della Giustizia a dare concretamente seguito all'orientamento di modificare la riforma del 2012 sulla geografia giudiziaria, per rendere di nuovo la Giustizia vicina ai bisogni di cittadini e imprese, in modo capillare su tutto il territorio nazionale, per arrestare il più generale processo di smantellamento dei servizi pubblici in corso da anni e per alleviare, nel contempo, chi opera nella Giustizia stessa da carichi di lavoro e da stress organizzativo non più sostenibili.

Riaprire sedi soppresse a vantaggio della giustizia di prossimità, richiede ovviamente la parallela revisione in aumento degli organici, sia di magistratura che del personale amministrativo. Nell'ambito di un pacchetto più armonico e coordinato di misure per definire il quale andrebbe messa in rete, in uno sforzo sinergico e costituendo un apposito tavolo di consultazione, ogni componente legittimata a portare il proprio contributo fattivo: Ministero della Giustizia, livelli istituzionali delle comunità interessate, Associazione Nazionali Magistrati, rappresentanze forensi e Sindacati dei lavoratori della giustizia.

LA FLP GIUSTIZIA VERSO NUOVI ORIZZONTI E NUOVE PROSPETTIVE

In un panorama sindacale molto sfilacciato e spesso attestato in battaglie di retroguardia, per questo poco incisivo ai tavoli sia a livello nazionale che nelle sedi decentrate, abbiamo l'ambizione di divenire punto di riferimento stabile dei lavoratori giudiziari, costituendo allo stesso tempo un serio raccordo tra le generazioni che ne compongono la mutata platea.

A tal fine ci sforzeremo di raggiungere tutti i territori, regione per regione, ufficio per ufficio, presidiando i luoghi di lavoro, garantendo una costante presenza al fianco dei colleghi, partendo dal nucleo centrale e valorizzando e supportando, di pari passo, le strutture territoriali della FLP Giustizia esistenti, avendo comunque l'ambizione, anche in vista della prossima tornata elettorale per il rinnovo delle RR.SS.UU., di espandere la nostra presenza in realtà territoriali ed ambiti lavorativi ove attualmente siamo meno presenti.

Programmeremo percorsi formativi, in raccordo con la Federazione, destinati ai nostri dirigenti sindacali territoriali, che saranno costantemente ascoltati e consultati nella prospettiva di far crescere l'intera struttura e la qualità della nostra proposta, anche coinvolgendoli in appositi gruppi di lavoro a supporto del nostro Coordinamento Nazionale.

Abbiamo l'ambizione di rendere la FLP Giustizia ancor più riconoscibile nel panorama sindacale, con una connotazione netta di serietà, competenza, empatia e ascolto dei lavoratori, intervenendo immediatamente a loro supporto e mantenendo la schiena dritta nei confronti del datore di lavoro.

Tutti insieme ce la possiamo fare, senza disperdere l'importante contributo di esperienze ed energie che hanno contraddistinto la nostra storia, attraverso la proficua contaminazione delle nostre differenti sensibilità ed aprendoci con determinazione al futuro che è già presente qui e ora, con l'elezione di un Coordinamento Nazionale FLP Giustizia che ha segnato un sostanziale e profondo rinnovamento anche generazionale.

Avanti tutta!

**Coordinamento Nazionale FLP Giustizia
Ufficio Stampa**