

La disamina degli **indicatori generali** non inficia, nel caso di specie, l'esito comparativo in favore del candidato proposto, peraltro governato dai prioritari indicatori specifici, assistiti da rafforzata valenza selettiva (a mente degli **artt. 26 e 28 T.U.**).

Sia il dott. Reale che la dott.ssa Corinaldesi hanno, infatti, redatto una coerente e ragionata proposta organizzativa per l'Ufficio che ambiscono a dirigere (**art. 10 T.U.**).

Entrambi, inoltre, sono portatori di esperienze ordinamentali ai sensi dell'**art. 11 T.U.**, il primo quale referente distrettuale per l'informatica e componente di diritto della Commissione flussi presso il Consiglio Giudiziario di Ancona, la seconda in veste di componente del Consiglio Giudiziario di Bologna.

Le esperienze fuori del ruolo organico della magistratura della dott.ssa Corinaldesi (**art. 13 T.U.**) risultano, invece, inidonee a esprimere competenze organizzative aggiuntive, dovendo pertanto trovare conferma le considerazioni già svolte in ordine agli indicatori specifici gestionali di cui all'**art. 17, lett. b), T.U.**

Da ultimo, quand'anche si ritenesse una piena equivalenza attitudinale tra i candidati (non creduta, per gli argomenti già spesi), comunque prevarrebbe il profilo del dott. Reale, in ragione del residuale criterio della maggior anzianità nel ruolo della magistratura (*ex* **art. 24, comma 3, T.U.**).

Tanto premesso, il Consiglio

DELIBERA

la nomina a **Presidente del Tribunale di Urbino**, a sua domanda, del dott. **Luigi REALE**, magistrato di VII valutazione di professionalità, attualmente giudice del Tribunale di Macerata, previo conferimento delle funzioni direttive giudicanti di primo grado.



GG Prot. CSM n. A-45866/2025 del 02/10/2025

58 Com

Prot. n. 377/79-2025

AL CONSIGLIO SUPERIORE
DELLA MAGISTRATURA
Commissione per il conferimento
degli Uffici direttivi
ROMA

Con riferimento alla proposta di codesta Commissione per il conferimento dell'Ufficio direttivo giudicante di primo grado di Presidente del Tribunale di Urbino, do il mio concerto sia a favore del magistrato che ha riportato tre voti, dott.ssa Silvia CORINALDESI, sia a favore del magistrato che ha riportato due voti, dott. Luigi REALE.

Roma, 3/09/25

Il Ministro
Carlo Nordio

5^a Commissione.
 $\frac{1}{\frac{x}{25}}$

UFFICIO RISORSE UMANE
Il Funzionario di turno
- 2 OTT. 2025

SESTA COMMISSIONE

ORDINE DEL GIORNO ORDINARIO RAS

PRATICA RINVIATA DALLA SEDUTA DI PLENUM

DEL 22 OTTOBRE 2025

INDICE

PARERI E PROPOSTE 1

1) - 9/PP/2024 - Consiglieri Edoardo Cilenti, Bernadette Nicotra, Roberto D'Auria, Genantonio Chiarelli, Paola D'Ovidio, Andrea Mirenda, Antonello Cosentino, Maurizio Carbone, Tullio Morello, Marco Bisogni, Roberto Fontana, Maria Vittoria Marchianò, Maria Luisa Mazzola, Michele Papa, Roberto Romboli, Domenica Miele, Michele Forziati, Antonino Laganà, Marcello Basilico, Mariafrancesca Abenavoli, Eligio Paolini e Dario Scaletta - richiesta di apertura di una pratica avente ad oggetto **‘Questione relativa all'annunciata introduzione - col decreto attuativo della riforma dell'ordinamento giudiziario - della verifica dell'idoneità psicoattitudinale di coloro che abbiano superato le prove scritte e orali del concorso in magistratura’**. (Nota pervenuta in data 25 marzo 2024 Prot. Atti Int. 145/2024) Consigliere Ernesto Carbone - richiesta di apertura di una pratica avente ad oggetto: **‘Questione relativa all'annunciata introduzione - col decreto attuativo della riforma dell'ordinamento giudiziario - della verifica dell'idoneità psicoattitudinale di coloro che abbiano superato le prove scritte e orali del concorso in magistratura’**. (Nota pervenuta in data 25 marzo 2024 Prot. Atti Int. 146/2024) Consiglieri Claudia Eccher, Isabella Bertolini, Felice Giuffrè, Rosanna Natoli, Daniela Bianchini e Enrico Aimi - richiesta di apertura di una pratica avente ad oggetto: **‘Utilizzo di test psico-attitudinali per l'accesso in magistratura’**. (Nota pervenuta in data 27 marzo 2024 Prot. Atti Int. 152/2024) Lettera aperta sottoscritta da 414 magistrati ai componenti del CSM sull'introduzione dei test psicoattitudinali di accesso alla magistratura - decreto legislativo 44/2024. (Nota pervenuta in data 13 maggio 2024 - prot. 20824/2024) (relatori Consigliere PAOLINI, Consigliere FONTANA) 1

EMENDAMENTO depositato in data 22 ottobre 2025 alle ore 10.50 dai Consiglieri Antonello COSENTINO, Antonino LAGANA', Genantonio CHIARELLI, Maurizio CARBONE,

Marcello BASILICO, Maria Francesca ABENAVOLI, Tullio MORELLO, Marco BISOGNI, Roberto D'AURIA, Michele FORZIATI, Domenica MIELE (All. 1).....	11

Odg 1945 ordinario RAS 5 novembre 2025

PARERI E PROPOSTE

1) - **9/PP/2024** - Consiglieri Edoardo Cilentì, Bernadette Nicotra, Roberto D'Auria, Genantonio Chiarelli, Paola D'Ovidio, Andrea Mirenda, Antonello Cosentino, Maurizio Carbone, Tullio Morello, Marco Bisogni, Roberto Fontana, Maria Vittoria Marchianò, Maria Luisa Mazzola, Michele Papa, Roberto Romboli, Domenica Miele, Michele Forziati, Antonino Laganà, Marcello Basilico, Mariafrancesca Abenavoli, Eligio Paolini e Dario Scaletta - richiesta di apertura di una pratica avente ad oggetto **‘Questione relativa all'annunciata introduzione - col decreto attuativo della riforma dell'ordinamento giudiziario - della verifica dell'idoneità psicoattitudinale di coloro che abbiano superato le prove scritte e orali del concorso in magistratura’**.

(Nota pervenuta in data 25 marzo 2024 Prot. Atti Int. 145/2024)

Consigliere Ernesto Carbone - richiesta di apertura di una pratica avente ad oggetto: **‘Questione relativa all'annunciata introduzione - col decreto attuativo della riforma dell'ordinamento giudiziario - della verifica dell'idoneità psicoattitudinale di coloro che abbiano superato le prove scritte e orali del concorso in magistratura’**.

(Nota pervenuta in data 25 marzo 2024 Prot. Atti Int. 146/2024)

Consiglieri Claudia Eccher, Isabella Bertolini, Felice Giuffrè, Rosanna Natoli, Daniela Bianchini e Enrico Aimi - richiesta di apertura di una pratica avente ad oggetto: *‘Utilizzo di test psico-attitudinali per l'accesso in magistratura’*.

(Nota pervenuta in data 27 marzo 2024 Prot. Atti Int. 152/2024)

Lettera aperta sottoscritta da 414 magistrati ai componenti del CSM sull'introduzione dei test psicoattitudinali di accesso alla magistratura - decreto legislativo 44/2024.

(Nota pervenuta in data 13 maggio 2024 - prot. 20824/2024)

(relatori Consigliere PAOLINI, Consigliere FONTANA)

La Commissione, all'unanimità, propone al *Plenum* di adottare la seguente delibera:

“Il Consiglio,

visti gli atti di cui al fascicolo 9/PP/2024,

OSSERVA

Con d.lgs. n. 44/24, mediante modifica dell'art. 1, d.lgs. n. 160/06¹, è stata introdotta dal Legislatore, nell'ambito delle prove (scritte e orali) previste per l'accesso alla magistratura ordinaria, una specifica valutazione dell'idoneità psicoattitudinale alle funzioni giurisdizionali.

¹ Art. 1, d.lgs. n. 160/06, come modificato dall'art. 5, d.lgs. n. 44/24
(Concorso per magistrato ordinario)

1. La nomina a magistrato ordinario si consegue mediante un concorso per esami bandito con cadenza di norma annuale in relazione ai posti vacanti e a quelli che si renderanno vacanti nel quadriennio successivo, per i quali, in ragione dello stanziamento deliberato, può essere attivata la procedura di reclutamento.

1-bis. Ai fini di cui al comma 1, il Ministero della giustizia determina annualmente, entro il mese di febbraio, i posti che si sono resi quelli che si renderanno vacanti nel quadriennio successivo e ne dà comunicazione al Consiglio superiore della magistratura.

2. Il concorso per esami consiste in una prova scritta, effettuata con le procedure di cui all'articolo 8 del regio decreto 15 ottobre 1925, n. 1860, e successive modificazioni, e in una prova orale. Con decreto del Ministro della giustizia possono essere disciplinate le modalità di svolgimento della prova scritta mediante strumenti informatici.

3. La prova scritta ha la prevalente funzione di verificare la capacità di inquadramento teorico-sistematico dei candidati, alla luce dei principi generali dell'ordinamento, e consiste nello svolgimento di tre elaborati scritti, rispettivamente vertenti sul diritto civile, sul diritto penale e sul diritto amministrativo, anche alla luce dei principi costituzionali e dell'Unione europea.

4. La prova orale verte su:

- a) diritto civile ed elementi fondamentali di diritto romano;
- b) procedura civile;
- c) diritto penale;
- d) procedura penale;
- e) diritto amministrativo, costituzionale e tributario;
- f) diritto commerciale e diritto della crisi e dell'insolvenza;
- g) diritto del lavoro e della previdenza sociale;
- h) diritto dell'Unione europea;
- i) diritto internazionale pubblico e privato;
- l) elementi di informatica giuridica e di ordinamento giudiziario;
- m) colloquio su una lingua straniera, indicata dal candidato all'atto della domanda di partecipazione al concorso, scelta fra le seguenti: inglese, spagnolo, francese e tedesco;

m-bis) colloquio psico-attitudinale diretto a verificare l'assenza di condizioni di inidoneità alla funzione giudiziaria, come individuate dal Consiglio superiore della magistratura con propria delibera.

5. Sono ammessi alla prova orale i candidati che ottengono non meno di dodici ventesimi di punti in ciascuna delle materie della prova scritta. Conseguono l'idoneità i candidati che ottengono non meno di sei decimi in ciascuna delle materie della prova orale di cui al comma 4, lettere da a) a l), e un giudizio di sufficienza nel colloquio sulla lingua straniera prescelta e una valutazione di idoneità psico-attitudinale, e comunque una votazione complessiva nelle due prove non inferiore a centootto punti. Non sono ammesse frazioni di punto. Agli effetti di cui all'articolo 3 della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni, il giudizio in ciascuna delle prove scritte e orali è motivato con l'indicazione del solo punteggio numerico, mentre l'insufficienza nel colloquio sulla lingua straniera o nel colloquio psico-attitudinale è motivata con la sola formula "non idoneo".

5-bis. Terminata la valutazione degli elaborati scritti, i candidati ammessi alla prova orale, esclusivamente ai fini dello svolgimento del colloquio psico-attitudinale di cui al comma 4, lettera m-bis), sostengono i test psico-attitudinali individuati dal Consiglio superiore della magistratura, per le medesime finalità, nel rispetto delle linee guida e degli standard internazionali di psicomетria. Il colloquio psico-attitudinale, diretto dal presidente della seduta con l'ausilio dell'esperto psicologo nominato ai sensi del comma 6, si svolge dinanzi alla commissione o alla sottocommissione competente per la prova orale, cui è rimessa la valutazione anche dell'idoneità psico-attitudinale.

6. Con decreto del Ministro della giustizia, previa delibera del Consiglio superiore della magistratura, terminata la valutazione degli elaborati scritti, sono nominati componenti della commissione esaminatrice, su proposta del Consiglio universitario nazionale, docenti universitari delle lingue indicate dai candidati ammessi alla prova orale e **docenti universitari titolari di insegnamenti nelle materie psicologiche. I commissari così nominati partecipano in soprannumero ai lavori della commissione, ovvero di una o di entrambe le sottocommissioni, se formate, limitatamente alle prove orali relative, rispettivamente, alla lingua straniera della quale sono docenti e al colloquio psico-attitudinale.**

In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 5-bis, primo periodo, d.lgs. n. 160/06, è previsto lo svolgimento di test psicoattitudinali per i candidati ammessi alla prova orale (dunque terminata la valutazione degli elaborati scritti). I test sono individuati dal Consiglio Superiore della Magistratura *“nel rispetto delle linee guida e degli standard internazionali di psicomетria”*.

In occasione della prova orale (art. 1, comma 4, lett. m-bis, d.lgs. n. 160/06), è poi previsto un *“colloquio psico-attitudinale diretto a verificare l'assenza di condizioni di inidoneità alla funzione giudiziaria, come individuate dal Consiglio superiore della magistratura con propria delibera”*.

A tal fine, con decreto del Ministro della giustizia, previa delibera del Consiglio Superiore della Magistratura, terminata la valutazione degli elaborati scritti, sono nominati componenti della commissione esaminatrice, su proposta del Consiglio universitario nazionale, docenti universitari delle lingue indicate dai candidati ammessi alla prova orale e docenti universitari titolari di insegnamenti nelle materie psicologiche. I commissari così nominati partecipano in soprannumero ai lavori della commissione, ovvero di una o di entrambe le sottocommissioni, se formate, limitatamente alle prove orali relative, rispettivamente, alla lingua straniera della quale sono docenti e al colloquio psicoattitudinale (art. 1, comma 6, d.lgs. n. 160/06).

Il colloquio psicoattitudinale, diretto dal Presidente della seduta con l'ausilio dell'esperto psicologo nominato ai sensi del comma 6 dell'art. 1, d.lgs. n. 160/06, si svolge dinanzi alla commissione o alla sottocommissione competente per la prova orale, cui è rimessa la valutazione anche dell'idoneità psicoattitudinale (art. 1, comma 5-bis, secondo periodo, d.lgs. n. 160/06).

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, d.lgs. n. 44/24, le modifiche dell'art. 1, d.lgs. n. 160/06, si applicano ai concorsi banditi in data successiva al 31 dicembre 2025.

Il Legislatore delegato assegna al Consiglio Superiore della Magistratura l'individuazione dei test da effettuare prima della prova orale, *“nel rispetto delle linee guida e degli standard internazionali di psicomетria”*.

È, inoltre, assegnata al Consiglio Superiore l'individuazione con propria delibera delle condizioni di inidoneità alla funzione giudiziaria.

7. Nulla è innovato in ordine agli specifici requisiti previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752, e successive modificazioni, per la copertura dei posti di magistrato nella provincia di Bolzano, fermo restando, comunque, che la lingua straniera prevista dal comma 4, lettera m), del presente articolo deve essere diversa rispetto a quella obbligatoria per il conseguimento dell'impiego.

La Sesta Commissione, allo scopo di individuare le condizioni di inidoneità ostative all'accesso alla funzione giudiziaria, ha provveduto all'audizione di 19 esperti tra docenti e professionisti, specialisti in psicologia, psichiatria e medicina del lavoro, di seguito indicati:

- 1) **Prof. Francesco Avallone**
prof. emerito di Psicologia del Lavoro Univ. Sapienza di Roma e Unitelma Sapienza
- 2) **Prof. Carlo Caltagirone**
prof. emerito di Neurologia Univ. di Roma Tor Vergata
- 3) **Dott. Emanuele Caroppo**
docente di Psichiatria e Psicologia Sociale Univ. Cattolica del Sacro Cuore
- 4) **Prof. Davide Dettore**
docente di Psicologia Clinica Univ. di Firenze
- 5) **Prof. Santo Di Nuovo**
prof. emerito di Psicologia Generale Univ. di Catania
- 6) **Prof.ssa Chiara Ghislieri**
docente di Psicologia del Lavoro Univ. di Torino
- 7) **Prof. Anna Maria Giannini**
docente di Psicologia Generale Univ. Sapienza di Roma
- 8) **Prof. Guglielmo Gulotta**
Prof. emerito di Psicologia Giuridica Univ. di Torino
- 9) **Dott. David Lazzari**
Presidente nazionale Ordine degli Psicologi
- 10) **Dott.ri Fabio Manca e Luca Brenna**
Direzione nazionale INCA / CGIL
- 11) **Prof.ssa Amelia Manuti**
docente di Psicologia del Lavoro Univ. di Bari
- 12) **Prof. Vincenzo Mastronardi**
già direttore della Cattedra di Psicopatologia Forense Univ. Sapienza di Roma
- 13) **Prof.ssa Monica Molino**
docente di Psicologia del Lavoro Univ. di Torino
- 14) **Prof. Giuseppe Sartori**
docente di Psicologia Forense Univ. di Padova
- 15) **Prof. Andrea Spoto**
docente di psicometria Univ. di Padova
- 16) **Dott. Sarantis Thanopoulos**

docente analista S.P.I. con funzioni di Training

17) **Dott. Marco Cristian Vitiello**

docente a contratto di Psicologia del Lavoro Univ. Sapienza di Roma

18) **Dott. Stefano Zago**

docente a contratto di Psicologia Generale Univ. Milano Statale

Agli esperti sono stati sottoposti i seguenti quesiti:

1. *Il Csm è chiamato ad individuare con propria delibera “l’assenza di condizioni di inidoneità alla funzione giudiziaria”*

Su quali basi e con quali strumenti ritiene sia possibile individuare quali sono le condizioni che denotano la idoneità-inidoneità di un concorrente – che ha fatto domanda per il concorso ed ha superato le tre prove scritte previste – a svolgere le funzioni di magistrato?

2. *La valutazione di idoneità psicoattitudinale viene svolta sulla base di due strumenti: un test ed un successivo colloquio svolto dalla commissione di esame alla quale partecipa, a questo solo fine, un esperto psicologo*

Come pensa debba essere articolato il test? (Numero di domande, tipo di domanda e tipo di risposta). Come valutare le risposte? Ritiene corretta una equiparazione nello svolgimento e nella valutazione del test psicoattitudinale alla prova di lingua (idoneo/non idoneo, senza motivazione alcuna)?

Nel corso delle audizioni (tenutesi dal 7.1.25 al 10.3.25) sono emerse due tesi in ordine alla natura delle prove psicoattitudinali per gli aspiranti magistrati, che sono, a loro volta, espressione di due diversi modi di intendere il concetto di idoneità all’esercizio della funzione giudiziaria.

Secondo un **primo indirizzo**, le prove recentemente introdotte avrebbero lo scopo di valutare, nel candidato, le capacità cognitive specifiche necessarie per svolgere la professione di magistrato², in linea con la definizione datane dal Legislatore, che ha utilizzato il termine psicoattitudinale per qualificare sia il test che il colloquio.

Gli esperti che accolgono questa concezione hanno nettamente escluso l’opportunità di ricorrere a test di personalità.

Tali tipologie di test, infatti, non risponderebbero alle esigenze espresse dal Legislatore, in quanto scarsamente predittivi (valutando aspetti molto dinamici e variabili nel tempo), oltre

² cfr. audizioni del Prof. Di Nuovo del 14.1.25 e della Prof.ssa Molino del 4.2.25.

che soggetti a falsificazioni, poiché il candidato potrebbe rispondere alle domande in maniera diversa dalla realtà, alterandone i risultati.

La falsificazione, al contrario, non è possibile nei test psicoattitudinali, che stimolano l'esaminato ad esprimere al meglio le proprie capacità.

A differenza dei test di intelligenza, che mirano a misurare il quoziente intellettivo in modo generale, o dei test psicodiagnostici, che concorrono ad una valutazione clinica, i test psicoattitudinali sono una tipologia di test psicometrici progettati per misurare le capacità cognitive, le inclinazioni e il potenziale di un individuo in relazione a compiti, situazioni o ruoli specifici.

Il loro scopo è quello di ricercare nel candidato particolari abilità, come la capacità di ragionamento, la velocità di apprendimento, la soluzione di problemi e l'adattamento a contesti nuovi.

Questi strumenti sono largamente utilizzati in diversi ambiti (selezione del personale, valutazione delle risorse umane, orientamento professionale, progettazione di percorsi formativi personalizzati) e si rivelano particolarmente utili per valutare non tanto le conoscenze acquisite, quanto il potenziale di sviluppo e l'adattabilità di un individuo a compiti e situazioni³.

Premessa indispensabile per impostare questo tipo di indagine è la preventiva individuazione delle condizioni che configurano "l'idoneità cognitiva" per l'accesso alla magistratura, sulla base della quale procedere alla selezione dei candidati.

I test psicoattitudinali, infatti, devono essere costruiti con un esperto di "dominio" ovvero debbono essere strutturati con la collaborazione di chi conosce (magistrato o gruppi di magistrati) le peculiari abilità che caratterizzano la categoria professionale di riferimento, individuando così i temi da approfondire in sede di prova.

Nell'ambito delle selezioni aziendali normalmente è il committente il soggetto che effettua una *job analysis*, definendo il profilo del candidato ideale, rinviando successivamente allo psicologo la scelta delle prove, per misurare, con metodo scientifico, gli aspetti ricercati⁴; metodo, peraltro, utilizzato anche nel settore pubblico nell'ambito delle procedure di reclutamento delle figure dirigenziali⁵.

Alcune capacità – quali, ad esempio, la competenza verbale, il ragionamento logico, induttivo, deduttivo, abduttivo, la capacità di risolvere problemi, l'esame di realtà, la flessibilità, l'apertura mentale – sono state ritenute, da alcuni relatori, indispensabili per

³ cfr. audizione del Prof. Lazzari del 21.1.25.

⁴ cfr. audizione del Prof. Sartori dell'11.2.25.

⁵ cfr. audizione del Prof.ssa Manuti del 4.2.25.

l'aspirante magistrato che intenda esercitare la funzione giudiziaria con correttezza ed efficacia⁶.

In tale contesto, è emerso anche un altro aspetto particolarmente delicato da approfondire nella valutazione del concorrente, ovvero la possibile incidenza di *bias* cognitivi (preconcetti o illusioni cognitive)⁷ nel suo processo decisionale.

Una volta individuate le caratteristiche da ricercare nei candidati è possibile, da un punto di vista tecnico, entrare nella parte psicometrica, costruendo strumenti *ad hoc* o utilizzando strumenti già esistenti, nel rispetto dei criteri di qualità metrico-misurativa (*assessment*).

Un test attitudinale deve, infatti, possedere validità psicometrica, ovvero rispecchiare specifiche capacità che caratterizzano l'area peculiare che si vuole esaminare (validità discriminante), tanto che la soluzione delle prove non si deve poter raggiungere mediante capacità diverse da quelle che si stanno misurando. Scopo di esso è valutare la predittività della riuscita professionale del concorrente.

Per esempio, è stato suggerito⁸ da alcuni degli esperti l'utilizzo della *Item Response Theory*, un approccio psicometrico usato per i test di selezione in ambito universitario, che garantisce una serie di proprietà di misurazione e che ha il vantaggio di variare di anno in anno (quanto a domande da porre), rendendo così vane preparazioni dirette ad aggirare la valutazione, come invece accade per il test *Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)*.

Sotto il profilo contenutistico, è stata menzionata⁹ la significativa esperienza di creazione di una prova *in basket*, ovvero una simulazione di situazioni tipiche che un candidato potrebbe affrontare nel corso della propria attività professionale. Questo test ha la funzione di valutare le *soft skills* (competenze trasversali), attraverso risposte chiuse che il concorrente deve scegliere in base alla sua esperienza e alle proprie caratteristiche. Ogni risposta è analizzata secondo una griglia scientifica che misura il *fit* tra le caratteristiche del candidato e quelle attese dal ruolo.

Per quanto riguarda propriamente la tempistica, per l'elaborazione di un nuovo test psicoattitudinale è stato ipotizzato, in analogia con l'esperienza di strutturazione delle prove universitarie TOLC, un lasso temporale di circa un anno e mezzo (5-6 mesi per la costruzione degli *item*, 6-12 mesi per la realizzazione di una versione applicabile in fase sperimentale, a cui va aggiunto il tempo necessario per l'applicazione a campione)¹⁰.

⁶ cfr. audizione della Prof.ssa Giannini del 10.3.25.

⁷ cfr. audizione del Prof. Gullotta del 21.1.25.

⁸ cfr. audizione del Prof. Spoto dell'11.2.25.

⁹ cfr. audizione della Prof.ssa Manuti cit.

¹⁰ cfr. audizione del Prof. Spoto cit.

In base alla previsione normativa, l'esito del test non potrà essere graduato bensì dicotomico (idoneo o non idoneo). Il test deve, ad ogni modo, essere tarato sulla "popolazione" dei magistrati, tramite campionamento, per evitare effetti distorsivi, escludendo lo svolgimento di test troppo facili o troppo difficili.

È stato, comunque, chiarito che una valutazione completa del candidato non potrà prescindere dal successivo colloquio.

Stando invece a un **secondo indirizzo**, espresso da taluni relatori (con diverse sfumature), sarebbe irragionevole, in fase avanzata della procedura concorsuale, svolgere prove dirette all'accertamento, nei candidati, di capacità cognitive specifiche, poiché queste sono state già evidenziate dal superamento delle prove scritte¹¹.

Di qui il suggerimento di introdurre una valutazione degli aspiranti magistrati spiccatamente finalizzata all'accertamento di psicopatologie nonché di disturbi di personalità¹².

Nondimeno i due ambiti debbono essere mantenuti distinti: infatti, se per quanto riguarda le psicopatologie (depressione, schizofrenia e alcune forme di disturbi ossessivi compulsivi) esistono dei criteri standardizzati (il principale è il DSM, *Diagnostic Statistical Manual*) che ne permettono l'individuazione, al contrario i tratti della personalità hanno carattere più sfumato.

Vi sono, dunque, da una parte la psicopatologia più evidente, che in certe fasi preclude lo svolgimento di un'attività professionale vera e propria, e dall'altra gli elementi di personalità, che non necessariamente sono connotabili come aspetti che poi produrranno errori sistematici o tendenze a opposizioni di tipo sistematico, ma che tuttavia vanno valutati anche in funzione dell'attività professionale che il candidato dovrà svolgere.

Per la valutazione dei tratti di personalità sono stati indicati vari tipi di test psicometrici, tra cui il *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (il più diffuso test di personalità psicopatologica), il PID-5 (un test di recente introduzione che misura cinque tratti di personalità e venticinque sfaccettature di tratto), il *Personality Assessment Inventory* (PAI) e il *Big Five* (che misura cinque tratti di personalità fondamentali, ripresi sia nel PID-5 che nel MMPI). È stato anche raccomandato l'uso di test che misurano elementi di personalità più specifici, come il *Pathological Narcissism Inventory*, per ricercare tratti narcisistici nel candidato, che potrebbero rivelarsi problematici in posizione di potere¹³.

Al fine di evitare un'alterazione dei risultati, è stato suggerito l'utilizzo di strumenti con scale di validità, come quelle presenti nel MMPI, che permettono di rilevare comportamenti

¹¹ cfr. audizione del Prof. Manca e del dott. Brenna del 4.2.25.

¹² cfr. audizione del Prof. Caltagirone del 7.1.25.

¹³ cfr. audizione del Prof. Dettore del 21.1.25.

falsificatori o risposte socialmente desiderabili. In alternativa, è stato individuato l'*Implicit Association Test* (IAT), che misura la personalità in modo implicito, basandosi sui tempi di reazione e riducendo così la possibilità di manipolazione consapevole.

Orbene, all'esito delle audizioni e di attento esame delle opposte opzioni, appare opportuno condividere il primo degli orientamenti in disamina.

Lo stesso risulta, infatti, più aderente al dettato normativo, in ragione della precisa scelta terminologica del Legislatore, che ha introdotto un test (successivo alle prove scritte) e un colloquio (in sede di prova orale) espressamente definiti psicoattitudinali.

Come illustrato, il test psicoattitudinale è strumento psicometrico impiegato per valutare attitudini specifiche e si distingue nettamente dal test clinico, utile per diagnosi psicopatologiche.

La disposizione normativa parrebbe, al riguardo, inequivoca.

Come segnalato dagli esperti in sede di audizione, si evidenzia, tuttavia, la necessità di procedere all'elaborazione di un test appositamente costruito e validato per il caso in esame, che tenga conto delle specificità delle funzioni giurisdizionali.

Appare, pertanto, necessario che la Sesta Commissione, – previa individuazione delle condizioni di inidoneità ostative all'accesso alla funzione giudiziaria - provveda all'elaborazione del predetto test, nel rispetto delle linee guida e degli standard internazionali di psicomетria.

A tal fine la Commissione si avvarrà della collaborazione di n. 4 esperti, scelti, tra quelli già auditi dalla commissione stessa, nel novero di coloro che hanno prospettato l'orientamento in questa sede condiviso e, segnatamente, individuati nelle persone di

1) Prof. Santo DI NUOVO

Prof. emerito di Psicologia Generale Univ. di Catania

2) Prof. ssa Monica MOLINO

Docente di psicologia del Lavoro Univ. di Torino

3) Giuseppe SARTORI

Docente di psicologia forense Univ. di Padova

4) Andrea SPOTO

Docente di psicomетria Univ. di Padova

Ai sopra indicati esperti saranno garantiti un rimborso spese e un compenso che saranno determinati con delibera del Comitato di Presidenza previo parere della Decima Commissione.

Gli attuali componenti della sesta commissione coadiuveranno i componenti subentranti, all'atto del mutamento della composizione della commissione, al fine di garantire la necessaria continuità tenuto conto dei lavori già svolti.

Al di là delle ipotetiche indicazioni emerse nel corso delle audizioni, in merito ai tempi per la strutturazione e la validazione del test, mediante, tra l'altro, adeguato campionamento statistico, non è allo stato possibile prevedere, ragionevolmente, termini certi per l'ultimazione dei lavori.

