



2022 - Anno dell'Emancipazione

#RSU2022 #AlteprofessionalitaPA #iscrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

Roma, 25 febbraio 2022 prot. 22/2022

Ministro della Giustizia
Prof. Marta Cartabia
segreteria.ministro@giustizia.it

Capo del Gabinetto del Ministero della Giustizia
dott. Raffaele Piccirillo
protocollo.gabinetto@giustizia.it

Sottosegretario di Stato
On. Avv. Macina
sottosegretario.macina@giustizia.it

Capo del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria
dott.ssa Barbara Fabbrini
capodipartimento.dog@giustiziacert.it

Direttore Generale del personale e della formazione
dott. Alessandro Leopizzi
dgpersonale.dog@giustizia.it

Oggetto: Provvedimenti organizzativi relativi al personale PNRR, DL 80/2021 recante " *misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*". Osservazioni.

PREMESSA

Obiettivo primario della scrivente O.S. è la strenua difesa di un principio generale di equità di trattamento tra il personale PNRR e gli altri dipendenti che da anni sono alle dipendenze del Ministero della Giustizia, sia in termini di accesso e fruizione al lavoro agile che per ogni altro aspetto relativo all'organizzazione del lavoro ed alla progressione di carriera.

Non dobbiamo/vogliamo più cadere nel "tranello" che induce i dipendenti dello stesso Ministero della Giustizia ad essere divisi e contrapposti a danno di tutti perché riteniamo che la responsabilità sia unicamente di un'Amministrazione che, perdendo una visione organica, agisce da oltre venti anni sull'onda emergenziale, con le motivazioni più disparate.

Ed è così che, per l'incapacità di un'Amministrazione (variamente gestita nel corso dei decenni) di "mettersi al pari", si assume "nuovo" personale senza preventivamente riqualificare il "vecchio", si coprono le sedi ambite dai vecchi con il nuovo personale, si assegnano attrezzature nuove al personale appena assunto lasciando i vecchi in situazioni precarie ecc. ecc.

Ed è così che, questa volta, ripetiamo, non vogliamo cadere nello stesso tranello del passato, di quando, ingenuamente, abbiamo attaccato duramente i colleghi (che hanno semplicemente colto un'opportunità) invece che all'Amministrazione (che ha offerto l'opportunità senza pensare a quanto fosse dannosa).

Insomma, l'Amministrazione arma una faida tra i "vecchi" ed i "nuovi" dimenticando che, ben presto, anche i "nuovi" diventeranno "vecchi" e la situazione si ripeterà con il consueto *cliché* ...

Dunque, con questa premessa, che riteniamo importante, procediamo ad osservare quanto segue.

1. EQUITÀ NELL'ACCESSO AL LAVORO AGILE.

Se pensiamo che:

- negli anni, nonostante le reiterate richieste della scrivente O.S., non è mai stato attuato il telelavoro e, successivamente, il lavoro agile.
- A parte la breve parentesi della pandemia l'Amministrazione non ha colto l'occasione per innovare l'organizzazione del lavoro e conseguire un maggiore benessere organizzativo ed il lavoro agile non è "una delle modalità ordinarie dell'organizzazione del lavoro", come già avviene in altre Amministrazioni pubbliche, ma spesso si è preferito optare sul cosiddetto "coworking".

Per la maggior parte dei dipendenti di ruolo di questo Ministero il lavoro agile continua ad essere un miraggio.

In questo contesto, già di per sé delicato, sono numerosi i dipendenti insoddisfatti – ancor più laddove si pensa che il documento presentato insiste sull'opportunità di adottare il lavoro agile per il personale PNRR e rischia di innescare un ulteriore motivo di conflitto tra questi ultimi e i dipendenti di ruolo.

2. RIORGANIZZAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI.

Vale la pena spendere alcune parole sulla riorganizzazione dei profili.

Leggendo il cosiddetto "mansionario UPP", emerge abbastanza chiaramente la volontà di delineare una nuova figura professionale che coniughi caratteristiche attualmente appartenenti a profili diversi, e cioè:

- la preparazione giuridica dei funzionari giudiziari, affinché possano svolgere le attività di supporto al magistrato;
- la possibilità di assistenza ai magistrati in udienza, tipica delle qualifiche di seconda area;
- le funzioni di raccordo con la cancelleria, soprattutto per quanto riguarda la fase di preparazione e scarico delle udienze;
- i compiti gestionali volti a supportare i processi di digitalizzazione e innovazione organizzativa, oltre che il monitoraggio dei risultati.

Nonostante i proclami in senso contrario, pare che sia chiara la creazione della nuova figura di "assistente del giudice", ferma restando la possibilità di utilizzare il personale UPP, in modo residuale, anche per attività diverse. Prospettiva questa che desta preoccupazione perché, come si afferma chiaramente nel Mansionario UPP, il suo "*carattere di temporaneità potrebbe sfumare nella continuità*" (non dimentichiamolo).

È dunque evidente la necessità di nuove figure professionali, ma come si conciliano con le "vecchie"?

Numerosi ordinamenti già prevedono la figura dell'assistente del giudice e, se si ritiene che esista una tale esigenza, bisognerebbe metterla sul piatto della bilancia, approfittandone per rivedere nelle opportune sedi **e non in via emergenziale e urgente** l'articolazione attualmente presente.

