



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi

Direzione Generale del Personale e della Formazione

***Al Sig. Primo Presidente della Corte di Cassazione
Al Sig. Procuratore Generale presso la Corte Suprema di Cassazione
Ai Sig.ri Presidenti delle Corti di Appello
Ai Sig.ri Procuratori Generali della Repubblica presso le Corti di Appello
Ai Sig.ri Presidenti dei Tribunali
Ai Sig.ri Procuratori della Repubblica presso i Tribunali
Ai Sig.ri Dirigenti amministrativi degli uffici in indirizzo***

e, p.c.

***Al Sig. Capo di Gabinetto della Sig.ra Ministra
Al Sig. Capo della Segreteria della Sig.ra Ministra
Al Sig. Capo del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi
Al Sig. Direttore Generale per il Coordinamento delle politiche di coesione***

Oggetto: Reclutamento, mansioni, formazione e modalità di lavoro dei primi 8.250 addetti all'ufficio per il processo assunti ai sensi del decreto-legge n. 80 del 2021.

1. Il Progetto Capitale Umano. Ad integrazione di quanto più ampiamente e organicamente illustrato nella circolare introduttiva del Capo del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi n. 228522.U del 3 novembre 2021 e in quella successiva

sull'adozione dei progetti organizzativi n. 254463.U del 2 dicembre 2021, nonché della circolare del Direttore generale della statistica e analisi organizzativa sugli indicatori di raggiungimento degli obiettivi n. 238068.U del 12 novembre 2021, all'esito del lungo confronto diretto con tutte le realtà distrettuali operato a livello dipartimentale, è opportuno precisare alcuni aspetti inerenti il reclutamento, le mansioni, le modalità di lavoro, la gestione e la formazione del personale amministrativo con qualifica di addetto all'ufficio per il processo che sta per essere assunto nell'ambito del Piano nazionale per la ripresa e la resilienza - PNRR.

La linea di progetto "Capitale Umano" prevede - come meccanismo fondamentale, e di fatto imprescindibile, per il raggiungimento degli obiettivi di abbattimento dell'arretrato e delle pendenze e in genere di maggiore efficienza del sistema Giustizia - che l'amministrazione giudiziaria proceda alla assunzione, con contratti a tempo determinato, di 21.910 unità di personale non magistratuale con varie qualifiche non presenti nell'odierno ordinamento professionale. Questa massiccia immissione di risorse umane presenta evidenti caratteri di *eccezionalità* e di *temporaneità*.

Accanto alla ordinaria azione amministrativa (servente, in maniera diretta o indiretta, rispetto alla funzione giurisdizionale), si porrà dunque - senza elisioni o sospensioni della attività ordinaria, ed anzi in una continua interazione con essa - un distinto intervento, diretto in particolare, per quanto qui rileva, ad aggredire e poi eliminare l'enorme fardello di pendenze che frena la pur ottima produttività degli uffici giudiziari italiani. Questo intervento si fonda dunque su esigenze straordinarie, è finanziato integralmente con risorse europee e si muove entro un segmento temporale ben delimitato e non prorogabile (l'orizzonte di piano, sino cioè al 2026).

2. Il decreto-legge n. 80 del 2021. Il legislatore nazionale ha pertanto offerto i necessari strumenti normativi per disciplinare - con caratteristiche, per l'appunto, di eccezionalità e temporaneità - l'istituzione dei nuovi profili professionali necessari al raggiungimento dei *targets* e delle *milestones* concordati, le deroghe (parziali e indispensabili) alla normativa generale e le modalità straordinarie di reclutamento del personale, mediante il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2013, n. 123.

Nello specifico, il Capo II, dedicato alle Misure urgenti per la giustizia ordinaria e amministrativa, prevede, in primo luogo, l'introduzione delle nuove qualifiche professionali, interamente calate nella progettualità PNRR, e poi le procedure straordinarie di reclutamento (dirette a individuare, tra i migliori giovani laureati e diplomati, le competenze giuridico-amministrative o tecnico-scientifiche più adatte per le finalità perseguite) e infine le norme più propriamente gestionali, incluse quelle in tema di formazione.

3. Piena equiparazione del personale PNRR. A fronte di non corrette qualificazioni giuridiche e in genere di fraintendimenti talora riscontrati nella pubblicistica (e anche nel dibattito interno), appare opportuno ribadire con forza la piena equiparazione dello *status* professionale riconosciuto ai profili professionali assunti nell'ambito del Piano nazionale per la ripresa e la resilienza rispetto al personale già in servizio nei ruoli dell'Amministrazione giudiziaria.

L'ordinamento del pubblico impiego italiano, in primo luogo, nonostante sia caratterizzato dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato come modello standard (in quanto adeguato al fabbisogno ordinario delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti e delle funzioni istituzionali), prevede altresì la possibilità per la pubblica amministrazione di ricorrere al contratto a tempo determinato, a fronte di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, che non possono pertanto essere riferite a un fabbisogno ordinario o permanente. Ogni logica di precariato è quindi già radicalmente esclusa dalla normativa ordinaria, a partire dalle conseguenze sanzionatorie che derivano dalla violazione delle disposizioni in tema di apposizione di un termine nel contratto di lavoro (articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Ai pubblici dipendenti assunti con contratto a tempo determinato sono dunque pienamente riconosciuti tutti i diritti e le posizioni giuridiche favorevoli previsti dall'ordinamento vigente, in ambito sia non patrimoniale (assunzione concorsuale su base meritocratica; diritto all'inquadramento e alle mansioni; fruizione di tutele sociali, anche a salvaguardia della disabilità e del ruolo genitoriale; garanzie nel procedimento disciplinare; diritti sindacali), sia patrimoniale (trattamento economico fondamentale, accessorio e di fine rapporto, in particolare per quanto attiene ai livelli retributivi).

