

Il nostro impegno associativo è stato sempre rivolto a contribuire al superamento dei problemi che affliggono il sistema giudiziario italiano, in un dialogo costante con tutte le componenti ugualmente impegnate su tale fronte, vertici dell'Amministrazione, Magistratura, Avvocatura, nonché con le forze sociali politiche culturali e sindacali interessate ad un servizio giustizia efficiente .

Quest'anno è stato particolarmente significativo per le nostre Associazioni: le nostre delegazioni sono state elette alla presidenza europea dell'Unione Europea Dei Funzionari Giudiziari (E.U.R. - Europäische Union Der Rechtspfleger) per il prossimo triennio. In un periodo molto critico per la pace, il dialogo e la fratellanza tra i popoli, alle nostre Associazioni viene riconosciuto un ruolo prestigioso, in una associazione internazionale con statuto consultivo presso il Consiglio d'Europa, alla quale partecipano, a vario titolo, delegazioni di quasi tutti i paesi europei e di alcuni extraeuropei (tra gli altri, Giappone, Marocco, Tunisia).

Tutti i giorni, nei nostri uffici, ci confrontiamo con Magistrati, Personale Amministrativo, Avvocati, Cittadini e riscontriamo che, atteggiandosi "laicamente" sul piano, degli obiettivi, "delle cose da fare", l'intesa è possibile e, talvolta, perfino agevole.

Nell'ultimo anno abbiamo lavorato, in particolare, ad un "progetto di qualità per l'amministrazione della giustizia", che è stato anche oggetto del convegno annuale dell'Associazione nello scorso giugno e che abbiamo presentato al Ministero, consapevoli della priorità che il tema della qualità dei servizi debba assumere anche nel mondo giudiziario.

Porsi il problema della qualità significa verificare i risultati che l'Amministrazione è in grado di raggiungere, misurando il grado di soddisfazione dei destinatari della sua azione.

E' dunque una prospettiva che concepisce l'attività dell'ufficio in funzione del perseguimento di obiettivi concreti e misurabili, secondo le linee di una progettualità forte e condivisa.

Su questi concetti abbiamo avuto l'attenzione di tanti e, sicuramente, una riflessione in tal senso può rivelarsi uno spazio utile di confronto fra le varie componenti del contesto giudiziario, a condizione che in questa prospettiva si impegnino, con serietà, risorse ed energie.

A tal riguardo, devono segnalarsi positivamente i corsi sulle tecniche manageriali per il miglioramento della qualità dei servizi giudiziari che, su iniziativa del Ministero della giustizia, nell'autunno 2000, hanno coinvolto i dirigenti di nuova nomina in uno sforzo che è stato non solo formativo ma anche di proposta per la contestualizzazione, nell'ambito giudiziario, di tecniche di intervento di tipo manageriale.

I dirigenti amministrativi in servizio presso gli uffici giudiziari sono collocati nel Ruolo Unico della Dirigenza Pubblica e, pertanto, legittimati ad aspirare ad incarichi professionali anche presso altre pubbliche amministrazioni. Essere nell'Amministrazione Giudiziaria, oggi, è per i dirigenti amministrativi una delle possibili opzioni, una scelta.

L'anno giudiziario che si inaugura oggi ha per noi, inoltre, un significato particolare: dal 2002, infatti, il Ministero della Giustizia avvierà la sperimentazione di una metodologia di valutazione dei dirigenti amministrativi, compresi quelli del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria.

L'iniziativa viene presentata come una leva per il cambiamento, uno strumento teso a sviluppare le risorse umane, migliorare la qualità del servizio e rafforzare le capacità manageriali.

Ma è questa una "leva" mancante di un punto di appoggio solido essendo priva di una definizione certa e riconosciuta degli strumenti operativi nella titolarità dei dirigenti delle cancellerie e segreterie giudiziarie.

Su tale problematica, dopo anni di incomprensioni, si era giunti in sede ministeriale alla formalizzazione di un preciso documento, l'accordo "La Greca", frutto di un confronto serrato tra amministrazione centrale, associazione magistrati e rappresentanze sindacali della dirigenza.

La definizione di tale problema fu inserita in un disegno di legge (3215S), il cui iter parlamentare, nella scorsa legislatura, non si è concluso con l'approvazione da parte di entrambe le Camere.

Riteniamo che le funzioni di gestione degli Uffici giudiziari tra Magistrato capo dell'ufficio e dirigente amministrativo possano essere disciplinate anche con un semplice atto amministrativo: infatti, l'accordo citato nulla innova sulla titolarità complessiva dell'Ufficio giudiziario quale sede di esercizio dell'attività giurisdizionale, mentre nessuna legge in vigore riserva al magistrato particolari competenze amministrative gestionali.

Proprio per la mancata esplicitazione delle diverse competenze tra dirigente amministrativo e magistrato capo dell'ufficio, l'implementazione del procedimento di valutazione dirigenziale pone dei ragionevoli dubbi.

Se titolarità di potere di gestione, da una parte, e responsabilità per i risultati raggiunti, dall'altra, sono elementi necessariamente correlati, in modo evidente, il "cerchio" della responsabilità dirigenziale rischia di non chiudersi.

Cogliamo, comunque, in questa vicenda un elemento importante: l'attenzione verso le persone ed i loro doverosi e auspicabili margini di miglioramento.

Alla produzione del *servizio giustizia*, partecipano risorse umane di grande professionalità, che in numerose occasioni, pensiamo da ultimo all'attuazione della riforma del "Giudice Unico", hanno dato ottima prova di competenza, di impegno, di senso di responsabilità.

Intendiamo riferirci a Magistrati, Personale Amministrativo, Avvocati, Organi di Polizia Giudiziaria. Pensiamo soprattutto alle nuove professionalità, quali gli informatici, gli specialisti di organizzazione, che potranno determinare un miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione giudiziaria al servizio del cittadino utente, solo se saranno messi in condizione di esprimere le loro capacità.

A tale proposito, riteniamo che la dirigenza amministrativa, orientata al risultato e costantemente aggiornata sulle più moderne tecniche manageriali, possa dare un contributo relevantissimo, per senso di responsabilità, capacità di effettuare scelte organizzative efficaci e competenza nella gestione delle risorse umane.