

Osservazioni per i Decreti attuativi riorganizzazione Ministero della Giustizia

a cura dei coordinamenti FPCGIL del Ministero della Giustizia e della Polizia Penitenziaria

Dipartimento Amministrazione Penitenziaria

Il D.P.C.M. n. 84 del 14 luglio 2015 riguardante il "regolamento di organizzazione del Ministero della Giustizia e riduzione degli uffici dirigenziali e delle dotazioni organiche" di cui al D.l. 95, attraverso il contenimento della spesa, il recupero delle risorse e la razionalizzazione delle attività, si pone come obiettivo quello di armonizzare la necessaria ed opportuna riorganizzazione dell'apparato amministrativo del Ministero con il contenimento della spesa di gestione.

Obiettivo del progetto è, quindi, quello di elevare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'azione amministrativa attraverso la riqualificazione delle risorse e l'eliminazione di duplicazioni di funzioni e gestioni.

In tale ottica si colloca, o dovrebbe collocarsi, la riorganizzazione del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria rispetto alla quale abbiamo avuto modo di esprimerci nel corso della definizione del Dpcm; infatti si prevede una riduzione delle Direzioni Generali in modo da evitare duplicazioni di funzioni e competenze ad oggi in capo sia a direzioni generali che ad uffici di Staff con l'intento, quindi, di rendere più snello l'apparato organizzativo e più efficiente l'azione amministrativa ed il mandato costituzionale cui lo stesso afferisce.

Proprio in virtù della peculiarità di tale mandato la FP CGIL, ritiene non ulteriormente sostenibile che c.a. 53 istituti penitenziari siano ad oggi sprovvisti di direttore penitenziario effettivo e che l'incarico venga affidato, in servizio di missione, di volta in volta ai dirigenti di altre sedi con il risultato che ciascuno è responsabile in servizio di missione di più sedi. Riteniamo pertanto fondamentale, per la peculiarità del ruolo e delle funzioni demandate, che ad ogni istituto penitenziario sia assegnato in pianta stabile un Dirigente penitenziario.

Tale dato risulta ancor più eclatante se si considera che i dirigenti penitenziari d'istituto presenti in pianta organica sono ad oggi 296, di cui circa 60 unità sono in servizio presso la sede centrale del DAP e presso i PRAP.

La riorganizzazione del sistema si definisce non solo riducendo posti di funzione e/o direzioni generali, che sicuramente hanno un certo peso dal punto di vista economico, ma anche intervenendo sugli aspetti logistico strutturali (soppressione o accorpamenti di istituti penitenziari, canoni di affitto per uffici periferici dell'amministrazione) il cui costo risulta altrettanto elevato; una buona riorganizzazione si definisce, quindi, soprattutto attraverso una buona ed attenta razionalizzazione delle risorse logico-strutturali ed umane che del sistema

organizzativo sono componenti indispensabili. La valorizzazione delle competenze, il riconoscimento delle peculiarità professionali nonché una equa e razionale assegnazione delle stesse sul territorio, contribuiscono, a nostro parere, a rendere l'organizzazione più efficiente.

Se il numero degli uffici in capo alle due Direzioni Generali del DAP , (la terza direzione generale quella della formazione rappresenta il polo unico di formazione sia per il DAP che per il Dipartimento della Giustizia minorile e di comunità) può essere facilmente dedotto da quanto enunciato nell'articolo 6 del DPCM, ciò che riteniamo si debba evitare è che le competenze demandate ai funzionari vengano affidati ai dirigenti, come spesso, purtroppo, accade oggi.

Un ragionamento in termini di razionalizzazione delle risorse va esteso anche alla organizzazione del sistema in ambito decentrato. Ci riferiamo nello specifico ai Provveditorati regionali dell'amministrazione penitenziaria ridotti ad 11 attraverso l'accorpamento di uno o più territori regionali. Ciò non toglie, come si evince dall'articolato del dpcm in questione, "la possibilità" di istituire "presidi territoriali" in sostituzione dei PRAP soppressi.

