

**OGGETTO: Pratica num. 81/VV/2016. Risultati del monitoraggio in tema di benessere organizzativo, tutela della genitorialità e della salute.**

(delibera 18 giugno 2018)

**1. Premessa**

Il Consiglio Superiore della Magistratura, con delibera del 25 gennaio 2017, ha approvato la nuova circolare sulla formazione delle tabelle di organizzazione degli uffici giudicanti per il triennio 2017/2019 e, sotto la rubrica “*Del benessere organizzativo, della tutela della genitorialità e della salute*”, ha dedicato, per la prima volta, l’intero titolo IV (artt. 271-283) alla previsione di misure organizzative per garantire il benessere fisico, psicologico e sociale dei magistrati.

Le previsioni della circolare in tema di “benessere organizzativo” partono dal presupposto che, per garantire lo sviluppo e l’efficienza dell’amministrazione della giustizia, le condizioni emotive dell’ambiente in cui si lavora e la sussistenza di un clima organizzativo positivo, improntato all’armonia ed alla collaborazione, costituiscono elementi di fondamentale importanza, in grado di incidere positivamente sull’efficacia dell’azione giudiziaria, sul potenziamento della professionalità e sui livelli di produttività dei magistrati. È necessario, quindi, creare le specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, della cultura organizzativa.

In modo significativo, nell’ambito del titolo IV, sono state inserite e sistematizzate anche le disposizioni a tutela della genitorialità e della malattia, prescrivendosi che le misure organizzative tengano conto dello stato di gravidanza, maternità, paternità – con particolare riferimento alle condizioni di coloro che provvedano alla cura di figli minori, anche non in via esclusiva o prevalente, e fino a sei anni di età – e malattia dei magistrati.

Specifica tutela è, altresì, prevista per i magistrati che abbiano documentati motivi di salute che possano impedire loro lo svolgimento di alcune attività di ufficio o che siano genitori di prole con handicap o che comunque assistano un familiare con handicap, accertato ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Nell’individuare le specifiche modalità con cui dare concreta attuazione alle disposizioni in materia, la circolare ha previsto che “*i dirigenti si ispirano a criteri di flessibilità organizzativa*” (articolo 278), sicché le soluzioni in concreto adottate per conciliare le situazioni personali dei magistrati e l’attività lavorativa degli stessi (variabile, anche sotto il profilo delle possibilità organizzative, a seconda dei settori di operatività, delle funzioni svolte, dei carichi di lavoro) possono diversificarsi in considerazione dei casi specifici e degli uffici interessati.

Ebbene, a distanza di circa un anno dall’approvazione della nuova circolare sulle tabelle, il Consiglio Superiore ha avviato un’indagine conoscitiva circa la concreta attuazione delle predette misure organizzative da parte dei Capi degli Uffici onde verificare l’effettiva ricaduta della circolare in un settore così innovativo, quale il “benessere organizzativo”.

In particolare, la Settima Commissione, con la collaborazione dell’Ufficio Studi e Documentazione del Consiglio, ha predisposto un questionario rivolto a tutti i dirigenti degli uffici giudiziari (Corte di Cassazione, Corti d’Appello, Tribunali, Tribunali per i Minorenni e Tribunali di Sorveglianza) per acquisire informazioni utili e contribuire, quindi, al miglioramento dell’organizzazione degli Uffici Giudiziari e delle condizioni di lavoro dei magistrati all’interno degli stessi.

Il questionario, adottato con delibera del 31 ottobre 2017, è stato articolato in due sezioni: una sulla tutela del benessere fisico e psicologico dei magistrati, l'altra sulla tutela della genitorialità e della salute.

In relazione al primo tema, è stato chiesto innanzi tutto se l'ufficio avesse adottato specifiche misure organizzative finalizzate al miglioramento della qualità della vita professionale dei magistrati in servizio presso l'ufficio. Naturalmente, ove talune di dette misure fossero state adottate, si è chiesto di precisarle.

Anche in relazione al secondo settore di possibile intervento è stato domandato agli uffici di chiarire se fossero state, in concreto, adottate misure organizzative finalizzate a garantire la tutela della genitorialità e della salute, nonché la condizione di magistrati genitori di prole con handicap o che comunque assistano familiari con handicap, accertato ai sensi della L. n. 104/92. Nel caso in cui sussistessero situazioni meritevoli dei suddetti interventi, i Dirigenti sono stati invitati ad indicare le iniziative intraprese.

Inoltre, è stato chiesto di specificare a quali criteri di flessibilità organizzativa si fosse fatto ricorso nell'ambito di possibili opzioni distinte in relazione al settore civile ed a quello penale nonché, specificamente, agli uffici G.I.P./G.U.P. ed a quelli di sorveglianza.

In relazione, poi, a tutti i settori, il questionario mirava ad accertare se fosse stata data attuazione alla previsione secondo cui al magistrato, nel periodo di congedo di maternità, paternità o parentale, non possono essere assegnati affari, anche di immediata e urgente trattazione, salvo che si provveda alla sua sostituzione, indicando i criteri utilizzati per l'assegnazione di detti affari o per l'eventuale sostituzione.

Orbene, all'esito del monitoraggio, va dato atto innanzi tutto della particolare importanza del contributo fornito dagli uffici, i quali hanno fattivamente e positivamente aderito all'iniziativa consiliare.

Hanno, infatti, risposto al questionario 189 uffici, appartenenti ai diversi gradi della giurisdizione: accanto alla Corte di Cassazione, 24 Corti d'Appello (83%) e 116 Tribunali ordinari (83%), nonché 24 Tribunali di Sorveglianza (83%) e 24 Tribunali per i Minorenni (83%)<sup>1</sup>.

Di seguito si riportano, in forma sintetica ed anche attraverso l'ausilio di grafici illustrativi, i dati che emergono dalle risposte degli uffici, suddivisi in relazione alle due sezioni in cui erano ripartiti i quesiti del questionario (la tutela del benessere fisico e psicologico dei magistrati; la tutela della genitorialità e della salute) ed ai diversi punti in cui dette sezioni si articolavano.

## **2. Gli esiti del monitoraggio in ordine alla tutela del benessere fisico e psicologico dei magistrati.**

Come detto, è stato richiesto agli uffici di indicare, innanzi tutto, se avessero adottato specifiche misure organizzative finalizzate al miglioramento della qualità della vita professionale dei magistrati in servizio presso l'ufficio.

Dalle risposte al questionario è risultato che tali misure sono state adottate nel 71% degli uffici rispondenti.

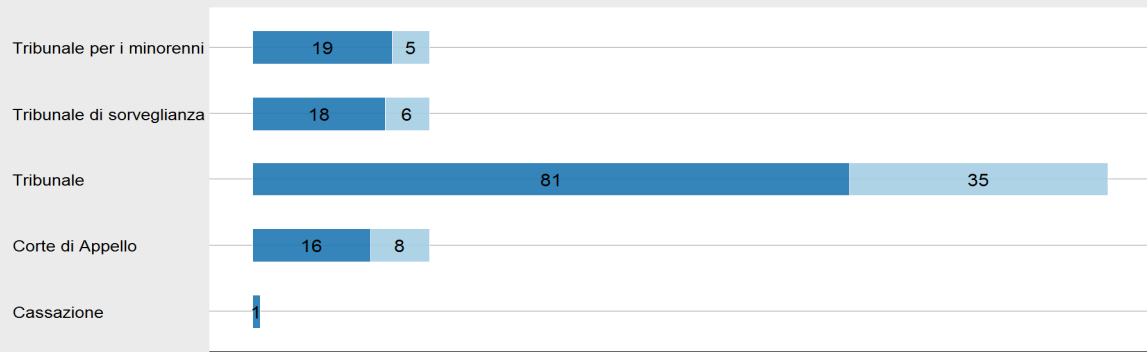
In particolare, come evidenziato dal grafico che segue, hanno risposto in modo affermativo i capi degli uffici della Corte di Cassazione, di 16 Corti di Appello (67%), 81 Tribunali (70% dei rispondenti), 19 Tribunali per i minorenni (79%) e 18 Tribunali di sorveglianza (75%).

