



POLITECNICO
MILANO 1863

Next Generation UPP.

Nuovi schemi collaborativi tra Università e uffici giudiziari Per il miglioramento dell'efficienza e delle Prestazioni della giustizia nell'Italia nord-ovest

Corte d'Appello di Milano. Analisi delle sezioni. Sezione Lavoro

29 marzo 2023



I modelli organizzativi per l'impiego degli AUP

L'impiego degli AUP lungo il flusso del fascicolo

I dati di flusso

I risultati del questionario agli AUP

Le competenze e *soft-skills* degli AUP





POLITECNICO
MILANO 1863

I modelli organizzativi per l'impiego degli AUP

1

All'interno delle Sezioni della Corte sono emersi sei diversi **modelli organizzativi** per l'impiego degli AUP ed è stato rilevato che la **Sezione Lavoro ha impiegato il modello 4).**

1

Modello AUP/fascicolo



- Gli addetti sono assegnati a un fascicolo di prima udienza.
- Il Consigliere relatore sceglie il tipo di mansioni da affidargli.
- Questo modello permette agli AUP di lavorare con diversi Consiglieri e di seguire per intero il percorso del fascicolo.

2

Rotazione sulle mansioni



- Tutti gli AUP svolgono diverse mansioni puntuali e verticali, a sostegno del lavoro di tutti i magistrati.
- Questo sistema consente di integrare in maniera graduale la lista di mansioni svolte dagli AUP.

3

Modello dei "mini-pool"



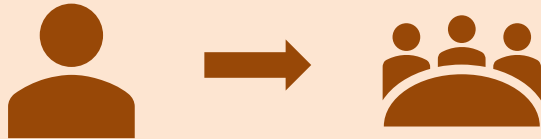
- Gli AUP sono assegnati non a un magistrato ma a una triade di magistrati (il *mini-pool*), dei quali uno svolge la funzione di referente principale per l'AUP.
- Anche in questo caso gli AUP ruotano sulle triadi.

2

Ogni modello presenta **vantaggi e svantaggi** per la formazione dell'AUP e per l'efficacia del lavoro dei Consiglieri

4

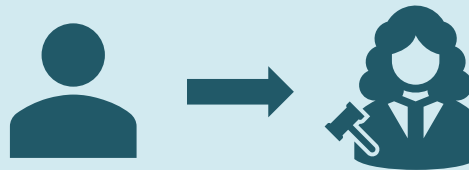
Modello Collegio



- Assegnazione a turno degli AUP ai Collegi.
- Questo modello permette agli addetti di lavorare di volta in volta con tutti i Consiglieri della Sezione e di seguire l'intero percorso dei fascicoli definiti dai Collegi.

5

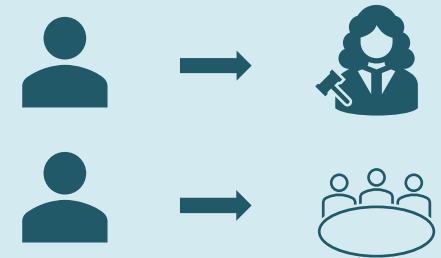
Modello one-to-one



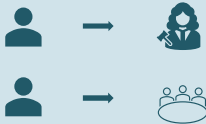



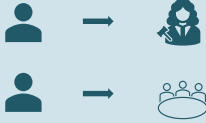

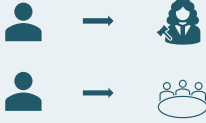




- In questo sistema un magistrato lavora affiancato da un AUP che svolge funzioni di assistenza all'attività giurisdizionale.
- È infatti spesso prevista una turnazione degli AUP, che progressivamente lavorano con tutti i Consiglieri.

6

Modello ibrido



- A ciascun Presidente di Sezione è assegnato un AUP secondo il modello *one-to-one*
- I restanti addetti vengono assegnati o secondo il modello dei "*mini-pool*" o in "*mini-team*" dedicati a turno alle diverse macro-attività della Sezione.

AREA CIVILE			AREA PENALE		
I	Modello ibrido		I	Modello dei «mini-pool»	
II	Modello AUP/fascicolo		II	Modello dei «mini-pool»	
III	Modello ibrido		III	Modello one-to-one	
IV	Modello ibrido		IV	Modello dei «mini-pool»	
V	Modello collegio		V	Rotazione sulle mansioni	
Lavoro	Modello collegio				

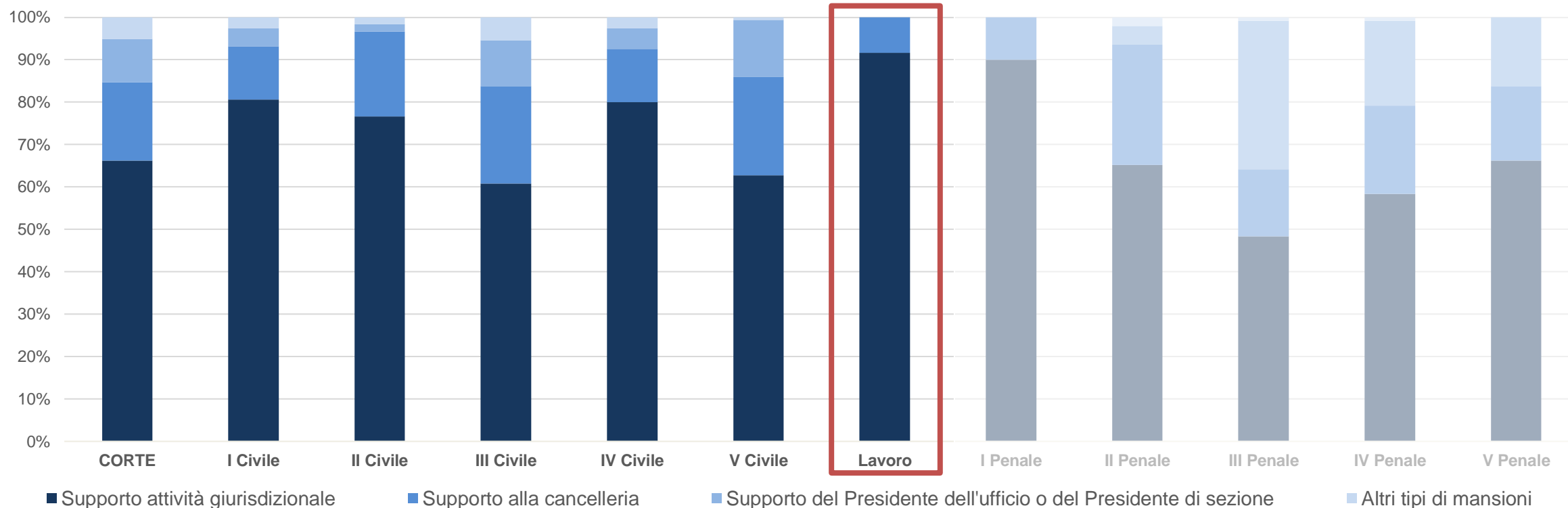


POLITECNICO
MILANO 1863

L'impiego degli AUP lungo il flusso del fascicolo

3

Secondo una rilevazione svolta sugli AUP della Sezione, essi dedicano **oltre il 90% del loro tempo lavoro in supporto ad attività giurisdizionale.**



«Suddivisione lavoro: Si indichi la percentuale del lavoro mensile dedicata a: i) Supporto attività giurisdizionale; ii) Supporto alla cancelleria; iii) Supporto del Presidente dell'ufficio o del Presidente di sezione; iv) Altri tipi di mansione.»