Per quanto sopra esposto,

delibera

di autorizzare la Sesta Commissione ad elaborare i test di cui in parte motiva da sottoporre alla successiva approvazione dell'assemblea plenaria.”

**RELAZIONE SULL'USO DEI
TEST PSICOATTITUDINALI NEI PAESI
ADERENTI ALLA RETE ENCJ**



SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	3
1. QUESTIONARIO.....	4
2. RISPOSTE.....	8
2.1 FINLANDIA.....	8
2.2 GERMANIA.....	11
2.3 SPAGNA.....	14
2.4 SVEZIA.....	18
2.5 NORVEGIA.....	21
2.6 DANIMARCA.....	24
2.7 UNGHERIA.....	27
2.8 SLOVENIA.....	30
2.9 BULGARIA.....	34
2.10 CROAZIA.....	36
2.11 LITUANIA.....	40
2.12 ROMANIA.....	43
2.13 PAESI BASSI.....	58
3. PROSPETTO FINALE.....	61
4. ALTRI PAESI.....	62

INTRODUZIONE

La riforma dell'ordinamento giudiziario – attuata con il D.Lgs. 44/2024 che ha modificato, tra le altre cose, il D.Lgs. 160/2006 riguardante il concorso in magistratura – ha introdotto una nuova fase del colloquio orale: il **colloquio psico-attitudinale**, pensato al fine di testare *l'assenza di condizioni di inidoneità alla funzione giudiziaria*.

Tale innovazione dovrebbe entrare in vigore a partire dal 2026.

Pertanto, in ossequio a tale novella, il Consiglio Superiore della Magistratura ha elaborato, e poi successivamente diffuso nell'ambito della Rete Europea dei Consigli della Magistratura (ENCJ), un questionario finalizzato a raccogliere informazioni circa l'eventuale utilizzo negli altri Stati europei di metodi per valutare le competenze psicologiche dei magistrati sia in sede di reclutamento che durante la carriera giudiziaria, l'impiego dei dati acquisiti, le eventuali forme di assistenza psicologica e di tutela della salute mentale previste per i magistrati ed infine le possibili proposte legislative in materia.

Attualmente hanno risposto al questionario i seguenti stati: Finlandia, Germania, Spagna, Svezia, Norvegia, Danimarca, Ungheria, Slovenia, Bulgaria, Croazia, Lituania, Romania e Paesi Bassi.

Si riportano di seguito le domande del questionario menzionato, le relative risposte pervenute e gli schemi riassuntivi, nonché i dati raccolti relativamente ai seguenti paesi: Belgio, Lussemburgo, Repubblica Ceca e Portogallo.

1. QUESTIONARIO SULLA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PSICOLOGICHE, DELLE ATTITUDINI E DELL'EQUILIBRIO MENTALE DEI MEMBRI DELLA MAGISTRATURA

1. Descrivi brevemente le procedure di selezione per il reclutamento dei membri della magistratura nel tuo ordinamento.

2. Esistono procedure di accertamento per valutare le competenze psicologiche, le attitudini o l'equilibrio mentale dei membri della magistratura?

3. In caso affermativo, in quale fase è prevista tale valutazione?

I. Accesso alla valutazione giudiziaria

1. Quali sono nel vostro ordinamento le ragioni per prevedere, in sede di reclutamento di nuovi magistrati, la valutazione delle competenze psicologiche, delle attitudini o dell'equilibrio mentale dei candidati (evidenziare se nel vostro ordinamento la valutazione si riferisce a competenze, attitudini o equilibrio mentale).

2. Come vengono valutate e verificate le competenze psicologiche, le attitudini o l'equilibrio mentale dei candidati alla magistratura? (ad esempio: sottoporsi a test, colloqui con uno psicologo). Si prega di fornire quante più informazioni possibili in merito alla procedura adottata.

3. Esiste qualche altra professione, nel vostro ordinamento, che deve essere sottoposta a un test psicologico durante il processo di selezione? (ad esempio: forze armate e di polizia, personale medico sanitario, ecc.)

o Quali sono le ragioni di tali disposizioni?

o Ritiene che le motivazioni siano le stesse delle disposizioni riguardanti i magistrati?

o In caso negativo, perché la situazione del sistema giudiziario è diversa?

4. A cosa serve questo tipo di controllo su giudici e pubblici ministeri?

o Evitare che persone affette da malattie mentali e psicopatologie entrino a far parte della magistratura?

o Verificare positivamente le competenze e le attitudini dei candidati giudiziari

Se sì, quali sono i fattori psicologici che i candidati devono possedere per sostenere il test e superarlo?

□ Una volta superato con successo il test, i risultati vengono utilizzati per aiutare il candidato a scegliere le sue future funzioni (civile, penale, procura)?

5. Molti dei metodi finora adottati, per quanto riguarda la valutazione psicologica (es. Minnesota test), consentono, da un lato, di scoprire psicopatologie e problemi di salute mentale; dall'altro evidenziare aspetti specifici e tendenze individuali della persona che si sottopone al test (ad esempio: socievolezza, fiducia in sé stessi, tendenza all'ansia, alla rabbia, alla paura, ecc.). Dall'esito del test si ottiene un quadro quasi chiaro della persona che può emergere il (futuro) giudice o pubblico ministero. Questa possibilità costituisce un rischio nel vostro sistema giudiziario? Se sì, quali sono le misure adottate per prevenirlo?

II. Valutazione continua

1. È prevista una valutazione psicologica durante la carriera giudiziaria? Se sì, sotto forma di:

- o Promozione in posizioni di responsabilità o per finalità di avanzamento di carriera
- o Valutazione psicologica periodica

2. Chi effettua, in questa fase, la valutazione psicologica dei magistrati?

3. La valutazione psicologica continuativa è personalizzata (per età, tipo di funzioni svolte, ecc.) o, nel caso venga utilizzata per avanzamenti di carriera, è concepita per il tipo di posizione che ricoprirebbe un magistrato?

4. I risultati della valutazione psicologica restano limitati ad una fase specifica (es. avanzamento di carriera) o vengono utilizzati per altri scopi durante tutta la carriera del magistrato?

5. La valutazione psicologica in corso può anche comportare il rischio che i dati ottenuti vengano utilizzati per profilare un magistrato. Chi ha accesso a questi dati? Disponete di sistemi informatici per la gestione dei dati ottenuti da test psicologici o di assistenza psicologica per giudici/pubblici ministeri, o altri meccanismi che evitano questo rischio?

6. Quali sono le conseguenze se un giudice o un pubblico ministero rifiuta di sottoporsi a un test psicologico?

7. Quali sono le conseguenze se l'esito di un test psicologico nei casi sopra menzionati è negativo?

o Quali misure vengono applicate?

o Esiste la possibilità di ripetere il test, anche davanti al tribunale?

III. Salute mentale e benessere psicologico dei magistrati

1. Esistono forme concrete di prevenzione e tutela della salute mentale dei magistrati?

2. Esiste un sistema di assistenza psicologica per i magistrati? Se sì, è possibile fornire assistenza su richiesta del magistrato?

3. Per quale altra professione il vostro sistema prevede una forma di assistenza psicologica?

4. Chi è responsabile dell'assistenza psicologica?

IV. Se il tuo ordinamento giudiziario non prevede attualmente valutazioni psicologiche e comportamentali né all'inizio della carriera né nel corso degli anni

1. Sono state previste in passato disposizioni in tal senso? Se sì, perché sono stati aboliti dopo la loro introduzione?

2. Esistono attualmente o sono state avanzate proposte per introdurre una valutazione delle capacità psicologiche e comportamentali dei magistrati? Si prega di fornire quante più informazioni possibili sul contenuto di tali proposte.

V. Come opinione generale sulla questione, lei lo crede

3. I test psicologici potrebbero:

- A. Minare l'indipendenza e l'autonomia della magistratura.
- B. Rafforzare l'indipendenza e l'autonomia della magistratura.

4. I test psicologici potrebbero:

- A. Minare il prestigio e la credibilità della magistratura.
- B. Accrescere il prestigio e la credibilità della magistratura.

2. RISPOSTE

2.1. FINLANDIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

In Finlandia è l'Amministrazione giudiziaria nazionale (NCA) ad occuparsi del reclutamento di nuovi giudici, attraverso una procedura elettronica tramite la quale si provvede alla ricezione delle domande da parte dei candidati e al loro successivo inoltro ai tribunali di competenza.

In caso di nomina di presidenti di tribunale, la Corte suprema o la Corte suprema amministrativa decidono sulle domande e sentono i candidati. Il tribunale che assume e i tribunali che valutano anche i candidati (ad esempio la Corte d'Appello) preparano il parere sul candidato più idoneo che dovrebbe essere nominato per l'ufficio.

Tale parere – comprensivo della valutazione di tutti i candidati in ordine di preferenza – viene successivamente trasmesso alla commissione indipendente per le nomine (se si tratta di un mandato permanente) o alla Corte suprema o alla Corte suprema amministrativa (se l'ufficio è temporaneo, ovvero più di sei mesi). Il parere, infine, viene inviato anche a tutti i candidati che possono far pervenire i loro commenti.

Se, invece, si tratta della nomina del Presidente della Corte Suprema, è prevista anche una valutazione di idoneità da parte di uno psicologo specializzato, anche se è la commissione per le nomine a decidere, anche in merito alle proposte da trasmettere al presidente della Finlandia, al quale spetta solo la nomina ufficiale del giudice, senza possibilità di modifica.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

Nell'ambito della procedura di reclutamento è ammesso il ricorso a valutazioni di idoneità e colloqui concepiti al fine di verificare le attitudini nonché il possesso delle capacità psicologiche, delle abilità e dell'equilibrio mentale dei membri della magistratura. In particolare, quando si tratta di nominare il Presidente della Corte Suprema, è richiesto per legge anche il possesso delle capacità di *leadership*, capacità valutate attraverso colloqui condotti da psicologi specializzati.

Non c'è alcun riferimento, però, circa l'eventuale impiego dei dati raccolti attraverso tali procedure, né viene chiarito se lo strumento dei test psicoattitudinali sia disciplinato dall'ordinamento anche per altre categorie professionali.

Per quanto riguarda, invece, lo svolgimento anche durante la carriera giudiziaria di valutazioni psicologiche, esse sono previste solo per chi ricopre incarichi di tipo dirigenziale e spettano sempre a psicologi specializzati. I risultati di tali procedure possono essere utilizzati unicamente ai fini dello specifico processo di reclutamento, così come l'accesso ai relativi dati è strettamente riservato.

In caso di esito negativo la valutazione è rimessa al Consiglio in carica, senza però ulteriori specificazioni circa la possibilità di rifare il test.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI MAGISTRATI

Per quanto concerne l'aspetto della salute mentale dei magistrati, la Finlandia – grazie a un accordo centrale di assistenza sanitaria sul lavoro negoziato dal Ministero della Giustizia – disciplina per tutti i dipendenti degli uffici giudiziari un uguale accesso all'assistenza sanitaria sul lavoro, comprensiva anche dell'assistenza psicologica. Ogni anno, inoltre, si tengono delle discussioni di valutazione tra il personale e i direttori, durante le quali si affrontano anche eventuali problematiche di gestione, di "superamento" dei problemi e di capacità di affrontarli.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Non sono state fornite risposte in merito agli ultimi paragrafi IV e V del questionario.

Valutazione delle competenze psicologiche	Valutazione continua	Salute mentale/psicologica dei giudici	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Opinione impatto dei test sull'autonomia, prestigio e credibilità della Magistratura
(ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	(se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	(eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)		
- valutazione di idoneità psicologia da psicologi specializzati solo in caso di nomina del Presidente della Corte Suprema I candidati più meritevoli fanno test e colloqui con degli psicologi e poi anche il consiglio in carica può fare dei colloqui. -Il Consiglio in carica fa le nomine e le propone al Presidente della Finlandia che ufficialmente nomina il giudice (non può modificare la proposta) -in generale sono utilizzate valutazioni di idoneità e colloqui (questo per far sì che le corti di reclutamento e il Consiglio in carica abbiano gli stessi materiali) - tali test sono utilizzati per verificare le capacità e le attitudini dei giudici. -non vi è l'utilizzo di test in merito alle altre professioni -non vi è risposta in merito all'utilizzo dei dati raccolti	-valutazioni periodiche effettuate sempre da psicologi specializzati solo per incarichi dirigenziali. I risultati di queste valutazioni possono essere utilizzati solo ai fini dello specifico processo di reclutamento. Anche l'accesso a tali dati è strettamente riservato. In caso di esito negativo la valutazione è rimessa al Consiglio in carica. Non viene chiarito se però è possibile rifare il test.	-tutti i dipendenti del tribunale hanno accesso alla tutela della salute professionale, dove è prevista anche una forma di assistenza psicologica. - accordo per la tutela della salute negoziato dal Ministero della Giustizia al quale può accedere tutto il personale del tribunale. Ogni anno poi ci sono delle discussioni di valutazione tra lo staff e i direttori per parlare di eventuali problemi che hanno affrontato e come sono stati supportati.	Non vi sono proposte	Non ha fornito risposte

2.2 GERMANIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

In Germania il processo di reclutamento e di nomina dei giudici spetta alle amministrazioni giudiziarie dei Länder, essendo l'autorità giudiziaria divisa tra la Federazione (*Bund*) e i sedici *Länder*.

In alcuni Länder tale processo è rimesso al rispettivo ministero della giustizia, mentre in altre amministrazioni spetta ai presidenti dei tribunali regionali superiori (corti d'appello).

In alcune amministrazioni è possibile candidarsi in qualsiasi momento, mentre in altre i candidati a un ufficio giudiziario sono selezionati tramite una gara pubblica a garanzia di una pari opportunità di accesso pubblico. Se il procedimento, però, è avviato senza previa pubblicità, si presume che coloro che sono interessati alla carriera giudiziaria si candideranno di propria iniziativa, in questo modo dimostrando un notevole interesse a ricoprire l'ufficio giudiziario.

In metà dei 16 *Länder*, poi, partecipano al reclutamento anche 15 commissioni elettorali giudiziarie che sono commissioni parlamentari. In tale ipotesi l'assunzione è possibile solo sulla base di voti concomitanti del ministro competente e del comitato elettorale.

Le procedure di assunzione iniziano invariabilmente con una candidatura del rispettivo candidato e nella maggior parte dei *Länder*, i candidati devono presentarsi davanti a una commissione di assunzione e presentare la loro domanda, ed è sulla base del voto di questa commissione che il ministero o il presidente del tribunale regionale superiore decide in merito all'assunzione qualora non ci sia comitato elettorale giudiziario.

Indipendentemente dai diversi sistemi di selezione utilizzati, tutte le decisioni delle autorità competenti sono soggetti a controllo giurisdizionale; tanto è vero che un candidato escluso può decidere di impugnare la decisione.

I giudici delle più alte corti federali sono eletti congiuntamente dal comitato elettorale della Federazione e dal ministro federale competente per il tribunale interessato (in generale il Ministro della Giustizia).

Alcune amministrazioni dei *Länder* – oltre ai criteri generali riguardanti la nazionalità tedesca, lo stato di salute, il possesso di titoli professionali, il superamento di esami di stato – hanno stilato degli elenchi di ulteriori criteri che dovrebbero essere soddisfatti dai candidati, concernenti la competenza professionale (es. ampia conoscenza della legge, abilità tecnologiche, capacità di giudizio), l'abilità personale (senso del dovere, responsabilità, capacità di affrontare

i problemi, di organizzare e gestire il carico di lavoro), la competenza sociale (capacità di lavorare in gruppo, di comunicare, di mediare), capacità direttive.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

È prevista una valutazione dello stato mentale dei giudici durante la carriera, ma è ammessa soltanto in certi casi e può essere effettuata unicamente da ufficiali pubblici appartenenti al proprio ufficio sanitario.

Es. in base all'71 DRiG in combinato disposto con ai paragrafi 26 BeamStG e 41 para. 1 frase 1 BremBG, un giudice è tenuto a sottoporsi a esame medico su ordine del giudice superiore qualora vi siano dubbi circa la sua idoneità al servizio. Lo scopo dell'esame medico è quello di chiarire la questione della parziale idoneità al servizio. Il contenuto di tale esame può essere deciso di conseguenza.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

I giudici possono ritirarsi per inidoneità al servizio in forza di sentenza definitiva anche senza il loro consenso scritto (con sentenza si può stabilire anche la loro parziale idoneità).

In base all'accordo di servizio di Berlino sono state previste delle *commissioni per la gestione della salute* in ogni agenzia che si occupano di pianificare e controllare un sistema di gestione interna della salute mentale, di sviluppare obiettivi strategici per il dipartimento, di implementare un processo completo di gestione della salute mentale sul lavoro attraverso l'analisi della situazione sanitaria nel dipartimento, lo sviluppo di azioni e il controllo di progetti.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Allo stato non vi sono proposte di riforma in materia.

Non ha risposto, invece, all'opinione sull'impatto dei test sui requisiti della magistratura.

Valutazione delle competenze psicologiche	Valutazione continua	Salute mentale/psicologica dei giudici	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Opinione sull'impatto dei test sull'autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
(ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	(se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	(eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)		
-vi è un solo un esame medico al quale sottoporsi. -non si fa accenno né all'utilizzo dei dati raccolti né ad altre professioni	-è prevista una valutazione dello stato mentale dei giudici durante la carriera, solo in certi casi da parte di ufficiali pubblici appartenenti al proprio ufficio sanitario (un giudice è tenuto a sottoporsi a esame medico su ordine del giudice superiore qualora vi sia dubbi circa la sua idoneità al servizio).	- I giudici a vita o per un periodo determinato possono essere collocati a riposo solo per inidoneità al servizio senza il proprio consenso scritto sulla base di una decisione giudiziaria definitiva (con sentenza si può stabilire anche la loro parziale idoneità) -in base all'accordo di servizio di Berlino sono state previste delle <i>commissions per la gestione sanitaria</i> in ogni agenzia che si occupano di pianificare e controllare un sistema di gestione interna della salute mentale.	-non vi sono allo stato altre proposte riguardanti la salute mentale dei magistrati.	Non sono state fornite risposte

2.3 SPAGNA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

Il processo di selezione spagnolo è molto complesso e prevede vari percorsi. In particolare, gli articoli 302 e 303 della Legge Organica della Magistratura statuiscono che per partecipare al concorso generale per l'accesso alla Scuola Giudiziaria è necessario essere in possesso della cittadinanza spagnola, di una laurea in giurisprudenza, di aver raggiunto la maggiore età e infine di non essere soggetto ad alcuna delle cause di incapacità previste dalla legge.

È prevista, inoltre, l'esclusione dall'ingresso in magistratura per coloro che sono fisicamente o mentalmente incapaci, per le persone condannate per un reato fino alla riabilitazione, per coloro che sono accusati di un reato fino quando non siano stati assolti o non ne sia stata ordinata l'assoluzione ed infine per coloro che non sono nel pieno esercizio dei loro diritti civili.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

La Spagna non ha adottato nessun tipo di test psicologico per i magistrati né durante la fase iniziale di reclutamento, né durante la carriera giudiziaria, mentre test psicologici sono previsti, ad esempio, per l'esercizio della funzione di ufficiale della polizia.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI MAGISTRATI

Nel «*La Protección Social de la Carrera Judicial*» del CGPJ (Consiglio Generale del potere giudiziario) del 2021 sono indicati gli strumenti e le misure adottate per la protezione della salute mentale dei magistrati.

Nel febbraio 2024, poi, la Commissione Nazionale per la salute e la sicurezza ha proposto al Consiglio di effettuare un aggiornamento sullo stato dei rischi e sugli allarmi per proteggere la salute mentale della magistratura e per garantire un monitoraggio efficace della situazione di ciascun organo giudiziario in quanto mezzi per individuare eventuali rischi professionali, nonché di redigere un piano (*Risk Prevention Plan*) fissando delle scadenze per la realizzazione di misure volte a misurare il carico di lavoro. Sono state inoltre diffuse delle linee guida per il monitoraggio del benessere negli uffici giudiziari.

Il Consiglio ha l'obbligo di regolare il carico di lavoro dei magistrati, ma al momento si tratta di un lavoro rimesso totalmente alla sua discrezionalità, non essendo chiare né le tempistiche né la metodologia o i contenuti.

Si sottolinea, comunque, che il Consiglio avrebbe solo la facoltà di dettare delle linee guida, in quanto l'esercizio del potere giurisdizionale è ritenuto di esclusiva responsabilità di ciascun giudice. Pertanto, eventuali indicatori ai fini della salute sul lavoro possono essere intesi solo come una sorta di guida per la predisposizione, da parte di ciascun giudice, di una “*agenda della salute*”.

Tali indicatori potrebbero combinare sia fattori quantitativi (es. il numero di cause intentate e di decisioni rese) che qualitativi (es. il personale dell'organo giudiziario e la complessità dei casi) al fine di fissare dei livelli indicativi di una sana dedizione alle prestazioni lavorative. In ogni caso, il superamento dei livelli standard stabiliti nelle linee guida non avrebbe automaticamente l'effetto di ritenere il giudice a rischio per la sua salute. La valutazione concreta di un siffatto rischio dovrebbe essere determinata da una valutazione delle circostanze individualizzate e relative alla salute.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Attualmente non si registrano ulteriori proposte legislative riguardanti la magistratura.

Si deve evidenziare che, però, in passato sono state avanzate delle proposte anche se non sono poi state approvate, lasciando ancora aperto il dibattito sull'opportunità di tali valutazioni psicologiche (sostenute da alcuni partiti politici).

La prima – risalente al 2012 da parte della Commissione Istituzionale del Ministero della Giustizia – riguardava l'introduzione di esami dei comportamenti psicologici per evitare che persone prive del necessario equilibrio mentale potessero entrare a far parte del sistema giudiziario.

In realtà, la riforma normativa prevedeva che addirittura gli studenti intenzionati ad iniziare la Scuola Giudiziaria dovessero sottoporsi ad un esame psicotecnico al solo fine di rilevare eventuali disordini psicologici della personalità o condotte tali da renderli incapaci di svolgere le funzioni giudiziarie. In caso di esito negativo ciò avrebbe comportato l'esclusione dalla carriera giudiziaria.

Successivamente, il Consiglio nel *Risk Prevention Plan* del 2015-16, inteso come strumento per la gestione delle necessarie azioni preventive per garantire la salute e la sicurezza della magistratura, aveva indicato che annualmente e volontariamente i giudici si sottoponessero ad un esame della salute al fine di valutare il carico di lavoro mentale attraverso un sondaggio suddiviso in sette sezioni (informazioni personali, fattori personali, richieste, organizzazione del lavoro, sintomatologia, incapacità lavorativa, personali soddisfazioni lavorative).

In linea generale, in Spagna si ritiene che tale tipologia di test debba essere finalizzata a migliorare la salute e le condizioni di lavoro dei giudici, accrescendo di conseguenza il prestigio e la qualità della carriera giudiziaria, nonché riaffermando la loro autonomia e indipendenza.

Si sostiene, invece, che l'introduzione di un'eventuale valutazione per l'ingresso nella carriera giudiziaria dovrebbe essere ancorata a regole fisse e debitamente predefinite che impediscano discrezionalità o decisioni inappropriate.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, oppure personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Opinione impatto dei test sull'autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
-non sono previsti test psicologici iniziali per i magistrati -test solo per ufficiali di polizia	-non sono previsti test durante la carriera dei giudici	Nel « <i>La Protección Social de la Carrera Judicial</i> » del CGPJ (Consiglio Generale del potere giudiziario) del 2021 sono indicati gli strumenti e le misure adottati per la protezione della salute mentale dei giudici. In realtà La commissione Nazionale per la salute e la sicurezza ha proposto al Consiglio un aggiornamento sullo stato dei rischi per la salute mentale della magistratura e di redigere un piano fissando delle scadenze per la realizzazione di misure volte a valutare il carico di lavoro.	NO In passato vi sono state proposte da parte della Commissione Istituzionale del Ministero della Giustizia di introdurre degli esami dei comportamenti psicologici per evitare che persone prive di equilibrio mentale potessero entrare a far parte del sistema giudiziario. -Nel 2015 il Consiglio ha elaborato poi un <i>Risk Prevention Plan</i> inteso come strumento per la gestione delle necessarie azioni preventive per garantire la salute e la sicurezza della magistratura prevedendo che ogni anno volontariamente i giudici si sottopongano ad un esame della loro salute mentale.	Rafforzamento dell'autonomia e dell'indipendenza della magistratura

2.4 SVEZIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

Il processo di nomina svedese inizia con la comunicazione da parte del tribunale dei posti vacanti di giudice permanente.

Ogni richiedente – in possesso dei requisiti formali stabiliti dalla legge, quali la cittadinanza svedese, la laurea in giurisprudenza o altro titolo equipollente – deve presentare la propria candidatura al *Consiglio per la nomina dei giudici*.

Successivamente, il Consiglio inizia quindi a preparare le domande, comprensive delle referenze scritte. Una volta completata la verifica delle referenze, vengono redatte le sintesi e le referenze dei ricorrenti sono inviate al capo del tribunale.

Il capo del tribunale conduce, quindi, i colloqui con i ricorrenti, presentando poi una dichiarazione scritta (comprensiva della graduatoria dei candidati) al Consiglio. Una copia della dichiarazione, una volta ricevuta dal Consiglio, viene inviata a ciascun richiedente.

Solo nel caso di posizioni di tipo manageriale è previsto anche lo svolgimento di alcuni test eseguiti da un consulente esterno, la cui valutazione è poi presentata in una relazione al Consiglio.

Il Consiglio procede, quindi, a una valutazione complessiva dei meriti e delle qualifiche di tutti i candidati, comprensivi delle competenze professionali, dell'esperienza professionale e della formazione. Al termine di questa operazione, i vari profili dei candidati sono presentati al Consiglio nel corso di una riunione al termine della quale viene deliberato quali sono i candidati da presentare. I lavori terminano con la redazione di apposito verbale inviato sia ai richiedenti che ai direttori dei tribunali, che in copia al Ministero della Giustizia dove si prepara la nomina finale.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

Attualmente non esistono in Svezia procedure per valutare le competenze psicologiche dei membri della magistratura né in fase di reclutamento né nel corso della loro carriera.

Sono previsti dei test logici e orali nel caso di posizioni di tipo dirigenziale per consentire una conoscenza sui fattori motivazionali e le capacità cognitive, ma non sulla competenza psicologica. Così come è disciplinato il ricorso ad un test teorico e della personalità (insieme ad

un colloquio con lo psicologo) nel processo di assunzione nelle forze di polizia. Tali test sono volti a valutare l'idoneità a lavorare come agente di polizia. (es. Lo psicologo fa domande sulla vita del candidato, su ciò che ha vissuto in passato, sulla sua vita attuale e **sui** suoi piani per il futuro).

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

In Svezia non vi è una previsione specifica riguardante la prevenzione e la protezione della salute mentale della magistratura.

Tuttavia, ogni giudice ha la possibilità di rivolgersi al medico del tribunale nel caso in cui si senta turbato da procedimenti chiamato a trattare (es. abuso sessuale, violenze, diritto di famiglia) o a questioni personali (che incidono sul suo lavoro). In ogni caso Medici, psicologi, fisioterapisti, infermieri sono disponibili attraverso il programma di salute sul lavoro.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Non vi sono proposte legislative in materia.

Con riferimento all'impatto che l'introduzione dei test potrebbe avere sull'autonomia, l'indipendenza, il prestigio e la credibilità della magistratura, secondo la Svezia, tali tipologie di test potrebbero accrescere l'autonomia e l'indipendenza della magistratura.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale /psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Opinione impatto test sull'autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Non esistono procedure per valutare le competenze psicologiche. -per le posizioni di tipo dirigenziale sono previsti dei test logici e orali per consentire una conoscenza sui fattori motivazionali e le capacità cognitive, ma non sulla competenza psicologica. -utilizzo di un test teorico e della personalità (insieme ad un colloquio con lo psicologo) per il processo di assunzione nelle forze di polizia. Tali test sono volti a valutare l'idoneità a lavorare come agente di polizia. (es. Lo psicologo fa domande sulla vita del candidato, su ciò che ha vissuto in passato, sulla sua vita attuale e sui suoi piani per il futuro).	NO, non esistono valutazioni periodiche.	-non ci sono disposizioni di legge specifiche per la prevenzione e la protezione della salute mentale. - Ogni giudice ha la possibilità di chiedere aiuto al medico del tribunale nel caso in cui abbia problemi in relazione a un caso sconvolgente (es. abuso sessuale, violenze, diritto di famiglia) o questioni personali (che incidono sul suo lavoro). In ogni caso Medici, psicologi, fisioterapisti, infermieri sono disponibili attraverso il programma di salute sul lavoro.	NO	Rafforzamento

2.5 NORVEGIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

In Norvegia è l'amministrazione giudiziaria norvegese (NCA) che provvede ad annunciare le posizioni di giudice e a stilare l'elenco dei candidati, in base ai curricula pervenuti al Comitato per le Nomine dei Giudici. Quest'ultima, poi, sceglie i candidati più adatti per la posizione e procede ad effettuare colloqui, controllo delle referenze, ecc. Successivamente viene stilata una classifica dei candidati considerati più qualificati che viene inviata al Ministero della Giustizia al fine di presentare una proposta di decisione formale al re in Consiglio.

Negli ultimi dieci anni il Re in Consiglio ha sempre seguito la classifica della Commissione delle Nomine, fermo restando la sua possibilità formale di cambiare la classifica (rispettando i nominativi in essa già inclusi).

Tendenzialmente, si diventa giudici dopo aver acquisito già un notevole bagaglio di esperienza come avvocato, pubblico ministero o in altre posizioni (nel 2023 l'età media dei nuovi giudici nominati era di circa 47 anni).

