

Roma, 5 maggio 2021

Prot. n. 29

Prof.ssa Marta Cartabia
Ministra della Giustizia

Il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico, sottoscritto il 10 marzo scorso tra il Governo e le parti sociali, pone al centro dell'azione riformatrice della pubblica amministrazione il concetto di *coesione sociale*. Senza entrare nel merito del significato tecnico-sociologico del termine, è indubitabile che il concetto di coesione sociale riporta all'idea di relazioni sociali forti, costruite sulla solidarietà e sul rispetto delle regole.

Ed è proprio partendo dalla coesione sociale propugnata dal Patto che si evidenzia quella che oggi è la principale criticità dell'amministrazione giudiziaria, che è la articolazione più importante del Ministero della Giustizia: **le relazioni sindacali**. Ciò che nel diritto è la regola ossia il rispetto delle norme, anche pattizie, vigenti in tema di relazioni sindacali nell'amministrazione giudiziaria è l'eccezione.

Facciamo qualche esempio:

- Nel 2017, il 26 aprile, abbiamo sottoscritto un importante accordo con il ministro in carica il cui nucleo centrale contemplava la riqualificazione del personale in servizio presso gli uffici giudiziari ossia progressioni giuridiche tra le aree (transito degli ausiliari in area seconda, passaggio dei contabili, degli assistenti informatici e linguistici in area terza nonché lo scorrimento integrale delle graduatorie formate ex art. 21 quater L. 132/15 per funzionari giudiziari e per funzionari NEP) e nelle aree attraverso l'istituto della flessibilità (cambio di profilo: da conducente di automezzi ad operatore giudiziario; da operatore giudiziario ad assistente giudiziario; da assistente giudiziario a cancelliere esperto; da funzionario giudiziario a direttore). Lo scorrimento delle graduatorie formate in applicazione dell'art. 21 quater della legge 132/2015 (transito dei cancellieri nella figura del funzionario giudiziario e degli ufficiali giudiziari nella figura del funzionario NEP), in particolare, avrebbe giovato e gioverebbe non poco agli uffici giudiziari i quali, a causa dei massicci pensionamenti, soffrono di una grave carenza proprio nella figura del funzionario giudiziario la quale costituisce il cardine dell'organizzazione degli uffici giudiziari essendo preposta alla direzione di sezioni e reparti. Orbene l'accordo, pur essendo stato successivamente recepito in un decreto ministeriale, assumendo pertanto anche la forma di norma regolamentare oltre che di norma pattizia, per quanto previsto in tema di riqualificazione non è stato applicato.
- Il predetto accordo, nel prevedere il passaggio dei contabili, degli assistenti informatici e linguistici in area terza, in realtà non ha fatto altro che richiamare l'applicazione di una norma di legge, l'art. 21 quater della L. 132/2015, che in origine contemplava il transito in

area terza per i soli cancellieri ed ufficiali giudiziari, successivamente è stata estesa anche alle altre figure professionali apicali dell'area seconda con il relativo finanziamento. Tale norma non è stata applicata.