POLITECNICO
MILANO 1863

I dati di flusso

La metodologia di calcolo degli indicatori rilevanti e le simulazioni al 2026

4

Abbiamo definito gli indicatori rilevanti e calcolato i valori reali e simulati per il periodo dal 2018 al giugno 2026.



Indice di ricambio ("Simple CR")

= [definiti (anno, Sezione) / sopravvenuti (anno, Sezione)] * 100

Un indice maggiore di 100 è indicativo di una sezione in grado di aggredire l'arretrato, oltre a gestire la sopravvenienza dell'anno in corso.



Durata Prognostica ("Disposition Time")

= 365*(pendenti finali (anno, Sezione)/(definiti (anno, Sezione))



La circolare 12 novembre 2021 fissa gli obiettivi di riduzione del 56% in area Civile e del 28% in area penale

Questo rapporto quantifica il numero di giorni stimati per l'abbattimento dell'arretrato ai ritmi di definizione presenti e considerando costante la produttività dell'ufficio.

Le **simulazioni** dei dati di flusso e i calcoli degli indicatori di efficienza per gli anni 2023, 2024, 2025 e per il primo semestre 2026 (data entro cui raggiungere gli obiettivi PNRR) sono state condotte calcolando il numero di procedimenti sopravvenuti e definiti sulla base di quanto osservato negli anni precedenti (2018 e 2019) alla Pandemia e successivi (2021 e 2022). Il **2022**, in quanto periodo più vicino nel tempo e caratterizzato dall'ingresso degli Addetti all'Ufficio per il Processo, ha assunto un coefficiente di ponderazione doppio rispetto agli altri periodi.

