

Roma, 14 novembre 2018

Prot. N. 1042

On.le Alfonso Bonafede
Ministro della Giustizia

Oggetto: politica degli organici presso l'amministrazione giudiziaria

Più volte, e da ultimo con la nota del 1° agosto scorso (all 1), la CISL ha posto l'accento sulla necessità di attuare un'efficace politica degli organici nella Giustizia ed in particolare nell'Amministrazione Giudiziaria. Le assunzioni effettuate negli ultimi tempi hanno dato solo una boccata di ossigeno. Nulla di più, perché il numero del personale in servizio è continuato scendere. Chi rappresenta con serietà i lavoratori non può esimersi dal segnalare la gravità della situazione dell'Amministrazione Giudiziaria che è diretta conseguenza della infausta gestione dei Governi che si sono succeduti a partire dai primi anni novanta del secolo scorso specie in materia di organici. Infatti le reiterate e periodiche riforme (organizzative e non) delle amministrazioni centrale e periferica sono state accompagnate non dall'investimento di nuove ed ulteriori risorse ma anzi dalla progressiva erosione di quelle esistenti, specie di quelle umane. L'ultraventennale blocco del turn over in particolare ha determinato l'innalzamento progressivo dell'età media dei lavoratori ed il progressivo spopolamento degli uffici. Con novemila scoperture consolidate, l'amministrazione giudiziaria perde per pensionamenti circa mille lavoratori all'anno ed il trend è destinato a crescere in futuro ed anzi a moltiplicarsi nella ipotesi di riforma in melius della legge Fornero.

La carenza di personale, che non riguarda il personale di magistratura (il reclutamento dei magistrati si svolge annualmente con cadenza pressoché regolare), ha determinato inevitabilmente anche il considerevole incremento dei carichi di lavoro negli uffici con notevole pregiudizio sia per la funzionalità degli stessi sia per la salute dei lavoratori. Non sono infrequenti i casi di stress da lavoro correlato certificati ai lavoratori giudiziari. Se la situazione di forte criticità degli uffici giudiziari è nota ed è immediatamente percepibile anche a chi solo occasionalmente ha contatti con le cancellerie e segreterie giudiziarie o con le aule di giustizia, sfugge ai più la grave situazione in cui versa l'Amministrazione Centrale. Il Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, come centro decisionale dell'intera amministrazione, svolge un ruolo cruciale in quanto dalla qualità e dalla quantità dei servizi che eroga dipende inevitabilmente il buon andamento degli uffici giudiziari ossia dell'intera amministrazione periferica. Orbene, come abbiamo più volte segnalato nel corso degli anni e con riferimento ai diversi settori, l'Amministrazione Centrale sta attraversando una profonda crisi a causa essenzialmente della carenza di personale (nel corso degli anni decine e decine di lavoratori sono stati collocati a riposo e non sono stati sostituiti a causa del blocco del turn over) ma anche a causa delle recenti riforme organizzative e dei processi lavorativi che non sono state accompagnate da investimenti in nuove ed ulteriori risorse ed in formazione. Più volte la

CISL ha segnalato la gravissima situazione in cui versa l'ufficio pensioni. Tale ufficio oltre ad aver perso col tempo qualificati lavoratori ha visto la recentissima introduzione di applicativi informatici (PASSWEB) che consentono sì di interagire direttamente con l'INPS ma che stanno rallentando di molto il lavoro con la conseguenza che i lavoratori collocati a riposo, dopo aver prestato servizio in una amministrazione disastrosa, percependo tra l'altro un salario accessorio da fame, riscuoteranno la pensione con mesi di ritardo (all 2 e 4). Più volte la CISL ha segnalato le difficoltà della Direzione Generale delle risorse materiali e delle tecnologie. La stessa, costruita dal DPCM 84/2015 come centro unico di spesa, ha subito l'ampliamento considerevole delle competenze, del carico di lavoro e delle responsabilità senza ricevere significativi apporti almeno di nuovo personale (all 3 e 5). Lo stesso discorso può essere fatto per tutte le altre articolazioni del Dipartimento a partire dagli altri uffici della Direzione Generale del personale, quali gli Uffici III e IV, e dalla stessa Direzione Generale del bilancio e della contabilità.

Se la situazione dell'organico è quella sopra descritta, allora ben vengano le assunzioni che lei ha annunciato. Le stesse, tuttavia, potranno essere effettuate non nell'immediato perché il reclutamento di personale mediante pubblici concorsi, che è la soluzione migliore per evidenti motivi, richiede tempi lunghi legati alla pubblicazione dei bandi, alla nomina delle commissioni, allo svolgimento delle prove per un numero di candidati che si presume considerevole stante la "fame" di lavoro soprattutto dei giovani ed alla formazione ed approvazione delle graduatorie. Gli uffici non possono aspettare. Per tale motivo la CISL chiede che nelle more si proceda, nei limiti del possibile, a: riaprire la mobilità da altre pp aa limitatamente al personale che abbia requisiti culturali e di esperienza professionale compatibili con il lavoro nelle cancellerie e segreterie giudiziarie; stabilizzare i lavoratori comunali comandati presso i giudici di pace ex lege 468/1999; trasformare in full time il rapporto di lavoro dei colleghi transitati dalle altre pp aa in mobilità obbligatoria con rapporto di lavoro a tempo parziale.

In tale contesto è evidente che per rendere efficaci queste misure occorre coniugarle con: l'integrale scorrimento della graduatoria dell'ultimo concorso per assistente giudiziario; il rafforzamento degli organici dell'amministrazione centrale, destinando alla stessa tutte le unità di personale e le professionalità che occorrono per assicurare il buon andamento degli uffici; la riqualificazione del personale attualmente in servizio realizzando le progressioni giuridiche tra e nelle aree già concordate nell'accordo del 26.4.2017 (passaggio da un profilo ad un altro nella stessa area attraverso l'istituto della flessibilità; transito degli ausiliari nell'area seconda; scorrimento delle graduatorie ex art. 21 quater L. 132/15; pubblicazione dei bandi ex art. 21 quater L. 132/15 a contabili, assistenti informatici e linguistici); il rifinanziamento del FUA al fine di corrispondere un salario accessorio commisurato ai carichi di lavoro ed alle responsabilità sopportate (il riferimento è alle posizioni organizzative che tuttora non sono state previste per il personale direttivo causa la pervicace opposizione della parte pubblica); lo sblocco della mobilità per tutte le figure professionali.