- Paradigmatica ai fini del discorso di cui innanzi è la vicenda dell'art. 492 bis CPC, introdotto dal Decreto-legge 12 settembre 2014, n. 132 convertito dalla Legge 10 novembre 2014. Tale norma consentendo all'ufficiale giudiziario di accedere alle banche dati gestite dal MEF al fine di ricercare i beni da pignorare e rende effettivo ed efficiente il recupero crediti. Orbene anche questa norma è rimasta disapplicata: tanti annunci ma nulla di concreto è stato fatto.
- Il 15 luglio scorso dopo mesi di trattative abbiamo concluso un importante ed innovativo accordo sui criteri di mobilità del personale giudiziario. Tale accordo prevedeva, in prima applicazione, la pubblicazione di una serie di interpelli per l'autunno anche in relazione alle assunzioni programmate. Ebbene nessuno degli interpelli previsti è stato pubblicato. Non solo ma all'inizio del 2021 la direzione generale ha pubblicato un bando di mobilità temporanea per un centinaio di lavoratori in violazione dell'accordo appena sottoscritto. Analoga iniziativa è stata presa dalla DGSIA. È singolare la circostanza che sia stata annunciata proprio per oggi la pubblicazione del primo degli interpelli di assestamento (quello per direttori) mentre per gli altri sia stata formulata solo l'ennesima promessa ad adempiere.
- Il 30 luglio scorso abbiamo siglato la ipotesi di accordo sui criteri di pagamento del Fondo Risorse Decentrate relativo all'anno 2019 e sulla somma, rivedibile al rialzo, da impiegare per realizzare una ulteriore procedura di progressione economica. Abbiamo saputo che il predetto accordo è stato censurato dagli organi di controllo. Orbene da allora nulla è stato fatto per sbloccare la situazione.
- Il Fondo Risorse Decentrate relativo all'anno 2018 è stato pagato in tutta Italia. Ma non ai lavoratori di via Arenula. I lavoratori del ministero in sostanza ancora devono ricevere il salario accessorio relativo all'anno 2018. Infatti il tavolo negoziale che avrebbe dovuto definire i criteri di pagamento... è stato convocato per il 16 maggio pv con nota inviata solo due giorni prima dell'incontro con il Ministro, nonostante innumerevoli sollecitazioni anche da parte dei nostri legali.
- Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è previsto dall'art. 57 del d.lgs. n. 165 del 2001 al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica. Orbene mentre negli altri ministeri i CUG operano a pieno regime, nella Giustizia il CUG esiste solo sulla carta in quanto, pur formalmente costituito, non è mai stato convocato.
- Organismo Paritetico per l'innovazione previsto dal vigente CCNL (art. 6) per coinvolgere le organizzazioni sindacali su tutto quanto abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. Orbene, pur essendo l'amministrazione giudiziaria un cantiere aperto per quanto riguarda in particolare la digitalizzazione dei processi e dei servizi di cancelleria, il predetto organismo non è stato mai costituito.

Mentre nell'organizzazione giudiziaria le relazioni sindacali sono ferme al palo, le stesse sono improntate alla ordinaria correttezza nell'Amministrazione Penitenziaria, nella Giustizia Minorile e di comunità e negli stessi Archivi Notarili, nonostante le gravi criticità che pure affliggono tali amministrazioni a partire dagli Archivi Notarili che si trovano in una condizione a dir poco drammatica.

Nell'organizzazione giudiziaria, mentre il personale delle segreterie e delle cancellerie rimaneva fermo al palo, in attesa della riqualificazione e della mobilità, previste degli accordi sottoscritti, migliaia di lavoratori sono stati immessi nei ruoli attraverso la mobilità da altre pp aa o attraverso concorsi pubblici (alcuni dei quali si sono svolti in forma semplificata con una partecipazione minima del personale interno a seguito di ingiustificate limitazioni imposte dall'amministrazione *ope legis*), pregiudicando i lavoratori già in servizio. I neoassunti, infatti, in quanto hanno occupato i posti che questi ultimi avrebbero dovuto ricoprire a seguito di mobilità e/o riqualificazione.

La CISL, congiuntamente a CGIL e UIL, ha reiteratamente affermato che la Giustizia non può essere risanata se, oltre alle assunzioni, che certamente sono indispensabili, non si investe anche sul personale in servizio. Tale assunto è coerente con i contenuti del patto per l'innovazione del lavoro pubblico nel quale si parla di valorizzazione del lavoro pubblico e si afferma esplicitamente che "*il rilancio della pubblica amministrazione si costruisce investendo sulle risorse umane*". Investire sul personale in servizio, per la CISL, significa innanzitutto **applicare tutti gli accordi sottoscritti e tutte le leggi vigenti, come sopra indicate**, ossia rendere ai lavoratori il dovuto in termini di **progressioni giuridiche ed economiche**, in termini di **salario accessorio, che deve essere almeno adeguato a quello degli altri lavoratori pubblici**, in termini di **mobilità**.