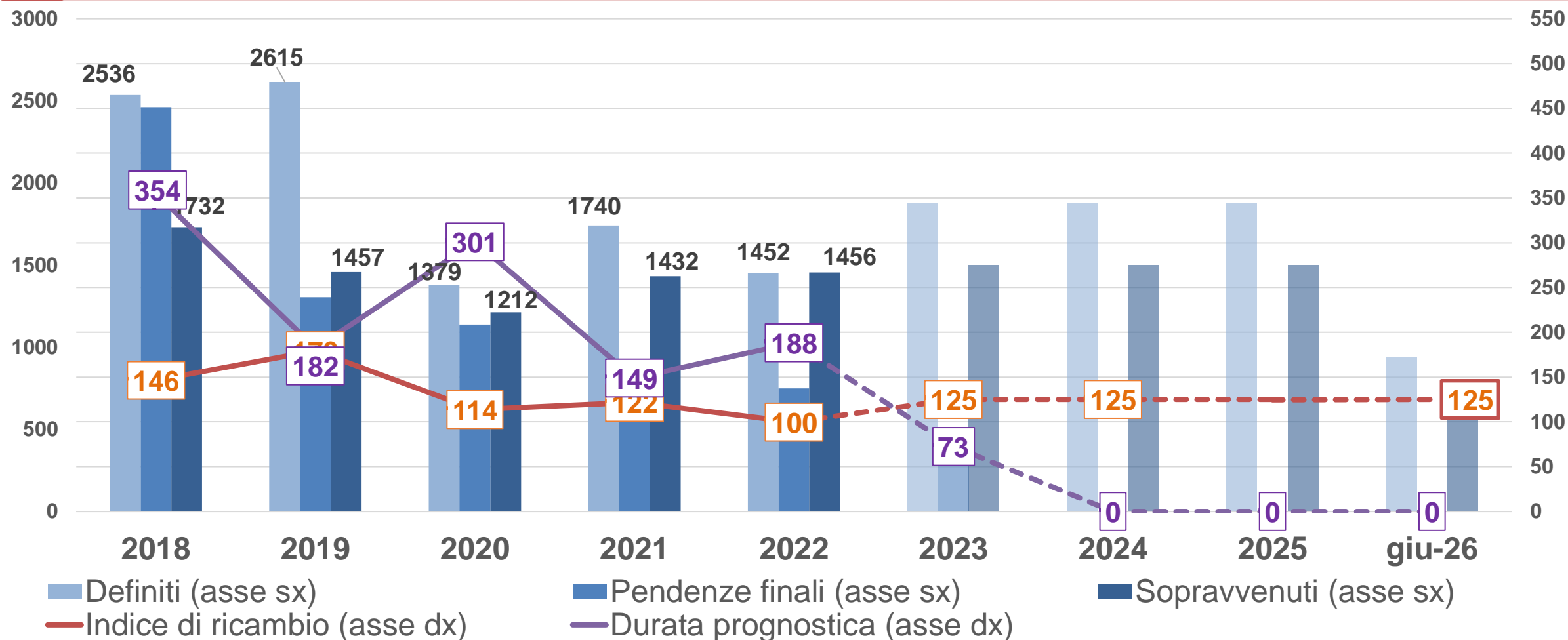


Dati di flusso reali e simulati, 2018 – giugno 2026

Sezione Lavoro, Corte d'Appello di Milano
29.03.2023

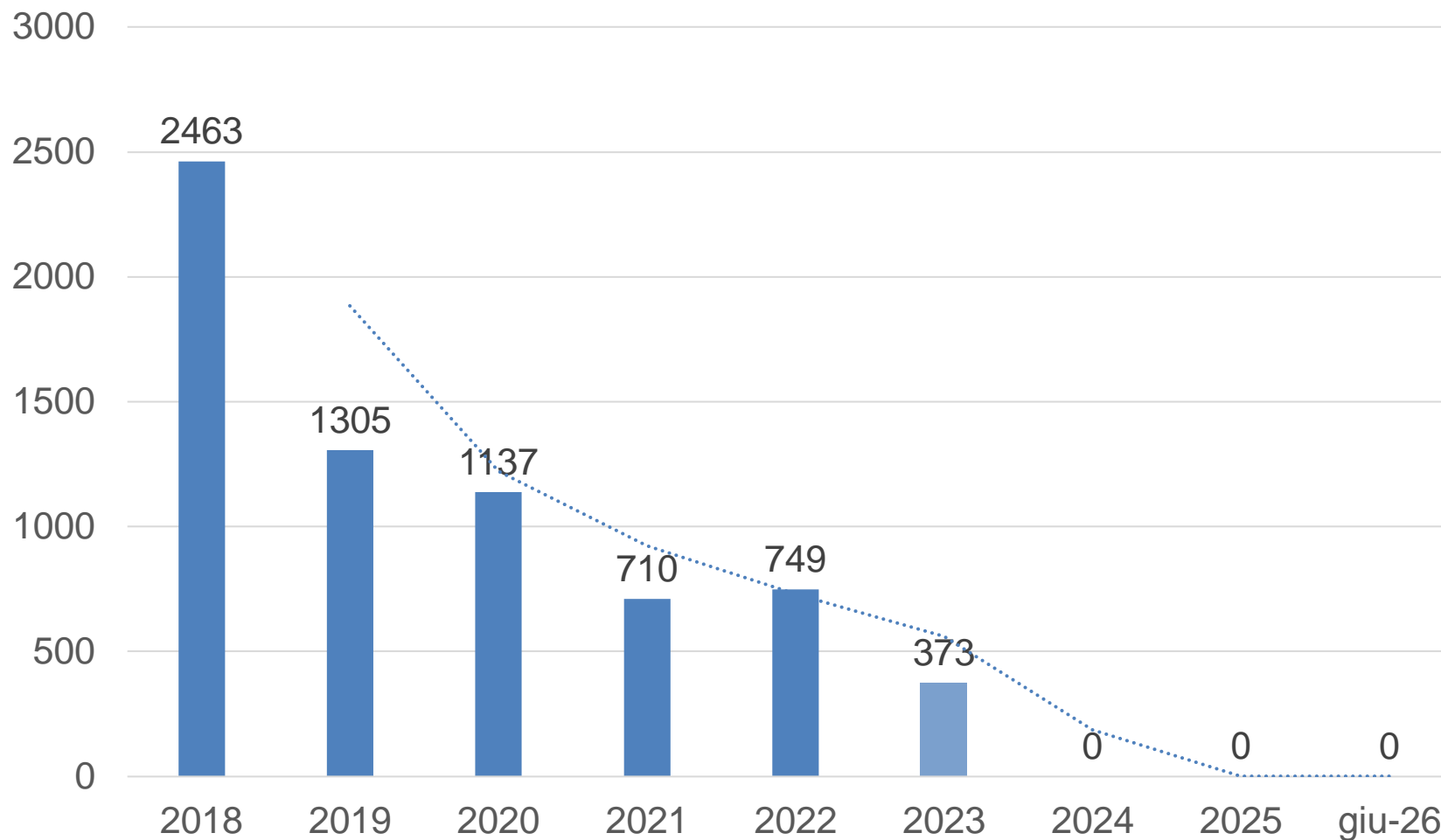
5

Con opportuna formazione degli AUP, la Sezione potrebbe azzerare la pendenza (e quindi il DT) nel giro di due anni.



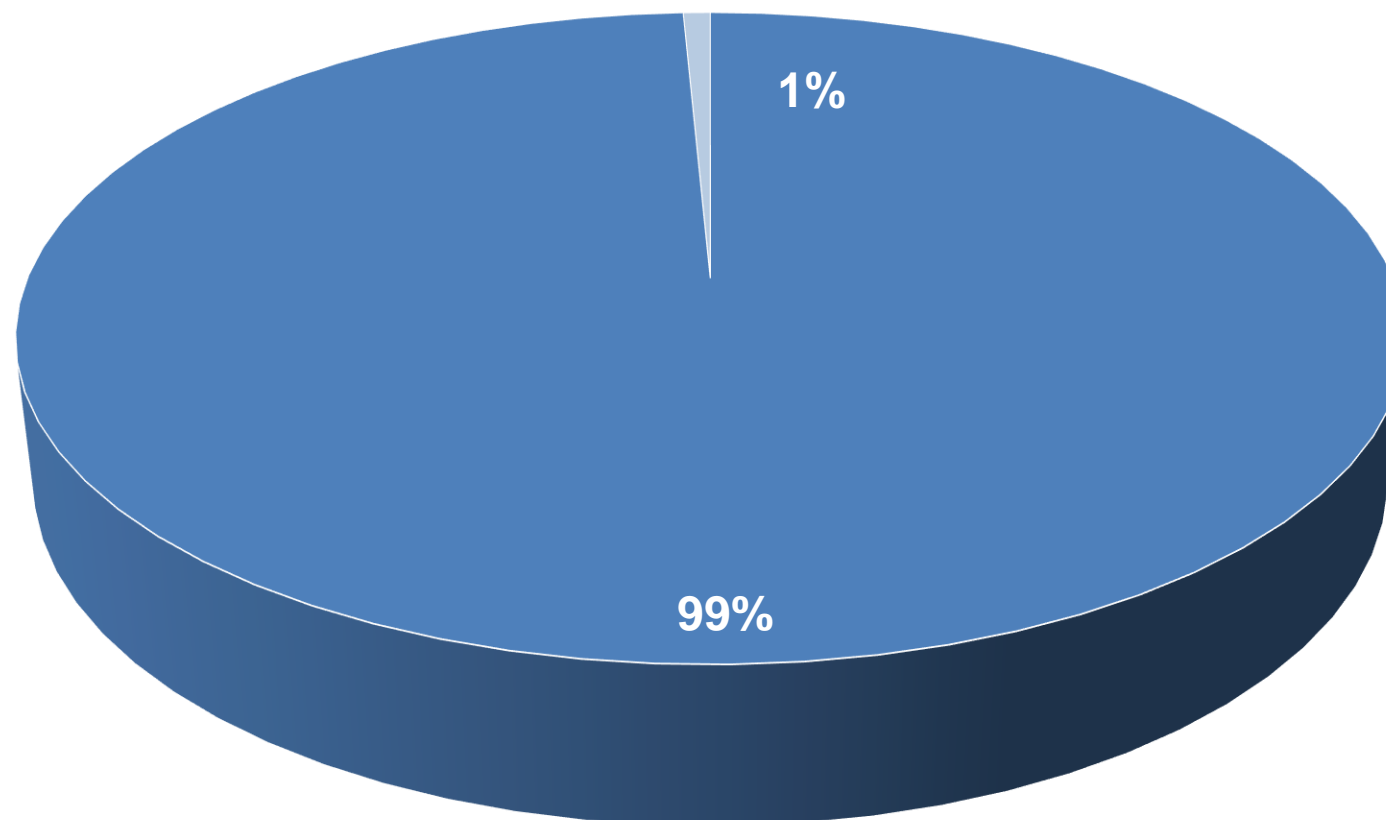
6

La pendenza è diminuita costantemente dal 2018 al 2021. **Attenzione a non invertire la tendenza.**



7

A novembre 2022 **soltanto l'1%** della pendenza risaliva a prima del 2021. L'obiettivo è stato raggiunto



■ 2021 e 2022 ■ Ante 2021



Anno di iscrizione dei procedimenti pendenti

Sezione Lavoro, Corte d'Appello di Milano
29.03.2023

8

A novembre 2022 la Sezione aveva smaltito **la quasi totalità** dei procedimenti iscritti prima del 2021.



Rilevazione: ■ 31 marzo 2022 ■ 20 maggio 2022 ■ 30 giugno 2022 ■ 30 novembre 2022



POLITECNICO MILANO 1863

Elaborazione del Gruppo di lavoro su dati annuali
Corte d'Appello di Milano – Sezione Lavoro

9

La Sezione ha **già raggiunto entrambi gli obiettivi nazionali** (Disposition Time/durata prognostica e arretrato).

