GIUSTIZIA INSIEME

Ufficio del processo e Organizzazione della giustizia

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e risorse degli uffici giudiziari: il “nuovo” Ufficio per il processo

Intervista a Barbara Fabbrini.

di **Ernesto Aghina**

8 agosto 2021

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e risorse degli uffici giudiziari: il “nuovo” Ufficio per il processo. Intervista di Ernesto Aghina a Barbara Fabbrini.

Il “nuovo” Ufficio per il processo, intervista di Ernesto Aghina a Barbara Fabbrini, capo dipartimento del Dipartimento dell’organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi del Ministero della Giustizia.

1) Il reclutamento di ben 16.500 unità destinate all’Ufficio per il processo (U.P.P.) previsto dall’art. 11 d.l. n. 80/2021 costituisce un’iniezione di risorse di eccezionale portata nell’organizzazione degli uffici giudiziari. Di qui le comprensibili aspettative riposte in questo intervento di supporto al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.), ma anche le responsabilità derivanti da un’occasione che non può essere mancata. Quale è le genesi di questo intervento e gli obiettivi che ci si propone di conseguire?

Si è vero, il PNRR sta offrendo un’occasione unica per i nostri uffici giudiziari: innesti di competenze giovani a supporto degli uffici e del lavoro dei magistrati.

L’ ***ufficio per il processo*** *è un modello organizzativo ispirato ad esperienze già attive in altri Paesi, in cui hanno offerto ottimi risultati, consentendo un recupero di efficienza all’attività giurisdizionale. E’ un progetto di miglioramento e revisione dei moduli organizzativi del lavoro del magistrato e delle cancellerie e costituisce innovazione organizzativa. L’obiettivo non è quindi meramente quantitativo su durata e arretrato, ma è soprattutto il miglioramento qualitative della risposta giudiziaria che ci si attende da tale intervento.*

La genesi della scelta ovviamente muove nel contesto del lavoro portato avanti dal Governo sul Recovery plan con la Commissione europea, la quale ha chiesto all’Italia non solo riforme e abbattimento dell’arretrato e della durata, ma anche interventi in grado di potenziare l’innovazione organizzativa degli uffici giudiziari e complessivamente la capacità amministrativa della pubblica amministrazione.

Per gli uffici giudiziari sono stanziate ingenti risorse per la precisione 2,827 miliardi, di cui 2,282 miliardi interamente dedicati all’intervento sull’ufficio per il processo e capitale umano, i restanti destinati a progetti di digitalizzazione, tra i quali una linea sul data lake, e all’efficientamento e miglioramento di ben 47 plessi giudiziari. Trattasi di una somma davvero consistente che va ad aggiungersi alle risorse stanziate in via ordinaria nelle ultime leggi di bilancio.

Insomma, credo che sia la prima volta che le riforme siano immediatamente accompagnate e supportate da un consistente ingresso di risorse, si badi bene non solo appostate ma anche orientate. Voglio dire che in pratica si assegnano finanziamenti e contestualmente si individuano le finalità precise per cui devono essere spesi, finanziamenti “orientati” in modo chiaro alle linee di supporto esclusivo degli uffici giudiziari, che da tempo si invocano da più parti: rafforzamento del capitale umano, digitalizzazione ed edilizia.

Quanto alla scelta di offrire centralità al modello organizzativo dell’ufficio per il processo, come dichiarato in varie sedi, è presto detto.

La Commissione europea ha posto l’attenzione non solo sulla necessità di investimenti per l’innovazione digitale, ma anche e soprattutto sull’organizzazione della pubblica amministrazione e sulle competenze giovani. Tale progettualità è infatti inserita nell’ambito dell’innovazione della pubblica amministrazione.

Con i finanziamenti PNRR non si possono operare peraltro assunzioni a tempo indeterminato. Ecco allora che abbiamo immaginato di puntare su assunzioni a tempo determinato per un progetto che fosse capace di mutare anche culturalmente l’organizzazione degli uffici.