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

Attualmente, non sono previsti test psicologici specifici per i candidati a posizioni giudiziarie. La Norvegia – solo per coloro destinati a ricoprire le posizioni di presidenti dei tribunali – ha introdotto un “test di gestione”, volto a verificare i seguenti requisiti: la capacità di interazione (comprese le capacità di gestione, di cooperazione, di comunicazione, il profilo sociale, la responsabilità), l'operatività, la capacità di esecuzione e la comprensione organizzativa.

Recentemente, la commissione per le nomine ha deciso di estendere i test anche a tutti i candidati alle posizioni di giudice, anche se questi test sono ora in fase di sviluppo.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

In caso di sospetti circa la salute mentale e il benessere psicologico dei giudici, si avvierà una procedura all'interno della Corte, con il supporto del dipartimento delle risorse umane o del dipartimento legale dell'ANC, cercando di creare un dialogo al fine di pervenire alla soluzione migliore. Se si tratta di un presidente della Corte, sarà una responsabilità dell'ANC.

In ogni caso, l'unico modo per destituire un giudice in Norvegia è attraverso una decisione del tribunale.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Allo stato non vi sono proposte legislative in materia.

Non sono state fornite risposte, invece, in merito all'impatto dei test sui requisiti della magistratura.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Previsti "test di gestione" solo per coloro che devono ricoprire posizione di Presidente di tribunale al fine di valutare capacità organizzative, di gestione e di comunicazione.	Non prevista.	In caso di sospetti circa la salute mentale e il benessere psicologico dei giudici, si avvia una procedura all'interno della Corte, con il supporto del dipartimento delle risorse umane o del dipartimento legale dell'amministrazione giudiziaria norvegese.	Allo stato non vi sono proposte.	Non ha risposto.

2.6 DANIMARCA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

Il Consiglio competente per le nomine giudiziarie è un consiglio indipendente che gestisce tutte le candidature per i posti vacanti di giudice, presentando le sue valutazioni al Ministro della Giustizia per tutte le nomine giudiziarie, ad eccezione della carica di Presidente della Corte Suprema (che viene nominato dai giudici della Corte).

Il consiglio procede alla valutazione complessiva del candidato – necessariamente in possesso della laurea magistrale in legge – sulla base del materiale allegato alla domanda, delle qualifiche giuridiche e personali, dell'esperienza, dell'ampiezza delle conoscenze giuridiche, delle dichiarazioni provenienti dal tribunale distrettuale e dall'Alta Corte, delle eventuali osservazioni del singolo richiedente in merito, nonché del colloquio che può eventualmente tenere con tutti o con alcuni candidati.

I criteri relativi alla nomina dei nuovi giudici sono descritti nella legge sull'amministrazione della giustizia.

La nomina a giudice richiede, generalmente, una valutazione circa l'idoneità della persona a ricoprire il ruolo di giudice da parte dall'Alta Corte, presso i cui dipartimenti il candidato può lavorare per nove mesi. Al termine di tale periodo, il presidente dell'Alta Corte effettua una valutazione del periodo complessivo sulla base anche delle valutazioni dei giudici dei singoli dipartimenti. Tale parere detiene un ruolo importante nella valutazione del candidato da parte del Consiglio.

Tra gli elementi presi in considerazione per individuare il candidato più qualificato per la posizione vacante, rivestono un peso considerevole anche il parere del tribunale in cui la posizione è vacante e quello del presidente dell'Alta Corte a cui appartiene il tribunale.

I criteri seguiti dal Consiglio per la scelta della posizione di presidente di un tribunale distrettuale o di un'alta corte sono uguali a quelli per la nomina di un giudice; solo relativamente all'assunzione dei presidenti sono stati inseriti ulteriori criteri per valutarne le capacità dirigenziali. Per la nomina di giudice della Corte Suprema si segue, invece, una procedura speciale.

Al termine della procedura, il Consiglio trasmette una raccomandazione motivata – contenente una sola nomina per ogni posizione – al Ministro della Giustizia, il quale tendenzialmente si allinea alle raccomandazioni del Consiglio.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

Il processo di reclutamento danese prevede la possibilità per il Consiglio - qualora lo ritenga necessario - di avvalersi dell'utilizzo di un test per i candidati alla posizione di presidente di un tribunale distrettuale. Il consiglio decide sulla base delle dichiarazioni del presidente dell'Alta Corte e del portavoce del tribunale distrettuale, nonché dei colloqui con i candidati selezionati.

Il consiglio, poi, può decidere anche di svolgere un corso di prova per i candidati selezionati, tenuto da uno psicologo autorizzato.

Il test – volto ad esaminare le capacità personali e di leadership dei candidati – consiste in un colloquio personale e in una serie di domande redatte in modalità elettronica tramite lo strumento chiamato *Neo Pi3 for business*. Sulla base di tali risultati, viene preparato un rapporto di valutazione, inviato anche al richiedente al fine di consentirgli di formulare osservazioni.

La relazione e le osservazioni pervenute vengono inviate al consiglio, che tiene una riunione con il consulente in merito alla relazione. Il richiedente parteciperà, quindi, a un secondo colloquio concordato presso il consiglio, in cui il consiglio potrà porre domande al richiedente sul contenuto della relazione.

Il consiglio, quindi, provvederà poi a presentare una raccomandazione al ministro della Giustizia sulla base dei risultati del corso di prova completato, del colloquio con il consulente che effettua la prova nonché degli ulteriori colloqui con i candidati sottoposti a test.

Non sono, invece, previsti ulteriori test durante la carriera giudiziaria.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

Il sistema giudiziario danese non ha disciplinato in via generale una forma di assistenza psicologica per i magistrati che, però, può essere avviata a seconda delle specifiche esigenze attraverso un servizio di assistenza psicologica esterna del quale beneficia tutto il personale giudiziario.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Allo stato non vi sono proposte legislative in esame.

Non è stata data una risposta circa il possibile impatto di test sui requisiti della magistratura, limitandosi ad affermare che non vi sono problemi circa l'utilizzo degli attuali test.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Test previsto solo se ritenuto necessario dal Consiglio e solo per candidati alla posizione di Presidente di un tribunale distrettuale e consistente in un colloquio con psicologo autorizzato e in una serie di domande redatte tramite il sistema <i>Neo Pi3 for business</i>	Non prevista.	Non è disciplinata in via generale un'assistenza psicologica specifica per i magistrati	Allo stato non vi sono proposte.	Non ha risposto.

2.7 UNGHERIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

Le condizioni per la nomina dei giudici ungheresi sono contenute nell'articolo 4 della legge CLXII del 2011 sullo status giuridico e la retribuzione dei giudici, il quale prevede che i giudici sono nominati dal Presidente della Repubblica su proposta del presidente dell'Ufficio nazionale della magistratura. I requisiti sono: l'avere età pari o superiore a 30 anni, la cittadinanza ungherese, il possesso della laurea in giurisprudenza, il superamento dell'esame di avvocato, il non essere soggetto a tutela o a un processo incidente sulla capacità di agire, l'impegno a presentare una dichiarazione patrimoniale in conformità con le disposizioni della legge pertinente (legge CLXII del 2011), l'abilitazione all'esercizio della funzione giudiziaria sulla base dei risultati dell'esame di idoneità alla professione e infine l'aver prestato servizio per almeno un anno nella qualità e nella professione specificate dalla legge.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

Il sistema giudiziario ungherese ha introdotto una prova attitudinale prima dell'ingresso nella carriera del magistrato, che costituisce un prerequisito per la procedura di selezione.

Tale prova comprende un esame di idoneità sanitaria, fisica e psicologica, comprensiva anche dell'esame della personalità, dell'intelligenza e del carattere del giudice nonché dei motivi psicologici e di salute incidenti in modo significativo sull'esercizio delle funzioni giurisdizionali.

Durante la procedura di valutazione dei giudici vengono esaminate le competenze dei candidati (allegato 5 alla legge CLXII del 2011) relative alla capacità decisionale, alla cooperazione, alla disciplina, alla responsabilità, alla risolutezza, all'esigibilità, alla comunicazione e alla gestione dei conflitti.

Lo scopo fondamentale della valutazione psicologica dei giudici è quello di verificare l'idoneità al lavoro giudiziario e di impedire l'ingresso nel sistema giudiziario a persone affette da malattie mentali o da psicopatologie.

I risultati della prova attitudinale non servono per selezionare la futura funzione di giudice (civile/penale/altro) e non possono essere divulgati all'esterno.

In caso di rifiuto del candidato a sottoporsi a tale prova attitudinale, egli viene giudicato come inadatto all'esercizio della professione giurisdizionale e di conseguenza non può essere nominato giudice; in caso di esito negativo, il candidato ha invece la possibilità di richiedere una revisione della prova.

Altre valutazioni psicologiche dei giudici sono effettuate solo se in caso di incompetenza medica (articoli da 86 a 87 della legge CLXII del 2011).

Anche nelle procedure di selezione per le forze armate e la polizia, per gli operatori sanitari e per i gestori di case per bambini è previsto un test attitudinale sia iniziale che durante la carriera.

In Ungheria non è prevista, invece, alcuna forma di valutazione psicologica e mentale continua dei giudici.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

Formalmente non è prevista l'assistenza psicologica per i giudici.

In passato (2017-2020), vi sono state delle iniziative volte ad introdurre delle forme di supporto psicologico ai giudici sul posto di lavoro nell'ambito del cosiddetto sistema di coaching, sistema teso allo sviluppo organizzativo e delle competenze, ma tale sistema non è attualmente operativo.

Tuttavia, l'Ufficio nazionale della magistratura organizza regolarmente dei corsi di formazione focalizzati sulla gestione dello stress e del tempo, sulle capacità decisionali e su altri argomenti.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

In linea generale, si ritiene che i test psicologici dei giudici (se conformi alle regole della professione) non costituiscano di per sé un rischio per l'indipendenza, il prestigio o la credibilità della magistratura, ma che, anzi, a lungo andare possano solo incrementarli.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Test psicoattitudinale iniziale, comprensivo di un esame di idoneità fisica, psicologica e sanitaria. Test previsto anche nelle procedure di selezione delle forze armate e di polizia, per gli operatori sanitari e per i gestori di case per bambini.	Non prevista.	Non è disciplinata in via generale un'assistenza psicologica specifica per i magistrati	Allo stato non vi sono proposte.	Rafforzamento

2.8 SLOVENIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

La procedura di reclutamento inizia con la comunicazione delle vacanze della magistratura da parte della Corte suprema sulla base di una proposta motivata del Presidente. Dopodiché le persone interessate possono presentare la loro candidatura.

Il Consiglio della magistratura riveste un ruolo fondamentale nella procedura di nomina dei giudici, decidendo quali candidati saranno invitati a tenere un colloquio in una delle sessioni successive. Il Consiglio procede, quindi, ai colloqui, alla selezione finale e alla proposta di un solo candidato per posizione giudiziaria all'Assemblea nazionale, la quale provvede poi ad eleggere un candidato.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

In Slovenia non viene effettuata alcuna valutazione psicologica dei giudici, né all'inizio né durante la loro carriera, né ai fini della loro promozione.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

Nell'ordinamento giuridico sloveno non esistono disposizioni specifiche volte alla tutela della salute mentale dei giudici. Secondo la legge sul servizio giudiziario, ai fini della validità della domanda è comunque richiesto che il candidato in generale sia in buona salute.

Attualmente, non sembra esserci alcuna iniziativa volta alla modifica delle norme giuridiche intese a regolamentare la prevenzione e la protezione della salute mentale dei giudici.

Tuttavia, per quanto riguarda le sezioni penali dei tribunali sloveni – in particolare i tribunali di primo grado – è in corso un dibattito tra le parti interessate del sistema giudiziario sloveno sui problemi della giustizia penale.

Il Consiglio della magistratura, nell'esaminare le gare per i posti di giudice penale presso i tribunali distrettuali, ha riscontrato che vi è uno scarso interesse nella presentazione delle candidature da parte dei candidati più idonei per tali posti giudiziari. Pertanto, ha già formulato alcune raccomandazioni, suggerendo di apportare delle modifiche al regolamento sul servizio giudiziario, promuovendo un sostegno supplementare per i giudici che si pronunciano in cause penali impegnative, compreso il sostegno psicologico.

Inoltre, nel 2020 e nel 2021 si è tenuto un **Progetto Pilota - Consulente per Giudici nel campo dell'etica e dell'integrità**. Durante questo periodo, la funzione di consulente è stata

svolta da un consigliere della Corte suprema in pensione e da un consigliere della Corte suprema che ha assunto la funzione di consulente fino alla fine del progetto pilota. Il progetto è stato avviato dalla Commissione per l'etica e l'integrità, organo di lavoro indipendente del Consiglio giudiziario della Slovenia.

A seguito della conclusione del progetto pilota, la commissione per l'etica e l'integrità ha proposto al Consiglio della magistratura la figura permanente di un consulente dei giudici nel settore dell'etica e dell'integrità, al fine di consentire ai giudici la possibilità di consultare un esperto in qualsiasi momento in caso di questioni etiche sorte nell'esercizio della loro funzione giudiziaria e nella loro vita privata.

Pertanto, il 10 marzo 2022 il Consiglio della magistratura ha adottato le proposte della Commissione relative alla regolamentazione permanente della consulenza ai giudici nel settore dell'etica e dell'integrità, nominando il mag. Nina Betetto, consigliere capo presso la Corte suprema per un mandato di due anni, ossia dal 10 marzo 2022 al 9 marzo 2024 e ha adottato il regolamento interno per l'attività di consulente dei giudici nel settore dell'etica e dell'integrità.

Un consulente è un'entità autonoma che consiglia i giudici sulle questioni etiche che devono affrontare nell'esercizio della loro funzione giudiziaria e nelle loro attività private. È autonomo e indipendente nel suo lavoro e le sue responsabilità sono limitate alla consulenza scritta o orale, alla fornitura di informazioni sulle norme etiche e all'assistenza professionale; non propone soluzioni concrete né prende decisioni vincolanti. È importante che ci sia un rapporto confidenziale tra il consulente e il giudice che si rivolge a lui per un consiglio. La comunicazione tra il consulente e il giudice avviene tramite posta elettronica sicura. I giudici possono scrivergli a un indirizzo e-mail appositamente designato e poi le successive comunicazioni possono avvenire anche di persona o telefonicamente.

Per quanto riguarda l'assistenza psicologica per i giudici la Corte Suprema sta portando avanti un progetto "Migliorare la qualità del sistema giudiziario", teso ad elevare la qualità dei processi nel senso più ampio, prestando maggiore attenzione alle competenze giudiziarie, al trasferimento delle conoscenze, alla formazione dei giudici e alla giustizia processuale.

Il progetto comprende anche attività volte a una formazione supplementare dei giudici, come il tutoraggio di nuovi giudici e dei giudici che hanno cambiato ambito giuridico. A tal fine sono stati formati più di 100 giudici esperti di primo e secondo grado con il compito di trasferire le loro conoscenze ed esperienze giudiziarie. A tal fine sono stati organizzati anche seminari con l'obiettivo di scambiare buone pratiche, competenze giudiziarie e di fornire supporto ai giudici nelle questioni di "vita quotidiana" che si presentano durante il processo.

I seminari, condotti in collaborazione con il Centro di formazione giudiziaria - operante all'interno del ministero della Giustizia – aiutano i giudici, anche a trovare soluzioni ai problemi attuali del processo in modo pratico e interattivo e a consentire loro di lavorare efficacemente nell'affrontare situazioni stressanti all'interno e all'esterno dell'aula di tribunale.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Il Consiglio della magistratura sloveno sta pensando da tempo all'introduzione di una valutazione psicologica nell'assunzione di nuovi giudici, ma attualmente non è stata presa alcuna decisione.

Non è stata formulata alcuna opinione in merito all'eventuale impatto dei test.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Non prevista alcuna forma di valutazione psicologica.	Non prevista.	Non è disciplinata in via generale un'assistenza psicologica specifica per i magistrati. Nel 2020 vi è stato un progetto volto all'introduzione della figura di un Consulente per i giudici.	Il consiglio della Magistratura slovena sta valutando l'introduzione di una forma di valutazione psicologica per i nuovi giudici.	Non ha risposto

2.9 BULGARIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

L'articolo 162 della legge sul sistema giudiziario bulgaro (LCAM) prevede che ai fini dell'idoneità alla nomina a giudice, procuratore o magistrato, il candidato debba essere in possesso di alcuni requisiti quali: la cittadinanza bulgara, una laurea in giurisprudenza, l'aver svolto il tirocinio previsto dalla JSA, l'abilitazione all'esercizio della professione forense, l'integrità morale e la posizione professionale richieste dal codice di condotta etica dei magistrati bulgari, di non essere membri elettivi del Consiglio superiore della magistratura sollevati dall'incarico per motivi disciplinari o per aver leso il prestigio della magistratura, di non essere stati condannati a una pena privativa della libertà personale per un reato doloso (nonostante la successiva riabilitazione) ed infine di non soffrire di alcuna malattia mentale.

L'assenza di una malattia mentale è provata da un apposito certificato medico rilasciato a seguito di una visita medica attestante che la persona non soffre di malattie mentali (tale certificato va allegato alla domanda di partecipazione al relativo concorso).

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

In Bulgaria non viene effettuata alcuna valutazione psicologica dei giudici, né all'inizio né durante la loro carriera, né ai fini della loro promozione.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

Attualmente non è garantita alcun tipo di assistenza ai giudici ai fini della tutela della loro salute mentale, né sono in corso dibattiti volti ad adottare tali misure.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Non è stata fornita alcuna risposta in merito.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Non prevista alcuna forma di valutazione psicologica.	Non prevista.	Non è disciplinata in via generale un'assistenza psicologica specifica per i magistrati.	Non vi sono proposte.	Non ha risposto

2.10 CROAZIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

La procedura di reclutamento inizia con la nomina da parte del Consiglio della magistratura croato, secondo le condizioni e la procedura stabilite dalla legge sul Consiglio della magistratura dello Stato.

I requisiti richiesti a tal fine sono: la cittadinanza croata, il diploma presso la Scuola Statale per Funzionari Giudiziari, il superamento del test psicologico e del controllo di sicurezza di base.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

Il sistema giudiziario croato ha introdotto un test psicologico iniziale per determinare la capacità del candidato a svolgere funzioni giudiziarie. Solo i candidati che superano tale test sono poi convocati per un colloquio orale davanti al Consiglio e possono essere nominati giudici.

Il test psicologico viene effettuato attraverso un test composto da una parte scritta e da un breve colloquio con il candidato, effettuato da una persona autorizzata scelta dal Consiglio statale della magistratura.

L'abilità psicologica del candidato è definita mediante un test psicologico, composto da un test relativo alle abilità intellettive generali e da un questionario multidimensionale di personalità (criterio di stabilità emotiva e un colloquio psicologico semi-strutturato).

La persona autorizzata – in base alla capacità psicologica del candidato – stabilisce se lo stesso sia o meno capace di svolgere le funzioni di giudice.

I test psicologici dei candidati non sono impiegati, invece, nel processo di nomina a giudici della Corte Superiore o della Corte suprema.

Per i candidati a giudici di primo grado che siano stati ammessi alla funzione pubblica a tempo indeterminato e assegnati a posti di consiglieri negli organi giudiziari, la selezione deve basarsi sulla valutazione dell'attività di consulente, sul voto finale conseguito presso la Scuola Statale e sui punti conseguiti nel colloquio con il Consiglio.

La valutazione dell'operato dei consiglieri negli organi giudiziari ai fini della partecipazione al processo di nomina dei giudici è determinata dal capo dell'organo giudiziario al quale sono assegnati su richiesta del Consiglio, conformemente alla metodologia di valutazione dell'operato dei consiglieri giuridici, ossia la metodologia di valutazione dell'operato dei consiglieri dell'avvocatura dello Stato, emessa dal ministero della Giustizia. Sulla base della valutazione del lavoro, i candidati possono raggiungere un massimo di 100 punti.

I candidati hanno il diritto di presentare - entro 8 giorni - ricorso contro la decisione di valutazione emessa dai presidenti degli organi giudiziari al presidente del tribunale immediatamente superiore, ossia al procuratore dello Stato immediatamente superiore, che è tenuto a decidere sul ricorso entro 15 giorni dal giorno del ricevimento.

Sulla base della valutazione dell'operato dei consulenti degli organi giudiziari e del voto finale della Scuola statale, ossia del numero di punti dell'esame finale della Scuola statale, il Consiglio determina l'ordine dei candidati, che viene pubblicato sul sito web del Consiglio.

I candidati sono convocati per un colloquio davanti al Consiglio (durante il quale possono ottenere un massimo di 20 punti) in base al numero di punti ottenuti, partendo dal più basso fino al più alto.

Ai candidati vengono poste domande relative al loro lavoro e alle loro attività passate, al fine di comprendere il loro senso di giustizia, la loro capacità di svolgere i compiti in modo appropriato e responsabile e la loro motivazione.

Alla fine si procede a sommare il numero dei punti ottenuti valutando l'operato dei consulenti negli organi giudiziari, il voto finale della Scuola statale, il colloquio, determinando così l'ordine dei candidati che viene pubblicato sul sito web del Consiglio.

Il Consiglio nomina un massimo di 15 candidati che hanno ottenuto il maggior numero di punti, con la riserva che la differenza tra il candidato selezionato e il candidato con il maggior numero di punti non deve superare i 15 punti.

Prima di prendere una decisione in merito alla nomina, il Consiglio sottopone i candidati selezionati a test psicologici al fine di determinare la loro capacità di esercitare funzioni giudiziarie. Relativamente ai candidati con il maggior numero di punti che superano il test psicologico, il Consiglio presenta una richiesta all'agenzia di sicurezza-intelligence competente per l'attuazione di un controllo di sicurezza di base. Tale controllo viene effettuato in conformità alla legge sui controlli di sicurezza e in base alla relazione sui risultati del controllo di sicurezza da parte dell'agenzia di intelligence per la sicurezza competente. In base a ciò, il Consiglio emette una valutazione circa l'esistenza di ostacoli alla sicurezza, la cui sussistenza è causa ostativa alla nomina di giudice.

Nel caso in cui il candidato si rifiuti di prestare il proprio consenso al controllo di sicurezza di base o nel caso in cui venga accertata l'esistenza di ostacoli alla sicurezza, il Consiglio presenta una richiesta all'agenzia di intelligence competente per la sicurezza di effettuare un controllo di sicurezza di base del candidato che ha ottenuto il successivo maggior numero di punti.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

Non sono previsti attualmente regolamenti per la prevenzione e la protezione della salute mentale dei giudici, né vi sono proposte in merito.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Non sono state date risposte in merito.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Test psicologico iniziale consistente in una parte scritta e in un breve colloquio effettuato da persona autorizzata dal Consiglio statale della Magistratura.	Non prevista.	Non è disciplinata in via generale un'assistenza psicologica specifica per i magistrati.	Non vi sono proposte.	Non ha risposto

2.11 LITUANIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

Ai fini della nomina a magistrati, i candidati che abbiano superato l'esame e siano in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge sugli organi giurisdizionali, partecipano alla riunione della commissione di selezione, venendo valutati con punti in base alla loro idoneità a ricoprire l'incarico di giudice e ad altri criteri specificati negli atti giuridici.

La valutazione delle competenze personali dei candidati è, invece, un processo separato. Ad esempio, prima dell'incontro di selezione, vi sono degli psicologi esperti che hanno il compito di valutare le competenze personali dei candidati. Tale valutazione è prevista dalla legge sugli organi giurisdizionali e dagli atti giuridici che la attuano. Gli esperti non sono membri della Commissione di selezione, ma vengono scelti attraverso un bando pubblico e forniscono conclusioni indipendenti.

La legge sugli organi giurisdizionali prevede che, prima della procedura di selezione, venga effettuata anche la valutazione delle competenze personali, del carattere personale e delle caratteristiche cognitive dei candidati a giudici o dei giudici o dei dirigenti giudiziari che vogliono avanzare nella carriera.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

La valutazione psicologica – riguardante la valutazione delle competenze personali e di leadership (competenze e abilità psicologiche) – viene effettuata da uno psicologo, sulla base delle informazioni ottenute attraverso l'applicazione di varie metodologie (test psicologici standardizzati e adottati in Lituania, interviste, osservazione, strumento di valutazione non standardizzato, documenti, ecc.), il quale prepara una relazione sulla valutazione psicologica del candidato in base alle caratteristiche della personalità e all'attività cognitiva.

La valutazione psicologica viene effettuata sotto forma di colloquio psicologico clinico, al fine di evitare che le persone affette da malattie mentali o altre psicopatologie diventino membri della magistratura.

I magistrati sono sottoposti a una valutazione psicologica completa (consistente in un colloquio strutturato e un test) solo in caso di informazioni circa l'esistenza di un problema psicologico che potrebbe interferire con l'esercizio delle funzioni.

La Lituania è ricorsa all'utilizzo di test psicologici anche per gli appartenenti alle forze di polizia e per gli ufficiali militari.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

La Lituania non ha regolamentato una forma di assistenza psicologica specifica per i magistrati.

Tuttavia, si ritiene che la salute mentale di ogni magistrato sia importante e che pertanto debba essere controllata e soggetta a valutazione psicologica almeno una volta ogni cinque anni.

Dunque, a tal fine la legge sui tribunali prevede una visita medica, comprensiva anche di una valutazione psicologica, effettuata da medici specialisti e psicologi del Centro Medico.

L'accesso ai dati ottenuti tramite tali test è disponibile solo per gli specialisti, anche se non è previsto un sistema informatico ad hoc.

In caso di esito negativo, viene rilasciato un certificato medico che attesta se quella persona sia in grado o meno di lavorare come magistrato nonostante la sussistenza di una condizione medica.

Non è regolamentata, invece, l'ipotesi in cui un magistrato si rifiuti di sottoporsi a test psicologico, tuttavia si ritiene che, essendo lo scopo del controllo sanitario quello di determinare se lo stato di salute della persona soddisfi o meno i requisiti sanitari per diventare magistrati, in tal caso, l'organismo di ispezione non disporrebbe di dati sufficienti per poter emettere una valutazione psicologica positiva.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Attualmente non vi sono proposte in merito.

Si ritiene che la previsione di test psicologi potrebbe rafforzare l'indipendenza e l'autonomia della magistratura, nonché aumentare il prestigio del sistema giudiziario.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Colloquio psicologico iniziale effettuato da psicologo. -test psicologici previsti anche nelle procedure di selezione di forze di polizia e di ufficiali militari.	Valutazione psicologica ripetuta ogni 5 anni.	Non è disciplinata in via generale un'assistenza psicologica specifica per i magistrati, tuttavia la Legge sui tribunali prevede la necessità di una periodica visita medica comprensiva anche di una valutazione psicologica.	Non vi sono proposte.	Rafforzamento

2.12 ROMANIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

In Romania, l'accesso alla professione di magistrato (giudice o pubblico ministero) avviene in due modi:

- concorso per l'ammissione all'Istituto Nazionale della Magistratura;
- concorso per l'ammissione alla magistratura nel caso di soggetti che abbiano almeno cinque anni di anzianità nelle posizioni specialistiche giuridiche previste dalla legge.

Entrambe le competizioni prevedono due fasi:

La prima fase è eliminatoria e consiste nel sostenere le seguenti prove scritte:

1. una prova a risposta multipla di conoscenze giuridiche, teoriche e pratiche nell'ambito del diritto civile, processuale civile, penale e diritto processuale penale;
2. una prova scritta di conoscenze giuridiche, teoriche e pratiche, sulle materie citate.

Alla prova scritta di conoscenza giuridica partecipano solo i candidati che hanno superato la prova a scelta multipla.

La seconda fase consiste in un test psicologico e un colloquio, alla quale partecipano coloro che hanno superato la prima fase. I candidati dichiarati psicologicamente idonei sostengono il colloquio, in ordine decrescente del grado conseguito nella prima fase. Il colloquio valuta la motivazione a intraprendere la professione di giudice o procuratore, l'esistenza di competenze specifiche della professione (la capacità di comunicare idee in modo chiaro e logico, la capacità di pensiero critico, la capacità di analisi, motivazione e sintesi, la comprensione della realtà sociale, l'uso corretto della lingua rumena) ed elementi di etica specifici della professione (riferiti a valori quali l'indipendenza della giustizia, l'imparzialità, l'integrità e la responsabilità).

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

I test psicologici per l'ammissione alla professione di magistrato in Romania sono stati introdotti dalla legge n. 303/2004 sullo statuto dei giudici e dei pubblici ministeri. La legge prevede che le persone che desiderano accedere alla professione di magistrato debbano sottoporsi a una serie di test, tra cui test psicologici, per garantire che fossero psicologicamente idonee alla professione. Tale introduzione è sorta dalla necessità di sviluppare una serie di test psicologici specifici destinati unicamente all'assunzione di magistrati, in quanto i test generali disponibili sul mercato non erano ritenuti attendibili e accurati al fine di comprendere le reali capacità e la personalità del magistrato, in quanto ci si limitava ad imparare le risposte a memoria.

Oltre all'accertamento psicologico obbligatorio all'atto dell'ammissione alla magistratura, sono stati istituiti l'accertamento psicologico obbligatorio all'atto del conseguimento del diploma presso l'Istituto Nazionale della Magistratura e l'accertamento psicologico nell'ambito del concorso per la nomina a posizioni dirigenziali.

Le disposizioni giuridiche introdotte nel 2018 hanno reso obbligatorio l'effettuazione della valutazione psicologica dei magistrati anche con cadenza quinquennale, disposizione mantenuta anche nella nuova legge sullo status dei giudici e dei pubblici ministeri (L. n. 303/2022).¹

Al fine di attuare le disposizioni di legge in materia di valutazione psicologica al momento dell'ammissione alla professione di giudice e procuratore, nonché in materia di valutazione per la nomina a posizioni dirigenziali, ma anche periodicamente (ogni 5 anni) in conformità con le disposizioni dell'art. 222 L. 303/2022, il Consiglio superiore della magistratura (CSM), in qualità di beneficiario, ha attuato fino a dicembre 2023 il progetto finanziato da fondi europei *“CPCI - Aumentare le prestazioni e la qualità istituzionale migliorando il sistema di valutazione e assistenza psicologica a livello di magistratura”*.