---

<sup>1</sup> Va, tuttavia, segnalato che nove uffici (1 Corte d'Appello, 5 Tribunali, 2 Tribunali di Sorveglianza e 1 Tribunale per i minorenni) non hanno salvato il questionario in maniera definitiva.

**Sono state adottate specifiche misure organizzative finalizzate al miglioramento della qualità della vita professionale dei magistrati in servizio presso l'ufficio?**

No Si



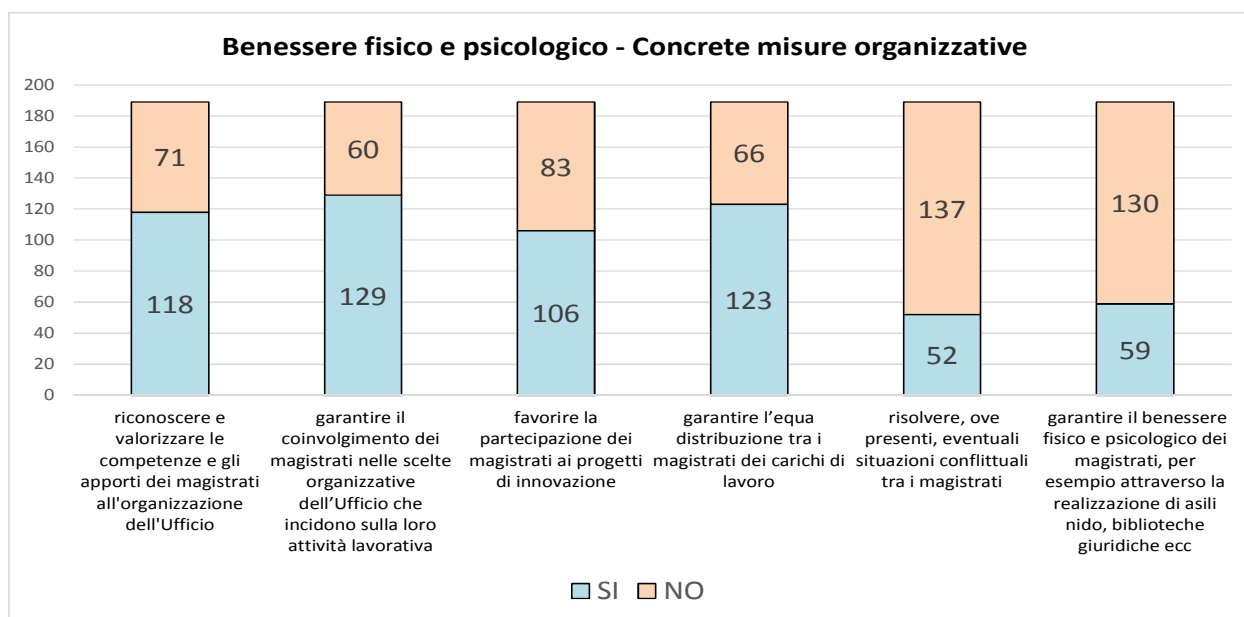
Il questionario chiedeva, poi, di specificare, in relazione alle iniziative organizzative adottate al fine migliorare la qualità della vita professionale dei magistrati in servizio presso l'ufficio, se, e quali, iniziative le concrete misure fossero state adottate per:

- riconoscere e valorizzare le competenze e gli apporti dei magistrati all'organizzazione dell'Ufficio;
- garantire il coinvolgimento dei magistrati nelle scelte organizzative dell'Ufficio che incidono sulla loro attività lavorativa;
- favorire la partecipazione dei magistrati ai progetti di innovazione;
- garantire l'equa distribuzione tra i magistrati dei carichi di lavoro;
- risolvere, anche attraverso il contributo dei Presidenti di Sezione, ove presenti, eventuali situazioni conflittuali tra i magistrati;
- garantire il benessere fisico e psicologico dei magistrati, per esempio attraverso la realizzazione di asili nido, biblioteche giuridiche o altre strutture comunque deputate al miglioramento della qualità della vita professionale dei predetti.

Le risposte raccolte hanno consentito di accertare, rispetto ai 189 uffici rispondenti, che:

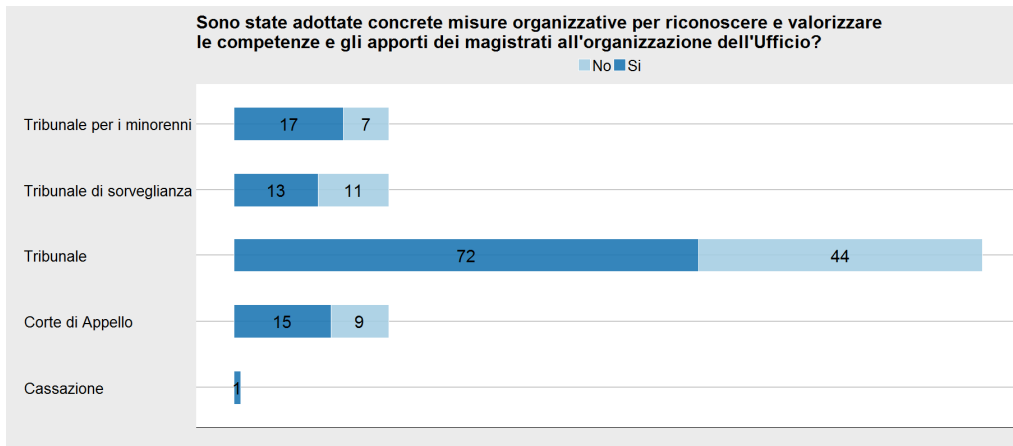
- 118 uffici (il 62%) hanno adottato misure organizzative per riconoscere e valorizzare le competenze e gli apporti dei magistrati all'organizzazione dell'Uffici;
- 129 uffici (il 68%) hanno adottato misure organizzative atte a garantire il coinvolgimento dei magistrati nelle scelte organizzative dell'Ufficio che incidono sulla loro attività lavorativa: rispondono positivamente;
- 106 uffici (il 56%) hanno adottato misure per favorire la partecipazione dei magistrati ai progetti di innovazione;
- 123 uffici (il 65%) hanno misure per garantire l'equa distribuzione dei carichi di lavoro tra i magistrati;
- 52 uffici (il 27,5%) hanno adottato misure per risolvere, anche attraverso il contributo dei Presidenti di sezione, eventuali situazioni conflittuali tra i magistrati;
- 59 uffici (il 31%) hanno adottato misure per garantire il benessere fisico e psicologico dei magistrati, per esempio attraverso la realizzazione di asili nido, biblioteche giuridiche o altre strutture comunque deputate al miglioramento della qualità della vita professionale dei predetti.

Le risposte fornite dagli uffici possono essere riepilogate attraverso il grafico che segue.

