

Roma, 1 agosto 16 Prot. 34-2016

Al Ministro della Giustizia  
Andrea Orlando

Al Sottosegretario di Stato alla Giustizia  
Gennaro Migliore

Al Capo di Gabinetto  
Giovanni Melillo

Al Capo del Dipartimento  
Giacchino Natoli

Al Direttore Generale del Personale e della Formazione DOG  
Barbara Fabbrini

Al Direttore Generale SIA  
Pasquale Liccardo

**Ministero della Giustizia**

**ROMA**

Oggetto: Contributo per la riunione del 1 agosto 2016.

Accogliamo con favore la convocazione per un incontro specifico per il personale della DGSIA e sottopongo alla Vs. attenzione il contributo della Federazione su temi specifici.

## **SICUREZZA**

Non è una misura solo tecnica, anzi la componente tecnica è più limitata di quella organizzativa.

Per fare sicurezza è necessario creare una struttura tecnica dedicata che effettui monitoraggio, manutenzione e gestione puntuale per gli utenti che dovranno sopportare restrizioni che potranno essere mitigate da interventi pronti.

E' essenziale che la struttura sia totalmente internalizzata.

Negli ultimi tempi il tema della sicurezza è stato più volte posto, sia per la protezione fisica degli edifici giudiziari sia per la protezione dei sistemi informatici.

E' bene sgomberare immediatamente il campo da un equivoco che ricorre con frequenza, la sicurezza informatica è solo parzialmente un problema tecnico, infatti la tecnologia consente di individuare un numero molto ampio di soluzioni che permettono di ottenere il livello di sicurezza ritenuto necessario in relazione al dato o alla infrastruttura da proteggere.

La realtà è che le misure e le soluzioni tese a garantire sicurezza non possono prescindere da una revisione organizzativa che preveda il costante presidio e monitoraggio effettuato da personale fidato e padrone delle tecnologie utilizzate.

La verità è che l'Amministrazione finora ha proceduto ad una sempre più ampia e capillare diffusione dei sistemi informatici assistendo contemporaneamente inoperosa al progressivo depauperamento del personale tecnico interno che andava invece consistentemente potenziato parallelamente all'informatizzazione degli uffici.

La gestione dei sistemi in sicurezza comporta indiscutibilmente un aumento consistente degli oneri di gestione che dovranno essere adeguatamente sostenuti, evitando dichiarazioni di intenti che non trovano concretezza nel seguito.

Al momento le risorse sono largamente insufficienti già a garantire il funzionamento dei sistemi, molti dei quali hanno creato nell'utenza una aspettativa di funzionamento h 24 per 7 giorni, festività comprese.

Il contratto esterno, in via ordinaria, non prevede copertura del servizio dopo le 17,30 e dopo le 14,00 del sabato fino alle otto del successivo lunedì; parimenti risultano ordinariamente scoperti i giorni corrispondenti con le festività.

I CISIA non dispongono di personale sufficiente per realizzare eventuali turnazioni a copertura dei servizi, che peraltro dovrebbero essere di frequenza ben maggiore a quella del personale amministrativo, con previsione di remunerazione assolutamente inadeguata in rapporto alla responsabilità e allo sforzo necessario. Presso molti CISIA una previsione di turnazione dovrebbe vedere l'impegno costante dello stesso personale per molti "fuori orario" e per tutti i WE, prospettiva assolutamente irrealizzabile, inconcepibile con le risorse attuali e, comunque, ben al di fuori di ogni previsione contrattuale.

A tale situazione si aggiunge la miope posizione dell'Amministrazione che, ancora oggi, a seguito degli ultimi interPELLI, tiene alcuni tecnici collocati presso talune Procure Generali che, con la configurazione attuale dei servizi, nel caso migliore risultano sotto utilizzati.

Per quanto sopra, prima di parlare di sicurezza, è necessario realizzare un progetto organizzativo a 360 gradi che consenta di realizzare gli obiettivi senza lasciarli al livello di semplici enunciazioni di principio, magari finalizzate a ottenere facile pubblicità sui media.