Tale operazione se non ponderata bene rischia però, a nostro parere, di vanificare tutto l'assunto che ha ispirato ed in qualche modo "giustificato" il dpcm di riorganizzazione. Occorre pertanto verificarne la reale necessità e le risorse disponibili evitando che il risultato finale sia l'istituzione di una sottospecie di provveditorato finalizzato solo alla tutela della "postazione" quale diritto acquisito.

Tali presidi, a nostro parere, dovrebbero eventualmente essere finalizzati essenzialmente a compiti e funzioni di coordinamento riguardante aspetti peculiari, in stretta collaborazione con il provveditorato ad esso afferente, come ad esempio il servizio di traduzione e piantonamenti dei detenuti, gestione di reparti di alta sicurezza che insistono sul quel territorio, edilizia penitenziaria ecc.. Tale attività di coordinamento potrebbe essere gestita da funzionari e non da dirigenti.

Per quanto riguarda l'organizzazione della direzione generale della Formazione, come anzidetto "Polo unico di Formazione" si rimanda all'allegata proposta elaborata da questa O.S.

Il Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità

La mission di questo nuovo Dipartimento, in linea con una prospettiva europea in tema di esecuzione della pena, intende rilanciare e potenziare la gestione della esecuzione penale esterna sia per i minori che per gli adulti. Questo progetto è a nostro avviso un passo avanti verso l'ammodernamento di un sistema oramai obsoleto, che ha relegato l'esecuzione penale esterna all'interno del Dap ad una posizione secondaria quasi "ancillare" rispetto al trattamento intra moenia.

Nel corso degli anni il settore è stato oggetto di scarsa attenzione da parte dell'amministrazione penitenziaria più proiettata nella visione carcere centrica del sistema penale e ha subito una forte mortificazione dal punto di vista operativo e professionale accentuata dalla totale carenza di risorse economiche e di organico. Ciò ha determinato una situazione drammatica, più volte segnalata con forza da questa O.S., un gravissimo impoverimento delle risorse e del personale rendendo

così la funzione, centrale per un paese moderno, di difficile gestione.

D'altra parte la Giustizia Minorile, una volta fiore all'occhiello del sistema penitenziario, ha subito ripetuti attacchi dai precedenti governi che ne hanno tentato più volte la cancellazione.

Il progetto del nuovo dipartimento, senz'altro ambizioso, non può tradursi in una semplice sommatoria di due povertà, ovvero di sistemi fortemente indeboliti dai tagli e dai mancati investimenti.

Per questi motivi vanno fortemente potenziati gli organici e investite risorse affinché sia possibile far partire con il piede giusto il progetto che dovrebbe culminare nella prevalenza della esecuzione penale esterna su quella intramuraria, come già avviene nel resto dei paesi europei.

Grande apporto al funzionamento del Dipartimento dovrà essere una formazione continua ed uniforme per entrambi le aree specialistiche, in modo da dare forte caratterizzazione al mandato istituzionale.

D'altra parte è opportuno mantenere la specialità e la specializzazione di entrambe le aree di intervento, ovvero quella minorile e quella della esecuzione penale esterna adulti.

Il grande patrimonio culturale della Giustizia Minorile, la delicatezza della missione, nonché la necessità di caratterizzare in maniera positiva l'esecuzione penale esterna adulti, destinata a crescere nel tempo, fanno sì che sia richiesta una organizzazione coerente anche sul territorio.

Al momento, però, sussistendo criticità di natura amministrativa e culturale (tra cui la presenza di due tipologie contrattuali riguardanti il personale dirigente, ovvero di due diversi status giuridici) la cui definizione richiede tempo e condivisione professionale, riteniamo che anche in ambito territoriale andrebbe, infatti, mutuata l'Organizzazione che c'è già in sede centrale e che mantiene, con le due Direzioni generali, la specificità delle aree.

Pertanto, nelle sedi territoriali andrebbe mantenuta una doppia direzione in modo da garantire in sede periferica l'autonomia necessaria all'espletamento del mandato. Inoltre, come anzidetto, dovrà essere definito la problematica riguardante la dirigenza, che si presenta al momento disomogenea nel nuovo dipartimento.

