



RELAZIONE INAUGURAZIONE ANNO GIUDIZIARIO 2026

Confintesa FP vuole far sentire la propria voce anche nel corso dell'inaugurazione dell'Anno giudiziario 2026. Questo appuntamento non è un atto dovuto: è il momento in cui il sistema Giustizia si misura con la realtà, riconosce ciò che funziona e, soprattutto, prende atto di ciò che non può più essere rinviato.

Noi portiamo qui un'idea essenziale: la Giustizia non è soltanto il luogo delle decisioni, ma anche il luogo dell'organizzazione che rende possibili quelle decisioni. E quando l'organizzazione è fragile, quando i ruoli sono confusi, quando le responsabilità non sono riconosciute, il servizio si appesantisce, i tempi si allungano, la fiducia dei cittadini si incrina. Per questo, parlare di Giustizia significa parlare anche – e concretamente – di persone, di professionalità, di regole chiare, di stabilità degli uffici.

In questi anni abbiamo visto riforme, transizioni, digitalizzazioni, carichi di lavoro crescenti, nuove urgenze.

Ma troppo spesso abbiamo visto anche un tratto comune: la tendenza a chiedere sempre di più a chi lavora, senza costruire un sistema altrettanto solido di riconoscimenti, strumenti e responsabilità.

E invece è da qui che si misura la serietà di una modernizzazione: non dalle parole, ma dalle condizioni concrete in cui il personale svolge il proprio servizio.

Ed è il motivo per cui tanti colleghi, pur affezionati alla Giustizia, scelgono altre Amministrazioni, non per sfiducia verso il sistema, ma perché altrove trovano ciò che qui non sempre viene loro garantito: chiarezza dei ruoli, valorizzazione professionale, coerenza organizzativa.

Noi facciamo una domanda: può un Ministero moderno permettersi di perdere le sue competenze migliori per mancanza di capacità?

1) ELEVATE PROFESSIONALITÀ

Per Confintesa FP il punto è chiaro: la valorizzazione delle professionalità non è un lusso, è la condizione per far funzionare gli uffici. L'Area delle Elevate Professionalità nasceva per colmare una distanza storica, ma quella distanza è rimasta, e in molti casi si è ampliata.

Esistono figure che coordinano, pianificano, gestiscono personale, processi, risultati: figure centrali nell'organizzazione, ma ancora prive di un riconoscimento coerente. L'EP deve diventare una carriera reale, con criteri trasparenti, regole nazionali, selezioni comparative pubbliche, obiettivi verificabili.

E deve riconoscere una verità che negli uffici è evidente: la vice-dirigenza esiste già da molti anni, ma non è regolata. Questa è una frattura che impoverisce l'organizzazione e crea frustrazione.

2) TRASPARENZA DEGLI INCARICHI E CORRETTEZZA DELLE PROCEDURE

La credibilità di un'amministrazione dipende dalla trasparenza delle sue decisioni. In ambito giudiziario, la gestione degli incarichi deve essere chiara e senza ambiguità, sia all'interno che all'esterno.

Confintesa FP ritiene che ogni incarico di responsabilità, ogni posizione organizzativa, ogni coordinamento e ogni incarico ex art.19, comma 6, debba essere conferito solo attraverso procedure pubbliche, leggibili e verificabili, perché l'arbitrio non rafforza l'autorevolezza: la indebolisce.

Per questo chiediamo:

- avvisi pubblici obbligatori, con criteri noti prima dell'avvio delle procedure;
- punteggi, griglie e requisiti trasparenti;
- pubblicazione degli esiti, così da rendere conto delle scelte;
- durata limitata e rotazione, per evitare cristallizzazioni di potere e dipendenze funzionali;
- verifiche annuali sugli obiettivi, con possibilità di revoca motivata.

Non vogliamo burocrazia in più: vogliamo regole uguali per tutti, perché solo regole uguali possono generare rispetto, motivazione e senso di giustizia dentro l'amministrazione della Giustizia.

