

PIAO 2024-2026 - Relazione illustrativa - Organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi

aggiornamento: 27 novembre 2024

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 - 2026

A. Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6 Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75) – Programmazione 2024 – 2026.

Il presente documento ridefinisce aggiornandolo, il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il triennio 2024-26 (di seguito "Piano"). Il Piano individua le unità di personale ritenute necessarie per l'efficace ed efficiente svolgimento delle attività istituzionali previste nel piano triennale del Dipartimento, in occasione del quale si è dato atto di quanto attuato rispetto alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021, recepita e autorizzata, in ogni sua parte, con il D.P.C.M. del 20 giugno 2019; per il periodo 2022-2024 recepita e autorizzata con i D.P.C.M. 27 Luglio 2022 e D.P.C.M. 11 maggio 2023; per il periodo 2023-2025 recepita e autorizzata con il D.P.C.M. 10 novembre 2023 aggiornando gli stessi alla luce delle attività assunzionali concretamente poste in essere, delle innovazioni occorse al quadro normativo e delle necessità organizzative dell'Amministrazione giudiziaria in conformità con i dati del turn-over. La pianificazione ha tenuto e tiene conto dell'impatto sull'organizzazione a seguito dell'immissione in servizio delle unità di personale reclutato nel 2022 e delle unità che saranno reclutate nel primo trimestre dell'anno 2024, in attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, che conta unità di personale a supporto, principalmente, dell'Ufficio per il processo (art. 11 e 13 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 come modificato dall'art. 1 comma 9 lettera b e c) della Legge 30 dicembre 2023, n. 215).

Il personale sarà reclutato nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Nell'ambito delle procedure potranno essere previste forme di valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita da personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato.

L'art. 1, comma 3 del D.L. n. 80/2021 prevede, infatti, che l'esperienza professionale maturata nei rapporti di lavoro a tempo determinato nell'ambito dei progetti del PNRR può essere valorizzata prevedendo, nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, una riserva di posti non superiore al 40%, destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi.

B. Quadro ordinamentale e strumenti normativi

Per quanto riguarda le assunzioni, la disciplina normativa di riferimento ha visto succedersi nel tempo numerosi interventi legislativi di cui si riporta, di seguito, un breve prospetto riassuntivo che riporta in modo plastico le autorizzazioni ad indire e ad assumere personale a decorrere dal 1° gennaio 2023.

Quadro ordinamentale e strumenti normativi

FONTE NORMATIVA	UNITA'	AREA	DECORRENZA	ONERI ASSUNZIONALI	TOTALE ONERI
Legge n. 178/2020	120	Funzionari	01/01/2023	2.091.542 €	72.241.502,00
Legge n. 134/2021	1000	Funzionari	01/01/2023	46.766.640 €	
Legge n. 206/2021	500	Funzionari	01/01/2023	23.383.320 €	
Decreto-legge n. 36/2022, art. 17 ter	1251	Assistenti	01/01/2023	43.189.188,00 €	43.189.188,00
Legge n. 197/2022	327	Funzionari	01/10/2024	8.138.000 €	40.688.000,00
Legge n. 197/2022	473	Assistenti	01/01/2025	32.550.000 €	
Decreto-legge n. 75/2023	70	Dirigenti	Biennio 2023-2024	63.383,45 €	4.436.841,55
Legge n. 197/2022 - DMT 7 aprile 2023	30	Funzionari	Biennio 2024-2025		1.875.000,00

C. Restano da stabilizzare, entro il 30 maggio 2024, n. 173 unità.

La pianificazione dei fabbisogni, così come delineata nei paragrafi che seguono, prevede l'autorizzazione a bandire ed assumere, al netto delle autorizzazioni già ricevute e pianificate, entro il prossimo triennio, complessive **6.999 unità di personale** comprensivo di area dirigenti, di area funzionari e di area assistenti,

a cui potrà aggiungersi il contingente di 2.440 unità di personale amministrativo non dirigenziale, per le quali l'autorizzazione a bandire ed assumere, in aggiunta alle facoltà assunzionali, deriva da fonti normative indicate in dettaglio nella tabella di cui sopra. Ciò che emerge dal quadro normativo schematizzato, è la volontà del Legislatore di consentire al Ministero della giustizia di sopperire quanto più possibile al proprio fabbisogno di personale. Non solo, la previsione di procedure di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato per non disperdere le competenze acquisite o di valorizzarle in occasione di nuove procedure concorsuali nonché la previsione, in deroga alla normativa vigente, consente di meglio finalizzare l'attività di reclutamento poiché nulla dell'impegno svolto rischia di essere vanificato.