Area	Sezione	Obiettivi	Valore 2022	Riferimento nazionale dic-2019	Target nazionale giu-2026	Stato	Riferimento interno dic-2019	Target interno giu-2026	Stato
Civile	I	riduzione DT del 56%	364	654	288		413	182	
		riduzione arretrato ultra-biennale	6%	n.d.	<2%		n.d.	<2%	
	II	riduzione DT del 56%	218	654	288		405	178	
		riduzione arretrato ultra-biennale	4%	n.d.	<2%		n.d.	<2%	
	III	riduzione DT del 56%	367	654	288		316	139	
		riduzione arretrato ultra-biennale	2%	n.d.	<2%		n.d.	<2%	
	IV	riduzione DT del 56%	313	654	288		525	231	
		riduzione arretrato ultra-biennale	14%	n.d.	<2%		n.d.	<2%	
	V	riduzione DT del 56%	208	654	288		301	132	
		riduzione arretrato ultra-biennale	5%	n.d.	<2%		n.d.	<2%	
	LAV	riduzione DT del 56%	188	654	288		183	80	
		riduzione arretrato ultra-biennale	<1%	n.d.	<2%		n.d.	<2%	



LEGENDA

- Obiettivo raggiunto
- Trend in linea con l'obiettivo
- Trend piatto/migliorabile
- Trend non in linea con l'obiettivo
- Trend non misurabile

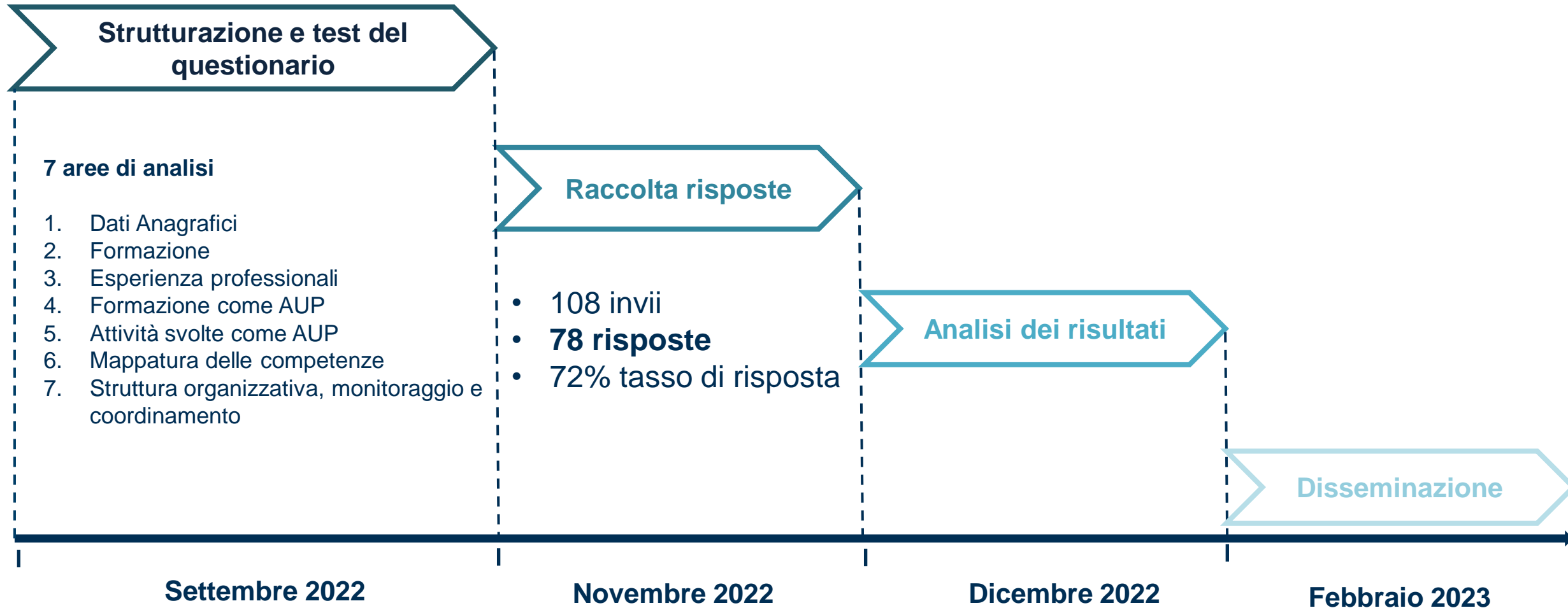


POLITECNICO
MILANO 1863

I risultati del questionario agli AUP

10

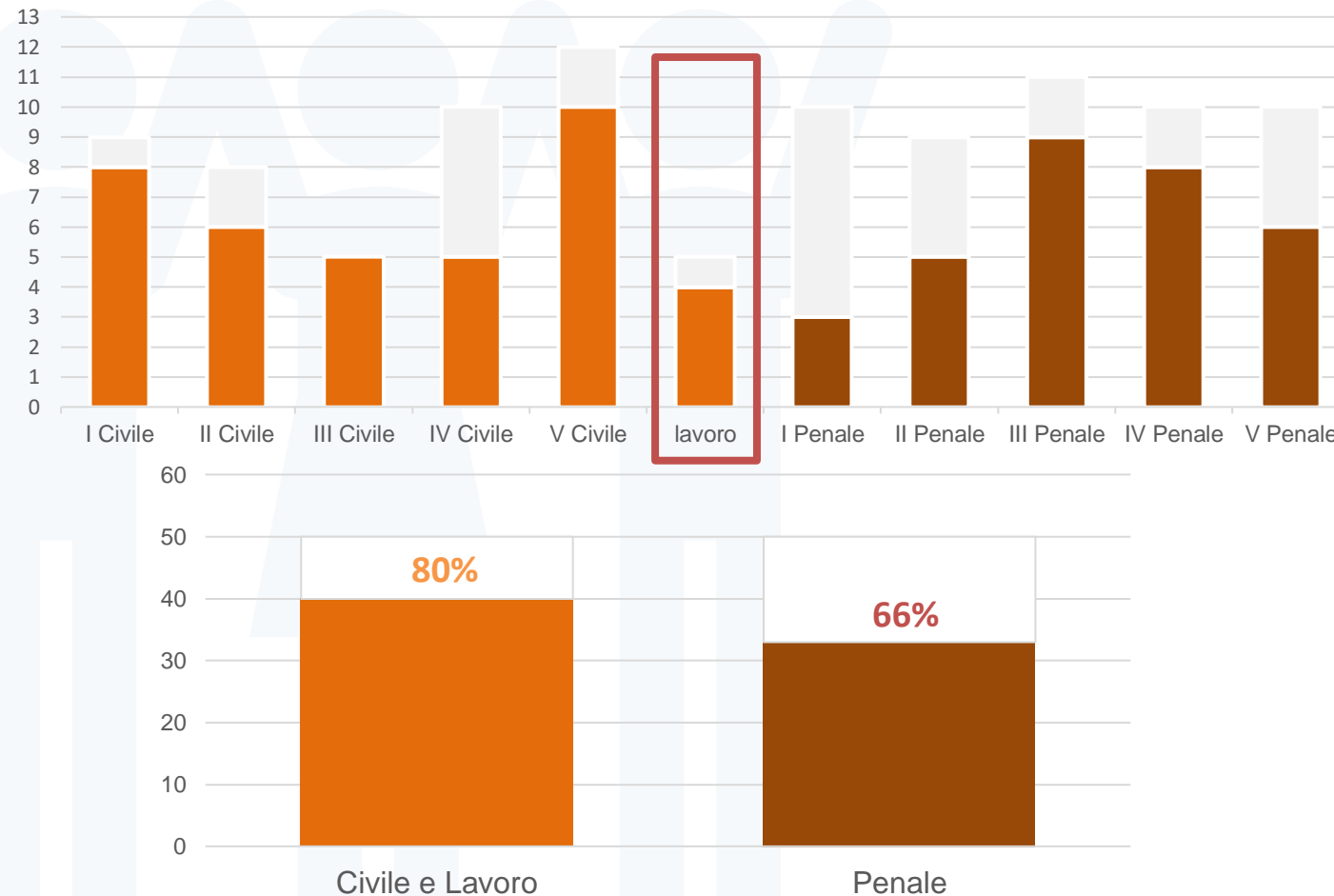
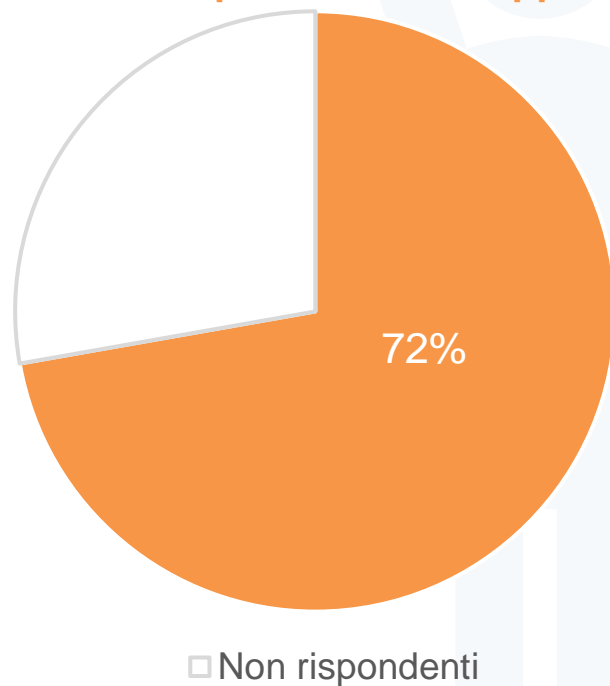
L'obiettivo del questionario è stato di mappare i profili degli AUP, le competenze acquisite e il grado di soddisfazione.