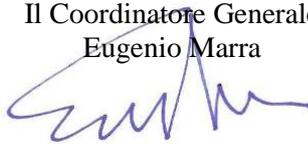
Nel contesto della politica degli organici un discorso a parte va fatto per i precari della Giustizia partendo da un dato: l'amministrazione giudiziaria periodicamente e da sempre si è avvalsa del contributo di personale cd precario che storicamente ha rappresentato non una zavorra, come ancora qualcuno si ostina a sostenere, ma un serbatoio cui gli uffici giudiziari e la stessa amministrazione centrale hanno attinto per fronteggiare momenti topici di carenza di personale come quello attuale. La CISL non può negare che le precedenti amministrazioni hanno fatto molto per i precari ma gli sforzi posti in essere si sono rilevati insufficienti a soddisfare l'istanza di stabilità che proviene dai lavoratori interessati e dagli stessi uffici ove questi hanno lavorato e ove tuttora operano. Infatti l'aver creato con l'art. 21 ter della legge 132/15 un percorso privilegiato solo per alcuni dei precari, attraverso l'impiego nell'ufficio per il processo, ha costituito una

operazione surrettizia prima che ingiusta atteso che tutti i precari della Giustizia, non solo quelli impegnati nell'ufficio per il processo, da anni stanno dando il loro contributo al buon andamento degli uffici affiancando con onore e profitto il personale di ruolo percependo alla fine del mese meno di una mancia. Inoltre l'aver previsto per i precari selezionati ex art. 21 ter L.132/15 un percorso di stabilizzazione mediante uno strumento del tutto inadeguato allo scopo (l'assunzione diretta attraverso i centri per l'impiego di trecento unità da inquadrare nella figura dell'operatore giudiziario) si è rivelato un rimedio peggiore del male. Infatti tale modalità di reclutamento, oltre a riguardare solo una parte degli interessati, tra l'altro non può essere attuata in pregiudizio di coloro che hanno titolo all'assunzione in virtù della posizione più favorevole posseduta nelle apposite liste tenute dai Centri per l'impiego, impone procedure esclusivamente territoriali non nazionali, avvantaggia i lavoratori più anziani a scapito di quelli più giovani. La CISL ritiene che i precari costituiscono innanzitutto una risorsa poi una opportunità per rinforzare nell'immediato l'esangue organico degli uffici giudiziari. Ed invero, ove non fosse possibile procedere ope legis alla loro stabilizzazione, ben si potrebbe disporre con la legge di bilancio in discussione alle Camere l'assunzione a tempo determinato di tutti i precari, ossia anche di quelli regionali, in vista di una loro progressiva stabilizzazione da realizzarsi nel corso degli anni a partire dai precari selezionati ex art.21 ter cit. Una simile soluzione, che si muoverebbe nel solco di quanto già realizzato con successo nella Giustizia in favore lavoratori socialmente utili e, più di recente, nel Ministero dell'Interno, è l'unica che consentirebbe di coniugare l'esigenza dell'amministrazione giudiziaria ad avere in tempi rapidi lavoratori qualificati, perché formati sul campo, con il legittimo interesse di questi ultimi a conseguire la certezza del posto di lavoro dopo anni di sacrifici. La stessa tuttavia per essere attuata richiede un unico presupposto che non è nella disponibilità del sindacato: la volontà politica del Ministro in carica di presentare in Parlamento una proposta di legge ad hoc e di farla approvare dalla maggioranza che sostiene il Governo.

La CISL confida nella sensibilità che ha mostrato sino ad ora verso il personale e verso le sue istanze e si dichiara disponibile a fornire il proprio contributo nell'ambito di un confronto serio per individuare le misure più idonee ad assicurare la funzionalità degli uffici giudiziari innanzitutto attraverso la valorizzazione dei lavoratori.

Distinti saluti

Il Coordinatore Generale
Eugenio Marra



Roma, 1 agosto 2018

Prot. n. 622

On.le **Alfonso Bonafede**
Ministro della Giustizia

Signor Ministro,

Un discorso serio sulla Giustizia non può non tener conto di una realtà ossia che la Giustizia non si riduce alla mera *iuris dictio* ma coinvolge mondi tra loro collegati ma al tempo stesso distinti e diversificati. Per tale motivo l'iniziativa politica così come quella sindacale per essere efficaci devono considerare le singole peculiarità e specificità presenti in ciascun settore/dipartimento e sovente all'interno dello stesso.

Nella **AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA** la priorità assoluta per la CISL è la realizzazione in tempi certi ed il più possibile rapidi, atteso il grave ritardo già accumulato, di quanto convenuto nell'**accordo sottoscritto il 26 aprile 2017**, successivamente recepito nel DM 9.11.2017, e precisamente: pubblicazione delle graduatorie relative alle progressioni economiche anno 2017; pubblicazione entro l'anno in corso del bando concernente le progressioni economiche 2018 e rapida elaborazione e pubblicazione delle relative graduatorie; realizzazione delle procedure di flessibilità (passaggio da una figura professionale all'altra nell'ambito della stessa area); pubblicazione del bando per il transito degli ausiliari in area seconda, figura professionale dell'operatore giudiziario; scorrimento integrale, nel termine convenuto del 30.6.2019, delle graduatorie formate a seguito delle procedure previste dall'art.21 quater L.132/2015 (passaggio dei cancellieri e degli ufficiali giudiziari in area terza, rispettivamente nelle figure del funzionario giudiziario e del funzionario NEP); pubblicazione dei bandi ex art.21 quater cit. per contabili, assistenti informatici ed assistenti linguistici.