Investire sul personale poi significa affrontare e risolvere tutte le vertenze che sono sul tappeto:

Ufficiali Giudiziari. La vertenza UNEP non è diretta a realizzare una tutela corporativa di alcuni lavoratori ma la stessa coniuga in maniera perfetta la tutela professionali degli ufficiali giudiziari con l'interesse pubblico a rendere l'esecuzione civile efficiente ed efficace in vista della ripresa economica che tutti auspichiamo. Le rivendicazioni in materia di UNEP possono essere sintetizzate in quattro punti:

1. Pieno inserimento dell'UNEP nel processo civile telematico.

Gli Uffici NEP (come i Giudici di Pace) non sono ancora parte del Processo Civile Telematico - PCT,

entrato a regime nel lontano 2014, ma – pertanto - ancora di fatto monco. Ciò impedisce ad avvocati, professionisti, magistrati, cancellieri, pubbliche amministrazioni, cittadini e imprese di interagire con l'UNEP, non consentendo di:

- consultare i registri e il fascicolo;
- depositare gli atti in formato elettronico;
- ricevere le comunicazioni e le notificazioni elettroniche;
- effettuare on-line il pagamento dei diritti dovuti.

Il PCT rappresenta una risorsa strategica e di avanguardia per la giustizia italiana, e per il collegamento con i sistemi di altri Stati membri attraverso la piattaforma e-CODEX, con la quale gli UNEP dovranno necessariamente interagire con l'entrata in vigore il prossimo 1° luglio 2022 del Regolamento Europeo 2020/1784 sulla notificazione e comunicazione negli Stati membri degli atti giudiziari ed extragiudiziali in materia civile o commerciale, processo nel quale l'UNEP gioca un ruolo fondamentale. L'infrastruttura evoluta GSU (per la Gestione dei Servizi UNEP), ovvero il software su cui si appoggiano tutti i servizi, è

ancora assente in circa 45 uffici che rappresentano un terzo degli UNEP. Essa dovrebbe trovare armonico inserimento nel PCT attraverso il cosiddetto “Progetto Tablet” (GSU-WEB, di cui si parla dal 2016), con il quale l’utenza (uffici giudiziari e privati) dovrebbe interloquire per via telematica con gli UNEP. È appena il caso di osservare che la tempestiva applicazione di questi strumenti, consentendo l’interazione da remoto, avrebbe permesso di affrontare in maniera assai più adeguata anche l’emergenza sanitaria in corso. È il caso di osservare che il progetto TABLET sia stato avviato solo da pochi giorni ma in maniera del tutto fittizia.

2. Avviare la ricerca con modalità telematiche dei beni del debitore da pignorare in attuazione dell’art. 492 bis c.p.c.

Introdotta nel lontanissimo 2005 con la modifica dell’art. 492 e riformata nel 2014 con il nuovo art. 492 bis, attende da 16 anni una concreta applicazione. La ricerca telematica dei beni del debitore rappresenta un potente strumento per dare efficacia all’azione esecutiva e di recupero del credito condotta dall’ufficiale giudiziario, attività oggi espletata con modalità obsolete e strumenti non adeguati al mondo del XXI secolo. La concreta applicazione dell’art. 492 bis ridurrebbe drasticamente i tempi del recupero dei crediti, incrementando l’efficacia dell’azione esecutiva con enormi ricadute sull’economia reale del nostro Paese: è evidente la minore attrattiva per gli investimenti in un paese in cui il recupero del credito risulta farraginoso e inefficiente. Anche su questo tema il Ministero della Giustizia si è dimostrato distratto, reticente e anche sordo alle proteste dei lavoratori, giunte fino allo sciopero.