Per affrontare la problematica della sicurezza è, dunque, necessario parlarne prima di tutto in termini di organizzazione delle risorse a disposizione: occorre fare in modo che il personale abbia la fiducia degli utenti (uffici giudiziari) e che coordini e gestisca i servizi eventualmente affidati all'esterno, laddove non sia possibile internalizzarli. È necessario rivedere sia le competenze formali che pratiche individuando gli strumenti tecnologici e operativi a disposizione (es. responsabilità degli accessi), ed intervenire soprattutto sulla formazione del personale tecnico in modo tale da uniformare il livello di conoscenze e far sì che sia all'altezza di partecipare attivamente monitoraggio, manutenzione e gestione dei servizi.

Purtroppo varie vicende cui si è assistito nel corso del tempo dimostrano che l'esternalizzazione selvaggia ha finora prodotto danni consistenti ed ha minato in modo sensibile la sicurezza già con i sistemi attuali.

## **RIORGANIZZAZIONE**

Le perplessità sulle scelte di riorganizzazione hanno trovato riscontro in una situazione che attualmente è di sostanziale caos, né le nomine dei dirigenti CISIA lasciano prefigurare miglioramenti.

La riduzione dei CISIA va nella direzione diametralmente opposta a quella che dovrebbe essere per sostenere l'informatizzazione già realizzata e gli sviluppi futuri; la prossimità è un valore che consente efficacia ed efficienza, i soli tecnici, peraltro non presenti ovunque, non possono sopperire ad una struttura organizzativa carente, affaticata da un aumento consistente del territorio da gestire.

Non è più ammissibile proseguire con proroghe brevi dei distacchi quando il personale tecnico dovrebbe essere stabilizzato come già avvenuto per il personale amministrativo.

In attesa delle piante organiche si deve procedere a proroghe almeno annuali dalla prossima scadenza del 30 settembre.

Nel seguito si analizzano più nel dettaglio gli argomenti, specificando che si sono evidenziati solo gli aspetti più rilevanti, ci si riserva di elaborare un documento ben più corposo dove verranno analizzati nel dettaglio tutte le numerose criticità della gestione dell'informatica giudiziaria che, in mancanza di interventi nella giusta direzione si stanno progressivamente e pericolosamente aggravando.

Sul tema della riorganizzazione è necessario dire che le perplessità iniziali per un progetto che appariva improvvisato ed incoerente già ai primordi hanno trovato tragica conferma nel caos in cui versa oggettivamente tutta la struttura informatica centrale e periferica.

La dimostrazione è nel sostanziale immobilismo delle strutture che navigano a vista e sono concentrate a consentire il funzionamento dei sistemi in presenza di una situazione sempre più deteriorata a livello organizzativo. Anche l'umore del personale è peggiorato sensibilmente in quanto si percepisce un senso di abbandono delle strutture al loro destino, pur essendo caricate di responsabilità consistenti sul funzionamento dei servizi; al contempo le stesse strutture sono state private dell'autonomia di spesa che in passato aveva consentito di reagire alle esigenze urgenti locali.

La diffusione dei sistemi informativi è sostanzialmente ferma negli ultimi due anni, l'unico nuovo sistema di cui si prospetta la diffusione è il TIAP, preceduto peraltro da una pubblicità non propriamente positiva e tecnologicamente abbastanza acerbo per una diffusione nazionale. Basti pensare che, al contrario dei sistemi distrettuali finora diffusi, il sistema ha una finta architettura distrettuale in quanto richiede l'installazione di un server dedicato per ogni circondario (soluzione poco efficiente e foriera di molti sprechi), un modo perlomeno singolare e datato per elaborare un sistema distrettuale.

Probabilmente sarebbe stato opportuno far precedere questa diffusione da una reingegnerizzazione del prodotto per adeguarlo quantomeno agli altri sistemi dell'Amministrazione.

La riduzione del numero dei CISIA va in direzione diametralmente contraria rispetto a quanto una riorganizzazione illuminata avrebbe dovuto prevedere; risulta trasparente che la soluzione è figlia della necessità di contenere il numero dei dirigenti, a dimostrazione che gli aspetti organizzativi e di erogazione dei servizi vengono sacrificati sull'altare di ipotetici risparmi realizzati nel peggior modo possibile.

