

**Roma, 3 aprile '25 prot.33**

Ministero della Giustizia  
Al Capo del Dipartimento per l'Innovazione Tecnologica  
Dott.ssa Antonella Cibello  
[prot.ddsc@giustiziacert.it](mailto:prot.ddsc@giustiziacert.it)

Oggetto: questioni inerente al personale in servizio presso il Dipartimento per l'Innovazione Tecnologica della Giustizia, in particolare del personale ex DGSIA e CISIA.

Nel ringraziarLa per l'incontro e nel rinnovare i migliori auguri per il prestigioso incarico, formulo per iscritto le nostre osservazioni che sottopongo alla Sua attenzione, su questioni che ritengo siano di fondamentale importanza per il personale di questo Dipartimento, per alcune delle quali se ne sollecita da decenni la soluzione.

In questo momento storico, caratterizzato dalla riorganizzazione del Dipartimento, riteniamo che le nostre richieste abbiano un valore ancora più rilevante e che sia indispensabile un intervento risolutivo, perché il "vecchio" personale è stanco e demotivato, i "giovani" scelgono amministrazioni più virtuose e premianti.

Occorre una forte spinta motivazionale per continuare a scegliersi, in un momento in cui il mondo del lavoro, anche pubblico, offre numerosissime alternative ed il Ministero della Giustizia diventa sempre l'ultima scelta.

A sua volta il Ministero, per sopravvivere, sceglie di esternalizzare i servizi e di assumere consulenti e così la situazione a breve diventerà, a nostro avviso, ingestibile.

Nel presente documento affronteremo le problematiche che riteniamo essere più urgenti, in particolare:

- |   |        |
|---|--------|
| 1. assenza della sede rsu                 | pag. 2 |
| 2. patologica assenza di piante organiche | pag. 3 |
| 3. incentivi per funzioni tecniche        | pag. 4 |
| 4. passaggio di area, articolo 21-quater  | pag. 6 |
| 5. lavoro agile                           | pag. 7 |
| 6. formazione                             | pag.11 |

Restando a disposizione per ogni dialogo costruttivo, porgo distinti saluti

Segretario Generale

(Claudia Ratti)  
*Claudia Ratti*

**CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA**

[info@confintesafp.it](mailto:info@confintesafp.it) - [info@pec.confintesafp.it](mailto:info@pec.confintesafp.it)

Tel. 06/87660512 - 3476361078

Via Boezio 14 00193 Roma

CF: 97619480581 - KRRH6B9

## ASSENZA DELLA SEDE RSU

Il problema della mappatura delle Rappresentanze Sindacali Unitarie pone in luce una criticità persistente e rilevante, già segnalata dalla scrivente per la prima volta nel 2004.

Confintesa FP sottolinea come l'errata mappatura delle RSU costantemente sottoscritta da tutte le altre sigle sindacali, abbia portato alla situazione in cui le RSU in servizio presso gli ex CISIA sono state finora elette nelle sedi di appartenenza (Ministero, Corti d'Appello e Tribunali) per contrattare in uffici dai quali non dipendono gerarchicamente e su questioni estranee alle loro specifiche funzioni.

Questo comporta una duplice anomalia: i rappresentanti RSU dipendenti nei CISIA non rappresentano di fatto i lavoratori che li eleggono e i lavoratori dei CISIA non hanno rappresentanti che conoscano approfonditamente le problematiche del loro ufficio.

Tale anomalia fu già stata evidenziata nel 2004 dalla dott.ssa Rolleri (nota prot. 15313/2004) e dal dott. Angelo Gargani (nota prot. 119/3/1287), sostenendo che non è possibile estendere un accordo locale a personale diverso da quello rappresentato dalla RSU che lo ha stipulato, evento che si verifica puntualmente da decenni.

Nonostante i CISIA, insieme alla Direzione Generale S.I.A. (mi perdonerete se uso una nomenclatura vecchia ma il cambio di nome non ha modificato i problemi), facciano parte dell'Amministrazione Centrale e ne "subiscono" la contrattazione, mantengono specificità e peculiarità di funzioni che richiederebbero una contrattazione decentrata, soprattutto considerando la loro dislocazione capillare sul territorio.

Nonostante le modifiche apportate dal DPCM 29 maggio 2024, n.78, la situazione non è migliorata, anzi, la creazione di nuove Direzioni Generali ha reso il personale dei CISIA ancora più distante dal Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria.

Confintesa FP ribadisce che l'attuale sistema determina una significativa carenza di tutela per il personale dei CISIA, proponendo come soluzione la previsione di sedi autonome di RSU basate sui CISIA di appartenenza, data la rilevanza numerica e strategica di questo personale.

