assicurare la piena funzionalità di uffici caratterizzati da pesanti scoperture di organico. Dunque, proprio per affrontare la difficile fase che l'Amministrazione stava attraversando, deve evidenziarsi che, all'inizio dell'anno, è stato definito il Piano triennale dei fabbisogni di personale, con contestuale richiesta di autorizzazione ad assumere personale di area terza e di area seconda. Con l'emanazione del DPCM 24 aprile 2018 l'Amministrazione degli Archivi Notarili è stata autorizzata ad assumere, a tempo indeterminato, dieci conservatori, attingendo a una pregressa graduatoria in corso di validità ed un assistente amministrativo, attraverso lo scorrimento della graduatoria di un recente concorso dell'Amministrazione giudiziaria.

Con D.M. del mese di novembre 2018, poi – nel rispetto della direttrice portante contenuta nell'atto di indirizzo relativa al rilancio di una politica sul personale e tenuto conto del Piano della performance 2018-2020 – è stato adottato il Piano dei fabbisogni del personale dell'Amministrazione degli Archivi notarili, per il triennio 2019-2021. In particolare, è stato programmato il reclutamento delle professionalità (essenzialmente conservatori e assistenti amministrativi) che rivestono, in ragione delle mansioni svolte, un ruolo strategico negli assetti organizzativi dell'Amministrazione e che, in definitiva, risultano necessarie ad assicurare servizi di qualità all'utenza. È stato, inoltre, pubblicato un atto di interpello volto a favorire prioritariamente la mobilità interna del personale dell'Amministrazione.

Ne consegue che dopo diversi anni, per la prima volta, si è dato avvio a procedure di autorizzazione alle assunzioni, nella consapevolezza che fosse l'unico sistema efficace per garantire in maniera definitiva il superamento delle problematiche legate all'efficienza dell'azione amministrativa degli Archivi Notarili.

Ma l'obiettivo di colmare le gravi carenze di personale che da tempo affliggevano l'UCAN è stato perseguito anche attraverso altre modalità. Così, il 9 maggio 2018, è stato sottoscritto un Protocollo d'Intesa tra l'Amministrazione degli Archivi Notarili, la Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile e la Direzione Generale per i sistemi informativi automatizzati, al quale si è inteso dar seguito. In base a tale protocollo, volto, in primo luogo a realizzare

l'acquisto di un immobile sito in Roma, che verrebbe concesso in uso gratuito alla DGSIA ed al Dipartimento della giustizia minorile e di comunità, la Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile e la Direzione Generale per i sistemi informativi automatizzati, si sono impegnate ad attuare iniziative, in favore della Direzione Generale archivi notarili, volte a garantire l'ulteriore incremento delle risorse umane. In particolare, l'Amministrazione della Giustizia minorile attiverà procedure di interpello rivolte al distacco presso l'Amministrazione degli Archivi notarili di almeno quattro unità lavorative di Area II e di Area III e la DGSIA attiverà procedure di interpello rivolte al distacco di almeno due unità, tra cui un analista di organizzazione e un assistente informatico.

Rilevanti risorse umane, sia a livello centrale che locale, inoltre, saranno liberate a seguito dell'adozione del sistema di trasmissione telematica via PEC, da parte dei notai e degli archivi notarili, delle richieste di iscrizione in formato .xml, prevista normativamente già dalla legge istitutiva del Registro Generale dei Testamenti.

Nella stessa direzione, infine, si segnala che, allo scopo di ridurre i carichi di lavoro, le applicazioni del personale, l'eccessiva frammentazione degli uffici sul territorio nazionale e i costi di esercizio, sono proseguite le attività per la soppressione degli archivi notarili sussidiari di Imperia e Mondovì; si sono assunte iniziative per la soppressione dell'Archivio Notarile sussidiario di Massa e per valutare la possibilità della soppressione di altri archivi notarili sussidiari (Melfi, Lagonegro ecc.), che conservano materiale a bassissima consultazione da parte dell'utenza.

Si segnalano anche interventi orientati ad assicurare la stabilizzazione del personale comandato da altre Amministrazioni, così perseguendosi l'obiettivo di continuare ad avvalersi della professionalità già acquisita da tali dipendenti a seguito del servizio prestato negli Archivi, con un immediato ritorno in termini di efficienza e produttività.

