

AL MINISTRO DELLA GIUSTIZIA

On. Alfonso Bonafede

AL CAPO DEL DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA

Pres. Barbara Fabbrini

AL DIRETTORE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE

Dott. Alessandro Leopizzi

Con il decreto “Rilancio” a rischio il ricambio generazionale e la riqualificazione nella Giustizia

Il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 ha messo in campo una “potenza di fuoco assunzionale”, ampiamente giustificata dalla emergenza determinatasi nel paese a seguito della pandemia.

Un rapido reclutamento di personale è condizione imprescindibile perché gli uffici giudiziari possano riprendere pienamente la loro attività dopo questo periodo di emergenza, e nonostante le carenze strutturali del sistema ancora persistenti.

Come dirigenti siamo pienamente consapevoli di ciò e accogliamo con favore interventi che consentano un pronto efficientamento della Giustizia.

Tuttavia, l'esperienza sul campo e la conseguente conoscenza delle dinamiche relative alla gestione del personale, ci impongono alcuni rilievi e delle osservazioni.

Preliminarmente, due considerazioni di carattere generale.

La prima: questi provvedimenti sull'incremento dei reclutamenti escludono sempre -ed esclusivamente- i dirigenti della amministrazione giudiziaria, le cui posizioni, già insufficienti nel numero a garantire le molteplici e gravose esigenze della organizzazione giudiziaria, registrano significative percentuali di scopertura, ora aumentate delle 10 unità¹ non ancora coperte di cui all'art. 1 c. 435 L. 160/19 (legge di bilancio 2020)². E ciò senza voler dire,

¹ Su 316 posizioni di seconda fascia, è pari a circa il trenta per cento. Più elevata è la percentuale di scopertura delle posizioni negli uffici giudiziari, in quanto rimane ancora da effettuare la relativa revisione, ora resa meno complessa dalle modifiche della legge di bilancio 2020 al comma 2 bis dell'art. 2 del D.Lgs. 240 del 2006.

² Varato al fine di garantire la realizzazione di interventi straordinari per la funzionalità dell'organizzazione giudiziaria anche in conseguenza del trasferimento delle competenze di cui all'articolo 1, comma 526, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

tema toccato in un nostro recente documento³, del sistematico mancato conferimento a dirigenti di carriera delle posizioni dirigenziali di livello generale.

La seconda: corrispondendo a quanto richiesto da tempo dal Comitato Idonei Assistenti Giudiziari è necessario “scorrere tutta” e prontamente la ancora vigente graduatoria del concorso per questo profilo professionale, procedura che quanto a qualità e tempestività può essere presa ad esempio da tutta la PA; si potrebbe così dare da un lato, una risposta a quasi mille giovani in ansiosa attesa, dall’altro, un significativo impulso al ricambio generazionale.

Ma torniamo alle disposizioni di cui all’art. 252 del D.L. 34 del 2020 (cd. Rilancio), senza soffermarci su quelle tese alle assunzioni emergenziali a tempo determinato di cui all’art. 255.

Il mansionario del personale, così come rivisto dal DM 9 novembre 2017, prevede, quale requisito per il reclutamento tramite concorso, per il profilo di direttore, la laurea magistrale, per quello del cancelliere esperto, il diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

Se qualche perplessità, nonostante l’esigenza di intervenire in tempi rapidi, suscita la scelta di concorsi per titoli per l’assunzione dei direttori, personale laureato ed apicale, ancor di più preoccupano i requisiti previsti per il reclutamento dei cancellieri esperti.

È infatti richiesto di aver svolto le funzioni di magistrato onorario o di essere iscritto all’albo degli avvocati.

In un concorso per 2700 posti, si potrebbe così assistere ad un’esclusione dalla procedura dei diplomati, a vantaggio dei laureati. Le fasce di cittadini in possesso della sola istruzione secondaria superiore ne risulterebbero marginalizzate, pur essendo quelle prevalenti nel tessuto sociale italiano, stante il tasso di laureati al 19% (dati OCSE), con l’ulteriore effetto -negativo- di restringere fortemente il bacino dei candidati.

