



2025 – Anno dell'Autenticità

Segreteria Generale

Per il vero cambiamento
vota Confintesa FP

RSU

2025

14-15 e 16 aprile

Roma, 22 gennaio 2025, prot. 04

Al Ministro della Giustizia

On. Carlo Nordio

Al Capo di Gabinetto Ministero della Giustizia

Dott.ssa Giusi Bartolozzi

Al Vice Ministro della Giustizia

On.le Francesco Paolo Sisto

Al Ministro della Pubblica Amministrazione

On. Paolo Zangrillo

Al Dipartimento Funzione Pubblica, Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico

Dott. Alfonso Migliore

Al Dipartimento Funzione Pubblica, Ufficio per la qualità della performance e le riforme

Al Capo del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria

Dott. Gaetano Campo

Al Direttore Generale Organizzazione Giudiziaria

Dr.ssa Maria Isabella Gandini

Oggetto: Osservazioni al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il Triennio 2025-2027

In riferimento alla e-mail pervenuta in data 16 gennaio 2025 alle ore 17.59 con dal testo laconico "Si invia in allegato la nota in oggetto", avente ad oggetto: "Piano Organizzativo del Lavoro Agile anno 2025 (POLA)" contenente ben 12 allegati in vari formati (pdf, excel e word) di cui uno denominato "1976" che in realtà rappresenta la lettera di trasmissione.

Al di là dell'oggetto sono stati allegati il Piano triennale dei fabbisogni del personale con schemi e relazioni di ogni Dipartimento in un modo che definire "confuso" è riduttivo.

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA













info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it

tel. 06/83413586 - 3476361078

Via Boezio 14 - 00193 Roma

CF: 97619480581 - KRRH6B9

Per rendere meglio l'idea si riportano i documenti:

-  1976.pdf
-  All3_POLA_2025.docx
-  Allegato_m_dg.UCAN100.16-12-2024.0032527.U_Archivinatorili-Organizzazione lavoro agil.pdf
-  Piano triennale dei fabbisogni di personale (2025-27).docx
-  POLA 2025 - 2027 - PDG 16 dicembre 2024.pdf
-  POLA 2025-2027 DGMC.pdf
-  Prospetti PTFP 2025 - 2027 DGMC.pdf
-  PTF del DOG 2025-2027.docx
-  PTFP 25-27 CCNL 19-21 AREE E DIR - con Dirigenti penitenziari agg. IVC .xlsx
-  PTFP 2025-27.xlsx
-  Relazione PTFP 2025 2027 DGMC.pdf
-  RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL PTFP 2025 - 2027.docx

Questa comunicazione, purtroppo, riflette ancora una volta la mancanza di attenzione e rispetto nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori e rappresenta un ulteriore esempio, solo l'ultimo in ordine cronologico, di sciattezza e disinteresse verso i lavoratori del Ministero della Giustizia.

Nel merito la situazione non migliora, anzi ... Il piano risulta carente di quei cambiamenti radicali che sono indispensabili per risolvere le problematiche strutturali dell'Amministrazione e renderla più competitiva all'interno del panorama pubblico. In particolare, risulta difficile comprendere come sia possibile rilanciare un'Amministrazione che, nel contesto del comparto di riferimento, appare la meno attrattiva, senza un adeguato stanziamento di risorse finanziarie per modificare l'attuale assetto organizzativo, ormai obsoleto.

1. INADEGUATEZZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Nel documento si afferma che "Il Piano individua le unità di personale ritenute necessarie per l'efficace ed efficiente svolgimento delle attività istituzionali dell'Amministrazione," ma ciò risulta in evidente contraddizione con le affermazioni relative alla dotazione organica dell'Area III, con particolare riferimento al personale PNRR, che evidenziano una carenza significativa.

In particolare, si legge *"Si rappresenta, tuttavia, a fronte di tali capacità assunzionali che la dotazione organica, pur nell'attenta rimodulazione operata dall'Amministrazione, risulta essere incapiente e non idonea a dare piena attuazione alle disposizioni programmatiche del piano di bilancio strutturale, relative alla stabilizzazione stessa. Pertanto, l'Amministrazione procederà all'assunzione a tempo indeterminato a*

far data dal 1° luglio 2026, nei limiti della capienza della dotazione organica, che tuttavia, alla luce di quanto sopra dovrà essere ulteriormente ampliata avendo già provveduto, per quanto possibile, alla rimodulazione come sopra già rappresentato”.

La scrivente ha più volte sollecitato, durante le trattative sulla riformulazione delle famiglie professionali, la necessità di ampliare in maniera significativa la capienza dell'Area III, in linea con quanto previsto da altre Pubbliche Amministrazioni.

