



Responsabile Nazionale Dirigenti Giustizia

A tutti gli iscritti e simpatizzanti

E, pc. Al Ministero della Giustizia
Dipartimento OG

Prot. 23/2026

Roma, 9 febbraio 2026

Quesito. Materie su cui attivare l'informativa e confronto. Relazioni sindacali negli uffici giudiziari. Tutela della dirigenza.

Una sigla confederale del comparto ha fatto pervenire al procuratore della Repubblica di [REDACTED] una nota nella quale si contesta al dirigente del medesimo ufficio la mancata informazione preventiva su alcuni ordini di servizio relativi alla destinazione e alle mansioni del personale.

Secondo la sigla sindacale in parola, tutti gli ordini di servizio sul personale sarebbero soggetti all'obbligo di informazione preventiva almeno 5 giorni prima dell'adozione, ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL, come presupposto per attivare il confronto, sede "nella quale il sindacato è chiamato ad esprimere valutazioni costruttive alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare".

[collega si è rivolto al sindacato della dirigenza per un parere relativo alla peculiare interpretazione data al CCNL dalla sigla di comparto.

In proposito, appare chiaro dalla lettura delle norme citate che gli **ordini di servizio del dirigente amministrativo in materia di organizzazione del lavoro e carichi di lavoro NON sono oggetto di informativa preventiva alle OO.SS.** Ciò per i seguenti motivi.

In primis va stigmatizzato che la sigla sindacale abbia scritto al solo magistrato capo dell'ufficio, essendo evidente il tentativo strumentale di mettere in discussione l'autorità del dirigente, cui per legge è affidata la gestione del personale. I sindacati confederali firmatari anche dei contratti della dirigenza dovrebbero portare un maggior rispetto al ruolo dei dirigenti, ed avere a cuore la loro autonomia.

In secondo luogo, tale interpretazione del CCNL non può essere condivisa: l'art. 5, comma 2 del d.lgs. 165/2001 attribuisce al dirigente il potere di organizzazione delle risorse umane e di gestione dei carichi di lavoro: *"...le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via*

esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti...". I successivi art. 40 e 40bis riservano alla contrattazione e alle relazioni sindacali solo le materie espressamente previste dal CCNL.

Riguardo all'istituto della informazione, come chiaramente prevede l'art. 4.4. del CCNL: *"Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali l'art. 5 (Confronto) e l'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione"*. Le materie oggetto di confronto, e per le quali, quindi, l'informazione preventiva è obbligatoria, sono pertanto solo quelle elencate dall'articolo 5.3, lettere dalla a) alla m).

I soggetti destinatari dell'informazione, e quindi titolati ad attivare il confronto, sono, ai sensi dell'articolo 7.4, richiamato dall'articolo 5.3, gli stessi soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale, vale a dire: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale.

Gli atti di organizzazione degli uffici sono oggetto di sola informazione, ai sensi dell'articolo 4.5: va tuttavia osservato che questo articolo fa riferimento all'art. 6 del d.lgs. n.165/2001. In tale contesto si deve arguire che le amministrazioni pubbliche destinatarie dell'obbligo di informazione siano quelle competenti ad adottare il piano triennale dei fabbisogni ed a procedere alle relative assunzioni, vale a dire le amministrazioni centrali.

Gli ordini di servizio che: assegnano attività, distribuiscono carichi di lavoro, fissano priorità operative, riorganizzano flussi interni, NON costituiscono materia di informativa preventiva. La giurisprudenza è costante nel ritenere che l'informativa sindacale non può trasformarsi in un controllo preventivo sull'esercizio della funzione dirigenziale, né riconosce alle OOS del personale un diritto di veto sulle decisioni dei dirigenti.

Il sindacato dei dirigenti – nel ribadire il proprio impegno per la pari dignità di tutti gli operatori della giustizia e per la solidarietà tra dirigenti e dipendenti - stigmatizza la prassi di alcune sigle sindacali, persino di quelle firmatarie del CCNL dirigenti, di cercare di bypassare l'autorità dei dirigenti degli uffici giudiziari scrivendo all'insaputa dei medesimi o ai magistrati capi degli uffici o direttamente al ministero.

Un sereno sistema di relazioni sindacali si poggia sulla lealtà e sul riconoscimento dei ruoli. Il sindacato dei dirigenti diffida il Ministero e i capi degli uffici dall'assecondare queste forme subdole di lotta che hanno come solo risultato la divisione dei lavoratori.

Il Responsabile Nazionale Dirigenti Giustizia
Dario Quintavalle