

Prot. n. 27/25
Roma, 4 febbraio 2025

Al Ministero della Giustizia
Sig. Capo Dipartimento Organizzazione giudiziaria, del Personale e dei Servizi
Sig.ra Direttrice generale del personale e della Formazione
prot.dog@giustiziacert.it,

Ogg: adempimenti del Direttore generale del personale in materia di Formazione alla luce della Direttiva del Ministro per la PA. Richiesta di incontro.

Il 14 gennaio 2025, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato una nuova direttiva volta a promuovere la formazione e la valorizzazione del capitale umano. Il documento definisce gli obiettivi, gli ambiti di apprendimento trasversali e gli strumenti di supporto per la formazione del personale pubblico.

In particolare, la direttiva prevede che ***“Innanzitutto, il dirigente, specialmente se preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale – e segnatamente di formazione – può incorrere in responsabilità ai sensi dell’art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 (responsabilità dirigenziale), nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati. Per quanto attiene al primo profilo, la responsabilità dirigenziale per inosservanza delle direttive di-scende dalla violazione o il mancato rispetto degli obblighi di curare la formazione dei dipendenti (circostanza, questa, che, come noto, espone il dirigente al mancato rinnovo dell’incarico o, nei casi più gravi, alla revoca dello stesso o addirittura al recesso). Per quanto riguarda, invece, la responsabilità dirigenziale per il mancato raggiungimento degli obiettivi, accertato attraverso le risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), si ricorda che tale sistema, secondo il d.lgs. n. 150 del 2009, è finalizzato anche “alla crescita delle competenze professionali” (art. 3) e concerne, fra l’altro, “la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell’organizzazione e delle competenze professionali” (art. 8)”.Nel precisare la responsabilità del dirigente viene specificato che “il dirigente che non coglie, per sé stesso e per i propri collaboratori addetti all’ufficio che dirige, le occasioni di formazione previste dalle norme e dagli atti di pianificazione interna dei fabbisogni formativi, pregiudicandone in tal modo la crescita professionale, incorre in un illecito disciplinare ora chiaramente tipizzato dal legislatore”.***

Appare chiaro dalla lettera della Direttiva, che essa è indirizzata in primo luogo ai Direttori responsabili della formazione: per il DOG, il Direttore generale del personale e della Formazione, cui vengono posti pressanti adempimenti ora fonte di responsabilità dirigenziale.

Al contrario, nel Piano integrato di attività e organizzazione PIAO 2025-2027, adottato con d.m. 29 gennaio 2025 ed in corso di registrazione alla Corte dei Conti, abbiamo la sorpresa di leggere: “Le

*unità organizzative competenti in materia di formazione, **insieme ai dirigenti**, sono chiamate a favorire la partecipazione attiva del personale ai percorsi formativi, garantendo che ogni dipendente raggiunga, in media, il target di almeno 40 ore di formazione all'anno."*

In modo molto sottile, dunque, i dirigenti dell'amministrazione territoriale della Giustizia sono stati coinvolti, come sempre a loro insaputa, nella realizzazione degli obiettivi propri del direttore generale della formazione. È dunque prevedibile che nel prossimo futuro, essi verranno caricati di ulteriori obiettivi, secondo il metodo già sperimentato con la modifica unilaterale del PDG a proposito di puntualità dei pagamenti. Lo ribadiamo: la dirigenza è una professione contrattualizzata. Per questa via, a forza di direttive e di normative unilaterali, la contrattualizzazione diventa esercizio rituale e simbolico.

Come forza sindacale che rappresenta i dirigenti, vogliamo dire alcune cose:

- che il ruolo della Direzione generale della Formazione non può ridursi a diffondere i programmi di Syllabus o della SNA. Manca totalmente una strategia autonoma dell'Amministrazione Giudiziaria in questa materia.
- che la formazione non può essere delegata ai dirigenti amministrativi periferici perché:
 - a) sono già oberati di molteplici ulteriori attività;
 - b) ciò determinerebbe disparità di trattamento tra sedi con dirigenti e sedi prive della figura dirigenziale (i magistrati capi degli uffici avranno simili obiettivi?);
 - c) esiste un'apposita DG, uno specifico ufficio formazione (peraltro posizione dirigenziale di II fascia), diverse scuole di formazione ed una vasta rete di funzionari referenti che esistono e/o sono retribuiti proprio per progettare ed erogare valida formazione.

Non discutiamo il principio che il dirigente, quale gestore di risorse umane, debba promuoverne lo sviluppo e la crescita. E certo avremmo

Ma: i dirigenti di II fascia che operano sul territorio non hanno poteri di spesa in materia di formazione; non dispongono di strutture e risorse umane (i formatori, laddove presenti, dipendono direttamente dalla DG e dall'Ufficio II); vengono meramente sentiti in riunione distrettuale con i formatori, per rilevare il fabbisogno, in un teatrino di forma che non ha mai prodotto risultati in termini di risultati finalizzati al miglioramento ed alla crescita del personale.

Cosa dovrebbero fare più che vigilare che i dipendenti facciano le prescritte 40 ore di formazione annue?

E poi, cosa prevede positivamente il nuovo POLA per la formazione dei dirigenti dell'Amministrazione Giudiziaria? In una parola: **NIENTE**, come si può agevolmente vedere dall'esame del capitolo 3.4.1. dedicato al Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi, che non è un piano strategico della Formazione, ma solo un elenco dei corsi diretti al personale.

Solo al punto 2.2.2.2 “Promozione della formazione”, pagina 16, si legge che *“A partire dal 2025, a ciascun dirigente è assegnato come obiettivo annuale di performance il completamento di almeno 40 ore di formazione, con particolare attenzione ai temi della leadership e delle soft skills”*.

L’*inglesorum* è sempre *cool*, ma esattamente chi ha mai fatto una rilevazione dei fabbisogni, per decidere che i dirigenti manchino di formazione su questi due temi? C’è una bella differenza tra una rilevazione dei bisogni formativi e una insinuazione.

Riassumendo: non vediamo alcuna strategia per la formazione all’interno del ministero della Giustizia, che non si riduca al pedissequo raggiungimento di meri obiettivi quantitativi; non c’è una strategia per la formazione dei Dirigenti; al contrario, si prospetta di caricare sulle spalle dei dirigenti di seconda fascia compiti ed adempimenti che nella direttiva Zangrillo sono propri del direttore generale della Formazione, e che comunque i dirigenti sul territorio, in specie degli uffici giudiziari, non sono attrezzati per portare avanti; continua, strisciante, la surrettizia uscita dal contratto dei dirigenti territoriali.

Domandiamo ancora una volta un urgente confronto su questi temi, e la convocazione dell’Organismo paritetico per l’Innovazione.

Il Responsabile Nazionale Dirigenti Giustizia
CIDA FC



Dario Quintavalle