Ciò pone un ulteriore problema: il Capo del Dipartimento ed i dirigenti dei CISIA **non hanno nessuna competenza** ad emanare Ordini di Servizio, a convocare le OO.SS. ed a stabilire relazioni sindacali formali in piena autonomia poiché manca un'autonoma sede RSU e poiché né il D.P.C.M. 29/05/2024 né il D.M. 18/09/2024 attribuiscono esplicitamente poteri gestionali.

## **PATOLOGICA ASSENZA DI PIANTE ORGANICHE**

Questa mancanza di una struttura organizzativa formale e definita comporta una serie di gravi conseguenze per i lavoratori.

Precarietà lavorativa cronica: Il personale è costretto a vivere in una condizione di instabilità a causa dei continui rinnovi semestrali dei distacchi, una situazione che si protrae da anni e che incide pesantemente sulla vita personale e familiare.

Discriminazione rispetto ad altri dipendenti del Ministero: L'accordo di mobilità del 2020, che ha portato alla stabilizzazione del personale distaccato negli uffici giudiziari, non è stato MAI applicato al personale della DGSIA e della DGSTAT (Direzione Generale di Statistica e Analisi Organizzativa), in quanto subordinato alla formalizzazione delle piante organiche, ad oggi inesistenti nonostante il DPCM di riferimento (n. 54 del 2022).

Aumento dello stress e della frustrazione: La continua proroga dei distacchi, percepita come una condizione di precarietà addirittura peggiore rispetto al passato, genera un elevato livello di stress nel personale.

Mancanza di rispetto degli impegni presi: Risale al 2016 l'assicurazione, da parte dell'allora Direzione Generale del personale e formazione e della Direzione Generale SIA, di un'imminente "creazione" della pianta organica, con l'avvio di studi sui carichi di lavoro. Tuttavia, a distanza di anni, non si è registrato alcun progresso concreto, denotando una mancanza di un cronoprogramma definito e di capacità di rispettare i tempi.

La mancanza di una pianta organica è strettamente legata all'assenza di una mappatura autonoma delle esigenze e delle risorse della DGSIA e dei CISIA.

In questo contesto, l'obiezione riguardante una significativa carenza di personale in alcune sedi viene respinta come giustificazione per la mancata adozione della pianta organica. Si sostiene che tale carenza non affronta il problema principale e porta a una situazione in cui le posizioni lavorative, pur risultando formalmente coperte, non lo sono in modo sostanziale ed efficace a causa della mancanza di una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità all'interno di una struttura organizzativa precisa.

In conclusione, la prolungata assenza di una pianta organica e di una mappatura autonoma per la DGSIA e i CISIA rappresenta una grave anomalia che genera precarietà, discriminazione e frustrazione nel personale, evidenziando una gestione amministrativa carente di pianificazione e di risposte concrete alle legittime aspettative dei lavoratori.

## INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

Confintesa FP ha chiesto fin dal 20 ottobre 2006, e da quel momento numerosissime altre volte, la necessità di riconoscere l'impegno, l'alta professionalità e le elevate responsabilità del personale informatico del Ministero della Giustizia, coinvolto nella progettazione per la realizzazione delle infrastrutture di cablaggio, nella realizzazione degli studi di fattibilità di progetti legati ai sistemi informativi automatizzati, nella progettazione dei Sistemi informativi automatizzati, nella direzione dei lavori e nei collaudi di hardware, software e reti.

### **Quadro normativo e regolamentare:**

Il Decreto Ministeriale 4 agosto 2021, n.124, emanato dal Ministero della Giustizia e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 222 del 16 settembre 2021, in vigore dal 1° ottobre 2021, disciplina la quantificazione, le modalità e i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie di cui all'art. 113, commi 1 e 2, del D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, per le funzioni tecniche svolte dal personale informatico.

L'Accordo sindacale sottoscritto in data 27 luglio 2023, ai sensi dell'art. 6, comma 7, del D.M. 4 agosto 2021, n. 124, definisce nel dettaglio i criteri di ripartizione del fondo incentivante e le tempistiche per l'erogazione, vincolando l'Amministrazione all'attuazione.

### **Tempistiche per il riconoscimento degli incentivi:**

1. Per le attività di programmazione della spesa per investimenti, valutazione preventiva dei progetti, predisposizione e controllo delle procedure di gara: gli incentivi sono dovuti alla data di perfezionamento del contratto.
2. Per le attività di direzione dei lavori, direzione dell'esecuzione, collaudo e verifica di conformità: gli incentivi sono erogabili alla data di emissione del certificato di pagamento, come previsto dall'art.113-bis del D.lgs. 50/2016.
3. Per i responsabili del procedimento e i loro collaboratori: il 20% degli incentivi è riconosciuto alla data di perfezionamento del contratto, mentre il restante 80% alla data di emissione del certificato di pagamento.