3. Piena attuazione dell’art. 149 bis CPC che prevede le notifiche telematiche

La notificazione ex art. 149 bis cpc (notifiche a mezzo PEC da parte dell’ufficiale giudiziario) introdotta nel 2010, rappresenta un altro esempio di riforma epocale e all’avanguardia nel panorama europeo. Si tratta di uno strumento all’avanguardia nel contesto Europeo, che fa bella mostra di sé sul codice di procedura civile senza trovare una pratica applicazione da ben 11 anni. Il Ministero della Giustizia è totalmente inadempiente nel predisporre un piano per la concreta applicazione di questa importante previsione normativa, che ad oggi resta disapplicata nella totalità degli UNEP.

4. Ricomposizione in area terza delle figure professionali dell’Ufficiale Giudiziario e del Funzionario UNEP ex art. 21 quater L. 132/2015

Nell’ottica della rivisitazione della professionalità dell’ufficiale giudiziario imposta dalle innovazioni tecnologiche (quali la notifica *on line* e la ricerca telematica dei beni da pignorare) e dalla digitalizzazione dei processi, civile e penale, la legge 132/2015 aveva previsto l’unificazione, in area terza, delle figure dell’ufficiale giudiziario e del funzionario UNEP attraverso la procedura del corso concorso siccome disciplinata dal CCNI 5.4.2000. Orbene, ad oltre tre anni dalla conclusione della procedura, nonostante la sussistenza di tutti i presupposti richiesti dalla legge (il finanziamento dell’inquadramento per tutti i lavoratori interessati, la sussistenza di posti disponibile nella figura del Funzionario UNEP, la programmazione di assunzioni mediante concorso pubblico per tale figura professionale) il Ministero non ha proceduto ad operare lo scorrimento integrale della graduatoria degli idonei sebbene tale adempimento fosse stato garantito per il 30 giugno 2019 da un accordo che, siglato dal Ministro in carica con le organizzazioni sindacali il 26 aprile 2017, successivamente è stato recepito in un Decreto Ministeriale. Tale scorrimento avrebbe inoltre consentito di colmare le gravi scoperture che nel frattempo si sono create nella figura del funzionario NEP.

5. Sviluppo delle professionalità ed ampliamento dell’ambito di operatività dell’UNEP

I lavoratori dell’UNEP sono dotati di professionalità altamente specializzata, in particolare, nei seguenti ambiti: recupero dei crediti; raccolta delle informazioni patrimoniali

anagrafiche; raccolta delle prove; notificazioni e comunicazioni di atti e documenti. Questi lavoratori, pertanto, se adeguatamente valorizzati, potrebbero giovare non poco alla ripresa economica, senza costi aggiuntivi per lo Stato, in quanto garantirebbero un più efficace ed efficiente recupero dei crediti dell'Erario, dei crediti commerciali e dei crediti dei privati e potrebbero concorrere a deflazionare il contenzioso civile attraverso la raccolta delle prove su richiesta del giudice e dei privati sul modello dell'istituto di constatazione.

Non meno importante è la vertenza relativa al **personale informatico** (funzionari ed assistenti informatici) che da sempre chiede il rispetto del diritto alla mansione, del diritto alla sede di lavoro (per quasi tutti gli informatici esiste una dotazione organica nazionale a non un organico di posto di lavoro), una nuova disciplina delle missioni che consideri l'orario del viaggio come orario di lavoro e la possibilità di utilizzare il mezzo proprio fruendo del relativo rimborso delle spese, il riconoscimento degli incentivi previsti dal codice degli appalti.

Tale ultimo aspetto è una delle principali rivendicazioni del **personale tecnico** (funzionari ed assistenti tecnici) in servizio sia presso l'amministrazione penitenziaria sia presso l'amministrazione giudiziaria. Questo personale soffre di gravi carenze di risorse materiali e di deficit organizzativi che ne pregiudica la piena operatività. Sulla materia la CISL si riserva di produrre una specifica piattaforma rivendicativa congiuntamente a CGIL e UIL.

Quando si parla di Giustizia ci si sofferma quasi esclusivamente sull'organizzazione giudiziaria e sulle sue problematiche. In realtà l'organizzazione del Ministero della Giustizia è molto più complessa tant'è la stessa si articola in altri tre importanti settori, l'amministrazione penitenziaria, l'amministrazione per la giustizia minorile e di comunità, l'amministrazione degli archivi notarili.