In questo nettissimo perimetro ordinamentale, si collocano la pianificazione e l'azione amministrativa del Ministero della giustizia dirette al reclutamento delle 21.910 unità di personale laureato e diplomato previsto dalla linea di progetto Capitale Umano - PNRR.

In particolare, pur essendoci la possibilità di adottare ritualmente ad altre forme flessibili di lavoro (contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro) e persino di ricorrere ad altre modalità, quali i tirocini, che non postulassero l'istituzione di un rapporto di lavoro neppure per il tramite di un soggetto terzo, non è stato mai posto in discussione, nella lunga e serrata trattativa che ha condotto alla formalizzazione del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza, l'assioma fondamentale per cui l'apporto in tema di capitale umano necessario per gli obiettivi di digitalizzazione, edilizia giudiziaria e abbattimento delle pendenze e dell'arretrato non potesse che essere fornito da personale assunto e gestito dall'Amministrazione giudiziaria. Questa scelta è stata pienamente condivisa dall'Unione europea, sia per l'evidente effetto di volano per la ripresa economica conseguente alla massiccia immissione di giovani nel mercato del lavoro (con retribuzioni adeguate alle mansioni svolte), sia per la coerenza con il sistema di garanzie offerte ai lavoratori dalla legislazione eurounitaria.

Per tutti i nuovi profili introdotti dal decreto-legge n. 80 del 2021, è sancita in maniera chiarissima la piena equiparazione al personale di ruolo, rimandando per ogni diritto economico e contrattuale allo *status* delle qualifiche corrispondenti o comunque assimilabili del personale di ruolo:

- *“Per quanto attiene al trattamento economico fondamentale ed accessorio e ad ogni istituto contrattuale, in quanto applicabile, gli addetti all'ufficio per il processo sono equiparati ai profili dell'area III, posizione economica F1”* (articolo 11, comma 2);
- *“Per quanto attiene al trattamento economico fondamentale ed accessorio e ad ogni istituto contrattuale, in quanto applicabile, i profili di cui al comma 2, lettere a), c), e), g), h) e i), sono equiparati ai profili dell'area III, posizione economica F1, i profili di cui al comma 2, lettere b), d) e f), sono equiparati ai profili dell'area II, posizione economica F2, e il profilo di cui al comma 2, lettera l), è equiparato ai profili dell'area II, posizione economica F1”* (articolo 13, comma 3).

Le uniche, e inevitabili, deroghe previste alla normativa generale non vanno ad incidere sulle insuperabili garanzie così riconosciute. Queste deroghe, infatti, ai sensi degli articoli 11, comma 2, e 13, comma 3, riguardano:

- la sottrazione alla contrattazione collettiva della determinazione delle declaratorie dei profili e dei contenuti professionali per l'evidente motivo che in sede di relazioni sindacali non avrebbe potuto essere rimessa in discussione la struttura concordata in ambito PNRR;
- la possibilità per l'amministrazione di stabilire (comunque "sentite le organizzazioni sindacali") "particolari forme di organizzazione e di svolgimento della prestazione lavorativa, con riferimento al lavoro agile e alla distribuzione flessibile dell'orario di lavoro", consentendo in tal modo, come meglio chiarito *infra*, non solo di individuarne le modalità più efficaci ed efficienti, ma anche di favorire per i dipendenti la conciliazione vita-lavoro.

Alla luce delle riflessioni che precedono, si ribadisce dunque con la massima nettezza di termini come in nessun modo la posizione giuridica e fattuale dei nuovi dipendenti assunti a tempo determinato nell'amministrazione giudiziaria nell'ambito del Progetto Capitale Umano PNRR possa essere qualificata come deteriore rispetto a quella spettante a qualsiasi altro lavoratore inquadrato a tempo indeterminato nei ruoli della medesima amministrazione.

Peraltro, dall'inquadramento dei nuovi assunti tra il personale amministrativo dell'amministrazione giudiziaria discende anche la piena applicabilità della disciplina sul necessario superamento del periodo iniziale di prova.

4. I nuovi profili professionali. Il progetto straordinario di reclutamento di personale amministrativo a tempo determinato, cristallizzato nel decreto-legge n. 80 del 2021, è quindi diretto a migliorare le prestazioni degli uffici giudiziari e ad accompagnare e completare il processo di transizione digitale del sistema giudiziario nello sforzo di abbattimento dell'arretrato e di riduzione della durata dei procedimenti, attraverso il rafforzamento dell'amministrazione con l'ingresso di personale altamente qualificato.

In tale ambito, vanno annoverati dunque, in primo luogo, i 16.500 addetti all'ufficio per il processo e le ulteriori 5.410 unità di personale con varie qualifiche (nuove anch'esse) tecniche e giuridico-amministrative, fondamentali non solo per la definizione delle altre linee di progetto in materia di digitalizzazione e di edilizia giudiziaria, ma anche per supportare le cancellerie nella gestione del maggior carico di lavoro.