### **Maturazione del diritto:**

Il personale del Ministero della Giustizia, avendo regolarmente svolto le funzioni tecniche sopra indicate, ha maturato un diritto soggettivo perfetto alla corresponsione degli incentivi, come previsto dall'art. 4 dell'Accordo del 27 luglio 2023 e dall'art. 113 del D.lgs. 50/2016, non subordinabile a scelte discrezionali dell'Amministrazione, come chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Campania, nella deliberazione n. 77/2023 del 15 maggio 2023.

### **Inadempimento del Ministero:**

Ad oggi, nonostante il decorso delle tempistiche stabilite e la maturazione del diritto, il Ministero della Giustizia non ha provveduto alla liquidazione degli incentivi, in violazione delle disposizioni normative (D.lgs. 50/2016), regolamentari (D.M. 4 agosto 2021, n. 124) e contrattuali (Accordo del 27 luglio 2023).

Tale ritardo configura una violazione dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro pubblico, ai sensi degli artt. 1175 e 1375 del codice civile, come sancito dalla Corte di cassazione nella sentenza n. 20871 del 10 luglio 2023.

#### **Vincolatività dell'Accordo e responsabilità:**

L'Accordo del 27 luglio 2023, stipulato in applicazione dell'art. 7 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ha natura vincolante per l'Amministrazione, come riconosciuto dalla Corte di cassazione, Sezione Lavoro, nella sentenza n. 31564 del 15 novembre 2023, **obbligando il Ministero a procedere con la liquidazione degli incentivi secondo le modalità e i termini stabiliti.**

L'omissione protratta integra una responsabilità contrattuale ex art. 1218 c.c., con diritto al risarcimento del danno per i dipendenti, e potrebbe configurare un danno erariale, come evidenziato dalla Corte dei Conti, Sezione Giurisdizionale per la Regione Lazio, nella sentenza n. 124/2024 del 28 febbraio 2024, con conseguenti oneri aggiuntivi (interessi moratori e rivalutazione monetaria).

#### **Continuità normativa:**

Per le procedure avviate prima del 1° luglio 2023, si applica la normativa previgente (D.lgs. 50/2016), non il D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, come chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia-Romagna, nella deliberazione n. 45/2024 del 12 marzo 2024, escludendo ogni possibilità per l'Amministrazione di giustificare il ritardo con il passaggio al nuovo regime normativo.

#### **Richiesta e riserva:**

Si sollecita l'immediata ottemperanza agli obblighi assunti, con la liquidazione degli incentivi dovuti per le funzioni tecniche svolte, riservandosi ogni azione a tutela dei diritti lesi, inclusa la richiesta di risarcimento del danno economico subito dai lavoratori, comprensivo di interessi e rivalutazione, in conformità alla normativa e alla giurisprudenza citate.

## **PASSAGGIO DI AREA, ARTICOLO 21-QUATER**

Com'è noto l'art.21 quater della legge 132/15 ha previsto il transito nell'area non solo per cancellieri ed ufficiali giudiziari ma anche per contabili, assistenti informatici ed assistenti linguistici *"(...) al fine di sanare i profili di nullità, per violazione delle disposizioni degli art.14 e 15 del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) comparto Ministeri 1998/2001 (...) e di definire i contenziosi giudiziari in corso"*.

A tutt'oggi, nonostante le numerose richieste, non sono state avviate le procedure.

L'articolo 21-quater, introdotto dal Decreto-Legge 83/2015, convertito con modificazioni nella Legge 132/2015, pubblicata sulla GU del 20 agosto 2015 si inserisce in un contesto più ampio di misure volte a incrementare l'efficienza del sistema giudiziario e a promuovere l'utilizzo del processo telematico, come indicato nella sezione intitolata *"proroga di termini per l'efficienza della giustizia e disposizioni per il processo telematico"* ed ha previsto la possibilità di accedere all'Area Funzionari agli assistenti informatici in servizio alla data del 14 novembre 2009.

Vi è da dire che la medesima disposizione è stata applicata (più o meno tempestivamente) ai Cancellieri ed UNEP, mai applicata al personale informatico e contabile.

Nonostante tutte le sollecitazioni (anche con tentativi di conciliazioni e diffide) Il Ministero della Giustizia non ha ancora avviato le procedure necessarie, questo crea non solo demotivazione diffusa a restare in quest'Amministrazione, quanto per informatici, statistici e contabili, la mancata riqualificazione ex art. 21-quater rappresenta una perdita di chance reale, dovuta a ritardi e omissioni del Ministero della Giustizia.