Sotto il diverso profilo della cura e della valorizzazione del personale, poi, deve evidenziarsi l'avvenuta intensificazione, nel corso del 2018, dell'attività formativa, presso i tre Uffici Formazione (a Bologna, Roma e Napoli), dotati di ambienti e strumentazioni logistiche efficaci e funzionali. La formazione dei dirigenti e dei funzionari appartenenti all'area terza è stata, peraltro, curata anche attraverso l'accoglimento delle richieste individuali di formazione specifica concernenti sia le tematiche giuridiche in materia notarile, sia quelle di interesse economico-amministrativo. In questa direzione, si colloca anche l'adesione, da parte del Direttore Generale e di due Dirigenti dell'Amministrazione centrale, al progetto SMARTAPLAB, nato dalla collaborazione tra la SNA e la SDA Bocconi *School of Management* per offrire ai protagonisti dell'innovazione e dell'attuazione delle riforme della Pubblica Amministrazione (Direttori Generali, Direttori di servizio), uno spazio di approfondimento dei processi di rinnovamento necessari ad affrontare questa nuova stagione di riforme, con particolare attenzione al tema della performance.

Prosegue poi l'attività formativa, erogata per l'alfabetizzazione informatica dei dipendenti appartenenti alla prima area, a cui hanno partecipato n. 14 ausiliari e sono state realizzate quattro edizioni del Corso generale sulla sicurezza dei lavoratori, destinato a tutti i profili delle diverse aree, al quale hanno partecipato 76 dipendenti dell'Ufficio centrale e dell'Archivio notarile di Roma.

E' stata, inoltre, avviata la formazione del personale che si occupa dell'attività contrattuale e della informatizzazione delle procedure, privilegiandosi quei funzionari con incarichi di reggenza negli Archivi notarili privi di titolare.

Quanto, poi, allo specifico settore della formazione informatica del personale, la maggior parte del personale dell'amministrazione appartenente alle Aree Seconda e Terza è stata portata negli anni ad un livello di formazione più approfondito nell'utilizzo del word processor e del foglio di calcolo, nonché nella configurazione dei collegamenti ad Internet e degli account di posta elettronica grazie alla fruizione di corsi in aula ed in modalità e-learning (Word, Excel, Access). Stante il sempre maggiore utilizzo degli strumenti informatici anche per lo svolgimento di mansioni

accessorie alle varie attività d'ufficio (come ad esempio la riproduzione digitale degli atti notarili), è stata svolta l'istruttoria per l'organizzazione di due corsi di informatica di base da effettuare in aula e rivolti al personale appartenente all'Area Prima.

L'Amministrazione ha aderito, altresì, alle iniziative formative organizzate dalla SNA in materia di protezione dei dati personali in attuazione del nuovo Regolamento UE, nonché in materia di controlli di regolarità amministrativo-contabile e di bilancio e, a seguito della Convenzione stipulata dal Ministro della Giustizia con l'Università LUISS, si è provveduto ad attivare due tirocini curriculari con studenti provenienti da tale Ateneo.

Quanto all'ulteriore fondamentale aspetto del benessere organizzativo dei dipendenti, si rileva che, nell'anno 2018, si è provveduto alla pitturazione ed alla ristrutturazione di molti ambienti, sia presso gli Archivi distrettuali, sia presso l'Ufficio centrale. Inoltre, in relazione a quest'ultimo Ufficio, è stato ultimato un progetto, volto alla costituzione di spazi salute e sale comuni per la pausa pranzo, che contempla anche un miglioramento dell'illuminazione interna ed esterna, con posa di telecamere e fari per accrescere la sicurezza della sede, la riqualificazione degli atri di ingresso, la realizzazione di biblioteche e totem per lo scambio di libri, la cura delle aree verdi e la ristrutturazione dei servizi igienici. Tra le iniziative dispiegate nelle articolazioni territoriali al fine di migliorare complessivamente la qualità del lavoro del personale, merita, poi, di essere segnalato il lavoro svolto presso l'Archivio notarile di Napoli, dove, dopo il restauro dell'antico pozzo cinquecentesco ottagonale in marmo bianco, ubicato al centro del chiostro dell'Archivio, è stato acquisito uno splendido ex Oratorio del 1500, che l'Amministrazione avrà in disponibilità per 30 anni a titolo gratuito, sostenendo esclusivamente le spese correnti e che accoglierà attività formative, convegnistiche e espositive.