Ancor più perché a seguito del nuovo CCNL sarà indispensabile ridisegnare un ordinamento professionale che sia moderno ma anche rispettoso delle peculiarità e dell'esperienza del personale in servizio da decenni senza sottovalutare l'apporto che, di certo, porteranno i giovani.

Vogliamo allora rilanciare la necessità del riconoscimento al personale giudiziario delle cosiddette attività paragiurisdizionali, attualmente già sostanzialmente svolte dai colleghi in molti uffici giudiziari.

3. EQUITÀ NELL'ADESIONE AL LAVORO AGILE

Sorprendente quanto preoccupante (nella direzione opposta a quanto finora detto) è la previsione secondo cui "*l'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile avviene a seguito di provvedimento organizzativo dell'Amministrazione e non su base volontaria*".

Se è evidente che la decisione di ricorrere lavoro agile non può prescindere dalle effettive esigenze dell'Amministrazione, è altrettanto evidente che debba soddisfare entrambe le parti.

Riteniamo pertanto che:

- la scelta di adottare provvedimenti di parte potrebbe ledere il diritto ad un sereno ambiente di lavoro per il personale UPP di recente assunzione;
- anche per il personale UPP l'adesione al lavoro agile debba avere "*natura consensuale e volontaria*", come previsto dalle Linee Guida attualmente vigenti e recepito dall'art. 37 del Nuovo CNL.

Le esperienze raccolte durante questi due anni di pandemia ci dicono infatti che **il lavoro agile è una soluzione desiderabile per molti ma non per tutti** e che, nonostante la retorica in senso contrario sia stata a volte dominante, sono numerosi i dipendenti del Ministero della Giustizia schiettamente entusiasti di riprendere il lavoro in presenza, di ritrovare la dimensione umana del rapporto con i colleghi, di vedersi riconosciuti degli spazi di autonomia dalla propria famiglia.

Obbligare gli addetti all'ufficio del processo ad accettare una decisione nella quale non hanno nessuna voce in capitolo solo per sopperire alle carenti strutture edilizie del comparto Giustizia è dunque, a nostro avviso, eccessivo.

4. EQUITÀ NELLE DOTAZIONI STRUMENTALI

La carenza di dotazioni tecnologiche adeguate all'interno di questo Ministero è un problema che non è nato con la pandemia, ma che ci trasciniamo dietro da ben prima.

La necessaria digitalizzazione si è scontrata a lungo con la scarsità non solo di scrivanie, sedie e personal computer adeguati, ma anche di scanner e stampanti.

Ovviamente, tutto ciò ha avuto nel corso degli anni un impatto rilevante sulla produttività del lavoro negli uffici giudiziari.

L'epidemia ha esacerbato questa situazione di difficoltà a cui i dipendenti, quasi sempre, hanno fatto fronte **utilizzando risorse personali** e assicurando così la continuità del lavoro anche nei momenti più drammatici.

Ovviamente, alle battaglie per ottenere gli strumenti informatici si sono aggiunte anche quelle – a volte persino più complicate – per ottenere le configurazioni da remoto degli applicativi necessari a svolgere il proprio lavoro (al momento può dirsi che solo i servizi centrali e quelli per il settore civile sono adeguatamente coperti, mentre il settore penale resta nei fatti escluso dall'applicazione del lavoro agile, ad eccezione del SIAMM).

Ricordiamo che a fine 2021, finalmente, sono arrivati i famosi "PC portatili ministeriali" anche se troppo tardi perché, nei fatti, l'Amministrazione ha applicato una stretta sul lavoro agile e, immediatamente

dopo, ha chiesto la restituzione affinché fossero destinati proprio al nuovo personale PNRR!

A questo si aggiunga che al nuovo personale addetto all'ufficio del processo sono state destinate scrivanie e sedie nuove a fronte di comprovate e datate esigenze del personale di ruolo.

Se è evidente la necessità di garantire a questi nuovi colleghi tutti gli strumenti necessari a svolgere bene il proprio lavoro, tanto in ufficio quanto da casa, non si possono però ammettere disparità di trattamento rispetto a quanto normalmente avviene con il personale di ruolo, che quotidianamente da anni si scontra con difficoltà materiali elevate.

CONCLUSIONI

Il personale dell'Ufficio del processo è, di certo, una risorsa preziosa per velocizzare la "lenta macchina della giustizia", certamente sarà costituito da personale giovane e brillante la cui esperienza, negli anni futuri, potrà essere preziosa e colmare le numerose vacanze di organico, rese ancor più gravi dai futuri pensionamenti.

La scrivente O.S. non solo non si opporrà quanto si adopererà per la piena integrazione del personale ed al consolidamento della posizione all'interno del Ministero della Giustizia ma, per ragioni di giustizia che muovono il proprio operato, non potrà dimenticare che, **ancor prima**, l'Amministrazione ha il dovere, oltre che l'obbligo morale, di:

- consentire il passaggio alla terza area di tutto il personale della seconda area che attende da anni (per il quale è in atto una diffida inesitata e che, purtroppo, sfocerà in un nuovo inevitabile contenzioso);
- consentire il passaggio del personale dalla prima alla seconda area;
- provvedere alla riorganizzazione dei profili professionali;
- consentire a tutto il personale già in servizio di ottenere le dovute progressioni economiche.

Siamo convinti che i comportamenti ispirati alla vera giustizia sono la garanzia per un futuro migliore.

Cordiali saluti.

Segretario Generale

(Claudia Ratti)