Ad oggi, senza interventi rapidi, molti potrebbero non vedere mai riconosciuta questa opportunità, salvo esiti favorevoli di eventuali azioni legali.

## LAVORO AGILE

Le note, contestate da Confintesa FP negli ultimi giorni sul lavoro agile compromettono gravemente il clima lavorativo e la fiducia del personale già precario.

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) per il periodo 2022-2024 rappresenta un passo significativo nell'evoluzione delle relazioni sindacali e delle condizioni lavorative all'interno del settore pubblico, introducendo innovazioni di grande rilevanza, in particolare per la disciplina del lavoro agile (smart working) e del lavoro da remoto. Rispetto al precedente CCNL 2019-2021, il nuovo accordo ha ampliato e rafforzato gli strumenti a disposizione delle amministrazioni e dei lavoratori, rispondendo alle esigenze di flessibilità, benessere e modernizzazione del lavoro pubblico in un contesto sempre più dinamico e tecnologico.

La firma del nuovo CCNL si distingue per l'introduzione di criteri di contrattazione integrativa che, a partire dagli articoli 7, 13, 14 e 15, ridefiniscono le modalità di accesso e gestione del lavoro agile e da remoto, superando il principio di prevalenza della prestazione in sede e ampliando il numero di giornate lavorative eseguibili a distanza. Un elemento di particolare orgoglio è l'attenzione dedicata alle categorie di lavoratori in condizioni di particolare necessità – come chi assiste familiari con disabilità (ai sensi della legge n. 104/1992), chi ha esigenze di salute o beneficia di misure di genitorialità (d.lgs. n. 151/2001) – per le quali è prevista una facilitazione nell'accesso a tali modalità lavorative, con possibilità di estendere i giorni di lavoro agile o da remoto tramite accordi individuali. Questa scelta riflette un impegno concreto verso l'inclusione e il sostegno alle fasce più vulnerabili, rendendo il lavoro pubblico più equo e attrattivo, soprattutto per le giovani generazioni e nei processi di mobilità intra ed extra regionali.

Un ulteriore vantaggio deriva dal riconoscimento del buono pasto per le giornate lavorative in smart working (art. 14, comma 3-bis), una misura che garantisce parità di trattamento rispetto al lavoro in presenza, e dall'apertura alla possibilità di utilizzare il lavoro agile in situazioni di emergenza, come calamità naturali o allerte meteo (Dichiarazione congiunta n. 3). Queste innovazioni non solo migliorano la qualità della vita dei dipendenti, ma aumentano anche la resilienza delle amministrazioni pubbliche di fronte a eventi eccezionali.

La sigla è profondamente convinta e orgogliosa di questa scelta, che testimonia un approccio lungimirante e responsabile.

L'evoluzione normativa introdotta rafforza il dialogo tra le parti sociali, promuove una cultura del lavoro flessibile e sostenibile e consolida il ruolo del settore pubblico come modello di innovazione e attenzione alle persone.

Questo accordo rappresenta un punto di svolta, destinato a lasciare un'impronta positiva nel futuro del lavoro pubblico.

Per chiarezza riportiamo una tabella esplicativa confrontando il CCNL 2019-2021 e il CCNL 2022-2024.

CCNL 2019 -2021	CCNL 2022-2024	SINTESI NOVITA'
<p><b>CONFRONTO (ART. 5, CO. 3 LETT. G)</b></p> <p><i>Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 3 ed i soggetti sindacali di cui al comma 4 dell'art.7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie):</i></p> <p><i>i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;</i></p>	<p><b>CONFRONTO (ART. 5, CO. 3, LET. G)</b></p> <p><i>Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 3 ed i soggetti sindacali di cui al comma 4 dell'art.7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie): i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto.</i></p>	<p>Rispetto alla precedente formulazione, i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e da remoto, come il coworking, non sono più solo materia di confronto ma di contrattazione, come previsto dagli articoli. 7 e 13 di seguito riportati</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• NON PREVISTA</li> </ul>	<p><b>CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (ART. 7 CO. 6 LETT. AE E CO. 8):</b></p> <p><i>Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:</i></p> <p><i>i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;</i></p> <p><i>8. Nella definizione del contratto integrativo di cui al presente articolo, commi 6 e 7, le parti valuteranno l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neoassunto quali, ad esempio, politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Art. 13 Accesso al lavoro agile</i></li> </ul> <p><i>L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico,</i></p>	<p>Viene implementato il lavoro agile (con il superamento del cosiddetto principio di prevalenza dello svolgimento della prestazione in sede) con l'estensione del numero dei giorni di lavoro agile, previa contrattazione integrativa.</p> <p>Inoltre le amministrazioni dovranno facilitare l'accesso al lavoro agile per alcune categorie di lavoratori con particolari necessità, come chi assiste familiari disabili o ha particolari esigenze di salute o in altre situazioni che la contrattazione collettiva può individuare. Il rafforzamento degli istituti potrà permettere una maggiore attrattività nei confronti delle giovani generazioni con riferimento ai processi di mobilità intra ed extra regionali.</p>