Certo come noto ci è richiesto anche un obiettivo quantitativo, da rispettare peraltro in termini precisi e definiti, un target decisamente ambizioso, misurato non per singolo ufficio ma a livello nazionale, di diminuzione nel 2026 del 90% dell’arretrato civile esistente al 2019 in tutti e tre gradi, ed una riduzione complessiva della durata del 40% e del 25 % per il penale primo e secondo grado (sempre rispetto ai dati 2019).

E’ però il miglioramento complessivo organizzativo e di risposta giudiziaria il vero obiettivo da raggiungere specie con questa misura, questo è stato chiarissimo nelle interlocuzioni che abbiamo avuto con la Commissione europea.

Ecco perché assume una vera centralità il programma organizzativo ad obiettivi che gli uffici dovranno necessariamente apprestare, e con essa il processo di analisi dei dati, delle situazioni critiche di gestione, che affronteremo assieme agli uffici e le soluzioni organizzative realizzabili grazie all’ingresso degli addetti all’ufficio per il processo e delle altre figure.

L’intervento, infatti, prevede non solo l’ingresso di 16.500 unità di addetti all’ufficio per il processo, in due tranche di cui 400 destinati alla Corte di Cassazione, ma anche il reclutamento di ben 5.410 unità di altro personale a tempo determinato, con varie competenze, anche tecniche, divenute quantomai fondamentali per l’organizzazione degli uffici giudiziari italiani: informatici, statistici, contabili, architetti, operatori data entry.

Si tratta davvero, al di là dei numeri, che sono assolutamente rilevanti dell’innesto di competenze professionali nuove, anche ulteriori rispetto alle figure e alle qualifiche oggi presenti nei nostri uffici.

E’ importante comprendere che peraltro sono assunzioni accompagnate dalla costituzione di dotazione organiche aggiuntive. In altre parole, queste assunzioni finanziate dal Recovery Plan non vanno a coprire le vacanze esistenti, per le quali stiamo peraltro portando avanti uno specifico programma assunzionale, ma si aggiungono alle dotazioni organiche attuali.

Insomma, il tanto richiesto aumento delle dotazioni organiche si sta realizzando, seppur in via provvisoria per 5 anni e mezzo, tramite il P.N.R.R.

Ma ragioniamo un attimo anche della dimensione reale dell’intervento sulle risorse umane: le attuali dotazioni organiche di personale amministrativo di tutti gli uffici giudiziari italianai contano 43.462 unità, le presenze effettive, nonostante le assunzioni fatte, sono oggi 31.741.

Grazie alle risorse del P.N.R.R. immetteremo, in aggiunta al personale presente e alla dotazione organica indicata altre complessive 21.910 unità di personale, una cifra che rappresenta circa i 2/3

del personale esistente, e la metà della dotazione organica nazionale attuale.

Nessuna altra pubblica amministrazione centrale sta portando avanti un programma così consistente di rafforzamento degli organici e delle competenze, ovviamente esiziali per confidare davvero in un duraturo cambiamento anche di innovazione digitale degli uffici.

Non stiamo confidando però solo nelle risorse del Recovery Plan, stiamo lavorando anche per dare completa attuazione al programma assunzionale di personale amministrativo a tempo indeterminato, già finanziato per ben 16.645 unità. Forse pochi sanno, o forse riscuote meno interesse la circostanza che abbiamo assunto già quasi 8.200 unità in poco più di tre anni, che significa dire che oggi circa il 25% del personale in servizio è già di nuova nomina. Uno sforzo che ci ha visto portare avanti e chiudere, proprio nell'anno del COVID, ben 4 concorsi (operatori, direttori amministrativi, funzionari per i distretti del nord e cancellieri) per 4.200 unità di cui molte hanno già preso servizio.

Se a questo si aggiunge che è ripartito anche il concorso in magistratura (si sono chiuse proprio le prove scritte circa 15 giorni fa del primo concorso che assume i magistrati dell'aumento di organico di 600 unità), e riprenderà in autunno anche il concorso per funzionari, il quadro dei prossimi cinque anni vede certamente gli uffici giudiziari in una situazione che da anni non si verificava e siamo di fronte ad un'opportunità senza precedenti quanto a corretto e migliore utilizzo di giovani risorse.