Rendendo il possesso dei titoli requisito imprescindibile per la candidatura, ne risulteranno favoriti, non i giovani disoccupati con competenze teoriche, ma i concorrenti con lunga esperienza professionale.

Senza contare che si favorirebbe l’ingresso di personale di età avanzata con prospettive e aspettative incoerenti con il ruolo professionale che andrebbe a rivestire nelle cancellerie, e viceversa prevedibilmente più adatto a supportare lo specifico lavoro dei magistrati (ricerche giurisprudenziali, redazione di bozze di provvedimenti ecc).

Con l’età media del personale già largamente superiore ai 50 anni, si rischia di pregiudicare per di più ogni esigenza di ringiovanimento del personale.

Ulteriore perplessità suscita la previsione inerente detti titoli, non rilevanti quale punteggio aggiuntivo, bensì quale requisito limitante la partecipazione.

Ove fossero considerati punteggio aggiuntivo ne risulterebbe invece ampliata la platea dei partecipanti, non rinunciando comunque a riconoscere le competenze di chi, per differente provenienza professionale, possiede già un background giuridico.

Punteggi aggiuntivi andrebbero previsti anche per il personale dell’Amministrazione Giudiziaria in possesso di laurea e/o di anzianità di servizio maggiore di 10 anni, che parteciperebbe alle selezioni in modo che possa efficacemente concorrere con la platea numerosissima di avvocati e giudici onorari.

³ Si tratta dell’appello “Magistrati e Dirigenti. Occorre una Svolta” pubblicato su www.dirigentigiustizia.it.

Non possono d'altro canto essere ulteriormente frustrate, come accadrebbe immettendo massivamente queste figure dall'esterno, le aspirazioni di avanzamento in carriera (non solo di progressione economica, cioè), del personale in servizio nella Amministrazione giudiziaria.

Se non ne teniamo conto -ancora una volta-, nessuna gestione serena dei rapporti di lavoro nell'ambito degli Uffici Giudiziari sarà più possibile, neanche per i dirigenti di maggiore esperienza.

Bene invece i reclutamenti su base distrettuale, che consentirebbero assunzioni a livello locale e potrebbero invece rivelarsi utili per mettere gli uffici al riparo dal pressante turn over e dalla continua mobilità interna, che sta vanificando a soli due anni dall'immissione in possesso i benefici legati alla assunzione degli assistenti giudiziari.

Al fine di assumere personale che possa mantenere la propria permanenza negli Uffici Giudiziari, sarebbe utile indicare già nel bando di concorso i posti disponibili per Regione o aree geografiche (nord-centro-sud-isole), vincolando poi temporaneamente la candidatura al territorio per cui si concorre.

Qualche dettaglio conclusivo.

Prima di reclutare queste 2700 unità di personale amministrativo non dirigenziale da inquadrare nei ruoli dell'Amministrazione giudiziaria, con la qualifica di cancelliere esperto - Area II/F3 mediante concorsi per soli titoli su base distrettuale, occorrerebbe definire la procedura di riqualificazione del personale dell'organizzazione giudiziaria di cui all'art. 21 quater del decreto-legge 27 giugno 2015 n. 83, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n.132.

Allo stesso modo sarebbe opportuno prevedere in tempi celeri la realizzazione di quanto previsto dall'accordo 26 aprile 2017 in relazione al possibile passaggio degli assistenti e dei funzionari giudiziari con più di sette anni di anzianità, nei rispettivi profili di cancelliere esperto e direttore, nonché valutare nelle opportune sedi la possibilità di introdurre nell'ordinamento professionale anche le posizioni organizzative del personale apicale di area III, previste in tutte le amministrazioni pubbliche, e finanche in quelle del Ministero della Giustizia diverse dall'Amministrazione giudiziaria.

Quali preposti anche alla gestione dei rapporti di lavoro negli uffici giudiziari rimaniamo disponibili ad ogni confronto e interlocuzione che possano essere ritenuti utili su questi delicati temi.

*Nicola Stellato
presidente*