A nostro parere andrebbero unificate le carriere, che come chiediamo da tempo devono essere contrattualizzate, in modo che nel futuro ci sia un ruolo unico della dirigenza e non frammentazioni e differenze.

Infine riteniamo necessario quanto indispensabile ridefinire la dotazione organica accrescendo sicuramente quella degli assistenti sociali, il cui numero, in entrambe le aree, è del tutto insufficiente al corretto espletamento del mandato.

A tal proposito dalla disamina della bozza del DM riguardante l'organizzazione del Dipartimento della Giustizia minorile e di comunità emergono alcuni interrogativi, considerazioni ma anche proposte riguardanti appunto l'assetto organizzativo centrale ed in particolare territoriale del sistema che ci sembrano opportuno quanto necessario rappresentare con la finalità di contribuire a disegnare un modello organizzativo più efficiente ed efficace all'obiettivo che si è proposto il DPCM n.84 del 5 giugno 2015:

ART. 6

Riguardo le funzioni e le competenze ascritte agli Uffici che rappresentano l'articolazione delle due Direzioni generali si rilevano alcune sovrapposizioni di competenze che rischiano di vanificarne l'obiettivo.

in particolare :

- L'ufficio I° ha tra le competenze quella di gestire ed assumere il personale dell'amministrazione. Visto che il dpcm n. 84 del 15 giugno 2015, a riguardo, non menziona se in tale fattispecie rientrano i Dirigenti Epe, ci si chiede se detto personale continuerà a dipendere dal DAP.

ART.7

Il presente dm prefigura una nuova organizzazione del lavoro individuando (art.1) per gli UEPE uffici interdistrettuali e distrettuali; tuttavia all'art. 7 si fa riferimento agli uffici di esecuzione penale esterna, ci si chiede pertanto:

- In base alla definizione di cui all' art.1, gli UEPE coincidono con gli Uffici distrettuali o con quelli interdistrettuali?
- Cosa si intende per uffici territoriali di E.P.E.? non rientrano anch'essi nella definizione di cui all'art. 1 o sono altra cosa?

Uno dei compiti demandato all'Ufficio III è quello dell'attuazione ed esecuzione dei provvedimenti della magistratura di sorveglianza e/o ordinaria, ci chiediamo:

- quale è la differenza tra attuazione ed esecuzione visto che l'Ufficio II della Direzione generale del personale per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile esegue e non attua?

Ravvisiamo una sovrapposizione di competenze dei tre uffici con quelle attribuite a quelli interdistrettuali, vedi "convenzioni con enti locali....rapporti con gli enti locali e volontariato ..." etc

Sarebbe, invece interessante che una delle competenze da affidare ad uno degli Uffici fosse quella delle Politiche sociali e dell'esecuzione penale esterna in collaborazione con i ministeri degli Affari Regionali, Interno, Lavoro e politiche sociali e Salute. Per quanto riguarda poi i programmi di reinserimento sociale sarebbe importante la collaborazione con i Ministeri dell'istruzione, Università e ricerca e dei Beni e Attività culturali e Turismo.

ART. 9

Riguardo al p.1) quali sono stati i criteri adottati per individuare gli Uffici distrettuali? A nostro parere gli uffici definiti "distrettuali" sono molto diversi tra loro e sono stati invece esclusi uffici con carico di lavoro e contesti "significativi".

Al p.3 è previsto che gli Uffici distrettuali individuino e propongano fabbisogni relativi a risorse umane, finanziarie, politiche di esecuzione penale, formazione e

informazione. In particolare rispetto alla formazione che verrà gestita dalla DG Formazione presso il DAP, quale sarà il rapporto tra l'ufficio distrettuale e le articolazioni di tale DG di formazione? E con le altre articolazioni del DAP?

Punto 5) la suddivisione delle aree di organizzazione degli uffici distrettuali individua tra le altre l'area dell'esecuzione penale la quale sembra, in quanto non esplicitato, privata della specificità legata al servizio sociale. Tale ipotesi sarebbe, per la professionalità in questione, mortificante dal punto di vista professionale in quanto non verrebbero riconosciute le specifiche competenze istituzionali tra le quali quella di coordinamento e quindi di posizione organizzativa che rischia di venir meno.