2) L'U.P.P. costituisce un modulo organizzativo di supporto all'attività del giudice non connotato da peculiare "novità", in quanto introdotto sin dal 2012 (anche se oggetto di successivi interventi normativi di modifica). La sua attivazione non è risultata omogenea su tutto il territorio nazionale e financo il C.S.M. ne ha previsto l'obbligatorietà solo nell'ultima circolare sulla formazione delle tabelle degli uffici: per quali motivi il ministero ha scelto di incentrare il suo investimento riformatore sull' U.P.P.? E quali le differenze di questo modello rispetto a quello che già conosciamo?

L'ufficio per il processo, come idea organizzativa non è nuova, e come sperimentazione risale anche prima del 2012: già nel 2008/2009 i primi uffici giudiziari hanno iniziato ad aprire a questa novità, mediante convenzioni con Università e Consigli dell'Ordine.

Tuttavia, come noto, la normativa attuale[1], in specie l’articolo 73 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, non introduce un modello organizzativo stabile di ufficio per il processo. Proprio per carenza di risorse ci si è dovuti in questi anni, diciamo così “accontentare” di un modello basato sull’apporto prevalete dei tirocinanti ex art. 73 del decreto-legge 69/2013.

Anche se la platea di coloro che hanno fatto ingresso come tirocinanti per l’ufficio per il processo in questi anni è assolutamente considerevole. Noi abbiamo i dati solo di coloro a cui eroghiamo la borsa di studio; solo negli ultimi 3 anni sono circa 10.000 i tirocinanti ex articolo 73 del decreto-legge 69/2013 che sono entrati negli uffici, destinatari di borsa di studio. Possiamo dire che già oggi, molti uffici giudiziari hanno avuto modo di prendere confidenza con una figura di assistenti, anche se non configurata come staff integrato, anche se borsisti a 18 mesi e soprattutto disponibili solo in alcuni giorni della settimana.

Nonostante la normativa attuale non introduca un modello stabile di ufficio per il processo, quella che orami possiamo definire una lunga e consistente “sperimentazione” ha dato risultati assolutamente positivi, specie laddove non ci si è limitati ad utilizzare i tirocinanti in un’ottica di affiancamento ad un solo magistrato, ma si è concepito un modello integrato con le cancellerie, con i magistrati onorari e con l’intera attività della sezione, ragionando in termini ampi.

Alcuni dati ed esperienze di uffici, come quella recente ed importante della Corte di Appello di Roma, in termine di riduzione della durata del procedimento, facendo leva anche sulla riduzione dei cosiddetti tempi di “attraversamento” e lavorazione del fascicolo, militano in deciso favore per investire su tale modello.

Le circolari del Consiglio Superiore hanno poi dato una conformazione anche alle attività e alle modalità di impiego dei tirocinanti ed hanno contribuito a migliorare lo strumento.

Insomma, non partiamo esattamente da zero su questo modello organizzativo.

Giusto per rendersi conto poi del percorso fatto sino ad oggi dagli uffici che hanno avuto tirocinanti ex art. 73 decreto-legge 69/2013, vi riporto il ventaglio delle attività ad oggi svolte dai tirocinanti negli uffici, dalla cui lettura se ne apprezza immediatamente le potenzialità e la ricchezza di attività a cui sono destinati:

Le novità che gli addetti P.N.R.R. offrono rispetto al modello passato sono in realtà molte, nonostante possa sembrare una mera evoluzione dell’attuale esperienza dei tirocinanti.

Innanzi tutto sono risorse assegnate, nell’ambito del P.N.R.R., per obiettivi specifici, da dover rendicontare e misurare.

Come detto la Commissione europea ha imposto target di riduzione della durata del 40% nei procedimenti civili, complessivamente in tutti i gradi di giudizio, e del 25% in quelli penali di primo e secondo grado, oltre quello di abbattimento dell’arretrato civile. Pur essendo un target nazionale, è chiaro che abbiamo dovuto effettuare una distribuzione secondo una stima del contributo che ogni ufficio può raggiungere attraverso il supporto di tali figure.