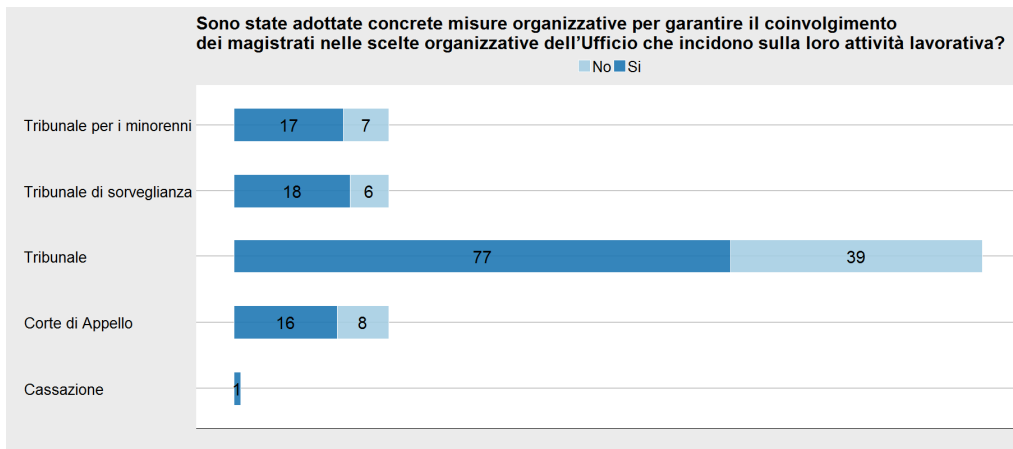


Tale quadro può essere ulteriormente specificato, in coerenza con l'articolazione del questionario, attraverso le illustrazioni di seguito riportate, che indicano, per ognuna delle specificate misure organizzative, il numero di uffici, distinti a loro volta per tipologia, che la ha adottata. Si evidenzia che i dati indicati non sono percentuali, ma numeri assoluti.

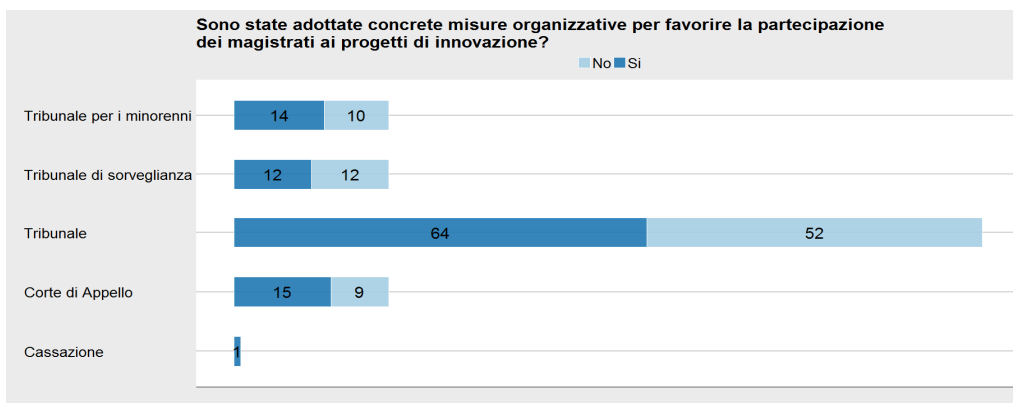
**- Misure per riconoscere e valorizzare le competenze e gli apporti dei magistrati all'organizzazione dell'Ufficio**



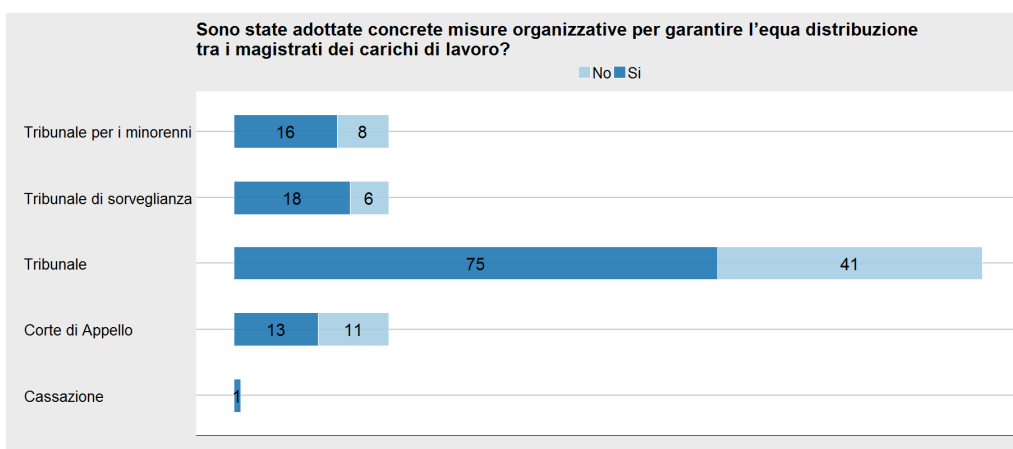
## - Misure per garantire il coinvolgimento dei magistrati nelle scelte organizzative dell'Ufficio che incidono sulla loro attività lavorativa



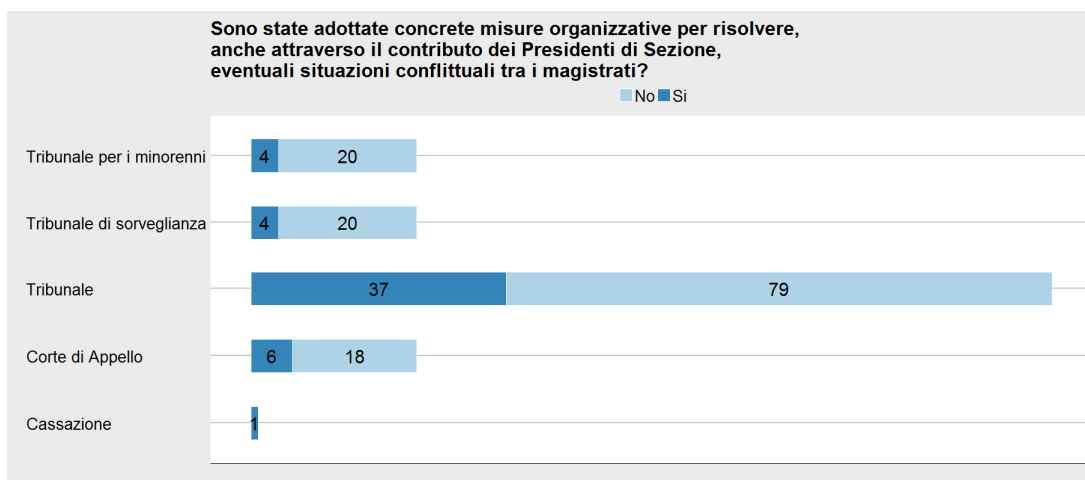
## - Misure per favorire la partecipazione dei magistrati ai progetti di innovazione



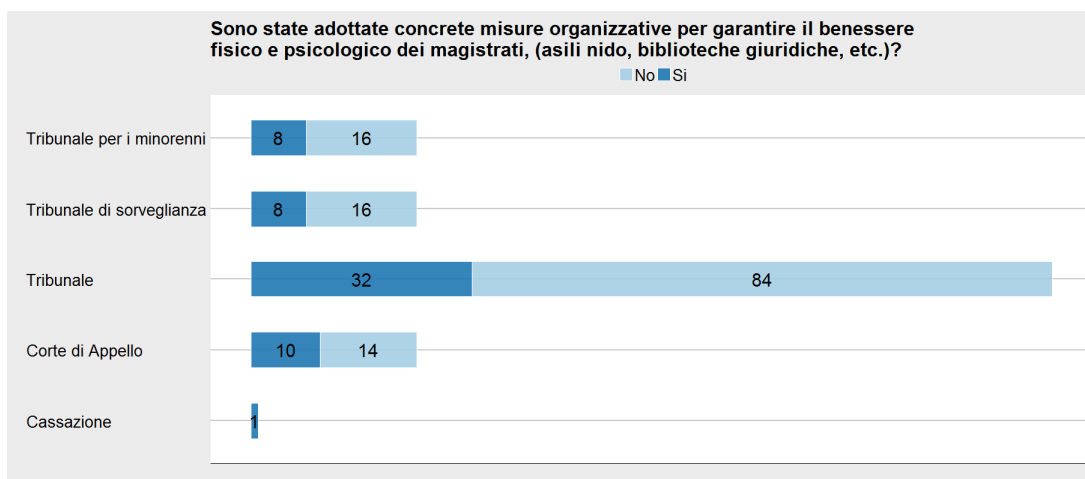
## - Misure per garantire l'equa distribuzione tra i magistrati dei carichi di lavoro



**- Misure per risolvere, anche attraverso il contributo dei Presidenti di Sezione, ove presenti, eventuali situazioni conflittuali tra i magistrati**



**- Misure per garantire il benessere fisico e psicologico dei magistrati, per esempio attraverso la realizzazione di asili nido, biblioteche giuridiche o altre strutture comunque deputate al miglioramento della qualità della vita professionale dei predetti**



Le risposte al questionario, e le misure in concreto adottate, hanno evidenziato che va diffondendosi un “metodo partecipato” anche in relazione all’organizzazione degli ufficio giudiziari, per cui ciascuno dei magistrati in servizio viene coinvolto nei progetti organizzativi e di innovazione e contribuisce, con le proprie proposte e secondo le proprie attitudini, alla definizione ed al raggiungimento degli obiettivi dell’ufficio.