Un ampliamento dell'Area III è indispensabile per rendere più aderente la struttura organizzativa alle richieste di specializzazione derivanti dall'evoluzione del mondo del lavoro attraverso:

1. la stabilizzazione di tutti i lavoratori PNRR attualmente in servizio;
2. la valorizzazione del personale altamente qualificato della Area II, per titolo di studio o per esperienza acquisita sul campo ed entrato a seguito di procedure concorsuali complesse, garantendo la dovuta gratificazione personale (ci riferiamo, per evitare equivoci, ai Cancellieri esperti ed agli Assistenti oltre al personale informatico, contabile e statistico che attende da anni ancora l'applicazione del 21 quater ed il passaggio di area).

Sul punto riteniamo sia attinente il passaggio ove la stessa Amministrazione riconosce l'importanza di *“rivedere le dotazioni organiche, come sopra descritto, alla luce dei nuovi assetti organizzativi e ridefinire i contenuti delle competenze professionali dei dipendenti, per una Amministrazione più innovativa ed efficace nella sua offerta di servizio”.*

Rimodulazione delle competenze professionale che, tuttavia, avrebbe potuto essere attuata in occasione del rinnovo del CCNI.

2. DIRIGENTI, ELEVATE PROFESSIONALITÀ E DIRETTORI.

Con grande sorpresa, il documento presenta una revisione peggiorativa delle dotazioni organiche per le “elevate professionalità”, riducendo drasticamente il numero di unità da inquadrare a soli 30 posti, rispetto ai 60 precedentemente proposti nelle trattative e già molto lontani dai numeri necessari per far fronte alle esigenze strutturali dell'Amministrazione e del personale.

Confintesa FP da tempo sta chiedendo una revisione delle fasce dirigenziali (da quattro a tre) destinando una parte significativa dei posti di 4^a fascia e quelli vacanti negli uffici privi di dirigente, alle Elevate Professionalità. Questo approccio potrebbe favorire un risparmio economico e al contempo garantire un'integrazione più qualificata tramite procedure selettive che tengano conto dell'esperienza acquisita dal personale interno nel corso degli anni.

È anomalo il comportamento dell'Amministrazione che preferisce assumere:

- 107 dirigenti, mediante selezione bandita da S.N.A., mobilità, scorrimento da graduatorie vigenti;
- 5 dirigenti mediante scorrimento di graduatoria vigente dell'Agenzia delle dogane e Monopoli;
- 54 dirigenti con concorso esterno senza alcuna riserva per il personale interno.

Prevedere una procedura per il reclutamento di 11 dirigenti riservata ai dipendenti in servizio presso il Ministero della giustizia area funzionari e 5 ai dipendenti in servizio presso il Ministero della giustizia area funzionari con incarico ex art.19 comma 6 del D.lgs. 165/2001.

Questo vuol dire che non si pensi in alcun modo a risolvere il problema dei direttori (ed anche qualche funzionario) in servizio presso il Ministero della Giustizia che da decenni di fatto svolgono funzioni dirigenziali sostituendo ed affiancando i dirigenti preferendo personale esterno. Che comportamento è questo?

È incomprensibile il motivo per cui l'organo politico abbia avviato una (corretta) risoluzione per la stabilizzazione della magistratura onoraria, mentre non si compie un simile sforzo per riconoscere adeguatamente il ruolo dei direttori e di alcuni funzionari, che da decenni gestiscono funzioni vitali all'interno degli uffici giudiziari senza alcun riconoscimento di carriera.

Sono incomprensibili voci (speriamo infondate) di future ed immediate assunzioni di nuovi direttori senza aver ancora aver idea di come risolvere il problema degli attuali direttori in servizio.

3. IL FLOP DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

I dati e la situazione esposti nel documento programmatico mettono in risalto l'assenza di appetibilità dell'Amministrazione giudiziaria il cui trattamento normativo ed economico peggiorativo è noto.

"Dall'analisi dei dati sopra esposti emerge che, nonostante vi siano state assunzioni a copertura quasi

dell'intero piano triennale, il turnover mostra vacanze della dotazione organica pari a 15.158, con un trend rispetto agli anni passati in crescita e non in diminuzione anche a causa delle criticità rilevate al paragrafo IV, tra cui in particolare la concreta impossibilità di assumere mediante scorrimenti di graduatorie di altre amministrazioni, per mancanza di adesione dei candidati, circostanza che determina una contestuale impossibilità ad impiegare efficientemente le risorse finanziarie disponibili.

Altra causa determinante è da ritrovarsi negli elevati livelli di turn over che riportano una media di 1.700 cessazioni l'anno, in crescita per il 2025 e 2026. Occorrerebbe, pertanto, pianificare assunzioni per oltre un quarto rispetto alle effettive vacanze per provare a colmare il vuoto nell'organico, seguendo la logica adottata nella pianificazione assunzionale a tempo determinato del P.N.R.R., volto all'inserimento di circa diecimila unità fino all'orizzonte di piano, un tempo peraltro utile all'amministrazione per pianificare e integrare la presente programmazione mirata ad assunzioni in pianta stabile. Importate è, contestualmente, rivedere le dotazioni organiche, come sopra descritto, alla luce dei nuovi assetti organizzativi e ridefinire i contenuti delle competenze professionali dei dipendenti, per una Amministrazione più innovativa ed efficace nella sua offerta di servizio”.