Con una diffusione sempre più capillare dei sistemi informativi, in presenza di una domanda sempre maggiore di assistenza di prossimità da parte degli uffici, si è ben pensato di procedere ad un accorpamento che finisce con l'allontanare le strutture dagli uffici. Il fatto che i tecnici siano rimasti presso le sedi precedenti non tragga in inganno, la struttura CISIA funziona se la struttura organizzativa riesce a seguire puntualmente le singole esigenze, la crescita smisurata dei territori da servire rende problematica, quando non impossibile, la gestione efficace.

La conseguenza è che il personale CISIA sta subendo ingiuste lamentele e pressioni per motivi indipendenti dall'impegno profuso.

Peraltro la DGSIA si comporta come se le dotazioni organiche e i carichi di lavoro dei CISIA fossero assolutamente bilanciati, cosa palesemente non vera, pretendendo analoghe prestazioni e tempestività di risposta da tutte le sedi. Abbiamo ricevuto numerose lamentele al riguardo e ci riserviamo di condurre uno studio per denunciare pubblicamente lo squilibrio venutosi a creare, è sempre più urgente per il sindacato assumere iniziative di tutela del personale che profonde impegno molto superiore ai propri compiti.

Entrando nel merito, l'abrogazione del CISIA di Palermo a favore di Catania risulta incomprensibile, l'unica sala server interdistrettuale siciliana è presente a Messina e non a Catania, anche volendo unificare l'intera Sicilia sotto un'unica struttura, meglio sarebbe stato accorpare le sedi di Catania e Messina a Palermo, sede della Corte d'Appello più importante della regione.

La creazione del CISIA di Brescia, con l'accorpamento dello scarsissimo personale di Brescia a quello altrettanto scorso del soppresso CISIA di Padova ha raggiunto il mirabile risultato di realizzare un CISIA debolissimo sommando due debolezze dovendosi sobbarcare, per giunta, il fardello di una sala server interdistrettuale che serve un territorio di ampiezza enorme.

Il CISIA di Genova si è dovuto sobbarcare ulteriori ed ampie aree territoriali, alcune difficilmente raggiungibili, basti pensare alla Sardegna verso la quale sono presenti pochissimi voli da Genova quando da Roma e Milano il servizio è coperto in modo molto migliore, anche in questo caso la scelta si rivela assolutamente avventata ed approssimativa.

Il CISIA di Napoli tra quelli del sud è di gran lunga il meno dotato di personale ma è stato comunque caricato di ulteriori aree territoriali pur dovendo gestire sia una sala server interdistrettuale sia una sala server nazionale.

Per brevità si rinuncia ad evidenziare le criticità, non meno rilevanti, presenti presso le altre sedi.

E' evidente che, in caso di insorgenza di blocchi e problemi gravi, la responsabilità non potrà in alcun modo essere scaricata sul personale tecnico locale ma dovrà essere assunta in toto dall'Amministrazione che ha lasciato le strutture affidate ad un numero assolutamente insufficiente di

tecnici; a tutela del personale ci riserviamo di commissionare uno studio a società terze per certificare l'inadeguatezza dell'attuale organizzazione.

Sul punto anticipiamo che come sindacato vigileremo puntualmente su tutti gli eventi che si verificheranno sul territorio nazionale affinché tutte le anomalie derivanti dagli errori organizzativi dell'Amministrazione vengano pubblicamente attribuiti al corretto livello di responsabilità che, nella maggior parte dei casi, è facile individuare nel livello politico che non ha fornito risorse adeguate in termini economici e, soprattutto, di personale.

## **DISTACCHI DEL PERSONALE**

Un'altra palese discriminazione nei confronti del personale risiede nelle brevi proroghe ai distacchi.

Va ricordato che gli accordi contrattuali prevedono la stabilizzazione del personale soggetto a distacco, operazione già completata per il personale amministrativo; per il personale tecnico, sofferente da molti anni per l'assenza della pianta organica, cui avrebbe peraltro sacrosanto diritto, si è invece proceduto a rinnovi dei distacchi per periodi brevi provocando ingiustamente un evidente stato di stress per una situazione percepita addirittura come più precaria rispetto al passato.

