

Una *governance* chiara e coraggiosa negli Uffici giudiziari per condurre la Giustizia nella quarta rivoluzione industriale

Anche quest'anno come dirigenti associati proveremo a fare un bilancio delle criticità e dei miglioramenti che hanno riguardato l'azione organizzativa nella giustizia.

Sicuramente non siamo stati fermi. Anzi rilevanti e significativi sono stati i progetti di sviluppo dispiegati, finalizzati ad accrescere il supporto che il sistema Giustizia assicura al Paese ed suo sviluppo.

Sul versante delle tecnologie, abbiamo apprezzato la scelta del Ministro Bonafede d'inserire nel disegno di legge delega sulla riforma del processo civile l'obbligo della modalità telematica anche nella fase introduttiva. Riteniamo però che sia arrivato il momento di estendere tale obbligo anche ai provvedimenti dei giudici. L'informatizzazione non migliorerà mai il processo lavorativo finché tutti gli atti non nasceranno digitali. Pensiamo solo alla fase di pubblicazione di una sentenza: nel caso in cui la modalità sia cartacea, il provvedimento è sottoscritto dal giudice e consegnato a mano al cancelliere, che sottoscrive il depositato e provvede alla scansione per inserirlo nel sistema, nel caso in cui la modalità sia telematica il provvedimento è sottoscritto digitalmente e inserito dallo stesso giudice nel sistema che ne attesta la ricezione, con un evidente risparmio di tempi e di adempimenti.

Abbiamo, inoltre, apprezzato la scelta d'introdurre nel processo civile il principio della sinteticità degli atti. La pesantezza di un documento, costituito da numerose pagine, infatti ne rallenta la trasmissione telematica e ne compromette la leggibilità.

Una giustizia tecnologica, necessariamente, comporta un cambio di passo, un nuovo modo di esercitare la giurisdizione e il diritto di difesa.

Sul versante dell'organizzazione, la sensazione invece è che la proliferazione di modelli centrati sulla produttività del magistrato abbia distolto l'attenzione dalle nuove emergenze, come quella dell'esecuzione delle decisioni.

Il rischio è che mentre si invocano processi sempre più veloci, anche per compensare lo stop alla prescrizione, decine di migliaia di sentenze definitive restino per anni ineseguite. E' inutile dire che una pena espiata molto tempo dopo l'accertamento del reato perde gran parte della sua funzione retributiva e della sua finalità rieducativa.

E' necessario, pertanto, adottare modelli organizzativi che contemplino l'impiego di risorse umane per garantire non solo i provvedimenti ma anche l'esecuzione dei provvedimenti.

Abbiamo preso atto del piano straordinario contenuto nel decreto sicurezza bis che prevede l'assunzione di 800 unità di personale a tempo determinato per far fronte all'emergenza, ma se esecuzione e giurisdizione sono due facce della stessa medaglia il problema è strutturale e non può essere risolto con una misura temporanea.

Ancora sul versante dell'organizzazione gestione di beni e servizi, registriamo la previsione contenuta nella recente finanziaria di costituire direzioni territoriali dotate di personale tecnico, che possano finalmente occuparsi della manutenzione negli uffici giudiziari dopo l'uscita di scena dei comuni. Ma per colmare quel preoccupante vuoto organizzativo che dura ormai da quattro anni, chiediamo che sia adottato al più presto il decreto attuativo che renda questi uffici operativi. Chiediamo inoltre che la dirigenza associata sia pienamente coinvolta nella formulazione del decreto attuativo attraverso lo strumento di un tavolo tecnico che definisca in dettaglio i contenuti della riforma sul decentramento.

Ma soprattutto incerto e con tratti di pericolosa ambiguità resta il modello di governo degli Uffici e dello stesso Ministero.

Alla chiara determinazione legislativa che ormai da tre lustri ha recepito una *governance* plurale e che riconosce il ruolo della dirigenza pubblica della Giustizia, continua a corrispondere un riflusso conservatore di una parte della Magistratura –purtroppo molte volte recepito dal Ministero- che sembra arrendersi ad una bizzarra visione per cui, nella funzione direzionale, ai Magistrati Capi Ufficio debbano essere riconosciuti i “pieni poteri”, mentre ai Dirigenti vengono ricondotte tutte le responsabilità.

Sul versante del personale, abbiamo apprezzato la scelta d'introdurre nell'organizzazione giudiziaria un sistema di valutazione della performance, che possa misurare e premiare l'apporto fornito da ciascun impiegato alla realizzazione degli obiettivi della struttura di cui fa parte. Per questo però riteniamo che sia arrivato il momento di ripensare totalmente le mansioni del personale, eliminando quelle a basso valore aggiunto e accorpando più profili professionali. Occorre inoltre valorizzare i profili apicali, con la previsione ad esempio di un'ulteriore posizione organizzativa per i direttori più esperti, che sono chiamati a svolgere insieme a noi dirigenti il delicato ruolo di valutatori.

Ma come si potrà realizzare la performance nella giustizia senza il capitale umano su cui investire?

Come dirigenti associati, abbiamo apprezzato la scelta del Ministro Bonafede di reclutare entro il biennio 8.661 unità di personale, ma la sensazione è che questo piano di assunzioni riesca solo a coprire i vuoti d'organico registrati nell'anno trascorso e non le diverse migliaia di pensionamenti che si stanno preparando.

Non solo, se non saranno al più presto espletati tutti i concorsi e se non saranno subito assunti gli ultimi 838 idonei della graduatoria relativa al profilo di assistente giudiziario non potrà verificarsi quel prezioso trasferimento del sapere tra il personale prossimo alla pensione e le nuove leve.

Forse, è veramente arrivato il momento d'invocare un patto per l'occupazione che abbia come fine la copertura integrale degli organici nella giustizia.

Riteniamo, infine, insufficiente la scelta di reclutare solo 40 dirigenti a fronte di 145 posizioni vacanti negli uffici giudiziari, destinate ad aumentare con i prossimi pensionamenti. Non dimentichiamo inoltre che, secondo una ricerca presentata al Forum 2019 della pubblica amministrazione, l'età media del dirigente pubblico italiano è superiore a 55 anni attestandosi tra gli ultimi posti in Europa. La nostra pubblica amministrazione, compresa la giustizia, presenta il triste primato del più alto numero di giovani impiegati in mansioni di qualità non elevata, mentre avrebbe molto bisogno di nuove intelligenze che possano dirigere i processi di cambiamento.

In conclusione, se è vero che per migliorare l'efficienza della giustizia occorrono nuove procedure e nuove metodologie è altrettanto vero che senza le persone e senza i manager su cui contare ogni innovazione è destinata al fallimento.

Bisogna quindi continuare con tenacia a perseguire il miglioramento, anche ed innanzitutto assicurando agli Uffici giudiziari una *governance* in grado di accompagnare la Giustizia all'interno della quarta rivoluzione industriale, che è già iniziata e non ci attende.