È opportuno rammentare ulteriormente, per chiarezza di esposizione, che questa attività di reclutamento affianca – ma non sostituisce – l'ordinaria pianificazione assunzionale, che concerne circa 17.000 nuovi ingressi nel periodo 2018-2023, quasi 9.000 dei quali già realizzati. I fondi europei, come accennato, non vanno a finanziare un intervento diretto a colmare le strutturali vacanze del personale (o criticità di altro tipo), ma si pongono in strettissima e ineludibile relazione con gli specifici obiettivi sopra indicati.

5. Gli addetti all'ufficio per il processo. Plurimi ordinamenti europei ed extraeuropei, sia di *common law* che di *civil law*, prevedono una struttura di supporto all'attività giurisdizionale.

Tra i vari modelli astrattamente possibili, si è ritenuto, per molteplici ragioni, di non costruire il nuovo profilo secondo il tipo ideale dell'assistente del giudice (e quindi in un'ottica schiettamente personalistica), bensì individuando una figura che si ponesse come tramite tra

il momento più schiettamente decisorio, pertinente in via esclusiva al personale magistratuale, e l'attività (anche di natura completamente amministrativa) che precede e segue tale momento.

In altri termini, gli addetti all'ufficio per il processo sono assegnati ad una articolazione amministrativa, l'ufficio del processo per l'appunto, e non ad un singolo magistrato (anche se, in concreto, non può escludersi – e non è incoerente con la filosofia del sistema – che, soprattutto in realtà di piccole dimensioni, si diano casi di collaborazione pressoché biunivoca tra un magistrato giudicante e un addetto).

Il personale inquadrato nel nuovo profilo professionale deve essere in possesso della laurea – almeno triennale – in giurisprudenza ovvero, per una minima quota dei posti a concorso, della laurea in economia e commercio o in scienze politiche o titoli equipollenti o equiparati (articolo 11, comma 2, del decreto-legge n. 80 del 2021).

Con decreto del Ministro della giustizia del 26 luglio 2021, sono stati individuati i contingenti di addetti all'ufficio per il processo da assegnare a ciascun Distretto di Corte di appello (dal momento che già la norma primaria ha quantificato il contingente di pertinenza della Corte di cassazione).

Con successivo decreto del 28 settembre 2021, le suddette 8.050 unità sono state distribuite tra tutti gli uffici interessati in misura pari, rispettivamente, a 1.735 nelle Corti di appello e 6.315 unità nei tribunali ordinari.

6. “Ufficio” o “uffici” per il processo? Con atto di chiara natura programmatica, il “*progetto organizzativo*” predisposto entro il 31 dicembre 2021 dal Capo dell'Ufficio giudiziario di concerto con il dirigente amministrativo, deve essere regolamentato “*l'utilizzo, all'interno delle strutture organizzative denominate ufficio per il processo, degli addetti selezionati in modo da valorizzare il loro apporto all'attività giudiziaria*” (articolo 12, comma 3, del decreto-legge n. 80 del 2021).

La citata circolare del Capo del dipartimento ha chiarito le principali questioni relative alla struttura e al contenuto del progetto organizzativo; sulla scorta di quelle riflessioni, in questa sede è utile porre in adeguata evidenza come le nuove risorse – ripetiamolo, eccezionali e temporanee – offrano al Sistema Giustizia uno strumentario variegato ed elastico, tale da consentire agli Uffici giudiziari plurime e diversificate possibilità di intervento concreto, suscettibili di essere declinate in maniera anche molto differente, in relazione alle dimensioni e alle caratteristiche degli uffici stessi ed al contesto territoriale in cui questi si trovano ad operare.

In primo luogo, può quindi osservarsi come non necessariamente debba esserci una corrispondenza biunivoca tra il singolo Ufficio giudiziario e un unico ufficio del processo costituito al suo interno. Sarà viceversa possibile – ed anzi consigliato da evidenti logiche di buona amministrazione, già ampiamente sperimentate in tal senso – modulare distinte “*strutture organizzative*”, calate nella realtà degli specifici settori di intervento. Nulla peraltro esclude che un singolo addetto possa essere assegnato a un ufficio del processo e, in via proporzionale o meramente residuale, ad un'altra analoga articolazione: può darsi l'esempio del dipendente in servizio presso un ufficio del processo del settore civile o penale che collabori anche con l'ufficio del processo che, a livello centralizzato, si occupa (anche) della costituzione e implementazione della banca dati della giurisprudenza della Corte o del Tribunale.

L'unico criterio di costruzione delle strutture all'interno di un Ufficio giudiziario è dunque quello della ragionevolezza e della adeguatezza rispetto alle problematiche che attengono le singole realtà locali, anche in un'ottica dinamica in costante rapporto con l'evoluzione della concreta situazione all'interno dell'ufficio. Sempre mantenendo un'attenzione costante al raggiungimento degli obiettivi di diminuzione delle pendenze e dell'arretrato (sulla base del quale sarà valutato l'adempimento da parte dell'Italia delle condizioni legittimanti l'allocazione delle risorse finanziarie), non è dunque di per sé esclusa la possibilità di assegnare risorse a sezioni o settori operanti in materie escluse dal "paniere Cepej". L'entità numerica dei contingenti in arrivo presso i singoli Uffici giudiziari, tutt'altro che minimale, consente con ogni evidenza che sia rimessa alla prudente valutazione degli organi apicali la loro oculata distribuzione nelle singole articolazioni interne.