Pur non essendo prevista nell'accordo di aprile, si pone la necessità di dare attuazione all'art.22 n.15 del D.L.vo 25 maggio 2017, n. 75 il quale consente, in aggiunta a quelli già realizzati ex art.21 quater L.132/2015, ulteriori passaggi di area con procedura riservata agli interni nell'ambito di una percentuale pari al 20% delle facoltà assunzionali riconosciute all'amministrazione nel triennio 2018/2020, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Strettamente collegato alla realizzazione piena dell'accordo del 26 aprile è la **determinazione degli organici** dell'amministrazione secondo lo strumento del "Fabbisogno" (artt. 6 e 6 ter D.L.vo 165/2001) che, a differenza del passato, consente alle pubbliche amministrazioni di determinare gli organici di ciascuna area secondo le proprie specifiche esigenze avendo come unico limite il rispetto

dei vincoli di spesa per il personale previsti dalla legge. La rideterminazione delle dotazioni organiche di area, di ciascun profilo e, successivamente, delle piante organiche dei singoli uffici dovrebbe essere l'occasione anche per definire una volta per tutte la posizione del personale informatico il quale pur operando su tutto il territorio nazionale risulta ancora incardinato in gran parte nell'organico della Cassazione.

In tale contesto si pone la ineludibile necessità di porre in essere un reale **politica degli organici** in considerazione dei danni cagionati dal ventennale blocco del turn over ossia dal depauperamento quantitativo della forza lavoro, dal progressivo innalzamento dell'età media del personale in servizio e dalla circostanza che l'organizzazione giudiziaria subisce ogni anno la perdita di circa mille lavoratori per pensionamento. Neanche le ultime massicce assunzioni sono riuscite ad invertire questo trend negativo perché il numero dei lavoratori in servizio continua a scendere. Occorrono disperatamente assumere personale mediante nuovi concorsi pubblici e lo scorrimento integrale delle graduatorie di concorsi già espletati presso l'organizzazione giudiziaria (ad es. la graduatoria del concorso per assistenti giudiziari) ovvero presso gli altri dipartimenti della Giustizia ovvero presso altre pubbliche amministrazioni. In tale contesto, vista la gravissima carenza di personale, è possibile prevedere anche la stabilizzazione del personale precario che da anni opera negli uffici giudiziari. Utilizzare personale proveniente in mobilità volontaria od obbligatoria da altre pubbliche amministrazioni, come dimostra il recente passato, non solo non è utile ma addirittura può essere controproducente perché l'amministrazione inquadra personale anziano e demotivato anche in figure apicali, preposte al coordinamento degli uffici, sprovvisto di ogni specifica esperienza professionale. Legato alla assenza di una efficace politica degli organici è il blocco della mobilità interna che il personale subisce da anni. Occorre recuperare il pieno rispetto della normativa contrattuale vigente che prevede la pubblicazione di un interpello di mobilità interna ogni anno e la pubblicazione di interPELLI straordinari in caso di nuove assunzioni.

Bisogna poi dare nuovo impulso alle **relazioni sindacali** che in alcuni settori dell'organizzazione giudiziaria, come la direzione generale dei servizi informativi automatizzati, sono praticamente inesistenti.

Un cenno merita l'**amministrazione centrale** che in questa fase sta operando con grande affanno a causa dei pensionamenti che l'hanno depauperata di personale e delle procedure concorsuali "straordinarie" (concorso assistenti giudiziari e procedure ex art. 21 quater L.132/15) che si sono aggiunte a quelle ordinarie (concorso in magistratura e concorso notarile) aggravando di molto il carico di lavoro. Occorre rinforzare l'amministrazione centrale destinando alla stessa le maggiori e migliori risorse a disposizione.

Nell'ambito della organizzazione giudiziaria una posizione particolarmente rilevante ha il **settore NEP**. Per la CISL questo settore, e più in generale quello della esecuzione civile, riveste una importanza fondamentale per assicurare la certezza del diritto che a sua volta costituisce incontrovertibilmente un fattore di sviluppo economico del Paese e di attrazione degli investimenti dall'estero. Ad onta della volontà espressa dal legislatore, rilevanti riforme riguardanti il settore sono rimaste inattuato per una incomprensibile inerzia dell'amministrazione mentre negli ultimi anni si è registrata una progressiva erosione delle attribuzioni degli ufficiali giudiziari con ripercussioni negative sui costi e sulla efficacia del servizio reso all'utenza. La CISL ritiene che la professionalità degli ufficiali giudiziari costituisca una risorsa sulla quale investire innanzitutto nell'interesse del Paese. È il caso delle vendite giudiziarie mediante il sistema on line la cui reinternalizzazione comporterebbe una riduzione dei costi pari al 75% di quelli attualmente sostenuti. È il caso del recupero crediti di Giustizia, servizio anni fa attribuito con esiti fallimentari ad una società esterna all'amministrazione, Equitalia Giustizia, e di cui la CISL auspica la completa reinternalizzazione. Ben potrebbe tale servizio essere affidato per la parte esecutiva proprio agli ufficiali giudiziari e

costituire lo strumento per realizzare il rifinanziamento del FUA attraverso l'applicazione dell'art. 1, commi 367-373, della legge 24.12.2007 n. 244. Per i motivi sopra esposti la CISL ritiene che sulla tematica degli ufficiali giudiziari sia necessaria la convocazione di uno specifico tavolo al fine definire misure atte a valorizzare il settore nell'interesse della efficacia ed efficienza della Giustizia. Inoltre la CISL rappresenta l'esigenza di un urgente incontro con la Direzione Generale dei servizi informativi automatizzati avente ad oggetto il processo di informatizzazione degli UNEP ed i processi innovativi di cui all'art. 492 bis cpc.