Pertanto riteniamo che tale denominazione non sia appropriata in quanto attualmente gli UEPE svolgono sia funzioni inerenti l'esecuzione delle misure alternative alla carcerazione ossia esecuzione penale, sia funzioni inerenti sanzioni sostitutive quali il lavoro di pubblica utilità, sia inerenti la messa alla prova per gli adulti che si contraddistingue per non essere giuridicamente esecuzione penale. Per questi motivi si propone una diversa denominazione quale "area tecnica" o "area del servizio sociale".

ART. 10

La previsione che gli uffici interdistrettuali svolgano attività di coordinamento e verifica dell'attività degli uffici distrettuali e locali risponde solo in parte al bisogno di un livello intermedio che il DPCM non ha previsto, in quanto privo di indicazioni circa l'articolazione funzionale in grado di assicurare l'adeguato presidio e governo delle complesse attribuzioni ad oggi esercitate dagli Uffici EPE presso i PRAP, di cui il coordinamento degli uffici locali rappresenta solo una parte. In tal senso, occorre che l'articolazione funzionale sopra indicata consenta l'esercizio di tutti i compiti oggi assicurati dagli uffici EPE presso i PRAP attraverso le differenti Unità organizzative (monitoraggio e coordinamento/programmazione, studi e ricerche, promozione dei rapporti con il territorio).

Punto 3) per consentire l'attuazione della multi professionalità perseguita, per rispondere in parte alle criticità enunciate precedentemente e per avviare il processo di integrazione fra Giustizia minorile e Esecuzione delle misure e sanzioni di comunità, occorre che l'area di coordinamento presso tali Uffici preveda personale anche di profilo diverso da quello dei funzionari di servizio sociale che transitano dagli Uffici EPE presso i PRAP, attingendo in parte dalle risorse oggi impiegate presso tali uffici, in parte contemplando interPELLI in tal senso.

Inoltre riteniamo che l'accorpamento in capo ad un unico Dirigente delle funzioni di coordinamento e di gestione dell'Ufficio interdistrettuale, nonché all'ufficio contabile interdistrettuale del coordinamento degli uffici distrettuali (ruolo attualmente svolto dall'Ufficio della contabilità del PRAP) rischia di creare un conflitto di interessi, in quanto si unificano nelle stesse persone le funzioni di controllore e di controllato.

OSSERVAZIONI FINALI

- Si richiede
- la costituzione di una commissione ad hoc per la gestione del passaggio al neo DGMC nel rispetto dei diritti dei lavoratori.

- di richiamare l'attenzione sul fatto che le attuali dotazioni organiche di Area III e Area II, sia dei servizi minorili sia degli UEPE, sono insufficienti a garantire l'adeguamento degli organici di servizio sociale ai sensi dell'art.7 della legge 67/2014, e dunque è necessario derogare agli obblighi previsti dalla legge di stabilità in tema di riduzione del turn over poiché è urgente dotare il sistema delle risorse professionali indispensabili alla corretta attuazione della norma.
- In attesa dell'espletamento dei concorsi finalizzati all'adeguamento degli organici dei funzionari di servizio sociale, prevedere l'utilizzo dell'elenco degli esperti ex art.80 OP, già esistente presso gli UEPE.
- Adeguamento degli organici dei Dirigenti di esecuzione penale esterna il cui numero 33 unità risulta insufficiente a coprire i posti di unità dirigenziale previsti soprattutto se si considera che nel corso del 2016, 6 unità saranno pensionate per età anagrafica .
- Istituzione presso gli UEPE locali della figura professionale del Direttore di Servizio sociale (come prevista per gli USSM) attraverso la riapertura del tavolo di confronto per la revisione del Contratto integrativo.
- Relativamente alla tabella B del decreto di attuazione, non si può non rilevare l'articolazione macroscopica di alcuni uffici interdistrettuali e distrettuali. Vanno a nostro parere apportate alcune modifiche che tengano conto della collocazione geografica e delle vie di comunicazione e, quindi, rivisti gli ambiti territoriali di competenza anche per garantire un maggior rispetto dei criteri di efficienza nello svolgimento degli interventi sul territorio.
- Per quanto riguarda la Giustizia minorile le uniche sedi dirigenziali previste sono quelle dei Centri per la giustizia Minorile, anche se per alcuni servizi minorili, in considerazione della consistenza dall'utenza e dalle competenze richieste (interventi rivolti ai minori e compiti di natura amministrativo-contabile) sarebbe opportuno prevedere la loro costituzione in sede dirigenziale, per valorizzare il lavoro sin qui svolto dai direttori di servizio minorile ed equilibrare, almeno parzialmente, il numero dei dirigenti (tra Giustizia minorile ed Esecuzione penale esterna) e consentire un migliore sviluppo delle posizioni organizzative per il personale operante nei servizi periferici della giustizia minorile, in sede di formulazione di contratto integrativo.