D. Stato di attuazione dei Piani triennali 2019-2021; 2022-2024; 2023-2025 e delle procedure di reclutamento autorizzate dalle norme autorizzative intervenute.

Nel periodo di interesse sono state portate a termine le autorizzazioni di cui ai DPCM richiamati in premessa ad eccezione di alcune per le quali sono ancora in corso le procedure di assunzione (Concorso unico e/o scorrimento delle graduatorie ancora in corso di validità). Va evidenziato che il contesto operativo non è stato agevole perché condizionato da fattori esterni come la pandemia o semplicemente per l'avvio di una impegnativa attività concorsuale da parte di tutte le amministrazioni legata ai reclutamenti PNRR tanto da determinare un continuo turn-over tra i neoassunti, mentre le figure tecniche rimangono di difficile reperimento. Di seguito le attività in corso:

Stato di attuazione dei Piani triennali 2019-2021; 2022-2024; 2023-2025 e delle procedure di reclutamento autorizzate dalle norme autorizzative intervenute

FONTE	UNITA'	STATO DI ATTUAZIONE
DPCM 20 giugno 2019 per assunzione di	n. 91 Funzionari tecnici (ingegneri e architetti); n. 50 Funzionari contabili; n. 100 informatici; n. 45 statistici;	In corso

	n. 237 assistenti tecnici	
DPCM 11 maggio 2023 per progressione economica	n. 300 unità da ausiliari Area I ad operatori Area II	Avvio procedura con avviso del 5 luglio 2023 e termine entro fine febbraio 2024
DPCM 20 giugno 2019 per assunzione di	n. 12 Dirigenti non generali	Completata con assegnazione di 8 unità al DOG
DPCM 11 maggio 2023 per assunzione tramite scorrimento graduatoria e concorsi pubblici	n. 21 Dirigenti non generali	In corso (immissione in possesso fissata al 23 gennaio 2024)
Bando 12 maggio 2023	n. 249 operatori, già ausiliari area I, disabili	In corso
Scorrimento graduatorie vigenti mese a disposizione da Amministrazioni locali	n. 1708 unità per vari profili/ruoli di interesse	In corso

E.

Al 31 dicembre 2023 residuano budget per somme non ancora impiegate per procedure concluse con numero di assunzioni inferiori a quelle programmate o perché ancora in corso, con specifico riferimento:

1. al DPCM autorizzativo del 20 giugno 2019, tenuto conto dei parametri in esso riportati, la somma totale di **€ 21.372.138,32** (somma residua per impossibilità ad assumere 4 dei 12 Dirigenti non generali per € 429.561,44; 12.030.189,60 € per la assunzione -bando in attesa di pubblicazione di n. 286 unità- figure tecniche, area funzionari; 8.482.571,28 €, per l'assunzione con bando in attesa di pubblicazione o mediante scorrimento di 237 unità -figure tecniche, area assistenti; 429.816,00 € per la progressione verticale di n. 300 unità da area operatori, già ausiliari area prima, ad area assistenti) a cui si aggiunge una disponibilità residua di **€ 1.393.276,69**;
2. al DPCM autorizzativo del 22 luglio 2022, tenuto conto dei parametri in esso riportati, la somma totale di **€ 12.114.662,40** (somma residua per impossibilità ad assumere 360 unità con profilo di Funzionario, già funzionario area terza F1), a cui si aggiunge una disponibilità residua di **€ 10.655,55**;
3. al DPCM 11 maggio 2023, tenuto conto dei parametri in esso riportati, la somma totale di **€ 58.364.869,24** (il 31 dicembre era stata impegnata la somma di € 16.181.496,75 per l'assunzione di n. 555 unità area assistenti

ed essendo ancora in corso procedure assunzionali anche con scorrimento graduatorie di idonei di graduatorie vigenti -concorso unico e/o Enti locali e/o banditi in autonomia da altre Amministrazioni pubbliche), a cui si aggiunge una disponibilità residua di **€ 13.628,01**;

