

Circolare 21 dicembre 2021 - Reclutamento, mansioni modalità di lavoro dei primi 8.250 addetti all'ufficio pe ai sensi del decreto-legge n. 80 del 2021

21 dicembre 2021

prot. m_dg.DOG.21/12/2021.0268670.U

Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e

Direzione Generale del Personale e della Formazione

Al Sig. F

Al Sig. Procuratore Generale

Ai Sig.ri Procuratori Generali

Ai Sig.ri Pro

Ai Sig.ri Diri

Al S

Al Sig.

Al Sig. Capo del Dipartimento dell'organizzazi

Al Sig. Direttore Generale per il

Oggetto: Reclutamento, mansioni, formazione e modalità di lavoro dei primi 8.250 addetti ai sensi del decreto-legge n. 80 del 2021.

- Il Progetto Capitale Umano.** Ad integrazione di quanto più ampiamente e organicamente illustrato nel Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi n. 228522.U del 3 novembre 2021, dei progetti organizzativi n. 254463.U del 2 dicembre 2021, nonché della circolare del Direttore generale organizzativa sugli indicatori di raggiungimento degli obiettivi n. 238068.U del 12 novembre 2021, a tutte le realtà distrettuali operato a livello dipartimentale, è opportuno precisare alcuni aspetti inerenti alla modalità di lavoro, la gestione e la formazione del personale amministrativo con qualifica di addetto a tempo determinato, che non possono essere assunti nell'ambito del Piano nazionale per la ripresa e la resilienza – PNRR.

La linea di progetto "Capitale Umano" prevede – come meccanismo fondamentale, e di fatto imprescindibile – l'assunzione di personale a tempo determinato, con contratti a tempo determinato, di 21.910 unità di personale non presenti nell'odierno ordinamento professionale. Questa massiccia immissione di risorse umane

dello **status** professionale riconosciuto ai profili professionali assunti nell'ambito del Piano nazionale personale già in servizio nei ruoli dell'Amministrazione giudiziaria.

L'ordinamento del pubblico impiego italiano, in primo luogo, nonostante sia caratterizzato dal rapporto modello standard (in quanto adeguato al fabbisogno ordinario delle risorse umane necessarie alle istituzioni), prevede altresì la possibilità per la pubblica amministrazione di ricorrere al contratto a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, che non possono perta ordinario o permanente. Ogni logica di precariato è quindi già radicalmente esclusa dalla normativa sanzionatorie che derivano dalla violazione delle disposizioni in tema di apposizione di un termine nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Ai pubblici dipendenti assunti con contratto a tempo determinato sono dunque pienamente riconosciuti i favorevoli previsti dall'ordinamento vigente, in ambito sia non patrimoniale (assunzione concorsuale all'inquadramento e alle mansioni; fruizione di tutele sociali, anche a salvaguardia della disabilità e al procedimento disciplinare; diritti sindacali), sia patrimoniale (trattamento economico fondamentale, particolare per quanto attiene ai livelli retributivi).

In questo nettissimo perimetro ordinamentale, si collocano la pianificazione e l'azione amministrativa di reclutamento delle 21.910 unità di personale laureato e diplomato previsto dalla linea di progetto C

In particolare, pur essendoci la possibilità di adottare ritualmente ad altre forme flessibili di lavoro (come la somministrazione di lavoro) e persino di ricorrere ad altre modalità, quali i tirocini, che non postulano lavoro neppure per il tramite di un soggetto terzo, non è stato mai posto in discussione, nella lunga formalizzazione del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza, l'assioma fondamentale per cui l'assunzione è necessaria per gli obiettivi di digitalizzazione, edilizia giudiziaria e abbattimento delle pendenze e deve essere svolta da personale assunto e gestito dall'Amministrazione giudiziaria. Questa scelta è stata pienamente confermata dall'evidente effetto di volano per la ripresa economica conseguente alla massiccia immissione di giovani risorse adeguate alle mansioni svolte), sia per la coerenza con il sistema di garanzie offerte ai lavoratori dal

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

- "Per quanto attiene al trattamento economico fondamentale ed accessorio e ad ogni istituto contrattuale di cui al comma 2, lettere a), c), e), g), h) e i), sono equiparati ai profili dell'area III, posizione economica F1"
- "Per quanto attiene al trattamento economico fondamentale ed accessorio e ad ogni istituto contrattuale di cui al comma 2, lettere b), d) e f), sono equiparati ai profili dell'area II, posizione economica F2, e il profilo di cui al comma 2, lettere c), e), g), h) e i), sono equiparati ai profili dell'area II, posizione economica F1" (articolo 13, comma 3).