In alcuni uffici tale partecipazione avviene essenzialmente in occasione delle riunioni preventive finalizzate alla redazione delle tabelle.

Non mancano, però, esempi di uffici virtuosi in cui la prassi operativa è quella di un costante, tendenziale coinvolgimento di tutti i magistrati nell’organizzazione sia dell’ufficio che nelle scelte organizzative che incidono sulla loro attività lavorativa. Vi sono tribunali in cui i dirigenti discutono preventivamente, e condividono, con i giudici tutte le variazioni tabellari, nonché ogni provvedimento incidente sulla logistica e organizzazione dei servizi.

Vi sono tribunali in cui sono costituiti “gruppi” - a cui partecipano Presidenti di sezione e magistrati - che si incontrano con cadenza fissa per trattare le questioni organizzative dell’ufficio, i problemi connessi alla informatizzazione ed alla distribuzione dei carichi di lavoro.

In alcuni uffici sono stati istituiti “tavoli tecnici” o “commissioni”, che si occupano, ad esempio, della struttura dell’ufficio per il processo, degli incarichi ai CTU, della redazione del bilancio sociale, della digitalizzazione, nonché della stipula di protocolli e convenzioni con soggetti esterni.

Più in generale, è diffusa la prassi di effettuare riunioni periodiche tra tutti i magistrati, o fra i magistrati dei singoli settori, volte, da un lato, ad affrontare le principali tematiche attinenti alle materie di competenza, per procedere ad un opportuno confronto sui principali orientamenti della giurisprudenza di legittimità e di merito, nonché dei magistrati dell’ufficio interessato, e, dall’altro, a verificare il generale andamento degli affari, a segnalare ed affrontare eventuali criticità ed individuare nuove modalità operative per l’espletamento delle attività.

Alcuni dirigenti hanno segnalato di valorizzare le competenze dei singoli al momento della distribuzione degli incarichi (ad es. in materia di tirocini formativi) e chiedendo collaborazione ai magistrati che dimostrano attitudini organizzative, e che siano disponibili ed interessati, a partecipare a progetti ed iniziative concrete per il controllo e la gestione del lavoro. Nel settore civile tale collaborazione viene richiesta, in particolare, nell’individuare gli obiettivi, riferiti allo smaltimento dell’arretrato, da indicare nel programma ex art. 37 D.L. 6 luglio 2011 n.98, convertito con modificazioni nella legge 15 luglio 2011 n.111, nonché nell’indicare moduli di gestione dell’udienza.

Per favorire la partecipazione a progetti innovativi, in qualche ufficio è stato previsto il coinvolgimento di tutti i giudici in una predisposizione concordata di modelli istruttori e provvedimenti standard, miranti alla razionalizzazione ed omogeneizzazione delle attività, sì da predisporre una banca dati digitalizzata di modelli accessibile a tutti; in altri uffici, impegnati nella sottoscrizione di convenzioni e protocolli con altri soggetti della società civile e delle istituzioni, i magistrati sono stati coinvolti sia nella raccolta dei materiali di studio propedeutici alla formazione dei predetti atti, sia nella partecipazione a tavoli tecnici e alla materiale redazione dei documenti; qualche ufficio ha anche organizzato corsi per favorire la diffusione del PCT e formare i magistrati all’uso della *consolle* del magistrato.

Quanto alle misure per favorire l’equa distribuzione dei carichi di lavoro, va segnalato che una significativa percentuale di uffici effettua un costante controllo dei ruoli dei giudici e dell’evoluzione dei flussi di sopravvenienze; sviluppa, quindi, attraverso apposite riunioni, interlocuzioni con tutti i giudici interessati - cui tali flussi vengono preventivamente comunicati - sì da verificare l’opportunità di variazioni tabellari volte a mantenere una piena perequazione dei ruoli. Nella medesima ottica si pongono gli interventi dei Capi degli uffici volti a determinare il peso degli affari assegnati a ciascun giudice non solo sotto il profilo quantitativo, ma anche qualitativo, assegnando un valore ponderale diverso ai singoli fascicoli.

Proprio l’adozione di misure organizzative volte a realizzare un’equa distribuzione dei carichi di lavoro e ad evitare sperequazioni è stata segnalata come utile ad evitare l’insorgere di situazioni conflittuali tra i magistrati all’interno delle singole sezioni e dell’ufficio. Per il resto, il monitoraggio ha rivelato come la risoluzione di eventuali contrasti tra magistrati sia affidata alla capacità di mediazione e di dialogo dei Dirigenti degli Uffici o dei Presidenti di Sezione.

La lettura delle risposte ai questionari, allorchè è stato chiesto agli uffici di indicare le misure volte a garantire il benessere fisico e psicologico dei magistrati, per esempio attraverso strutture comunque deputate al miglioramento della qualità della vita professionale dei predetti, ha rivelato, in molti casi, la povertà di risorse e mezzi con cui la maggioranza degli uffici giudiziari si deve confrontare.

Così, tra gli “strumenti di benessere professionale” - accanto alla istituzione di biblioteche giuridiche, alla “fornitura ai magistrati del sistema *de jure* con 10 utenze contemporanee e 3 portali tematici”, all’abbonamento a riviste giuridiche, alla creazione di una sala per videoconferenze per seguire i corsi di formazione - sono stati segnalati interventi che denunciano, indirettamente, le



condizioni di disagio in cui molti giudici operano: la dismissione di tutti i beni mobili ed arredi inservibili perché deteriorati o rotti, con conseguente liberazione di tutti gli spazi impegnati; la avviata risoluzione dei problemi logistici legati all’edilizia giudiziaria ed alla disponibilità di spazi inadeguati; l’adeguamento dell’aula di udienza al fine di renderla più funzionale.

Ben pochi uffici hanno rappresentato di avere spazi adibiti ad asilo o a “sala allattamento”, mentre una Corte di appello ha stipulato una convenzione con un asilo nido prossimo al Palazzo di Giustizia, per agevolazione di costi e flessibilità di orari.

