



Protocollo n.52/U- FP 2025

Al Direttore Generale del personale e della formazione
dott.ssa Mariaisabella GANDINI

Al Direttore Generale del personale
dott. Massimo PARISI

Al Direttore Generale del personale,
delle risorse per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile
dott. Alessandro BUCCINO GRIMALDI

Al Direttore Generale
dott. Renato ROMANO
incontri.capodipartimento.dog@giustizia.it

Oggetto: osservazioni POLA e PIAO

Dopo un'attenta lettura del POLA, riteniamo di condividere la relazione illustrativa nella parte in cui viene rappresentato lo sviluppo e l'attuazione del "lavoro agile" nel Ministero della Giustizia. Una modalità organizzativa che ha visto il suo ingresso nei processi gestionali del lavoro giudiziario nel periodo emergenziale Covid, ma che deve trovare oggi sviluppo e applicazione ordinaria negli uffici. Tuttavia, la relazione evidenzia ancora molte carenze e resistenze nell'applicazione di questa modalità, soprattutto nelle articolazioni territoriali, a causa della scarsa strumentazione tecnologica a disposizione dei lavoratori e della bassa digitalizzazione dei fascicoli, nonché della difficoltà di accesso da remoto alle piattaforme e programmi.

Occorrono, pertanto, maggiori investimenti nelle dotazioni tecnologiche e informatiche degli uffici, affinché questa modalità diventi fruibile da parte di tutti i lavoratori di questo Ministero, una modalità che consenta di conciliare i tempi di vita e di lavoro.

In particolare, si sottolinea come per il Ministero della giustizia, la concreta strutturazione e diffusione del lavoro agile in tutti gli uffici può rappresentare lo strumento per rendere più attrattivo



questo Ministero ed evitare la fuga dei lavoratori verso altre Amministrazioni in cui già da tempo questa modalità è utilizzata in maniera ordinaria.

In particolare, allo scopo di rendere pienamente operativa la proposta di lavoro agile, si rende necessario introdurre la possibilità di fruire sia del coworking che del telelavoro, nonché garantire l'erogazione del buono pasto così come prevede il CCNL in vigore.

Con riferimento al punto 2.1. laddove si riporta espressamente "rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance", condividiamo l'obiettivo enunciato qualora esso sia inteso in senso migliorativo ed innovativo rispetto all'attuale sistema di valutazione delle performance dei lavoratori, ancora troppo rigido e discrezionale, favorendo l'adozione di criteri valutativi oggettivi. Diversamente, esprimiamo il nostro dissenso qualora esso sia da intendersi nel senso di un maggiore controllo a distanza dei lavoratori.

Con riferimento al PIAO, si osserva la difficoltà di questa Amministrazione di portare a termine tutte le procedure assunzionali finora avviate, sia a tempo indeterminato che determinato.

A fronte di una procedura assunzionale di circa 1200 assistenti, le effettive assunzioni ammontano a solo 622 unità.

Così anche, con riferimento al reclutamento del personale PNRR, al 31 dicembre 2024 si registrano oltre 3000 cessazioni a causa della mancanza di prospettive di stabilizzazione di tutto il personale alla scadenza del progetto, in quanto l'impegno assunto da questa Amministrazione alla stabilizzazione di circa 6000 unità non è sufficiente per trattenere i lavoratori all'interno di questo Ministero.

Oggi, rispetto a una pianta organica di 43.000 unità, le carenze di personale si attestano intorno alle 15.000 unità, che a nostro avviso possono essere colmate con la stabilizzazione dei suddetti precari e con un intervento migliorativo delle condizioni salariali in termini di salario accessorio, incentivazioni e posizioni organizzative.

Solo un intervento migliorativo delle condizioni lavorative ed economiche può rendere attrattivo questo Ministero.



Altro elemento fondamentale è l'applicazione del nuovo ordinamento professionale, necessario ai fini della creazione di un nuovo modello organizzativo moderno ed efficiente che consenta la valorizzazione di tutto il personale e favorisca crescita e sviluppi professionali.

Alla luce dei gravissimi vuoti di organico, a valle di evidenze non più procrastinabili, diviene fondamentale rimodulare la dotazione organica, ampliando in modo significativo l'area funzionari per consentire tanto la stabilizzazione di tutto il personale precario che il passaggio di almeno il 75 % del personale dell'area assistenti a quella dei funzionari (assistenti e cancellieri).