11

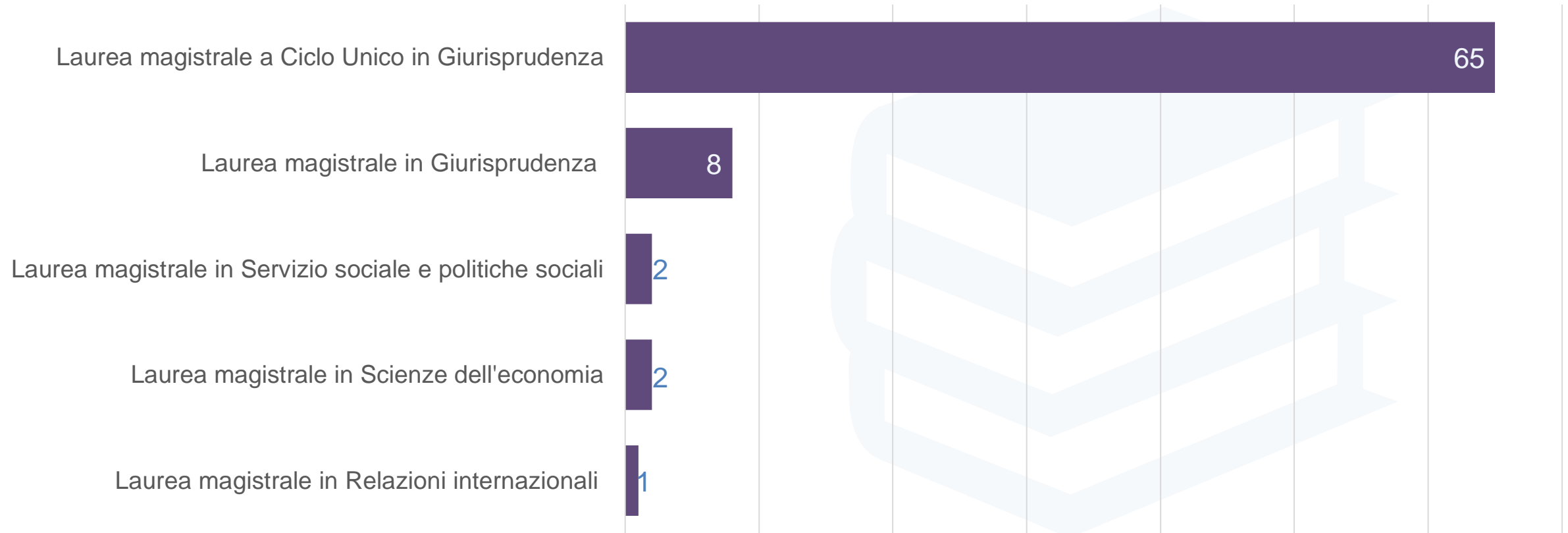
Il tasso di risposta varia molto di sezione in sezione. La Sezione Lavoro ha avuto un tasso di risposta pari all'80%.

Tasso di risposta Corte d'Appello



12

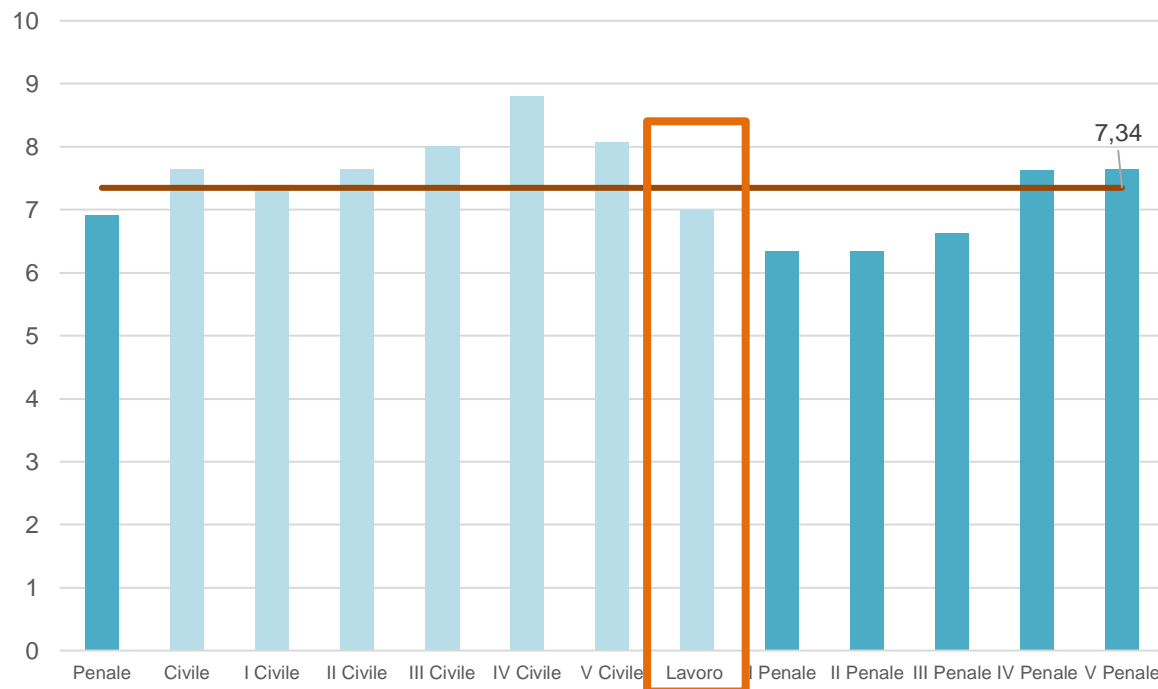
La maggior parte degli AUP ha conseguito la laurea magistrale a ciclo unico in Giurisprudenza.



