

Funcționarul judiciar în Italia: o scurtă descriere a profilului profesional

(Antonio Paoluzzi)

Contribuția mea nu se dorește a fi o aserțiune; intenția mea este mai degrabă de a descrie funcționarul judiciar dintr-o perspectivă pragmatică și de a schița unele dificultăți sau chiar aspecte problematice.

Deoarece în cadrul acestei conferințe ne ocupăm de formare continuă, doresc să abordez două subiecte deosebit de importante în sfera organizării personalului.

Pe scurt, primul subiect se referă la faptul că este necesară realizarea unei legături strânse și consecvente între *fluxuri/metodologii* și procesele de informatizare. Al doilea subiect în schimb, se referă la creșterea eficienței în administrația sistemului justiției prin instruirii, respectiv prin formarea continuă a personalului administrativ.

În Europa se încearcă tot mai mult determinarea de indicatori pentru evaluarea calității serviciilor în administrația publică, deci inclusiv a calității administrației din sistemul justiției. Acesta este un demers important și sperăm ca importanța sa să crească; de asemenea, sperăm ca tot ceea ce nu vom reuși la noi, să putem aduce în atenția practicii din alte țări.

Evaluarea justiției trebuie să permită și înțelegerea acelor cerințe care trebuie să fie convertite în drepturi. Această dimensiune care pare să fie statică este foarte dinamică în realitate, așa cum se întâmplă întotdeauna atunci când ordinea existentă este destabilizată dintr-un motiv oarecare.

Cele două subiecte de mai sus sunt utile pentru formarea unei imagini mai exacte asupra unei probleme fundamentale: raportul dintre utilizarea conștientă a tehnologiilor, ceea ce înseamnă că utilizatorii trebuie să poată fi în stare să exploateze cât mai bine potențialul instrumentelor care le-au fost puse la dispoziție.

Acum vom face o scurtă incursiune în istorie, și ne vom opri la anul 1970, deoarece, în acel an, funcționarul judiciar trece de la „cariera specială“ la „serviciul public comun“, acesta fiind un subiect care nu a fost niciodată epuizat. Evenimentul respectiv a „revoluționat“ o întreagă ordine prestabilită, o întreagă rețea de raporturi,

relații, ba chiar o totalitate de valori, iar toate acestea trebuiau înlocuite de o nouă ordine.

După numai 20 de ani însă, s-a produs un nou fenomen revoluționar – privatizarea. După părerea mea, această noțiune este folosită în mod foarte eronat. Ar trebui să reflectăm asupra puterii evocatoare a cuvintelor, deoarece adesea se trece dincolo de semnificația nemijlocită a acestora. Ceea ce trebuie înțeles este faptul că personalul administrativ din administrația judiciară a fost și mai afectat decât ceilalți funcționari publici de acea transformare care, cu certitudine, a avut efect și asupra funcționalității funcțiilor.

Repet, ar fi important – mai mult ca niciodată – să reflectăm mai atent asupra acestor teme.

Atunci când au fost emise considerații în această direcție, sa ajuns la aproape 50 de profiluri ocupaționale, repartizate pe șapte niveluri. Aceste cifre ne dovedesc cât de grea a fost administrarea organizației într-un astfel de context.

La ora actuală, cerințele postului trebuie determinate în cadrul negocierilor descentralizate, cu indicarea de profiluri. În mod obligatoriu, aceste profiluri rezultă din combinarea diferitelor competențe care, la rândul lor, sunt condiționate de funcțiuni. Așadar, vom fi confrunțați cu noi profiluri în care cultura juridică, economică și organizatorică se regăsește, cu ponderi diferite, în funcție de rolul pe care îl vor juca funcționarii judiciari.

În această situație, lipsesc elementele de referință sigure și exacte care să fie folosite pentru profilul ocupațional al funcționarilor judiciari.

Atunci când sunt redefinite categorii și rescrise atribuții și funcțiuni, aspectele juridice, profesionale și economice sunt percepute, de regulă, ca fiind mai importante decât aspectele orientate pe persoană, cărora poate că li se acordă mai multă atenție în sector particular.

Poate că ar fi util să se reflecte și asupra faptului că transformările de până acum amplifică distanța dintre funcțiile superioare și cele „mai puțin superioare“ în domeniul serviciilor din sistemul justiției. Cu alte cuvinte, raportul care exista între funcționarii judiciari și judecători a dispărut oarecum; pe vremuri, când funcționarii

judiciari parcurgeau „cariera specială“, raportul respectiv rezulta din apartenența celor două profiluri ocupaționale la aceeași categorie de norme, aplicabile și judecătorilor.

Un alt motiv pentru slăbirea acestui raport este, în mod evident, și schimbarea intervenită în sfera atribuțiilor funcționarilor judiciari. Inițial, aceștia judiciar aveau numai atribuții în ceea ce privește întocmirea procesului verbal, certificarea și atestarea, activitățile organizatorice și cele administrative fiind prea puțin solicitate. Acum în schimb, tocmai acestea sunt cele care se află în prim plan, înaintea atribuțiilor de pe vremuri.

Din acest motiv este evident că funcționarul judiciar, în sens mai larg (adică diferitele profiluri de funcționar judiciar, pe care nu avem posibilitatea să le detaliem aici), trebuie să-și deplaseze atenția de la acte individuale, adeverințe de depunere, documente de certificare conformității etc., la un alt tip de implicare, în funcție de nivelul de competență și domeniul atribuțional, așa încât să se axeze pe *fluxul de producție* al acestor acte, adeverințe și documente de certificare.

