



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**

Via Emilio Lepido, 46 - 00175 ROMA - tel. 06 715.393- fax 06 929.12.682

[www.uilpa.it](http://www.uilpa.it) - [uilpa@uilpa.it](mailto:uilpa@uilpa.it)



Al Sig. Presidente  
Ai Sigg. Componenti  
Commissione Giustizia  
Camera dei Deputati  
ROMA

Oggetto: D.L 27 giugno 2015, n. 83

Sig. Presidente, Sigg. Commissari,

preliminarmente appare doveroso ringraziare le SS.LL. per la disponibilità a voler ricevere il presente scritto, relativo al decreto legge del 27 giugno u.s., n. 85, intitolato: "Misure urgenti in materia fallimentare, civile e processuale civile e di organizzazione e funzionamento dell'amministrazione giudiziaria".

La scrivente O.S. ritiene di non poter essere indifferente ad un'analisi del testo in parola, sotto il profilo dell'impatto lavorativo che esso sottende, soprattutto per quel che concerne la parte di norma che interviene sull'organizzazione e il funzionamento dell'amministrazione giudiziaria. Preliminarmente si deve rilevare come le mutate funzioni in materia fallimentare, civile e processuale civile, finiranno per incidere ulteriormente sullo straordinario carico di lavoro cui già oggi sono soggetti i dipendenti dell'Organizzazione Giudiziaria che attengono al funzionamento degli Uffici Giudiziaria Italiani.

Sono sotto gli occhi di tutti le drammatiche condizioni in cui versano questi delicati Uffici, centrali per la vita della collettività e percepiti dall'opinione pubblica come tra i più problematici e lenti nell'erogazioni dei servizi, pur, contemporaneamente, manifestando sempre simpatia per le difficilissime condizioni in cui oggettivamente tale compito viene reso dai lavoratori.

Quale compensazione parziale di questo ulteriore sforzo che graverà su lavoratori anziani, stanchi e mortificati dall'assenza di contratti ed avanzamenti, il Governo ha pensato bene di operare l'ennesimo rinvio alla mobilità esterna, prevedendo l'arrivo di 2000 unità da altre PP.AA., in particolare dalle sopprimende Provincie.

In ogni caso, prodromico ad ogni procedura, deve essere l'informativa resa dall'Amministrazione circa le effettive dotazioni organiche, suddivise per qualifica, e soprattutto la conoscenza di quanti e quali dei posti vacanti si intenda coprire, senza contare che al personale frustrato da una ennesima e definitiva delusione, non potrà essere chiesto di collaborare alla formazione dei colleghi già più volte riqualificati provenienti da altre amministrazioni, non previsto nemmeno contrattualmente.

Ed è indubbio, infatti, che il blocco dei percorsi di riqualificazione, si traduce non solo in un pregiudizio di carattere patrimoniale, con la lesione della professionalità dei dipendenti stessi, ma

anche in un danno alle aspettative di progressione di carriera, nonostante il bagaglio di conoscenze acquisite nel corso del tempo e durante lo svolgimento dell'attività lavorative.

Tuttavia, prima che queste unità realmente giungano negli Uffici passeranno circa due anni (tempi medi per le procedure di mobilità), senza contare il tempo necessario per formare i nuovi operatori (almeno 6 mesi) durante i quali l'enorme carico di lavoro del personale sarà oberato anche da questi ulteriori adempimenti, da realizzare con una tempistica necessariamente incalzante, allo scopo di rendere concretamente fruibile l'innovazione introdotta.

Quindi la mobilità extra compartimentale deve essere postergata rispetto le procedure di assestamento del personale interno.

Possiamo già affermare, senza tema di smentita, che anche questa innovazione, come quella tanto decantata, del processo civile telematico, che tante problematiche attuative tuttora comporta (dotazioni informatiche antiquate, reti trasmissioni dati obsolete e non dedicate, mancata formazione, ecc.) darà pochi o nessun frutto, rispetto all'obiettivo strategico dichiarato da questo Governo di voler rendere la Giustizia il cardine per lo sviluppo economico del Paese.