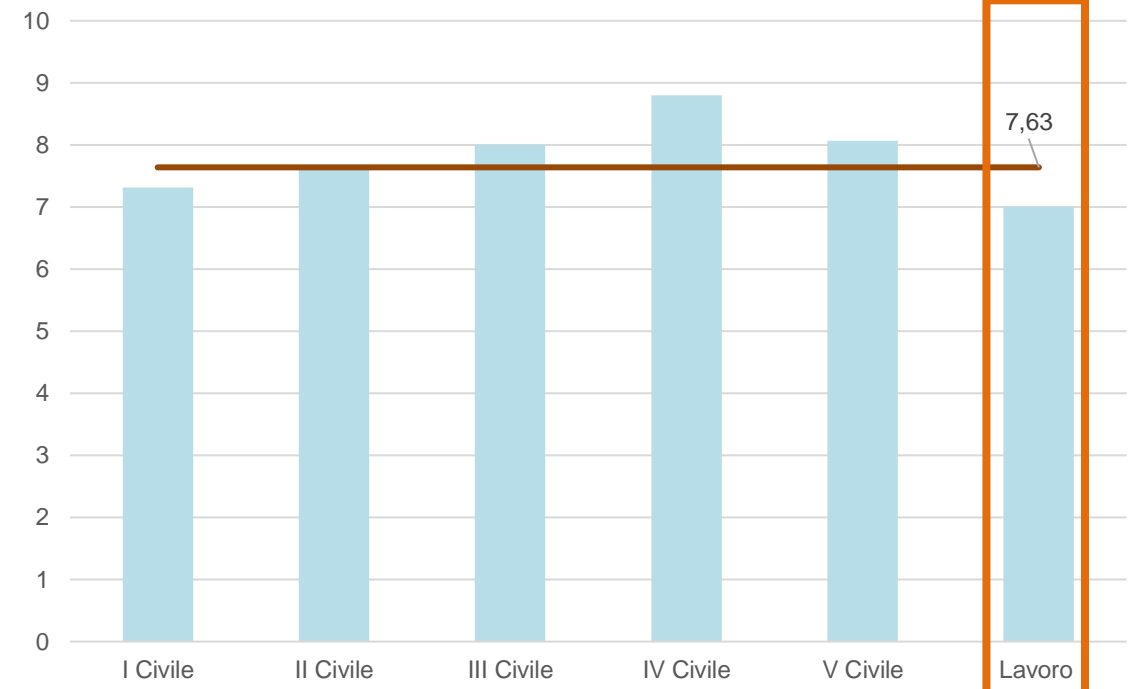
13

La soddisfazione espressa dagli AUP della Sezione è leggermente sotto alla media della Corte e alla media dell'area civile.

Soddisfazione complessiva rispetto al resto delle sezioni della Corte



Soddisfazione complessiva rispetto al resto dell'area civile



«Su una scala da 1 (per nulla soddisfatto) a 10 (totalmente soddisfatto) come giudica la sua esperienza da AUP finora?»





POLITECNICO
MILANO 1863

Le competenze e *soft-skills* degli AUP

Cooperazione	Visione sistemica		essere in grado di comprendere le relazioni e implicazioni tra parti diverse dell'ufficio giudiziario e del contesto in cui opera.
	Orientamento al Servizio		operare in una ottica di servizio all'interno e all'esterno dell'ufficio, consapevole delle esigenze dei diversi soggetti interessati.
Lavorare per obiettivi	Problem solving		fare il possibile per individuare e mettere in pratica soluzioni adeguate ai problemi da affrontare nelle attività assegnate.
	Collaborazione verso il risultato		comprendere gli obiettivi e i traguardi da raggiungere offrendo e ottenendo collaborazione dalle altre persone a questo scopo.
Precisione	Attenzione alla qualità	★★★	operare con precisione curando l'accuratezza e verificando la correttezza del lavoro svolto in tutte le sue fasi.
	Gestione del proprio tempo di lavoro		pianificare la propria attività con efficacia per gestire al meglio anche le situazioni di particolare carico.

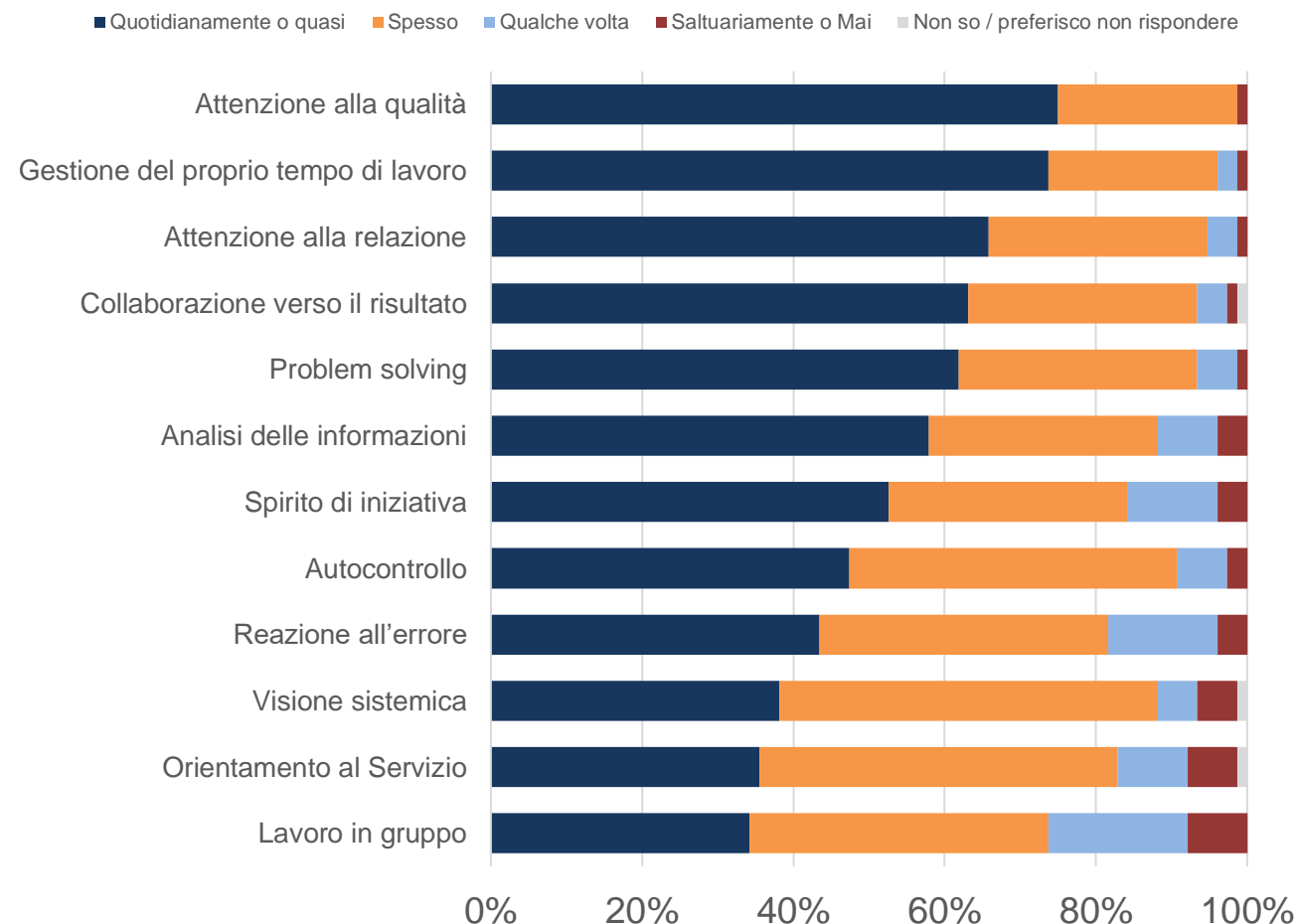
Approccio alle situazioni	Spirito di iniziativa		agire rapidamente per proporre e/o attivare modalità di lavoro, idee, metodi, soluzioni a fronte di problemi ed opportunità.
	Analisi delle informazioni		reperire informazioni aggiuntive, anche non strutturate, al fine di ottenere una comprensione adeguata dell'oggetto del lavoro.
Capacità relazionale	Lavoro in gruppo		essere consapevole dell'importanza di integrare esperienze e professionalità diverse e di conseguenza facilitare il lavoro del gruppo.
	Attenzione alla relazione		sviluppare relazioni interpersonali positive sul lavoro.
Gestione delle criticità	Autocontrollo		gestire efficacemente le situazioni di stress.
	Reazione all'errore		individuare correttamente le cause di errori o altri eventi negativi e reagire ad essi in modo costruttivo.