Merita, infine sottolineare come, in perfetta convergenza e aderenza con le sollecitazioni del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare, l'Amministrazione degli Archivi notarili ha stabilito di agevolare la riduzione dei rifiuti

plastici, nonché, nell'ottica di un coerente sostegno alle politiche di rispetto dell'ambiente e di utilizzo responsabile delle fonti energetiche non rinnovabili, di installare impianti fotovoltaici per la produzione di energia elettrica.

Dunque, seguendo la strada dell'efficienza energetica e del ricorso alle energie alternative – tracciata a livello comunitario principalmente dalla Direttiva 2009/28/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, che ha previsto come obiettivo obbligatorio la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili a copertura di minimo il 20% del consumo complessivo – già alcune sedi di Archivi notarili hanno acquisito dei preventivi di spesa per la installazione di impianti fotovoltaici volti alla produzione di energia elettrica, mentre le trattative per l'acquisizione di nuove sedi prevedono sempre la dotazione di impianti fotovoltaici.

2.6 Le relazioni sindacali.

Tra le numerose attività svolte dal Ministero in tema di relazioni sindacali nel corso del 2018, si segnalano quelle di indirizzo e di consulenza, attraverso risposte a specifici quesiti, finalizzate alla corretta applicazione degli istituti sindacali, anche a seguito della sottoscrizione, in data 12 febbraio 2018, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2016-2018, in sede ARAN.

Merita, inoltre, un richiamo specifico l'incontro con le Organizzazioni Sindacali sulle questioni afferenti il personale amministrativo del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, avvenuto in data 11 ottobre 2018, al quale ha fatto seguito, nei giorni successivi, la sottoscrizione dell'Accordo sull'utilizzazione del Fondo Unico di Amministrazione nell'anno 2017; il 30 ottobre 2018, poi, si è raggiunto un accordo anche sui criteri di utilizzazione del Fondo di sede destinato all'Amministrazione Centrale per l'anno 2016. Ulteriori incontri in materia di contrattazione integrativa con le Organizzazioni sindacali hanno avuto ad oggetto i criteri sull'utilizzazione del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2018, i criteri per la corresponsione ai dirigenti di seconda fascia della retribuzione di risultato per l'attività resa negli anni 2015 e 2016 -per la quale è pervenuta certificazione positiva da parte degli Organi di controllo-, nonché i criteri di distribuzione della retribuzione

di risultato per l'attività resa dai dirigenti nell'anno 2017 ed, infine, i criteri sugli sviluppi economici all'interno delle aree per l'anno 2018.

Particolarmente intensa è stata anche l'attività dell'Ufficio centrale degli Archivi notarili, in materia di relazioni sindacali. Più specificatamente, nel mese di gennaio è stato sottoscritto con le OO.SS. il Protocollo sulla mappatura delle sedi per la costituzione delle R.S.U., propedeutica al rinnovo di queste ultime, avvenuto con le elezioni del 17, 18 e 19 aprile 2018. Inoltre, a seguito della circolare dell'Aran del 12 dicembre 2017, nel corso dell'anno 2018, si è proceduto alla capillare raccolta dei dati associativi ed elettorali, ai fini della misurazione della rappresentatività sindacale, ai sensi dell'art.43 del d. lgs. 165/2001. A seguito dell'accordo intervenuto il 21 dicembre 2017, nell'aprile 2018 si è, poi, svolta, su indicazione dell'Ufficio centrale, la contrattazione decentrata per l'attribuzione al personale del F.U.A. relativo all'anno 2016. Il 16 aprile 2018 è stata, inoltre, sottoscritta con le OO.SS. l'ipotesi di accordo concernente ulteriori sviluppi economici all'interno delle aree che riguarderà 45 posizioni e, nel successivo mese di settembre, infine, è stato sottoscritto con le OO.SS. l'accordo definitivo per la definizione dei criteri di corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia relativa al biennio 2013-2014.

3. Il miglioramento della qualità amministrativa ed i luoghi della giustizia.

3.1 La performance organizzativa. Trasparenza, prevenzione della corruzione.

L'insediamento del nuovo Governo e il parziale avvicendamento nei vertici amministrativi del Ministero non hanno comportato una revisione sostanziale dei contenuti di pianificazione definiti per l'anno 2018 che, piuttosto, sono stati implementati, senza discontinuità, nel dichiarato intento di sostenere una cultura dell'amministrazione volta a collocare il cittadino fruitore del servizio giustizia al centro del sistema, individuando azioni di miglioramento in grado di garantire risultati immediati in termini di semplificazione dei processi, efficacia ed economicità.