L'**amministrazione penitenziaria**, a differenza di tutti gli altri settori della Giustizia è stata interessata da incisivi provvedimenti di riforma (riforma dell'esecuzione penale, riforma del sistema sanzionatorio, riforma organizzativa del ministero ecc.), senza però ricevere sufficienti risorse umane, finanziarie e materiali. Occorre pertanto investire in questa importante articolazione della Giustizia innanzitutto rivedendo al rialzo le dotazioni organiche e programmando nuove assunzioni per abbassare l'età media del personale in servizio e per dotare tutte le strutture di lavoratori giovani, qualificati e motivati. Le strutture territoriali soffrono della carenza non solo delle figure specifiche del penitenziario (funzionario giuridico pedagogico, già educatore) ma di tutte le figure professionali, in particolare di area terza, come i Funzionari dell'Organizzazione e delle Relazioni, i Funzionari Contabili, i Funzionari Tecnici, i Funzionari Informatici. Occorre rinforzare l'organico anche del funzionario giuridico pedagogico (già educatore) essendo insufficiente l'incremento di cento unità recentemente disposto dalla legge: la percentuale di un educatore ogni cinquanta/cento detenuti 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 istituzionali 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 possano confluire in ragione delle loro condizioni di salute e del trattamento giuridico e retributivo riconosciuto dalla legge. Un discorso analogo va fatto per i centralinisti non o ipovedenti. Questi lavoratori, assunti *ope legis* mediante chiamata diretta, a differenza di quanto avviene nell'amministrazione giudiziaria saturano i posti disponibili in area seconda. Anche per costoro occorre creare un ruolo *ad hoc*. Inoltre bisogna valorizzare il personale attualmente in servizio a partire dalla realizzazione di ulteriori progressioni economiche, dal transito in area terza dei contabili, degli assistenti informatici, degli assistenti tecnici, degli assistenti amministrativi e degli 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, dall'accesso privilegiato alla dirigenza per le figure apicali di area terza. 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 (non risultano ancora pagate le particolari posizioni e le posizioni organizzative maturate nell'anno 2019), 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 un ulteriore rifinanziamento del FUA nonché un incremento considerevole delle somme stanziare per il pagamento del lavoro straordinario sì da corrispondere ai lavoratori del comparto funzioni centrali del DAP un salario accessorio almeno pari alla media di quello percepito dagli altri lavoratori pubblici (compresi i dirigenti ed il personale della polizia penitenziaria). 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 spoliazione subita dall'amministrazione penitenziaria. Un discorso a sé stante va fatto anche sulla questione delle decurtazioni stipendiali in caso di assenza per malattia. 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 giustamente 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, consenta almeno la restituzione delle somme già corrisposte a seguito del recupero retroattivo delle somme non pagate.

Valutazioni non dissimili possono essere fatte per il **Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità**, creato dalla riforma organizzativa del Ministero. 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. Anche nella Giustizia minorile e di comunità le strutture territoriali soffrono della carenza non solo delle figure specifiche del settore (funzionario della professionalità pedagogica e di servizio sociale) ma di tutte le figure professionali, anche di area terza. Il personale di area terza, inoltre, sovente viene estromesso dalla direzione di reparti ed aree a vantaggio del personale della polizia penitenziaria con grave danno anche economico.

