



Dott. Fulvio Baldi
Capo di Gabinetto

Dott.ssa Barbara Fabbrini
Capo Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria

Dott. Lucio Bedetta
Direttore Generale Reggente delle risorse e delle tecnologie

p.c. al **Dott. Alessandro Leopizzi**
Direttore Generale del personale e della formazione

Oggetto: carenze di personale presso la Direzione Generale delle risorse materiali e delle tecnologie – impossibilità a mantenere livelli minimi di efficienza dei servizi

Le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno più volte rappresentato, già dal momento dell'adozione del nuovo schema di DM del 2015 *“recante misure necessarie al coordinamento informativo ed operativo tra la Direzione Generale delle risorse materiali e delle tecnologie e altre articolazioni del Ministero della giustizia e per l'individuazione delle misure di raccordo con le competenze di altri dipartimenti, nonché concernente l'individuazione degli uffici di livello dirigenziale non generale e la definizione dei relativi compiti ai sensi dell'articolo 16 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 15 giugno 2015, n. 84”* le problematiche relative alle nuove incombenze che sarebbero gravate sul personale in servizio presso la Direzione Generale delle Risorse Materiali e delle Tecnologie.

Sono trascorsi alcuni anni dall'istituzione della nuova Direzione Generale e nulla è stato fatto. Di fatto l'assegnazione delle nuove e pregnanti competenze alla ex Direzione Generale dei beni e servizi è avvenuta a parità di risorse umane e materiali, pur tenendo conto dei nuovi ingressi che non hanno, però, compensato il personale collocato in quiescenza. Non ci vuole molto a capire in quali condizioni sta operando il personale. Tutte le figure professionali hanno subito un incremento considerevole del carico di lavoro e, conseguentemente, un aggravio di responsabilità, anche contabile. Vi è una distribuzione iniqua dei carichi di lavoro. I compiti vengono affidati in base all'urgenza ed alla capacità dei singoli lavoratori ma non attraverso parametri oggettivi legati alla qualifica professionale posseduta. Ciò crea malumore anche in considerazione del fatto che un maggiore carico di lavoro non comporta alcun aumento della retribuzione accessoria (è noto, infatti, che nell'organizzazione giudiziaria non sono previste le posizioni organizzative). Sovente il lavoro è affidato alla buona volontà dei singoli anche perché manca una formazione ed un aggiornamento specifici che sarebbero imposti dalle continue novità legislative, specie in materia di appalti (vedi ad es. il nuovo codice degli



appalti) e dalla particolare delicatezza della materia trattata come, ad es., quella della sicurezza degli uffici giudiziari (metal detector, impianti di sicurezza passiva ed attiva, vigilanza e custodia) e dei magistrati sottoposti a misure di protezione.

La disastrosa condizione sopra descritta inoltre è venuta ad innestarsi in una situazione contingente molto delicata. L'aspetto amministrativo-contabile è diventato preminente a causa della forte contrazione delle risorse finanziarie destinate all'acquisto di beni e servizi. Ciò ha comportato la necessità di attuare una accurata programmazione sia per quanto attiene la gestione (ad es. acquisto di carburante, manutenzione ordinaria e straordinaria anche degli uffici giudiziari) sia per quanto attiene gli acquisti. L'individuazione delle soluzioni più idonee e nel più breve tempo possibile è divenuta sempre più difficoltosa a causa dei crescenti vincoli riguardanti sia la disponibilità e l'erogazione dei fondi sia l'entità della spesa possibile. Sovente è stato necessario redigere relazioni dettagliate per giustificare le spese che si andavano a sostenere e per ovviare ai sempre più stringenti controlli del Ministero dell'Economia e della Corte dei Conti. Si rammenta che innanzi alle Sezioni di controllo di legittimità non contenziosa della Corte dei Conti codesta Direzione Generale è chiamata ogni anno a rendicontare in merito all'operato di tutti i suoi uffici a titolo di controllo periodico. Rimane inoltre irrisolta la questione della mancata approvazione del regolamento inerente agli incentivi ex art. 113 D.L.vo 50/2016 per i RUP (responsabili unici del procedimento).

Nonostante tutto, grazie alla competenza e la professionalità nonché all'alto senso di responsabilità del personale, si riesce a far fronte, con grande fatica, a tutte le incombenze della Direzione. L'attuale situazione purtroppo è destinata a peggiorare in vista dei prossimi pensionamenti. Infatti entro la fine del corrente anno circa 15 unità appartenenti ai diversi profili professionali saranno collocati in quiescenza per dimissioni volontarie o per raggiungimento dei requisiti di accesso alla c.d. "pensione di vecchiaia". Questo trend negativo è stato peggiorato dai tagli lineari, determinati dalle norme succedutesi in tema di spending review.

Se attualmente la Direzione generale, con considerevole affanno, garantisce l'ottimale funzionamento di ogni servizio e ufficio, nel prossimo futuro ciò non sarà più possibile. Peraltro non è auspicabile la mera redistribuzione del carico di lavoro dei pensionandi tra le unità di personale che rimarranno in servizio, come purtroppo è successo in passato. Il carico di lavoro attuale è già estremo e non può essere ulteriormente appesantito con ordini di servizio che si limitano a smistare le incombenze, già assegnate a personale uscente, ad altro personale senza individuare in alcun modo le priorità di trattazione.

Sic stantibus rebus, urgono risorse umane, quantitativamente e qualitativamente adeguate alla vastità ed alla rilevanza strategica delle attività che la Direzione Generale delle risorse materiali delle tecnologie deve svolgere. Urge concentrare gli uffici della predetta Direzione Generale. Urge definire al meglio l'organizzazione interna di ciascun ufficio, assicurando una distribuzione dei carichi di lavoro equa e rispettosa del "diritto alla mansione" di ciascun lavoratore. Urge una formazione permanente e specifica di tutto il personale assegnato alla Direzione Generale.

Mai come in questo caso le richieste delle scriventi organizzazioni sindacali sono rivolte a coniugare la "buona amministrazione" con gli interessi dei lavoratori. Ed invero solo una Direzione Generale ben organizzata e dotata di personale sufficiente e qualificato può "funzionare bene", cioè rendere servizi efficienti, e può consentire al lavoratore di svolgere al meglio la sua attività senza patire di stress da lavoro correlato.



È importante una presa di coscienza della gravità della situazione degli uffici descritti, a fronte della quale è necessario un processo riorganizzativo adeguato e restituivo della giusta serenità lavorativa. Nell'eventualità contraria si devono assumere le inevitabili misure volte a garantire unicamente le urgenze.

Le scriventi organizzazioni sindacali sulla materia *de qua*, in relazione alle criticità evidenziate, chiedono un urgente incontro.

Distinti saluti

Roma, 25 febbraio 2020

FP CGIL
Russo

CISL FP
Marra

UIL PA
Amoroso