	<p><i>nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime, fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previa contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. ae) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 38 (Accordo individuale) del CCNL 9 maggio 2022 è possibile estendere il numero di</i></p> <p><i>giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.</i></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• NON PREVISTA</li> </ul>	<p><b>Art. 14 articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione</b></p> <p><i>3-bis. Ai fini dell'erogazione del buono pasto le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il</i></p>	<p>Riconoscimento del buono pasto per le giornate lavorative in smart working.</p>

	<p>dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• NON PREVISTA</li> </ul>	<p><b>Art. 15 Lavoro da remoto</b></p> <p><i>4.bis Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. ae), per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 38 (Accordo individuale) del CCNL 9 maggio 2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità da remoto rispetto a quelle previste per il restante personale</i></p>	<p>La contrattazione integrativa in particolare situazioni connotate da difficoltà è stata introdotta anche per il lavoro da remoto come il coworking o il telelavoro.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non prevista</li> </ul>	<p><b>Dichiarazione congiunta n. 3</b></p> <p><i>Le parti auspicano che il lavoro agile possa essere utilizzato dalle amministrazioni anche nei casi in cui siano emanate ordinanze collegate ad eventi eccezionali quali calamità naturali o allerte meteo, a seguito delle quali non sia oggettivamente possibile raggiungere la sede di lavoro.</i></p>	<p>La previsione consente alle pubbliche amministrazioni di attivare il lavoro agile in tutte quelle situazioni in cui il lavoratore ha oggettiva difficoltà a raggiungere la sede.</p>

## FORMAZIONE

I corsi di formazione attualmente offerti, come ad esempio quelli sulla piattaforma Syllabus, sono effettivamente progettati per fornire competenze di base e trasversali ai dipendenti della pubblica amministrazione, come indicato nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 22/01/2025.

Tuttavia, per il personale informatico, che richiede competenze avanzate e specifiche per il proprio ruolo (es. sviluppo software, sicurezza di rete o gestione di database), questi corsi possono risultare troppo generici e poco professionali e si costringe il personale IT a cercare formazione aggiuntiva fuori dall'orario di lavoro, spesso a proprie spese, minando l'obiettivo della direttiva di una formazione accessibile ed efficace per tutti i dipendenti.

Ricordo a me stessa che la direttiva del Ministro Paolo Zangrillo, datata 22/01/2025:

1. *“Obbliga le amministrazioni a definire obiettivi formativi strategici basati su una “corretta rilevazione dei fabbisogni formativi” e a personalizzare i programmi in base ai ruoli professionali specifici”.* Ciò implica che il personale IT dovrebbe ricevere una formazione adeguata alle proprie competenze tecniche, non solo corsi generici.
2. Consente alle amministrazioni di utilizzare finanziamenti PNRR (es. progetto PerForma PA) o altre risorse (es. SNA, università tramite “PA 110 e lode”) per fornire formazione specialistica quando l'offerta di Syllabus è inadeguata. Questo supporta la tua richiesta di corsi su misura.

Pertanto, si chiede di adoperarsi per una più efficace ed adeguata formazione del personale.

## CONCLUSIONI

È indispensabile, dopo anni di immobilismo, sbloccare la carriera professionale, partendo dai direttori e via via verso tutti gli altri lavoratori perché solo dando a tutti la possibilità di crescere si lavora meglio e si rende più efficiente ed efficace la macchina giudiziaria.

In ogni organizzazione che si rispetti i lavoratori devono avere la possibilità di migliorarsi, per farlo occorre, a nostro avviso, rimuovere gli ostacoli che comprimono tutti verso il basso creando malcontento e malumori tra tutti, nessuno escluso.

Abbiamo gli strumenti che, finora, non sono mai stati utilizzati.

Il Ministero della Giustizia sta facendo un crescente ricorso alle consulenze esterne, preferendo pagare molto di più il lavoro rispetto alla previsione di riconoscimento al personale interno in servizio da decenni.

*Se il personale diminuisce sempre di più e preferisce altri enti facciamoci una domanda...*