L’assegnazione delle risorse andrà accompagnata da un progetto organizzativo, che è il cuore del progetto. La logica è diversa da quella che ha ispirato l’articolo 37 della legge del 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni in legge 5 luglio 2011, n. 111, e non potrebbe che essere così. Il progetto organizzativo del nuovo ufficio per il processo. dovrà tenere conto dell’obiettivo quantitativo ma anche di quello qualitativo di revisione organizzativa, creazione banche dati di merito, che l’immissione di queste risorse aggiuntive, dedicate, con funzioni diverse dall’attuale personale amministrativo offre.

Altra novità è che ribaltiamo con questo processo anche il classico rapporto tra Ministero e uffici giudiziari: gli uffici saranno accompagnati in quella che è anche un’occasione di revisione organizzativa, di analisi dei dati, delle risorse presenti, in un rapporto stretto tra centro e periferia, per analizzare, risolvere i problemi, lo faremo in un’ottica di ripartenza dell’amministrazione giudiziaria. Una sfida anche per noi al Ministero non solo per gli uffici.

Gli addetti all’ufficio per il processo finanziati con il Recovery sono poi dei funzionari, impiegati a tempo pieno, anche se con contratto a tempo determinato, e non sono semplici borsisti, hanno quindi i compiti e mansioni specificamente indicate nell’allegato al decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, attualmente in corso di conversione, in parte similari a quelli della griglia sopra riportata (studio dei fascicoli, bozze provvedimentali, assistenza alla digitalizzazione ecc.), ma con poteri e doveri di un impiegato pubblico ed in specie di un funzionario. Quindi una stretta relazione con le cancellerie, con dirigenti amministrativi, ed anche direttivi e semidirettivi, Il ventaglio di impiego è ampio insomma.

Atra grossa novità è che ci sarà anche una quota di professionalità provenienti da altri percorsi di laurea, non giuridici. Abbiamo scelto di reclutare ed inserire nella struttura dell’ufficio per il processo anche laureati in economia e commercio e scienze politiche, proprio perché la visione è di

innovazione organizzativa a tutto tondo dell’ufficio; queste professionalità saranno utili per monitoraggi statistici, per le attività di staff di coordinamento organizzativo e logistico.

Infine, ma non in ultimo, guardando ai giovani che comporranno l’ufficio per il processo, altra novità è la partita stipendiale e l’inquadramento: avranno lo stesso stipendio dei nostri funzionari in ingresso, non più borsisti estranei all’amministrazione, ma giovani che fanno parte dell’amministrazione giudiziaria, con un chiaro riconoscimento economico, che palesa il chiaro valore e l’importanza che il Ministero assegna alla professionalità che stiamo introducendo.

Perché è stato scelto tale modello?

Beh, direi che nel momento in cui ci si è chiesto di puntare sull’organizzazione e le competenze umane, francamente è venuto naturale pensare di rafforzare l’ufficio per il processo. Ho detto rafforzare perché queste risorse finanziate con il PNRR non sostituiscono od eliminano le attuali figure che sino ad oggi ne hanno costituito l’anima (tirocinanti, borsisti, magistrati onorari), ma si aggiungono ad essi.

Preciso che crediamo molto in questo modello e la Ministra Cartabia lo sta dimostrando concretamente, avendo avviato un percorso di interlocuzione diretta con gli uffici, attraverso una serie di incontri in vari distretti.

Anche lo sguardo all’estero imponeva e al contesto europeo ci ha richiamati a questa scelta.

Un modello di staff del magistrato, diverso dal personale amministrativo, che lo affianchi nelle sue attività è presente in quasi tutta Europa, peraltro quasi sempre strutturato con contratti a tempo determinato

E’ noto che i paesi di matrice anglosaassone da tempo hanno figure come i Court clerks, o i judicial assistants, che affiancano i magistrati, con compiti non dissimili a quelli che abbiamo assegnato agli addetti all’U.P.P.