Il progetto mirava a risolvere il problema della mancanza di una strategia unitaria per l'approccio al metodo di valutazione e assistenza psicologica di giudici e pubblici ministeri, nel contesto delle disposizioni giuridiche enunciate, nonché la creazione e l'attuazione di uno strumento permanente e accessibile per supportare i membri della magistratura durante tutta la loro attività professionale, al fine di migliorare le prestazioni professionali e garantire il diritto a un processo equo per le parti in causa.

¹ **LEGGE 15 novembre 2022, n. 303**

Art. 222 - (1) I giudici, i procuratori, i magistrati aggiunti e i professionisti legali trattati come tali hanno l'obbligo di sottoporsi a una valutazione psicologica ogni 5 anni.

(2) Le commissioni di valutazione psicologica sono istituite con decisione della sezione competente del Consiglio superiore della magistratura o con decisione del direttore dell'istituzione e sono composte da uno psicologo del Consiglio superiore della magistratura, dell'Alta Corte di cassazione e di giustizia o delle corti d'appello, dell'Ufficio del pubblico ministero presso l'Alta Corte di cassazione e di giustizia o delle Procura presso i tribunali di ricorso, l'Ispettorato giudiziario o l'Istituto nazionale della magistratura o l'Albo unico degli psicologi con diritto di libera pratica in Romania attestati dalla legge. I risultati dei test psicologici sono concretizzati in un rapporto, che include il profilo psicologico di ogni persona, nonché la valutazione "Raccomandato" o "Non raccomandato", nonché le raccomandazioni fornite al par.

(3). Se, a seguito della valutazione psicologica, il giudice, il pubblico ministero, il magistrato aggiunto o i professionisti legali a loro assimilati ricevono la qualifica "Non raccomandato", la commissione di valutazione ne informa la sezione competente del Consiglio superiore della magistratura o il capo dell'istituto e raccomanda una perizia medica specializzata, ai sensi della legge e/o del seguito, un programma di consulenza psicologica della durata non superiore a 6 mesi, trascorsi i quali la persona sarà sottoposta a una nuova valutazione psicologica, alle condizioni del presente articolo.

(4) La procedura di valutazione/rivalutazione psicologica, compreso il pagamento dei membri del comitato e lo svolgimento del programma di consulenza psicologica, è stabilita con decisione della sezione competente del Consiglio superiore della magistratura, rispettivamente con ordinanza del direttore dell'istituto.

Secondo la normativa vigente, il Consiglio Superiore della Magistratura è responsabile dell'elaborazione e dell'attuazione di iniziative formali per valutare l'operato dei magistrati, tenendo sempre conto del fatto che il processo di valutazione dell'operato dei magistrati è perfettibile e non deve pregiudicarne l'indipendenza.

Allo stesso tempo, l'obiettivo era quello di implementare un sistema permanente di assistenza psicologica a disposizione dei membri della magistratura, a cui si può accedere su loro iniziativa, basato sugli strumenti sviluppati nell'ambito di questo progetto e che sarà implementato dagli psicologi impiegati nella struttura dei tribunali e delle procure.

I test psicologici, quindi, fanno parte del processo di selezione e mirano a valutare i tratti della personalità, la capacità di gestione dello stress e altri aspetti rilevanti per lo svolgimento dell'ufficio di magistrato. Questa misura è stata introdotta per migliorare la qualità della selezione dei candidati e per garantire che coloro che diventano magistrati dispongano delle capacità necessarie per adempiere alle responsabilità della professione.

Nell'attuazione del progetto "*CPCI - Aumentare le prestazioni e la qualità istituzionale migliorando il sistema di valutazione e assistenza psicologica nel sistema giudiziario*", è stato possibile definire il profilo professionale auspicabile per il sistema giudiziario, individuando i requisiti psicologici rilevanti e le competenze/abilità specifiche richieste per le professioni di giudice e pubblico ministero, a seguito di studi di analisi del lavoro, al fine di individuare i compiti, le responsabilità, le competenze, le abilità, le conoscenze, i tratti specifici della personalità, anche per l'occupazione di posizioni dirigenziali.

Il profilo professionale auspicabile per le professioni di pubblico ministero e giudice è destinato ad essere utilizzato come:

- **strumento di lavoro nelle procedure di selezione dei futuri magistrati;** tale profilo sarà costantemente migliorato e adattato alle realtà sociali e sarà allineato all'evoluzione del sistema giudiziario e alle norme in materia di selezione e carriera dei magistrati;
- **sviluppo del meccanismo di valutazione psicologica dei magistrati;**
- **sviluppare/aggiornare eventuali strategie di sviluppo delle risorse umane** o altri strumenti normativi;
- **strumento di consulenza professionale per i futuri laureati in giurisprudenza.** Il profilo professionale ideale è alla base dell'intero concetto di valutazione psicologica, anche dal punto di vista della valutazione periodica dei magistrati e dal punto di vista dell'individuazione di programmi/attività per lo sviluppo professionale dei magistrati in carica.

- **la nomina a posizioni dirigenziali** presso gli organi giurisdizionali, le corti d'appello e le procure pertinenti richiede inoltre (in conformità con il regolamento relativo alla nomina di giudici e procuratori a posizioni di alto livello) un test psicologico della capacità del candidato di prendere decisioni e di assumersi responsabilità, nonché la resistenza allo stress.

Il progetto CPCI ha avuto l'obiettivo di sviluppare delle batterie di test psicologici per misurare la compatibilità tra il profilo individuale e i requisiti specifici per la professione di giudice e procuratore, la valutazione dei candidati a posizioni dirigenziali e la valutazione periodica dei magistrati.

Lo sviluppo di test psicologici ha richiesto, quindi, di condurre un'indagine approfondita tra giudici e pubblici ministeri al fine di definirne il profilo professionale auspicabile, nonché le caratteristiche necessarie per l'esercizio delle funzioni di gestione; di effettuare un'analisi approfondita sul sistema giudiziario rumeno; di definire il profilo psico-professionale specifico delle professioni di giudice e procuratore per l'ammissione alla professione, comprese le caratteristiche desiderabili (competenze/caratteristiche comportamentali) per le posizioni dirigenziali.

La metodologia per l'elaborazione delle evidenze psicologiche è conforme ai requisiti tecnici di calibrazione e standardizzazione in conformità con le Norme di Approvazione dei Metodi e delle Tecniche di Valutazione e Assistenza Psicologica e i relativi allegati, adottati dal Collegio Romeno degli Psicologi, norme che sono allineate con gli standard europei in materia.

Le batterie di test psicologici sviluppati sono di proprietà del Consiglio Superiore della Magistratura e sono da questo esclusivamente utilizzati nelle procedure di ammissione alla professione, nei concorsi per posizioni dirigenziali e per la valutazione psicologica periodica.

I test psicologici sono integrati in una complessa piattaforma informatica, che include diverse funzionalità articolate in valutazione psicologica, assistenza psicologica, analisi del clima e diverse interfacce per diversi ruoli: Magistrato; Candidato; Psicologo; Capo unità; Dipartimento di Psicologia all'interno del SCM; Amministratore.

Questa soluzione informatica è stata sviluppata con lo scopo di ottimizzare la valutazione dei candidati alle posizioni di giudice e procuratore, nonché dei magistrati in carica (che devono sostenere la valutazione periodica o in occasione di concorsi per posizioni dirigenziali). Tale soluzione è uno strumento utile anche per gli psicologi che effettuano le valutazioni psicologiche previste dalla normativa vigente e che forniscono assistenza psicologica, su richiesta.

Tutte le fasi di valutazione vengono caricate, quindi, in un'applicazione IT appositamente progettata per questo scopo. In questo modo si garantisce che il test venga sostenuto, che il

rapporto di valutazione venga valutato e generato automaticamente. È possibile accedere ai report da questa applicazione che dispone di più filtri di sicurezza e l'accesso è monitorato per ogni utente. L'applicazione è progettata con diritti di accesso distinti per ogni tipo di utente, in modo che il report non possa essere visualizzato da utenti che non dispongono di diritti di accesso.

Tra le misure di sicurezza implementate nell'applicazione, ci sono:

- diritti di accesso individuali per gli utenti in relazione al ruolo e ai doveri di ciascuno, solo sulla base della necessità di informazione;
- anonimizzare le categorie di dati in sezioni accessibili a più utenti, in modo che alcune informazioni possano essere visualizzate solo da alcuni utenti;
- disconnessione dell'account dopo un breve periodo di inattività;
- esistenza di una politica di sicurezza, che consente l'accesso all'applicazione solo sulla base di credenziali personalizzate, con funzioni che richiedono l'istituzione di password complesse e la loro modifica periodica, nonché il blocco automatico dell'account in caso di un numero predeterminato di utilizzi successivi di dati di accesso errati;
- messa in sicurezza dell'applicazione attraverso una soluzione software firewall che fornisce protezione contro attacchi di malware, spam, phishing, DDoS, proxy anonimi, botnet, crawler, scraper, ecc.;
- accesso limitato, consentito sulla base del nome utente, della password e, se del caso, di ulteriori soluzioni di sicurezza specifiche per il sistema giudiziario, agli utenti autorizzati all'interno della rete interna a cui appartengono solo le istituzioni del sistema giudiziario; l'accesso alla rete dall'esterno può avvenire solo tramite VPN;
- crittografia delle trasmissioni elettroniche di dati;
- conservazione dei dati personali nell'applicazione, in forma crittografata, quando non in uso;
- avvisi automatici trasmessi dal sistema in caso di rilevamento di tentativi o non autorizzati di accesso ai dati;
- diario di tutte le attività all'interno dell'applicazione in modo che tutte le azioni dell'utente, la posizione, il periodo di tempo, ecc. possano essere tracciate;
- esistenza di una soluzione di backup che garantisca la sicurezza dei dati originali;
- conservazione di copie di backup su dispositivi diversi da quelli su cui sono memorizzati i dati originali;
- distruzione fisica delle unità di archiviazione dei dati dei dispositivi informatici rottamati;

- avvisi alla persona della necessità di rimuovere i dati personali prima di consegnare i dispositivi informatici;
- divieto di memorizzare dati personali su supporti esterni (disco rigido esterno, chiavetta USB, DVD, ecc.), nonché limitare la possibilità di scaricare alcuni documenti dall'applicazione;
- adeguata formazione del personale e la sua segnalazione ogniqualvolta sia necessario del rischio di attacchi informatici;
- adeguata formazione del personale per lo svolgimento, in conformità alle disposizioni di legge e regolamentari, delle attività che comportano il trattamento di dati personali nelle procedure di valutazione e assistenza psicologica;
- esistenza di un obbligo di riservatezza per gli utenti per quanto riguarda i dati ai quali hanno accesso in virtù delle loro funzioni.

La valutazione psicologica dei candidati all'ammissione alla magistratura è effettuata sulla base della Metodologia sull'organizzazione dei test psicologici nell'ambito del concorso per l'ammissione alla magistratura².

I risultati ottenuti dai candidati esaminati durante la procedura di test saranno correlati allo stesso insieme di criteri, stabiliti in conformità a quanto previsto dalla Decisione del Plenum del Consiglio Superiore della Magistratura n. 131/2023 sull'approvazione dei profili psico-professionali della professione di giudice e procuratore.

I criteri utilizzati nei test psicologici e nel riesame, nonché gli standard di ammissione, sono i seguenti:

- **Criteri delle competenze cognitive:** 4 dimensioni sulle abilità verbali, 5 dimensioni sulle abilità prestazionali;
- **Criteri del profilo di personalità:** capacità decisionale, capacità di assunzione di responsabilità, capacità di mostrare capacità relazionali e di lavoro di squadra, capacità di mostrare equilibrio e resilienza allo stress.

Se il candidato non soddisfa lo standard minimo accettato nella valutazione delle capacità cognitive generali o nella valutazione dei criteri del profilo di personalità, sarà respinto.

La valutazione dei criteri viene effettuata esclusivamente riferendo il punteggio ottenuto dal candidato allo standard raccomandato dal produttore degli strumenti psicologici utilizzati.

Nel caso dei criteri del profilo di personalità, la valutazione tiene conto dell'integrazione delle informazioni di rilevanza psicologica ottenute attraverso la prova scritta e il colloquio.

² Adottato con delibera SCM n. 11 del 30 gennaio 2024 recante modifica del Regolamento relativo al concorso per l'ammissione alla magistratura, approvato con delibera n. 115/2023 del Plenum del Consiglio superiore della magistratura.

Il test psicologico consiste nel sostenere una prova scritta e un colloquio davanti a uno psicologo nominato dal Plenum del CSM tra gli psicologi del CSM, dell'Alta Corte di Cassazione e di Giustizia, dell'Ispettorato Giudiziario, dell'Istituto Nazionale della Magistratura, della Procura presso l'Alta Corte di Cassazione e di Giustizia, le corti d'appello, le procure ad esse collegate o dall'Albo unico degli psicologi con diritto di libera pratica in Romania, certificato in conformità con la legge.

Nella strutturazione di una sessione di test psicologici, si terrà conto del fatto che i metodi e le tecniche proposte siano conformi ai seguenti requisiti di applicazione e di tempo di lavoro effettivo:

- Prova scritta: collettivamente, orario di lavoro effettivo di almeno 3 ore;
- Colloquio: orario di lavoro individuale ed effettivo di minimo 30 minuti a candidato.

Il colloquio all'interno della procedura di test e riesame psicologico sarà standardizzato, ma con una struttura che offra ai candidati la possibilità di dimostrare le proprie competenze. È condotto dallo psicologo esaminatore in un contesto formale, secondo la guida al colloquio.

Il colloquio è condotto sulla base dei risultati ottenuti nella prova scritta ed ha lo scopo di raccogliere informazioni relative a comportamenti ed esperienze concrete, pertinenti ai criteri valutati, che vengono valutati in termini di capacità della persona di controllare il proprio comportamento in modo da garantire un efficace adattamento ai requisiti professionali.

I requisiti per i quali lo psicologo esaminatore deve prendere una decisione sul livello di sviluppo durante il colloquio sono: la capacità decisionale, la capacità di assumersi delle responsabilità, la capacità di mostrare capacità relazionali e di lavoro di squadra, la capacità di mostrare equilibrio e resistenza allo stress.

Al fine di garantire uno standard uniforme per la valutazione della qualità delle risposte, l'intervista utilizza delle griglie di valutazione comportamentali a 5 stadi, dove 1 indica un livello molto basso di sviluppo del requisito valutato e 5 indica un livello molto buono di sviluppo del requisito valutato.

Le conclusioni risultanti dalla prova scritta e dal colloquio saranno registrate dallo psicologo esaminatore, per ciascun candidato, nella relazione di valutazione psico-comportamentale.

Il rapporto di valutazione psico-comportamentale avrà una struttura standardizzata e includerà, per ciascuno dei criteri stabiliti, informazioni rilevanti sulla persona valutata, risultanti dal ricollegare alle informazioni ottenute dalla prova scritta e dal colloquio un significato psicologico, nonché la valutazione "Ammesso" o "Respinto".

I candidati che non sono soddisfatti della valutazione possono presentare ricorso entro 24 ore dalla pubblicazione dei risultati. I reclami sono esaminati dal comitato di rivalutazione psicologica, composto da 3 psicologi, nominati in modo analogo a quelli nominati per il test psicologico ma diversi da quelli che hanno inizialmente esaminato i candidati. La rivalutazione psicologica viene effettuata riesaminando la prova scritta inizialmente applicata, applicando una nuova prova scritta e sostenendo un nuovo colloquio.

La valutazione data dal comitato di rivalutazione psicologica è definitiva.

A seguito della valutazione dell'analisi dei bisogni effettuata nell'ambito del progetto CPCI, compresi i workshop a cui hanno partecipato membri della magistratura, si è concluso che un vero cambiamento nella procedura di valutazione psicologica può essere raggiunto solo ottenendo strumenti di valutazione psicologica – batterie di test psicologici – specifici per la magistratura.

Si è ritenuto che tale obiettivo potesse essere raggiunto sviluppando e/o adattando le batterie di test psicologici, in modo da eliminare il rischio della loro replica privata, al fine di escludere o almeno ridurre, per quanto possibile, il rischio di corruzione o di invenzione dei risultati delle valutazioni psicologiche effettuate al momento dell'ammissione alla professione e successivamente durante la carriera professionale.

Durante la procedura di reclutamento è importante valutare le persone con malattie mentali e psicopatologie, ma anche valutare i tratti della personalità, la capacità di gestione dello stress e altri aspetti rilevanti per l'esercizio della funzione di magistrato.

I risultati delle prove iniziali possono essere utilizzati dai candidati ammessi all'Istituto nazionale della magistratura per orientarli nella scelta delle posizioni di giudici tirocinanti o di procuratori tirocinanti, al termine dei corsi di formazione presso il NIM.

L'analisi del profilo psicologico desiderabile del magistrato (giudice e pubblico ministero, con e senza una posizione dirigenziale) ha tenuto conto dell'identificazione di tratti funzionali di personalità (considerati normali) come quelli identificati nel modello dei cinque principali fattori di personalità con le loro sfaccettature (Big-Five) o quelli nel modello dei sei fattori di personalità (HEXACO), nonché tratti disfunzionali di personalità (con rilevanza clinica) secondo il modello dimensionale alternativo DSM-5, in linea con gli obiettivi perseguiti (all'ingresso nella professione, alla valutazione periodica, all'assunzione di una posizione dirigenziale).

A questo proposito, per **l'accesso alla magistratura e per la competizione per posizioni dirigenziali**, viene utilizzato un mix di test: HEXACO (test di personalità), DIM5 (test di

disturbo di personalità), ATTITUDINI COGNITIVE (5 test attitudinali verbali e 5 test attitudinali di performance).

Per la **valutazione periodica** viene utilizzato il DIM5, CLINIC (test del disturbo di personalità) e il SBP (inventario del benessere occupazionale).

Per l'assistenza psicologica su richiesta viene utilizzato, invece, il CLINIC e il SBP.

I risultati ottenuti possono essere utilizzati in altri aspetti della carriera del magistrato solo con il suo consenso, in quanto la relazione di valutazione psicologica redatta a seguito del test è riservata e può essere consultata solo dallo psicologo coinvolto nella procedura di valutazione, nel corso di questa procedura. Una volta concluso il procedimento, solo il magistrato può accedere al suo verbale e utilizzarlo.

Secondo la legge, la valutazione psicologica è obbligatoria ogni 5 anni, ma la legge non prevede alcuna sanzione se qualcuno si rifiuta di fare il test. Tuttavia, è vero che essendo tale procedura da poco in vigore, è probabile che vi potranno essere delle modifiche.

Nel caso del concorso per posizioni dirigenziali, invece, l'esecuzione del test psicologico è una condizione obbligatoria, senza la quale un candidato non può passare.

La valutazione psicologica periodica quinquennale viene effettuata dallo psicologo nella struttura psicologica della corte d'appello, nell'ufficio del pubblico ministero annesso alla corte d'appello, nell'istituzione all'interno della quale lavora il magistrato e consiste nel sostenere il test psicologico (tramite l'applicazione informatica) e un colloquio. Al termine, lo psicologo fornisce il risultato che potrà essere qualificato come:

- **“raccomandato”**, nel qual caso possono essere formulate raccomandazioni nella relazione alla persona oggetto di valutazione sul miglioramento delle competenze e delle abilità psicologiche;

- **“non raccomandato”**, nel qual caso la questione sarà deferita alla sezione per i giudici/procuratori del CSM, raccomandando, a seconda dei casi di:

- a) effettuare una perizia medica specialistica, a norma di legge;

- b) svolgere una perizia medica specialistica, a norma di legge e di un programma di consulenza psicologica della durata non superiore a 6 mesi;

- c) seguire un programma di consulenza psicologica della durata non superiore a 6 mesi.

Un giudice o un pubblico ministero che abbia ottenuto un risultato **“non raccomandato”** può chiedere un riesame, consistente in una nuova prova scritta e in un nuovo colloquio, dinanzi a una commissione di riesame composta da tre psicologi.

Il risultato ottenuto a seguito della revisione è definitivo e viene registrato sulla piattaforma informatica, nell'account della persona valutata.

Dopo che il risultato “*non raccomandato*” diviene definitivo, la Sezione per i giudici/pubblici ministeri emette una decisione attestante l'esito negativo e, a seconda della raccomandazione della commissione di valutazione, ordina che il giudice/pubblico ministero sia presentato al perito medico specializzato e/o che segua un programma di consulenza psicologica della durata massima di 6 mesi. La decisione della sezione non è pubblicata ed è comunicata alla persona sottoposta a valutazione, in una busta chiusa e sigillata con la dicitura «*Riservato*».

Se, a seguito della competenza medica specialistica, la commissione medica specialistica rilascia la qualifica di “*non idoneo*”, la procedura di valutazione psicologica è sospesa fino al rilascio della qualifica di “*idoneità*”.

Se è stato raccomandato un programma di consulenza psicologica, lo psicologo deve determinarne la durata e il contenuto, considerando il rapporto del comitato di valutazione e, se applicabile, del comitato di revisione. Possono essere soggetti a modifiche a seconda dell'andamento del processo di consulenza, ma la durata totale del programma di consulenza non deve superare i 6 mesi.

Al fine di svolgere il programma di consulenza psicologica, il giudice/pubblico ministero può optare per qualsiasi psicologo del sistema giudiziario o per un altro psicologo iscritto all'Albo Unico degli psicologi con diritto di libera pratica in Romania, certificato in conformità con la legge, avente le competenze raccomandate nel rapporto di valutazione o, a seconda dei casi, nella relazione redatta a seguito del riesame.

Al fine di formulare questa opzione, i giudici/pubblici ministeri consultano l'elenco caricato sull'applicazione informatica contenente gli psicologi del sistema giudiziario e le loro specializzazioni o il Registro unico degli psicologi con diritto di libera pratica in Romania. Se viene scelto uno psicologo della magistratura, la consulenza può essere svolta online tramite l'applicazione informatica.

Il magistrato ha la libertà di scegliere lo psicologo con cui seguire il programma di consulenza e di cambiarlo durante i 6 mesi.

Il completamento del programma di consulenza viene notificato alla Sezione per i giudici/pubblici ministeri, al fine di nominare il comitato di rivalutazione, che sarà composto da uno psicologo del sistema giudiziario, diverso da quelli che hanno precedentemente partecipato alla procedura di valutazione psicologica periodica fino a quel momento.

In caso di conseguimento del titolo di idoneità a seguito della competenza medica specialistica dopo aver completato il programma di consulenza psicologica, il giudice è soggetto a una nuova valutazione. L'intera procedura viene ripresa come nel caso della valutazione iniziale.

La realizzazione di tale tipologia di test psicologici basati sulle batterie di test sviluppati nel progetto CPCI non ha evidenziato, fino ad ora, rischi in termini di formazione di un'immagine chiara del futuro giudice o pubblico ministero, anche perché attualmente i risultati psicologici ottenuti a seguito dei test sono soggetti a un regime di accesso estremamente rigoroso, che non consente l'utilizzo o il trattamento dei dati per finalità diverse da quelle relative a ciascuna fase dei test psicologici, in quanto l'accesso alla piattaforma è registrato e protetto.

In Romania, la legislazione stabilisce l'obbligo di test di ammissione psicologica per diverse professioni, in particolare quelle che comportano un alto livello di responsabilità e in cui la stabilità mentale è essenziale per la sicurezza e l'efficienza sul lavoro, quali polizia, militari, piloti e personale aeronautico, autisti professionisti, guardie del corpo e agenti di sicurezza.

Queste disposizioni legislative hanno lo scopo di garantire che le persone che accedono a queste professioni abbiano la capacità mentale di far fronte a esigenze specifiche e di svolgere le loro attività in modo sicuro ed efficiente.

I test psicologici si articolano in base alle abilità, attitudini o vulnerabilità, necessari a seconda della professione specifica.

Tuttavia, per molto tempo le batterie di test psicologici sono state simili per varie professioni, a causa della disponibilità limitata di test psicologici adattati per la popolazione rumena.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI MAGISTRATI

I sistemi di valutazione e assistenza psicologica sono attuati da psicologi nel sistema giudiziario.

Attraverso la regolamentazione professionale³ sono stati implementati gli strumenti per assicurare l'assistenza psicologica individuale e collettiva.

³ **Regolamento sull'organizzazione e il funzionamento dell'ispettorato giudiziario approvato** con ordinanza n. 92/30.08.2022 dell'ispettore capo dell'ispettorato giudiziario

Regolamento sull'organizzazione e il funzionamento degli organi giurisdizionali approvato con decisione della Sezione per i giudici del CSM n. 3243/22.12.2022

Il Regolamento NIM è stato approvato con Delibera Plenaria SCM n. 92/25.05.2023

Regolamento di ammissione al NIM approvato con Delibera Plenaria CSM n. 114/28.06.2023

Regolamento sull'organizzazione e il funzionamento delle Procure approvato con decisione della Sezione per i procuratori delle CSM n. 1106/31.08.2023

Pertanto, al fine di garantire risorse umane adeguate, il Consiglio superiore della magistratura ha adottato misure al fine di istituire delle posizioni psicologiche a livello del Consiglio, dell'Alta Corte di cassazione e di giustizia, delle corti d'appello, dell'Ufficio del procuratore presso l'Alta Corte di cassazione e di giustizia, della Direzione nazionale anticorruzione (DNA), della Direzione per le indagini sulla criminalità organizzata e il terrorismo (DIICOT), delle procure presso le corti d'appello, dell'Istituto nazionale della magistratura, dell'Ispettorato giudiziario.

Ai sensi del Regolamento sull'organizzazione e il funzionamento del Consiglio superiore della magistratura approvato con delibera n. 122 del 6 luglio 2023, il dipartimento di psicologia del personale fa parte dell'apparato proprio del Consiglio.

Tutti questi uffici sono istituiti ai sensi della legge n. 213/2004 sull'esercizio della professione di psicologo con diritto di libero esercizio, sull'istituzione, sull'organizzazione e sul funzionamento del Collegio degli psicologi in Romania, con successive modifiche.

Lo psicologo ha l'obbligo di mantenere la riservatezza dei dati ottenuti o detenuti nell'esercizio della funzione e gli psicologi che lavorano negli uffici organizzati a livello delle corti d'appello e nel dipartimento di psicologia dell'Ispettorato giudiziario sono specializzati nell'area di competenza "psicologia del lavoro e delle organizzazioni".

Gli psicologi che lavorano nei dipartimenti di psicologia del CSM e dell'Istituto Nazionale della Magistratura sono selezionati tra gli psicologi abilitati, a norma di legge, nella specializzazione "Psicologia del lavoro e delle organizzazioni". Possono essere selezionati anche gli psicologi iscritti all'Albo Unico degli Psicologi con diritto di libera pratica in Romania che possiedono un certificato specifico di "psicologia clinica", avendo l'obbligo di ottenere il certificato "psicologia del lavoro e delle organizzazioni" entro un massimo di un anno dal momento della loro assunzione.

Gli psicologi della struttura psicologica della corte d'appello, dell'ufficio del pubblico ministero annesso alla corte d'appello, dell'istituzione all'interno della quale lavora il magistrato, forniscono assistenza psicologica al personale di tali istituzioni, al fine di facilitare l'adattamento ai requisiti richiesti per una determinata posizione e l'integrazione di nuovi dipendenti nel team di lavoro.

Lo psicologo fornisce inoltre, su richiesta, consulenza psicologica al personale in caso di confronto con situazioni esistenziali critiche, anche professionali, al fine di ottimizzare le prestazioni e garantire il comfort personale e interpersonale nell'ambiente organizzativo. Lo

psicologo organizza sessioni trimestrali per sviluppare competenze psicologiche specifiche per il personale giudiziario. I magistrati hanno l'obbligo, inoltre, di partecipare ad un incontro individuale annuale con lo psicologo, nonché di partecipare almeno una volta all'anno alle sessioni per lo sviluppo di specifiche competenze psicologiche, organizzate dallo psicologo della corte d'appello.

Tali regolamenti hanno attuato anche misure volte a garantire il “clima organizzativo”.

Gli psicologi dell'ufficio di psicologia eseguono, almeno una volta ogni tre anni, un'analisi dell'attività organizzativa a livello della corte d'appello e dei tribunali della sua circoscrizione, tesa a diagnosticare possibili disfunzioni sistemiche, velocizzare l'atto di giustizia e migliorare le condizioni di lavoro, che sottopongono poi al presidente di quel tribunale e al presidente della corte d'appello, al fine di adottare le misure necessarie. Tale analisi può essere effettuata in qualsiasi momento, su richiesta della direzione di un organo giurisdizionale del distretto della Corte d'appello, con l'approvazione del presidente della Corte d'appello.

Questi compiti sono stati assunti anche nei regolamenti delle altre istituzioni: le procure, il JI, il NIM, il Consiglio superiore della magistratura.

Oltre a queste disposizioni generali, attraverso il progetto CPCI è stata sviluppata una struttura distinta per l'assistenza psicologica individuale su richiesta.

I servizi di assistenza sono accessibili dal magistrato attraverso l'applicativo informatico sviluppato nell'ambito del progetto, dove viene caricato l'elenco di tutti gli psicologi della magistratura con i dettagli del loro profilo professionale. Il magistrato che desidera ricevere assistenza psicologica individuale su richiesta può accedere, tramite l'applicazione, a qualsiasi psicologo all'interno del sistema giudiziario, presentando, a tal fine, una richiesta direttamente tramite l'applicazione. Lo psicologo risponde a questa richiesta anche attraverso l'istanza e stabilisce, insieme al magistrato, l'adeguato programma di assistenza. L'assistenza viene fornita di persona, quando la distanza lo consente, o tramite il sistema di videoconferenza integrato nell'applicazione.