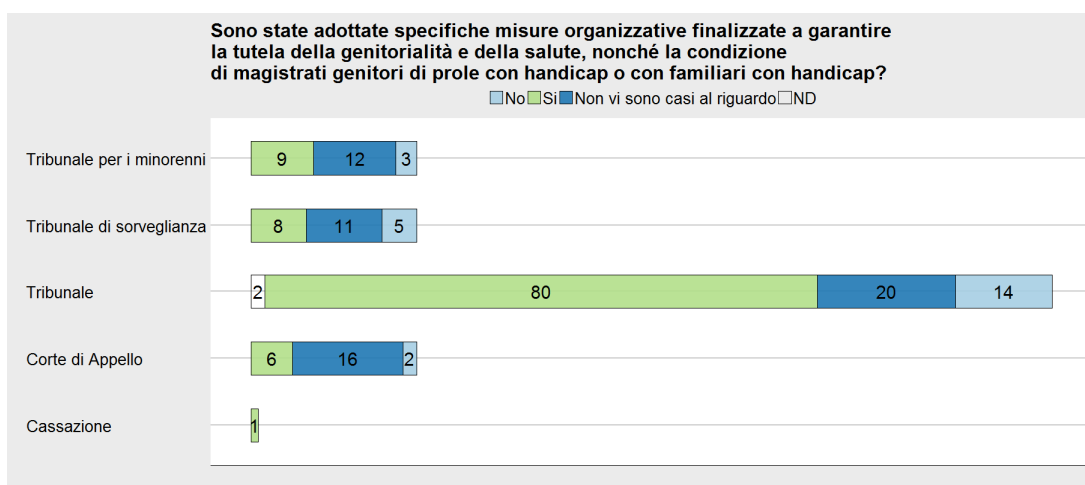
In un caso è stato segnalato che si cerca di favorire la condivisione tra colleghi di attività extragiudiziarie, come, ad esempio, la visita a mostre d’arte o la partecipazione a concerti.

### 3. Gli esiti del monitoraggio in ordine alla tutela della genitorialità e della salute.

È stato richiesto, poi, agli uffici di indicare se fossero state adottate specifiche misure organizzative finalizzate a garantire la tutela della genitorialità e della salute, nonché la condizione di magistrati genitori di prole con handicap o che comunque assistano familiari con handicap, accertato ai sensi della L. n. 104/92.

Le risposte al questionario hanno rivelato che, rispetto ai 189 uffici richiedenti, 104 (pari al 55%) hanno adottato simili misure, 24 (il 13%) non le hanno adottate, mentre 59 (il 31%) hanno dichiarato che non vi erano, allo stato, casi che necessitassero gli interventi in questione. Nel complesso tali misure sono state adottate nel 56% degli uffici.

Dal grafico che segue, elaborato sulla scorta dei dati forniti dagli uffici, emerge come sia particolarmente elevata la percentuale dei Tribunali ordinari che hanno risposto positivamente (70%); negli altri uffici, invece, le percentuali sono inferiori al 40%.

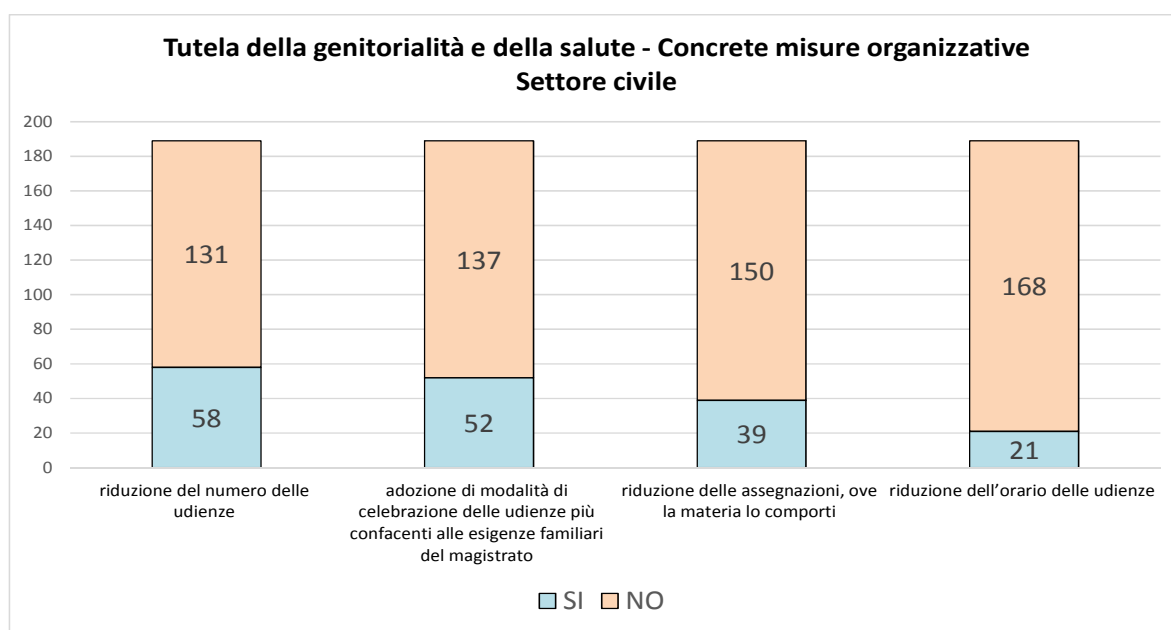


Il questionario chiedeva, quindi, di specificare a quali criteri di flessibilità organizzativa si fosse fatto ricorso, nell’ambito di possibili opzioni distinte in relazione al settore civile (riduzione del numero delle udienze; riduzione dell’orario delle udienze; adozione di modalità di celebrazione delle udienze più confacenti alle esigenze familiari del magistrato; riduzione delle assegnazioni, con maggior impegno del magistrato nella stesura delle sentenze o nella trattazione della volontaria giurisdizione), al settore penale (inserimento del magistrato in processi prevedibilmente non di lunga durata, con riduzione, se del caso, del numero delle udienze, ma con maggiore assegnazione di sentenze; riduzione dell’orario delle udienze o svolgimento delle stesse con modalità di celebrazione più confacenti alle esigenze di salute e familiari del magistrato; assegnazione temporanea del magistrato a funzioni esclusivamente monocratiche), nonché agli uffici G.I.P./G.U.P. (esonero del magistrato dalla partecipazione ai turni per gli affari urgenti e alle

udienze di convalida, compensata da una maggiore assegnazione di affari o celebrazione di dette udienze in orari compatibili con la condizione del predetto) ed a quelli di sorveglianza (esonero del magistrato dai colloqui con i detenuti in ambiente carcerario e dagli affari di particolare urgenza). Ebbene, dalle risposte fornite dai 165 uffici interessati (Cassazione, Corti d'Appello, Tribunali e Tribunali per i minorenni, con esclusione, evidentemente, dei Tribunali di Sorveglianza) risulta che, nel **settore civile**:

- 58 uffici (pari al 35%) hanno adottato, quale misura, la riduzione del numero delle udienze;
- 52 uffici (il 31,5%) hanno adottato modalità di celebrazione delle udienze più confacenti alle esigenze familiari del magistrato;
- 39 uffici (il 24%) hanno provveduto alla riduzione delle assegnazioni;
- 21 uffici (il 13%) hanno fatto ricorso alla riduzione dell'orario delle udienze.

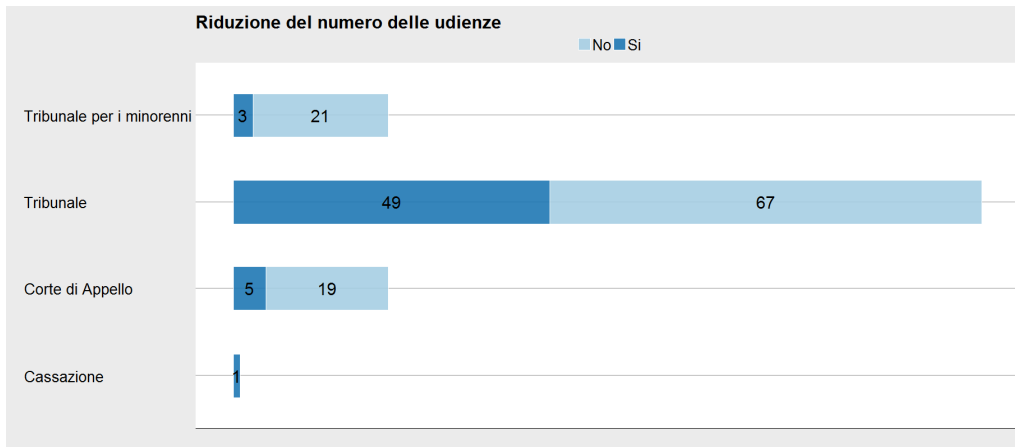
Il grafico che segue riepiloga le risposte fornite dagli uffici nella loro complessità.