4. al DPCM 10 novembre 2023, registrato alla Corte dei conti il 14 dicembre 2023, tenuto conto dei parametri in esso riportati, la somma totale di **€ 78.143,373,57**, a cui si aggiunge una disponibilità residua di **€ 9.099,96**.

F. Dotazione organica e vacanze

Premesso quanto sopra, si dà atto dell'attuale dotazione organica con riferimento alle aree come ridisegnate dal CCNL 2019-2021 e tenuto conto dell'aumento della dotazione organica avvenuta ex art. 13 bis del decreto-Legge 22 giugno 2023, n. 75 che modifica il DPCM 54/2022.

Dotazione organica e vacanze

AREA	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA	UNITA' SERVIZIO	IN VACANZE
DIRIGENTI	Dirigenti fascia I	16	2	14,00
	Dirigenti non generali	329	149	180,00
PROFILO DI AREA EX CCNL 2019-2021	Area Operatori	4415	2269,00	2096,00
	Area Assistenti	26715	18270,23	8495,77
	Area Funzionari	13940	11363,67	668,33
	Totale complessivo	45415	32053,90	11454,10

G.

Si evidenzia che il numero delle vacanze nel profilo di "area funzionari" è condizionata dall'inquadramento, per progressione verticale ex art. 21 quater, di 1.761 cancellieri, area II, in area Funzionari, già area III F1. Poiché la procedura di riqualificazione nel nuovo inquadramento non comporta la modifica della sede di servizio, va evidenziato che l'effetto del soprannumero rileva se riferito al dato complessivo, non con riferimento alle dotazioni organiche di singoli Uffici poiché in molti non vi prestavano servizio cancellieri presenti nella graduatoria idonei

H. **Le** **cessazioni**

In ordine alle cessazioni del personale e ai connessi risparmi di spesa si riportano le seguenti tabelle i cui dati sono soggetti ad aggiornamento.

CESSAZIONI ANNO 2023

AREA	DIMISSIONI	LICENZIAMENTI	CESSATI PER LIMITI D'ETA'	TOTALE PER AREA
Dirigenti non gen	5	0	7	12
Area Operatori	51	1	105	157
Area Assistenti	605	11	465	1081
Area Funzionari	309	1	177	487
Totale complessivo	970	13	754	1737

I.

Risparmio di spesa anno 2023

Il risparmio di spesa per cessazioni anno 2023 - dato da consolidare – senza considerare i risparmi per le cessazioni dei Dirigenti non generali è pari ad € 52.792.151,46 come da tabella che segue:

Risparmio di spesa anno 2023

AREA	COSTO ANNUO PRO-CAPITE LORDO STATO	UNITA' CESSATE 2023	RISPARMI DA CESSAZIONE 2023
Dirigenti non gen	67.564,91 €	12	810.778,92 €
Area operatori	28.631,03 €	157	4.495.071,71 €
Area Assistenti	30.127,28 €	1081	32.567.589,68 €
Area funzionari	36.588,17 €	487	17.818.438,79 €
Totale		1737	55.691.879 €

J.