Tali strumenti di assistenza psicologica individuale e collettiva previsti dai regolamenti professionali sono rivolti a tutto il personale dei tribunali, delle procure, del Consiglio superiore della magistratura, dell'Istituto nazionale della magistratura, dell'Ispettorato giudiziario.

L'accesso all'assistenza psicologica attraverso l'applicazione sviluppata nell'ambito del progetto CPCI è possibile, invece, solo per giudici e pubblici ministeri.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Attualmente non vi sono proposte in merito.

Si ritiene che la previsione di test psicologi possa rafforzare l'indipendenza e l'autonomia della magistratura, nonché aumentare il prestigio del sistema giudiziario.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/ psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Test psicologico iniziale scritto (svolto su apposita piattaforma informatica dove vengono salvati tutti i dati, utilizzando un mix di test già in uso come ad es. HEXACO, DIM5) e un colloquio da sostenere al momento dell'ammissione. -test psicologici utilizzati anche per altre professioni come polizia, militari, piloti e personale aeronautico, autisti professionisti, agenti di sicurezza.	Sì, la valutazione psicologica viene ripetuta ogni 5 anni e poi anche in caso di nomina a posizioni dirigenziali.	Sì, prevista l'istituzione di apposite strutture psicologiche presso i vari livelli degli uffici giudiziari (Corte di cassazione, Corte di appello ecc.). Possono far parte di tali strutture solo gli psicologi che abbiano conseguito la specializzazione "Psicologia del lavoro e delle organizzazioni" o se iscritti all'Albo unico degli psicologi con certificato specifico di "psicologia clinica", ma con l'obbligo di ottenere la specializzazione entro un anno dall'assunzione.	Non vi sono proposte.	Rafforzamento

2.13 PAESI BASSI

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

I Paesi Bassi ricorrono ad una procedura di selezione dei magistrati basata sul curriculum e una lettera motivazionale, un test analitico (vertente su capacità di ragionamento verbale, capacità di pensiero critico e capacità di pensiero astratto), un colloquio locale presso il tribunale o la corte d'appello, una valutazione da parte di un'agenzia di valutazione e infine tre colloqui su tre argomenti diversi da sostenere con una commissione di selezione nazionale (LSR), in collaborazione con i tribunali.

Durante tali procedure di valutazione e prima dei colloqui finali, al fine di valutare le competenze psicologiche, le attitudini o l'equilibrio mentale dei membri della magistratura viene testata la stabilità emotiva del candidato sia nell'ambiente lavorativo che nella vita privata.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

La procedura di candidatura per i nuovi magistrati valuta, in base a diverse competenze, se un candidato abbia un potenziale di crescita come magistrato.

Al fine di valutare e verificare le competenze psicologiche, le attitudini o l'equilibrio mentale dei candidati alla magistratura, vengono somministrati vari test analitici e il candidato viene valutato da uno psicologo durante un colloquio, dove viene svolto anche un gioco di ruolo.

Pertanto, gli elementi psicologici considerati nell'ottica del positivo superamento dei test sono: la fiducia in sé stessi, l'autenticità, la risolutezza, la direzione, l'empatia e la flessibilità. Tuttavia, tali test non sono impiegati anche per scoprire eventuali psicopatologie o problemi di salute mentale dei candidati.

L'obiettivo dei Paesi Bassi è quello di rendere trasparente durante la fase della formazione le possibilità di potenziale crescita del candidato al fine di valutare se qualcuno può diventare un magistrato o un consigliere.

Una volta superato positivamente il test, i risultati vengono successivamente utilizzati per determinare la sua formazione come magistrato.

Durante la carriera giudiziaria, poi, si fa ricorso ad ulteriori valutazioni nel caso di promozione in posizioni di responsabilità o per avanzamenti di carriera, ad esempio per diventare magistrato senior, teammanager, membro del consiglio di amministrazione o presidente.

In questa fase, la valutazione psicologica dei membri della magistratura viene richiesta dai tribunali distrettuali e dalle corti d'appello, ma rimessa ad uno psicologo esterno e si differenzia in base alla posizione specifica che si dovrà andare a ricoprire o in base alla carriera generale.

Il rapporto di valutazione viene, poi, utilizzato per redigere un piano di formazione personale, ma non vi si fa più ricorso successivamente nel corso nella carriera. Nel caso di ulteriori avanzamenti di carriera, i test possono essere sostenuti di nuovo, come indicato sopra.

Tuttavia, non sono previsti degli specifici sistemi informatici che si occupino di gestire i dati ottenuti da tali test psicologici.

Nelle ipotesi di esito negativo o rifiuto a sottoporsi ad un test psicologico da parte di un candidato, ciò comporterà la sua mancata assunzione; nel caso in cui, invece, tali ipotesi riguardino un giudice o un pubblico ministero nel corso della propria carriera, ciò determinerà il mancato avanzamento di carriera, senza incorrere in ulteriori conseguenze.

Non è previsto, invece, il ricorso all'uso di test psicologici nell'ambito delle procedure di selezione per altre categorie professionali.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI MAGISTRATI

Per quanto concerne la tutela della salute mentale dei magistrati, essa è in primo luogo garantita da un controllo mentale con uno psicologo al quale deve sottoporsi il magistrato annualmente. Il risultato di tale colloquio resta, però, strettamente privato.

A livello di assistenza psicologica più generale, essa è garantita sia ai magistrati che a tutto il personale dei tribunali e rientra nella responsabilità del consiglio del tribunale locale; in tale ambito, è previsto un colloquio con un medico generico o con un assistente sociale, convenzionato dal tribunale locale; tuttavia, il contenuto di tali interviste resta sempre privato.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

I Paesi Bassi non hanno fornito risposte in merito ad eventuali proposte legislative – anche passate – relative all'impiego di test psicoattitudinali.

Per quanto concerne, infine, l'aspetto dell'impatto dei test sull'indipendenza e l'autonomia della magistratura, essi ritengono che il loro impiego unicamente nella fase di selezione dei possibili candidati in magistratura possa sicuramente essere utile ai fini di scoprire se un candidato sia sicuro di sé, valido ed abbia le dovute capacità comunicative.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Test psicologico iniziale effettuato da uno psicologo, durante il quale viene svolto anche un gioco di ruolo. Non è previsto l'impiego di test per altre categorie professionali.	Si, la valutazione psicologica viene ripetuta in caso di avanzamento di carriera, per diventare giudice senior, teammanager, membro del consiglio di amministrazione o presidente. In questi casi, la valutazione psicologica viene richiesta dai tribunali distrettuali e dalle corti d'appello ma rimessa sempre ad uno psicologo esterno.	Si, è prevista una forma di assistenza psicologica per i giudici e tutto il personale dei tribunali consistente in un colloquio con un medico generico o con un assistente sociale, convenzionato dal tribunale locale. Il giudice è comunque tenuto a sottoporsi annualmente ad un colloquio psicologico, il cui contenuto resta privato.	Non vi sono proposte.	Rafforzamento

3. PROSPETTO FINALE

PAESE	ATTUAZIONE TEST
FINLANDIA	Test previsti solo per valutare le competenze psicologiche in caso di conferimento di incarichi di tipo dirigenziale
GERMANIA	Valutazione psicologica dei magistrati da parte di pubblici ufficiali durante la loro carriera prevista in alcuni casi (non specificati)
SPAGNA	NO
SVEZIA	Test previsti solo per valutare fattori motivazionali e competenze cognitive (non psicologiche) in caso di conferimento di incarichi di tipo dirigenziale
NORVEGIA	Previsti “ <i>test di gestione</i> ” solo per coloro che devono ricoprire posizione di Presidente di tribunale al fine di valutare capacità organizzative, di gestione e di comunicazione
DANIMARCA	Test previsto solo se ritenuto necessario dal Consiglio e solo per candidati alla posizione di Presidente di un tribunale distrettuale e consistente in un colloquio con psicologo autorizzato e in una serie di domande redatte tramite il sistema <i>Neo Pi3 for business</i>
UNGHERIA	Test psicoattitudinale iniziale
SLOVENIA	NO
BULGARIA	NO
CROAZIA	Test psicologico iniziale consistente in una parte scritta e in un breve colloquio effettuato da persona autorizzata dal Consiglio statale della Magistratura
LITUANIA	Valutazione psicologica iniziale da parte di uno psicologo, poi ripetuta almeno ogni 5 anni.
ROMANIA	Test psicologico scritto e colloquio da sostenere al momento dell’ammissione, poi ogni 5 anni e in caso di concorso per la nomina a posizioni dirigenziali.
PAESI BASSI	Test psicologico consistente in un colloquio orale da sostenere al momento dell’ammissione, poi ripetuto in caso di avanzamenti di carriera.

4. ALTRI PAESI

Si è ritenuto opportuno, poi, riportare anche le informazioni⁴ fornite dal Portale europeo della giustizia elettronica relative all'impiego di test in altri Paesi dell'Unione Europea.

In **Belgio**, il Consiglio Superiore della Giustizia svolge un ruolo fondamentale nella nomina dei candidati alle funzioni giudiziarie, in particolare per quanto riguarda l'accesso in magistratura, la loro nomina e la loro promozione, ma non ha alcuna competenza in materia di trasferimento, sospensione e/o destituzione dei magistrati. Il trasferimento non può avvenire senza il consenso del magistrato interessato; tuttavia tale decisione può essere presa dai capi di giurisdizione (presidenti dei tribunali e procuratori della corona).

Per diventare magistrato sono previsti un test scritto, corretto in forma anonima da parte di una commissione apposita, e un esame orale per quei candidati che hanno ottenuto il 60% dei punti per l'esame scritto. Successivamente, vengono poi organizzati test psicologici, volti a valutare non solo le capacità intellettuali del candidato, ma anche altre attitudini, come le capacità di ascolto, l'empatia, la capacità di far fronte al potere, la tolleranza allo stress, ecc.

In **Lussemburgo**, per accedere al processo di selezione sia per magistrati dei tribunali giudiziari e amministrativi sia per i pubblici ministeri, sono richiesti gli stessi requisiti (nazionalità lussemburghese, godimento di tutti i diritti civili e politici, garanzie di onorabilità, laurea magistrale in giurisprudenza o equivalente, parlare e scrivere correntemente il lussemburghese, il francese e il tedesco, aver completato il tirocinio come avvocato o notaio per almeno un anno, possesso della necessaria capacità fisica e psicologica).

Per accedere alla magistratura, è prevista l'assunzione o mediante esame (superamento di tre prove scritte) o l'assunzione sulla base di un fascicolo, alla quale si procede solo nel caso in cui con la prima procedura non sia riesca a coprire i posti vacanti. A tale tipologia di assunzione partecipano solo i candidati in possesso di un diploma rilasciato al termine del tirocinio giudiziario e che hanno esercitato la professione di avvocato per un periodo complessivo di almeno cinque anni. Il comitato per l'assunzione e la formazione degli addetti giudiziari convoca i candidati per un colloquio personale, al quale partecipa anche un esperto di psicologia che presenta un parere motivato su ciascun candidato.

⁴ Dati forniti dal sito ufficiale dell'Unione Europea https://e-justice.europa.eu/topics/trainings-judicial-networks-and-agencies/training-justice-professionals/national-training-systems/initial-training-judges-and-prosecutors-european-union/el_it alla sezione **Formazione iniziale dei giudici e dei pubblici ministeri nell'Unione europea**.

La commissione per l'assunzione e la formazione degli addetti alla giustizia seleziona i candidati, sulla base anche dei risultati degli esami per i corsi supplementari di diritto lussemburghese e dell'esame al termine del tirocinio giudiziario, dell'esperienza professionale, delle eventuali qualifiche e pubblicazioni supplementari.

In **Repubblica Ceca**, il processo di selezione per l'ammissione al *Legal Trainee Preparatory Service* viene annunciato dal Procuratore pubblico regionale di intesa con il Ministero della giustizia, quando c'è la necessità di coprire i posti vacanti di tirocinanti legali, mentre il processo di selezione per l'ammissione al servizio preparatorio per candidati giudiziari è annunciato dal Presidente del Tribunale regionale.

In entrambi i casi i candidati devono soddisfare i seguenti requisiti: cittadinanza della Repubblica Ceca, piena capacità giuridica, buona condotta e una laurea universitaria ceca in giurisprudenza.

Nel processo di selezione dei tirocinanti legali è previsto un test scritto, un colloquio e un esame psicologico. Un test scritto e un colloquio vengono utilizzati per verificare la conoscenza professionale del candidato e l'attitudine all'ammissione al servizio preparatorio. Il superamento del test scritto è un prerequisito per passare alla parte orale del processo di selezione. Il risultato del colloquio sarà presentato dalla commissione d'esame al Procuratore pubblico regionale, che accetterà il candidato vincente per un servizio preparatorio di tre anni.

Nel processo di selezione di candidati giudiziari, invece, è richiesto anche il superamento di un esame professionale giudiziario (o altro esame professionale comparabile), capacità giuridica, buona condotta, esperienza e qualità morali. Il processo di selezione consiste in una parte scritta, un esame psicologico e un colloquio. La parte scritta include casi di studio di un livello base di difficoltà in diritto civile, diritto penale, diritto amministrativo e diritto fallimentare, nonché domande che testano il ragionamento logico. La parte scritta del processo di selezione è fornita e organizzata dall'Accademia giudiziaria. Il superamento del test scritto è un prerequisito per passare alla parte orale del processo di selezione. Un candidato che supera la parte scritta, prima di passare parte orale, deve sottoporsi a un esame psicologico. Il risultato di tale esame è uno dei documenti presentati alla commissione di selezione, che pone delle domande sulla parte scritta, sulle conoscenze professionali e sulle qualità personali del candidato. Ogni membro di tale commissione valuta il candidato tra 0 e 10 punti. Pertanto, saranno presi in considerazione tutti i documenti a disposizione della commissione di selezione, i risultati della parte scritta redatta dal candidato, i risultati del suo esame psicologico e le risposte fornite del candidato nella parte orale, inclusa la sua presentazione e l'espressione complessiva.

I risultati del processo di selezione per il posto di candidato giudiziario sono pubblicati dal Presidente del Tribunale regionale in forma pseudonimizzata sul sito web del Tribunale.

In **Portogallo** l'accesso alla formazione dei giudici e dei pubblici ministeri avviene tramite bando pubblico, pubblicato sul *Diário da República* (DR) e prevede diverse modalità di selezione.

Il bando pubblico è indetto dal Direttore del CEJ (Centro per gli studi giudiziari), unica istituzione competente in materia.

Il candidato, oltre ad essere in possesso dei requisiti di cittadinanza e gli altri requisiti generali per lo svolgimento delle funzioni pubbliche, può presentare domande o se in possesso di idoneo titolo di studio (laurea in Giurisprudenza) o da un'adeguata esperienza professionale (es. esercizio professione forense per almeno 5 anni).

Il processo di selezione prevede poi una fase scritta, una fase orale e un esame psicologico finale.

Proposta interamente sostitutiva presentata in data 15 ottobre 2025
dai Consiglieri BIANCHINI, NICOTRA, COSENTINO e MORELLO

ORDINE DEL GIORNO R.A.S.

IX Commissione

PROPOSTA INTERAMENTE SOSTITUTIVA

(pag. 22 in alto e pag. 1 in basso)

RAPPORTI ISTITUZIONALI IN AMBITO EUROPEO E INTERNAZIONALE

6/AI/2024 – Delibera del Comitato di Presidenza in data 3 aprile 2024 di autorizzazione all'apertura di una pratica avente ad oggetto: Redazione di uno studio di diritto comparato avente ad oggetto l'impiego dei test psicoattitudinali per l'accesso in magistratura.

(relatore Consigliere BIANCHINI)

La Commissione propone al *Plenum* di adottare la seguente delibera:

«Il Consiglio superiore della magistratura,

premessato che:

In data 27 marzo 2024 il Consigliere Michele Papa ha richiesto l'apertura di una pratica in Nona Commissione per la redazione di uno studio di diritto comparato avente ad oggetto i test psicoattitudinali per l'accesso alle carriere di giudice e di pubblico ministero, ritenendo utile uno studio comparato volto ad arricchire il quadro informativo a livello europeo e internazionale, in ragione di quanto disposto dal d.lgs. n. 44/2024 attuativo della riforma dell'ordinamento giudiziario, con cui è stata introdotta, nell'ambito delle prove (scritte e orali) previste per l'accesso alla magistratura ordinaria, una specifica valutazione dell'idoneità psicoattitudinale alle funzioni giurisdizionali. La riforma ha infatti stabilito l'espletamento di un colloquio psico-attitudinale volto a testare l'assenza di condizioni di inidoneità alla funzione giudiziaria, in un'ottica di garanzia dell'indipendenza, imparzialità ed autonomia della magistratura. Il Legislatore ha previsto l'impiego dei test psicoattitudinali per i concorsi banditi in data successiva al 31 dicembre 2025.

Il Comitato di Presidenza, in data 3 aprile 2024, ha autorizzato l'apertura della pratica così come richiesta dal cons. Papa, assegnando la stessa alla Nona Commissione per competenza, con l'invito

di “*estendere l’indagine comparatistica a tutti gli aspetti del reclutamento dei magistrati e a coordinarsi con la Sesta Commissione per la definizione della pratica*”.

La Nona Commissione, sotto la presidenza del consigliere Papa, nel dar seguito a quanto indicato dal Comitato di Presidenza, ha ritenuto di elaborare un questionario finalizzato a raccogliere informazioni circa: l’eventuale utilizzo negli altri Stati europei di metodi per valutare le competenze psicologiche dei magistrati, sia in sede di reclutamento che durante la carriera giudiziaria; l’impiego dei dati acquisiti; le eventuali forme di assistenza psicologica e di tutela della salute mentale previste per i magistrati ed infine le possibili proposte legislative in materia.

Il questionario è stato somministrato ai Paesi della Rete Europea dei Consigli di Giustizia (ENCJ), tramite invio alla Segreteria dell’ENCJ in data 30 maggio 2024.

In data 10 giugno si sono insediati i nuovi componenti della Nona Commissione, sotto la Presidenza Bianchini. In data 18 giugno, la Commissione ha disposto di sollecitare le risposte al questionario, nonché di richiedere con urgenza la registrazione della segreteria al Forum dell’ENCJ onde poter verificare le risposte caricate sul relativo portale.

Nel mese di giugno 2024 sono pervenute le risposte di Germania, Spagna e Finlandia; nel mese di luglio 2024 quelle di Bulgaria, Svezia, Ungheria, Norvegia, Lituania, Slovenia e Croazia; nel mese di settembre 2024 quelle di Danimarca e Romania. La Nona Commissione in data 31 ottobre 2024 ha ritenuto di procedere con un ulteriore sollecito, in seguito al quale, nel mese di gennaio 2025, è pervenuta la risposta dei Paesi Bassi. Dopo il mese di gennaio 2025 non sono sopraggiunte ulteriori risposte. La Nona Commissione ha inoltre seguito l’attività della Sesta Commissione, che ha audito esperti specialisti in psicologia, psichiatria e medicina del lavoro allo scopo di individuare le condizioni di inidoneità ostative all’accesso alla funzione giudiziaria, al fine di dare attuazione alla normativa che ha introdotto l’uso dei test psicoattitudinali da effettuare prima della prova orale.

Dai dati raccolti mediante le risposte al questionario è emerso che alcuni Stati hanno introdotto un test psicologico iniziale sotto forma di test o colloquio orale con uno psicologo (es. Croazia, Lituania, Romania, Paesi Bassi, Ungheria); altri Paesi hanno previsto test solo in caso di avanzamenti di carriera o di nomina a posizioni dirigenziali (es. Germania, Finlandia, Svezia, Norvegia); infine, in altri Paesi (es. Spagna e Slovenia) si sta discutendo circa l’introduzione di una valutazione psicologica nella fase di assunzione di nuovi giudici.

Con delibera dell’8 settembre 2025 la Nona Commissione ha approvato il testo della “*Relazione sull’uso dei Test psicoattitudinali nei paesi aderenti alla Rete ENCJ*”.

Tutto ciò premesso,

Il Consiglio Superiore della Magistratura,

delibera

di adottare la relazione elaborata avente ad oggetto lo studio di diritto comparato circa l'impiego dei test psicoattitudinali per l'accesso in magistratura.».

I Consiglieri

Ufficio Ordini del Giorno

15 OTT 2025

DEPOSITATO

AUE ONE

10126

 DANIELA BIONCHINI
 ANTONELLO COSENTINO
 SEBASTIANO
 MORELLO

**RELAZIONE SULL'USO DEI
TEST PSICOATTITUDINALI NEI PAESI
ADERENTI ALLA RETE ENCJ**



SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	3
1. QUESTIONARIO.....	4
2. RISPOSTE.....	8
2.1 FINLANDIA.....	8
2.2 GERMANIA.....	11
2.3 SPAGNA.....	14
2.4 SVEZIA.....	18
2.5 NORVEGIA.....	21
2.6 DANIMARCA.....	24
2.7 UNGHERIA.....	27
2.8 SLOVENIA.....	30
2.9 BULGARIA.....	34
2.10 CROAZIA.....	36
2.11 LITUANIA.....	40
2.12 ROMANIA.....	43
2.13 PAESI BASSI.....	58
3. PROSPETTO FINALE.....	61

INTRODUZIONE

La riforma dell'ordinamento giudiziario – attuata con il D.Lgs. 44/2024 che ha modificato, tra le altre cose, il D.Lgs. 160/2006 riguardante il concorso in magistratura – ha introdotto una nuova fase del colloquio orale: il **colloquio psico-attitudinale**, pensato al fine di testare *l'assenza di condizioni di inidoneità alla funzione giudiziaria*.

Tale innovazione dovrebbe entrare in vigore a partire dal 2026.

Pertanto, in ossequio a tale novella, il Consiglio Superiore della Magistratura ha elaborato, e poi successivamente diffuso nell'ambito della Rete Europea dei Consigli della Magistratura (ENCJ), un questionario finalizzato a raccogliere informazioni circa l'eventuale utilizzo negli altri Stati europei di metodi per valutare le competenze psicologiche dei magistrati sia in sede di reclutamento che durante la carriera giudiziaria, l'impiego dei dati acquisiti, le eventuali forme di assistenza psicologica e di tutela della salute mentale previste per i magistrati ed infine le possibili proposte legislative in materia.

Hanno risposto al questionario i seguenti Stati: Finlandia, Germania, Spagna, Svezia, Norvegia, Danimarca, Ungheria, Slovenia, Bulgaria, Croazia, Lituania, Romania e Paesi Bassi.

Si riportano di seguito le domande del questionario, le relative risposte pervenute e gli schemi riassuntivi.

1. QUESTIONARIO SULLA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PSICOLOGICHE, DELLE ATTITUDINI E DELL'EQUILIBRIO MENTALE DEI MEMBRI DELLA MAGISTRATURA

1. Descrivere brevemente le procedure di selezione per il reclutamento dei membri della magistratura nel proprio ordinamento.

2. Esistono procedure di accertamento per valutare le competenze psicologiche, le attitudini o l'equilibrio mentale dei membri della magistratura?

3. In caso affermativo, in quale fase è prevista tale valutazione?

I. Accesso alla valutazione giudiziaria

1. Quali sono nel vostro ordinamento le ragioni per prevedere, in sede di reclutamento di nuovi magistrati, la valutazione delle competenze psicologiche, delle attitudini o dell'equilibrio mentale dei candidati (evidenziare se nel vostro ordinamento la valutazione si riferisce a competenze, attitudini o equilibrio mentale).

2. Come vengono valutate e verificate le competenze psicologiche, le attitudini o l'equilibrio mentale dei candidati alla magistratura? (ad esempio: sottoporsi a test, colloqui con uno psicologo ecc.). Si prega di fornire quante più informazioni possibili in merito alla procedura adottata.

3. Esiste qualche altra professione, nel vostro ordinamento, per la quale è previsto l'utilizzo di un test psicologico durante il processo di selezione? (ad esempio: forze armate e di polizia, personale medico sanitario, ecc.)

o Quali sono le ragioni di tali disposizioni?

o Ritenete che le motivazioni siano le stesse delle disposizioni riguardanti i magistrati?

o In caso negativo, perché la situazione del sistema giudiziario è diversa?

4. A cosa serve questo tipo di controllo su giudici e pubblici ministeri?

o Evitare che persone affette da malattie mentali e psicopatologie entrino a far parte della magistratura?

o Verificare positivamente le competenze e le attitudini dei candidati giudiziari?

Se sì, quali sono i fattori psicologici che i candidati devono possedere per sostenere il test e superarlo?

□ Una volta superato con successo il test, i risultati vengono utilizzati per aiutare il candidato a scegliere le sue future funzioni (civile, penale, procura)?

5. Molti dei metodi finora adottati, per quanto riguarda la valutazione psicologica (es. Minnesota test), consentono, da un lato, di scoprire psicopatologie e problemi di salute mentale; dall'altro evidenziano aspetti specifici e tendenze individuali della persona che si sottopone al test (ad esempio: socievolezza, fiducia in sé stessi, tendenza all'ansia, alla rabbia, alla paura, ecc.). Dall'esito del test si ottiene un quadro quasi chiaro dal quale può emergere il (futuro) giudice o pubblico ministero. Questa possibilità costituisce un rischio nel vostro sistema giudiziario? Se sì, quali sono le misure adottate per prevenirlo?

II. Valutazione continua

1. È prevista una valutazione psicologica durante la carriera giudiziaria? Se sì, sotto forma di:

o Promozione in posizioni di responsabilità o per finalità di avanzamento di carriera

o Valutazione psicologica periodica

2. Chi effettua, in questa fase, la valutazione psicologica dei magistrati?

3. La valutazione psicologica continuativa è personalizzata (per età, tipo di funzioni svolte, ecc.) o, nel caso venga utilizzata per avanzamenti di carriera, è concepita per il tipo di posizione che ricoprirebbe un magistrato?

4. I risultati della valutazione psicologica restano limitati ad una fase specifica (es. avanzamento di carriera) o vengono utilizzati per altri scopi durante tutta la carriera del magistrato?

5. La valutazione psicologica in corso può anche comportare il rischio che i dati ottenuti vengano utilizzati per profilare un magistrato. Chi ha accesso a questi dati? Disponete di sistemi informatici per la gestione dei dati ottenuti da test psicologici o di assistenza psicologica per giudici/pubblici ministeri, o altri meccanismi che evitano questo rischio?

6. Quali sono le conseguenze se un giudice o un pubblico ministero rifiuta di sottoporsi a un test psicologico?

7. Quali sono le conseguenze se l'esito di un test psicologico nei casi sopra menzionati è negativo?

o Quali misure vengono applicate?

o Esiste la possibilità di ripetere il test, anche davanti al tribunale?

III. Salute mentale e benessere psicologico dei magistrati

1. Esistono forme concrete di prevenzione e tutela della salute mentale dei magistrati?

2. Esiste un sistema di assistenza psicologica per i magistrati? Se sì, è possibile fornire assistenza su richiesta del magistrato?

3. Per quale altra professione il vostro sistema prevede una forma di assistenza psicologica?

4. Chi è responsabile dell'assistenza psicologica?

IV. Se il vostro ordinamento giudiziario non prevede attualmente valutazioni psicologiche e comportamentali né all'inizio della carriera né nel corso degli anni

1. Sono state previste in passato disposizioni in tal senso? Se sì, perché sono stati aboliti dopo la loro introduzione?

2. Esistono attualmente o sono state avanzate proposte per introdurre una valutazione delle capacità psicologiche e comportamentali dei magistrati? Si prega di fornire quante più informazioni possibili sul contenuto di tali proposte.

V. Come opinione generale sulla questione, ritenete che:

3. I test psicologici potrebbero:

A. Minare l'indipendenza e l'autonomia della magistratura.

B. Rafforzare l'indipendenza e l'autonomia della magistratura.

4. I test psicologici potrebbero:

A. Minare il prestigio e la credibilità della magistratura.

B. Accrescere il prestigio e la credibilità della magistratura.

2. RISPOSTE

2.1. FINLANDIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

In Finlandia è l'Amministrazione giudiziaria nazionale (NCA) ad occuparsi del reclutamento di nuovi giudici, attraverso una procedura elettronica tramite la quale si provvede alla ricezione delle domande da parte dei candidati e al loro successivo inoltro ai tribunali di competenza.

In caso di nomina di presidenti di tribunale, la Corte suprema o la Corte suprema amministrativa decidono sulle domande e sentono i candidati. Il tribunale che assume e i tribunali che valutano anche i candidati (ad esempio la Corte d'Appello) preparano il parere sul candidato più idoneo che dovrebbe essere nominato per l'ufficio.

Tale parere – comprensivo della valutazione di tutti i candidati in ordine di preferenza – viene successivamente trasmesso alla commissione indipendente per le nomine (se si tratta di un mandato permanente) o alla Corte suprema o alla Corte suprema amministrativa (se l'ufficio è temporaneo, ovvero più di sei mesi). Il parere, infine, viene inviato anche a tutti i candidati che possono far pervenire i loro commenti.

Se, invece, si tratta della nomina del Presidente della Corte Suprema, è prevista anche una valutazione di idoneità da parte di uno psicologo specializzato, anche se è la commissione per le nomine a decidere, anche in merito alle proposte da trasmettere al presidente della Finlandia, al quale spetta solo la nomina ufficiale del giudice, senza possibilità di modifica.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

Nell'ambito della procedura di reclutamento è ammesso il ricorso a valutazioni di idoneità e colloqui concepiti al fine di verificare le attitudini nonché il possesso delle capacità psicologiche, delle abilità e dell'equilibrio mentale dei membri della magistratura. In particolare, quando si tratta di nominare il Presidente della Corte Suprema, è richiesto per legge anche il possesso delle capacità di *leadership*, capacità valutate attraverso colloqui condotti da psicologi specializzati.

Non c'è alcun riferimento, però, circa l'eventuale impiego dei dati raccolti attraverso tali procedure, né viene chiarito se lo strumento dei test psicoattitudinali sia disciplinato dall'ordinamento anche per altre categorie professionali.