Meno noto è che anche Spagna, Belgio, Francia, Olanda, hanno esperienze simili. La Spagna, ad esempio, ha inquadrato proprio normativamente il modello organizzativo con leggi organiche che trattano dell’organizzazione giudiziaria. La Oficina Judicial, è infatti una struttura strumentale e di appoggio e sostegno alla attività propria di giudici e corti. Dell’Oficina fanno parte figure che svolgono ausilio più propriamente giuridico (ricerche, sintesi dei casi, ecc) e altri che operano quale supporto alla attività amministrativa. In Francia gli assistants de justice, offrono un contributo all’attività giurisdizionale del magistrato: ricerca giurisprudenziale, preparazione dei casi, studio dei casi, redazione di bozze di procedimenti.

Un rapporto Ocse del 2013 sul panorama della giustizia civile comparata dei paesi Ocse, nell’indagare quali potessero essere gli strumenti per migliorare l’efficienza, oltre alla digitalizzazione, risorse umane, specializzazione dei giudici, illustrava come nei paesi in cui sono presenti staff e figure di supporto al giudice, la durata media risultava inferiore.

Vorrei riportate un particolare della lunga negoziazione con la Commissione Europea che il Ministero ha condotto, per comprendere meglio la scelta e del perché siano assolutamente convinti della sua bontà.

Quando abbiamo proposto il rafforzamento dell’attuale ufficio per il processo, ed abbiamo anche avanzato le ipotesi numeriche di risorse umane necessarie, la Commissione europea si è mostrata subito favorevole, anzi si è stupita che fosse un modello sperimentale alimentato di fatto solo con tirocinanti da noi. Non ha mai dubitato, in tutta la contrattazione dell’utilità dello strumento.

Abbiamo subito riduzione di risorse e progetti sulle altre linee (digitalizzazione ed edilizia), ma questa linea è rimasta integra, anche nella sua consistenza numerica sino alla fine della contrattazione. Qualcosa vorrà dire, anche perché è l’investimento più importante di in risorse umane di tutta la linea dell’innovazione della pubblica amministrazione (nel lessico del piano la troviamo sotto l’acronimo M1C1).

Questo lo dobbiamo tenere ben presente, perché si tratta di un’enorme sfida ma non possiamo dubitare dell’utilità dell’innesto di queste competenze.

E’ poi uno strumento che guarda alla giurisdizione in modo aperto: non solo nell’ambito dell’ufficio (l’apporto di tutti i magistrati e dei dirigenti amministrativi sarà fondamentale), ma ovvio che su questa partita, sarà determinante il confronto con il Consiglio superiore, con la Scuola superiore della magistratura, anche con le strutture di formazione decentrata, con le Università e con i consigli dell’ordine locali.

Infine, ma non meno importate, si tratta di uno strumento che pone al centro i giovani laureati. Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 in questo è chiaro, i maggiori punteggi sono attribuiti a chi è uscito di recente dall’Università. Non dimentichiamo peraltro che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è anche finanziato dal fondo Next Generation EU.

3) Il reclutamento di un numero così ingente di personale addetto all’ U.P.P. costituisce un impegno gestionale non indifferente. Quali saranno le modalità selettive, i tempi previsti e

lo spazio destinato ai non pochi tirocinanti ex art. 73 d.l. n. 69/2013 che hanno proficuamente completato il percorso formativo negli uffici giudiziari e che, in virtù dell’esperienza maturata negli uffici giudiziari, possono ragionevolmente essere ritenuti una risorsa privilegiata per l’U.P.P.?

Ovviamente siamo chiamati a contenere nei tempi il reclutamento non solo del personale addetto all’U.P.P., ma anche delle 5410 altre unità di personale a tempo determinato, per essere davvero efficaci e rispettare tempi e target imposti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Confidiamo nell’ingresso della prima tranche di addetti U.P.P. negli uffici entro i primi mesi del 2021.

Intanto stiamo davvero bruciando le tappe, siamo addirittura in anticipo rispetto alla tabella di marcia.

E’ già varato Il decreto-legge n. 80 /2021, con il quale si tratteggiano le modalità di reclutamento e di impiego, nonché alcune altre specifiche.

La Ministra Cartabia ha già emesso i due decreti che danno avvio alle operazioni del bando di reclutamento, decreti pubblicati sul bollettino del Ministero del 31 luglio.

