



Ministero della Giustizia

GABINETTO DEL MINISTRO



Alle Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL
coordinamento.giustizia@fpcgil.it

CISL FPS
fps.giudiziario@cisl.it

UIL PA
uilpa@uilpa.it
giustizia@uilpa.it

CONFSAL/UNSA
info@sagunsa.it

FLP
flpmingiustizia@libero.it

U.S.B. – P.I.
pubblicoimpiego@usb.it
giustizia@usb.it

Federazione Intesa FP
giustizia@federazioneintesa.it

e, per conoscenza,

Al Capo della Segreteria del Ministro

Al Capo del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria

Oggetto: politiche del personale.

Si trasmette, per opportuna conoscenza, copia della direttiva a firma del Sig. Ministro sulle politiche del personale dell'Amministrazione della Giustizia.

Il Capo di Gabinetto
Giovanni Melillo



Il Ministro della Giustizia

*Al Capo del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria
Al Direttore generale del personale e della formazione
Al Direttore generale dei sistemi informativi e automatizzati
Al Direttore generale del bilancio e della contabilità*

Il profondo rinnovamento delle politiche del personale dell'amministrazione della giustizia ha rappresentato un fondamentale obiettivo dell'azione di Governo sin dal mio insediamento, nella consapevolezza dell'importanza che assume l'apporto di adeguate risorse umane per il funzionamento degli uffici giudiziari e per il supporto alle innovazioni organizzative e tecnologiche necessarie alla modernizzazione dei servizi della giustizia.

Così come indicato nell'atto di indirizzo politico per l'anno 2016 e nella direttiva annuale per il medesimo anno, per non vanificare le potenzialità offerte dalla riforma della giustizia, ormai avviata, si è quindi perseguita un'azione di continua attenzione al personale amministrativo, muovendo in primo luogo dalla ricerca di strumenti di reclutamento di nuove risorse, senza trascurare il riconoscimento delle competenze maturate e la valorizzazione delle professionalità già presenti nell'Amministrazione.

Il lavoro di questi anni, ispirato a tali finalità, ha permesso di raggiungere importanti risultati e di tracciare nuovi percorsi, nel cui solco occorre continuare ad indirizzare l'azione amministrativa del Ministero.

Si ricordano in particolare in tale contesto:

- a) le misure straordinarie per il reclutamento di nuove risorse, con il bando per mobilità volontaria per 1031 posti, pubblicato il 18 febbraio 2015, e le procedure di mobilità obbligatoria promosse in attuazione dell'art. 1, comma 425, della legge di stabilità 2015 e dell'articolo 1, comma 771, della legge di stabilità 2016;

- b) l'avvio delle procedure di riqualificazione autorizzate dall'articolo 21-*quater* del decreto-legge 27 giugno 2015, n. 83, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n.132, che consente il passaggio di area, con conseguente progressione professionale, a due fondamentali qualifiche dell'ordinamento professionale dell'amministrazione giudiziaria: cancellieri e ufficiali N.E.P.;
- c) la sottoscrizione, nel novembre 2015, dell'accordo sul Fondo Unico di Amministrazione, con il quale sono state finalmente redistribuiti 90.496.445 milioni di euro relativi agli anni 2013, 2014 e 2015, destinate a tutto il personale del Ministero, e nel quale proprio per il personale dell'amministrazione giudiziaria è stato delineato, per la prima volta, un sistema graduale di introduzione di meccanismi premiali.

A tali obiettivi si sono aggiunte le fondamentali misure introdotte dal decreto-legge 30 giugno 2016, n. 117, convertito con modificazioni dalla legge 12 agosto 2016, n. 161, con il quale si è conseguito il significativo risultato dell'ingresso di nuove risorse per gli uffici giudiziari, mediante procedure di assunzione, che aprirà al processo di ringiovanimento professionale e di passaggio di competenze professionali nell'amministrazione giudiziaria, da molti anni atteso.

Il decreto legge precitato autorizza il Ministero ad un vero e proprio programma assunzionale, articolato in più fasi: nell'immediato il reclutamento a tempo indeterminato di 1000 nuove unità di personale amministrativo non dirigenziale, cui potranno aggiungersi ulteriori, ancor più significative risorse una volta completate le procedure di mobilità obbligatoria, impiegando le residue risorse destinate ai processi di mobilità obbligatoria.