3) DOPPIA DIRIGENZA E CONFUSIONE DEI RUOLI

La Giustizia non può permettersi la confusione tra ciò che è funzione giurisdizionale e ciò che è funzione amministrativa. **I magistrati devono poter fare i magistrati:** fascicoli, udienze, decisioni, motivazioni, governo del processo. Devono essere messi in condizione di dedicare le migliori energie alla funzione giurisdizionale, che è il cuore dello Stato di diritto.

Altra parte che deve essere affidata a personale amministrativo è quella dell'organizzazione del lavoro, gestione del personale, risorse, servizi, flussi, tecnologia, supporto operativo. Questa è la condizione per cui ogni responsabilità sia riconoscibile e ogni scelta sia tracciabile.

Quando i confini dei compiti non sono definiti con precisione, aumenta la confusione: ciascuno deve occuparsi del proprio ruolo e svolgerlo al meglio. La presenza di più responsabilità e gestioni che si sovrappongono genera tensioni e inefficienze, creando un terreno fertile per errori e incomprensioni sia nell'organizzazione che nelle istituzioni.

E non parliamo per astrazione.

Un esempio recente, documentato nel decreto del Giudice del Lavoro di Reggio Emilia del dicembre 2025 mostra con chiarezza cosa accade quando un Procuratore, Capo dell'Ufficio, ritiene di potersi porre al di sopra

delle regole e violare deliberatamente le norme sulla contrattazione integrativa, dichiarando per iscritto di non voler tener conto dei limiti fissati dal CCNL e delle circolari ministeriali, ritenendo che la giurisdizione lo esonerasse dal rispetto dei Contratti Collettivi.

Ed ancora ... di un Presidente di Corte d'Appello ritiene di poter parlare ad un'Assemblea del personale per persuaderlo a votare per una fazione al prossimo Referendum. Dov'è il magistrato terzo?

Ancora una volta, un Presidente di Corte d'Appello convoca tutti i sindacati, sia firmatari che non firmatari, ammettendo apertamente di non essere a conoscenza dei criteri esistenti e ignorando cosa sia l'ARAN.

Sono solo tre recentissimi episodi di una numerosissima serie, che dimostrano cosa accade quando l'autorità diventa arbitrio. Ed è l'esempio di cosa accade quando mancano confini chiari: si genera un clima di incertezza, intimidazione, conflitto, e si indebolisce la stessa immagine dell'istituzione.

Non mettiamo in alcuna discussione la qualità del lavoro giurisdizionale, ma un dato è chiaro: un sistema che chiede trasparenza deve essere trasparente, un sistema che chiede ordine deve garantire ordine al suo interno. Non è un conflitto tra categorie: è una questione di buon governo e di separazione di competenze.

4) IL BLOCCO DELLE CARRIERE

Ciò che più di tutto logora il senso di appartenenza e la dignità professionale dei nostri lavoratori è la mancata o intempestiva attivazione delle procedure di progressione verticale e orizzontale.

È inaccettabile che, a fronte di carichi di lavoro sempre più gravosi e di una crescente complessità normativa, il personale resti bloccato in inquadramenti che non ne riconoscono l'effettivo merito e l'anzianità di servizio.

La valorizzazione delle competenze non può restare una promessa scritta nei contratti, ma deve tradursi in bandi concreti e tempestivi. Un'amministrazione che non permette ai propri dipendenti di crescere è un'Amministrazione che condanna se stessa all'inefficienza.

Ci sono lavoratrici e lavoratori che svolgono mansioni superiori da anni, con esperienza consolidata, con responsabilità reali, ma senza titolo e senza prospettiva.

È doveroso premettere che la paralisi delle carriere non risparmia nessuno: il danno derivante dalle mancate progressioni è trasversale e colpisce ogni singola figura professionale dell'amministrazione giudiziaria, dal personale di ausilio ai funzionari. Nessun profilo è escluso da questa ingiusta stagnazione.

Tuttavia, per comprendere l'entità del paradosso che viviamo, è necessario citare alcune situazioni della distorsione in atto.

Ci sono profili tecnici – informatici, statistici, contabili – che sono diventati essenziali proprio mentre il sistema pretende digitalizzazione e monitoraggio. E c'è un tema che riguarda il funzionamento stesso degli uffici: quello

dei cancellieri e, in particolare, dei cancellieri esperti, spesso lasciati in un limbo professionale e retributivo nonostante il peso reale delle funzioni svolte.