Ad ogni buon conto, come fisiologica conseguenza della natura "aggiuntiva" e non "sostitutiva" dell'intervento PNRR, è chiaro che manterranno la piena funzionalità le ulteriori e distinte risorse già assegnate all'ufficio per il processo a legislazione vigente, e quindi in primo luogo i magistrati onorari, i tirocinanti ai sensi dell'articolo 73 del decreto-legge decreto legge 9 agosto 2013, n. 69, convertito con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, e i *research officers* che collaborano con le Sezioni specializzate in protezione internazionale a seguito del Protocollo stipulato con l'Ufficio europeo di sostegno per l'asilo - EASO.

7. Il mansionario degli addetti all'ufficio per il processo. Gli addetti all'ufficio per il processo sono assunti "al fine di supportare le linee di progetto ricomprese nel PNRR e, in particolare, per favorire la piena operatività delle strutture organizzative denominate ufficio per il processo, costituite ai sensi dell'articolo 16-octies del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, e assicurare la celere definizione dei procedimenti giudiziari" (articolo 11, comma 1, del decreto-legge n. 80 del 2021).

Per quanto riguarda il mansionario e, più in generale, la declaratoria del nuovo profilo, comprensiva di specifiche e contenuti professionali, così prevede testualmente il n. 1 dell'allegato II al citato decreto-legge n. 80 del 2021:

"SPECIFICHE E CONTENUTI PROFESSIONALI: Riconducibile, salvo quanto specificato di seguito, al codice Istat 2.5.1.1.1 - Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione (Le professioni comprese in questa unità supportano le attività degli uffici dell'amministrazione statale, formulano proposte e pareri ai dirigenti da cui dipendono funzionalmente, curano l'attuazione dei progetti, delle attività amministrative e delle procedure loro affidate, supportando le attività del personale subordinato) e al codice Istat 2.5.2.2- Esperti legali in imprese o enti pubblici (Le professioni comprese in questa categoria affrontano, gestendo e supportando le attività di appositi uffici, gli aspetti legali propri delle attività di organizzazioni, imprese o della stessa Amministrazione Pubblica, rappresentandole e tutelandone - eventualmente - gli interessi nelle procedure legali, nei diversi gradi dei processi penali, civili ed amministrativi; stilando documenti, contratti e altri atti legali).

Attività di contenuto specialistico: studio dei fascicoli (predisponendo, ad esempio, delle schede riassuntive per procedimento); supporto al giudice nel compimento della attività pratico/materiale di facile esecuzione, come la verifica di completezza del fascicolo, l'accertamento della regolare costituzione delle parti (controllo notifiche, rispetto dei termini, individuazione dei difensori nominati ecc.), supporto per bozze di provvedimenti semplici, il controllo della pendenza di istanze o richieste o la loro gestione, organizzazione dei fascicoli, delle udienze e del ruolo, con segnalazione all'esperto coordinatore o al magistrato assegnatario dei fascicoli che presentino caratteri di priorità di trattazione; condisione all'interno dell'ufficio per il processo di riflessioni su eventuali criticità, con proposte organiz-

zative e informatiche per il loro superamento; approfondimento giurisprudenziale e dottrinale; ricostruzione del contesto normativo riferibile alle fattispecie proposte; supporto per indirizzi giurisprudenziali sezionali; supporto ai processi di digitalizzazione e innovazione organizzativa dell'ufficio e monitoraggio dei risultati; raccordo con il personale addetto alle cancellerie".

Appare di manifesta chiarezza la duplice competenza attribuita a questa nuova qualifica, da un lato, inserita in una struttura, guidata dai magistrati giudicanti, preposta alla corale attività che segue l'iter procedimentale di una controversia, sino alla sua decisione e alla motivazione di tale decisione e, dall'altro, inserita a pieno titolo tra i ranghi del personale amministrativo.

Il primo ambito in cui si collocano le mansioni del nuovo profilo professionale è dunque quello della compartecipazione all'azione collettiva del personale assegnato all'ufficio per il processo, a supporto - organizzativo, amministrativo, tecnico-giuridico - dell'attività giurisdizionale propriamente detta, che resta evidentemente rimessa in ultima analisi all'esclusiva sfera decisionale e di responsabilità del magistrato giudicante.

Queste mansioni costituiscono un *novum* nel panorama ordinamentale e sono pertanto ampiamente descritte. L'elencazione degli ambiti operativi dovrà in ogni caso essere letta in concreto nella cornice operativa di modalità di lavoro in *team*, in primo luogo con i magistrati, con un coinvolgimento attivo nell'organizzazione quotidiana del lavoro (preparazione dell'udienza e successiva attività "post udienza", etc.), con un'ampia condivisione di riflessioni e spunti operativi sulla gestione del ruolo e sulle priorità di trattazione e sui conseguenti compiti esecutivi, con una particolare attenzione alla più fluida comunicazione sia con il personale amministrativo (anche tenendo conto dei differenti orari di lavoro e della non sempre contemporanea presenza in sede delle varie categorie di personale), sia con i componenti dell'ufficio del processo a cui si è assegnati o di altri uffici del processo del medesimo ufficio giudiziario (ad esempio, per fini di omogeneità e coordinamento operativo).