Nell'ottica della semplificazione e della trasparenza delle procedure, si è, dunque, posta attenzione, già nella fase di programmazione e progettazione, alla

verifica delle fasi procedurali e delle relative tempistiche e all'individuazione e alla valorizzazione di indicatori di risultato da associare agli obiettivi, privilegiando, come raccomandato dal Dipartimento di Funzione Pubblica, la fissazione di obiettivi chiari, specifici e misurabili e assicurando altresì il massimo coordinamento tra i documenti di individuazione degli obiettivi strategici ed i dati ricavabili dalla contabilità economico-analitica per centri di responsabilità.

L'individuazione di siffatti obiettivi costituisce, infatti, una condizione essenziale, in sede di controllo, per una corretta valutazione della rispondenza dei risultati raggiunti agli obiettivi così precedentemente individuati, consentendosi in tal modo il riconoscimento nei casi concreti degli eventuali meriti e demeriti nonché l'attribuzione delle relative responsabilità. A ciò si aggiunga che, con decreto del 10 maggio 2018, l'amministrazione si è dotata di un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), al termine di un percorso intrapreso con l'istituzione di un tavolo tecnico, al quale hanno partecipato tutte le articolazioni ministeriali e l'Organismo Indipendente di Valutazione: nel nuovo Sistema di Misurazione sono state recepite le impostazioni che proprio il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito alle amministrazioni centrali, emanando specifiche linee guida in materia.

Nel 2018, inoltre, sono state anche riavviate le attività propedeutiche all'aggiornamento del "Manuale operativo per il sistema di controllo di gestione", finalizzato all'integrazione del ciclo della performance e allo sviluppo del sistema dei controlli interni, tuttora disciplinato dal decreto legislativo n. 286 del 1999.

Per quanto riguarda la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti di I e di II fascia, con D.M. 11 aprile 2018 sono state concluse le attività relative all'anno 2017; è stata altresì avviata la procedura di valutazione dei dirigenti di livello generale e non generale per il 2018. La programmazione degli obiettivi di risultato per l'anno 2018, inoltre, è transitata dal formato cartaceo all'impiego di una piattaforma informatica dedicata, i cui contenuti sono consultabili dagli uffici del controllo di gestione di articolazione organizzativa.

Il Responsabile in parola è il *dominus* delle strategie definite dal legislatore per contrastare il rischio corruttivo all'interno della pubblica amministrazione ed è tenuto a realizzare un sistema di misure idonee a ridurre i fenomeni degenerativi e afflittivi della buona amministrazione, in un'ottica di efficienza e razionalizzazione dell'azione della P.A.

Nell'anno 2018, dunque, l'azione del Ministero è stata volta ad innalzare i livelli di efficienza, economicità e qualificazione della *governance* del sistema giudiziario ed amministrativo.

Più specificatamente, in punto di trasparenza e prevenzione della corruzione, con D.M. 22 febbraio 2018 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), come detto in fase di aggiornamento normativo e funzionale, nonché di implementazione, finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, che detta una disciplina specifica che tiene conto del nuovo assetto organizzativo introdotto dal “*Regolamento di organizzazione del Ministero della giustizia e riduzione degli uffici dirigenziali e delle dotazioni organiche*”. A seguito dell'emanazione dei relativi decreti attuativi è stato, quindi, completato un incisivo intervento di riorganizzazione degli apparati amministrativi del Ministero, al fine di aumentare l'efficienza e la trasparenza dell'azione amministrativa, contenendosi al contempo la spesa di gestione, tramite il recupero di risorse e la razionalizzazione delle attività di servizio. Il documento in esame tiene conto delle indicazioni del Piano nazionale anticorruzione (PNA 2016), che individua i principali rischi di corruzione con i relativi rimedi e costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali: si tratta, quindi, di un “modello” concepito nell'ottica di assicurare uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione, pur nel rispetto dell'autonomia organizzativa delle singole amministrazioni. Il Piano triennale, poi, si pone in linea con i nuovi interventi normativi e con le linee guida adottate da ANAC, in esito agli importanti cambiamenti introdotti dal decreto legislativo n. 97/2016 alla normativa sulla trasparenza, rafforzata

nei termini quale “valore di principio” che caratterizza l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