Pur volendo comprendere l'intenzione di attendere una ipotetica riorganizzazione con disegno delle piante organiche, si sottolinea che questa vicenda dimostra ancora una volta l'incapacità organizzativa dell'Amministrazione che, in modo oggettivamente criticabile, scarica le proprie inefficienze sul personale.

Non si comprende quale difficoltà di sarebbe stata nel procedere a rinnovi annuali per poi revocarli in presenza di una riorganizzazione con stabilizzazione nella pianta organica. Nel modo in cui si è proceduto si è solo certificato una volta di più l'assenza da parte dell'Amministrazione di un preciso crono-programma con la capacità di rispettarne i tempi.

**La prossima scadenza dei distacchi è il 30 settembre, in tale occasione chiediamo di procedere ad un rinnovo almeno annuale**, o meglio ancora senza alcuna scadenza, con la riserva di revocare in presenza di una eventuale nuovo assetto organizzativo che, naturalmente, non potrà prescindere dal rispetto dell'accordo sulla stabilizzazione dei distaccati.

Sul punto ci riserviamo di assumere iniziative in sede giurisdizionale individuando anche formule di lotta sindacale con limitazione dei servizi non previsti dai mansionari e il blocco di tutte le prestazioni di straordinario; non può sfuggire che tale iniziativa avrebbe un consistente impatto sugli aggiornamenti dei sistemi che la DGSIA, giustamente, chiede di realizzare in gran parte in orari extra ufficio per ridurre il disagio degli uffici.

## **IMPEGNO RICHIESTO E PROFUSO DAL PERSONALE**

In presenza di un atteggiamento di perdurante chiusura, operazioni come quelle effettuate lo scorso Natale e in molti WE successivi devono ritenersi assolutamente irrealizzabili.

Sono ormai troppi anni che le convocazioni non sono corredate da idonea documentazione e che tra una riunione e l'altra intercorre un intervallo di tempo indefinito ed indefinibile; il 19 novembre 2015, data del nostro ultimo incontro, Lei ha comunicato alle OO.SS. che:

- ✓ il processo di riqualificazione dovrà essere pianificato e attuato su base pluriennale e si potrà arrivare al passaggio di 5600 cancellieri e 1435 ufficiali giudiziari;
- ✓ si potrà partire fin da subito con 1500 unità tra cancellieri ed ufficiali giudiziari;
- ✓ a seguire si prevederanno ulteriori ingressi dall'esterno e ulteriori passaggi interni (fino alla concorrenza dei 5600), poiché si deve tener conto della riserva dei posti all'esterno del 50% (comprensiva di coloro che sono transitati da altre pubbliche amministrazioni);
- ✓ sarà avviato un confronto quanto prima per procedere alla pubblicazione dei bandi per Funzionario Giudiziario e Funzionario Unep, per complessivi 1.500 posti;
- ✓ eventuali rimanenti fondi implementati da possibili ulteriori risorse, potranno essere destinati ai passaggi all'interno delle aree;
- ✓ nella prossima legge di stabilità l'Amministrazione si impegna ad ampliare agli altri profili professionali (contabili, informatici ecc. ecc) la possibilità di accesso alla terza area.

La nostra Federazione in quella sede ha espresso il proprio apprezzamento per le parole rassicuranti del Ministro verso un percorso che, se portato a conclusione, potrà restituire ai lavoratori giudiziari fiducia verso l'Amministrazione, ha espresso apprezzamento per le modalità ed i tempi in cui si è portato a termine la sottoscrizione dell'Accordo del FUA dell'ultimo triennio.

A distanza di ben sette mesi, a parte un altro incontro interlocutorio del 10 maggio 2016 in cui ci aspettavamo la Sua presenza (annunciata), non ci sono stati passi concreti, non è pervenuta alcuna proposta dell'Amministrazione da esaminare e tra i lavoratori che aspettano aumenta la delusione e la rassegnazione. Come dar torto?

La nostra Federazione è a disposizione per ogni confronto e contributo ma, a questo punto, ci si aspetta passi concreti verso il personale.

Cordiali saluti

Il Coordinatore Nazionale

(Claudia Ratti)  
*Claudia Ratti*