14

La *soft-skill* più frequentemente richiesta è l'attenzione alla qualità.

Dalle analisi emerse dal questionario si può evincere che, presso la Corte d'Appello:

- Circa il **75%** degli AUP rispondenti ritiene di esercitare **L'attenzione alla qualità** e la **Gestione del proprio tempo di lavoro** quotidianamente.
- Solo il **32%** circa degli AUP esercita quotidianamente il **Lavoro in gruppo**.

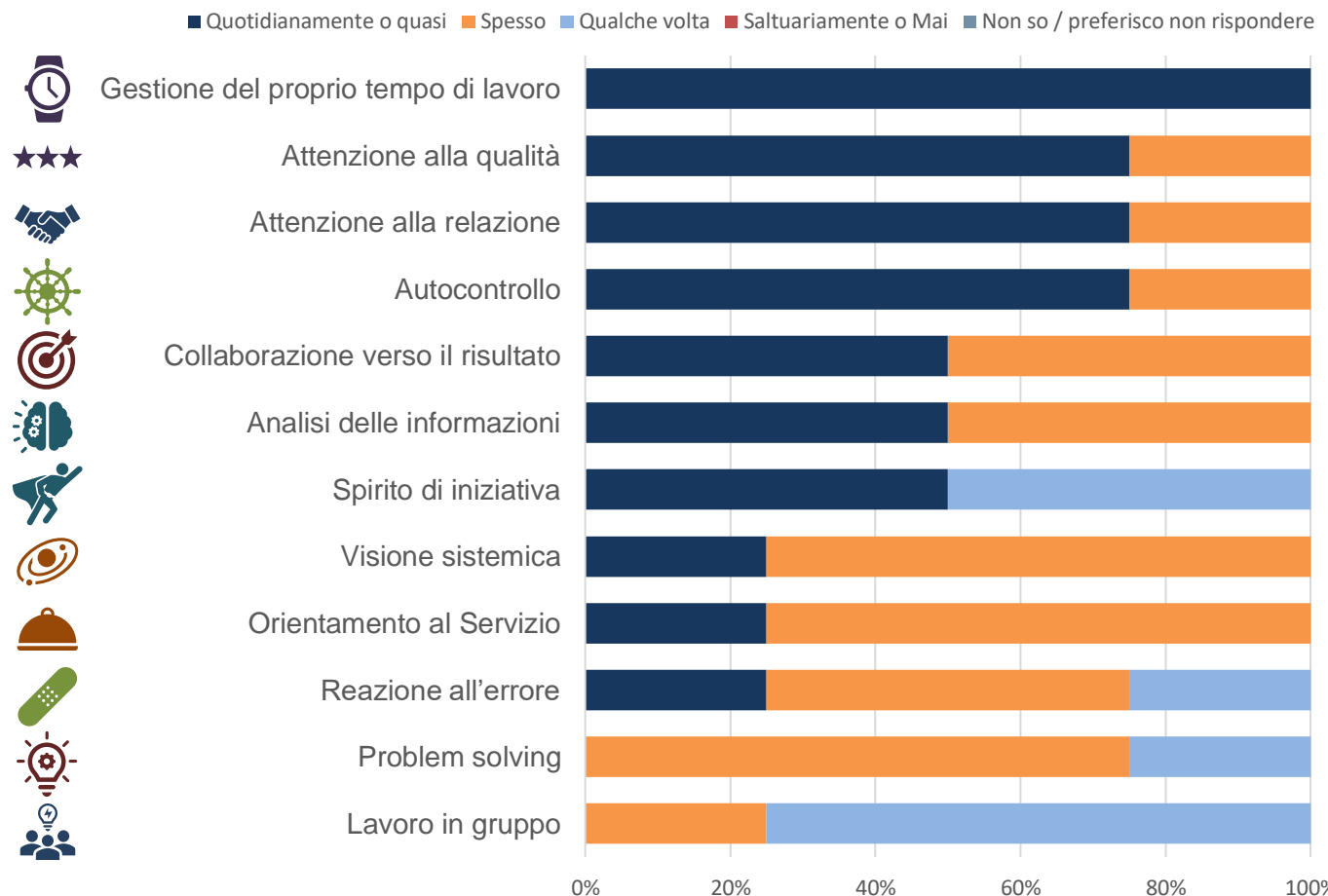


15

Le *soft-skill* più frequentemente richiesta nella Sezione Lavoro è la Gestione del proprio tempo di lavoro.

Dalle analisi emerse dal questionario si può evincere che, nella Sezione Lavoro:

- In linea con la tendenza della Corte, la **Gestione del tempo di lavoro** e l'**Attenzione alla qualità** sono le soft skill più frequentemente esercitate.
- Le skill meno frequentemente esercitate invece sono il **Problem Solving** e il **Lavoro in gruppo**.