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

- la sottrazione alla contrattazione collettiva della determinazione delle declaratorie dei profili e dei livelli retributivi, per il motivo che in sede di relazioni sindacali non avrebbe potuto essere rimessa in discussione la struttura retributiva;
- la possibilità per l'amministrazione di stabilire (comunque "sentite le organizzazioni sindacali") "paesaggi" di lavoro, allo svolgimento della prestazione lavorativa, con riferimento al lavoro agile e alla distribuzione flessibile delle risorse, in tal modo, come meglio chiarito **infra**, non solo di individuarne le modalità più efficaci ed efficienti, ma anche di promuovere la conciliazione vita-lavoro.

Alla luce delle riflessioni che precedono, si ribadisce dunque con la massima nettezza di termini com

Tra i vari modelli astrattamente possibili, si è ritenuto, per molteplici ragioni, di non costruire il nuovo assistente del giudice (e quindi in un'ottica schiettamente personalistica), bensì individuando un momento più schiettamente decisorio, pertinente in via esclusiva al personale magistratuale, e l'attività amministrativa) che precede e segue tale momento.

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

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

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

Con successivo decreto del 28 settembre 2021, le suddette 8.050 unità sono state distribuite tra tutti i Distretti, rispettivamente, a 1.735 nelle Corti di appello e 6.315 unità nei tribunali ordinari.

5. **“Ufficio” o “uffici” per il processo?** Con atto di chiara natura programmatica, il **“progetto organico 2021** dal Capo dell'Ufficio giudiziario di concerto con il dirigente amministrativo, deve essere regolare le strutture organizzative denominate ufficio per il processo, degli addetti selezionati in modo da corrispondere ai valori (articolo 12, comma 3, del decreto-legge n. 80 del 2021).

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

In primo luogo, può quindi osservarsi come non necessariamente debba esserci una corrispondenza e un unico ufficio del processo costituito al suo interno. Sarà viceversa possibile – ed anzi consigliata dall'amministrazione, già ampiamente sperimentate in tal senso – modulare distinte **“strutture organizzative”** in settori di intervento. Nulla peraltro esclude che un singolo addetto possa essere assegnato a un ufficio in modo interamente residuale, ad un'altra analoga articolazione: può darsi l'esempio del dipendente in servizio nel settore civile o penale che collabori anche con l'ufficio del processo che, a livello centralizzato, si occupa della implementazione della banca dati della giurisprudenza della Corte o del Tribunale.

L'unico criterio di costruzione delle strutture all'interno di un Ufficio giudiziario è dunque quello della rispondenza alle problematiche che attingono le singole realtà locali, anche in un'ottica dinamica in costante e concreta situazione all'interno dell'ufficio. Sempre mantenendo un'attenzione costante al raggiungimento dell'equilibrio delle risorse e dell'arretrato (sulla base del quale sarà valutato l'adempimento da parte dell'Italia delle risorse finanziarie), non è dunque di per sé esclusa la possibilità di assegnare risorse a sezioni o settori **“paniere Cepej”**. L'entità numerica dei contingenti in arrivo presso i singoli Uffici giudiziari, tutt'altro che in evidenza che sia rimessa alla prudente valutazione degli organi apicali la loro oculata distribuzione.

Ad ogni buon conto, come fisiologica conseguenza della natura **“aggiuntiva”** e non **“sostitutiva”** dell'ufficio, si manterranno la piena funzionalità le ulteriori e distinte risorse già assegnate all'ufficio per il processo, in luogo i magistrati onorari, i tirocinanti ai sensi dell'articolo 73 del decreto-legge decreto legge 9 agosto 2013, n. 98, e i **research officers** che collaborano con le Sezioni di giustizia a seguito del Protocollo stipulato con l'Ufficio europeo di sostegno per l'asilo - EASO.

informatiche per il loro superamento; approfondimento giurisprudenziale e dottrinale; ricostruzioni fattispecie proposte; supporto per indirizzi giurisprudenziali sezionali; supporto ai processi di digitalizzazione dell'ufficio e monitoraggio dei risultati; raccordo con il personale addetto alle cancellerie”.

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

Il primo ambito in cui si collocano le mansioni del nuovo profilo professionale è dunque quello della gestione del ruolo e delle priorità di trattazione, a supporto – organizzativo, amministrativo, tecnico-giuridico – della attività giudicante, che resta evidentemente rimessa in ultima analisi all'esclusiva sfera decisionale del giudice.