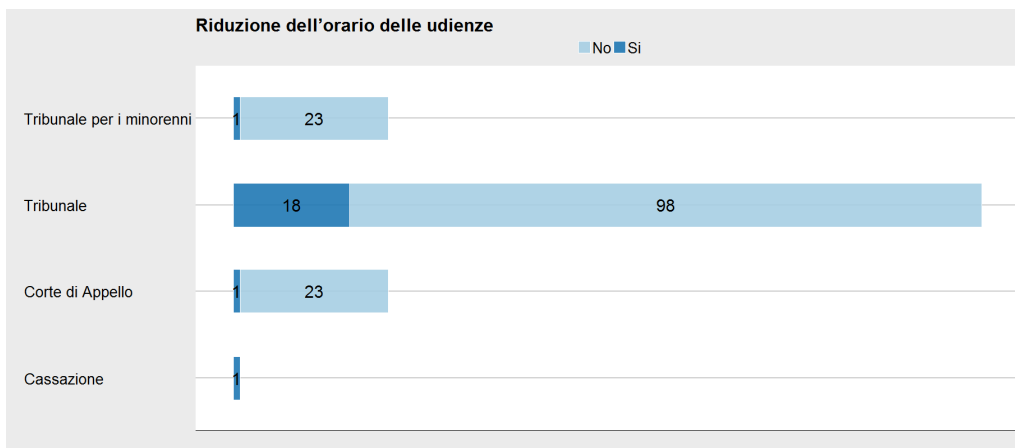
Le illustrazioni di seguito riportate rendono evidente, in relazione a ciascuna opzione organizzativa, in quale misura i diversi uffici giudiziari vi hanno fatto ricorso.

Si evidenzia, ancora una volta, che i dati indicati sono numeri assoluti.

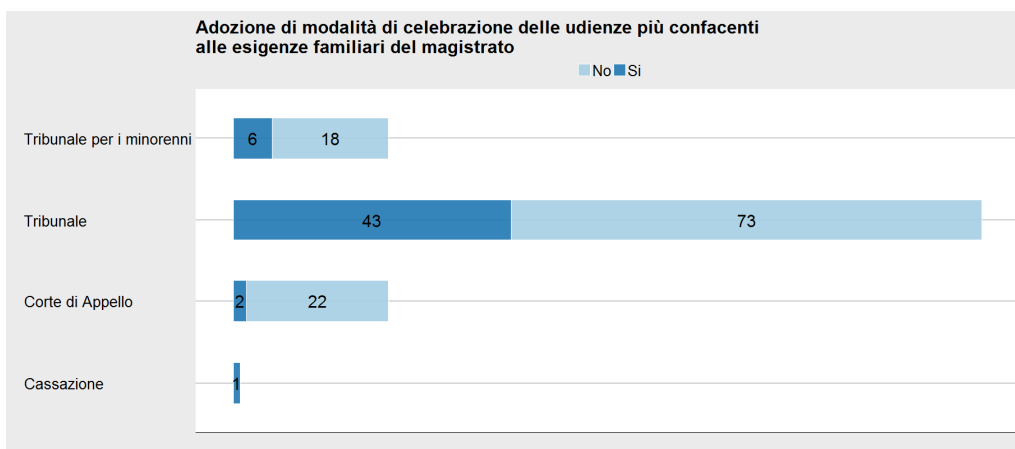
### - Riduzione del numero di udienze



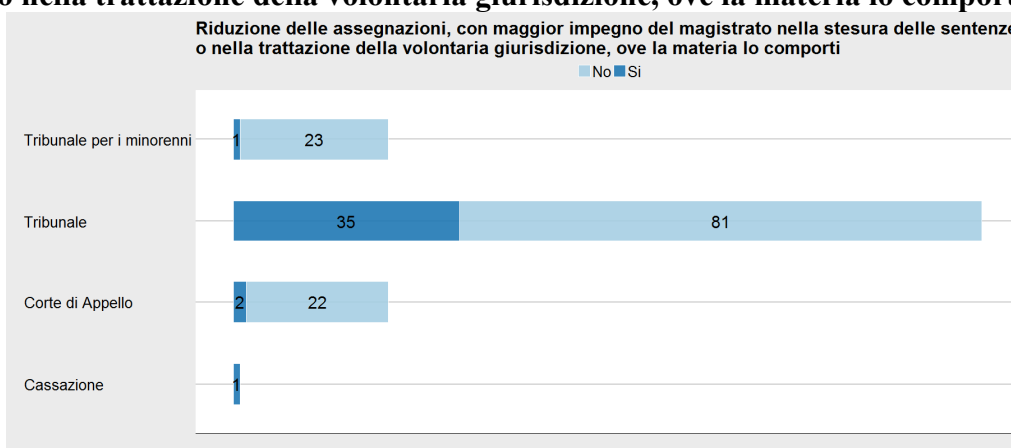
### - Riduzione dell'orario delle udienze:



### - Adozione di modalità di celebrazione delle udienze più confacenti alle esigenze familiari



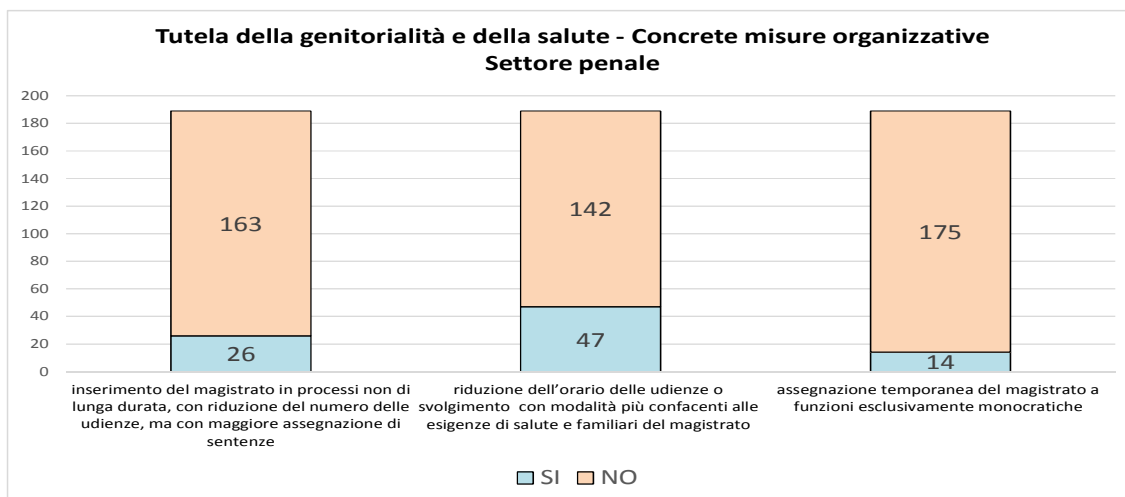
**- Riduzione delle assegnazioni, con maggior impegno del magistrato nella stesura delle sentenze o nella trattazione della volontaria giurisdizione, ove la materia lo comporti**



Quanto al **settore penale**, dalle risposte fornite dai 189 uffici interessati (Cassazione, Corti d'Appello, Tribunali ordinari, Tribunali per i minorenni e Tribunali di Sorveglianza) risulta che:

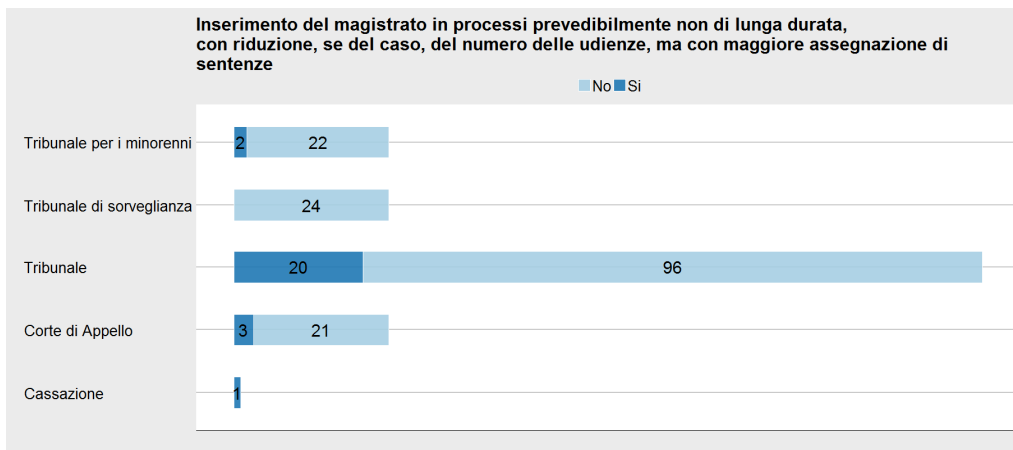
- 47 uffici (il 25%) hanno previsto la riduzione dell'orario delle udienze o svolgimento delle stesse con modalità di celebrazione più confacenti alle esigenze di salute e familiari del magistrato;
- 26 uffici (il 14%) hanno optato per l'inserimento del magistrato in processi prevedibilmente non di lunga durata, con riduzione eventuale del numero delle udienze;
- 14 uffici (il 7%) hanno optato per l'assegnazione temporanea del magistrato a funzioni esclusivamente monocratiche.

Le risposte fornite in ordine alle predette misure organizzative sono illustrate dal grafico che segue.

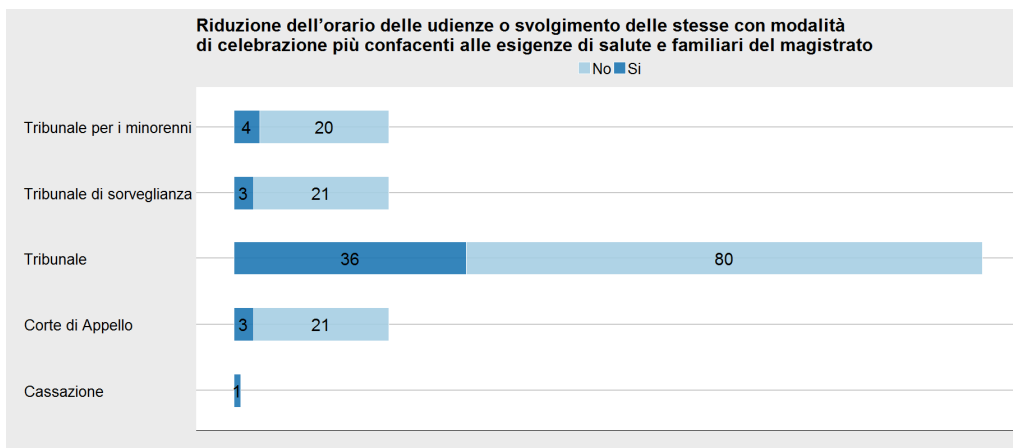


Tali risultati possono essere ulteriormente specificati, sotto il profilo grafico, sì da evidenziare, in relazione a ciascuna soluzione organizzativa, la tipologia di ufficio che vi ha fatto ricorso, ed in quale misura.

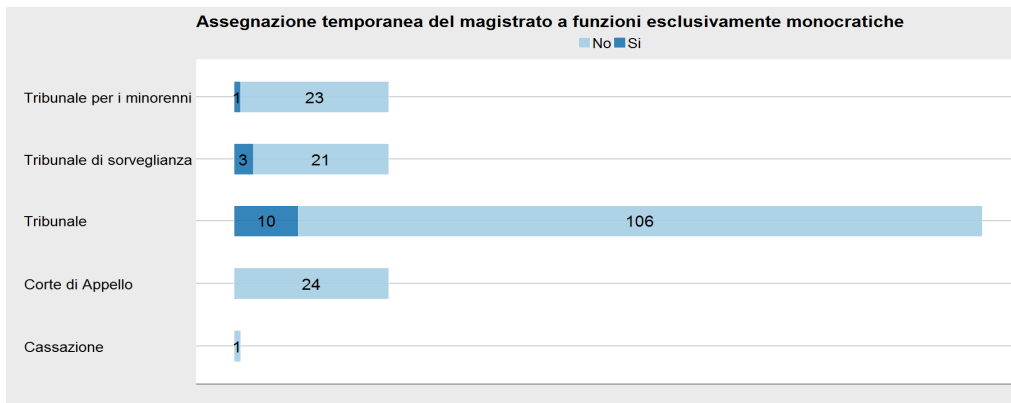
**- Inserimento del magistrato in processi prevedibilmente non di lunga durata, con riduzione, se del caso, del numero delle udienze, ma con maggiore assegnazione di sentenze**



**- Riduzione dell'orario delle udienze o svolgimento delle stesse con modalità di celebrazione più confacenti alle esigenze di salute e familiari del magistrato**



**- Assegnazione temporanea del magistrato a funzioni esclusivamente monocratiche**



Quanto, poi, agli **uffici G.I.P./G.U.P.** dei Tribunali ordinari e dei Tribunali per i minorenni, la misura specifica dell'esonero del magistrato dalla partecipazione ai turni per gli affari urgenti e alle udienze di convalida, compensata da una maggiore assegnazione di affari o celebrazione di dette udienze in orari compatibili con la condizione del predetto, è stata adottata da 23 uffici - in particolare: 2 Uffici G.i.p. presso Tribunali per i minorenni (su 24) e 21 Uffici G.i.p. presso Tribunali ordinari (su 114) - sui 140 rispondenti complessivi, pari al 16%.

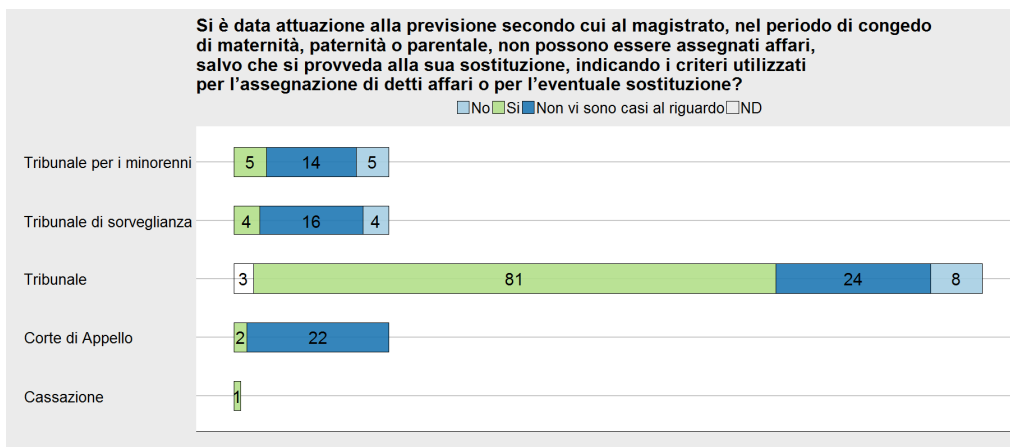
Solo 6 **uffici di sorveglianza** su 24, pari al 25%, hanno fatto ricorso alla misura dell'esonero del magistrato dai colloqui con i detenuti in ambiente carcerario e dagli affari di particolare urgenza.