La redazione e pubblicazione del Piano triennale ha, inoltre, consentito la sistematizzazione di una procedura di verifica dell’insussistenza di situazioni di conflitto di interesse in relazione ai titolari di incarichi di collaborazione o consulenza, ai fini dell’adempimento degli obblighi di comunicazione e pubblicazione dei dati previsti dall’art. 15 d.lgs. n. 33/2013. Nello specifico, il procedimento di accertamento e verifica deve essere avviato dal direttore dell’ufficio che ha conferito l’incarico, che inoltra le previste dichiarazioni alla redazione del sito per il tramite dei rispettivi referenti dipartimentali, ai fini dell’adempimento degli obblighi di comunicazione e pubblicazione dei dati previsti dall’art. 15 d.lgs. n. 33/2013, nonché al fine di consentire la supervisione del Responsabile PCT. I direttori degli uffici che conferiscono gli incarichi (es. i direttori degli istituti penitenziari, per gli incarichi agli psicologi e il direttore dell’Ufficio II della Direzione generale penale del DAG, per quelli agli interpreti), poi, per poter emettere l’attestazione dell’avvenuta verifica dell’insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi (di cui all’art. 53, comma 14 del d.lgs. n. 165/2001, come richiamato dall’art.15 comma 2, d.lgs. n. 33/2013), quale condizione per l’acquisizione dell’efficacia dell’atto e per la liquidazione dei relativi compensi, sono tenuti a verificare le autocertificazioni tramite casellario giudiziario e tramite l’interrogazione del portale di infocamere “Telemaco” (<https://telemaco.infocamere.it/>), che consente all’amministrazione di estrarre documenti ufficiali. La pubblicazione degli estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo per i quali è previsto un compenso (completi di indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell’incarico e dell’ammontare erogato) e la comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica dei relativi dati ai sensi dell’art. 53, comma 14, secondo periodo, del d.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni costituiscono condizione necessaria per l’acquisizione dell’efficacia dell’atto e per la liquidazione dei relativi compensi. I direttori degli uffici, inoltre, sono

tenuti ad inviare al Responsabile della prevenzione una relazione sul rinnovo della procedura di richiesta al personale delle dichiarazioni in materia di inconferibilità o incompatibilità ed a effettuare verifiche a campione.

In ragione della natura e peculiarità dell'attività del Ministero della giustizia, si è, poi, proceduto all'individuazione e all'analisi delle aree di rischio. Più dettagliatamente, alle quattro macro aree obbligatorie previste dal PNA e a quelle di rischio generali (nello specifico “acquisizione e progressione del personale”; “contratti pubblici”; “gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio”) sono state aggiunte ulteriori quattro aree di rischio specifiche. Si tratta, in particolare, delle aree “affari legali e contenzioso”, “servizi di supporto alla giurisdizione”, “area penitenziaria a contatto con la popolazione detenuta” e “servizi minorili della giustizia - attuazione dei provvedimenti giudiziari”.

Nel corso del 2018, tutti i dipartimenti hanno individuato, per ciascuna area, il possibile evento rischioso ed hanno predisposto le singole misure di prevenzione idonee ad incidere sulla riduzione del rischio di casi di corruzione. Nelle predette aree, inoltre, i responsabili delle strutture organizzative hanno programmato attività di affiancamento per i dirigenti neo-incaricati ed i loro collaboratori e sono stati forniti percorsi formativi continui ed annuali a tutti i soggetti che partecipano, a vario titolo, alla formazione e attuazione delle misure (Responsabile della Prevenzione, referenti, organi di indirizzo, titolari di uffici di diretta collaborazione), potenziandosi così l'attività di formazione del personale coinvolto a vario titolo nei processi decisionali dell'amministrazione e quindi ad alto rischio di corruzione, al fine di ulteriormente consolidare una “cultura della trasparenza e dell'integrità. Sono stati, inoltre, attuati gli adempimenti previsti dal d.lgs. n. 33/2013 per quanto riguarda il profilo della prevenzione della corruzione, del miglioramento dei servizi resi al pubblico e dell'efficienza ed efficacia dei processi amministrativi.