Il decreto-legge n. 80/2021 assegna direttamente un contingente di 400 unità (per due cicli di 200) alla Corte di Cassazione, con uno dei due decreti firmati dalla Ministra si ha invece la ripartizione dei contingenti nei singoli distretti. Possiamo riportare sotto lo schema distributivo:

Un successivo provvedimento determinerà i concreti contingenti assegnati ai singoli uffici. Con il secondo decreto, in attuazione dell’articolo 14 comma 12 del decreto-legge 80/2021, si determina il quadro delle modalità di reclutamento degli addetti all’ufficio per il processo, tra le quali segnalo che sarà un reclutamento per titoli e prova scritta a quiz, con attribuzione di alcuni punteggi aggiuntivi già indicati nel decreto-legge 80/2021. Diritto pubblico, ordinamento giudiziario, lingua inglese le materie oggetto della prova scritta.

In data 6 agosto 2021 è uscito il bando relativo al reclutamento appunto della prima tranche, bando che rimarrà aperto sino a settembre inoltrato.

Come si desume dal decreto-legge 80/2021, i titoli avranno una grossa importanza nella composizione della graduatoria finale, avendo la legge assegnato la possibilità di attribuire ad essi punteggi specifici, tra i titoli che possono essere valorizzati c’è il completamento dei tirocini ex

articolo 73 del decreto-legge 69/2013 e anche l’avere effettuato servizio presso le sezioni specializzate di protezione internazionale. Peraltro su tali sezioni faremo un preciso focus, proprio perché una quota consistente del complessivo arretrato nazionale è relativo a tale tipo di contenzioso.

Uno specifico gruppo di lavoro, partecipato da magistrati e dirigenti amministrativi, avvocati e altre professionalità, valuterà fabbisogni formativi, suggerimenti per il progetto organizzativo, problematiche inerenti al contratto di lavoro, modalità di impiego ecc. e si interfaccerà assieme al Ministero.

Avvieremo a settembre alla ripresa il lavoro con i singoli distretti e uffici per procedere alla impostazione del progetto organizzativo.

Insomma la macchina è partita.

Quanto a spazi e modalità di lavoro, certamente il numero di risorse complessive e specifiche in alcuni uffici sarà ingente ed è vero che il problema dei locali è serio e va presidiato.

Abbiamo però già avviato una ricognizione dei locali da mesi, in alcune sedi abbiamo già programmato dove ricavare degli spazi ed in altre sedi critiche e grandi abbiamo anche avviato le procedure per la locazione di nuovi locali.

Certamente saranno risorse di personale che possono lavorare da remoto, e noi forniremo a tutti PC portatili e quanto occorrente a tale fine, ma dobbiamo anche assicurare che lavorino nell’ufficio giudiziario in presenza per una quota del loro monte orario, accanto ai magistrati e alle cancellerie. Abbiamo per questo previsto la possibilità di derogare al CCNI in punto di lavoro pomeridiano, nel senso che può essere indicato come orario di lavoro anche il pomeriggio, senza necessità del consenso espresso dell’interessato, proprio per poter assicurare l’affiancamento alle attività del magistrato e dell’ufficio in modo più pregnante ed effettivo.

4) La previsione di un contratto a termine non rischia di riproporre (alla scadenza) le consuete criticità per gli uffici e di prefigurare un’ipotesi di “precariato giudiziario”?

Certo questa è una sin troppo facile obiezione.

Ricordo ancora che con i finanziamenti del P.N.R.R. le assunzioni a tempo indeterminato non sono possibili, mentre lo sono ed erano assolutamente consentite quelle a tempo determinato. Quindi si

può dire che l’indicazione dei contratti a tempo viene proprio dalla Commissione europea, o per meglio dire dalla struttura e dal tipo di investimento che con il Recovery Plan è destinato. E’ comunque un rischio che ovviamente ci siamo rappresentati quando abbiamo avanzato la linea di intervento, e con il Ministero per la Funzione Pubblica, con il quale abbiamo lavorato assiduamente per la costruzione del quadro normativo e del bando abbiamo anche cercato di costruire una serie di percorsi in modo da offrire possibilità di ingresso nel mondo lavorativo a tempo determinato a coloro che avranno partecipato all’ufficio per il processo.