D'altronde, è tutt'altro che priva di significato la mansione di "*raccordo con il personale addetto alle cancellerie*", solo apparentemente residuale, prevista per una qualifica solidamente collocata nella terza area funzionale del personale amministrativo, proprio per fungere (anche) da cordone ombelicale tra la sfera giurisdizionale e l'esecuzione in via amministrativa degli atti e delle attività preliminari e conseguenti: spoglio delle nuove iscrizioni, verifica dei presupposti di priorità di trattazione, "scarico" dell'udienza, attività di notifica e comunicazione alle parti, accertamento della definitività del provvedimento e cura della fase esecutiva, nonché - deve ritenersi in ragione della strettissima correlazione tra studio del fascicolo e trattazione della causa nel luogo processuale a ciò deputato - di assistenza al magistrato, togato o onorario, in udienza, con conseguente possibilità pertanto di celebrare l'udienza anche nelle ore pomeridiane.

Nella stessa ottica di rafforzamento della capacità amministrativa delle cancellerie (anche liberando per questioni di maggior spessore risorse attualmente impegnate nelle attività sopra accennate), devono evidentemente leggersi le analoghe precedenti previsioni in tema di "*supporto[lo alle] attività degli uffici dell'amministrazione statale, formulando[do] proposte e pareri ai dirigenti da cui dipendono funzionalmente, curando[do] l'attuazione dei progetti, delle attività amministrative e delle procedure loro affidate, supportando le attività del personale subordinato*").

D'altronde, gli addetti all'ufficio per il processo, quale naturale conseguenza della loro qualifica ordinamentale, possono pacificamente accedere con ADN ai registri di cancelleria e utilizzare tutti gli applicativi dell'amministrazione (anche con obiettivi di "pulizia" degli archivi eliminando le false pendenze).

In ultima analisi, sembra di potersi concludere che la cornice entro la quale gli addetti all'ufficio per il processo possono svolgere la propria prestazione lavorativa per quanto attiene alle competenze propriamente amministrative può essere concretamente individuata prendendo a parametro tutte le funzioni ritualmente espletabili dall'omologa figura di ruolo con formazione giuridico-amministrativa di area terza, fascia retributiva F1, ovvero il "funzionario giudiziario" (ivi compresa, come accennato, la funzione di assistenza in udienza, in particolare allorquando - per impossibilità di utilizzo di qualifiche della seconda area - questa può essere svolta anche da tale qualifica di area terza e comunque, *a fortiori*, quando i fascicoli trattati in quella stessa udienza siano stati oggetto di studio preliminare da parte dell'addetto).

L'ampiezza delle mansioni a cui il nuovo profilo professionale può essere adibito consegna pertanto agli organi apicali dell'ufficio un ampio ventaglio di soluzioni - sicuramente sempre emendabile e migliorabile nel tempo, col mutare delle circostanze rilevanti - che dovrà essere utilizzato in base alle specifiche necessità. I riscontri avuti durante il costante dialogo con gli Uffici permettono sin d'ora di ipotizzare che ci saranno sedi dove la produttività dei magistrati è già molto alta ed hanno perciò bisogno di una particolare cura nella gestione amministrativa dei fascicoli ed altri in cui le più varie ragioni (frequente *turn over* del personale giudicante, arretrato di particolare peso e complessità, etc.) consiglieranno al contrario di dispiegare la gran parte delle nuove risorse nell'attività di ausilio all'udienza e alla decisione.

D'altronde, anche nella accennata necessità di bilanciamento tra macroaree di competenza professionale, è la stessa lettera della legge ad inserire nel *core business* del nuovo profilo il "supporto ai processi di digitalizzazione e innovazione organizzativa dell'ufficio e monitoraggio dei risultati", definizione di latitudine semantica tale da coprire ogni assegnazione di compiti schiettamente gestionali. Ancora a mero titolo di esempio, quanto a queste competenze "trasversali", possono indicarsi le attività di costituzione o implementazione di banche dati della giurisprudenza di merito dell'ufficio o della singola sezione, di rilevazioni statistiche dirette ad ottemperare gli obblighi di monitoraggio continuo previsti dal PNRR e in genere ad offrire ai vertici dell'ufficio ogni utile informazione, di sostegno alla gestione del personale e ad altri incombenti amministrativi (controlli su presenze e assenze, evasione di richieste di permessi orari o giornalieri, ferie, buoni pasto, di aspettativa, etc.).

8. Ulteriore sostegno all'attività delle Cancellerie. È apparso da subito evidente che Cancellerie già profondamente logorate dalle cospicue vacanze determinate dal blocco più che quindicennale delle assunzioni (criticità ad oggi solo in parte incisa dalle pur rilevanti assunzioni a cui si è accennato) si sarebbero trovate in difficoltà a fare fronte all'incremento di carichi di lavoro derivante dalla aumentata produttività dei magistrati giudicanti. Si è quindi già sottolineato come l'apporto offerto dai nuovi addetti all'ufficio per il processo possa muoversi - secondo le necessità dei singoli uffici giudiziari - anche in direzione di un fattivo aiuto portato direttamente all'attività amministrativa, nei termini sopra illustrati brevemente.

Il personale amministrativo di ruolo nelle cancellerie e nelle segreterie di presidenza degli uffici giudicanti interessati dal Progetto Capitale Umano, in aggiunta al lavoro già direttamente espletato dagli addetti all'ufficio per il processo, potrà però contare anche su due ulteriori contingenti di personale PNRR con mansioni tipicamente giuridico-amministrative, ricompresi nelle 5.410 unità di personale PNRR sopra brevemente citate, di cui è giusto dare rapidamente conto in questa nota.

