

Prot. n. 18/2025
Roma, 23 gennaio 2025

Al sig. Capo di Gabinetto del Ministro
segreteria.capo.gabinetto@giustizia.it

Ogg: Piano organizzativo del lavoro agile 2025. Osservazioni e richiesta di convocazione organi paritetici.

Con nota del Gabinetto dell'on. Ministro, in data 16 gennaio 2025, è stato sottoposto alle sigle sindacali il POLA 2025, completo del piano triennale dei fabbisogni del personale (PTF) per il triennio a venire. Svolgiamo alcune sintetiche e sparse osservazioni.

Riteniamo in primis, che un simile documento debba essere discusso nelle opportune sedi, a partire dall'Organismo Paritetico per l'Innovazione, finora mai convocato.

Riguardo alla dirigenza, osserviamo che il documento riguardante il DOG contiene 34 riferimenti ai dirigenti, ma solo relativi alla politica delle assunzioni.

Non si rinviene alcuna 'vision' del ruolo dei dirigenti nell'Amministrazione della Giustizia.

Se certo è da salutare con favore l'annuncio dell'assunzione di oltre cento dirigenti, va invece stigmatizzato l'avvio di una procedura, già in corso per *"11 dirigenti riservata ai dipendenti in servizio presso il Ministero della giustizia area funzionari e 5 ai dipendenti in servizio presso il Ministero della giustizia area funzionari con incarico ex art. 19 comma 6"*.

Una procedura siffatta sembra avere programmaticamente dei destinatari ben precisi. Riteniamo grave che il sistematico ricorso ai dirigenti ex 19 co 6 culmini in quella che di fatto è una stabilizzazione. Il concorso pubblico – così come inteso dalla Costituzione – serve a premiare le persone valide, non a validare le persone già premiate.

Riteniamo, anche visti gli esiti della procedura di interpello del 25 ottobre 2024, per il quale, come comunicato dall'Amministrazione, sono pervenute oltre 250 domande di partecipazione di personale di altre Amministrazioni, che la mobilità orizzontale vada assolutamente incentivata. Una amministrazione territoriale come la nostra ha bisogno di persone saldamente incardinate sul territorio.

Osserviamo infine, con allarme, che nei documenti condivisi non c'è alcun riferimento all'obbligo di attivare le procedure di mobilità prima di procedere

all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, obbligo non più sospeso dall'01.01.2025.

L'art. 30 comma 2-bis del d.lgs. 165/2001, infatti, testualmente recita: "Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza".

L'articolo si applica anche agli scorrimenti di graduatorie.

Poiché la mobilità ricade tra le forme di reclutamento previste dal PIAO 2025-2027 per le 107 assunzioni di dirigenti di II fascia (cfr.pag. 33 del Fabbisogno Triennale del Personale DOG allegato), la previsione contenuta nel comma su richiamato è ineludibile. Essa sarebbe per di più neutra finanziariamente, come da parere RGS del 12 marzo 2021, per il personale in comando appartenenti alla stessa Area/comparto delle Funzioni centrali non intaccando il budget assunzionale da cessazioni. L'amministrazione avrebbe dunque tutta la convenienza ad attivarla prioritariamente così come prevede la norma.

Mancano inoltre riferimenti alla mobilità tra dipartimenti, ed in generale va osservato che i documenti sottoposti sembrano mancare di una visione complessiva che riconduca ad una unità ministeriale politiche oggi segmentate e segregate per dipartimenti.

Questo anche con grave difficoltà per i sindacati a condurre una politica unitaria per tutta l'amministrazione, e con gravi disparità di trattamento ed interpretazione tra i diversi dipartimenti.

Noi riteniamo che esista nella nostra amministrazione un bisogno emergente di prefigurare il riorientamento delle linee di tendenza in atto, che, senza pregiudicare l'attuale livello delle prestazioni, sostanzzi e vitalizzi, pur nel rispetto della normativa vigente, l'appianamento delle discrepanze e discrasie esistenti.

Riguardo al POLA, sottolineiamo la necessità di prevedere forme di lavoro agile anche per i dirigenti, nonché l'opportunità di rivedere completamente il Sistema di Valutazione delle Performance della Dirigenza, che, segnatamente negli uffici giudiziari, assegna una parte preponderante ai magistrati capi degli uffici, con scarse tutele nei confronti di comportamenti arbitrari.

Nessun riferimento, a proposito di salute professionale, viene fatto al fenomeno – che sta crescendo in modo preoccupante – di mobbing ascendente (dei lavoratori nei

confronti del dirigente) che spesso si combina e si salda con forme vessatorie attuate dai magistrati capi degli uffici, talvolta con la complicità di sigle sindacali del personale, e la connivenza, per quieto vivere, delle strutture ministeriali.

Il cosiddetto piano non contiene parametri di verifica e strumenti di correzione in corso d'opera, secondo la metodologia del Ciclo di Deming; esso bensì si propone come progetto burocratico di cui si assume fideisticamente l'autorealizzazione. In tale visione, inguaribilmente top-down, i dirigenti non sono chiamati a una partnership paritaria con l'amministrazione, volta a far emergere i bisogni del territorio a partire dalla propria esperienza empirica, bensì ad eseguire verticalmente quanto deciso al centro.

Dunque, nessuna risposta al malessere che si è manifestato nei numerosi abbandoni del personale neoassunto, come pure nei suicidi del personale penitenziario: tutte tensioni che vedono nei dirigenti il primo parafulmine.

Il nostro auspicio è che siano fatte emergere le domande ed i bisogni dell'utenza potenziale, così da ricondurre a sintesi la verifica critica degli obiettivi istituzionali e l'individuazione di fini quantitativi, al di sopra di interessi e pressioni di parte, non sottacendo ma anzi valorizzando, nel rispetto della normativa vigente, il coinvolgimento attivo di operatori ed utenti.

In conclusione, non possiamo che dichiararci delusi da un coacervo di documenti incoerenti per contenuto e redazione, consistenti in niente di più che una to-do list, che non assommano a un unico piano, e non indicano una chiara prospettiva dell'Amministrazione, e soprattutto non contengono una idea forte del ruolo e del futuro della dirigenza all'interno del Ministero della Giustizia.

Domandiamo una rapida convocazione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione e della Commissione Unica di Garanzia per discutere a 360° delle politiche del personale, ed in particolare della Dirigenza.

Il Responsabile Nazionale Dirigenti Giustizia


Dario Quintavalle