Qui la Giustizia deve scegliere: o continua a chiedere competenza senza riconoscerla, oppure decide finalmente di trasformare le competenze in percorsi chiari.

Per Confintesa FP la strada è chiara: procedure nazionali, criteri trasparenti, valorizzazione dell'esperienza, passaggi di area dove il lavoro reale lo impone, e aggiornamento delle declaratorie professionali alla realtà di oggi. Una pubblica amministrazione moderna non può vivere di finzioni organizzative: deve chiamare le cose con il loro nome e dare loro un posto giusto.

5) STABILIZZAZIONI E CONTINUITÀ DEL SERVIZIO

“Non uno in meno” significa soprattutto una cosa: stabilizzazioni.

Non è uno slogan: è una scelta di tenuta del servizio. Organici insufficienti e precarietà non sono un dettaglio tecnico, perché ogni scopertura e ogni competenza che si perde producono arretrato, disservizi e pressione insostenibile su chi resta.

Oggi il sistema Giustizia regge anche grazie a migliaia di lavoratrici e lavoratori assunti a tempo determinato, impiegati nell'abbattimento dell'arretrato e nell'operatività quotidiana degli uffici. Sono colleghi che hanno acquisito sul campo procedure, applicativi e responsabilità.

Non sono un supporto accessorio: sono parte dell'organizzazione.

Trattarli come una componente provvisoria significa compiere un errore grave: disperdere competenze già formate proprio quando serve stabilità. Sarebbe un danno per le persone, e un danno per l'amministrazione, che perderebbe in un colpo solo esperienza operativa e continuità di lavoro.

Confintesa FP chiede che la stabilizzazione sia affrontata come una scelta razionale e necessaria: tempi certi, percorsi chiari, inquadramento coerente con le attività svolte, e il principio che chi ha retto la pressione del servizio non debba essere rimesso in discussione con nuove incertezze.

Vogliamo ricordare che a marzo sono in scadenza circa 300 contratti a tempo determinato (e part time) per operatori calabresi e campani, il processo di stabilizzazione inizi da loro.

Per chi non potrà essere stabilizzato subito, chiediamo proroghe contrattuali che evitino vuoti improvvisi negli uffici e tutelino la continuità del lavoro.

E insieme a questo chiediamo attenzione alla dimensione umana: mobilità governata e ricongiungimenti, perché un ufficio regge davvero solo se reggono le persone.

La Giustizia non può permettersi di ripartire da zero: la continuità del servizio pubblico si costruisce stabilizzando, non sostituendo.

6) VALUTAZIONE E SALARIO ACCESSORIO

Una valutazione incomprensibile o percepita come ingiusta non premia: demoralizza. Una valutazione chiara, partecipata, basata su obiettivi realistici e costruita con regole definite in contrattazione può invece diventare uno strumento di crescita. Confintesa FP chiede un modello che non trasformi la valutazione in un alibi, ma in un patto: criteri leggibili, tutela dell'equità, riconoscimento del lavoro quotidiano e valorizzazione vera dei progetti ad alto impatto, senza penalizzare uffici piccoli ma virtuosi.

7) DOTAZIONI ORGANICHE, PIANTE, PROGRAMMAZIONE: LA GIUSTIZIA NON PUÒ VIVERE DI EMERGENZE

Nessuna riforma potrà funzionare se gli uffici continueranno a operare con organici inadeguati, piante obsolete e assunzioni frammentate. Oggi la Giustizia paga vent'anni di mancata programmazione, con squilibri territoriali evidenti, scoperture croniche e una pressione insostenibile su chi resta.