Previsione cessazioni per l'anno 2024 e 2025 e relativa previsione del risparmio di spesa

La tabella che segue riporta i dati relativi alla stima delle unità, divise per area,

che cesseranno e i relativi risparmi stimati:

Previsione cessazioni per l'anno 2024 e 2025 e relativa previsione del risparmio di spesa

AREA	COSTO ANNUO PRO-CAPITE	PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2024	PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2025	RISPARMI DA CESSAZIONE 2024	RISPARMI DA CESSAZIONE 2025
Dirigenti non generali	63.383,45 €	19	19	1.204.285,55 €	1.204.285,55 €
Area Operatori	27.707,81 €	285	332	7.896.725,85 €	9.198.992,92 €
Area Assistenti	29.155,85 €	1373	1569	40.030.982,05 €	45.745.528,65 €
Area Funzionari	35.408,25 €	453	546	16.039.937,25 €	19.332.904,50 €
TOTALE		2111	2447	65.171.930,70 €	75.481.711,62 €

K. Programmazione finanziaria.

La pianificazione finanziaria necessaria per la programmazione triennale del personale non può che originare dal budget residuo dall'attuazione del precedente Piano triennale dei fabbisogni, così come di seguito esplicitato:

- dal DPCM autorizzativo del 20 giugno 2019, tenuto conto dei parametri in esso riportati, la somma residua per impossibilità ad assumere 4 dei 12 Dirigenti non generali pari a **€ 429.561,44**;
- dal DPCM autorizzativo del 22 luglio 2022, tenuto conto dei parametri in esso riportati, la somma di **€ 12.114.662,40** (somma residua per impossibilità ad assumere 360 unità con profilo di Funzionario, già funzionario area terza F1), a cui si aggiunge una disponibilità residua di **€ 10.655,55**. Somma totale residua **€ 12.125.317,95**.

Pertanto, il budget residuale all'esito delle procedure concluse da utilizzare per finanziare le prossime assunzioni è pari ad **€ 12.554.879,39**. A tale somma si aggiunge il risparmio di spesa anno 2023 pari ad **€ 53.679.519,76** e quella di previsione anno 2024, pari ad **€ 65.171.930,70**, e

2025 pari ad € **75.481.711,62.**

Inoltre, con riferimento alle assunzioni relative all'Area Assistenti, già area seconda, si porta in evidenza che l'Amministrazione aveva preventivato di assumere 1.800 unità di Assistenti giudiziari, numero residuo della graduatoria del concorso a 800 posti nella qualifica. La procedura assunzionale si è conclusa nell'ottobre del 2020, con immissione in servizio nel 2021, così come da pianificazione, di effettive n.1.505 unità, al netto delle rinunce, per una spesa complessiva di €. 53.866.117,2 a fronte di quella stimata per 1.800 unità, pari a €. 64.424.592 (€. 32.319.670,32 oneri a regime per 903 unità; €. 21.474.864,00 per 600 unità; €. 10.630.057,68 per 297 unità), generando un risparmio complessivo di €. 10.558.474,8 che si somma alle somme sopra riportate. La somma totale disponibile per la programmazione dei fabbisogni per il triennio 2024-2026 è, pertanto, pari ad **€ 217.446.516,27**, parte del quale, **€ 87.467,55**, è destinato a coprire la spesa relativa alla procedura di riammissione in servizio per tre unità di area assistenti, già area seconda e per il passaggio dal contratto di lavoro dal Part-Time a Full-Time per 9 unità area seconda (n. 7 unità dal 50% al 100%; 1 dal 50% al 70% ed 1 dal 50% al 97,22%) per una spesa pari ad **€ 124.819,29**.

L. Processi di reclutamento - Fabbisogni prioritari e analisi dei nuovi dati

Dall'analisi dei dati sopra esposti emerge che, nonostante vi siano state assunzioni a copertura quasi dell'intero piano triennale, il *turn-over* assesta le vacanze della dotazione organica sempre intorno ad una media di novemila scoperture. Dato che non decresce tenuto conto che le proiezioni legate al *turn-over* riportano una media di 1.700 cessazioni l'anno. Occorrerebbe, pertanto, pianificare assunzioni per oltre un quarto rispetto alle effettive vacanze per provare a colmare il vuoto nell'organico, seguendo la logica adottata nella pianificazione assunzionale a tempo determinato del P.N.R.R., volto all'inserimento di circa diecimila unità fino all'orizzonte di piano, un tempo peraltro utile all'amministrazione per pianificare e integrare la presente programmazione mirata ad assunzioni in pianta stabile. Importante è, contestualmente, rivedere le dotazioni organiche alla luce dei nuovi assetti organizzativi e ridefinire i contenuti delle competenze professionali dei dipendenti, i livelli di padronanza funzionali per una Amministrazione più