I vertici dell'amministrazione hanno altresì partecipato attivamente al processo finalizzato a rendere “trasparente” l'azione dell'amministrazione ed hanno concorso, in ragione della specifica conoscenza dei settori di competenza, ad individuare e ad

attuare azioni di miglioramento. Sono stati innalzati i sistemi di monitoraggio destinati ad assicurare il rispetto da parte delle diverse articolazioni ministeriali degli obblighi di pubblicazione previsti per legge, oltre che delle ulteriori misure di trasparenza e sono stati nominati i referenti dipartimentali per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, con compiti di impulso dell'attività del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di coordinamento dell'attività della struttura di competenza, di monitoraggio e verifica dell'andamento delle attività svolte in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per ciascun dipartimento nonché di segnalazione delle criticità eventualmente rinvenute. A conferma dei risultati ottenuti, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha attestato l'adempimento da parte del Ministero della giustizia degli obblighi relativi alla trasparenza previsti dal d.lgs. n. 33/2013, al 30 marzo 2018, dando altresì atto che il Ministero della giustizia ha attribuito l'opportuno rilievo al tema della trasparenza.

Con D.M. 23 febbraio 2018, è stato, inoltre pubblicato il codice di comportamento per i dipendenti dell'amministrazione della Giustizia, previsto esplicitamente dal Piano nazionale anticorruzione come una delle principali misure di prevenzione della corruzione, in attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione prescritte dal Piano triennale di prevenzione. Dall'adozione del Codice discende l'obbligo per l'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, di consegnare e fare sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di comportamento. Il codice definisce, ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e in conformità a quanto previsto dal Piano nazionale anticorruzione, i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona fede dei dipendenti e del personale con qualifica dirigenziale del Ministero della giustizia. Gli obblighi di condotta previsti nel Codice sono estesi a tutti i collaboratori o consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto o incarico nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore del Ministero della giustizia.

Giova qui ribadire che, all'attività profusa nel 2018 da questo Dicastero in tema di anticorruzione, ha fatto seguito un preciso impegno per il 2019 con la pubblicazione dell'aggiornamento del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 volto ad assicurare un sempre maggiore contrasto ai fenomeni corruttivi che possano annidarsi nel amministrativo.

3.2 L'attività ispettiva.

Nel complesso delle azioni finalizzate a migliorare il servizio giustizia, assume particolare rilievo l'azione svolta dall'Ispettorato Generale che, in coerenza con gli atti d'indirizzo di questo Ministro, si è caratterizzata non solo quale attività di mero controllo della regolarità degli uffici giudiziari, ma soprattutto quale verifica trasparente delle relative *performances*, al fine di offrire un supporto in termini di efficienza e regolarità degli uffici. In siffatta ottica, nel corso dell'attività ispettiva espletata nel 2018, si è prestata particolare attenzione al profilo dell'effettività dell'azione giudiziaria, connessa alla definitività della decisione e alla sua effettiva esecuzione e, nel ricorso a prescrizioni, raccomandazioni e rilievi, si è data particolare considerazione alle irregolarità o alle lacune che più direttamente incidono sulla qualità del servizio.

Le verifiche effettuate si sono concentrate, quindi, nel settore civile, sul rispetto della ragionevole durata dei procedimenti (attraverso la gestione dei ruoli e la tempistica dei depositi) e sul numero delle impugnazioni, laddove invece nel settore penale l'attenzione è stata diretta soprattutto alla verifica dell'incidenza della prescrizione, delle modalità e delle tempistiche del passaggio dei fascicoli da un ufficio all'altro, nonché dell'effettività dell'esecuzione della pena, con particolare riguardo a quelle pecuniarie.

Per favorire il miglioramento della programmazione dell'attività dei singoli uffici giudiziari ed al contempo assicurare la tempestiva individuazione dei settori in sofferenza, nel settore civile si è elaborato un protocollo operativo di estrazione dei dati e si è riorganizzata la rilevazione dei flussi degli affari demandandola al *datawarehouse* della giustizia civile (cd. DWGC) in luogo dei singoli uffici giudiziari,

si da assicurare, tra l'altro, la raccolta di dati sempre più omogenei e consentire un più reale e oggettivo raffronto degli stessi tra i diversi uffici. L'acquisizione ed il raffronto di dati omogenei consente all'evidenza la corretta ed uniforme applicazione dei criteri elaborati in tema di ritardi nel deposito dei provvedimenti e favorisce un approccio meno formalistico al relativo problema, nella consapevolezza che il valore fondamentale, di rilevanza costituzionale, sotteso alla sanzione del ritardo nel deposito, non è tanto quello del rispetto della tempistica della redazione dei provvedimenti in sé quanto quello della ragionevole durata del procedimento nel suo complesso.