Merita tuttavia sottolineare come, con la norma precitata, si raggiunge non soltanto il fondamentale obiettivo dell'avvio di nuove assunzioni, dopo anni di sostanziale stagnazione delle fonti di reclutamento concorsuale, ma con essa si delinea un complessivo quadro di disposizioni legislative che consentirà all'Amministrazione di avviare in modo maggiormente efficace alcuni degli interventi assolutamente fondamentali per migliorare la qualità dei servizi di giustizia cui i cittadini hanno diritto.

La norma prevede, infatti, la possibilità di introdurre nuovi profili, anche tecnici, e di rimodulare e rivedere i profili professionali e i relativi contingenti esistenti, prioritariamente per far fronte alle nuove e accresciute competenze

dell'Amministrazione collegate al trasferimento delle spese obbligatorie per il funzionamento degli uffici giudiziari ed al rinnovato impulso dei processi di digitalizzazione avanzata.

L'autorizzazione alla revisione delle dotazioni organiche delle singole aree con un procedimento semplificato, permette poi di accompagnare le procedure di reclutamento per mobilità e quelle di riqualificazione in modo coordinato e coerente con l'apporto di nuove risorse che dalle assunzioni scaturirà.

Ciò premesso, nel completare le azioni sopra indicate e nel dare attuazione al quadro normativo sopramenzionato, si dovranno tenere in massima considerazione le linee di intervento qui di seguito illustrate:

1. Formazione e nuovi modelli di professionalizzazione del personale

Alle nuove risorse che entreranno a far parte dell'amministrazione giudiziaria, sia mediante assunzioni, sia per il tramite dei processi di mobilità, è opportuno assicurare idonea e adeguata formazione.

In un contesto più ampio andranno considerate le accresciute esigenze di aggiornamento professionale delle persone già in servizio nell'Amministrazione portando ad a fare assumere alla formazione del personale amministrativo una nuova centralità.

In tale direzione andranno previste nuove occasioni formative, valorizzando le competenze dello stesso personale diffuse sul territorio e facendo ricorso a più innovativi ed agili strumenti di formazione.

In ciò sarà certamente utile un potenziamento del ricorso all'uso di nuovi e più moderni strumenti e a moduli formativi connotati da una spiccata fruibilità per tutto il personale e dell'amministrazione giudiziaria e da una maggiore flessibilità in relazione ai destinatari dei contenuti formativi. Ciò anche in considerazione della platea dei destinatari della formazione, ormai più differenziata rispetto al passato, in considerazione dei nuovi ingressi in obbligatoria e facoltativa e delle giovani risorse che entreranno con le nuove procedure assunzionali.

Nel valutare l'introduzione dell'uso di nuove tecnologie e strumenti informatici si avrà attenzione a politiche di riuso di strumenti già in dotazione dell'Amministrazione, sviluppando i modelli dedicati allo stato solo ad alcuni percorsi,

quali la piattaforma *e-learning* già programmata per le procedure di riqualificazione di cui all'art. 21-*quater* del d.l. procedure selettive 27 giugno 2015, n. 83, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n.132.

In tale prospettiva dovranno svilupparsi le occasioni di cooperazione istituzionale nel settore della formazione, sia nel rapporto con le Università tracciato dal recente Accordo quadro con la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, sia proseguendo con le interlocuzioni, già proficuamente avviate, con la Scuola Superiore della Magistratura, al fine di organizzare la partecipazione congiunta del personale amministrativo, dirigenziale e non, con quello di magistratura.

2. Revisione e rimodulazione dei profili professionali

L'avvio di una riflessione sulla revisione dei profili professionali, che conduca anche ad una riconsiderazione delle declaratorie di alcune mansioni, è ormai una crescente necessità, più volte invocata anche dalle OO.SS. di rappresentanza del personale delle amministrazione giudiziaria nelle varie sedi di confronto istituzionale.

Lo sviluppo delle tecnologie e la diffusione dell'informatizzazione nelle dinamiche processuali, accompagnato dalla crescente necessità di revisione dei moduli organizzativi e dei processi di lavoro, conduce necessariamente all'apertura di un percorso di riconsiderazione dei profili professionali esistenti, oltre che all'inserimento di nuove figure professionali attualmente non presenti nell'amministrazione della giustizia.

