

XXI Congresso Nazionale Magistratura Democratica

Bologna 5 novembre 2016

Intervento del presidente della Associazione Dirigenti Giustizia

Nel ringraziare per l'invito Magistratura Democratica porto i saluti dei Dirigenti Associati della Amministrazione Giudiziaria.

La nostra Associazione rappresenta la quasi totalità dei dirigenti amministrativi del Ministero della Giustizia.

Il tema conduttore di questo XXI congresso di MD è particolarmente affascinante e coerente con quello che andiamo dicendo da tempo anche nella nostra Associazione.

Noi operatori di Giustizia non dobbiamo avere un approccio autoreferenziale. Ma attenzione al contesto sociale e ai bisogni del cittadino che l'amministrazione della giustizia intercetta.

E una giustizia che si faccia carico del tema delle diseguaglianze sociali e di accesso è quanto di meglio ci si possa attendere come approccio.

Facendo scorrere le disposizioni di un modello organizzativo molto in voga in questo momento, quello dell'ufficio per il processo, sembra di rilevare invece che il focus della nostra organizzazione sia ormai centrato esclusivamente sul sostegno alla produttività del magistrato, parossisticamente incentivata e sostenuta dalle più variopinte e precarie risorse umane.

E' necessario un cambio di prospettiva che metta al centro dell'attenzione dei magistrati, del personale amministrativo, degli avvocati, il cittadino e i suoi bisogni.

Gli uffici giudiziari vanno premiati anche quando lavorano sulla trasparenza degli orientamenti giurisprudenziali e sul contenimento delle sopravvenienze. Non soltanto quando producono di più per smaltirle.

E mai quando accumulano arretrato. Così come pure e' stato fatto con la recente proposta di rideterminazione delle piante organiche dei magistrati, ora all'esame di consigli giudiziari e CSM, che registra una eccessiva considerazione dei dati relativi alla pendenza dei procedimenti giudiziari.

Le risorse e il lavoro giudiziario devono essere concentrati sulle questioni nuove

e controverse e non sul carico di lavoro routinario, che va contenuto attraverso idonee politiche.

In tale direzione andrebbero rifondati i sistemi di valutazione del lavoro del magistrato e della performance negli uffici giudiziari, non tralasciando l'area esecutiva e di attuazione in generale dei provvedimenti giurisdizionali, che finisce per toccare nel concreto la vita dei cittadini.

Per dare gambe a questa esigenza e' importante puntare sul miglioramento continuo di tutta l'Amministrazione. Per questo desta disorientamento e preoccupazione il susseguirsi, senza condivisione, di decreti di attuazione della riforma del Ministero della Giustizia e di soppressione di uffici di livello dirigenziale.

Su una riorganizzazione così complessa e rilevante non vi sono stati sufficienti momenti di interlocuzione esterna, neanche con la dirigenza amministrativa, che pure detta riforma deve madarla a effetto. Operando in tal modo risulterà perduto, nella riorganizzazione, il contributo e il punto di vista dei dirigenti, e con questo anche quello di tutto il personale amministrativo da questi gestito. Abbiamo registrato con preoccupazione che si è compiuto un pesante taglio del 30% circa delle posizioni dirigenziali, senza contestualmente programmare per i dirigenti nulla circa il reclutamento, la formazione, la revisione dei sistemi di valutazione della performance.

Anche la riforma della magistratura onoraria e degli uffici del giudice di pace, pur nella condivisibile prospettiva di risolvere le criticità nel funzionamento di questi uffici, presenta profili discutibili, in particolare circa il variegato sistema delle deleghe organizzative, non pienamente coerente con il ruolo normativamente riconosciuto alla dirigenza amministrativa.

La riforma della "gestione diretta" delle spese di funzionamento degli edifici giudiziari da parte del Ministero della Giustizia¹, che ha sicuramente rappresentato e rappresenta ancora un problema da affrontare, è ancora una opportunità da cogliere appieno per responsabilizzare la dirigenza amministrativa e contribuire così a migliorare le condizioni di lavoro e il benessere organizzativo negli uffici giudiziari.

Un magistrato capo dell'ufficio giudiziario che si occupa di ogni minuto problema gestionale sottrae energia ai suoi più propri compiti di rappresentanza e organizzazione della attività giurisdizionale.

Autogoverno riteniamo non possa significare anche questo. Una dirigenza amministrativa forte, incaricata e responsabile di compiti gestionali e amministrativi,

¹ Commi 526 – 530 dell'art 1 della legge di stabilità per il 2015.

è indispensabile al buon governo degli uffici.

I magistrati, se non si vuole metterne a rischio la autonomia e la terzietà, non possono essere chiamati direttamente a gestire risorse e a rivestire ruoli di responsabile del procedimento o direttore dell'esecuzione in lavori, servizi, forniture. Per tali esigenze è necessario che siano affiancati da figure dirigenziali con una elevata, ma diversa dalla propria, professionalità.