Nel corso dell'anno 2018 sono state inoltre condotte penetranti verifiche in quei settori in cui l'attività giurisdizionale si interseca con filiere di interessi professionali economicamente significativi e nei quali l'attività degli uffici giudiziari più fortemente incide sul tessuto economico locale, dedicandosi particolare attenzione all'attività delle sezioni fallimentari, delle esecuzioni civili, delle misure di prevenzione, in parallelo con la tematica dei criteri di nomina e di retribuzione degli ausiliari del giudice, anche in ossequio alle significative modifiche di normazione primaria e secondaria succedutesi.

In ambito penale l'attività ispettiva si è concentrata in modo particolare sulla violazione dei termini massimi di custodia cautelare e si è esplicata con l'acquisizione di tutte le informazioni ed elementi di valutazione per ricostruire le singole vicende di tardiva scarcerazione. La particolare attenzione rivolta da questa Amministrazione al tema della libertà personale ha portato ad inaugurare il monitoraggio dei procedimenti iscritti presso le Corti d'Appello ai sensi degli artt. 314 ss. cod. proc. pen., con la verifica da remoto dei dati comunicati dalle Corti D'Appello, aventi ad oggetto il numero dei procedimenti per riparazione per ingiusta detenzione iscritti nell'ultimo triennio, il numero dei procedimenti definiti nello stesso periodo sopra indicato, distinguendosi le ipotesi di accoglimento della domanda da quelle di rigetto, il numero dei procedimenti conclusi con ordinanza di accoglimento non più soggetta ad impugnazione. Si è altresì ampliato lo spettro degli accertamenti in sede di verifica ispettiva ordinaria a tutte le ipotesi di ingiusta detenzione, integrando i controlli già

previsti sulla applicazione e gestione delle misure custodiali e sull'indebita protrazione delle stesse in violazione dei termini di legge

E', infine, proseguita l'attività di rilevazione delle inerzie investigative, con riferimento all'intero ufficio o al ruolo di singoli sostituti, nelle ipotesi di significativo accumulo di procedimenti giacenti da lungo tempo senza che sia stata svolta per essi alcuna attività istruttoria, tenendosi conto della tipologia dei procedimenti, della situazione complessiva dell'ufficio, del raffronto tra i ruoli dei singoli sostituti e dei rispettivi settori di competenza.

Con riferimento alle corti d'appello, rivelaesi essere il vero punto dolente nell'effettività di una risposta adeguata di giustizia, per le difficoltà nella fissazione dei processi, nel compimento degli adempimenti predibattimentali e postdibattimentali, nella tenuta degli scadenziari delle custodie cautelari e, dunque, per l'eccessiva durata dei processi stessi, è stato costituito un gruppo di lavoro, denominato "Ufficio studi ed innovazioni" composto da magistrati dell'Ispettorato, cui, attraverso l'analisi delle criticità più rilevanti riscontrate e la comparazione dei dati raccolti nel corso dell'attività ispettiva, sono demandate, tra l'altro, l'elaborazione di proposte di miglioramento della funzionalità degli uffici, da attuare nel corso di successive attività ispettive ovvero da proporre ad altre articolazioni del Ministero della Giustizia e la promozione e diffusione delle prassi virtuose riscontrate in sede ispettiva negli altri uffici giudiziari.

In applicazione della descritta metodologia e dei citati obiettivi, nell'anno 2018 sono state definite due ispezioni mirate, di cui una disposta nel corso del 2018 ed un'altra pendente dal precedente anno; sono state programmate ed effettuate ispezioni ordinarie che hanno riguardato 185 uffici giudiziari distribuiti in 20 circondari e 49 uffici di mediazione, all'esito delle quali sono state trasmesse al Capo dell'Ispettorato 121 segnalazioni preliminari, finalizzate a prospettare eventuali responsabilità disciplinari; 52 sono ancora in corso, 23 sono state concluse con proposte di archiviazione; 1 è stata conclusa con riunione ad altro fascicolo; 3 sono state concluse con proposte di azione disciplinare; 40 sono state concluse con trasmissione degli atti

agli organi di vigilanza, 25 sono relative alla magistratura onoraria; 2 sono state concluse con proposta di ispezione mirata.