In particolare, ai sensi dell'articolo 13 del decreto-legge n. 80 del 2021, saranno assunte 1.060 unità di tecnici di amministrazione, anch'essi inquadrati nella terza area, F1, e 3.000 unità di operatori di data entry, inquadrati nella seconda area, F1 (ma per i quali, contrariamente agli operatori giudiziari, è previsto per l'accesso come titolo di studio il diploma di istruzione secondaria di secondo grado). In tal modo, il prevedibile *surplus* di provvedimenti depositati potrà essere lavorato e definito grazie (anche) a questi nuovi profili professionali, presenti in numeri anche in questo caso tutt'altro che irrilevanti, pari di fatto ad oltre la metà degli addetti all'ufficio per il processo, in grado di sostenere adeguatamente le attività esecutive e quelle gestionali delle Cancellerie.

9. L'ufficio "ordinario" per il processo *de iure condendo*. L'ufficio per il processo era un istituto già ben conosciuto dall'ordinamento vigente (e operativo con risultati anche estremamente positivi in molti Uffici giudiziari) e continuerà ad esserlo anche quando verranno meno, per naturale scadenza dei termini, le risorse PNRR.

Ciononostante, ogni esperienza e ogni riflessione maturata in ambito Recovery sarà anche in futuro tutt'altro che priva di rilievo, di modo che deve essere chiaro sin da adesso che se l'operatività delle risorse PNRR è necessariamente limitata nel tempo, la lezione che si trarrà dal loro utilizzo concreto sarà invece un fondamentale viatico per costruire nella maniera più razionale possibile l'assetto ordinario futuro, non foss'altro perché una buona parte del ceto giuridico italiano della prossima generazione si sarà formato – tecnicamente, intellettualmente, deontologicamente – in questo ambito.

La legge 27 settembre 2021, n. 134, di riforma del processo penale, ha già indicato al legislatore delegato chiari principi e criteri direttivi per disciplinare nel dettaglio il rinnovato ufficio del processo, nel senso della sua più completa istituzionalizzazione; in analoga direzione si muove la legge per la riforma del processo civile, l. 26 novembre 2021, n. 206. I due testi normativi prevedono dunque che a queste articolazioni sia assegnato specifico personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (1.000 unità per il settore penale e 500 per quello civile, già provviste di copertura finanziaria).

Con queste premesse, anche la *temporaneità* della presenza degli addetti assunti in ambito PNRR deve essere letta in tutt'altro contesto, sfumando per molti versi verso la maggiore continuità possibile.

10. Le procedure di reclutamento. Con bando della Commissione Ripam del 6 agosto 2021, è stato indetto il concorso pubblico straordinario per titoli e prova scritta, su base distrettuale, avente ad oggetto il primo contingente di 8.171 unità di addetti all'ufficio per il processo, con specifica indicazione dell'esatto numero di posti previsti per ogni Distretto di Corte di Appello e per la Corte di Cassazione. Dopo il celere espletamento delle prove scritte, sono risultati complessivamente idonei 9.915 candidati; la presa di possesso dei vincitori presso gli Uffici giudiziari è prevista per i mesi di gennaio-febbraio 2022.

Non è inutile segnalare come l'età media dei candidati risultati idonei sia del tutto in linea con l'ottica *Next Generation UE* che informa l'intero PNRR e, più specificamente, il progetto Capitale Umano Giustizia: il 38,5% ha meno di trent'anni (e il 74,6% ha meno di trentacinque anni) e l'età mediana si attesta sui trentuno anni. Peraltro, i meccanismi premiali previsti per l'attribuzione dei punteggi tenderanno a privilegiare ulteriormente i vincitori più giovani.

Per il Distretto di Trento (ivi compresa la Sezione distaccata di Bolzano), per esigenze di armonizzazione con la peculiare disciplina del personale in servizio presso gli Uffici situati

nella Regione a statuto speciale, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 10 dicembre 2021 un bando *ad hoc*, di analogo contenuto, per complessivi 79 posti.

11. Limiti alla mobilità temporanea. È tradizionalmente ben nota la scarsa appetibilità per i candidati di buona parte delle sedi dell'Italia centro-settentrionale (e di una parte non trascurabile di quelle del Sud e delle Isole).

Occorrevano quindi dei bilanciamenti che assicurassero la – quantomeno tendenziale – stabilità del nuovo personale rispetto alla sede di prima assegnazione. L'intera attività di reclutamento è stata dunque pensata su base distrettuale, così da legare strettamente ad un preciso ambito territoriale i neo-assunti (anzi, già i candidati, che, sin dal momento della presentazione della domanda, hanno scelto in quale distretto di corte di appello andranno a lavorare, qualora risultassero vincitori). In questo modo, è possibile dare certezza sia ai dipendenti, anche per ogni riflessione di ordine personale, sia all'Amministrazione, onde garantire il raggiungimento degli obiettivi e il rispetto dei tempi previsti dal PNRR.