Queste mansioni costituiscono un **novum** nel panorama ordinamentale e sono pertanto ampiamente operativi dovrà in ogni caso essere letta in concreto nella cornice operativa di modalità di lavoro in cui il magistrato ha un coinvolgimento attivo nell'organizzazione quotidiana del lavoro (preparazione dell'udienza e successivamente un'ampia condivisione di riflessioni e spunti operativi sulla gestione del ruolo e sulle priorità di trattazione con una particolare attenzione alla più fluida comunicazione sia con il personale amministrativo (anche in sede di lavoro e della non sempre contemporanea presenza in sede delle varie categorie di personale), sia con il personale a cui si è assegnati o di altri uffici del processo del medesimo ufficio giudiziario (ad esempio, per fini operativi).

D'altronde, è tutt'altro che priva di significato la mansione di **“raccordo con il personale addetto alle cancellerie”**, prevista per una qualifica solidamente collocata nella terza area funzionale del personale (anche) da cordone ombelicale tra la sfera giurisdizionale e l'esecuzione in via amministrativa degli atti, con conseguenti: spoglio delle nuove iscrizioni, verifica dei presupposti di priorità di trattazione, “scarico” della comunicazione alle parti, accertamento della definitività del provvedimento e cura della fase esecutiva, della strettissima correlazione tra studio del fascicolo e trattazione della causa nel luogo processuale (in sede di magistrato, togato o onorario, in udienza, con conseguente possibilità pertanto di celebrare l'udienza).

Nella stessa ottica di rafforzamento della capacità amministrativa delle cancellerie (anche liberando attualmente impegnate nelle attività sopra accennate), devono evidentemente leggersi le analoghe **“support[o alle] attività degli uffici dell'amministrazione statale, formulat[do] proposte e pareri ai funzionari, curan[do] l'attuazione dei progetti, delle attività amministrative e delle procedure del personale subordinato”**.

D'altronde, gli addetti all'ufficio per il processo, quale naturale conseguenza della loro qualifica ordinaria, potranno accedere con ADN ai registri di cancelleria e utilizzare tutti gli applicativi dell'amministrazione (anche eliminando le false pendenze).

In ultima analisi, sembra di potersi concludere che la cornice entro la quale gli addetti all'ufficio per il processo possono prestare la loro prestazione lavorativa per quanto attiene alle competenze propriamente amministrative può essere valutata in riferimento a tutte le funzioni ritualmente espletabili dall'omologa figura di ruolo con formazione giuridica, retribuita F1, ovvero il “funzionario giudiziario” (ivi compresa, come accennato, la funzione di assistente giudiziario) – per impossibilità di utilizzo di qualifiche della seconda area – questa può essere svolta, comunque, **a fortiori**, quando i fascicoli trattati in quella stessa udienza siano stati oggetto di studio e di trattazione.

L'ampiezza delle mansioni a cui il nuovo profilo professionale può essere adibito consegna pertanto un ventaglio di soluzioni – sicuramente sempre emendabile e migliorabile nel tempo, col mutare delle condizioni e con l'utilizzo in base alle specifiche necessità. I riscontri avuti durante il costante dialogo con gli Uffici per il processo saranno sedi dove la produttività dei magistrati è già molto alta ed hanno perciò bisogno di una parte del personale amministrativo ed altri in cui le più varie ragioni (frequente **turn over** del personale giudicante, arretrati, ecc.) consiglieranno al contrario di dispiegare la gran parte delle nuove risorse nell'attività di ausilio all'udienza.

In particolare, ai sensi dell'articolo 13 del decreto-legge n. 80 del 2021, saranno assunte 1.060 unità inquadrati nella terza area, F1, e 3.000 unità di operatori di data entry, inquadrati nella seconda area. Per gli operatori giudiziari, è previsto per l'accesso come titolo di studio il diploma di istruzione secondaria superiore. Il prevedibile **surplus** di provvedimenti depositati potrà essere lavorato e definito grazie (anche) a quei numeri anche in questo caso tutt'altro che irrilevanti, pari di fatto ad oltre la metà degli addetti all'ufficio per sostenere adeguatamente le attività esecutive e quelle gestionali delle Cancellerie.

- g). **L'ufficio "ordinario" per il processo de iure condendo.** L'ufficio per il processo era un istituto già esistente (e operativo con risultati anche estremamente positivi in molti Uffici giudiziari) e continuerà ad essere tale alla naturale scadenza dei termini, le risorse PNRR.