Il tema del **rifinanziamento del FUA** è uno degli argomenti centrali che riguarda tutta la Giustizia in quanto il FUA finanzia il salario accessorio di tutti i lavoratori. Orbene il FUA si è progressivamente ridotto ed oggi il salario accessorio di ciascun lavoratore in media non va oltre pochissime centinaia di euro, pagate peraltro con grave ritardo. Solo attraverso il rifinanziamento del FUA sarà possibile riconoscere ai lavoratori della Giustizia un salario accessorio commisurato alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato, ai carichi di lavoro evasi ed alle responsabilità sopportate, e comunque non inferiore alla media delle altre pubbliche amministrazioni.

Non migliore è la situazione dell'**AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA**. In tale amministrazione la priorità per la CISL è la soluzione della questione delle **decurtazioni stipendiali in caso di assenza per malattia**. Come già esposto in una nota unitaria trasmessa nel mese di giugno, i lavoratori appartenenti al comparto funzioni centrali in servizio nell'Amministrazione Penitenziaria e nella Giustizia Minorile e di Comunità percepiscono l'indennità di servizio penitenziario prevista dalla legge in ragione della specificità del lavoro che gli stessi svolgono nelle strutture penitenziarie. A partire dal luglio 2015, sulla base di un mutato orientamento ARAN, le Direzioni Generali del personale dei due dipartimenti hanno disposto non solo la decurtazione della indennità di servizio penitenziario in caso di assenza per malattia ex art. 71 DL 112/08 ma anche il recupero, sulla base della stessa norma, delle somme corrisposte a titolo di indennità in occasione delle assenze per malattia a far data dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del DL 112/08 citato. Tale situazione ha determinato una disparità di trattamento rispetto al personale della polizia penitenziaria e della dirigenza penitenziaria nonché rispetto agli ufficiali del disciolto corpo degli agenti di custodia i quali, pur operando nel medesimo contesto lavorativo (e spesso svolgendo gli stessi compiti amministrativi, come sovente accade per la polizia penitenziaria), sono tuttora esclusi ope legis dalle decurtazioni (oltre ad avere in trattamento giuridico ed economico di maggior favore). Ma ciò che risulta particolarmente ingiusto è il recupero retroattivo delle somme che viene realizzato in violazione del principio di buona fede ossia mutando in corso d'opera le regole del gioco. Occorre un intervento legislativo che ripristini la originaria esclusione delle decurtazioni in caso di assenza per malattia ovvero, in subordine, impedisca il recupero retroattivo delle somme.

L'amministrazione penitenziaria, a differenza di tutti gli altri settori della Giustizia, è stata interessata da incisivi provvedimenti di riforma, anche organizzativa, senza i necessari investimenti in risorse umane, finanziarie e materiali (riforma dell'esecuzione penale, del sistema sanzionatorio, riforma organizzativa del ministero ecc.). In particolare, è mancata una vera **politica degli organici**. Occorre pertanto programmare e realizzare nuove assunzioni per abbassare l'età media del personale in servizio dotando tutte le strutture di lavoratori giovani, qualificati e motivati. In particolare occorre rinforzare l'organico di alcune figure professionali, tra cui quella del funzionario giuridico pedagogico (già educatore): la percentuale di un educatore ogni cento detenuti (tale percentuale raddoppia se manca un educatore in una struttura) è insostenibile in un sistema penitenziario finalizzato al recupero del detenuto. In tale ottica va risolto il problema del personale di polizia penitenziaria dichiarato non idoneo ai compiti istituzionale e immesso nei ruoli del personale delle funzioni centrali ex art. 75 D.L.vo 443/1992. Tale personale satura i ruoli delle figure professionali di area seconda impedendo le assunzioni dall'esterno. Occorre creare un ruolo ad hoc in cui questi

lavoratori possono confluire in ragione delle loro condizioni di salute e del trattamento giuridico e retributivo riconosciuto dalla legge.

Inoltre bisogna valorizzare il personale attualmente in servizio a partire dalla realizzazione di ulteriori **progressioni economiche**, dall'**applicazione dell'art.21 quater L.132/2015** anche ai contabili, agli assistenti informatici ed assistenti linguistici in servizio presso il DAP (e presso il Dipartimento per la Giustizia minorile e di Comunità), dal transito degli ausiliari in area seconda. Inoltre occorre prevedere un trattamento previdenziale di miglior favore per quei lavoratori che operano nel circuito penitenziario. La vera nota dolente è la circostanza che il salario accessorio percepito dai lavoratori penitenziari è più basso di quello già esiguo percepito dagli altri lavoratori della Giustizia. È offensivo per i lavoratori percepire cento euro netti di salario accessorio di media all'anno, pagato con grave ritardo, se si tiene conto dei carichi di lavoro, delle responsabilità e dei rischi che gli stessi sopportano ogni giorno. Anche in questo caso è indispensabile in tempi rapidi realizzare il **rifinanziamento del FUA** sì da corrispondere ai lavoratori del DAP un salario accessorio almeno pari alla media di quello percepito dagli altri lavoratori pubblici.

Un discorso a parte va fatto per l'**informatica penitenziaria**. La riforma del 2015 ha azzerato la struttura organizzativa precedentemente denominata USGSIA e trasferito le competenze alla DGSIA. Di fatto però il personale senza soluzione di continuità ha continuato ad erogare i medesimi servizi, con l'aggiunta di altri, in favore del DAP ma la perdita dell'autonomia, anche contrattuale, ha comportato il blocco della manutenzione sui sistemi centrali (causa ritardi della DGSIA) con gravi rischi di perdita dati. Inoltre si è verificata una forte contrazione quantitativa di personale. È necessaria, da subito, una inversione di tendenza attraverso il recupero dell'autonomia (anche contabile) e dell'identità del servizio informatico penitenziario e mediante la creazione di una autonoma struttura di livello dirigenziale in ambito DAP con la pubblicazione di nuovi concorsi per le professionalità informatiche. Anche l'accorpamento dell'ufficio stampa del DAP a quello di via Arenula, si configura come l'ennesima spoliatura subita dall'amministrazione penitenziaria.