La Polizia Penitenziaria

Il processo di riforma messo in atto negli ultimi anni nel sistema della Giustizia del nostro Paese denota la volontà di correggere l'attuale ordinamento giudiziario sulla

base delle direttive europee e di conformare il nostro sistema detentivo a quello degli altri Paesi dell'unione europea. In questo contesto si inserisce il processo di riorganizzazione del Ministero della Giustizia, soprattutto nella parte in cui si prevede un potenziamento del nostro sistema dell'esecuzione penale esterna con la nascita di un nuovo dipartimento orientato alla "messa alla prova". L'idea di ridefinire il sistema dell'esecuzione penale del nostro Paese, particolarmente centrato sul sistema detentivo, e di dare nuovo vigore al sistema dell'esecuzione penale esterna la cui competenza, con l'introduzione delle nuove misure varate dal Parlamento, come la sospensione del procedimento con la messa alla prova, si estende anche ai soggetti che non sono condannati, ricalca perfettamente le proposte avanzate in passato dalla CGIL sulla necessità di prevedere il carcere solo come estrema ratio.

Ovviamente, la nascita di un questo nuovo dipartimento comporta una nuova organizzazione del lavoro per tutte le professionalità interessate e quindi anche la necessità di una riorganizzazione interna del Corpo di Polizia Penitenziaria.

A tal fine sarebbe opportuno prevedere la figura di un Poliziotto Penitenziario che, insieme alle altre figure professionali deputate allo scopo e senza interferire con il loro operato, segua il detenuto nel suo intero percorso di reinserimento sociale, intra ed extra moenia, ovviamente operando nell'ambito dei compiti derivanti dalla sua qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza e di Ufficiale o Agente di Polizia Giudiziaria.

Lo stesso dovrà occuparsi del controllo non solo delle persone ristrette negli istituti penitenziari, ma anche di quelle sottoposte alla messa alla prova, all'affidamento in prova al servizio sociale o in detenzione domiciliare. Questo comporterebbe un importante cambiamento professionale per il poliziotto ed un notevole miglioramento del servizio offerto alla società.

Ovviamente l'assunzione di nuovi compiti non può prescindere dalla necessità di reperire nuove ed adeguate risorse e, per quanto riguarda le risorse umane, sono essenziali due interventi: uno di assunzione di personale ed un altro di razionalizzazione delle risorse attualmente disponibili.

La pianta organica del personale di Polizia Penitenziaria è stata fissata con Decreto Ministeriale del 22 marzo 2013 in 45325 unità, ma attualmente il personale amministrato risulta di 38738 unità, con una carenza di organico di 6587 Poliziotti. Tale carenza è destinata ad aumentare se si considera che ogni anno si perdono circa 1500 unità tra pensionamenti, personale collocato a riposo per inidoneità al servizio e personale che transita al ruolo civile, mentre se ne assumono circa 500.

L'assunzione di personale finalizzata ad invertire questa tendenza deve avvenire, quindi, prima dell'assunzione dei nuovi compiti, evitando di compiere gli stessi errori fatti in passato con l'acquisizione dei compiti di traduzione e piantonamento dei detenuti.