Per quanto riguarda, invece, lo svolgimento anche durante la carriera giudiziaria di valutazioni psicologiche, esse sono previste solo per chi ricopre incarichi di tipo dirigenziale e spettano sempre a psicologi specializzati. I risultati di tali procedure possono essere utilizzati unicamente ai fini dello specifico processo di reclutamento, così come l'accesso ai relativi dati è strettamente riservato.

In caso di esito negativo la valutazione è rimessa al Consiglio in carica, senza però ulteriori specificazioni circa la possibilità di rifare il test.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI MAGISTRATI

Per quanto concerne l'aspetto della salute mentale dei magistrati, la Finlandia – grazie a un accordo centrale di assistenza sanitaria sul lavoro negoziato dal Ministero della Giustizia – disciplina per tutti i dipendenti degli uffici giudiziari un uguale accesso all'assistenza sanitaria sul lavoro, comprensiva anche dell'assistenza psicologica. Ogni anno, inoltre, si tengono delle discussioni di valutazione tra il personale e i direttori, durante le quali si affrontano anche eventuali problematiche di gestione, di “superamento” dei problemi e di capacità di affrontarli.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Non sono state fornite risposte in merito agli ultimi paragrafi IV e V del questionario.

Valutazione delle competenze psicologiche	Valutazione continua	Salute mentale/psicologica dei giudici	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Opinione impatto dei test sull'autonomia, prestigio e credibilità della Magistratura
(ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	(se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	(eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)		
- valutazione di idoneità psicologia da psicologi specializzati solo in caso di nomina del Presidente della Corte Suprema I candidati più meritevoli fanno test e colloqui con degli psicologi e poi anche il consiglio in carica può fare dei colloqui. -Il Consiglio in carica fa le nomine e le propone al Presidente della Finlandia che ufficialmente nomina il giudice (non può modificare la proposta) -in generale sono utilizzate valutazioni di idoneità e colloqui (questo per far sì che le corti di reclutamento e il Consiglio in carica abbiano gli stessi materiali) - tali test sono utilizzati per verificare le capacità e le attitudini dei giudici. -non vi è l'utilizzo di test in merito alle altre professioni -non vi è risposta in merito all'utilizzo dei dati raccolti	-valutazioni periodiche effettuate sempre da psicologi specializzati solo per incarichi dirigenziali. I risultati di queste valutazioni possono essere utilizzati solo ai fini dello specifico processo di reclutamento. Anche l'accesso a tali dati è strettamente riservato. In caso di esito negativo la valutazione è rimessa al Consiglio in carica. Non viene chiarito se però è possibile rifare il test.	-tutti i dipendenti del tribunale hanno accesso alla tutela della salute professionale, dove è prevista anche una forma di assistenza psicologica. - accordo per la tutela della salute negoziato dal Ministero della Giustizia al quale può accedere tutto il personale del tribunale. Ogni anno poi ci sono delle discussioni di valutazione tra lo staff e i direttori per parlare di eventuali problemi che hanno affrontato e come sono stati supportati.	Non vi sono proposte	Non ha fornito risposte

2.2 GERMANIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

In Germania il processo di reclutamento e di nomina dei giudici spetta alle amministrazioni giudiziarie dei Länder, essendo l'autorità giudiziaria divisa tra la Federazione (*Bund*) e i sedici *Länder*.

In alcuni Länder tale processo è rimesso al rispettivo ministero della giustizia, mentre in altre amministrazioni spetta ai presidenti dei tribunali regionali superiori (corti d'appello).

In alcune amministrazioni è possibile candidarsi in qualsiasi momento, mentre in altre i candidati a un ufficio giudiziario sono selezionati tramite una gara pubblica a garanzia di una pari opportunità di accesso pubblico. Se il procedimento, però, è avviato senza previa pubblicità, si presume che coloro che sono interessati alla carriera giudiziaria si candideranno di propria iniziativa, in questo modo dimostrando un notevole interesse a ricoprire l'ufficio giudiziario.

In metà dei 16 *Länder*, poi, partecipano al reclutamento anche 15 commissioni elettorali giudiziarie che sono commissioni parlamentari. In tale ipotesi l'assunzione è possibile solo sulla base di voti concomitanti del ministro competente e del comitato elettorale.

Le procedure di assunzione iniziano invariabilmente con una candidatura del rispettivo candidato e nella maggior parte dei *Länder*, i candidati devono presentarsi davanti a una commissione di assunzione e presentare la loro domanda, ed è sulla base del voto di questa commissione che il ministero o il presidente del tribunale regionale superiore decide in merito all'assunzione qualora non ci sia comitato elettorale giudiziario.

Indipendentemente dai diversi sistemi di selezione utilizzati, tutte le decisioni delle autorità competenti sono soggetti a controllo giurisdizionale; tanto è vero che un candidato escluso può decidere di impugnare la decisione.

I giudici delle più alte corti federali sono eletti congiuntamente dal comitato elettorale della Federazione e dal ministro federale competente per il tribunale interessato (in generale il Ministro della Giustizia).

Alcune amministrazioni dei *Länder* – oltre ai criteri generali riguardanti la nazionalità tedesca, lo stato di salute, il possesso di titoli professionali, il superamento di esami di stato – hanno stilato degli elenchi di ulteriori criteri che dovrebbero essere soddisfatti dai candidati, concernenti la competenza professionale (es. ampia conoscenza della legge, abilità tecnologiche, capacità di giudizio), l'abilità personale (senso del dovere, responsabilità, capacità di affrontare

i problemi, di organizzare e gestire il carico di lavoro), la competenza sociale (capacità di lavorare in gruppo, di comunicare, di mediare), capacità direttive.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

È prevista una valutazione dello stato mentale dei giudici durante la carriera, ma è ammessa soltanto in certi casi e può essere effettuata unicamente da ufficiali pubblici appartenenti al proprio ufficio sanitario.

Es. in base all'71 DRiG in combinato disposto con ai paragrafi 26 BeamStG e 41 para. 1 frase 1 BremBG, un giudice è tenuto a sottoporsi a esame medico su ordine del giudice superiore qualora vi siano dubbi circa la sua idoneità al servizio. Lo scopo dell'esame medico è quello di chiarire la questione della parziale idoneità al servizio. Il contenuto di tale esame può essere deciso di conseguenza.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

I giudici possono uscire dall'ordine giudiziario per inidoneità al servizio in forza di sentenza definitiva anche senza il loro consenso scritto (con sentenza si può stabilire anche la loro parziale idoneità).

In base all'accordo di servizio di Berlino sono state previste delle *commissioni per la gestione della salute* in ogni agenzia che si occupano di pianificare e controllare un sistema di gestione interna della salute mentale, di sviluppare obiettivi strategici per il dipartimento, di implementare un processo completo di gestione della salute mentale sul lavoro attraverso l'analisi della situazione sanitaria nel dipartimento, lo sviluppo di azioni e il controllo di progetti.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Allo stato non vi sono proposte di riforma in materia.

Non sono state fornite risposte, invece, riguardo all'impatto dei test su autonomia, indipendenza e credibilità della magistratura.

Valutazione delle competenze psicologiche	Valutazione continua	Salute mentale/psicologica dei giudici	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche	Opinione sull'autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
(ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	(se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	(eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	(se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	
-vi è un solo un esame medico al quale sottoporsi. -non si fa accenno né all'utilizzo dei dati raccolti né ad altre professioni	-è prevista una valutazione dello stato mentale dei giudici durante la carriera, solo in certi casi da parte di ufficiali pubblici appartenenti al proprio ufficio sanitario (un giudice è tenuto a sottoporsi a esame medico su ordine del giudice superiore qualora vi sia dubbi circa la sua idoneità al servizio).	- I giudici a vita o per un periodo determinato possono essere collocati a riposo solo per inidoneità al servizio senza il proprio consenso scritto sulla base di una decisione giudiziaria definitiva (con sentenza si può stabilire anche la loro parziale idoneità) -in base all'accordo di servizio di Berlino sono state previste delle <i>commissions per la gestione sanitaria</i> in ogni agenzia che si occupano di pianificare e controllare un sistema di gestione interna della salute mentale.	-non vi sono allo stato altre proposte riguardanti la salute mentale dei magistrati.	Non sono state fornite risposte

2.3 SPAGNA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

Il processo di selezione spagnolo è molto complesso e prevede vari percorsi. In particolare, gli articoli 302 e 303 della Legge Organica della Magistratura statuiscono che per partecipare al concorso generale per l'accesso alla Scuola Giudiziaria è necessario essere in possesso della cittadinanza spagnola, di una laurea in giurisprudenza, di aver raggiunto la maggiore età e infine di non essere soggetto ad alcuna delle cause di incapacità previste dalla legge.

È prevista, inoltre, l'esclusione dall'ingresso in magistratura per coloro che sono fisicamente o mentalmente incapaci, per le persone condannate per un reato fino alla riabilitazione, per coloro che sono accusati di un reato fino quando non siano stati assolti o non ne sia stata ordinata l'assoluzione ed infine per coloro che non sono nel pieno esercizio dei loro diritti civili.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

La Spagna, allo stato, non ha adottato nessun tipo di test psicologico per i magistrati né durante la fase iniziale di reclutamento, né durante la carriera giudiziaria, mentre test psicologici sono previsti, ad esempio, per l'esercizio della funzione di ufficiale della polizia.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI MAGISTRATI

Nel «*La Protección Social de la Carrera Judicial*» del CGPJ (Consiglio Generale del potere giudiziario) del 2021 sono indicati gli strumenti e le misure adottate per la protezione della salute mentale dei magistrati.

Nel febbraio 2024, poi, la Commissione Nazionale per la salute e la sicurezza ha proposto al Consiglio di effettuare un aggiornamento sullo stato dei rischi e sugli allarmi per proteggere la salute mentale della magistratura e per garantire un monitoraggio efficace della situazione di ciascun organo giudiziario in quanto mezzi per individuare eventuali rischi professionali, nonché di redigere un piano (*Risk Prevention Plan*) fissando delle scadenze per la realizzazione di misure volte a misurare il carico di lavoro. Sono state inoltre diffuse delle linee guida per il monitoraggio del benessere negli uffici giudiziari.

Il Consiglio ha l'obbligo di regolare il carico di lavoro dei magistrati, ma al momento si tratta di un lavoro rimesso totalmente alla sua discrezionalità, non essendo chiare né le tempistiche né la metodologia o i contenuti.

Si sottolinea, comunque, che il Consiglio avrebbe solo la facoltà di dettare delle linee guida, in quanto l'esercizio del potere giurisdizionale è ritenuto di esclusiva responsabilità di ciascun giudice. Pertanto, eventuali indicatori ai fini della salute sul lavoro possono essere intesi solo come una sorta di guida per la predisposizione, da parte di ciascun giudice, di una "*agenda della salute*".

Tali indicatori potrebbero combinare sia fattori quantitativi (es. il numero di cause intentate e di decisioni rese) che qualitativi (es. il personale dell'organo giudiziario e la complessità dei casi) al fine di fissare dei livelli indicativi di una sana dedizione alle prestazioni lavorative. In ogni caso, il superamento dei livelli standard stabiliti nelle linee guida non avrebbe automaticamente l'effetto di ritenere il giudice a rischio per la sua salute. La valutazione concreta di un siffatto rischio dovrebbe essere determinata da una valutazione delle circostanze individualizzate e relative alla salute.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Attualmente non si registrano ulteriori proposte legislative riguardanti la magistratura.

Si deve evidenziare che, però, in passato sono state avanzate delle proposte anche se non sono poi state approvate, lasciando ancora aperto il dibattito sull'opportunità di tali valutazioni psicologiche (sostenute da alcuni partiti politici).

La prima – risalente al 2012 da parte della Commissione Istituzionale del Ministero della Giustizia – riguardava l'introduzione di esami dei comportamenti psicologici per evitare che persone prive del necessario equilibrio mentale potessero entrare a far parte del sistema giudiziario.

In realtà, la riforma normativa prevedeva che addirittura gli studenti intenzionati ad iniziare la Scuola Giudiziaria dovessero sottoporsi ad un esame psicotecnico al solo fine di rilevare eventuali disordini psicologici della personalità o condotte tali da renderli incapaci di svolgere le funzioni giudiziarie. In caso di esito negativo ciò avrebbe comportato l'esclusione dalla carriera giudiziaria.

Successivamente, il Consiglio nel *Risk Prevention Plan* del 2015-16, inteso come strumento per la gestione delle necessarie azioni preventive per garantire la salute e la sicurezza della magistratura, aveva indicato che annualmente e volontariamente i giudici si sottoponevano ad un esame della salute al fine di valutare il carico di lavoro mentale attraverso un sondaggio suddiviso in sette sezioni (informazioni personali, fattori personali, richieste, organizzazione del lavoro, sintomatologia, incapacità lavorativa, personali soddisfazioni lavorative).

In linea generale, in Spagna si ritiene che tale tipologia di test possa contribuire a migliorare la salute e le condizioni di lavoro dei giudici, accrescendo di conseguenza il prestigio e la qualità della carriera giudiziaria, nonché riaffermando la loro autonomia e indipendenza.

Si sostiene, inoltre, che l'introduzione di un'eventuale valutazione per l'ingresso nella carriera giudiziaria dovrebbe essere ancorata a regole fisse e debitamente predefinite che impediscano discrezionalità o decisioni inappropriate.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, oppure personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Opinione impatto dei test sull'autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
-non sono previsti test psicologici iniziali per i magistrati -test solo per ufficiali di polizia	-non sono previsti test durante la carriera dei giudici	Nel « <i>La Protección Social de la Carrera Judicial</i> » del CGPJ (Consiglio Generale del potere giudiziario) del 2021 sono indicati gli strumenti e le misure adottati per la protezione della salute mentale dei giudici. In realtà La commissione Nazionale per la salute e la sicurezza ha proposto al Consiglio un aggiornamento sullo stato dei rischi per la salute mentale della magistratura e di redigere un piano fissando delle scadenze per la realizzazione di misure volte a valutare il carico di lavoro.	NO In passato vi sono state proposte da parte della Commissione Istituzionale del Ministero della Giustizia di introdurre degli esami dei comportamenti psicologici per evitare che persone prive di equilibrio mentale potessero entrare a far parte del sistema giudiziario. -Nel 2015 il Consiglio ha elaborato poi un <i>Risk Prevention Plan</i> inteso come strumento per la gestione delle necessarie azioni preventive per garantire la salute e la sicurezza della magistratura prevedendo che ogni anno volontariamente i giudici si sottopongano ad un esame della loro salute mentale.	Rafforzamento dell'autonomia e dell'indipendenza della magistratura

2.4 SVEZIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

Il processo di nomina svedese inizia con la comunicazione da parte del tribunale dei posti vacanti di giudice permanente.

Ogni richiedente – in possesso dei requisiti formali stabiliti dalla legge, quali la cittadinanza svedese, la laurea in giurisprudenza o altro titolo equipollente – deve presentare la propria candidatura al *Consiglio per la nomina dei giudici*.

Successivamente, il Consiglio inizia quindi a preparare le domande, comprensive delle referenze scritte. Una volta completata la verifica delle referenze, vengono redatte le sintesi e le referenze dei ricorrenti sono inviate al capo del tribunale.

Il capo del tribunale conduce, quindi, i colloqui con i ricorrenti, presentando poi una dichiarazione scritta (comprensiva della graduatoria dei candidati) al Consiglio. Una copia della dichiarazione, una volta ricevuta dal Consiglio, viene inviata a ciascun richiedente.

Solo nel caso di posizioni di tipo manageriale è previsto anche lo svolgimento di alcuni test eseguiti da un consulente esterno, la cui valutazione è poi presentata in una relazione al Consiglio.

Il Consiglio procede, quindi, a una valutazione complessiva dei meriti e delle qualifiche di tutti i candidati, comprensivi delle competenze professionali, dell'esperienza professionale e della formazione. Al termine di questa operazione, i vari profili dei candidati sono presentati al Consiglio nel corso di una riunione al termine della quale viene deliberato quali sono i candidati da presentare. I lavori terminano con la redazione di apposito verbale inviato sia ai richiedenti che ai direttori dei tribunali, che in copia al Ministero della Giustizia dove si prepara la nomina finale.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

Attualmente non esistono in Svezia procedure per valutare le competenze psicologiche dei membri della magistratura né in fase di reclutamento né nel corso della loro carriera.

Sono previsti dei test logici e orali nel caso di posizioni di tipo dirigenziale per consentire una conoscenza sui fattori motivazionali e le capacità cognitive, ma non sulla competenza psicologica. Così come è disciplinato il ricorso ad un test teorico e della personalità (insieme ad

un colloquio con lo psicologo) nel processo di assunzione nelle forze di polizia. Tali test sono volti a valutare l'idoneità a lavorare come agente di polizia. (es. lo psicologo fa domande sulla vita del candidato, su ciò che ha vissuto in passato, sulla sua vita attuale e sui suoi piani per il futuro).

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

In Svezia non vi è una previsione specifica riguardante la prevenzione e la protezione della salute mentale della magistratura.

Tuttavia, ogni giudice ha la possibilità di rivolgersi al medico del tribunale nel caso in cui si senta turbato da procedimenti chiamato a trattare (es. abuso sessuale, violenze, diritto di famiglia) o a questioni personali (che incidono sul suo lavoro). In ogni caso medici, psicologi, fisioterapisti, infermieri sono disponibili attraverso il programma di salute sul lavoro.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Non vi sono proposte legislative in materia.

Con riferimento all'impatto che l'introduzione dei test potrebbe avere sull'autonomia, l'indipendenza, il prestigio e la credibilità della magistratura, secondo la Svezia, tali tipologie di test potrebbero accrescere l'autonomia e l'indipendenza della magistratura.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale /psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Opinione impatto test sull'autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Non esistono procedure per valutare le competenze psicologiche. -per le posizioni di tipo dirigenziale sono previsti dei test logici e orali per consentire una conoscenza sui fattori motivazionali e le capacità cognitive, ma non sulla competenza psicologica. -utilizzo di un test teorico e della personalità (insieme ad un colloquio con lo psicologo) per il processo di assunzione nelle forze di polizia. Tali test sono volti a valutare l'idoneità a lavorare come agente di polizia. (es. Lo psicologo fa domande sulla vita del candidato, su ciò che ha vissuto in passato, sulla sua vita attuale e sui suoi piani per il futuro).	NO, non esistono valutazioni periodiche.	-non ci sono disposizioni di legge specifiche per la prevenzione e la protezione della salute mentale. - Ogni giudice ha la possibilità di chiedere aiuto al medico del tribunale nel caso in cui abbia problemi in relazione a un caso sconvolgente (es. abuso sessuale, violenze, diritto di famiglia) o questioni personali (che incidono sul suo lavoro). In ogni caso Medici, psicologi, fisioterapisti, infermieri sono disponibili attraverso il programma di salute sul lavoro.	NO	Rafforzamento

2.5 NORVEGIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

In Norvegia è l'amministrazione giudiziaria norvegese (NCA) che provvede ad annunciare le posizioni di giudice e a stilare l'elenco dei candidati, in base ai curricula pervenuti al Comitato per le Nomine dei Giudici. Quest'ultima, poi, sceglie i candidati più adatti per la posizione e procede ad effettuare colloqui, controllo delle referenze, ecc. Successivamente viene stilata una classifica dei candidati considerati più qualificati che viene inviata al Ministero della Giustizia al fine di presentare una proposta di decisione formale al re in Consiglio.

Negli ultimi dieci anni il Re in Consiglio ha sempre seguito la classifica della Commissione delle Nomine, fermo restando la sua possibilità formale di cambiare la classifica (rispettando i nominativi in essa già inclusi).

Tendenzialmente, si diventa giudici dopo aver acquisito già un notevole bagaglio di esperienza come avvocato, pubblico ministero o in altre posizioni (nel 2023 l'età media dei nuovi giudici nominati era di circa 47 anni).

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

Attualmente, non sono previsti test psicologici specifici per i candidati a posizioni giudiziarie. La Norvegia – solo per coloro destinati a ricoprire le posizioni di presidenti dei tribunali – ha introdotto un “test di gestione”, volto a verificare i seguenti requisiti: la capacità di interazione (comprese le capacità di gestione, di cooperazione, di comunicazione, il profilo sociale, la responsabilità), l'operatività, la capacità di esecuzione e la comprensione organizzativa.

Recentemente, la commissione per le nomine ha deciso di estendere i test anche a tutti i candidati alle posizioni di giudice, anche se questi test sono ora in fase di sviluppo.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

In caso di sospetti circa la salute mentale e il benessere psicologico dei giudici, si avvierà una procedura all'interno della Corte, con il supporto del dipartimento delle risorse umane o del dipartimento legale dell'ANC, cercando di creare un dialogo al fine di pervenire alla soluzione migliore. Se si tratta di un presidente della Corte, sarà una responsabilità dell'ANC.

In ogni caso, l'unico modo per destituire un giudice in Norvegia è attraverso una decisione del tribunale.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Allo stato non vi sono proposte legislative in materia.

Non sono state fornite risposte, invece, in merito all'impatto dei test sui requisiti su autonomia, indipendenza e credibilità della magistratura.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Previsti "test di gestione" solo per coloro che devono ricoprire posizione di Presidente di tribunale al fine di valutare capacità organizzative, di gestione e di comunicazione.	Non prevista.	In caso di sospetti circa la salute mentale e il benessere psicologico dei giudici, si avvia una procedura all'interno della Corte, con il supporto del dipartimento delle risorse umane o del dipartimento legale dell'amministrazione giudiziaria norvegese.	Allo stato non vi sono proposte.	Non ha risposto.

2.6 DANIMARCA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

Il Consiglio competente per le nomine giudiziarie è un consiglio indipendente che gestisce tutte le candidature per i posti vacanti di giudice, presentando le sue valutazioni al Ministro della Giustizia per tutte le nomine giudiziarie, ad eccezione della carica di Presidente della Corte Suprema (che viene nominato dai giudici della Corte).

Il consiglio procede alla valutazione complessiva del candidato – necessariamente in possesso della laurea magistrale in legge – sulla base del materiale allegato alla domanda, delle qualifiche giuridiche e personali, dell'esperienza, dell'ampiezza delle conoscenze giuridiche, delle dichiarazioni provenienti dal tribunale distrettuale e dall'Alta Corte, delle eventuali osservazioni del singolo richiedente in merito, nonché del colloquio che può eventualmente tenere con tutti o con alcuni candidati.

I criteri relativi alla nomina dei nuovi giudici sono descritti nella legge sull'amministrazione della giustizia.

La nomina a giudice richiede, generalmente, una valutazione circa l'idoneità della persona a ricoprire il ruolo di giudice da parte dall'Alta Corte, presso i cui dipartimenti il candidato può lavorare per nove mesi. Al termine di tale periodo, il presidente dell'Alta Corte effettua una valutazione del periodo complessivo sulla base anche delle valutazioni dei giudici dei singoli dipartimenti. Tale parere detiene un ruolo importante nella valutazione del candidato da parte del Consiglio.

Tra gli elementi presi in considerazione per individuare il candidato più qualificato per la posizione vacante, rivestono un peso considerevole anche il parere del tribunale in cui la posizione è vacante e quello del presidente dell'Alta Corte a cui appartiene il tribunale.

I criteri seguiti dal Consiglio per la scelta della posizione di presidente di un tribunale distrettuale o di un'alta corte sono uguali a quelli per la nomina di un giudice; solo relativamente all'assunzione dei presidenti sono stati inseriti ulteriori criteri per valutarne le capacità dirigenziali. Per la nomina di giudice della Corte Suprema si segue, invece, una procedura speciale.

Al termine della procedura, il Consiglio trasmette una raccomandazione motivata – contenente una sola nomina per ogni posizione – al Ministro della Giustizia, il quale tendenzialmente si allinea alle raccomandazioni del Consiglio.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

Il processo di reclutamento danese prevede la possibilità per il Consiglio - qualora lo ritenga necessario - di avvalersi dell'utilizzo di un test per i candidati alla posizione di presidente di un tribunale distrettuale. Il consiglio decide sulla base delle dichiarazioni del presidente dell'Alta Corte e del portavoce del tribunale distrettuale, nonché dei colloqui con i candidati selezionati.

Il consiglio, poi, può decidere anche di svolgere un corso di prova per i candidati selezionati, tenuto da uno psicologo autorizzato.

Il test – volto ad esaminare le capacità personali e di leadership dei candidati – consiste in un colloquio personale e in una serie di domande redatte in modalità elettronica tramite lo strumento chiamato *Neo Pi3 for business*. Sulla base di tali risultati, viene preparato un rapporto di valutazione, inviato anche al richiedente al fine di consentirgli di formulare osservazioni.

La relazione e le osservazioni pervenute vengono inviate al consiglio, che tiene una riunione con il consulente in merito alla relazione. Il richiedente parteciperà, quindi, a un secondo colloquio concordato presso il consiglio, in cui il consiglio potrà porre domande al richiedente sul contenuto della relazione.

Il consiglio, quindi, provvederà poi a presentare una raccomandazione al ministro della Giustizia sulla base dei risultati del corso di prova completato, del colloquio con il consulente che effettua la prova nonché degli ulteriori colloqui con i candidati sottoposti a test.

Non sono, invece, previsti ulteriori test durante la carriera giudiziaria.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

Il sistema giudiziario danese non ha disciplinato in via generale una forma di assistenza psicologica per i magistrati che, però, può essere avviata a seconda delle specifiche esigenze attraverso un servizio di assistenza psicologica esterna del quale beneficia tutto il personale giudiziario.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Allo stato non vi sono proposte legislative in esame.

Non è stata data una risposta circa l'impatto dei test su autonomia, indipendenza e credibilità della magistratura, tuttavia si è affermato che non vi sono problemi circa l'utilizzo degli attuali test.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Test previsto solo se ritenuto necessario dal Consiglio e solo per candidati alla posizione di Presidente di un tribunale distrettuale e consistente in un colloquio con psicologo autorizzato e in una serie di domande redatte tramite il sistema <i>Neo Pi3 for business</i>	Non prevista.	Non è disciplinata in via generale un'assistenza psicologica specifica per i magistrati	Allo stato non vi sono proposte.	Non ha risposto.

2.7 UNGHERIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

Le condizioni per la nomina dei giudici ungheresi sono contenute nell'articolo 4 della legge CLXII del 2011 sullo status giuridico e la retribuzione dei giudici, il quale prevede che i giudici sono nominati dal Presidente della Repubblica su proposta del presidente dell'Ufficio nazionale della magistratura. I requisiti sono: l'avere età pari o superiore a 30 anni, la cittadinanza ungherese, il possesso della laurea in giurisprudenza, il superamento dell'esame di avvocato, il non essere soggetto a tutela o a un processo incidente sulla capacità di agire, l'impegno a presentare una dichiarazione patrimoniale in conformità con le disposizioni della legge pertinente (legge CLXII del 2011), l'abilitazione all'esercizio della funzione giudiziaria sulla base dei risultati dell'esame di idoneità alla professione e infine l'aver prestato servizio per almeno un anno nella qualità e nella professione specificate dalla legge.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

Il sistema giudiziario ungherese ha introdotto una prova attitudinale prima dell'ingresso nella carriera del magistrato, che costituisce un prerequisito per la procedura di selezione.

Tale prova comprende un esame di idoneità sanitaria, fisica e psicologica, comprensiva anche dell'esame della personalità, dell'intelligenza e del carattere del giudice nonché dei motivi psicologici e di salute incidenti in modo significativo sull'esercizio delle funzioni giurisdizionali.

Durante la procedura di valutazione dei giudici vengono esaminate le competenze dei candidati (allegato 5 alla legge CLXII del 2011) relative alla capacità decisionale, alla cooperazione, alla disciplina, alla responsabilità, alla risolutezza, all'esigibilità, alla comunicazione e alla gestione dei conflitti.

Lo scopo fondamentale della valutazione psicologica dei giudici è quello di verificare l'idoneità al lavoro giudiziario e di impedire l'ingresso nel sistema giudiziario a persone affette da malattie mentali o da psicopatologie.

I risultati della prova attitudinale non servono per selezionare la futura funzione di giudice (civile/penale/altro) e non possono essere divulgati all'esterno.

In caso di rifiuto del candidato a sottoporsi a tale prova attitudinale, egli viene giudicato come inadatto all'esercizio della professione giurisdizionale e di conseguenza non può essere nominato giudice; in caso di esito negativo, il candidato ha invece la possibilità di richiedere una revisione della prova.

Altre valutazioni psicologiche dei giudici sono effettuate solo se in caso di incompetenza medica (articoli da 86 a 87 della legge CLXII del 2011).

Anche nelle procedure di selezione per le forze armate e la polizia, per gli operatori sanitari e per i gestori di case per bambini è previsto un test attitudinale sia iniziale che durante la carriera.

In Ungheria non è prevista, invece, alcuna forma di valutazione psicologica e mentale continua dei giudici.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

Formalmente non è prevista l'assistenza psicologica per i giudici.

In passato (2017-2020), vi sono state delle iniziative volte ad introdurre delle forme di supporto psicologico ai giudici sul posto di lavoro nell'ambito del cosiddetto sistema di coaching, sistema teso allo sviluppo organizzativo e delle competenze, ma tale sistema non è attualmente operativo.

Tuttavia, l'Ufficio nazionale della magistratura organizza regolarmente dei corsi di formazione focalizzati sulla gestione dello stress e del tempo, sulle capacità decisionali e su altri argomenti.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

In linea generale, si ritiene che i test psicologici dei giudici (se conformi alle regole della professione) non costituiscano di per sé un rischio per l'indipendenza, il prestigio o la credibilità della magistratura, ma che, anzi, a lungo andare possano solo incrementarli.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Test psicoattitudinale iniziale, comprensivo di un esame di idoneità fisica, psicologica e sanitaria. Test previsto anche nelle procedure di selezione delle forze armate e di polizia, per gli operatori sanitari e per i gestori di case per bambini.	Non prevista.	Non è disciplinata in via generale un'assistenza psicologica specifica per i magistrati	Allo stato non vi sono proposte.	Rafforzamento

2.8 SLOVENIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

La procedura di reclutamento inizia con la comunicazione delle vacanze della magistratura da parte della Corte suprema sulla base di una proposta motivata del Presidente. Dopodiché le persone interessate possono presentare la loro candidatura.