Valutazioni non dissimili posso essere fatte per il dipartimento per la **GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ**, creato dalla riforma organizzativa del Ministero voluta dal ministro Orlando. Tale dipartimento, nato dalla fusione della Giustizia minorile con l'intero settore della esecuzione penale esterna, soffre particolarmente della circostanza che tale riforma, come altre, sia stata realizzata a costo zero ossia senza investimenti in risorse soprattutto umane. Soprattutto alla luce della riforma del sistema sanzionatorio occorre destinare al settore dell'**esecuzione penale esterna** uomini e mezzi per assicurare che la espiazione delle pene fuori dal carcere avvenga senza compromettere la sicurezza dei cittadini. Inoltre è necessario salvaguardare la **specificità del penitenziario minorile** che nasce da una tradizione giuridica, quella della specialità minorile, tra le più evolute al mondo.

Una amministrazione a sé stante è quella degli **ARCHIVI NOTARILI**. **La stessa ha un bilancio autonomo con entrate proprie e senza alcun contributo dello Stato** (le entrate derivano dalla riscossione di tasse, dei diritti corrisposti dall'utenza, dall'aggio sulla riscossione dei contributi che gli Archivi operano per conto della Cassa e del Consiglio nazionale del notariato, dalle sanzioni disciplinari pecuniarie applicate ai notai).

Questa Amministrazione è chiamata a svolgere attraverso i suoi dirigenti e funzionari un'attività rilevante e significativa caratterizzata da alta professionalità e peculiari competenze, avente ad oggetto il controllo formale e sostanziale degli atti notarili mediante le ispezioni ordinarie e straordinarie con il recupero delle somme concernenti l'errata liquidazione di tasse e contributi versati mensilmente o a scadenze annuali dai notai agli Archivi.

A questa attività istituzionale se ne aggiungono altre, quali ad esempio quelle aventi ad oggetto la conservazione e rilascio delle copie all'utenza degli atti dei notai cessati dalle funzioni; la c.d. continuazione dell'attività notarile con riferimento agli atti depositati nell'Archivio dai notai; la legittimazione a promuovere l'azione disciplinare nei confronti dei notai innanzi alle Commissioni Regionali di Disciplina; la competenza a decidere sulla richiesta del notaio di estinzione dell'illecito disciplinare, per le infrazioni disciplinari sanzionabili solo con pena pecuniaria; l'attività di riscossione delle sanzioni pecuniarie disciplinari inflitte ai notai, l'accertamento, per gli atti societari, di infrazioni amministrative per ritardata iscrizione presso il registro delle imprese, la gestione di tutte le somme affidate nei casi di legge ai notai in caso di cessazione dall'attività...

A fronte di queste molteplici attività il legislatore recentemente ne ha aggiunte altre quali ad esempio la riscossione per conto del Consiglio Nazionale del Notariato, dei contributi per il fondo garanzia e dell'assicurazione obbligatoria; si è poi avuto l'incremento dell'attività di conservazione del materiale documentario, con particolare riferimento alle scritture private autenticate aventi ad oggetto atti sottoposti a pubblicità immobiliare o commerciale atti per i quali il legislatore ha previsto la conservazione a raccolta, nonché l'incremento dell'attività di rilascio copie e l'incremento dell'attività ispettiva estesa peraltro anche agli atti notarili informatici.

Come se non bastasse la legge 124/2017 ha previsto un aumento considerevole delle sedi notarili, aumento che conseguentemente comporterà un ulteriore rilevante accrescimento dei carichi di lavoro a titolo esemplificativo sopra elencati.

NONOSTANTE TUTTO QUANTO SOPRA DETTO:

L'amministrazione degli Archivi Notarili è stata l'unica amministrazione, all'interno del Ministero della Giustizia, a subire integralmente il taglio degli organici previsto dalle leggi sulla spending review, ad onta delle proteste delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori e dell'Amministrazione stessa, per cui l'Amministrazione, a fronte di un taglio di qualche decina di unità a livello nazionale (numero poco significativo ai fini della spending review), è stata messa in ginocchio.

Per comprendere il grave pregiudizio arrecato alla funzionalità degli uffici basta considerare qualche ulteriore dato: a fronte di una amministrazione articolata oggi in 1 Ufficio Centrale, in 2 uffici ispettivi ed in 91 archivi distrettuali, di cui 11 dirigenziali e 17 archivi sussidiari, nel corso degli anni **l'organico è stato ridotto dalle 748 unità del 2005 alle 520 unità attuali, dirigenti compresi.**

La gestione degli Archivi Notarili è resa poi ancor più difficoltosa in quanto tale amministrazione è caratterizzata da **piccole articolazioni** sparse sul territorio nazionale la cui pianta organica comprende non più di 4 impiegati, con la conseguenza che qualsiasi assenza imprevista (es. malattia) comporta l'impossibilità di funzionamento dell'ufficio stesso.

Anche la carenza in organico dei conservatori comporta che molti uffici abbiano il Capo di Archivio in qualità di reggente...

L'amministrazione si avvale per sopperire a quanto sopra descritto degli istituti della **applicazione e della reggenza**, ma vogliamo ricordare, una volta per tutte, che **l'emergenza non può essere considerata normalità... volontarietà ed emergenza non sono previsti tra i principi che informano il corretto andamento della Pubblica Amministrazione ...**

Nonostante gli sforzi profusi dall'attuale dirigenza, che ha provveduto ad effettuare nuove assunzioni, nei limiti angusti imposti dalla normativa vigente, la situazione è quindi veramente pesante.

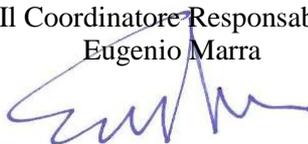
Sic stantibus rebus urgono **un incremento dell'organico degli archivi notarili** (basterebbe ritornare almeno alla vecchia pianta di 600 unità di fronte all'attuale di 520 con lo sblocco delle assunzioni), **l'adozione di misure atte a valorizzare il personale in servizio** ossia **nuove progressioni economiche** e quindi **un incremento del salario accessorio**, previo **rifinanziamento del FUA**, **cambi di profilo** all'interno delle aree (cd flessibilità), **passaggi di area**, in particolare il transito degli ausiliari in area seconda.