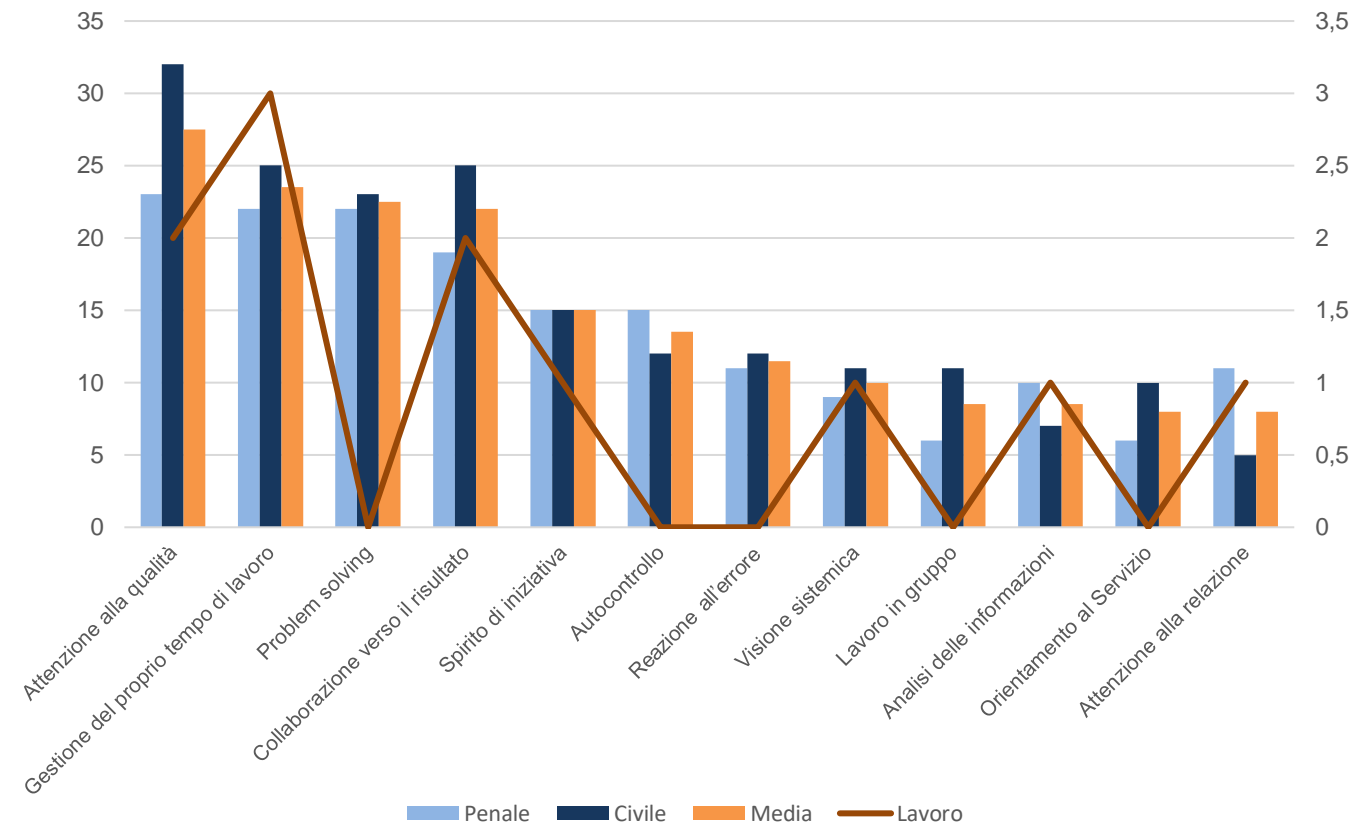


16

Gli AUP della Sezione Lavoro considerano il **Lavoro in gruppo** una competenza più importante rispetto alla media.

Dalle analisi emerse dal questionario si può evincere che, nell'area Civile:

- **Gestione del proprio tempo di lavoro e L'attenzione alla qualità** sono le competenze più importanti per svolgere il lavoro di AUP.
- Questa tendenza è confermata dai rispondenti della **Sezione Lavoro**.



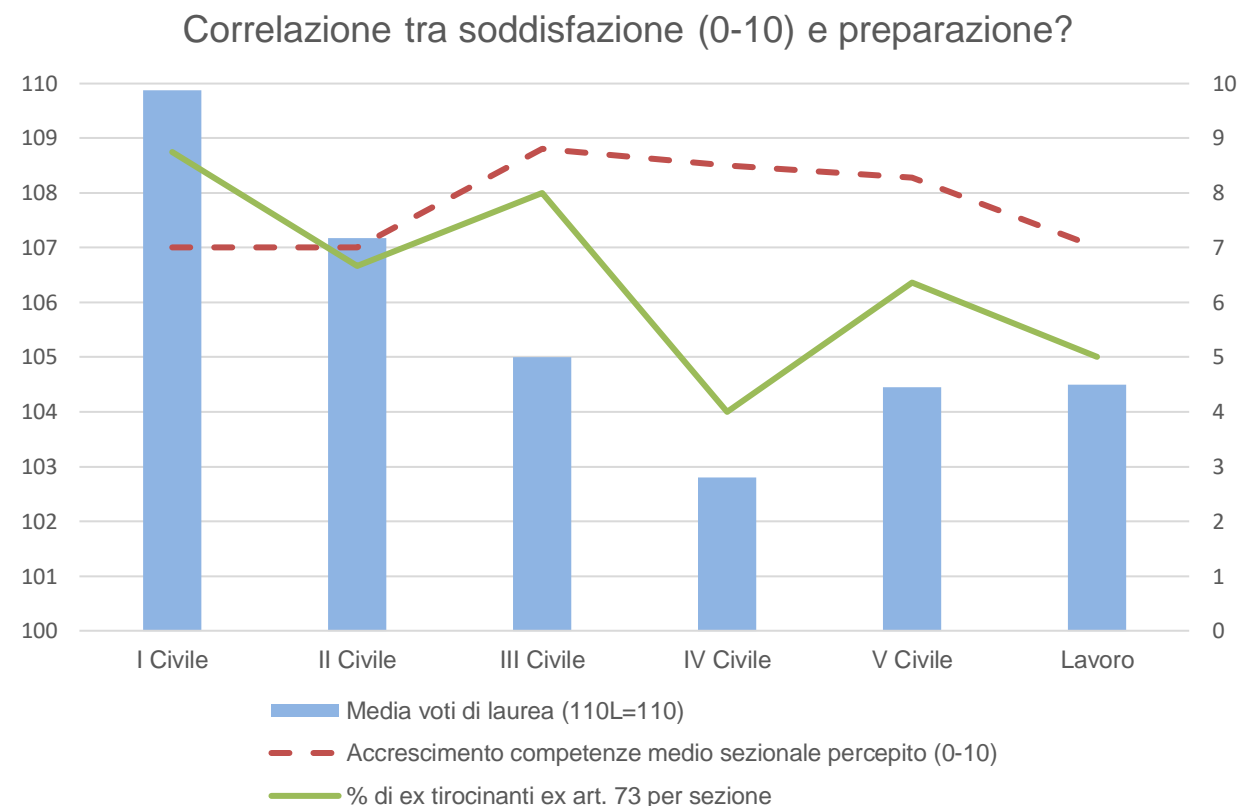
«Sceglia le competenze secondo lei più importanti per svolgere meglio i compiti dell'AUPP, fino ad un massimo di 6.»

17

Gli AUP con preparazione pregressa **inferiore** tendono ad esprimere livelli di accrescimento percepito **superiori**.

Le analisi del questionario agli AUP sembrano suggerire che **a una minore preparazione pregressa**, catturata dal voto di laurea medio sezionale e dall'esperienza come tirocinante ex art. 73, si accompagna un **grado maggiore** di accrescimento personale e professionale percepito.

I rispondenti della Sezione Lavoro hanno espresso un grado di accrescimento percepito **in linea con la media della Corte**, che può significare che stanno ricevendo **una formazione adeguata**.



«Come valuta da 1 a 10 l'esperienza da AUP dal punto di vista dell'accrescimento personale e delle sue competenze?»





POLITECNICO
MILANO 1863

**Quali priorità e obiettivi per la Sezione?
Come raggiungerli?**



POLITECNICO
MILANO 1863

Grazie per l'attenzione

29 marzo 2023