Ciononostante, ogni esperienza e ogni riflessione maturata in ambito Recovery sarà anche in futuro deve essere chiaro sin da adesso che se l'operatività delle risorse PNRR è necessariamente limitata l'uso concreto sarà invece un fondamentale viatico per costruire nella maniera più razionale possibile l'ufficio per il processo, o tutt'altro perché una buona parte del ceto giuridico italiano della prossima generazione si sarà formata deontologicamente – in questo ambito.

La legge 27 settembre 2021, n. 134, di riforma del processo penale, ha già indicato al legislatore di disciplinare nel dettaglio il rinnovato ufficio del processo, nel senso della sua più completa istituzione; la legge per la riforma del processo civile, l. 26 novembre 2021, n. 206. I due testi normativi prevedono l'assegnazione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (1.000 unità per il settore penale e 1.000 per il civile, con le rispettive coperture finanziarie).

Con queste premesse, anche la **temporaneità** della presenza degli addetti assunti in ambito PNRR si sta sfumando per molti versi verso la maggiore continuità possibile.

- h). **Le procedure di reclutamento.** Con bando della Commissione Ripam del 6 agosto 2021, è stato pubblicato un bando per titoli e prova scritta, su base distrettuale, avente ad oggetto il primo contingente di 8.171 unità. La specifica indicazione dell'esatto numero di posti previsti per ogni Distretto di Corte di Appello e per l'espletamento delle prove scritte, sono risultati complessivamente idonei 9.915 candidati; la presa in carico dei giudiziari è prevista per i mesi di gennaio-febbraio 2022.

Non è inutile segnalare come l'età media dei candidati risultati idonei sia del tutto in linea con l'ottica PNRR e, più specificamente, il progetto Capitale Umano Giustizia: il 38,5% ha meno di trent'anni (e l'età mediana si attesta sui trentuno anni). Peraltro, i meccanismi premiali previsti per l'attribuzione dei posti favoriranno ulteriormente i vincitori più giovani.

Per il Distretto di Trento (ivi compresa la Sezione distaccata di Bolzano), per esigenze di armonizzazione del personale in servizio presso gli Uffici situati nella Regione a statuto speciale, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale un bando **ad hoc**, di analogo contenuto, per complessivi 79 posti.

- i). **Limiti alla mobilità temporanea.** È tradizionalmente ben nota la scarsa appetibilità per i candidati provenienti dal centro-settentrionale (e di una parte non trascurabile di quelle del Sud e delle Isole).

Occorrevano quindi dei bilanciamenti che assicurassero la – quantomeno tendenziale – stabilità del personale assegnato. L'intera attività di reclutamento è stata dunque pensata su base distrettuale, con l'obiettivo di garantire in ambito territoriale i neo-assunti (anzi, già i candidati, che, sin dal momento della presentazione dell'istanza, nel distretto di corte di appello andranno a lavorare, qualora risultassero vincitori). In questo modo, è previsto anche per ogni riflessione di ordine personale, sia all'Amministrazione, onde garantire il raggiungimento degli obiettivi previsti dal PNRR.

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

È opportuno sottolineare altresì come appaia evidente alla luce del sistema delle fonti del diritto, con il quale – dando preventivamente corso alle relazioni sindacali, **sub specie** di confronto ai sensi della fissazione di modalità di lavoro agile prevalga anche sulle più rigorose recenti disposizioni in materia dipendenti ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, del decreto dell'Amministrazione dell'8 ottobre 2021 e delle conseguenti Linee guida del Dipartimento della Funzione

Giova sottolineare, da ultimo, come la Direzione generale dei sistemi informativi automatizzati fornisca all'ufficio per il processo un **notebook** con relativo **software**, idoneo ad operare da remoto ogni qual cosa comunque a poter svolgere la propria attività anche in sede senza occupare altre postazioni fisse. Al fine di sfruttare le risorse e delle tecnologie sta attivamente individuando ulteriori spazi, anche esterni ai locali dell'Amministrazione, per la presenza fisica dei nuovi assunti, nel pieno rispetto delle norme ordinarie ed eccezionali di sicurezza

3. **La formazione.** Dalla natura di pubblici impiegati dei nuovi assunti, discende anche inequivocabilmente (all'ingresso e in corso di servizio) è incombente di stretta pertinenza di questa Amministrazione, se non altro per il personale magistratuale (o amministrativo di ruolo) diversi dalla condivisione di conoscenze connaturate di **équipe**[1].