innovativa ed efficace nella sua offerta di servizio. Non va dimenticato che il CCNL 2019 -2021 poiché prevede “un nuovo modello classificatorio al fine di fornire alle amministrazioni del comparto Funzioni centrali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale” (cfr: art. 12 del CCNL 2019-2021), impone alle stesse amministrazioni, in sede di Contrattazione Integrativa, di definire le famiglie professionali tenuto conto delle quattro aree (Area degli operatori, Area degli Assistenti, Area dei Funzionari, Area delle elevate professionalità), che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenza, abilità e competenze professionali.

Il Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria del personale e dei servizi ha in corso una stretta interlocuzione con le OO.SS al fine di definire le Famiglie professionali e conseguentemente i ruoli professionali tenuto conto che è interesse dell'Amministrazione portare a regime il modello organizzativo dell'Ufficio per il processo caratterizzato dal lavoro in *team* e dal coinvolgimento contestuale di diverse competenze da riconoscersi in capo ai dipendenti, opportunamente formati in *job* ancorché portatori di un proprio retroterra di abilità, perché portatori di *skill mix*. È necessario, infatti, in considerazione dei nuovi modelli organizzativi adottati in occasione dell'attuazione della linea di intervento M1-C1_1.8 “*Investimento in capitale umano per rafforzare l'Ufficio del Processo e superare le disparità tra Tribunali*” e della attuazione delle disposizioni contenute all'art. 3 del DM 14 luglio 2022, rimodulare, nell'ambito dell'Area Funzionari, già Area III, gli attuali assetti per meglio rispondere, in termini di competenze, alle mutate esigenze. La previsione di un reclutamento anche in soprannumero degli stessi, con riassorbimento nel tempo nell'ambito della pianta organica, garantirebbe la prosecuzione dell'onda positiva, in termini di risultati, determinata dal reclutamento a tempo determinato degli Addetti all'Ufficio per il processo e delle unità a supporto dell'UPP. Si rende dunque necessaria una rimodulazione della dotazione organica in relazione ai nuovi modelli organizzativi che l'Amministrazione intende adottare anche in vista dei nuovi assetti operativi (istituzione dei 7 Uffici periferici, istituzione dei Tribunali circondariali dei Minori), nonché delle dotazioni

organiche degli Uffici (aggiungendo nuove competenze a fianco di quelle tradizionali). La declaratoria delle famiglie e la conseguenziale rideterminazione dei ruoli professionali, anche grazie ad un confronto serrato con le OO.SS, è in corso, ma al momento non consente di fare una programmazione da licenziare se non in via provvisoria. La presente programmazione sarà, dunque, oggetto di una successiva modifica.

G.1) Pianificazione assunzionale: prospetto riassuntivo

Premesso che in relazione al budget preventivato residua la somma di € 11.877.907,43, di seguito si offre un prospetto riassuntivo delle assunzioni ordinarie nel triennio 2024-2026.

Pianificazione assunzionale: prospetto riassuntivo

PROFILO	VACANZE	UNITA'	MODALITA' DI ASSUNZIONE	RIFERIMENTO NORMATIVO / PRESUPPOSTO OPERATIVO	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
Area assistenti	8.495 a cui si aggiunge la previsione di 1373 per l'anno 2024 e 1569 per l'anno 2025	9385	In via alternativa secondo esigenze: 1) scorrimento di graduatorie vigenti 2) concorso unico 3) concorso bandito dall'Amministrazione	D.P.C.M. Utilizzo capacità assunzionali	Assunzione 1703 Autorizz. a bandire 2827 di cui 1000 unità del profilo di conducente	Assunzione 2837 Autorizz. a bandire 4845	Assunzione 4845
Area Assistenti Contabili	75	100	In via alternativa secondo esigenze: 1) scorrimento graduatorie in corso di validità; 2) concorso unico	D.P.C.M. Utilizzo capacità assunzionali	Procedura in corso	Assunzione	
Assistenti	73	70	In via alternativa secondo esigenze:	D.P.C.M. Utilizzo	Procedura in corso	Assunzione	