Ad oggi, la mancanza di prospettive future di una stabilità occupazionale determina la continua ed ovvia emorragia del personale addetto all'Ufficio per il Processo che rischia di compromettere seriamente il raggiungimento degli obiettivi previsti dal PNRR in termini di abbattimento dell'arretrato e riduzione dei tempi dei processi.

Inoltre, la previsione di una stabilizzazione parziale comporterebbe nel prossimo futuro un grave danno all'ordinario funzionamento degli uffici giudiziari che ormai oggi contano sul fondamentale apporto di tutti i lavoratori PNRR.

Altro dato che rileva in negativo è il numero esiguo della dotazione organica dell'area delle Elevate Professionalità (30) che consente il passaggio di un numero irrisorio di lavoratori in detta area, potendo riservare solo il 50% dei posti a concorso al personale collocato nell'area funzionari.

Tenuto conto altresì della grave situazione in cui versano gli uffici UNEP a causa dei vuoti organico esistenti, invitiamo l'amministrazione a inserire nel PIAO dell'anno in corso la previsione di un congruo numero di assunzioni di funzionari UNEP per evitare la chiusura di molti uffici.

Per quanto riguarda gli archivi notarili, nonostante una pianta organica inadeguata alle esigenze e al carico di lavoro attuale, prendiamo atto che la maggior parte delle assunzioni riguardano gli ausiliari.

Questa previsione denota la mancanza di un assetto organizzativo improntato all'utilizzo di nuove e più moderne tecnologie, che richiedono l'assunzione di figure professionali qualificate o riqualficate da inserire nell'area assistenti e funzionari. Questo permetterebbe altresì l'applicazione del lavoro agile, oggi poco utilizzato.



Per quanto riguarda il DAP sul documento inviato alle OO.SS., mancano totalmente le specifiche riguardanti il lavoro da remoto inteso sia come telelavoro domiciliare che come coworking, presente sul CCNL fin dal 2019-2021.

Si richiede l'integrazione con le regole di attuazione per l'elargizione del buono pasto anche in modalità di lavoro agile, istituito con il nuovo CCNL 2022-2024".

DGMC

In riferimento alle sedi periferiche del DGMC, nel complesso si registra un restringimento della concessione all'utilizzo del lavoro agile da parte della dirigenza e dei direttori. Poche sono le sedi dove è possibile effettuare 2 gg di lavoro agile, ci sono uffici dove con difficoltà si è ottenuto 1 gg a settimana e casi nei quali si autorizza 1 gg oggi due settimane 2. Si rileva, inoltre, l'introduzione di alcune restrizioni alla fruizione dell'istituto non in linea con il disposto contrattuale, che qualifica il lavoro agile a tutti gli effetti come "modalità di effettuazione della prestazione lavorativa", come la richiesta di non continuità con giorni di ferie o di 104 o giorni festivi.

A tutt'oggi la problematica principale è relativa alla strumentazione – con particolare riferimento ai computer portatili e alle smart card - che è distribuita in modo disomogeneo sul territorio e non a tutti i dipendenti.

All'interno del "Pola" si chiede di definire la fascia di contattabilità, così come avvenuto anche negli altri dipartimenti come il Dap. Pertanto si chiede di aggiungere nel testo:

" il dipendente deve garantire nell'arco della giornata di lavoro agile la contattabilità per un massimo di 4 ore, in fasce di ore anche discontinue, indicate nell'accordo individuale. Durante tali fasce orarie il dipendente può essere contattato dall'ufficio telefonicamente o via mail e deve essere reperibile".
Nell'elenco delle attività smartabili è stato inserito anche il servizio esterno, attività che a parere della scrivente che non può essere equiparata al lavoro agile, poiché si svolge all'esterno del luogo in cui il lavoratore opera in smart working. Ciò sta generando problemi in alcune sedi perché il lavoro all'esterno viene considerato come giornata di lavoro agile.



Nell'elenco delle attività smartabili si chiede aggiungerei i colloqui telefonici con utenti; legali; datori di lavoro; familiari; altri enti o servizi territoriali che collaborano con gli uffici.

Relativamente al piano di assunzione rileviamo che non è prevista la quantificazione possibile dei passaggi tra le aree previste ai sensi dell'art.18 coperti dello 0,55 del monte salari del 2018 e il fabbisogno previsto per l'area delle Elevate Professionalità.

Roma 30 gennaio 2025

FP CGIL

Russo/Fuselli/Guida /Mascagni