Intanto c’è da dire che affianchiamo questi reclutamenti finanziati dal P.N.R.R. ad un preciso piano assunzionale a tempo indeterminato; quindi gli addetti all’ufficio per il processo, alla scadenza del contratto potranno profittare di un ciclo di concorsi presso il Ministero della giustizia, già avviato e che si alimenterà sino al 2026, dal momento che per fortuna il turn over non è bloccati. Anche altre amministrazioni stanno assumendo.

Come si legge nel decreto-legge 80/2021 (articolo 14) abbiamo attribuito titoli preferenziali e aggiuntivi a coloro che hanno partecipato quali addetti all’U.P.P., anzi per i concorsi presso il Ministero della giustizia è prevista una quota di riserva.

Il contratto a tempo determinato è poi comunque più adatto alla tipologia di persone che andranno a ricoprire tale qualifica e anche alle mansioni svolte: si tratta di tipiche mansioni che possono svolgere bene giovani laureati che è anche giusto che dopo avere avuto un’occasione di lavoro, anche molto professionalizzante poi cerchino un lavoro di altro tipo e stabile.

Sotto altro profilo certo non nascondo che la vera sfida sarà quella di creare a regime una struttura stabile di ufficio per il processo, magari non con 8.500 unità, che consenta agli uffici di mantenere integro il modello organizzativo anche dopo il 2026.

Lavoreremo perché tale prospettiva possa non essere lontana.

5) Le specifiche e i contenuti professionali dei componenti reclutati per l’ U.P.P. sono dettagliatamente indicate nell’allegato II del d.l. n. 80/2021, ma credo sia ragionevole ipotizzare che anche in questa occasione si ripropongano i limiti congeniti che fanno ritenere l’U.P.P. più funzionale al settore civile rispetto a quello penale. Come superare questo *gap* legato (anche) alla ridotta attivazione del processo penale telematico?

E' vero che l'ufficio per il processo, alimentato con tirocinanti, ha visto un largo e prevalente utilizzo nei settori civili.

Però francamente dai dati in nostro possesso assistiamo negli ultimi anni in realtà a buoni inserimenti anche nel penale, specie in Corte di appello.

Dai nostri ultimi dati in tribunale il 25% delle risorse addette agli U.P.P. è destinata al penale, nelle Corti invece la percentuale sale a 44%.

Non credo però che la ragione sia legata alla minore digitalizzazione del processo penale, quanto più alla struttura del processo e al tipo di attività ad esse collegate, oltre che appunto da una causa "storica", legata al fatto che le prime sperimentazioni sono partite proprio dal civile.

Certo nel civile il processo civile telematico è una realtà e gli addetti all'U.P.P. potranno giovarsi anche di uno specifico strumento ideato ormai qualche anno fa ma sempre valido (la consolle dell'assistente).

Credo piuttosto che nel momento in cui stiamo avviando la digitalizzazione anche del penale (ricordo che il processo penale telematico è partito in procura ma siamo pronti all'avvio per alcuni atti anche in dibattimento), l'ufficio per il processo presso le sezioni penali sarà fondamentale proprio per il supporto ai magistrati e delle cancellerie all'avvio della digitalizzazione penale, così come lo è stato per il civile. Ci sono studi sulle prime sperimentazione degli anni 2011/2012 che rivela come i magistrati che avevano all'epoca tirocinanti furono più pronti all'uso del P.C.T. e ai depositi telematici di chi non ne fruiva.

Quanto al gap tecnologico del penale, è vero indubbiamente c'è ma stiamo andando avanti e siamo pronti ad avviarlo anche per il dibattimento, ne dovremmo parlare con l'avvocatura e con gli uffici interessare.

Il progredire del P.P.T. è peraltro inserito come precisa milestone nel P.N.R.R., pur essendo finanziato interamente da fondi nazionali.

6) Credo che il risultato di questa autentica "sfida" organizzativa sarà ineludibilmente condizionato dalla condivisione culturale e operativa sia dei nuovi addetti all' U.P.P. sia (e soprattutto) dei dirigenti degli uffici giudiziari, che dovranno offrire una risposta adeguata al coordinamento di un'attività nuova ed impegnativa. E' stato programmato un percorso formativo a tal fine?