Confintesa FP chiede un cambio di paradigma:

- **aggiornamento annuale delle piante organiche**, basato non su numeri astratti ma sui carichi di lavoro reali, certificati e confrontabili;
- **programmazione pluriennale delle assunzioni**, per stabilizzare i flussi e garantire continuità operativa;
- **integrazione strutturale del personale reclutato con fondi PNRR**, evitando di disperdere competenze formate appositamente;
- **riequilibrio territoriale**, perché i cittadini hanno diritto alla stessa qualità del servizio ovunque, e il personale ha diritto a condizioni sostenibili indipendentemente dal distretto di assegnazione;
- **riclassificazione dei profili superati**, così da allineare l'organizzazione alle esigenze reali e non a strutture amministrative di vent'anni fa.

Una macchina giudiziaria che cambia ogni anno non può funzionare.

Una macchina giudiziaria programmata, stabile e sostenibile invece sì.

E l'efficienza non nasce dalla sommatoria degli sforzi individuali, ma dalla certezza organizzativa: organici adeguati, ruoli chiari, continuità.



8) RISORSE FINANZIARIE E SALARIO ACCESSORIO

Il Fondo Risorse Decentrate (FRD) della Giustizia è spesso irrisorio rispetto ad altre Amministrazioni.

Confintesa FP propone di alimentare il FRD con:

- Una quota del Contributo Unificato (oggi destinato all'Agenzia delle Entrate).
- I proventi gestiti da Equitalia Giustizia.
- Risparmi derivanti dall'internalizzazione di attività paragiurisdizionali.

Sulla Cassa Mutua, la nostra posizione è netta: o si riforma eliminando i prelievi forzosi a fronte di benefici irrisori, o si chiude definitivamente.

Inoltre, chiediamo l'istituzione dell'indennità di sede disagiata per il personale amministrativo (come per i magistrati) negli uffici di frontiera o sottorganico (es. Giudici di Pace).

9) IL DIVARIO DEL WELFARE (IL CONFRONTO CON LE ALTRE PA)

A questa paralisi delle carriere si aggiunge un ulteriore, amaro paradosso: la totale assenza di un sistema di welfare integrativo. Mentre altre Pubbliche Amministrazioni facenti parte dello stesso comparto hanno saputo implementare strumenti a sostegno della famiglia, della salute e del benessere dei propri dipendenti, il comparto Giustizia appare oggi come il "fanalino di coda".

Non chiediamo privilegi, ma equità. È necessario colmare questo solco rispetto ad altre amministrazioni dello Stato, garantendo al personale della Giustizia parità di trattamento e tutele sociali che ne migliorino la qualità della vita, tanto dentro quanto fuori dagli uffici giudiziari.

10) BENESSERE LAVORATIVO E TECNOLOGIA

Il Ministero deve diventare attrattivo per i giovani. Proponiamo:

- Smart Working come diritto garantito: Un accordo nazionale post-CCNL che superi la discrezionalità dei dirigenti.
- Settimana Corta: 36 ore in quattro giorni su base volontaria per migliorare la conciliazione vita-lavoro.
- Sicurezza e Salute: Un piano straordinario per l'edilizia giudiziaria. È indegno lavorare in edifici dove 581 sedi mancano di certificato antincendio e 48 presentano controsoffitti a rischio elevato.

CONCLUSIONE

Consentitemi di chiudere tornando al senso di questa inaugurazione. Inaugurare un anno significa scegliere una direzione. Confintesa FP propone una direzione semplice, concreta, verificabile: **prima le persone, poi i**



processi, poi gli strumenti. Prima la dignità del lavoro, poi l'organizzazione, poi la tecnologia. Prima la chiarezza delle responsabilità, poi la valutazione, poi l'efficienza.

La riforma vera della Giustizia non si fa contro chi la tiene in piedi ogni giorno. La riforma vera si fa con chi la fa funzionare, riconoscendone valore e competenze, stabilizzando ciò che serve, costruendo regole uguali per tutti, separando con nettezza la funzione giurisdizionale dalla gestione amministrativa, così che ciascuno possa rispondere delle proprie responsabilità e il servizio possa funzionare davvero.

Noi ci saremo con una parola che vogliamo rendere sostanza, non slogan: **tenacia**.

Tenacia nel difendere i diritti, tenacia nel chiedere scelte razionali, tenacia nel pretendere rispetto, non privilegi.

Grazie.

Segretario Generale

(Claudia Ratti)