Dacă vom privi aceste lucrări care pe outputuri ale programelor respective, este evident că funcționarul judiciar trebuie să facă eforturi tot mai mari pentru îmbunătățirea eficienței *fluxului de producție*.

Acest tip de eficiență se bazează pe hardware, dar și pe software-ul care permite funcționarea hardware-ului și pe care funcționarul judiciar trebuie să îl stăpânească cel puțin într-atât, încât să fie în stare să folosească instrumentele respective cât mai eficient posibil.

În acest context, subliniez faptul că funcționarul judiciar nu trebuie cooptat abia în faza de aplicare, după ce instrumentele respective au fost deja testate, iar eventualele modificări sunt aproape imposibil de realizat, ci încă din faza anterioară, adică aceea de proiectare.

În privința celor de mai sus, trebuie amintit și faptul că la introducerea noilor sisteme informatice apare, poate mult prea des, problema devierii rezultatelor finale față de așteptările inițiale.

Este foarte probabil ca această deviere să fie rezultatul necunoașterii clientului (în acest caz: reprezentant al administrației); dacă acesta nu dispune de cunoștințe

satisfăcătoare în domeniu, nu poată comunica cu specialiștii (în acest caz: dezvoltatorii de software), pentru ca aceștia să creeze instrumentul cu care va lucra, la urma urmei, utilizatorul (în cazul de față: funcționarul judiciar). Pe de altă parte, dezvoltatorii de software nu sunt experți în organizarea administrației instanțelor. Din acest motiv este necesar ca în procesul de informatizare să participe toate părțile – clientul, utilizatorul, dezvoltatorul de software.

Această cooperare va fi cu atât mai utilă, cu cât clientul și utilizatorul vor fi capabili să comunice mai bine cu dezvoltatorul de software, așa încât în prim plan să se afle necesitățile organizației și nu logica informaticii.

Aceasta nu înseamnă însă că funcționarul judiciar trebuie recalificat, ca să devină expert IT și să se poată spună că își face treaba în mod satisfăcător.

Nu, rolul funcționarului judiciar rămâne acela al garantului anumitor proceduri și activități. Această garanție nu se va limita doar la aplicarea de ștampile și sigilii, ci va cuprinde întregul flux care conduce spre îndeplinire acestor acte. Cu alte cuvinte, funcționarul judiciar este cel care poartă răspunderea pentru ca întregul flux să funcționeze, și să funcționeze în cele mai bune condițiuni.

Acestei funcții de control care este, în același timp, și o răspundere, i se mai adaugă una: gestionarea, respectiv folosirea optimă a resurselor. În acest sens, funcționarul judiciar are atribuția ca, în cadrul unității sale organizatorice mai mari sau mai mici, să folosească resursele în funcție de noile procese de muncă automatizate și informatizate; adică, dacă există resurse cu mai puțină activitate, să delege asupra acestora noi sarcini, așa încât să fie folosite cu efectivitate în alt mod.

Dacă privim lucrurile acestea din perspectiva formării continue, cred că trebuie să ne aplecăm asupra ideii de fidelizare a funcționarilor, deoarece fiecare companie, societate, organizație încearcă să creeze legături cât mai strânse cu propriul personal, așa încât să poată construi relații de lungă durată.

Ceea ce s-a petrecut în serviciul public, în special în administrația justiției în materie de privatizare, nu poate fi, cu siguranță, benefic pentru ideea de fidelizare.

Așadar, a fost imperios necesară găsirea de noi căi, pentru ca personalul să poată fi iarăși motivat și să i se redea sentimentul pierdut că ia și el parte la întregul proces, în

care este primul implicat. În scopul atingerii acestui obiectiv, a trebuit găsită metoda corectă care să permită crearea sentimentului necesar de participare; este acel sentiment care îl face pe funcționarul public să se simtă una dintre acele multe componente ale organizației, care conlucrează.

Firește, și în justiție există subiecți care au mai multă greutate și se bucură de mai mult prestigiu decât ceilalți, cum ar fi judecătorii, procurorii și avocații. Dar, în același timp, există un aparat important care așteaptă să i se recunoască, în mod concret, propriul rol. Prin concret nu înțeleg doar avantajele economice, ci și posibilitatea participării la anumite decizii.

Ca instituție centrală și școală centrală pentru formarea continuă am urmărit reducerea prăpastiei care se formase, treptat, între personalul administrativ și restul organizației; am încercat să reducem avea prăpastie prin măsurile inițiate în 2004 în direcția promovării formării continue, cu efect asupra organizației. Acest tip de formare continuă se numește în Italia „Formazione Intervento“, adică o formare care intervine, o perfecționare care intervine direct în organizație și îi determină să coopereze pe toți cei care lucrează în aparatul justiției.

Toate acestea au devenit tot mai necesare pe fondul pregătirilor pentru descentralizare, ceea ce a condus la preluarea de responsabilități directe la nivelul conducerii fiecărei administrații judiciare.

Sectorului administrativ – pe care îl reprezint eu aici – i-a fost recunoscut, din mai multe părți, meritul de a fi sesizat de multă vreme care este calea de urmat, pentru ca o instituție centrală să beneficieze de o anumită strategie, pe care să o promoveze și coordoneze; în același timp, sectorului administrativ i-a fost recunoscut și meritul de a nu fi limitat autonomia administrațiilor judiciare locale în implementarea proiectelor și activităților. În aceste condiții, Oficiul Central pentru Formare Continuă a folosit descentralizarea cu succes, încă înainte de a începe procesul propriu-zis.