Tale modifica apre anche la strada a percorsi di maggiore flessibilità nella mobilità interna di tutto il personale del Ministero, attuando in tal modo anche la *ratio* del D.P.C.M. 15 giugno 2015, n. 84, complessivamente orientata dalla ricerca di fondamentali obiettivi di semplificazione strutturale, integrazione funzionale e massima efficienza operativa dell'Amministrazione.

La revisione dei profili professionali potrà altresì consentire, in una seconda fase, di aprire a nuovi percorsi e modalità di valutazione delle professionalità, assicurando una prospettiva di avanzamento professionale ad una platea più allargata rispetto a quella oggi coinvolta dalle procedure selettive di cui all'articolo 21-*quater* del già richiamato decreto-legge 27 giugno 2015, n. 83, avviando un ripensamento del sistema di valutazione e dei meccanismi di premialità.

3. Razionalizzazione delle piante organiche

La normativa attuale, ed in specie l'articolo 21-*quater* dal decreto-legge 27 giugno 2015, n. 83, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n.132, e l'articolo i comma 2 *bis* del decreto-legge 30 giugno 2016, n. 117, convertito con modificazioni dalla legge 12 agosto 2016, n. 161, apre ad una revisione della pianta organica del personale amministrativo, peraltro modulata per fasi e operata non in modo astratto e avulso dal complesso degli interventi in atto, ma in funzione di integrazione e supporto dei processi di riordino organizzativo del Ministero attualmente in corso.

In tale quadro e in considerazione della necessità di dare compiuta attuazione al D.P.C.M. del 15 giugno 2015, n. 84, tale revisione dovrà procedere anche in linea con la revisione dei profili professionali e potrà consentire una distribuzione tra le varie figure professionali sia in sede centrale che sul territorio coerente e adeguata.

4. Informatizzazione delle procedure di reclutamento e dei processi di gestione

Il crescente uso dell'informatizzazione e dell'uso delle tecnologie, a cui questo Ministero ha assegnato assoluta attenzione e priorità, dovrà proseguire anche a supporto degli obiettivi prioritari sul personale amministrativo.

In ciò occorrerà partire dal supporto ai vari processi di reclutamento e delle procedure selettive che ho avviato e che l'Amministrazione sta completando per garantire una maggiore efficienza nella loro organizzazione ed una più celere definizione.

Al contempo potranno essere messe a disposizione delle esigenze formative del personale dell'amministrazione giudiziaria nuove tecnologie che rendano maggiormente fruibile e utilizzabili i percorsi e contenuti formativi.

Sarà infine di assoluta priorità avviare quanto prima una riflessione sullo sviluppo della digitalizzazione a supporto dei processi di gestione del personale, di informatizzazione dei relativi fascicoli e degli strumenti di censimento delle unità presenti nell'amministrazione, con l'obiettivo di rendere maggiormente moderno anche il governo delle risorse del personale, improntandolo al contempo a criteri di razionalizzazione delle risorse.

5. Completamento della contrattazione F.U.A. e razionalizzazione delle risorse.

L'attuazione delle linee di indirizzo appena indicate non potrà essere disgiunta dalla prosecuzione delle procedure di contrattazione collettiva in materia di Fondo Unico di Amministrazione, dando continuità al ciclo virtuoso che con la stipula dell'accordo del novembre 2015 si è avviato.

Unitamente a ciò, nelle politiche del personale andranno introdotti criteri di razionalizzazione delle risorse al fine del recupero di quanto necessario per assicurare i nuovi modelli di formazione e i percorsi di riqualificazione del personale dell'amministrazione giudiziaria.

Nel perseguire tali azioni dovranno essere tenute in costante considerazione le interlocuzioni con le OO.SS., sia nelle forme normative e contrattuali previste, sia con i dovuti incontri che le SS.LL. riterranno opportuno tenere.

Al contempo, nell'attuazione delle linee di intervento sopra indicate, andrà assicurato il dovuto supporto agli uffici giudiziari, garantendo confronto e dialogo sulle necessità organizzative più rilevanti e raccogliendo le necessità e le esigenze segnalate dagli uffici territoriali.

Tutto ciò considerato, confido che le SS.LL. vorranno adottare le direttive necessarie a realizzare quanto sopra disposto, prestare ogni necessaria collaborazione.

Andrea Orlando