Dopo aver provveduto ad un adeguato piano di assunzioni, che non colmi solo la carenza di organico, ma consenta di eseguire adeguatamente i nuovi compiti assegnati nell'esecuzione penale esterna, si dovrà procedere con un progetto di razionalizzazione delle risorse a disposizione, poiché il male che affligge il Corpo della Polizia Penitenziaria non è solo quello della carenza di organico, ma anche quello della cattiva gestione di quello a disposizione. Si tenga presente che migliaia

di Poliziotti, che ad oggi risultano ancora in carico agli istituti penitenziari, sono distaccati in sedi extra moenia come il Ministero, il Dipartimento, i Provveditorati, le scuole di formazione, i tribunali, il GOM, l'USPEV, il NIC e gli stessi uffici per l'esecuzione penale esterna. Tutte sedi in cui non è prevista una pianta organica e quindi non si ha notizia di quante siano le unità necessarie per svolgere i compiti assegnati e di quante siano quelle presenti.

Come si può pensare di acquisire nuovi compiti se non si è in grado di stabilire quante unità sono necessarie per affrontare adeguatamente il nuovo carico di lavoro? Riteniamo che il DAP ed il nuovo dipartimento per la giustizia minorile e di comunità abbiano il dovere di mettere la parola a fine a questa triste vicenda di cattiva gestione della pubblica amministrazione, definire le piante organiche delle sedi extra moenia e prevedere percorsi di selezione trasparenti – subordinati ad interpelli nazionali – per il personale destinato a quelle sedi. Per quanto riguarda il personale destinato all'esecuzione penale esterna, dopo aver terminato la fase selettiva, lo stesso dovrà partecipare ad un corso di aggiornamento e formazione che lo possa preparare per il nuovo percorso lavorativo.

Quello che preoccupa maggiormente la FP CGIL è la tutela dei diritti dei lavoratori e, considerate le carenze palesate dall'amministrazione della giustizia in materia di fruizione dei riposi settimanali, dei congedi ordinari, rispetto dell'orario di lavoro settimanale e sicurezza sul lavoro, non si può pensare di aumentare ulteriormente i carichi di lavoro senza un intervento di implementazione delle risorse a disposizione.

Per questo è necessario procedere anche ad un'operazione di verifica delle risorse umane a disposizione, recuperando quelle utilizzate in luoghi di lavoro in cui normativamente non è prevista la presenza della Polizia Penitenziaria.

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria e Archivi Notarili

Ribadiamo le nostre forti perplessità in relazione alla creazione delle macrodirezioni interregionali al DOG per le motivazioni già espresse, ovvero la scarsa compatibilità con il disegno di legge di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (DDL 1577), che prevede la creazione di uffici territoriali dello stato che al momento non esclude il Ministero della Giustizia, nonché il fatto che non si tratta di un vero decentramento, come originariamente previsto dalla 240/06.

Si conferma il rischio di un grave appesantimento della struttura gestionale e della creazione di strutture che andranno a creare ulteriore burocrazia, per le quali sarà difficile trovare personale sufficiente vista la grave carenza su tutto il territorio nazionale.

Detto ciò chiediamo che nella redazione dei decreti attuativi vengano affrontate alcune questioni importanti per evitare che quanto sopra riportato crei ulteriori problemi alla gestione della macchina giudiziaria.

Per quanto riguarda la riorganizzazione dei servizi e sistemi informatici dal regolamento non si intende se verranno cancellati i CISIA, qualora ciò accada va

segnalato che è necessario comunque garantire un coordinamento anche sul territorio atto a salvaguardare la alta competenza del personale informatico (Funzionari e assistenti) che negli anni ha acquisito consapevolezza delle esigenze del territorio e degli utenti. Solo chi svolge la propria attività informatica direttamente a contatto con l'ambiente giudiziario ha la visione completa delle eventuali carenze e lacune.

E' dunque necessario che la costituenda struttura valorizzi i tecnici della nostra Amministrazione affidandogli un vero ruolo di coordinamento e controllo dei tecnici di società private che operano nei loro Uffici, e che i funzionari con accresciute responsabilità si interfaccino direttamente con la struttura centrale.

Per fare ciò è di fondamentale importanza la definizione puntuale delle piante organiche che riguardano gli informatici.