Il Consiglio della magistratura riveste un ruolo fondamentale nella procedura di nomina dei giudici, decidendo quali candidati saranno invitati a tenere un colloquio in una delle sessioni successive. Il Consiglio procede, quindi, ai colloqui, alla selezione finale e alla proposta di un solo candidato per posizione giudiziaria all'Assemblea nazionale, la quale provvede poi ad eleggere un candidato.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

In Slovenia non viene effettuata alcuna valutazione psicologica dei giudici, né all'inizio né durante la loro carriera, né ai fini della loro promozione.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

Nell'ordinamento giuridico sloveno non esistono disposizioni specifiche volte alla tutela della salute mentale dei giudici. Secondo la legge sul servizio giudiziario, ai fini della validità della domanda è comunque richiesto che il candidato in generale sia in buona salute.

Attualmente, non vi è alcuna iniziativa volta alla modifica delle norme giuridiche intese a regolamentare la prevenzione e la protezione della salute mentale dei giudici.

Tuttavia, per quanto riguarda le sezioni penali dei tribunali sloveni – in particolare i tribunali di primo grado – è in corso un dibattito tra le parti interessate del sistema giudiziario sloveno sui problemi della giustizia penale.

Il Consiglio della magistratura, nell'esaminare le gare per i posti di giudice penale presso i tribunali distrettuali, ha riscontrato che vi è uno scarso interesse nella presentazione delle candidature da parte dei candidati più idonei per tali posti giudiziari. Pertanto, ha già formulato alcune raccomandazioni, suggerendo di apportare delle modifiche al regolamento sul servizio giudiziario, promuovendo un sostegno supplementare per i giudici che si pronunciano in cause penali impegnative, compreso il sostegno psicologico.

Inoltre, nel 2020 e nel 2021 si è tenuto un **Progetto Pilota - Consulente per Giudici nel campo dell'etica e dell'integrità**. Durante questo periodo, la funzione di consulente è stata

svolta da un consigliere della Corte suprema in pensione e da un consigliere della Corte suprema che ha assunto la funzione di consulente fino alla fine del progetto pilota. Il progetto è stato avviato dalla Commissione per l'etica e l'integrità, organo di lavoro indipendente del Consiglio giudiziario della Slovenia.

A seguito della conclusione del progetto pilota, la commissione per l'etica e l'integrità ha proposto al Consiglio della magistratura la figura permanente di un consulente dei giudici nel settore dell'etica e dell'integrità, al fine di consentire ai giudici la possibilità di consultare un esperto in qualsiasi momento in caso di questioni etiche sorte nell'esercizio della loro funzione giudiziaria e nella loro vita privata.

Pertanto, il 10 marzo 2022 il Consiglio della magistratura ha adottato le proposte della Commissione relative alla regolamentazione permanente della consulenza ai giudici nel settore dell'etica e dell'integrità, nominando il mag. Nina Betetto, consigliere capo presso la Corte suprema per un mandato di due anni, ossia dal 10 marzo 2022 al 9 marzo 2024 e ha adottato il regolamento interno per l'attività di consulente dei giudici nel settore dell'etica e dell'integrità.

Un consulente è un'entità autonoma che consiglia i giudici sulle questioni etiche che devono affrontare nell'esercizio della loro funzione giudiziaria e nelle loro attività private. È autonomo e indipendente nel suo lavoro e le sue responsabilità sono limitate alla consulenza scritta o orale, alla fornitura di informazioni sulle norme etiche e all'assistenza professionale; non propone soluzioni concrete né prende decisioni vincolanti. È importante che ci sia un rapporto confidenziale tra il consulente e il giudice che si rivolge a lui per un consiglio. La comunicazione tra il consulente e il giudice avviene tramite posta elettronica sicura. I giudici possono scrivergli a un indirizzo e-mail appositamente designato e poi le successive comunicazioni possono avvenire anche di persona o telefonicamente.

Per quanto riguarda l'assistenza psicologica per i giudici la Corte Suprema sta portando avanti un progetto "Migliorare la qualità del sistema giudiziario", teso ad elevare la qualità dei processi nel senso più ampio, prestando maggiore attenzione alle competenze giudiziarie, al trasferimento delle conoscenze, alla formazione dei giudici e alla giustizia processuale.

Il progetto comprende anche attività volte a una formazione supplementare dei giudici, come il tutoraggio di nuovi giudici e dei giudici che hanno cambiato ambito giuridico. A tal fine sono stati formati più di 100 giudici esperti di primo e secondo grado con il compito di trasferire le loro conoscenze ed esperienze giudiziarie. A tal fine sono stati organizzati anche seminari con l'obiettivo di scambiare buone pratiche, competenze giudiziarie e di fornire supporto ai giudici nelle questioni di "vita quotidiana" che si presentano durante il processo.

I seminari, condotti in collaborazione con il Centro di formazione giudiziaria - operante all'interno del ministero della Giustizia – aiutano i giudici, anche a trovare soluzioni ai problemi attuali del processo in modo pratico e interattivo e a consentire loro di lavorare efficacemente nell'affrontare situazioni stressanti all'interno e all'esterno dell'aula di tribunale.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Il Consiglio della magistratura sloveno sta pensando da tempo all'introduzione di una valutazione psicologica nell'assunzione di nuovi giudici, ma attualmente non è stata presa alcuna decisione.

Non è stata formulata alcuna opinione in merito all'eventuale impatto dei test su autonomia, indipendenza e credibilità della magistratura.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Non prevista alcuna forma di valutazione psicologica.	Non prevista.	Non è disciplinata in via generale un'assistenza psicologica specifica per i magistrati. Nel 2020 vi è stato un progetto volto all'introduzione della figura di un Consulente per i giudici.	Il consiglio della Magistratura slovena sta valutando l'introduzione di una forma di valutazione psicologica per i nuovi giudici.	Non ha risposto

2.9 BULGARIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

L'articolo 162 della legge sul sistema giudiziario bulgaro (LCAM) prevede che ai fini dell'idoneità alla nomina a giudice, procuratore o magistrato, il candidato debba essere in possesso di alcuni requisiti quali: la cittadinanza bulgara, una laurea in giurisprudenza, l'aver svolto il tirocinio previsto dalla JSA, l'abilitazione all'esercizio della professione forense, l'integrità morale e la posizione professionale richieste dal codice di condotta etica dei magistrati bulgari, di non essere membri elettivi del Consiglio superiore della magistratura sollevati dall'incarico per motivi disciplinari o per aver leso il prestigio della magistratura, di non essere stati condannati a una pena privativa della libertà personale per un reato doloso (nonostante la successiva riabilitazione) ed infine di non soffrire di alcuna malattia mentale.

L'assenza di una malattia mentale è provata da un apposito certificato medico rilasciato a seguito di una visita medica attestante che la persona non soffre di malattie mentali (tale certificato va allegato alla domanda di partecipazione al relativo concorso).

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

In Bulgaria non viene effettuata alcuna valutazione psicologica dei giudici, né all'inizio né durante la loro carriera, né ai fini della loro promozione.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

Attualmente ai magistrati non è garantito alcun tipo di assistenza circa la tutela della salute mentale, né sono in corso dibattiti volti ad adottare tali misure.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Non è stata fornita alcuna risposta in merito.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Non prevista alcuna forma di valutazione psicologica.	Non prevista.	Non è disciplinata in via generale un'assistenza psicologica specifica per i magistrati.	Non vi sono proposte.	Non ha risposto

2.10 CROAZIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

La procedura di reclutamento inizia con la nomina da parte del Consiglio della magistratura croato, secondo le condizioni e la procedura stabilite dalla legge sul Consiglio della magistratura dello Stato.

I requisiti richiesti a tal fine sono: la cittadinanza croata, il diploma presso la Scuola Statale per Funzionari Giudiziari, il superamento del test psicologico e del controllo di sicurezza di base.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

Il sistema giudiziario croato ha introdotto un test psicologico iniziale per determinare la capacità del candidato a svolgere funzioni giudiziarie. Solo i candidati che superano tale test sono poi convocati per un colloquio orale davanti al Consiglio e possono essere nominati giudici.

Il test psicologico viene effettuato attraverso un test composto da una parte scritta e da un breve colloquio con il candidato, effettuato da una persona autorizzata scelta dal Consiglio statale della magistratura.

L'abilità psicologica del candidato è definita mediante un test psicologico, composto da un test relativo alle abilità intellettive generali e da un questionario multidimensionale di personalità (criterio di stabilità emotiva e un colloquio psicologico semi-strutturato).

La persona autorizzata – in base alla capacità psicologica del candidato – stabilisce se lo stesso sia o meno capace di svolgere le funzioni di giudice.

I test psicologici dei candidati non sono impiegati, invece, nel processo di nomina a giudici della Corte Superiore o della Corte suprema.

Per i candidati a giudici di primo grado che siano stati ammessi alla funzione pubblica a tempo indeterminato e assegnati a posti di consiglieri negli organi giudiziari, la selezione deve basarsi sulla valutazione dell'attività di consulente, sul voto finale conseguito presso la Scuola Statale e sui punti conseguiti nel colloquio con il Consiglio.

La valutazione dell'operato dei consiglieri negli organi giudiziari ai fini della partecipazione al processo di nomina dei giudici è determinata dal capo dell'organo giudiziario al quale sono assegnati su richiesta del Consiglio, conformemente alla metodologia di valutazione dell'operato dei consiglieri giuridici, ossia la metodologia di valutazione dell'operato dei consiglieri dell'avvocatura dello Stato, emessa dal ministero della Giustizia. Sulla base della valutazione del lavoro, i candidati possono raggiungere un massimo di 100 punti.

I candidati hanno il diritto di presentare - entro 8 giorni - ricorso contro la decisione di valutazione emessa dai presidenti degli organi giudiziari al presidente del tribunale immediatamente superiore, ossia al procuratore dello Stato immediatamente superiore, che è tenuto a decidere sul ricorso entro 15 giorni dal giorno del ricevimento.

Sulla base della valutazione dell'operato dei consulenti degli organi giudiziari e del voto finale della Scuola statale, ossia del numero di punti dell'esame finale della Scuola statale, il Consiglio determina l'ordine dei candidati, che viene pubblicato sul sito web del Consiglio.

I candidati sono convocati per un colloquio davanti al Consiglio (durante il quale possono ottenere un massimo di 20 punti) in base al numero di punti ottenuti, partendo dal più basso fino al più alto.

Ai candidati vengono poste domande relative al loro lavoro e alle loro attività passate, al fine di comprendere il loro senso di giustizia, la loro capacità di svolgere i compiti in modo appropriato e responsabile e la loro motivazione.

Alla fine si procede a sommare il numero dei punti ottenuti valutando l'operato dei consulenti negli organi giudiziari, il voto finale della Scuola statale, il colloquio, determinando così l'ordine dei candidati che viene pubblicato sul sito web del Consiglio.

Il Consiglio nomina un massimo di 15 candidati che hanno ottenuto il maggior numero di punti, con la riserva che la differenza tra il candidato selezionato e il candidato con il maggior numero di punti non deve superare i 15 punti.

Prima di prendere una decisione in merito alla nomina, il Consiglio sottopone i candidati selezionati a test psicologici al fine di determinare la loro capacità di esercitare funzioni giudiziarie. Relativamente ai candidati con il maggior numero di punti che superano il test psicologico, il Consiglio presenta una richiesta all'agenzia di sicurezza-intelligence competente per l'attuazione di un controllo di sicurezza di base. Tale controllo viene effettuato in conformità alla legge sui controlli di sicurezza e in base alla relazione sui risultati del controllo di sicurezza da parte dell'agenzia di intelligence per la sicurezza competente. In base a ciò, il Consiglio emette una valutazione circa l'esistenza di ostacoli alla sicurezza, la cui sussistenza è causa ostativa alla nomina di giudice.

Nel caso in cui il candidato si rifiuti di prestare il proprio consenso al controllo di sicurezza di base o nel caso in cui venga accertata l'esistenza di ostacoli alla sicurezza, il Consiglio presenta una richiesta all'agenzia di intelligence competente per la sicurezza di effettuare un controllo di sicurezza di base del candidato che ha ottenuto il successivo maggior numero di punti.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

Non sono previsti attualmente regolamenti per la prevenzione e la protezione della salute mentale dei giudici, né vi sono proposte in merito.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Non sono state date risposte in merito.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Test psicologico iniziale consistente in una parte scritta e in un breve colloquio effettuato da persona autorizzata dal Consiglio statale della Magistratura.	Non prevista.	Non è disciplinata in via generale un'assistenza psicologica specifica per i magistrati.	Non vi sono proposte.	Non ha risposto

2.11 LITUANIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

Ai fini della nomina a magistrati, i candidati che abbiano superato l'esame e siano in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge sugli organi giurisdizionali, partecipano alla riunione della commissione di selezione, venendo valutati con punti in base alla loro idoneità a ricoprire l'incarico di giudice e ad altri criteri specificati negli atti giuridici.

La valutazione delle competenze personali dei candidati è, invece, un processo separato. Ad esempio, prima dell'incontro di selezione, vi sono degli psicologi esperti che hanno il compito di valutare le competenze personali dei candidati. Tale valutazione è prevista dalla legge sugli organi giurisdizionali e dagli atti giuridici che la attuano. Gli esperti non sono membri della Commissione di selezione, ma vengono scelti attraverso un bando pubblico e forniscono conclusioni indipendenti.

La legge sugli organi giurisdizionali prevede che, prima della procedura di selezione, venga effettuata anche la valutazione delle competenze personali, del carattere personale e delle caratteristiche cognitive dei candidati a giudici o dei giudici o dei dirigenti giudiziari che vogliono avanzare nella carriera.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

La valutazione psicologica – riguardante la valutazione delle competenze personali e di leadership (competenze e abilità psicologiche) – viene effettuata da uno psicologo, sulla base delle informazioni ottenute attraverso l'applicazione di varie metodologie (test psicologici standardizzati e adottati in Lituania, interviste, osservazione, strumento di valutazione non standardizzato, documenti, ecc.), il quale prepara una relazione sulla valutazione psicologica del candidato in base alle caratteristiche della personalità e all'attività cognitiva.

La valutazione psicologica viene effettuata sotto forma di colloquio psicologico clinico, al fine di evitare che le persone affette da malattie mentali o altre psicopatologie diventino membri della magistratura.

I magistrati sono sottoposti a una valutazione psicologica completa (consistente in un colloquio strutturato e un test) solo in caso di informazioni circa l'esistenza di un problema psicologico che potrebbe interferire con l'esercizio delle funzioni.

La Lituania è ricorsa all'utilizzo di test psicologici anche per gli appartenenti alle forze di polizia e per gli ufficiali militari.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI GIUDICI

La Lituania non ha regolamentato una forma di assistenza psicologica specifica per i magistrati.

Tuttavia, si ritiene che la salute mentale di ogni magistrato sia importante e che pertanto debba essere controllata e soggetta a valutazione psicologica almeno una volta ogni cinque anni.

Dunque, a tal fine la legge sui tribunali prevede una visita medica, comprensiva anche di una valutazione psicologica, effettuata da medici specialisti e psicologi del Centro Medico.

L'accesso ai dati ottenuti tramite tali test è disponibile solo per gli specialisti, anche se non è previsto un sistema informatico ad hoc.

In caso di esito negativo, viene rilasciato un certificato medico che attesta se quella persona sia in grado o meno di lavorare come magistrato nonostante la sussistenza di una condizione medica.

Non è regolamentata, invece, l'ipotesi in cui un magistrato si rifiuti di sottoporsi a test psicologico, tuttavia si ritiene che, essendo lo scopo del controllo sanitario quello di determinare se lo stato di salute della persona soddisfi o meno i requisiti sanitari per diventare magistrati, in tal caso, l'organismo di ispezione non disporrebbe di dati sufficienti per poter emettere una valutazione psicologica positiva.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Attualmente non vi sono proposte in merito.

Si ritiene che la previsione di test psicologi potrebbe rafforzare l'indipendenza e l'autonomia della magistratura, nonché aumentare il prestigio del sistema giudiziario.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Colloquio psicologico iniziale effettuato da psicologo. -test psicologici previsti anche nelle procedure di selezione di forze di polizia e di ufficiali militari.	Valutazione psicologica ripetuta ogni 5 anni.	Non è disciplinata in via generale un'assistenza psicologica specifica per i magistrati, tuttavia la Legge sui tribunali prevede la necessità di una periodica visita medica comprensiva anche di una valutazione psicologica.	Non vi sono proposte.	Rafforzamento

2.12 ROMANIA

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

In Romania, l'accesso alla professione di magistrato (giudice o pubblico ministero) avviene in due modi:

- concorso per l'ammissione all'Istituto Nazionale della Magistratura;
- concorso per l'ammissione alla magistratura nel caso di soggetti che abbiano almeno cinque anni di anzianità nelle posizioni specialistiche giuridiche previste dalla legge.

Entrambe le competizioni prevedono due fasi:

La prima fase è eliminatoria e consiste nel sostenere le seguenti prove scritte:

1. una prova a risposta multipla di conoscenze giuridiche, teoriche e pratiche nell'ambito del diritto civile, processuale civile, penale e diritto processuale penale;
2. una prova scritta di conoscenze giuridiche, teoriche e pratiche, sulle materie citate.

Alla prova scritta di conoscenza giuridica partecipano solo i candidati che hanno superato la prova a scelta multipla.

La seconda fase consiste in un test psicologico e un colloquio, alla quale partecipano coloro che hanno superato la prima fase. I candidati dichiarati psicologicamente idonei sostengono il colloquio, in ordine decrescente del grado conseguito nella prima fase. Il colloquio valuta la motivazione a intraprendere la professione di giudice o procuratore, l'esistenza di competenze specifiche della professione (la capacità di comunicare idee in modo chiaro e logico, la capacità di pensiero critico, la capacità di analisi, motivazione e sintesi, la comprensione della realtà sociale, l'uso corretto della lingua rumena) ed elementi di etica specifici della professione (riferiti a valori quali l'indipendenza della giustizia, l'imparzialità, l'integrità e la responsabilità).

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

I test psicologici per l'ammissione alla professione di magistrato in Romania sono stati introdotti dalla legge n. 303/2004 sullo statuto dei giudici e dei pubblici ministeri. La legge prevede che i candidati alla professione di magistrato siano sottoposti a una serie di test, tra cui test psicologici, per garantire l'idoneità psicologica alla professione. In seguito a tale introduzione è sorta la necessità di sviluppare una serie di test psicologici specifici destinati unicamente all'assunzione di magistrati, in quanto i test generali disponibili sul mercato non erano ritenuti attendibili e accurati al fine di comprendere le reali capacità e la personalità del magistrato, in quanto ci si limitava ad imparare le risposte a memoria.

Oltre all'accertamento psicologico obbligatorio all'atto dell'ammissione alla magistratura, sono stati istituiti l'accertamento psicologico obbligatorio all'atto del conseguimento del diploma presso l'Istituto Nazionale della Magistratura e l'accertamento psicologico nell'ambito del concorso per la nomina a posizioni dirigenziali.

Le disposizioni giuridiche introdotte nel 2018 hanno reso obbligatorio l'effettuazione della valutazione psicologica dei magistrati anche con cadenza quinquennale, disposizione mantenuta anche nella nuova legge sullo status dei giudici e dei pubblici ministeri (L. n. 303/2022)¹.

Al fine di attuare le disposizioni di legge in materia di valutazione psicologica al momento dell'ammissione alla professione di giudice e procuratore, nonché in materia di valutazione per la nomina a posizioni dirigenziali, ma anche periodicamente (ogni 5 anni) in conformità con le disposizioni dell'art. 222 L. 303/2022, il Consiglio superiore della magistratura (CSM), in qualità di beneficiario, ha attuato fino a dicembre 2023 il progetto finanziato da fondi europei *“CPCI - Aumentare le prestazioni e la qualità istituzionale migliorando il sistema di valutazione e assistenza psicologica a livello di magistratura”*.

Il progetto mirava a risolvere il problema della mancanza di una strategia unitaria per l'approccio al metodo di valutazione e assistenza psicologica di giudici e pubblici ministeri, nel contesto delle disposizioni giuridiche enunciate, nonché la creazione e l'attuazione di uno strumento permanente e accessibile per supportare i membri della magistratura durante tutta la loro attività professionale, al fine di migliorare le prestazioni professionali e garantire il diritto a un processo equo per le parti in causa.

¹ **LEGGE 15 novembre 2022, n. 303**

Art. 222 - (1) I giudici, i procuratori, i magistrati aggiunti e i professionisti legali trattati come tali hanno l'obbligo di sottoporsi a una valutazione psicologica ogni 5 anni.

(2) Le commissioni di valutazione psicologica sono istituite con decisione della sezione competente del Consiglio superiore della magistratura o con decisione del direttore dell'istituzione e sono composte da uno psicologo del Consiglio superiore della magistratura, dell'Alta Corte di cassazione e di giustizia o delle corti d'appello, dell'Ufficio del pubblico ministero presso l'Alta Corte di cassazione e di giustizia o delle Procura presso i tribunali di ricorso, l'Ispettorato giudiziario o l'Istituto nazionale della magistratura o l'Albo unico degli psicologi con diritto di libera pratica in Romania attestati dalla legge. I risultati dei test psicologici sono concretizzati in un rapporto, che include il profilo psicologico di ogni persona, nonché la valutazione "Raccomandato" o "Non raccomandato", nonché le raccomandazioni fornite al par.

(3) Se, a seguito della valutazione psicologica, il giudice, il pubblico ministero, il magistrato aggiunto o i professionisti legali a loro assimilati ricevono la qualifica "Non raccomandato", la commissione di valutazione ne informa la sezione competente del Consiglio superiore della magistratura o il capo dell'istituto e raccomanda una perizia medica specializzata, ai sensi della legge e/o del seguito, un programma di consulenza psicologica della durata non superiore a 6 mesi, trascorsi i quali la persona sarà sottoposta a una nuova valutazione psicologica, alle condizioni del presente articolo.

(4) La procedura di valutazione/rivalutazione psicologica, compreso il pagamento dei membri del comitato e lo svolgimento del programma di consulenza psicologica, è stabilita con decisione della sezione competente del Consiglio superiore della magistratura, rispettivamente con ordinanza del direttore dell'istituto.

Secondo la normativa vigente, il Consiglio Superiore della Magistratura è responsabile dell'elaborazione e dell'attuazione di iniziative formali per valutare l'operato dei magistrati, tenendo sempre conto del fatto che il processo di valutazione dell'operato dei magistrati è perfettibile e non deve pregiudicarne l'indipendenza.

Allo stesso tempo, l'obiettivo è quello di implementare un sistema permanente di assistenza psicologica a disposizione dei membri della magistratura, a cui si può accedere su loro iniziativa, basato sugli strumenti sviluppati nell'ambito di questo progetto e che sarà implementato dagli psicologi impiegati nella struttura dei tribunali e delle procure.

I test psicologici, quindi, fanno parte del processo di selezione e mirano a valutare i tratti della personalità, la capacità di gestione dello stress e altri aspetti rilevanti per lo svolgimento dell'ufficio di magistrato. Questa misura è stata introdotta per migliorare la qualità della selezione dei candidati e per garantire che coloro che diventano magistrati dispongano delle capacità necessarie per adempiere alle responsabilità della professione.

Nell'attuazione del progetto "*CPCI - Aumentare le prestazioni e la qualità istituzionale migliorando il sistema di valutazione e assistenza psicologica nel sistema giudiziario*", è stato possibile definire il profilo professionale auspicabile per il sistema giudiziario, individuando i requisiti psicologici rilevanti e le competenze/abilità specifiche richieste per le professioni di giudice e pubblico ministero, a seguito di studi di analisi del lavoro, al fine di individuare i compiti, le responsabilità, le competenze, le abilità, le conoscenze, i tratti specifici della personalità, anche per l'occupazione di posizioni dirigenziali.

Il profilo professionale auspicabile per le professioni di pubblico ministero e giudice è destinato ad essere utilizzato come:

- **strumento di lavoro nelle procedure di selezione dei futuri magistrati;** tale profilo sarà costantemente migliorato e adattato alle realtà sociali e sarà allineato all'evoluzione del sistema giudiziario e alle norme in materia di selezione e carriera dei magistrati;
- **sviluppo del meccanismo di valutazione psicologica dei magistrati;**
- **sviluppare/aggiornare eventuali strategie di sviluppo delle risorse umane** o altri strumenti normativi;
- **strumento di consulenza professionale per i futuri laureati in giurisprudenza.** Il profilo professionale ideale è alla base dell'intero concetto di valutazione psicologica, anche dal punto di vista della valutazione periodica dei magistrati e dal punto di vista dell'individuazione di programmi/attività per lo sviluppo professionale dei magistrati in carica.

- **la nomina a posizioni dirigenziali** presso gli organi giurisdizionali, le corti d'appello e le procure pertinenti richiede inoltre (in conformità con il regolamento relativo alla nomina di giudici e procuratori a posizioni di alto livello) un test psicologico della capacità del candidato di prendere decisioni e di assumersi responsabilità, nonché la resistenza allo stress.

Il progetto CPCI ha avuto l'obiettivo di sviluppare delle batterie di test psicologici per misurare la compatibilità tra il profilo individuale e i requisiti specifici per la professione di giudice e procuratore, la valutazione dei candidati a posizioni dirigenziali e la valutazione periodica dei magistrati.

Lo sviluppo di test psicologici ha richiesto, quindi, di condurre un'indagine approfondita tra giudici e pubblici ministeri al fine di definirne il profilo professionale auspicabile, nonché le caratteristiche necessarie per l'esercizio delle funzioni di gestione; di effettuare un'analisi approfondita sul sistema giudiziario rumeno; di definire il profilo psico-professionale specifico delle professioni di giudice e procuratore per l'ammissione alla professione, comprese le caratteristiche desiderabili (competenze/caratteristiche comportamentali) per le posizioni dirigenziali.

La metodologia per l'elaborazione delle evidenze psicologiche è conforme ai requisiti tecnici di calibrazione e standardizzazione in conformità con le Norme di Approvazione dei Metodi e delle Tecniche di Valutazione e Assistenza Psicologica e i relativi allegati, adottati dal Collegio Romeno degli Psicologi, norme che sono allineate con gli standard europei in materia.

Le batterie di test psicologici sviluppati sono di proprietà del Consiglio Superiore della Magistratura e sono da questo esclusivamente utilizzati nelle procedure di ammissione alla professione, nei concorsi per posizioni dirigenziali e per la valutazione psicologica periodica.

I test psicologici sono integrati in una complessa piattaforma informatica, che include diverse funzionalità articolate in valutazione psicologica, assistenza psicologica, analisi del clima e diverse interfacce per diversi ruoli: Magistrato; Candidato; Psicologo; Capo unità; Dipartimento di Psicologia all'interno del SCM; Amministratore.

Questa soluzione informatica è stata sviluppata con lo scopo di ottimizzare la valutazione dei candidati alle posizioni di giudice e procuratore, nonché dei magistrati in carica (che devono sostenere la valutazione periodica o in occasione di concorsi per posizioni dirigenziali). Tale soluzione è uno strumento utile anche per gli psicologi che effettuano le valutazioni psicologiche previste dalla normativa vigente e che forniscono assistenza psicologica, su richiesta.

Tutte le fasi di valutazione vengono caricate, quindi, in un'applicazione IT appositamente progettata per questo scopo. In questo modo si garantisce che il test venga sostenuto, che il

rapporto di valutazione venga valutato e generato automaticamente. È possibile accedere ai report da questa applicazione che dispone di più filtri di sicurezza e l'accesso è monitorato per ogni utente. L'applicazione è progettata con diritti di accesso distinti per ogni tipo di utente, in modo che il report non possa essere visualizzato da utenti che non dispongono di diritti di accesso.

Tra le misure di sicurezza implementate nell'applicazione, ci sono:

- diritti di accesso individuali per gli utenti in relazione al ruolo e ai doveri di ciascuno, solo sulla base della necessità di informazione;
- anonimizzare le categorie di dati in sezioni accessibili a più utenti, in modo che alcune informazioni possano essere visualizzate solo da alcuni utenti;
- disconnessione dell'account dopo un breve periodo di inattività;
- esistenza di una politica di sicurezza, che consente l'accesso all'applicazione solo sulla base di credenziali personalizzate, con funzioni che richiedono l'istituzione di password complesse e la loro modifica periodica, nonché il blocco automatico dell'account in caso di un numero predeterminato di utilizzi successivi di dati di accesso errati;
- messa in sicurezza dell'applicazione attraverso una soluzione software firewall che fornisce protezione contro attacchi di malware, spam, phishing, DDoS, proxy anonimi, botnet, crawler, scraper, ecc.;
- accesso limitato, consentito sulla base del nome utente, della password e, se del caso, di ulteriori soluzioni di sicurezza specifiche per il sistema giudiziario, agli utenti autorizzati all'interno della rete interna a cui appartengono solo le istituzioni del sistema giudiziario; l'accesso alla rete dall'esterno può avvenire solo tramite VPN;
- crittografia delle trasmissioni elettroniche di dati;
- conservazione dei dati personali nell'applicazione, in forma crittografata, quando non in uso;
- avvisi automatici trasmessi dal sistema in caso di rilevamento di tentativi o non autorizzati di accesso ai dati;
- diario di tutte le attività all'interno dell'applicazione in modo che tutte le azioni dell'utente, la posizione, il periodo di tempo, ecc. possano essere tracciate;
- esistenza di una soluzione di backup che garantisca la sicurezza dei dati originali;
- conservazione di copie di backup su dispositivi diversi da quelli su cui sono memorizzati i dati originali;
- distruzione fisica delle unità di archiviazione dei dati dei dispositivi informatici rotti;

- avvisi alla persona della necessità di rimuovere i dati personali prima di consegnare i dispositivi informatici;
- divieto di memorizzare dati personali su supporti esterni (disco rigido esterno, chiavetta USB, DVD, ecc.), nonché limitare la possibilità di scaricare alcuni documenti dall'applicazione;
- adeguata formazione del personale e la sua segnalazione ogniqualvolta sia necessario del rischio di attacchi informatici;
- adeguata formazione del personale per lo svolgimento, in conformità alle disposizioni di legge e regolamentari, delle attività che comportano il trattamento di dati personali nelle procedure di valutazione e assistenza psicologica;
- esistenza di un obbligo di riservatezza per gli utenti per quanto riguarda i dati ai quali hanno accesso in virtù delle loro funzioni.