informativi			1) scorrimento graduatorie in corso di validità; 2) concorso unico	capacità assunzionali			
Assistenti tecnici geometri	137	237	In via alternativa secondo esigenze: 1) scorrimento graduatorie in corso di validità; 2) concorso unico	Già autorizzato D.P.C.M. 20.06.2019 Utilizzo capacità assunzionali	Procedura in corso	Assunzione	
TOTALE AREA Assistenti		9.792					
Funzionari	1667 a cui si aggiunge la previsione di 453 per l'anno 2024 e 546 per l'anno 2025	1667	In via alternativa secondo esigenze: 1) concorso bandito dall'Amministrazione 2) concorso unico 3) scorrimento graduatorie	D.P.C.M. Utilizzo capacità assunzionali	Autorizzazione ad assumere n. 919	Autorizzazione a bandire n. 748	Autorizzazione ad assumere n. 748
Funzionari tecnici (tecnici, informatici, statistici, contabili)	185 prevista rimodulazione	195	In via alternativa secondo esigenze: 1) scorrimento graduatorie in corso di validità 2) concorso unico.	Già autorizzato D.P.C.M. 20.06.2019 Utilizzo capacità assunzionali	Procedura in corso	Assunzioni n. 195	
TOTALE AREA Funzionari		1.862					
Dirigenti di fascia II	200	200	In via alternativa secondo esigenze: 1) concorso S.N.A. 2) scorrimento graduatorie in corso di validità; 3) mobilità 4) concorso Ministero giustizia	D.P.C.M. Utilizzo capacità assunzionali	Assunzione di 21 unità elevabili fino a 51 unità [1]	Assunzioni 70 unità	Assunzioni 79

M. [1] Assunzione di 21 unità elevabili fino a 51 unità, di cui n. 4 posizioni riservate per l'incremento delle quote di cui all'art. 19, comma 6 del d.lgs. 165/2001 in quanto il Ministero della giustizia è soggetto attuatore del PNRR (vedasi art. 1, comma 1 del D.L. 44/2023)

Le indicazioni soprannumerarie di alcune qualifiche, funzionari tecnici e funzionari giuridico amministrativi, sono funzionali, in proiezione, ai nuovi assetti organizzativi dell'Amministrazione, nonché alle nuove competenze richieste, in aggiunta a quelle tradizionalmente riconducibili al profilo giuridico, necessarie per meglio governare la transizione digitale, l'efficientamento del patrimonio immobiliare, la gestione ed il monitoraggio della spesa, la rilevazione di performance attraverso il monitoraggio dei flussi di dati ed informazioni. La rivisitazione dei fabbisogni potrà, dunque, nel breve e lungo periodo, portare a una modifica della dotazione organica anche solo attraverso un riequilibrio delle competenze professionali all'interno delle aree o tra aree.

N. Prospetto riassuntivo _Tabelle aggiornate

La tabella che segue rappresenta la programmazione relativa alle assunzioni ordinarie nel triennio di interesse con riferimento ai risparmi di spesa.

Prospetto riassuntivo _Tabelle aggiornate

AREA	Reclutamento ANNO 2024 concorso o scorrimento o graduatorie	Reclutamento ANNO 2025 concorso o scorrimento o graduatorie	Reclutamento ANNO 2026 concorso o scorrimento o graduatorie	Unità da assumere su budget già autorizzato da D.P.C.M. 20.06 2019-22.07.2022-11.05.2023 e Reclutamento 2024	Unità da assumere ex legge 178/2013/21;206/21;197/22 DMT 7 aprile 2023, art. 13 bis del Decreto-legge 75/2023	Unità da assumere ex Decreto-legge n. 131/2024, art. 4 Reclutamento 2025
Dirigenti non gen	32	30	30	5	70	
Area Operatori	0	0	0			

Area Assistenti	1322		1300	3191	473	
Area Assistenti PV				5		
Area Funzionari	369	2051	1000	729	1997	250
TOTALE	1724	2081	2330	3930	2540	250

O.