Assolutamente vero. La prima vera sfida è di ordine culturale.

Cambia il modo di lavorare dei magistrati, non più isolati ma necessariamente in staff. Cambia o meglio avanza il modo di lavorare dei capi degli uffici e dei semidirettivi, con necessità di visione organizzativa ad obiettivo nell’uso di tali nuove risorse. Cambia il modo di lavorare dei dirigenti amministrativi e del personale di cancelleria, non solo perché saranno chiamati a “gestire” queste nuove unità di personale ma anche perché dovranno avvalersi delle stesse, verificando quali attività della lavorazione del fascicolo innovare.

Direi che cambierà anche il modo di interloquire e di lavorare del Ministero ed in specie del Dipartimento dell’organizzazione. Pure noi siamo chiamati a mutare visione e azioni: sarà necessaria una costante interlocuzione degli uffici, come già detto, un’attenzione al monitoraggio e alla pulizia dei dati, alla opportunità di condividere informazioni integrate sulle complessive risorse assegnate (digitali, umane, materiali ecce).

Credo poi che importante sarà anche l’approccio culturale dell’avvocatura, che questi giovani vedrà lavorare quotidianamente negli uffici giudiziari e direi anche del mondo delle Università, che prepara i neo-laureandi.

Non dimentichiamoci che gli addetti all’ufficio per il processo saranno i futuri avvocati, docenti, dirigenti amministrativi.

E’ proprio vero la formazione è lo snodo centrale di questo cambiamento culturale.

Il P.N.R.R. finanzia peraltro per il personale amministrativo in servizio e per i neo-assunti addetti all’U.P.P. anche formazione; stiamo già immaginando di costruire alcuni moduli anche con il supporto della Scuola superiore della magistratura. Queste risorse avranno quindi, a differenza dei tirocinanti attuali, una formazione di ingresso e continua.

Ma credo che l’attenzione maggiore sarà da offrire alla formazione dei capi degli uffici e dei magistrati, proprio per supportarli nella costruzione del modello organizzativo, per stimolare il confronto tra varie esperienze e per far crescere il progetto poi con le proprie gambe. Su questo con la Scuola superiore della magistratura stiamo provvedendo a immaginare e costruire percorsi e strumenti.

Insomma, una sfida difficile, ma fondamentale. Siamo convinti che molto verrà dal lavoro quotidiano e concreto dei prossimi mesi.

Non possiamo avere sempre timori, magari trincerandosi dietro all’affermazione che non è sufficiente o non che questo non basta; forse non è sufficiente, e non è il solo strumento ma l’occasione è certamente unica, intanto iniziamo e partiamo!

[1] L’ufficio per il processo è stato previsto per la prima volta a livello generalizzato dall’art. 16-*octies* del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221 (introdotto dall’art. 50 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114) e su di esso si è esercitata un’approfondita attività di regolamentazione secondaria da parte del Consiglio superiore della magistratura, culminata con l’adozione delle linee guida per l’ufficio del processo, deliberate il 15 maggio 2019. L’art. 16-*octies*, ha previsto l’istituzione dell’Ufficio per il processo, presso le corti di appello ed i tribunali ordinari, al fine di garantire la ragionevole durata del processo, attraverso l'innovazione dei modelli organizzativi ed assicurando un più efficiente impiego delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. La previsione di “una struttura tecnica in grado di affiancare il giudice nei suoi compiti e nelle sue attività, istituendo uno staff al servizio del magistrato e/o dell’ufficio”, ha trovato conferma anche nel successivo intervento legislativo effettuato con il d.lgs. n. 116/2017, che, al comma 10 dell’art. 10, ha previsto quale compito specifico della magistratura onoraria di coadiuvare il giudice all’interno della struttura organizzativa dell’ufficio per il processo. Secondo le previsioni normative vigenti, con riferimento agli uffici giudicanti di primo e secondo grado, gli uffici per il processo si avvalgono essenzialmente del personale di cancelleria e di coloro che svolgono, presso tali uffici, il tirocinio formativo a norma dell'articolo 73 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, nonché di magistrati onorari.