Nel corso dell'anno, sono state inoltre esaurite 252 procedure di monitoraggio delle attività di regolarizzazione poste in essere dagli uffici, riferite a prescrizioni e raccomandazioni impartite nell'anno o all'esito di precedenti ispezioni. Tale attività, che sempre più si caratterizza per i suoi connotati di stimolo e impulso diretto ad elevare la qualità dei servizi interessati, riveste una particolare importanza sia sotto il profilo della rimozione delle singole criticità, sia sul più generale piano del miglioramento della funzionalità ed efficienza degli Uffici giudiziari

Particolare attenzione è stata infine dedicata alla tematica della cooperazione giudiziaria e delle attività multilaterali delle organizzazioni internazionali, a fronte della crescente dimensione transnazionale della criminalità organizzata e delle sfide poste dal terrorismo internazionale. Nell'ambito di questo contesto è stato costituito un Gruppo di lavoro che promuova e consolidi, in sinergia e su delega specifica dell'ufficio di Gabinetto, le iniziative sussistenti con riferimento al settore internazionale, prime tra tutte quelle attualmente in corso ed aventi ad oggetto la cooperazione giudiziaria civile e la realizzazione di una rete europea degli Ispettorati (RESIJ).

3.3 Uffici di prossimità.

L'idea di giustizia che si vuole fornire sul punto ai cittadini è quella di un bene presente sul territorio, in modo da venire incontro all'esigenza, avvertita specialmente dalle fasce deboli e soprattutto nei territori fortemente delocalizzati rispetto a quelli ove hanno sede gli uffici giudiziari ovvero a quelli in cui la domanda di tutela è preponderante per l'esistenza di fattori di criticità sociale, di poter ottenere tutela di diritti, accedendo ad un unico luogo ove convergono gli enti che, a diverso titolo, partecipano alla costruzione del sistema delle tutele.

Questa è la visione che ha ispirato il progetto degli Uffici di prossimità, azione di sistema promossa da questa amministrazione, che prevede la dislocazione in tutte le Regioni di punti di contatto e di accesso al sistema giudiziario, per ricevere

informazioni relative ai procedimenti giudiziari, inviare atti telematici, ritirare comunicazioni, notificazioni, ricevere consulenza ed aiuto, specialmente nei contesti della volontaria giurisdizione, senza doversi necessariamente recare presso gli uffici giudiziari. Gli Uffici di prossimità potranno garantire un servizio completo e integrato di orientamento e consulenza, specialmente alle fasce più deboli, per la trasmissione degli atti che non richiedono l'ausilio di un legale, quali ricorsi, istanze, allegati e rendiconti. In questo modo i cittadini avranno un punto di riferimento "sotto casa", dove potranno sbrigare tutte le pratiche che prima potevano avviare solo in tribunale e, allo stesso tempo, avere a disposizione tutti i servizi collegati forniti dalle altre Istituzioni coinvolte nel progetto, ossia Regioni, Comuni e Uffici giudiziari.

A tal proposito il Ministero della Giustizia metterà a loro disposizione le risorse economiche stabilite, i modelli da adottare, il piano di formazione ed i relativi materiali, oltre ai *software* di gestione degli sportelli aperti al pubblico. Utilizzando i fondi resi disponibili dal Ministero, le Regioni provvederanno a coinvolgere i Comuni disponibili a ospitare gli Uffici di prossimità, fornendo le dotazioni materiali necessarie, ad attivare i percorsi formativi, a garantire la diffusione ed eventualmente la personalizzazione dei supporti informatici messi a disposizione del progetto, a curare il piano di diffusione e comunicazione, a supportare la digitalizzazione dei procedimenti in materia di volontaria giurisdizione. Grazie agli Uffici di prossimità i cittadini avranno, quindi, un filo diretto con chi amministra la giustizia e potranno avere risposte più veloci alle loro domande su questioni che riguardano la sfera familiare e personale.

Negli ultimi mesi del 2018 si è dato celere impulso alla fase operativa di tale iniziativa, avviandosi, in collaborazione con i tribunali e gli enti locali e territoriali, tre progetti pilota iniziati, con una scelta di assoluto valore simbolico, dalla città di Genova con l'inaugurazione dello sportello di Bolzaneto avvenuta lo scorso 21 novembre; a seguire sono stati inaugurati: il 3 dicembre scorso, gli Uffici di prossimità nel quartiere 3 di Firenze e ad Empoli; il 6 dicembre gli sportelli di Pinerolo e di Moncalieri; lo scorso 11 dicembre 2018, l'ufficio di Roma.