La valutazione psicologica dei candidati all'ammissione alla magistratura è effettuata sulla base della Metodologia sull'organizzazione dei test psicologici nell'ambito del concorso per l'ammissione alla magistratura².

I risultati ottenuti dai candidati esaminati durante la procedura di test saranno correlati allo stesso insieme di criteri, stabiliti in conformità a quanto previsto dalla Decisione del Plenum del Consiglio Superiore della Magistratura n. 131/2023 sull'approvazione dei profili psico-professionali della professione di giudice e procuratore.

I criteri utilizzati nei test psicologici e nel riesame, nonché gli standard di ammissione, sono i seguenti:

- **Criteri delle competenze cognitive:** 4 dimensioni sulle abilità verbali, 5 dimensioni sulle abilità prestazionali;
- **Criteri del profilo di personalità:** capacità decisionale, capacità di assunzione di responsabilità, capacità di mostrare capacità relazionali e di lavoro di squadra, capacità di mostrare equilibrio e resilienza allo stress.

Se il candidato non soddisfa lo standard minimo accettato nella valutazione delle capacità cognitive generali o nella valutazione dei criteri del profilo di personalità, sarà respinto.

La valutazione dei criteri viene effettuata esclusivamente riferendo il punteggio ottenuto dal candidato allo standard raccomandato dal produttore degli strumenti psicologici utilizzati.

Nel caso dei criteri del profilo di personalità, la valutazione tiene conto dell'integrazione delle informazioni di rilevanza psicologica ottenute attraverso la prova scritta e il colloquio.

² Adottato con delibera SCM n. 11 del 30 gennaio 2024 recante modifica del Regolamento relativo al concorso per l'ammissione alla magistratura, approvato con delibera n. 115/2023 del Plenum del Consiglio superiore della magistratura.

Il test psicologico consiste nel sostenere una prova scritta e un colloquio davanti a uno psicologo nominato dal Plenum del CSM tra gli psicologi del CSM, dell'Alta Corte di Cassazione e di Giustizia, dell'Ispettorato Giudiziario, dell'Istituto Nazionale della Magistratura, della Procura presso l'Alta Corte di Cassazione e di Giustizia, le corti d'appello, le procure ad esse collegate o dall'Albo unico degli psicologi con diritto di libera pratica in Romania, certificato in conformità con la legge.

Nella strutturazione di una sessione di test psicologici, si terrà conto del fatto che i metodi e le tecniche proposte siano conformi ai seguenti requisiti di applicazione e di tempo di lavoro effettivo:

- Prova scritta: collettivamente, orario di lavoro effettivo di almeno 3 ore;
- Colloquio: orario di lavoro individuale ed effettivo di minimo 30 minuti a candidato.

Il colloquio all'interno della procedura di test e riesame psicologico sarà standardizzato, ma con una struttura che offra ai candidati la possibilità di dimostrare le proprie competenze. È condotto dallo psicologo esaminatore in un contesto formale, secondo la guida al colloquio.

Il colloquio è condotto sulla base dei risultati ottenuti nella prova scritta ed ha lo scopo di raccogliere informazioni relative a comportamenti ed esperienze concrete, pertinenti ai criteri valutati, che vengono valutati in termini di capacità della persona di controllare il proprio comportamento in modo da garantire un efficace adattamento ai requisiti professionali.

I requisiti per i quali lo psicologo esaminatore deve prendere una decisione sul livello di sviluppo durante il colloquio sono: la capacità decisionale, la capacità di assumersi delle responsabilità, la capacità di mostrare capacità relazionali e di lavoro di squadra, la capacità di mostrare equilibrio e resistenza allo stress.

Al fine di garantire uno standard uniforme per la valutazione della qualità delle risposte, l'intervista utilizza delle griglie di valutazione comportamentali a 5 stadi, dove 1 indica un livello molto basso di sviluppo del requisito valutato e 5 indica un livello molto buono di sviluppo del requisito valutato.

Le conclusioni risultanti dalla prova scritta e dal colloquio saranno registrate dallo psicologo esaminatore, per ciascun candidato, nella relazione di valutazione psico-comportamentale.

Il rapporto di valutazione psico-comportamentale avrà una struttura standardizzata e includerà, per ciascuno dei criteri stabiliti, informazioni rilevanti sulla persona valutata, risultanti dal ricollegare alle informazioni ottenute dalla prova scritta e dal colloquio un significato psicologico, nonché la valutazione "Ammesso" o "Respinto".

I candidati che non sono soddisfatti della valutazione possono presentare ricorso entro 24 ore dalla pubblicazione dei risultati. I reclami sono esaminati dal comitato di rivalutazione psicologica, composto da 3 psicologi, nominati in modo analogo a quelli nominati per il test psicologico ma diversi da quelli che hanno inizialmente esaminato i candidati. La rivalutazione psicologica viene effettuata riesaminando la prova scritta inizialmente applicata, applicando una nuova prova scritta e sostenendo un nuovo colloquio.

La valutazione data dal comitato di rivalutazione psicologica è definitiva.

A seguito della valutazione dell'analisi dei bisogni effettuata nell'ambito del progetto CPCI, compresi i workshop a cui hanno partecipato membri della magistratura, si è concluso che un vero cambiamento nella procedura di valutazione psicologica può essere raggiunto solo ottenendo strumenti di valutazione psicologica – batterie di test psicologici – specifici per la magistratura.

Si è ritenuto che tale obiettivo potesse essere raggiunto sviluppando e/o adattando le batterie di test psicologici, in modo da eliminare il rischio della loro replica privata, al fine di escludere o almeno ridurre, per quanto possibile, il rischio di corruzione o di invenzione dei risultati delle valutazioni psicologiche effettuate al momento dell'ammissione alla professione e successivamente durante la carriera professionale.

Durante la procedura di reclutamento è importante valutare le persone con malattie mentali e psicopatologie, ma anche valutare i tratti della personalità, la capacità di gestione dello stress e altri aspetti rilevanti per l'esercizio della funzione di magistrato.

I risultati delle prove iniziali possono essere utilizzati dai candidati ammessi all'Istituto nazionale della magistratura per orientarli nella scelta delle posizioni di giudici tirocinanti o di procuratori tirocinanti, al termine dei corsi di formazione presso il NIM.

L'analisi del profilo psicologico desiderabile del magistrato (giudice e pubblico ministero, con e senza una posizione dirigenziale) ha tenuto conto dell'identificazione di tratti funzionali di personalità (considerati normali) come quelli identificati nel modello dei cinque principali fattori di personalità con le loro sfaccettature (Big-Five) o quelli nel modello dei sei fattori di personalità (HEXACO), nonché tratti disfunzionali di personalità (con rilevanza clinica) secondo il modello dimensionale alternativo DSM-5, in linea con gli obiettivi perseguiti (all'ingresso nella professione, alla valutazione periodica, all'assunzione di una posizione dirigenziale).

A questo proposito, per l'accesso alla magistratura e per la competizione per posizioni dirigenziali, viene utilizzato un mix di test: HEXACO (test di personalità), DIM5 (test di

disturbo di personalità), ATTITUDINI COGNITIVE (5 test attitudinali verbali e 5 test attitudinali di performance).

Per la valutazione periodica viene utilizzato il DIM5, CLINIC (test del disturbo di personalità) e il SBP (inventario del benessere occupazionale).

Per l'assistenza psicologica su richiesta viene utilizzato, invece, il CLINIC e il SBP.

I risultati ottenuti possono essere utilizzati in altri aspetti della carriera del magistrato solo con il suo consenso, in quanto la relazione di valutazione psicologica redatta a seguito del test è riservata e può essere consultata solo dallo psicologo coinvolto nella procedura di valutazione, nel corso di questa procedura. Una volta concluso il procedimento, solo il magistrato può accedere al suo verbale e utilizzarlo.

Secondo la legge, la valutazione psicologica è obbligatoria ogni 5 anni, ma la legge non prevede alcuna sanzione se qualcuno si rifiuta di fare il test. Tuttavia, è vero che essendo tale procedura da poco in vigore, è probabile che vi potranno essere delle modifiche.

Nel caso del concorso per posizioni dirigenziali, invece, l'esecuzione del test psicologico è una condizione obbligatoria, senza la quale un candidato non può essere ammesso.

La valutazione psicologica periodica quinquennale viene effettuata dallo psicologo nella struttura psicologica della corte d'appello, nell'ufficio del pubblico ministero annesso alla corte d'appello, nell'istituzione all'interno della quale lavora il magistrato e consiste nel sostenere il test psicologico (tramite l'applicazione informatica) e un colloquio. Al termine, lo psicologo fornisce il risultato che potrà essere qualificato come:

- *“raccomandato”*, nel qual caso possono essere formulate raccomandazioni nella relazione alla persona oggetto di valutazione sul miglioramento delle competenze e delle abilità psicologiche;

- *“non raccomandato”*, nel qual caso la questione sarà deferita alla sezione per i giudici/procuratori del CSM, raccomandando, a seconda dei casi di:

- a) effettuare una perizia medica specialistica, a norma di legge;

- b) svolgere una perizia medica specialistica, a norma di legge e di un programma di consulenza psicologica della durata non superiore a 6 mesi;

- c) seguire un programma di consulenza psicologica della durata non superiore a 6 mesi.

Un giudice o un pubblico ministero che abbia ottenuto un risultato *“non raccomandato”* può chiedere un riesame, consistente in una nuova prova scritta e in un nuovo colloquio, dinanzi a una commissione di riesame composta da tre psicologi.

Il risultato ottenuto a seguito della revisione è definitivo e viene registrato sulla piattaforma informatica, nell'account della persona valutata.

Dopo che il risultato “*non raccomandato*” diviene definitivo, la Sezione per i giudici/pubblici ministeri emette una decisione attestante l'esito negativo e, a seconda della raccomandazione della commissione di valutazione, ordina che il giudice/pubblico ministero sia presentato al perito medico specializzato e/o che segua un programma di consulenza psicologica della durata massima di 6 mesi. La decisione della sezione non è pubblicata ed è comunicata alla persona sottoposta a valutazione, in una busta chiusa e sigillata con la dicitura “*Riservato*”.

Se, a seguito della competenza medica specialistica, la commissione medica specialistica rilascia la qualifica di “*non idoneo*”, la procedura di valutazione psicologica è sospesa fino al rilascio della qualifica di “*idoneità*”.

Se è stato raccomandato un programma di consulenza psicologica, lo psicologo deve determinarne la durata e il contenuto, considerando il rapporto del comitato di valutazione e, se applicabile, del comitato di revisione. Possono essere soggetti a modifiche a seconda dell'andamento del processo di consulenza, ma la durata totale del programma di consulenza non deve superare i 6 mesi.

Al fine di svolgere il programma di consulenza psicologica, il giudice/pubblico ministero può optare per qualsiasi psicologo del sistema giudiziario o per un altro psicologo iscritto all'Albo Unico degli psicologi con diritto di libera pratica in Romania, certificato in conformità con la legge, avente le competenze raccomandate nel rapporto di valutazione o, a seconda dei casi, nella relazione redatta a seguito del riesame.

Al fine di formulare questa opzione, i giudici/pubblici ministeri consultano l'elenco caricato sull'applicazione informatica contenente gli psicologi del sistema giudiziario e le loro specializzazioni o il Registro unico degli psicologi con diritto di libera pratica in Romania. Se viene scelto uno psicologo della magistratura, la consulenza può essere svolta online tramite l'applicazione informatica.

Il magistrato ha la libertà di scegliere lo psicologo con cui seguire il programma di consulenza e di cambiarlo durante i 6 mesi.

Il completamento del programma di consulenza viene notificato alla Sezione per i giudici/pubblici ministeri, al fine di nominare il comitato di rivalutazione, che sarà composto da uno psicologo del sistema giudiziario, diverso da quelli che hanno precedentemente partecipato alla procedura di valutazione psicologica periodica fino a quel momento.

In caso di conseguimento del titolo di idoneità a seguito della competenza medica specialistica dopo aver completato il programma di consulenza psicologica, il giudice è soggetto a una nuova valutazione. L'intera procedura viene ripresa come nel caso della valutazione iniziale.

La realizzazione di tale tipologia di test psicologici basati sulle batterie di test sviluppati nel progetto CPCI non ha evidenziato, fino ad ora, rischi in termini di formazione di un'immagine chiara del futuro giudice o pubblico ministero, anche perché attualmente i risultati psicologici ottenuti a seguito dei test sono soggetti a un regime di accesso estremamente rigoroso, che non consente l'utilizzo o il trattamento dei dati per finalità diverse da quelle relative a ciascuna fase dei test psicologici, in quanto l'accesso alla piattaforma è registrato e protetto.

In Romania, la legislazione stabilisce l'obbligo di test di ammissione psicologica per diverse professioni, in particolare quelle che comportano un alto livello di responsabilità e in cui la stabilità mentale è essenziale per la sicurezza e l'efficienza sul lavoro, quali polizia, militari, piloti e personale aeronautico, autisti professionisti, guardie del corpo e agenti di sicurezza.

Queste disposizioni legislative hanno lo scopo di garantire che le persone che accedono a queste professioni abbiano la capacità mentale di far fronte a esigenze specifiche e di svolgere le loro attività in modo sicuro ed efficiente.

I test psicologici si articolano in base alle abilità, attitudini o vulnerabilità, necessari a seconda della professione specifica.

Tuttavia, per molto tempo le batterie di test psicologici sono state simili per varie professioni, a causa della disponibilità limitata di test psicologici adattati per la popolazione rumena.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI MAGISTRATI

I sistemi di valutazione e assistenza psicologica sono attuati da psicologi nel sistema giudiziario.

Attraverso la regolamentazione professionale³ sono stati implementati gli strumenti per assicurare l'assistenza psicologica individuale e collettiva.

³ **Regolamento sull'organizzazione e il funzionamento dell'ispettorato giudiziario approvato** con ordinanza n. 92/30.08.2022 dell'ispettore capo dell'ispettorato giudiziario

Regolamento sull'organizzazione e il funzionamento degli organi giurisdizionali approvato con decisione della Sezione per i giudici del CSM n. 3243/22.12.2022

Il Regolamento NIM è stato approvato con Delibera Plenaria SCM n. 92/25.05.2023

Regolamento di ammissione al NIM approvato con Delibera Plenaria CSM n. 114/28.06.2023

Regolamento sull'organizzazione e il funzionamento delle Procure approvato con decisione della Sezione per i procuratori delle CSM n. 1106/31.08.2023

Pertanto, al fine di garantire risorse umane adeguate, il Consiglio superiore della magistratura ha adottato misure al fine di istituire delle posizioni psicologiche a livello del Consiglio, dell'Alta Corte di cassazione e di giustizia, delle corti d'appello, dell'Ufficio del procuratore presso l'Alta Corte di cassazione e di giustizia, della Direzione nazionale anticorruzione (DNA), della Direzione per le indagini sulla criminalità organizzata e il terrorismo (DIICOT), delle procure presso le corti d'appello, dell'Istituto nazionale della magistratura, dell'Ispettorato giudiziario.

Ai sensi del Regolamento sull'organizzazione e il funzionamento del Consiglio superiore della magistratura approvato con delibera n. 122 del 6 luglio 2023, il dipartimento di psicologia del personale fa parte dell'apparato proprio del Consiglio.

Tutti questi uffici sono istituiti ai sensi della legge n. 213/2004 sull'esercizio della professione di psicologo con diritto di libero esercizio, sull'istituzione, sull'organizzazione e sul funzionamento del Collegio degli psicologi in Romania, con successive modifiche.

Lo psicologo ha l'obbligo di mantenere la riservatezza dei dati ottenuti o detenuti nell'esercizio della funzione e gli psicologi che lavorano negli uffici organizzati a livello delle corti d'appello e nel dipartimento di psicologia dell'Ispettorato giudiziario sono specializzati nell'area di competenza "psicologia del lavoro e delle organizzazioni".

Gli psicologi che lavorano nei dipartimenti di psicologia del CSM e dell'Istituto Nazionale della Magistratura sono selezionati tra gli psicologi abilitati, a norma di legge, nella specializzazione "Psicologia del lavoro e delle organizzazioni". Possono essere selezionati anche gli psicologi iscritti all'Albo Unico degli Psicologi con diritto di libera pratica in Romania che possiedono un certificato specifico di "psicologia clinica", avendo l'obbligo di ottenere il certificato "psicologia del lavoro e delle organizzazioni" entro un massimo di un anno dal momento della loro assunzione.

Gli psicologi della struttura psicologica della corte d'appello, dell'ufficio del pubblico ministero annesso alla corte d'appello, dell'istituzione all'interno della quale lavora il magistrato, forniscono assistenza psicologica al personale di tali istituzioni, al fine di facilitare l'adattamento ai requisiti richiesti per una determinata posizione e l'integrazione di nuovi dipendenti nel team di lavoro.

Lo psicologo fornisce inoltre, su richiesta, consulenza psicologica al personale in caso di confronto con situazioni esistenziali critiche, anche professionali, al fine di ottimizzare le prestazioni e garantire il comfort personale e interpersonale nell'ambiente organizzativo. Lo

psicologo organizza sessioni trimestrali per sviluppare competenze psicologiche specifiche per il personale giudiziario. I magistrati hanno l'obbligo, inoltre, di partecipare ad un incontro individuale annuale con lo psicologo, nonché di partecipare almeno una volta all'anno alle sessioni per lo sviluppo di specifiche competenze psicologiche, organizzate dallo psicologo della corte d'appello.

Tali regolamenti hanno attuato anche misure volte a garantire il “clima organizzativo”.

Gli psicologi dell'ufficio di psicologia eseguono, almeno una volta ogni tre anni, un'analisi dell'attività organizzativa a livello della corte d'appello e dei tribunali della sua circoscrizione, tesa a diagnosticare possibili disfunzioni sistemiche, velocizzare l'atto di giustizia e migliorare le condizioni di lavoro, che sottopongono poi al presidente di quel tribunale e al presidente della corte d'appello, al fine di adottare le misure necessarie. Tale analisi può essere effettuata in qualsiasi momento, su richiesta della direzione di un organo giurisdizionale del distretto della Corte d'appello, con l'approvazione del presidente della Corte d'appello.

Questi compiti sono stati assunti anche nei regolamenti delle altre istituzioni: le procure, il JI, il NIM, il Consiglio superiore della magistratura.

Oltre a queste disposizioni generali, attraverso il progetto CPCI è stata sviluppata una struttura distinta per l'assistenza psicologica individuale su richiesta.

I servizi di assistenza sono accessibili dal magistrato attraverso l'applicativo informatico sviluppato nell'ambito del progetto, dove viene caricato l'elenco di tutti gli psicologi della magistratura con i dettagli del loro profilo professionale. Il magistrato che desidera ricevere assistenza psicologica individuale su richiesta può accedere, tramite l'applicazione, a qualsiasi psicologo all'interno del sistema giudiziario, presentando, a tal fine, una richiesta direttamente tramite l'applicazione. Lo psicologo risponde a questa richiesta anche attraverso l'istanza e stabilisce, insieme al magistrato, l'adeguato programma di assistenza. L'assistenza viene fornita di persona, quando la distanza lo consente, o tramite il sistema di videoconferenza integrato nell'applicazione.

Tali strumenti di assistenza psicologica individuale e collettiva previsti dai regolamenti professionali sono rivolti a tutto il personale dei tribunali, delle procure, del Consiglio superiore della magistratura, dell'Istituto nazionale della magistratura, dell'Ispettorato giudiziario.

L'accesso all'assistenza psicologica attraverso l'applicazione sviluppata nell'ambito del progetto CPCI è possibile, invece, solo per giudici e pubblici ministeri.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

Attualmente non vi sono proposte in merito.

Si ritiene che la previsione di test psicologi possa rafforzare l'indipendenza e l'autonomia della magistratura, nonché aumentare il prestigio del sistema giudiziario.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Test psicologico iniziale scritto (svolto su apposita piattaforma informatica dove vengono salvati tutti i dati, utilizzando un mix di test già in uso come ad es. HEXACO, DIM5) e un colloquio da sostenere al momento dell'ammissione. -test psicologici utilizzati anche per altre professioni come polizia, militari, piloti e personale aeronautico, autisti professionisti, agenti di sicurezza.	Si, la valutazione psicologica viene ripetuta ogni 5 anni e poi anche in caso di nomina a posizioni dirigenziali.	Si, prevista l'istituzione di apposite strutture psicologiche presso i vari livelli degli uffici giudiziari (Corte di cassazione, Corte di appello ecc.). Possono far parte di tali strutture solo gli psicologi che abbiano conseguito la specializzazione "Psicologia del lavoro e delle organizzazioni" o se iscritti all'Albo unico degli psicologi con certificato specifico di "psicologia clinica", ma con l'obbligo di ottenere la specializzazione entro un anno dall'assunzione.	Non vi sono proposte.	Rafforzamento

2.13 PAESI BASSI

SULLA PROCEDURA DI RECLUTAMENTO

I Paesi Bassi ricorrono ad una procedura di selezione dei magistrati basata sul curriculum e una lettera motivazionale, un test analitico (vertente su capacità di ragionamento verbale, capacità di pensiero critico e capacità di pensiero astratto), un colloquio locale presso il tribunale o la corte d'appello, una valutazione da parte di un'agenzia di valutazione e infine tre colloqui su tre argomenti diversi da sostenere con una commissione di selezione nazionale (LSR), in collaborazione con i tribunali.

Durante tali procedure di valutazione e prima dei colloqui finali, al fine di valutare le competenze psicologiche, le attitudini o l'equilibrio mentale dei membri della magistratura viene testata la stabilità emotiva del candidato sia nell'ambiente lavorativo che nella vita privata.

VALUTAZIONE GIUDIZIARIA INIZIALE E CONTINUA

La procedura di candidatura per i nuovi magistrati valuta, in base a diverse competenze, se un candidato abbia un potenziale di crescita come magistrato.

Al fine di valutare e verificare le competenze psicologiche, le attitudini o l'equilibrio mentale dei candidati alla magistratura, vengono somministrati vari test analitici e il candidato viene valutato da uno psicologo durante un colloquio, dove viene svolto anche un gioco di ruolo.

Pertanto, gli elementi psicologici considerati nell'ottica del positivo superamento dei test sono: la fiducia in sé stessi, l'autenticità, la risolutezza, la direzione, l'empatia e la flessibilità. Tuttavia, tali test non sono impiegati anche per scoprire eventuali psicopatologie o problemi di salute mentale dei candidati.

L'obiettivo dei Paesi Bassi è quello di rendere trasparente durante la fase della formazione le possibilità di potenziale crescita del candidato al fine di valutare se qualcuno può diventare un magistrato o un consigliere.

Una volta superato positivamente il test, i risultati vengono successivamente utilizzati per determinare la sua formazione come magistrato.

Durante la carriera giudiziaria, poi, si fa ricorso ad ulteriori valutazioni nel caso di promozione in posizioni di responsabilità o per avanzamenti di carriera, ad esempio per diventare magistrato senior, teammanager, membro del consiglio di amministrazione o presidente.

In questa fase, la valutazione psicologica dei membri della magistratura viene richiesta dai tribunali distrettuali e dalle corti d'appello, ma rimessa ad uno psicologo esterno e si differenzia in base alla posizione specifica che si dovrà andare a ricoprire o in base alla carriera generale.

Il rapporto di valutazione viene, poi, utilizzato per redigere un piano di formazione personale, ma non vi si fa più ricorso successivamente nel corso nella carriera. Nel caso di ulteriori avanzamenti di carriera, i test possono essere sostenuti di nuovo, come indicato sopra.

Tuttavia, non sono previsti degli specifici sistemi informatici che si occupino di gestire i dati ottenuti da tali test psicologici.

Nelle ipotesi di esito negativo o rifiuto a sottoporsi ad un test psicologico da parte di un candidato, ciò comporterà la sua mancata assunzione; nel caso in cui, invece, tali ipotesi riguardino un giudice o un pubblico ministero nel corso della propria carriera, ciò determinerà il mancato avanzamento di carriera, senza incorrere in ulteriori conseguenze.

Non è previsto, invece, il ricorso all'uso di test psicologici nell'ambito delle procedure di selezione per altre categorie professionali.

SALUTE MENTALE E BENESSERE PSICOLOGICO DEI MAGISTRATI

Per quanto concerne la tutela della salute mentale dei magistrati, essa è in primo luogo garantita da un controllo mentale con uno psicologo al quale deve sottoporsi il magistrato annualmente. Il risultato di tale colloquio resta, però, strettamente privato.

A livello di assistenza psicologica più generale, essa è garantita sia ai magistrati che a tutto il personale dei tribunali e rientra nella responsabilità del consiglio del tribunale locale; in tale ambito, è previsto un colloquio con un medico generico o con un assistente sociale, convenzionato dal tribunale locale; tuttavia, il contenuto di tali interviste resta sempre privato.

PROPOSTE LEGISLATIVE E OPINIONE SULL'IMPATTO DEI TEST

I Paesi Bassi non hanno fornito risposte in merito ad eventuali proposte legislative – anche passate – relative all'impiego di test psicoattitudinali.

Per quanto concerne, infine, l'aspetto dell'impatto dei test sull'indipendenza e l'autonomia della magistratura, essi ritengono che il loro impiego unicamente nella fase di selezione dei possibili candidati in magistratura possa sicuramente essere utile al fine di scoprire se un candidato sia sicuro di sé, valido ed abbia le dovute capacità comunicative.

Valutazione delle competenze psicologiche (ragioni sottese alla loro previsione, eventuali metodi già utilizzati, applicazioni nei confronti di altre professioni, fattori psicologici considerati, utilizzo dei dati raccolti)	Valutazione continua (se valutazione periodica anche durante carriera, a chi spetta, se personalizzata oppure legata ad avanzamenti di carriera, accesso a tali dati psicologici, conseguenze in caso di rifiuto o esito negativo del test)	Salute mentale/psicologica dei giudici (eventuali forme di prevenzione della salute mentale e di assistenza psicologica per i magistrati o se già esistenti per altre professioni)	In mancanza di attuali valutazioni psicologiche (se presenti in passato o se allo stato vi sono state proposte in merito)	Minare/rafforzare autonomia, indipendenza, prestigio e credibilità della Magistratura
Test psicologico iniziale effettuato da uno psicologo, durante il quale viene svolto anche un gioco di ruolo. Non è previsto l'impiego di test per altre categorie professionali.	Si, la valutazione psicologica viene ripetuta in caso di avanzamento di carriera, per diventare giudice senior, teammanager, membro del consiglio di amministrazione o presidente. In questi casi, la valutazione psicologica viene richiesta dai tribunali distrettuali e dalle corti d'appello ma rimessa sempre ad uno psicologo esterno.	Si, è prevista una forma di assistenza psicologica per i giudici e tutto il personale dei tribunali consistente in un colloquio con un medico generico o con un assistente sociale, convenzionato dal tribunale locale. Il giudice è comunque tenuto a sottoporsi annualmente ad un colloquio psicologico, il cui contenuto resta privato.	Non vi sono proposte.	Rafforzamento

3. PROSPETTO FINALE

PAESE	ATTUAZIONE TEST
FINLANDIA	Test previsti solo per valutare le competenze psicologiche in caso di conferimento di incarichi di tipo dirigenziale
GERMANIA	Valutazione psicologica dei magistrati da parte di pubblici ufficiali durante la loro carriera prevista in alcuni casi (non specificati)
SPAGNA	Attualmente non sono previsti test psicologici, ma si sta discutendo circa l'introduzione di una valutazione psicologica nella fase di assunzione di nuovi giudici
SVEZIA	Test previsti solo per valutare fattori motivazionali e competenze cognitive (non psicologiche) in caso di conferimento di incarichi di tipo dirigenziale
NORVEGIA	Previsti " <i>test di gestione</i> " solo per coloro che devono ricoprire posizione di Presidente di tribunale al fine di valutare capacità organizzative, di gestione e di comunicazione
DANIMARCA	Test previsto solo se ritenuto necessario dal Consiglio e solo per candidati alla posizione di Presidente di un tribunale distrettuale e consistente in un colloquio con psicologo autorizzato e in una serie di domande redatte tramite il sistema <i>Neo Pi3 for business</i>
UNGHERIA	Test psicoattitudinale iniziale
SLOVENIA	Attualmente non sono previsti test psicologici, ma si sta discutendo circa l'introduzione di una valutazione psicologica nella fase di assunzione di nuovi giudici
BULGARIA	NO
CROAZIA	Test psicologico iniziale consistente in una parte scritta e in un breve colloquio effettuato da persona autorizzata dal Consiglio statale della Magistratura
LITUANIA	Valutazione psicologica iniziale da parte di uno psicologo, poi ripetuta almeno ogni 5 anni.
ROMANIA	Test psicologico scritto e colloquio da sostenere al momento dell'ammissione, poi ogni 5 anni e in caso di concorso per la nomina a posizioni dirigenziali.
PAESI BASSI	Test psicologico consistente in un colloquio orale da sostenere al momento dell'ammissione, poi ripetuto in caso di avanzamenti di carriera.