Giova rammentare che l'Amministrazione degli Archivi Notarili è un'amministrazione **finanziariamente autonoma che non grava in alcun modo sul bilancio dello Stato e che presenta avanzi di gestione**. Tali avanzi di gestione, per espressa previsione normativa, potrebbero e dovrebbero essere impiegati per le esigenze dell'Amministrazione. La CISL chiede che tali avanzi di gestione, previa espressa emenda legislativa, possano essere utilizzati anche per valorizzare il personale.

La CISL auspica di intraprendere da subito un percorso che, attraverso una serie di incontri, anche in sede di tavolo tecnico, possa portare all'adozione di misure concordate idonee a coniugare l'esigenza insopprimibile di avere un servizio Giustizia efficace ed efficiente con l'interesse dei lavoratori ad ottenere il giusto riconoscimento per l'impegno profuso in questi anni e per quello che sarà richiesto in futuro.

Distinti saluti

Il Coordinatore Responsabile
Eugenio Marra



Roma, 18 gennaio 2016

Prot. N. 44

Dott. **Giovanni Melillo**
Capo di Gabinetto

p.c. Dott. **Antonio Mura**
Capo Dipartimento Reggente dell'Organizzazione Giudiziaria

p.c. Dott.ssa **Emilia Fargnoli**
Direttore Generale del personale e della formazione

Oggetto: Ufficio V Direzione generale e formazione DOG, richiesta incontro

Con nota del 12 gennaio 2016 (all 1), la scrivente organizzazione sindacale, nel comunicare le proprie osservazioni sullo schema di DM recante la individuazione presso i Dipartimenti dell'Organizzazione Giudiziaria e degli Affari di Giustizia del personale e dei servizi degli uffici di livello dirigenziale non generale e la definizione dei relativi compiti, ha chiesto l'apertura di un confronto sulla salubrità dei locali e sulla distribuzione degli spazi, in particolare del plesso di via Arenula, tra i due dipartimenti e soprattutto tra le articolazioni interne dei medesimi. La stessa, inoltre, nella medesima nota non solo ha sostenuto che l'attuale dislocazione degli uffici è irrazionale e crea non pochi problemi al regolare svolgimento delle attività ma ha definito non equa la stessa distribuzione del personale rispetto alle esigenze dei singoli uffici ed ha denunciato la complessiva carenza di personale, causata dai recenti pensionamenti, non compensati da immissioni di nuove unità provenienti dagli uffici territoriali (ovvero da assunzioni e/o da mobilità esterna), che, in alcuni settori dell'organizzazione giudiziaria, quale l'ufficio pensioni, costringe il personale rimasto in servizio ad autentici *tour de force* per assicurare la regolarità e la tempestività delle prestazioni.

Degna di approfondimento è la situazione dell'ufficio pensioni (Ufficio V della direzione generale del personale e della formazione del DOG). Tale ufficio, infatti, almeno da un quinquennio ha assicurato il pensionamento di migliaia di lavoratori, "incentivati" alla "fuga" dal mondo del lavoro dalle recenti riforme previdenziali o cessati dal servizio per raggiunti limiti di età, **senza beneficiare di alcun incentivo né dell'apporto di nuovo personale** ma anzi subendo, al pari degli altri uffici del ministero, **il progressivo depauperamento dell'organico a causa del blocco del turn over**. Inoltre, basta visitare i locali del primo piano di via Arenula, in uso al predetto ufficio, per rendersi conto delle condizioni "difficili" in cui il personale ha operato ed opera: **corridoi trasformati in archivio corrente; tranne poche eccezioni, stanze bisunte, affollate, scarsamente illuminate e climatizzate, con mobilio vecchio e non a norma; hardware obsoleto e digitalizzazione delle procedure appena accennata**, per cui le pratiche vengono lavorate ancora su supporto cartaceo, come avveniva trent'anni fa. Un cenno particolare va fatto

alla **formazione**. Essa è **praticamente inesistente** e costringe i lavoratori addetti, per mantenere l'alto livello di specializzazione che lo svolgimento dell'attività istituzionale richiede, ad autoaggiornarsi su una materia così complessa, come quella previdenziale, che, come poche, è oggetto di continui interventi normativi. In questa situazione difficile i servizi sono stati comunque assicurati, con sacrifici personali e, spesso, a fatica, soprattutto in considerazione del fatto che, come è noto, la liquidazione delle pensioni è operata dagli enti previdenziali i quali, soprattutto dopo l'accorpamento INPS/INPDAP, hanno rallentato, per comprensibili ragioni legate alla riorganizzazione, i ritmi di lavoro. La realtà è che l'ufficio pensioni, il quale eroga un servizio di fondamentale importanza per tutto il personale, amministrativo e di magistratura, da troppi anni è stato abbandonato a se stesso. Per tale motivo lo stesso necessita di significativi e non più procrastinabili investimenti in risorse umane, materiali, tecnologiche e finanziarie e di una specifica formazione per gli addetti. La CISL è pronta a fornire preziosi suggerimenti sull'argomento in un apposito incontro che codesto superiore ufficio vorrà convocare.