Sempre in quest'ottica, l'articolo 15 del decreto n. 80 del 2021 non solo conferma appieno la statuizione ordinaria secondo la quale il personale deve permanere nella sede di assegnazione per l'intera durata del contratto a tempo determinato (inferiore, peraltro, al quinquennio minimo di permanenza previsto dal Testo Unico sul pubblico impiego), ma prevede che

- al momento della assegnazione della sede ai vincitori del concorso nei singoli profili, potrà essere fatta valere ogni circostanza idonea a costituire, secondo la normativa vigente, titolo di precedenza o di preferenza *solo in relazione alla specifica graduatoria distrettuale*;
- la successiva mobilità interna su domanda del dipendente fondata su circostanze sopravvenute successivamente all'assegnazione della sede, sarà comunque possibile *solo con riferimento ad Uffici situati nel medesimo distretto* in cui è situata la sede di prima assegnazione.

In ogni caso, derogandosi alla norma generale (articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127), il personale PNRR non potrà in alcun caso essere comandato, distaccato o assegnato presso altre pubbliche amministrazioni, né essere destinatario di provvedimenti di applicazione endodistrettuale, come previsto dalla contrattazione integrativa.

12. Orario di lavoro e lavoro agile. La normativa primaria consente anche una più elastica modulazione degli orari del lavoro, così da armonizzare la presenza fisica in ufficio con le necessità di servizio (ad esempio, imponendo, uno o più giorni alla settimana, una presenza pomeridiana, così da permettere un confronto con i magistrati al termine delle udienze oppure, alla luce di quanto detto, anche per consentire lo svolgimento di udienze nel pomeriggio senza incidere sulle ordinarie risorse umane; in altri casi potrà essere viceversa privilegiato il lavoro da remoto per le attività che lo consentano, anche tramite soluzioni di *co-working*).

Nello specifico, il Ministero della giustizia, sentite le organizzazioni sindacali, può stabilire, anche in deroga a quanto previsto dalla contrattazione collettiva (e pertanto, tra l'altro, senza il necessario consenso del dipendente), particolari forme di organizzazione e di svolgimento della prestazione lavorativa, con riferimento al lavoro agile e alla distribuzione flessibile dell'orario di lavoro (articolo 11, comma 2, ultimo periodo, del decreto-legge n. 80 del 2021).

È opportuno sottolineare altresì come appaia evidente alla luce del sistema delle fonti del diritto, come la norma primaria speciale che consente – dando preventivamente corso alle relazioni sindacali, *sub specie* di confronto ai sensi del vigente Contratto collettivo – la fissazione di modalità di lavoro agile prevalga anche sulle più rigorose recenti disposizioni in materia di rientro in presenza dei pubblici dipendenti ai sensi del decreto del Presidente del consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 e delle conseguenti Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Giova sottolineare, da ultimo, come la Direzione generale dei sistemi informativi automatizzati fornirà all'ingresso in servizio a tutti gli addetti all'ufficio per il processo un *notebook* con relativo *software*, idoneo ad operare da remoto ogni qualvolta sia ritenuto opportuno dall'ufficio e comunque a poter svolgere la propria attività anche in sede senza occupare altre postazioni fisse. Al contempo, la Direzione generale delle risorse e delle tecnologie sta attivamente individuando ulteriori spazi, anche esterni ai locali dell'Amministrazione, per permettere comunque la presenza fisica dei nuovi assunti, nel pieno rispetto delle norme ordinarie ed eccezionali di sicurezza e igiene.

13. La formazione. Dalla natura di pubblici impiegati dei nuovi assunti, discende anche inequivocabilmente che l'attività di formazione (all'ingresso e in corso di servizio) è incombenza di stretta pertinenza di questa Amministrazione, senza oneri pedagogici a carico del personale magistratuale (o amministrativo di ruolo) diversi dalla condivisione di conoscenze connaturata fisiologicamente al lavoro di *équipe*¹.

Per i nuovi assunti, sono pianificate – e già integralmente finanziate con risorse europee – 90.000 ore di didattica (giuridica, manageriale-gestionale, tecnica, informatica), sulla base delle specifiche esigenze formative, da parte dell'Ufficio Formazione della Direzione generale del personale e delle Scuole di formazione centrale e sul territorio, con l'ausilio dei referenti distrettuali, anche tramite attività di partenariato con la Scuola Superiore della Magistratura e la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, nonché collaborazioni con altri soggetti istituzionali (*in primis*, EASO) o privati.

La formazione sarà declinata sfruttando al massimo le potenzialità congiunte della didattica in presenza (nella sede circondariale o distrettuale) o in *streaming* ovvero in modalità asincrona, tramite la piattaforma *e-learning* Giustizia.

La prima formazione di ingresso avrà luogo all'indomani della presa di possesso, per tutti i neo-assunti, e sarà rivolta ai principali temi della giustizia civile e penale, soprattutto a livello di diritto processuale, con specifica attenzione anche alle concrete problematiche dei servizi di cancelleria e al funzionamento di tutti gli applicativi in uso, oltre a competenze più schiettamente gestionali.

¹ Decreto-legge n. 80 del 2021 – “Art. 16 (Attività di formazione) 1. Il Ministero della giustizia assicura l'informazione, la formazione e la specializzazione di tutto il personale a tempo determinato assunto ai sensi del presente capo e destinato all'ufficio per il processo di competenza della giustizia ordinaria, individuando con decreto del Direttore generale del personale e della formazione specifici percorsi didattici, da svolgersi anche per via telematica.

...omissis...

3. Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo è autorizzata, subordinatamente all'approvazione del PNRR da parte della Commissione europea, per l'amministrazione della giustizia ordinaria la spesa di euro 235.000 per l'anno 2021, di euro 2.000.000 per l'anno 2022, di euro 1.460.000 per l'anno 2023 e di euro 1.102.000 per l'anno 2024 [...], a cui si provvede a valere sul Fondo di rotazione per l'attuazione del Next Generation EU-Italia di cui all'articolo 1, comma 1037, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, secondo le modalità di cui ai commi da 1038 a 1050 del medesimo articolo 1”.

Subito dopo, lo specifico *feedback* con gli Uffici consentirà una corretta rilevazione del fabbisogno formativo nelle materie specialistiche, sulla base dei rispettivi progetti organizzativi. Questa prima indicazione potrebbe essere, inizialmente, anche solo relativa al numero delle unità che dovranno ricevere formazione in un determinato ambito disciplinare, riservando a un momento successivo la loro indicazione nominativa, all'esito della presa di possesso, della (auspicabile) sottoposizione a interviste preliminari per la più completa valutazione dei *curricula* e alla conseguente assegnazione ad uno o più uffici per il processo.

Questa Direzione generale, per il tramite dell'Ufficio II Formazione, provvederà per tempo, anche sulla base delle indicazioni del territorio, a comunicare agli Uffici giudiziari l'elenco dei corsi immediatamente disponibili per la formazione di ingresso e per quella di prima specializzazione dei nuovi assunti (come cristallizzato nel decreto dirigenziale *ex* articolo 16, comma 1 del decreto-legge n. 80 del 2021).

Nel prosieguo, sarà erogata ulteriore formazione specialistica, anche con finalità di aggiornamento (in particolare in caso di sopravvenienze normative o giurisprudenziali di rilievo) e si terrà altresì conto di eventuali assegnazioni del dipendente a un diverso ufficio del processo.

Per rilevare ogni eventuale ulteriore fabbisogno formativo specifico, sarà fondamentale una costante interazione tra le strutture ministeriali di formazione, centrale e distrettuali, e il territorio, da cui potranno giungere suggerimenti e richieste in merito a eventuali materie particolari ritenute nondimeno di preminente interesse, anche solo a livello locale (ad esempio, il diritto tavolare).

In ogni caso, gli addetti all'ufficio per il processo e i loro formatori avranno accesso alla piattaforma *e-learning* Giustizia e a un ampio numero di banche dati e di materiali di consultazione.

14. Benefici al termine del positivo svolgimento del contratto di lavoro. Vale la pena, in conclusione, di sottolineare anche la previsione normativa di cospicui *benefits* in uscita in favore dei dipendenti assunti a tempo determinato, onde concedere loro la possibilità di entrare nei ruoli della pubblica amministrazione con un contratto a tempo indeterminato (ovviamente solo qualora siano state superate le relative prove concorsuali di ammissione), così che non sia dispersa la professionalità acquisita, grazie anche alla massiccia formazione iniziale e permanente², ovvero di mettere a frutto in altri ambiti lavorativi, anche come lavoratori autonomi, il patrimonio di conoscenze e competenze maturato nel settore giudiziario, sempre pertanto in maniera funzionale alla ripresa e allo sviluppo del Sistema Paese³.

² Per tutto il personale PNRR, l'amministrazione, nelle successive procedure di selezione per il personale a tempo indeterminato indette dal Ministero della giustizia, può prevedere, *qualora la prestazione lavorativa sia stata svolta per l'intero triennio sempre presso la sede di prima assegnazione*, l'attribuzione in favore dei candidati di un punteggio aggiuntivo per il servizio prestato con merito e debitamente attestato, ovvero, alternativamente, nei soli concorsi pubblici per le qualifiche della medesima area professionale come equiparata al profilo professionale nel quale è stato prestato servizio, una riserva in misura non superiore al cinquanta per cento. Per i concorsi indetti da altre amministrazioni dello Stato, la suddetta attestazione può costituire titolo di preferenza a parità di titoli e di merito (articoli 11, comma 5, e 13, comma 4).

³ Per gli addetti all'ufficio per il processo, *"il servizio prestato con merito e debitamente attestato al termine del rapporto di lavoro a tempo determinato [...], qualora la prestazione lavorativa sia stata svolta per l'intero periodo sempre presso la sede di prima assegnazione:*

- a) *costituisce titolo per l'accesso al concorso per magistrato ordinario, a norma dell'articolo 2 del decreto legislativo 5 aprile 2006, n. 160;*
- b) *equivale ad un anno di tirocinio professionale per l'accesso alle professioni di avvocato e di notaio;*

* * *

Questa Direzione generale resta comunque a completa disposizione degli Uffici giudiziari, anche mediante le strutture di supporto e i canali di *help-desk* organizzati a livello dipartimentale.

Con la preghiera di assicurare la massima diffusione della presente circolare, l'occasione è gradita per porgere i più cordiali saluti.

Il Direttore Generale
Alessandro Leopizzi

-
- c) *equivale ad un anno di frequenza dei corsi della scuola di specializzazione per le professioni legali, fermo il superamento delle verifiche intermedie e delle prove finali d'esame di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 17 novembre 1997, n. 398;*
- d) *costituisce titolo di preferenza per l'accesso alla magistratura onoraria ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 13 luglio 2017, n. 116" (articolo 11, comma 5).*