



Prot.862/2026

Roma, 29 aprile 2026

Alla cortese attenzione:
On. Carlo Nordio
Ministro della Giustizia
ROMA

OGGETTO: nota a verbale sottoscrizione contratto integrativo.

On. Ministro,
nel corso dell'odierno confronto sul Contratto Integrativo e sulla definizione delle famiglie professionali del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, la scrivente Organizzazione Sindacale ritiene necessario lasciare agli atti alcune considerazioni che non possono essere considerate marginali, ma che incidono direttamente sulla tenuta complessiva del sistema e, soprattutto, sulla credibilità dei percorsi professionali del personale.

Sul tema della stabilizzazione del personale Ufficio per il Processo, permane un quadro di evidente incertezza che rischia di trasformare un passaggio fondamentale in un'occasione parzialmente irrisolta. Ad oggi non risulta ancora chiaramente definita la figura professionale di inquadramento, né è stato esplicitato un perimetro puntuale delle mansioni, con il concreto rischio di determinare utilizzi non coerenti con i profili giuridici di riferimento, in contrasto con i principi sanciti dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001. Allo stesso modo, non risultano delineati criteri trasparenti per l'assegnazione delle sedi e degli uffici, né è stato chiarito se e come il personale potrà esprimere una scelta secondo logiche di graduatoria.

Particolare preoccupazione desta, inoltre, la possibile coesistenza tra la figura UPP e quella del Funzionario giudiziario senza una chiara distinzione di ruoli e prospettive, con il rischio concreto di creare differenziazioni non giustificate tra lavoratori che operano nello stesso contesto. In tale quadro, appare imprescindibile



chiarire sin da subito se la famiglia professionale dell'UPP sarà pienamente ricompresa nell'ambito del Contratto Integrativo, evitando ogni forma di marginalizzazione. Parimenti, non appare condivisibile l'eventuale previsione di periodi di prova per personale che già da anni garantisce il funzionamento degli uffici giudiziari.

Permangono, inoltre, criticità strutturali nella costruzione delle famiglie professionali. In particolare, si registra una evidente incongruenza laddove al personale dell'Area Operatori dei servizi amministrativi e generali vengono richieste attività riconducibili a livelli inferiori, determinando una frattura tra inquadramento formale e mansioni effettivamente svolte, con possibili profili di illegittimità.

Analogamente, l'attuale configurazione della famiglia professionale che ricomprende Assistenti e Cancellieri produce un appiattimento che non valorizza le specificità delle funzioni, delle responsabilità e delle competenze. A ciò si aggiunge l'assenza di adeguati strumenti di valorizzazione economica e professionale, che sta alimentando un diffuso malcontento tra il personale, con conseguenti riflessi anche sul piano del contenzioso.

Le criticità non si esauriscono nella definizione delle singole famiglie, ma investono l'intero impianto organizzativo, che ad oggi appare privo di una visione chiara e coerente. La mobilità tra famiglie non è accompagnata da garanzie in termini di sviluppo professionale, il ruolo dei Funzionari e dei Direttori ad esaurimento rimane incerto, e la previsione dell'Area delle elevate professionalità risulta limitata senza una motivazione adeguata, determinando un sistema che fatica a riconoscere e valorizzare le competenze esistenti.

In tale contesto, non può essere sottaciuta la forte criticità rappresentata dalla posizione dei Direttori, per i quali si registra un evidente disallineamento tra requisiti, funzioni e inquadramento. Risulta infatti incomprensibile la mancata collocazione nell'Area delle elevate professionalità, nonostante l'identità dei requisiti di accesso e delle responsabilità connesse alla funzione, con un conseguente svilimento della figura professionale.



A ciò si aggiunge la questione relativa alla procedura avviata con interpello per la copertura di posti di Direttore mediante semplice passaggio di profilo, che ha determinato una de-facto de-concorsualizzazione della funzione, in contrasto con il principio dell'accesso mediante concorso pubblico e con la normativa sopravvenuta in materia di rimodulazione dei profili professionali. Tale impostazione sta producendo effetti distorsivi evidenti, sia sotto il profilo dell'equità tra il personale, sia sotto il profilo organizzativo, con ricadute concrete sulle possibilità di mobilità e sulla gestione delle sedi.

Le conseguenze sono già oggi tangibili: si registrano situazioni di sovrannumero in alcuni territori, difficoltà per il personale vincitore di concorso nel rientro nelle sedi di origine, nonché disparità di trattamento tra chi ha conseguito la qualifica attraverso procedure selettive e chi vi è pervenuto mediante percorsi semplificati. Tali elementi rischiano di alimentare un contenzioso diffuso e di compromettere ulteriormente la coerenza del sistema .

Non può poi essere sottaciuto come, a distanza di tre anni dalla sottoscrizione del Contratto Collettivo, molte delle procedure previste non abbiano ancora trovato attuazione. In tale contesto, la previsione di ulteriori rinvii appare difficilmente sostenibile e rischia di compromettere definitivamente il principio di esigibilità degli istituti contrattuali. È necessario, invece, dare immediata concretezza agli strumenti già previsti, a partire dai differenziali stipendiali e dalle progressioni.

Destano, inoltre, perplessità alcune formulazioni contenute nel testo, come quella relativa al Funzionario dei servizi giudiziari, cui verrebbero attribuite in via residuale attività proprie del Cancelliere. Si tratta di una impostazione che appare tecnicamente non corretta e che rischia di generare confusione nei ruoli e nelle responsabilità.

Non meno rilevante è l'assenza, negli allegati, del profilo del Funzionario UPP, omissione che risulta difficilmente comprensibile alla luce del ruolo centrale che tale figura ha assunto nell'ambito delle politiche di riforma della giustizia .

Infine, si richiama l'attenzione su una questione che richiede un intervento immediato. L'11 maggio prossimo giungerà a scadenza la graduatoria del concorso



interno per il passaggio da Ausiliario ad Operatore, all'interno della quale risultano ancora presenti 160 idonei, molti dei quali in possesso di titoli di studio elevati e con una lunga esperienza maturata negli uffici. La dispersione di tali professionalità rappresenterebbe un errore grave, soprattutto in una fase in cui gli uffici, in particolare quelli di minori dimensioni, necessitano di continuità e competenze già formate.

Per tale ragione si ritiene necessario che l'Amministrazione proceda con tempestività alla convocazione di un confronto già nei prossimi giorni, al fine di definire in tempi rapidi il bando per i passaggi tra aree e prevedere lo scorrimento della graduatoria vigente prima della sua scadenza, valorizzando le risorse già presenti all'interno del sistema.

Alla luce di quanto esposto, la scrivente Organizzazione Sindacale ritiene che il percorso avviato rappresenti un passaggio decisivo non solo sotto il profilo contrattuale, ma anche sotto quello organizzativo e umano. Proprio per questo, si confida in un approccio dell'Amministrazione improntato al dialogo, alla chiarezza e alla capacità di tradurre in tempi certi le legittime aspettative del personale.

L'obiettivo comune deve essere quello di costruire un sistema equilibrato, coerente e realmente valorizzante, nel quale ogni lavoratore possa riconoscersi e trovare adeguate prospettive di crescita. In tale direzione, la scrivente auspica che le criticità evidenziate possano trovare un riscontro concreto già nei prossimi passaggi, nella convinzione che solo attraverso scelte condivise e lungimiranti si possa rafforzare, nel tempo, l'efficacia e la credibilità dell'intero sistema giustizia.


Dott. **Mirko Manna**
UILFP Giustizia