La soluzione alla mancanza di adesioni e alle dimissioni dei candidati può essere trovata nella revisione degli assetti organizzativi e dei contenuti delle competenze professionali. Tuttavia, è necessario anche un aggiornamento dei contenuti manageriali attraverso l'implementazione di moduli organizzativi che bilancino le esigenze di vita personale con quelle di servizio (mobilità, lavoro da remoto, welfare), la creazione di una dirigenza amministrativa indipendente da quella giudiziaria e la valorizzazione del personale dal punto di vista dell'avanzamento di carriera ed economico.

4. BLOCCO DEL PERSONALE

Con il Decreto Milleproroghe del 27 dicembre 2024, n. 202, il divieto di assegnazione del personale dell'amministrazione della giustizia ad altre amministrazioni in vigore dal 2016 è stato prorogato fino al 31 dicembre 2025. Quale reato hanno commesso i dipendenti del Ministero della Giustizia (a differenza dei lavoratori del medesimo comparto) per meritare una condanna di 9 anni?

Perché il Ministro non rende appetibile il lavoro al personale interno?

5. BLOCCO DELLE PROGRESSIONI

Leggiamo: *“Si rileva che, fermo restando quanto già rappresentato, l’Amministrazione potrà valutare di utilizzare anche parte delle capacità assunzionali, riservandole alle progressioni interne del personale, a far data dal 1° gennaio 2027”.*

Osserviamo che non tutto il personale è riuscito ad acquisire una fascia economica superiore negli ultimi 15 anni, bloccare le progressioni per il prossimo biennio può incentivare la permanenza nel Ministero della Giustizia?

6. MANCATA APPLICAZIONE DEGLI ACCORDI

Nel Ministero della Giustizia è uso e abuso la persistente procrastinazione nell’applicazione di leggi, CCNL ed Accordi.

Non è stato ancora applicato il protocollo di intesa sottoscritto il 26 aprile 2017 anche per la parte di interesse del personale che ha impedito, nei tempi indicati, il passaggio dei Funzionari (di ogni profilo professionale) nel profilo di Direttori, degli Assistenti a Cancellieri e degli Operatori ad Assistenti.

Il termine per la definizione delle famiglie professionali non è scaduto a novembre 2022 senza alcuna responsabilità da parte della politica e dei dirigenti responsabili?

Nel documento si sottolinea la mancata sottoscrizione del CCNI e la definizione del nuovo ordinamento professionale, nonostante siano in corso le interlocuzioni tra il Dipartimento dell’Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi e le Organizzazioni Sindacali.

Confintesa FP ha sempre ritenuto che l'accordo avrebbe rappresentato un'opportunità per avviare un percorso di cambiamento significativo, attraverso la ridefinizione delle competenze professionali e l'adeguato inquadramento dei profili.

La mancata sottoscrizione di tale accordo appare come una manifesta disattenzione da parte della politica verso il malessere e le giuste istanze del personale, che da anni attende una risposta concreta in termini di valorizzazione e riconoscimento delle proprie professionalità.

La mancata sottoscrizione, almeno per Confintesa FP, deriva da un’assenza di prospettive e dall’assenza di investimenti per il personale in servizio, da una politica miope incapace di fare un progetto a media distanza.



2025 – Anno dell'Autenticità

Segreteria Generale

Per il vero cambiamento
vota Confintesa FP

RSU

2025

14-15 e 16 aprile

Non basta fare proposte inaccettabili dopo 14 anni dall'ultimo Contratto Collettivo, senza possibilità di crescita, senza la stabilizzazione per tutto il personale a tempo determinato e con assunzioni di nuovo personale senza esperienza nel Ministero della Giustizia.

CONCLUSIONI

Le osservazioni espresse evidenziano una serie di criticità che richiedono una revisione urgente e sostanziale del piano triennale dei fabbisogni di personale con un cambiamento sostanziale della gestione del Ministero della Giustizia.

È necessario un impegno maggiore da parte della politica per superare le attuali inefficienze, ridurre il turnover e garantire il giusto riconoscimento al personale che quotidianamente contribuisce al funzionamento degli uffici giudiziari. Solo attraverso un cambiamento strutturale, che includa una revisione della dotazione organica e dei modelli organizzativi, sarà possibile raggiungere un'Amministrazione più efficiente, attrattiva e in grado di rispondere adeguatamente alle sfide future.

Cordiali saluti

Segretario Generale

(Claudia Ratti)