



**Coord. Nazionale
Penitenziari**

548

Prot. n.

li. **01.06.2004**

All.

**pres. Rosario Priore
Capo del Dipartimento
per Giustizia Minorile**

OGGETTO: Decreto per l'individuazione delle unità dirigenziali di livello non generale presso il Dipartimento per Giustizia Minorile.

Con riferimento alla bozza di decreto di cui in oggetto, pur apprezzandone i contenuti progettuali, si rappresenta che dall'analisi compiuta da questo Coordinamento si ha l'impressione che si tenda a realizzare un'articolazione rispondente solo in via teorica alle necessità funzionali di un'organizzazione attiva su scala nazionale, ma in realtà fin troppo ricca e parcellizzata nelle funzioni svolte, tanto da apparire ridondante in ragione dell'esigua dotazione organica, formata da circa 1500 unità operative comprendendo anche il personale dirigenziale.

Sin dalla costituzione del Dipartimento per la Giustizia Minorile, questo Coordinamento ha segnalato la necessità di rinforzare la presenza dirigenziale in periferia, piuttosto che al centro.

Ciò in relazione ad un dato numerico ineludibile e a condizioni paventate all'epoca e realizzatesi poi: sembra, infatti, assolutamente sproporzionato il rapporto esistente tra il numero di Dirigenti in servizio presso il D.G.M. ed i dipendenti in esso operanti, rispetto all'analogo rapporto vigente tra i Dirigenti dei CC.GG.MM., soprattutto in quelli più grandi, ed i colleghi presenti nei territori di pertinenza. Al D.G.M. il rapporto sarebbe di 1 a 15 circa, in periferia arriva ad essere anche di 1 dirigente e 230 operatori, con tutte le evidenti ed inevitabili grandi difficoltà nel gestire strutture estremamente complesse e diversificate sul territorio, ravvisandosi, pertanto, un'inequiva distribuzione dei carichi di lavoro del personale dirigenziale, a fronte di una sostanziale parità nel trattamento economico.

Inoltre, la presenza di un'unica unità dirigenziale per Centro ha suscitato l'altra perplessità esternata in occasione della costituzione del Dipartimento: in un contesto di continua devoluzione di funzioni, nell'ambito della pubblica amministrazione, dall'apparto centrale a quello periferico, segnatamente agli EE.LL. in ragione del novellato Titolo V della Costituzione, a livello territoriale si riscontra spesso la situazione di difficoltà nel continuo dialogo tra le articolazioni periferiche dell'Amministrazione e gli Uffici di natura dirigenziale delle altre Amministrazioni, sia statali che locali, in ragione del fatto che detti dirigenti più volte manifestano la necessità di confrontarsi con il loro omologo territoriale per la Giustizia Minorile e non già con appartenenti alle qualifiche funzionali, in ragione della loro limitata capacità di rappresentanza dell'Amministrazione.

Ciò rallenta la definizione di prassi operative o delle modalità di raccordo interistituzionale, necessari per il raggiungimento degli obiettivi del D.G.M., rendendo ancor più complesso e gravoso il già oneroso incarico dei dirigenti periferici, stante la vastità dei loro territori di competenza.

Potrebbe essere peraltro interessante valutare un modello organizzativo che, fondandosi su quanto dettato dall'art 7, comma 1°, secondo alinea, e dal 4° comma del D.Lgs.272/89, prevedendo il dispiegamento in periferia di più dirigenti, magari suddividendo i CC.GG.MM., soprattutto i più grandi, in Aree nelle quali applicare le figure dirigenziali, che risponderanno del loro operato alla Direzione del Centro pertinente per territorio, il cui Dirigente assolverebbe all'incarico di Direzione e Coordinamento territoriale.

Collegata alla prima perplessità, sorge inoltre la seguente: con la presente proposta verrebbero finalmente definiti gli assetti anche dei singoli responsabili dei settori e dei reparti nei quali vengono le singole lavorazioni.

Trattandosi di compiti di responsabilità precipuamente indicati dal D.G.M., appare logico che tali funzioni trovino il loro corrispettivo in seno al F.U.A., sotto forma di posizioni organizzative o di corrispettive indennità. Tuttavia, non risulta che la dotazioni del F.U.A. per la Giustizia Minorile siano state incrementate in misura tale poter far fronte alla necessità di incentivare appropriatamente le funzioni ed il lavoro svolto dai menzionati responsabili. Partendo, quindi, dall'assunto che il D.G.M. abbia conseguito il necessario potenziamento delle disponibilità economiche del FUA, condizione imprescindibile per la realizzazione di quanto sopra detto, è auspicio di questo Coordinamento che tale strutturazione venga utilizzata anche per potenziare i modelli organizzativi periferici, dando, finalmente, il doveroso riconoscimento alla preziosa opera di collaborazione offerta alle Direzioni delle strutture dai tanti Coordinatori d'Area, individuati ai sensi delle Circolari emanate sia dal D.A.P. che dal già U.C.G.M.

Analizzando nello specifico l'avanzata proposta, si deve constatare la riduzione degli Uffici dirigenziali della Direzione Generale del Personale da tre a due. A fronte della suddivisione degli stessi in ben 7 settori e due reparti, sarebbe opportuna un'ulteriore riflessione su questa impostazione, in ragione della delicatezza dei compiti assegnati ai citati Uffici ed all'elevato carico di responsabilità individuabili negli stessi.

Infine, dalla lettura del documento sembrano evidenziarsi alcune duplicazioni di interventi che potrebbero essere ricondotti ad opportuna sintesi, quali le competenze in materia disciplinare, previste in capo ad un apposito Ufficio in seno alla struttura rispondente direttamente al Capo Dipartimento e nell'ambito della Direzione Generale del Personale; come pure il controllo dei progetti previsto per il 1° Ufficio della Direzione Generale dei Provvedimenti Giudiziari e la medesima funzione attribuita all'Ufficio 2° della citata Direzione Generale, preposto proprio per i menzionati progetti. A tal proposito non si comprende la ragione di suddividere la fase dello studio e quella progettuale relativa alla condizione minorile tra il 1° ed il 2° settore dell'Ufficio II della D.G. Provvedimenti Giudiziari, laddove entrambe debbono registrare i bisogni espressi dall'utenza, entrambe mettono a punto le prassi operative e solo una delle due è preposta alla formulazione dei progetti, auspicando che a ciò possa corrispondere un concreto ed efficiente scambio delle informazioni raccolte.

Le ragioni esposte, pertanto, ci fanno ritenere utile un supplemento di valutazioni, nell'intento di razionalizzare quanto più possibile un meccanismo organizzativo significativamente rispondente alle necessità imposte dall'attuale momento storico e proiettato verso le future evoluzioni degli assetti della Pubblica Amministrazione.

Distinti saluti,


**Il Segretario Generale
Massimo Tesei**