Distinti saluti

Il Coordinatore Generale
Eugenio Marra



Roma, 20 luglio 2016

Prot. N. 600

Dott. **Giovanni Melillo**
Capo di Gabinetto

Dott. **Gioacchino Natoli**
Capo Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria

Dott. **Antonio Mungo**
Direttore Generale delle risorse e delle tecnologie

p.c. Dott.ssa **Barbara Fabbrini**
Direttore Generale del personale e della formazione

Lo scorso 11 novembre, questa organizzazione sindacale, nel formulare le osservazioni sullo schema di DM in tema di coordinamento informativo ed operativo tra la Direzione Generale delle risorse materiali e delle tecnologie e le altre articolazioni del Ministero della giustizia, esprimeva apprezzamento per la previsione della predetta Direzione Generale quale unico “*centro di spesa*” del Ministero ma evidenziava alcuni limiti concernenti: la dislocazione degli uffici della Direzione, da accentrare, secondo la CISL, nel plesso di via Arenula; la dotazione organica da corroborare sia da un punto di vista quantitativo che da un punto di vista qualitativo; la definizione di ruoli e competenza del personale DOG e del personale DAP in forza alla Direzione Generale (all 1). La CISL inoltre evidenziava l'importanza strategica della nuova Direzione Generale per realizzare il contenimento dei costi di gestione ed una vera *spendig review*.

Purtroppo, sono trascorsi alcuni mesi dall'istituzione della nuova Direzione Generale e nulla è stato fatto. **Di fatto l'assegnazione delle nuove e pregnanti competenze alla ex Direzione Generale dei beni e servizi è avvenuta a parità di risorse umane e materiali.** Non ci vuole molto a capire in quali condizioni sta operando il personale. Tutte le figure professionali hanno subito un incremento considerevole del carico di lavoro e, conseguentemente, un aggravio di responsabilità, anche contabile. Vi è una distribuzione iniqua dei carichi di lavoro. I compiti vengono affidati in base all'urgenza e alla capacità dei singoli lavoratori e non attraverso parametri oggettivi legati alla qualifica professionale posseduta. Ciò crea malumore anche in considerazione del fatto che un maggiore carico di lavoro non comporta alcun aumento della retribuzione accessoria (è noto, infatti, che nell'organizzazione giudiziaria non sono previste le posizioni organizzative). Sovente il lavoro è affidato alla buona volontà dei singoli anche perché manca una formazione ed un aggiornamento specifici che sarebbero imposti dalle continue novità legislative, specie in materia di appalti (vedi ad es. il nuovo codice degli appalti) e dalla particolare delicatezza della materia trattata come, ad es., quella della sicurezza degli uffici giudiziari (metal detector, impianti di sicurezza passiva ed attiva) e dei magistrati sottoposti a misure di protezione.

La disastrosa condizione sopra descritta inoltre è venuta ad innestarsi in una **situazione contingente molto delicata**. L'aspetto amministrativo-contabile è diventato preminente a causa

della forte contrazione delle risorse finanziarie destinate all'acquisto di beni e servizi. Ciò ha comportato la necessità di attuare una accurata programmazione sia per quanto attiene la gestione (ad es. acquisto di carburante, manutenzione ordinaria e straordinaria anche degli uffici giudiziari) sia per quanto attiene gli acquisti. L'individuazione delle soluzioni più idonee e nel più breve tempo possibile è divenuta sempre più difficoltosa a causa dei crescenti vincoli riguardanti sia la disponibilità e l'erogazione dei fondi sia l'entità della spesa possibile. Sovente è stato necessario redigere relazioni dettagliate per giustificare le spese che si andavano a sostenere e per ovviare ai sempre più stringenti i controlli del Ministero dell'Economia e della Corte dei Conti.

Sic stantibus rebus, **urgono risorse umane, quantitativamente e qualitativamente adeguate** alla vastità ed alla rilevanza strategica delle attività che la Direzione Generale delle risorse materiali delle tecnologie deve svolgere. **Urge concentrare gli uffici** della predetta Direzione Generale **nel plesso di via**. Urge definire al meglio l'organizzazione interna di ciascun ufficio, anche attraverso una distribuzione dei carichi di lavoro equa e rispettosa del "diritto alla mansione" di ciascun lavoratore. **Urge una formazione permanente e specifica** di tutto il personale assegnato alla Direzione Generale. Mai come in questo caso le richieste della CISL sono rivolte a coniugare la "buona amministrazione" con gli interessi dei lavoratori. Ed invero solo una Direzione Generale ben organizzata e dotata di personale a sufficienza e qualificato può "funzionare bene", cioè rendere servizi efficienti, e può consentire al lavoratore di svolgere al meglio la sua attività senza patire di **stress da lavoro correlato**.

Tanto premesso, la CISL reitera la richiesta di incontro già avanzata con la nota dell'11 novembre, il cui contenuto si richiama integralmente, e si riserva ulteriori iniziative in caso di negativo riscontro.

Distinti saluti

Il Coordinatore Generale
Eugenio Marra



Roma, 12 gennaio 2016

Prot. N. 13

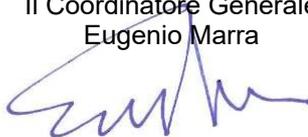
Dott. **Giovanni Melillo**
Capo di Gabinetto

Oggetto: schema DM individuazione presso DOG e DAG del personale e dei servizi degli uffici di livello dirigenziale non generale e la definizione dei relativi compiti – Osservazioni della CISL FP

La scrivente sigla sindacale esprime una valutazione sostanzialmente positiva sui contenuti dello schema di decreto ministeriali di cui all'oggetto. Ciò che la CISL FP ritiene indispensabile è l'apertura di un confronto sulla salubrità dei locali e sulla distribuzione degli spazi, in particolare del plesso di via Arenula, tra i vari dipartimenti e soprattutto tra le articolazioni interne dei medesimi. L'attuale dislocazione degli uffici è, infatti, irrazionale e crea non pochi problemi al regolare svolgimento delle attività. Inoltre non secondaria è la questione relativa al personale, distribuito in modo non equo rispetto alle esigenze dei singoli uffici (troppi uffici hanno personale in eccesso mentre altri sono carenti), ed alla complessiva carenza di personale causata dai recenti pensionamenti non compensati da immissione di nuovi addetti provenienti dagli uffici territoriali, che, specie in alcuni settori dell'organizzazione giudiziaria, quale ad esempio l'ufficio pensioni, costringe il personale rimasto in servizio ad autentici *tour de force* per assicurare la regolarità e tempestività delle prestazioni. Questa organizzazione sindacale ritiene inoltre opportuno segnalare che la prevista soppressione dell'ufficio sesto ed il suo accorpamento all'ufficio quarto vada disciplinata in maniera più dettagliata. Infatti l'attuale formulazione dell'art.6 n. lett. d) prevede genericamente il passaggio all'ufficio quarto "della gestione personale UNEP" gestione che in realtà l'ufficio quarto già svolgeva. Occorre pertanto precisare che all'ufficio quarto passa anche la gestione dei "servizi UNEP" già assicurata dal soppresso ufficio sesto.