Desta allarme, tuttavia, il recente schema di decreto di riforma della dirigenza pubblica, approvato in via preliminare dal consiglio dei Ministri in attuazione della legge delega n. 124 del 2015 di riforma della PA. L'impatto sulla Amministrazione Giudiziaria rischia di essere devastante, più di quello che ci si attende in altri settori.

I ruoli unici previsti, la precarietà dei contratti, la soppressione del diritto all'incarico, la maggiore riconducibilità alla politica degli incarichi, nel Ministero della Giustizia finirebbero per ledere, in ultima analisi, i principi costituzionali di autonomia e indipendenza della giurisdizione.

Lascio agli atti di questo congresso e alla Vostra valutazione le osservazioni che come Associazione Dirigenti Giustizia abbiamo formulato su questo decreto in occasione di una audizione alle Commissioni Affari Costituzionali di Camera e Senato.

E certo non può essere trascurato che le risorse umane gestite dai dirigenti non permettono al momento di garantire, né il lavoro corrente, né una transizione senza problemi verso gli obiettivi, cui mirano le riforme della Giustizia.

La insufficienza e il mancato accrescimento professionale del personale impediscono di risolvere i problemi di funzionamento e di mettere in campo strategie di miglioramento della struttura organizzativa.

Per il personale di magistratura il Consiglio Superiore e il Ministero portano avanti con continuità una oculata e attenta politica di reclutamento e gestione, mentre viaggia a pieno regime l'attività formativa della Scuola Superiore.

Il blocco pluriennale del turn over ha portato invece l'età media del personale amministrativo sempre più vicina a quella della pensione, mentre si attende da decenni la definizione di percorsi di riqualificazione. Nei prossimi anni sono in agenda numerosissimi pensionamenti, mentre non si registrano da lungo tempo immissioni di giovani intelligenze.

Non sottovalutiamo il cambio di rotta e la nuova attenzione verso il personale amministrativo del Ministro Orlando, ma non si registrano ancora effetti significativi.

Sinora delle 3000 unità di personale di cui è stata annunciata l'assunzione, ne hanno preso servizio poco più di 1000. E rischia di arrivare in ritardo il reclutamento delle altre 1000 unità previsto nel recente decreto ministeriale del 20 ottobre 2016², che pure sta per portare alla emanazione del primo bando di concorso nel Ministero della Giustizia dopo decine di anni.

Occorrono altri interventi, più incisivi, e una più convinta azione politica di sostegno. Che porti ad una attenzione alle risorse umane, analoga a quella delle migliori realtà organizzative e di altre Amministrazioni.

La precarietà e la molteplicità dei rapporti di lavoro che si registrano all'interno degli uffici giudiziari per sopperire alla mancanza di personale, non sono né risolutive, né tollerabili. Per disposizioni generali i tirocinanti nelle aziende non possono superare il 10% del personale a tempo indeterminato³ e ciò dovrebbe far pensare ad analoghi limiti anche nella organizzazione giudiziaria.

Bisogna affrontare finalmente anche la rideterminazione delle piante organiche del personale amministrativo, prendendo consapevolezza che non sono in tutto e per tutto dipendenti da quelle dei magistrati.

Numerosi e gravosi sono i compiti di natura gestionale, delegati dall'Amministrazione centrale agli Uffici Giudiziari, in particolar modo ora che si è deciso di rinviare, in modo surrettizio e a data da destinarsi, il decentramento del Ministero della Giustizia, pure previsto dal Decreto legislativo n. 240 del 2006.

Senza affrontare e risolvere le problematiche relative al reclutamento, alla valorizzazione, alla formazione, alla riqualificazione del personale amministrativo, attraverso una nuova politica di gestione, la riforma del sistema giustizia è destinata a fallire.

Come Associazione Dirigenti Giustizia lo diciamo, inascoltati, da lungo tempo. Ora che finalmente lo dicono tutti, auspichiamo che si possano registrare scelte conseguenti.

Nicola Stellato



² Disciplinante le procedure di assunzione ai sensi dell'art.1, c2-bis, c2-ter e c2 quater del d.l. 30 giugno 2016, n. 117, convertito con modificazioni dalla l. 161/2016.

³ In base all'art. 1 DM 142/98 possono ospitare tirocinanti tutte le imprese pubbliche o private. Il numero dei tirocinanti che un'azienda può ospitare dipende dal numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato e sono:

massimo un tirocinante per le aziende fino a 5 lavoratori a tempo indeterminato; 1 o 2 tirocinanti nelle aziende che hanno tra i 6 e i 19 dipendenti a tempo indeterminato; un numero di tirocinanti non superiore al 10% dei dipendenti per le imprese con più di 20 lavoratori a tempo indeterminato.