Per i nuovi assunti, sono pianificate – e già integralmente finanziate con risorse europee – 90.000 ore di formazione (gestionale, tecnica, informatica), sulla base delle specifiche esigenze formative, da parte dell'Ufficio personale e delle Scuole di formazione centrale e sul territorio, con l'ausilio dei referenti distrettuali, la Scuola Superiore della Magistratura e la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, nonché collaborazioni con enti **primis**, EASO) o privati.

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

La prima formazione di ingresso avrà luogo all'indomani della presa di possesso, per tutti i neo-assunti in materia di giustizia civile e penale, soprattutto a livello di diritto processuale, con specifica attenzione anche alla cancelleria e al funzionamento di tutti gli applicativi in uso, oltre a competenze più schiettamente gestionali

Subito dopo, lo specifico **feedback** con gli Uffici consentirà una corretta rilevazione del fabbisogno formativo di base dei rispettivi progetti organizzativi. Questa prima indicazione potrebbe essere, inizialmente, anche dovranno ricevere formazione in un determinato ambito disciplinare, riservando a un momento successivo all'esito della presa di possesso, della (auspicabile) sottoposizione a interviste preliminari per la più opportuna conseguente assegnazione ad uno o più uffici per il processo.

Questa Direzione generale, per il tramite dell'Ufficio II Formazione, provvederà per tempo, anche su richiesta, a comunicare agli Uffici giudiziari l'elenco dei corsi immediatamente disponibili per la formazione di ingresso e di specializzazione dei nuovi assunti (come cristallizzato nel decreto dirigenziale **ex** articolo 16, comma 1)

Nel prosieguo, sarà erogata ulteriore formazione specialistica, anche con finalità di aggiornamento (aggiornamenti normativi o giurisprudenziali di rilievo) e si terrà altresì conto di eventuali assegnazioni del dipendente

Per rilevare ogni eventuale ulteriore fabbisogno formativo specifico, sarà fondamentale una costante attività di formazione, centrale e distrettuali, e sul territorio, da cui potranno giungere suggerimenti e richieste in materia ritenute nondimeno di preminente interesse, anche solo a livello locale (ad esempio, il diritto tavolo di lavoro)

In ogni caso, gli addetti all'ufficio per il processo e i loro formatori avranno accesso alla piattaforma di banche dati e di materiali di consultazione.

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

...omissis...

3. Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo è autorizzata, subordinatamente all'approvazione della Commissione europea, per l'amministrazione della giustizia ordinaria la spesa di euro 235.000 per l'anno 2022, di euro 1.460.000 per l'anno 2023 e di euro 1.102.000 per l'anno 2024 [...], a cui si provvede nell'ambito dell'attuazione del Next Generation EU-Italia di cui all'articolo 1, comma 1037, della legge 30 dicembre 2023, ai commi da 1038 a 1050 del medesimo articolo 1”.

[2] Per tutto il personale PNRR, l'amministrazione, nelle successive procedure di selezione per il personale del Ministero della giustizia, può prevedere, qualora la prestazione lavorativa sia stata svolta per l'intero periodo di assegnazione, l'attribuzione in favore dei candidati di un punteggio aggiuntivo per il servizio prestato o, ovvero, alternativamente, nei soli concorsi pubblici per le qualifiche della medesima area professionale o professionale nel quale è stato prestato servizio, una riserva in misura non superiore al cinquanta per cento delle amministrazioni dello Stato, la suddetta attestazione può costituire titolo di preferenza a parità di titoli (articolo 13, comma 4).

[3] Per gli addetti all'ufficio per il processo, “il servizio prestato con merito e debitamente attestato costituisce titolo di preferenza a parità di titoli per l'accesso al concorso per magistrato ordinario, a norma dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 116 del 2008, qualora la prestazione lavorativa sia stata svolta per l'intero periodo sempre presso

1. costituisce titolo per l'accesso al concorso per magistrato ordinario, a norma dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 116 del 2008;
2. equivale ad un anno di tirocinio professionale per l'accesso alle professioni di avvocato e di notaio;
3. equivale ad un anno di frequenza dei corsi della scuola di specializzazione per le professioni legali, finali, intermedie e delle prove finali d'esame di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 17 novembre 1997, n. 280;
4. costituisce titolo di preferenza per l'accesso alla magistratura onoraria ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 116” (articolo 11, comma 5).

Itinerari a tema

PNRR Giustizia