Confidando in un positivo riscontro, si porgono distinti saluti

Il Coordinatore Generale
Eugenio Marra



Roma, 11 novembre 2015

Prot. N. 958

Dott. Giovanni Melillo
Capo di Gabinetto

Oggetto: *osservazioni sui contenuti dello schema di DM recante misure necessarie al coordinamento informativo ed operativo tra la Direzione Generale delle risorse materiali e delle tecnologie e altre articolazioni del Ministero della giustizia e per l'individuazione delle misure di raccordo con le competenze di altri dipartimenti, nonché concernente l'individuazione degli uffici di livello dirigenziale non generale e la definizione dei relativi compiti ai sensi dell'articolo 16 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 15 giugno 2015, n. 84.*

La scrivente organizzazione sindacale ha avuto modo di apprezzare la previsione da parte del DPCM 84/2015 di una Direzione Generale delle risorse materiali e delle tecnologie ossia di un unico centro di spesa capace di realizzare un efficace controllo sui costi/benefici degli acquisti di beni e servizi per l'intera amministrazione ed una vera *spending review*, quanto mai necessaria soprattutto alla luce degli sprechi perpetrati per anni nel settore.

Lo schema di decreto ministeriale di cui all'oggetto tuttavia presenta alcuni limiti.

Innanzitutto lo stesso nulla dice in merito alla collocazione della nuova Direzione Generale. Quest'ultima, infatti, ad avviso della CISL non potrà essere dislocata in più plessi, distanti tra loro, ma dovrà occupare locali ampi e dotati di tutti gli strumenti necessari per svolgere le delicatissime attività d'istituto (hardware e software di ultima generazione, collegamenti telematici, banche dati aggiornate ecc), meglio se concentrati tutti nell'immobile di via Arenula. Una simile collocazione consentirebbe alla direzione generale di dialogare più adeguatamente con le altre articolazioni del Ministero e con i vertici dello stesso e potrebbe creare meno disagi al personale, che in massima parte già lavora nella sede centrale.

Il DM poi è criptico sulla dotazione organica della nuova Direzione Generale. In particolare non si comprende la reale portata dell'art. 8 laddove si afferma che *"per lo svolgimento dei compiti di cui all'art.4, la direzione generale si avvale di un contingente non superiore a venti unità di personale proveniente dalle diverse articolazione del Ministero"*. **La questione della dotazione organica è strategica per la CISL.** Infatti, la nuova Direzione Generale dovrà essere dotata di risorse umane, quantitativamente e qualitativamente, adeguate alla vastità ed alla rilevanza strategica delle attività che la stessa sarà chiamata a svolgere.

Da un punto di vista qualitativo il personale che farà parte della nuova struttura dovrà avere un altissimo livello di **competenza amministrativa, contabile e contrattualistica**. Da un punto di vista quantitativo è evidente che **occorre più personale**. Infatti **i colleghi in servizio nelle attuali Direzioni Generali non possono avere un incremento delle competenze perché hanno già subito, nel corso del tempo, un aumento considerevole del carico di lavoro e delle responsabilità** a causa delle molteplici e cavillose norme che disciplinano le attività *"core business"*. Si pensi: al ruolo che deve avere il responsabile del procedimento secondo l'articolo 10 del codice degli appalti ossia alla mole di lavoro concernente gli acquisti, le procedure

d'appalto, le procedure negoziate, il leasing, le convenzioni CONSIP, le manutenzioni, ordinarie e straordinarie, di beni mobili ed immobili ecc.; al personale che si occupa del settore sicurezza che, in ragione della delicatezza della materia trattata, sia per quel che riguarda gli uffici giudiziari (metal detector, impianti di sicurezza passiva ed attiva) sia per quel che riguarda i magistrati sottoposti a misure di protezione e/o tutela, è chiamato ogni giorno a dirimere questioni nel più breve tempo possibile, sovente rimanendo in ufficio anche oltre l'orario d'obbligo; alla forte contrazione delle risorse finanziarie per l'acquisto di beni e servizi che ha comportato la necessità di attuare una più oculata gestione delle risorse medesime; alla introduzione negli ultimi anni di sempre maggiori vincoli riguardanti soprattutto l'erogazione dei fondi (sovente il personale è stato chiamato a redigere relazioni dettagliate per giustificare le spese che si andavano a sostenere e per rispondere ai sempre più stringenti rilievi del Ministero dell'Economia e della Corte dei Conti); ad una dirigenza amministrativa non sempre all'altezza che ha cagionato non pochi problemi al personale ed all'amministrazione medesima.

Nella sostanza per la CISL **più la costituenda Direzione Generale sarà messa in condizioni di lavorare al meglio, maggiori saranno i benefici per tutta l'amministrazione.**

Infine il DM de quo non chiarisce efficacemente quale siano i ruoli e le competenze del personale dell'organizzazione giudiziaria e del personale dell'amministrazione penitenziaria nell'ambito della nuova direzione generale.

Sic stantibus rebus, la CISL, anche la fine di fornire un più proficuo contributo alla "costruzione" della nuova Direzione Generale, ritiene opportuno aprire un confronto sulla materia e, per tale motivo, chiede la convocazione di un apposito incontro.

Confidando in un positivo riscontro, si porgono distinti saluti.

Il Coordinatore Generale
Eugenio Marra