Ciò perché, nonostante le norme di revisione messe in cantiere dall'attuale compagine governativa in materia di funzionamento degli Uffici giudiziari, rimane inattuato l'unico punto del programma di Governo sulla Giustizia che, invece, doveva essere il primo ad essere sviluppato, ovvero il punto n. 12: "Riqualificazione del Personale".

Infatti in un contesto lavorativo nel quale sono assenti più di 9000 unità di personale, con una scopertura che diviene drammatica particolarmente nell'Area III, quella dei funzionari addetti alle varie sezioni in cui si articolano gli Uffici, già oberato dell'incredibile numero di procedimenti pendenti, diviene impossibile rendere efficace e puntuale attuazione a tutti i cambiamenti succedutisi negli anni, senza **prima** adottare una concreta, efficace ed incisiva politica di riqualificazione del personale.

Con il termine "riqualificazione", entrato a pieno titolo nell'immaginario collettivo dei dipendenti pubblici e delle loro famiglie, s'intende l'elevazione all'Area superiore di quanti appartengono a profili dell'Area immediatamente inferiore, i quali svolgono un novero di attività interdipendenti, le quali, in forza del contratto previgente, erano già previste dal loro profilo professionale, che ne rendono difficile la classica, simmetrica suddivisione tra chi dispone le attività e chi le realizza; contraddizione, questa, che non viene annullata quanto, semmai, acuita, dal CCNI del Ministero della Giustizia del 29/07/10, che si proponeva proprio di scindere ciò che nella pratica non può essere scisso.

Nel Ministero della Giustizia sono oramai universalmente note le condizioni di disagio patite in questo senso dai lavoratori, in particolare di quelli operanti negli Uffici giudiziari, negli uffici NEP e negli Uffici centrali del DOG, i quali non hanno mai beneficiato del passaggio di Area previsto nei contratti collettivi della seconda metà degli anni '90, scontando un ritardo ventennale rispetto alle altre Amministrazioni Pubbliche dello Stato, pur presentando profili professionali aventi tra loro carattere di omogeneità e di relazione intrinseca (*assistenti giudiziari - cancellieri; cancellieri - funzionari di cancelleria; uff. giudiziari - funzionari NEP; ausiliari di 1<sup>a</sup> Area - ausiliari di 2<sup>a</sup> Area - operatori giudiziari; ass. informatici - funzionari informatici; contabili - funzionari contabili; ecc.*).

Peraltro, l'assoluta carenza d'organico sta decretando il sostanziale fallimento dell'operazione sottesa al CCNI 2010, poiché costringe il personale della II Area (*mansioni prevalentemente esecutive*) a sobbarcarsi di fatto delle attività del personale della Terza Area (*mansioni prevalentemente direttive/organizzative*) del profilo contiguo, praticamente oggi ad esaurimento. Infatti l'Amministrazione sta tentando di colmare i vuoti nella fascia economica F1 della Terza Area con idonei di concorsi di altri Enti, determinando l'ennesimo grave danno al proprio personale.

Considerato che, con la rivisitazione delle procedure e l'innovazione tecnologica (*vd. il Processo Civile Telematico e, in prospettiva, il Processo Penale Telematico*), l'anzidetta suddivisione classica delle attività lavorative, viene di fatto annullata, con la necessità da parte del personale della II Area di realizzare attività vieppiù complesse, appare necessario procedere con l'unificazione verso l'alto dei profili, oggi artificiosamente suddivisi tra le Aree, sia per dare risposta alle quotidiane necessità lavorative e, parametro recente ma altrettanto importante, al bisogno di velocità con cui esse debbono essere rese (*elemento che si contrappone fortemente all'attuale frammentarietà delle funzioni tra i vari profili*), che per colmare i sempre più drammatici vuoti d'organico con personale già di fatto qualificato dall'esperienza più che ventennale, il quale non necessita di importanti e costose attività di formazione, salvo il necessario, costante aggiornamento.