La costituenda Direzione Informatica, con ampliamento delle sue responsabilità di coordinamento anche per gli altri Dipartimenti, deve poter rafforzare le infrastrutture, elemento critico nel sistema informativo del M.G. ad oggi. Sarebbe infatti necessario per gli uffici giudiziari avere hardware e software performanti e affidabili e per garantire efficienza è opportuno poter fornire una rete con banda veloce, sicura con livelli di servizio adeguati escludendo interruzioni. La funzionalità della rete Giustizia e servizi efficienti offerti dal server devono essere i punti di forza per valorizzare la funzione della DGSIA.

Inoltre non dovrebbe disperdersi, anche se sino ad oggi è stata interpretata in maniera discutibile dai direttori che si sono succeduti, l'idea di una direzione centrale che progetta, realizza e gestisce in maniera unitaria e centrale tutta l'infrastruttura ed i sistemi tecnologici del ministero.

Sulla questione piante organiche va segnalato che la parte relativa alla redazione delle nuove piante può essere un'occasione per rivedere piante organiche obsolete e inadeguate anche a seguito degli accorpamenti della geografia giudiziaria.

In particolare ci riferiamo alla inadeguatezza delle piante organiche degli uffici dei giudici di pace che, a seguito degli accorpamenti, non riescono a fronteggiare i carichi di lavoro. Andrebbe inoltre certamente fatto un approfondito monitoraggio di tutti gli uffici giudiziari, in particolare di quelli del nord, che hanno piante organiche inadeguate ai carichi di lavoro e che, sino ad oggi, non sono stati mai ascoltati dalla amministrazione centrale.

Come già su segnalato, l'accorpamento dei sistemi informatici di tutti e tre i dipartimenti sotto alla DGSIA necessita la definizione una volta per tutte delle piante organiche dei CISIA, qualora tali strutture permangano, e comunque di tutti gli informatici, al centro e sul territorio, in considerazione del fatto che sino ad oggi i sistemi di trasferimento che li hanno riguardati sono risultati poco tarpasrenti.

Inoltre le figure tecniche provenienti da altri dipartimenti hanno diversi trattamenti pensionistici e dunque l'eventuale passaggio va gestito anche tramite confronto con le OO.SS. in maniera tale che non vi siano danni ai lavoratori, alla loro retribuzione, né trasferimenti selvaggi e che non vi siano palesi sperequazioni tra lavoratori.

Segnaliamo anche la possibilità, data l'ampiezza della prima area funzionale, i cui lavoratori a nostro avviso dovranno con un sistema virtuoso di rcimp0mposione

dei profili professionali transitare nella seconda con le procedure di riqualificazione, di una riduzione proporzionale della stessa, anche in considerazione della modernizzazione del sistema, a favore delle altre aree funzionali. Va studiato un sistema, anche in vista della "riqualificazione" di cui al dl 83/15, che rimodelli le aree in maniera confacente ai passaggi di tutto personale.

Per quanto riguarda gli Archivi ribadiamo quanto già detto sull'importanza dell'autonomia gestionale dell'Ufficio e sul pericolo che eventuali accorpamenti potrebbero distruggere il servizio e danneggiare la cittadinanza.

Non vorremmo dunque che si procedesse ad accorpamenti selvaggi, senza criteri oggettivi e coerenti e poi ci si trovasse di fronte all'ennesimo pasticcio e che questa operazione fosse il primo passo verso un processo di privatizzazione.

Pertanto riteniamo necessario che qualsiasi procedura di accorpamento o soppressione degli Archivi passi, a differenza di come avvenuto per la geografia giudiziaria, attraverso un confronto con le OO.SS. anche per evitare trasferimenti selvaggi del personale.

Va salvaguardata la possibilità dei lavoratori degli uffici soppressi di transitare in altre articolazioni del Ministero qualora il trasferimento andasse ad incidere in maniera fortemente negativa sulle loro vite.

Sulla questione piante organiche degli archivi va fatto un analogo ragionamento sulla riduzione della prima area a favore delle altre, per favorire i processi di riqualificazione e modernizzazione anche agli archivi.