Riammissioni in servizio budget 2024

AREA	Reclutamento ANNO 2024
Area Assistenti	1
Area funzionari	1

P.

Q. **Reclutamento in forza del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.**

In aggiunta ed accanto (e non in sostituzione) alla ordinaria attività di reclutamento sopra sinteticamente esposta, occorre dare contezza, sia pure per estremi capi, della più consistente pianificazione assunzionale inserita nel PNRR, interamente finanziata con risorse eurounitarie, con l'obiettivo di offrire alla macchina giudiziaria il supporto di un robusto contingente di risorse umane, con contratto di lavoro a tempo determinato (durata fino all'orizzonte di piano a seguito di modifica del DL n. 80/2021 con art. 1 comma 9 del Decreto-legge n. 215/2023), suddiviso in undici nuovi profili professionali straordinari amministrativi e tecnici – legati per l'appunto alla eccezionalità e transitorietà dell'intervento PNRR – a supporto dell'azione di aggressione dell'arretrato civile e delle pendenze civili e penali, nonché in ausilio delle ulteriori linee di progetto in materia di digitalizzazione e di edilizia giudiziaria. Nello specifico, la concreta attuazione della Missione M1C1 – Capitale Umano e Ufficio per il processo è disciplinata in via primaria dagli articoli 11-15 del decreto-legge n. 80 del 2021. A decorrere dal 2022 si è provveduto alle assunzioni dei vincitori del concorso per n. 8171 posti di Addetto all'Ufficio per il processo (AUPP), dei vincitori del concorso per n. 79 posti di AUPP per la Provincia di Trento e Bolzano e dei

vincitori del concorso per n 5.410 posti per Unità di supporto all'Ufficio per il processo.

La tabella che segue riporta gli esiti della procedura anche con riferimento alle unità in servizio e alle unità cessate al 31 dicembre 2023:

Esiti procedura con riferimento a unità in servizio e unità cessate al 31 dicembre 2023

Informazione di riferimento	8171 Addetti UPP	79 Addetti UPP (TN-BZ)	5410 Unità a supporto UPP
Contratti sottoscritti	8.273	59	4.125 ^[2]
Unità in servizio	5.757	49	2.893
Unità cessate	2.516	8	867

R. ^[2] Il dato tiene conto della scissione tra la data di sottoscrizione del contratto e quella di effettiva immissione in servizio nella fase di assunzione dei vincitori.

Nel 2024 si provvederà a bandire il concorso per assumere ulteriori unità di Addetti all'Ufficio per il processo (AUPP), al fine di assicurare alla data di scadenza del Piano PNRR, 10.000 unità (l'attività istruttoria è già in corso) e contestualmente proseguirà l'attività assunzionale attingendo alle graduatorie distrettuali capienti, ciò al fine di garantire una costante presenza di unità presso gli uffici, contrastando per contro il fenomeno delle continue dimissioni per assunzione presso altra amministrazione con contratto a tempo indeterminato. Infine, si sottolinea come la Direzione generale del personale e della formazione, nell'ambito di questo processo di rinnovamento dell'Amministrazione, si sia orientata a gestire il personale in modo che le politiche di reclutamento in atto vengano a coincidere con l'innovazione nell'ambito anche della conduzione dei processi gestionali interni. Strumento principale di tale processo è rappresentato dall'uso delle tecnologie, e, specificamente, dalla digitalizzazione delle procedure di reclutamento in generale, nonché dalla dematerializzazione dei processi di gestione del personale. Tale rinnovamento tecnologico viene quindi ad investire l'intero flusso di lavoro interno a partire dalle procedure di riqualificazione ed assunzione.