Una amministrazione a sé stante è quella degli **Archivi Notarili**. Questa amministrazione, articolata in un Ufficio Centrale, cinque ispettorati circoscrizionali, 91 archivi distrettuali e 13 archivi sussidiari, con una dotazione organica di 18 dirigenti e di 502 unità di personale delle aree, ha un bilancio autonomo con entrate proprie, 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). L'amministrazione degli Archivi Notarili 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 queste molteplici attribuzioni 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. La legge 124/2017 infine 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 le cospicue e pregnanti attribuzioni l'amministrazione degli Archivi Notarili versa in una gravissima situazione. Ed invero, la stessa soffre innanzitutto di **un grave sottodimensionamento dell'organico** determinato dal taglio degli organici imposto dalle leggi sulla Spending Review, che gli Archivi Notarili hanno subito sull'intero organico (a differenza delle altre amministrazioni della Giustizia ove il taglio è stato circoscritto agli uffici del ministero) nonché dall'incremento delle attribuzioni per gli uffici previsto dalla recente legislazione (con un conseguente aumento del carico di lavoro). La stessa inoltre presenta **una grave carenza di personale** che trae origine dal blocco del turn over: su un organico di 502 unità (cui si aggiungono 17 dirigenti di seconda fascia ed un dirigente di prima fascia) il personale attualmente in servizio è ben al di sotto delle 400 unità. Il trend è destinato a peggiorare nei prossimi mesi/anni. Poiché i

lavoratori in servizio devono coprire oltre 100 uffici presenti sul territorio nazionale, compreso l'Ufficio Centrale che ha sede a Roma, stante la carenza di personale, molti, a partire dai conservatori, sono costretti a lavorare (senza alcun riconoscimento economico-giuridico) su più sedi giusta provvedimenti di applicazione disposti discrezionalmente dal direttore generale anche contro la volontà degli interessati, nonostante la pandemia in atto, in assenza di una disciplina pattizia dell'istituto. I lavoratori degli Archivi Notarili, inoltre, hanno subito due pesanti discriminazioni:

- **Il mancato rifinanziamento del FUA.** La recente legge di bilancio ha previsto un rifinanziamento del FRD (già FUA) per tutti i dipartimenti ad eccezione degli archivi notarili. La circostanza è viepiù grave se si considera che gli Archivi Notarili sono una amministrazione finanziariamente autonoma con importanti avanzi di bilancio e, come più volte proposto dalla CISL e dalle altre oo ss confederali, ben potrebbe attingere a risorse proprie per arricchire l'esangue salario accessorio dei lavoratori.
- **La totale assenza di progressioni tra le aree.** Gli archivi notarili sono l'unica amministrazione della Giustizia che non ha beneficiato delle progressioni tra le aree, né dall'area prima alla seconda area (gli ausiliari, infatti, rimangono relegati nella prima area senza alcuna prospettiva di sbocco professionale) né dalla seconda alla terza area.

Non è esagerato affermare che oggi l'amministrazione degli Archivi Notarili, per le scelte politiche errate (*rectius* per l'inerzia) dei ministri che si sono succeduti negli ultimi vent'anni, è allo sbando. Forte è il malcontento tra i lavoratori. È indispensabile che il Ministro prenda atto della situazione sopra descritta e ponga in essere una decisa inversione di tendenza per salvare gli Archivi Notarili. Occorre nello specifico: una revisione al rialzo delle dotazioni organica al fine di riportare gli organici ad un numero pari a quello esistente prima dei tagli (circa 700 unità); nuove assunzioni mediante concorsi pubblici al fine di raggiungere il più possibile il pieno organico ed abbassare l'età media dei lavoratori; la esigibilità del diritto alla carriera dei lavoratori ossia progressioni tra le aree (innanzitutto dall'area prima alla seconda area per gli ausiliari) nonché cambi di profilo all'interno della stessa area ex art. 20 CCNI; l'incremento del salario accessorio attraverso l'emanazione di una norma che consente di utilizzare quota parte delle ingenti entrate dell'amministrazione (autofinanziamento del FRD già FUA); la definizione di nuovi criteri di mobilità con particolare riferimento alla disciplina della mobilità temporanea per esigenza dell'amministrazione (tale disciplina manca del tutto nel vigente accordo, siglato nel 1998); prevedere incentivi per la mobilità temporanea per esigenze dell'amministrazione (quali ad esempio, il tempo del viaggio come tempo di lavoro); realizzare nuove progressioni economiche con una rivisitazione dei relativi criteri.

Roma, 5 maggio 2021

Il Coordinatore Generale
Eugenio Marra