La Riqualificazione del personale della Giustizia (comprendendo tutti i Dipartimenti e gli Uffici in cui è suddiviso), prevista proprio nel programma dell'attuale Governo, è strettamente funzionale al quel disegno di "rapido efficientamento" della macchina della Giustizia, poiché solo personale opportunamente formato e collocato nelle posizioni funzionali adeguate può portare innanzi il processo riformatore con il passo spedito richiesto, ulteriore sacrificio che non potrà, invece, essere richiesto se le legittime aspettative del personale della Giustizia saranno mortificate e oltraggiate da una mancata riqualificazione.

La variabile temporale è oggi, quella determinante per dichiarare il successo o meno di una determinata politica di ammodernamento:

- come anzidetto, sopperire, sia pur parzialmente, alle carenze di organico tramite Mobilità comporterà, tra istruttoria delle procedure, tempistica indotta dal contenzioso scaturente (sull'attuale interpello per mobilità per 1031 posizioni, tutt'ora in corso, grava il precetto del Giudice del Lavoro di Roma per il quale, prima di procedere all'assunzione per mobilità, deve essere data la possibilità al personale interno di potersi trasferire in una delle posizioni vacanti) e necessaria formazione, comporterà un'attesa di circa 30 mesi prima che queste unità possano, si spera efficacemente, essere impiegate nella realizzazione dei procedimenti giudiziari.
- L'adozione di un mega concorso di 4000 unità, 2000 riservate agli esterni e 2000 agli interni, previsto nella definizione originaria dell'art. 17 del decreto di legge oggetto della presente analisi, avrebbe comportato un tempo di attesa, prima dell'inserimento effettivo nelle funzioni dei vincitori, di almeno 48/60 mesi, tempi medi necessari per l'espletamento di tutte le procedure connesse alla realizzazione dei cd. "maxiconcorsi", con tutti gli esorbitanti costi connessi alla realizzazione di una procedura selettiva cui, è facile immaginare, avrebbero partecipato diverse centinaia di migliaia di persone.
- La realizzazione di procedure di Riqualificazione del personale, da attuarsi previa realizzazione di una norma che sospenda per un periodo determinato la previsione di esclusività del concorso esterno, insita nel D.lgs. 150/09, ripristinando il percorso

contrattuale sulla materia, prevede l'espletamento di un apposita selezione: uno specifico corso-concorso interno (con riserva per successivi concorsi esterni agli esterni del 50-30% delle posizioni), i cui tempi di realizzazione sono contenuti in un arco che va dai 4 agli 8 mesi. La tempistica potrebbe essere ancor più contenuta ma essa è condizionata dai tempi di esplicazione della volontà politica nel realizzare la norma derogatoria di cui sopra.

I vantaggi, con questa soluzione, appaiono molteplici:

- a) consequenziale ed immediato riempimento dei vuoti di organico dell'Area dei funzionari (Terza Area), di cui maggiormente si avverte drammaticamente la gravità.
- b) Accorpamento delle figure della 1<sup>a</sup> Area in 2<sup>a</sup> Area.
- c) Abbattimento delle spese di formazione, risultando necessario solo un aggiornamento (anche in modalità *e-learning* dalla postazione lavorativa), considerato che tantissimi operatori già espletano le mansioni dei funzionari.
- d) consequenziale, successivo risparmio derivante dalla rideterminazione in diminuzione del contingente di personale necessario per la 2<sup>a</sup> Area. Questo elemento, riferendosi a spese "fisse e ricorrenti" sarà estremamente utile per sostenere il costo complessivo dell'operazione.
- e) maggiore velocità nell'espletamento delle funzioni, non più frazionate tra le diverse figure professionali.