Dai dati acquisiti, secondo una stima media e complessiva, risulta che le misure organizzative finalizzate a garantire la tutela della genitorialità e della salute siano state adottate maggiormente nel settore civile anziché in quello penale.

Da ultimo, con l'indagine effettuata, è stato richiesto agli uffici di indicare se, tanto nel settore civile che in quello penale, si è data attuazione alla previsione secondo cui al magistrato, nel periodo di congedo di maternità, paternità o parentale di cui agli artt. 16, 17, 28 e 32 del D.L.vo n. 151/2001, non possono essere assegnati affari, anche di immediata e urgente trattazione, salvo che si provveda alla sua sostituzione, indicando i criteri utilizzati per l'assegnazione di detti affari o per l'eventuale sostituzione.

Hanno risposto in maniera affermativa 93 uffici (49%); 76 uffici (40%) hanno rappresentato l'assenza di casi che comportassero l'attuazione della predetta disposizione, mentre 17 uffici (9%) hanno risposto negativamente.

L'esito della rivelazione, e le risposte fornite dagli uffici distinti per tipologia, sono rappresentati nel grafico che segue.



Tra gli uffici che hanno risposto positivamente solo alcuni hanno provveduto a sostituire il magistrato in congedo, ora ricorrendo al magistrato distrettuale (ove disponibile), ora alla supplenza interna, con magistrati onorari o togati.

Ove, invece, non si è fatto ricorso alla supplenza, sono state sospese le assegnazioni sul ruolo del magistrato assente, provvedendo a distribuire le cause che avrebbero dovuto essergli assegnate, oltre agli affari urgenti già pendenti, fra i colleghi della sezione o del settore.

#### 4. Considerazioni conclusive.

La rilevazione effettuata – a cui hanno risposto 189 uffici giudicanti - ha consentito di accertare che, a meno di un anno dalla pubblicazione della circolare sulla formazione delle tabelle per il triennio 2017/2019, il 71% degli uffici ha adottato misure organizzative finalizzate al miglioramento della qualità della vita professionale dei magistrati in servizio e che il 55% degli uffici ha adottato misure organizzative dirette a garantire la tutela della genitorialità e della salute, nonché la condizione di magistrati genitori di prole con handicap o che comunque assistano familiari con handicap, accertato ai sensi della L. n. 104/92.

Le risposte fornite dagli uffici giudiziari in sede di monitoraggio hanno messo indubbiamente in luce una nuova attenzione ai temi dell'organizzazione e del benessere organizzativo.

Evidentemente, i ripetuti interventi consiliari in materia organizzativa e, da ultimo, l'inserimento nella circolare sulla formazione delle tabelle (e, dunque, in un testo avente larga diffusione tra i magistrati e che i dirigenti sono chiamati ad attuare) di un intero titolo dedicato alla materia “*del benessere organizzativo, della tutela della genitorialità e della salute*” ha costituito una forte spinta propulsiva sia sotto il profilo culturale che operativo.

Del resto, anche la diffusione del questionario tra tutti i dirigenti degli uffici giudicanti ha contribuito, di per sé, ad affermare il principio per cui l'ufficio giudiziario vive di una dimensione necessariamente collettiva e collaborativa, in cui la peculiare situazione personale, o familiare, in cui si trovi a vivere, e a lavorare, un magistrato non può rimanere a carico unicamente dello stesso, necessitando, invece, di una risposta organizzativa adeguata.

Peraltro, è esperienza comune che l'adozione di misure volte a conciliare le esigenze personali/familiari/di salute e l'attività lavorativa consente di ridurre i tempi di congedo o di assenza del magistrato interessato, favorendo, complessivamente, l'intero ufficio ed il servizio reso all'utenza.

La diffusione di una nuova percezione e sensibilità in materia di organizzazione, quale emerge dalla rilevazione in disamina, risulta, invero, confermata dall'esame dei progetti tabellari per il triennio 2017/2019, in cui numerosi uffici hanno affrontato espressamente il tema del “benessere organizzativo” e della tutela della genitorialità e della salute dei magistrati.

Anche la mera affermazione, contenuta in alcuni progetti organizzativi, che l'ufficio non presenta magistrati che necessitino di interventi a tutela della genitorialità e della malattia rappresenta, a ben

vedere, significativa espressione di una nuova consapevolezza sul tema, come del resto attestato dall'interlocuzione, nell'ambito del processo di formazione delle tabelle, dei Dirigenti degli uffici con i Comitati pari opportunità istituiti presso i Consigli giudiziari.

Vi sono, poi, numerosi progetti tabellari che introducono, con riferimento a specifici giudici e a situazioni ben individuate, soluzioni organizzative *ad hoc*, talora con riserva di rivalutarle e rimodularle in relazione alle successive concrete esigenze; altri progetti regolamentano, in via generale, le possibili ipotesi suscettibili di tutela, con soluzioni differenziate a seconda che le stesse determinino un periodo significativo di completa assenza, ovvero solo una contrazione dell'attività. Vengono, così, stabiliti: orari differenziati per l'inizio e la durata delle udienze, la concentrazione delle udienze in alcuni giorni, esoneri parziali dall'attività giudiziaria ovvero da specifici affari, ecc. Il Consiglio esprime apprezzamento per l'impegno dei dirigenti, e degli uffici, sui temi del benessere organizzativo.

Va detto, però, che siamo solo all'inizio di un percorso, come dimostra il fatto che non tutti gli uffici giudiziari hanno risposto al questionario e che non tutti hanno adottato le misure organizzative necessarie a tutelare il benessere, la genitorialità e la malattia.

È doveroso, dunque, sollecitare gli uffici a proseguire nel percorso virtuoso intrapreso e ad intraprenderlo ove non l'abbiano ancora fatto. Appare inoltre necessario, dopo l'approvazione della circolare sull'organizzazione degli uffici di Procura, estendere l'attività di monitoraggio agli uffici requirenti.

Al tempo stesso, preme evidenziare che, molto spesso, la mancata adozione delle misure organizzative utili ed opportune è frutto non già di negligenza, ma di condizioni oggettive - espressamente denunciate da qualche dirigente nelle risposte ai questionari - rappresentate dalle insufficienti risorse economiche, di personale e mezzi. Un profilo importante emerso dal monitoraggio è, infatti, quello relativo alle difficoltà operative che caratterizzano alcuni uffici, con disomogeneità legate anche ai diversi territori.

In definitiva, appare indubbiamente utile che il Consiglio prosegua in una verifica diretta dell'evoluzione della situazione degli uffici giudiziari nella materia del benessere organizzativo: e ciò sia al fine di raccogliere "buone prassi" suscettibili di successiva diffusione sia al fine di rilevare eventuali criticità ed elaborare gli interventi opportuni.

In questo processo di necessaria modernizzazione, culturale ed organizzativa, dell'attività giudiziaria sarà fondamentale il coinvolgimento della Scuola Superiore della Magistratura, anche nelle sue strutture decentrate, al fine di favorire una formazione ordinamentale adeguata, ed omogenea, non solo dei dirigenti ma anche dei magistrati, sui temi del "benessere organizzativo".

Tanto premesso,

delibera

- di diffondere la presente delibera tra i dirigenti degli uffici, affinché ne diano, a loro volta, comunicazione a tutti i magistrati;
- di promuovere una più stretta collaborazione con la Scuola Superiore della Magistratura, anche nelle strutture della formazione decentrata, per la formazione dei magistrati sui temi oggetto della presente delibera;
- di continuare l'attività di monitoraggio sul tema "*Del benessere organizzativo, della tutela della genitorialità e della salute*" anche per rilevare eventuali criticità e fornire supporto a realtà giudiziarie che ne avessero bisogno;
- di procedere all'attività di monitoraggio presso le Procure della Repubblica, le Procure Generali presso le Corti di Appello e la Procura Generale presso la Corte di Cassazione.