Stante l'impegno del Governo nel voler ridurre i tempi della Giustizia, restituendo efficienza al sistema giudiziario, per coerenza con i proponenti e gli impegni assunti (ved. 12° punto Riforma della Giustizia), questo, quindi, era il tipo di norma che ci saremmo aspettati avesse accompagnato il processo di cambiamento attuato da questo Governo, soprattutto all'interno del D.L. in parola, le cui innovazioni, come molte di quelle sin qui varate, si fonda solo ed esclusivamente sulla professionalità ed il senso di sacrificio dei lavoratori.

Non solo dobbiamo riscontrare l'assenza di una reale politica del personale, né alcuna norma che possa realizzare la riqualificazione del personale, nel senso che abbiamo esplicitato essere strettamente connesso all'efficienza delle norme varate, quanto abbiamo addirittura dovuto constatare come siano stati sottratti alla Giustizia ben 92 dei 120 milioni di Euro stanziati nella Legge di Stabilità del 2015 (art. 1, co.96 l.190/14).

Eppure il Ministro della Giustizia annovera come un successo aver portato quella cifra nel Dicastero di Via Arenula, dopo più di vent'anni di sostanziale abbandono della Politica. Evidentemente la Politica ha nuovamente abbandonato la Giustizia.

Sig. Presidente, Sigg. Commissari

dobbiamo segnalare la profonda e condivisa sfiducia dei lavoratori della Giustizia i quali da anni si sono visti negare ogni riconoscimento professionale, sopperendo con professionalità e spirito di abnegazione agli innumerevoli processi di riforma che hanno riguardato la Giustizia, alle gravi carenze di organico, alla revisione della geografia giudiziaria in un'Amministrazione che ha mostrato indifferenza e profondo spregio nei confronti dei propri dipendenti, ai quali ha richiesto, come beffa suprema, di formare i dipendenti comunali degli uffici del G.d.P. "comunalizzati", in quali in un paio di mesi hanno potuto rivestire qualifiche che ai dipendenti della Giustizia sono negate da ormai venti anni.

Nessun provvedimento governativo è stato adottato, nonostante gli impegni assunti in tutte le sedi, se non interventi che sono tesi a creare ulteriore nocumento e pregiudizio per la Riqualificazione del personale.

Ci riferiamo proprio al citato, bando tentativo inserito proprio nell'art.17 del decreto legge n.83, con cui originariamente si disponeva l'assunzione dall'esterno, con procedure concorsuali, di 4.000 persone e l'assorbimento protratto negli anni di personale proveniente da altre Amministrazioni, a copertura di tutte le rimanenti vacanze in organico, norma che fortunatamente non ha trovato l'avallo del Governo e che avrebbe determinato la fine di ogni speranza per una Riqualificazione per il personale giudiziario.

Soprattutto, per come l'atto normativo è stato declinato, venendo meno il presupposto di un politica del personale che concretizza la riqualificazione dello stesso per le motivazioni addotte, certamente il decreto legge in parola non raggiungerà gli obiettivi di efficienza e celerità che pure si era posto.

Pertanto, la prioritaria tutela del personale già stabilmente impiegato, costituisce lo strumento ideale per garantire l'applicazione del principio dell'imparzialità e del buon andamento della Pubblica Amministrazione, come codificato dalla Costituzione all'art. 97.

In ragione di ciò, auspichiamo che Codesto Autorevole Consesso possa favorire l'aggiunta di un comma 2° dell'art. 21 del decreto legge in questione, con il quale introdurre una deroga temporale al D.Lgs. n. 150/2009 per il Ministero della Giustizia e ripristinare il previgente quadro contrattuale, attraverso il quale predisporre le procedure per effettuare la Riqualificazione del personale.

Viceversa, senza la Riqualificazione del personale, assisteremo a quanto accade oggi nella pratica: <<L'Operatore si siede al PC, inserisce l'atto giudiziario e si alza; il Cancelliere si siede allo stesso PC, predisporre il fascicolo informatico e si alza; il Funzionario si siede al medesimo PC e convalida le operazioni.>>.

Questa è la misura concreta delle "innovazioni" sin qui prodotte.