

“Individuazione delle condizioni di inidoneità psicoattitudinale alla funzione giudiziaria” (Delibera 16 settembre 2026)

«Il Consiglio,

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

OSSERVA

1. Premessa

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 psicometria. 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, il menzionato decreto legislativo prevede che:

- a) il Consiglio Superiore della Magistratura proceda all'individuazione delle “condizioni di inidoneità alla funzione giudiziaria”, la cui insussistenza nei partecipanti al concorso in magistratura formi oggetto di accertamento mediante un colloquio psicoattitudinale (art. 1, comma 4, lett. m-bis, d.lgs. n. 160/06 novellato).
- b) detto colloquio psicoattitudinale venga diretto dal Presidente della commissione (o sottocommissione) esaminatrice, il quale procede alla prova orale, con l'ausilio di un esperto psicologo (art. 1, comma 5-bis, secondo periodo, d.lgs. n. 160/06 novellato);
- c) il suddetto esperto psicologo venga nominato quale componente della commissione esaminatrice - ai cui lavori partecipa in soprannumero, limitatamente alle prove orali - su proposta del Consiglio universitario nazionale, tra i docenti universitari titolari di insegnamenti nelle materie psicologiche (art. 1, comma 6, d.lgs. n. 160/06 novellato);
- d) la valutazione (anche) dell'idoneità psico-attitudinale sia rimessa alla commissione (o sottocommissione) esaminatrice che procede alla prova orale (art. 1, comma 5-bis, secondo periodo, d.lgs. n. 160/06 novellato);
- e) ai fini dello svolgimento del suddetto colloquio psico-attitudinale, i candidati ammessi alla prova orale (dunque, terminata la valutazione degli elaborati scritti) sostengano test psicoattitudinali che devono essere individuati dal Consiglio Superiore della Magistratura *“nel rispetto delle linee guida e degli standard internazionali di psicometria”*.

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, dunque, 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 psicometria”*.

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

Orbene, con delibera plenaria del 5 novembre 2025, questo Consiglio autorizzava la sesta commissione ad elaborare i test psicoattitudinali da sottoporre alla successiva approvazione

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.

dell'assemblea plenaria, avvalendosi della collaborazione di n. 4 esperti, scelti tra quelli preventivamente auditi dalla commissione stessa.

E' evidente, alla luce di tutto quanto sopra esposto, che punto di partenza, per la futura elaborazione dei test, è proprio l'individuazione di quelle condizioni di inidoneità a cui il legislatore fa riferimento e all'accertamento delle quali i test dovranno essere finalizzati.

Scopo della presente delibera è, dunque, quello di determinare le predette condizioni di inidoneità.

2. L'accertamento psicoattitudinale nella elaborazione della giurisprudenza amministrativa

Per quel che in questa sede rileva appare opportuna una breve ricognizione di principi elaborati dalla giurisprudenza amministrativa proprio in materia di test psicoattitudinali.

2.1 Natura e funzione dell'accertamento psicoattitudinale

La qualificazione dell'accertamento psicoattitudinale si colloca, secondo l'elaborazione della giurisprudenza amministrativa, nell'ambito della discrezionalità tecnica, pur presentando profili che lo avvicinano agli accertamenti medico-legali.

In particolare, l'attività delle commissioni in sede di accertamento psicoattitudinale si articola in due momenti:

- uno ricognitivo, consistente nell'acquisizione dei dati (esiti dei test, osservazioni comportamentali, elementi emersi nel colloquio²);
- uno valutativo, consistente nella sintesi tecnico-professionale degli elementi raccolti, finalizzata all'espressione del giudizio di idoneità.

Tali momenti risultano tra loro inscindibilmente connessi, al punto che, in concreto, non è sempre possibile distinguere nettamente la fase descrittiva da quella valutativa (Cons. Stato, sez. IV, n. 3478/2013).

Ne deriva che l'accertamento in parola non può essere qualificato né come attività meramente vincolata (in quanto non si limita alla verifica di parametri oggettivi predeterminati),

² In particolare, il **colloquio-intervista** rappresenta lo strumento di controllo e di verifica dei dati risultanti dai **test** svolti dal singolo candidato, per poter acquisire tutte le informazioni (utili per una valutazione complessiva del suo profilo psicoattitudinale) desumibili al meglio proprio da una relazione interpersonale, la quale dà modo al candidato di esporre le proprie caratteristiche personali (in tal senso vedi Cons Stato, [Sez. IV, 2012 n. 1763](#) in tema di procedure di arruolamento nelle forze armate).

né come discrezionalità amministrativa pura, bensì come giudizio tecnico complesso, fondato su regole scientifiche e metodologiche ma caratterizzato da un inevitabile margine valutativo.

Le valutazioni espresse in tale ambito costituiscono dunque espressione di discrezionalità tecnica ed impingono il merito dell'azione amministrativa (Cons. Stato, sez. II, n. 5612/2019; Cons. Stato, sez. VII, n. 579/2024).

Sotto il profilo funzionale poi, l'accertamento psicoattitudinale, sebbene riconducibile alla categoria degli accertamenti medico-legali (Cons. Stato, sez. IV, n. 3478/2013) se ne distingue per la finalità, essendo diretto non all'individuazione di patologie o alla formulazione di diagnosi, ma alla verifica della idoneità funzionale del candidato rispetto allo specifico ruolo da ricoprire (Cons. Stato, sez. II, n. 4121/2022), ossia all'accertamento del possesso, da parte dell'interessato, dell'attitudine all'espletamento dei compiti propri della qualifica per la quale concorre, avuto riguardo a profili come la personalità, il controllo degli impulsi, l'equilibrio, la fermezza, l'autostima, la capacità di espressione e la percezione del proprio ruolo e dei propri doveri (Cons. Stato, sez. II, n. 5612/2019).

Il predetto distinguo assume peraltro rilievo centrale alla luce del quadro normativo di riferimento, che - come emerge dall'art. 1 del d.lgs. n. 160 del 2006 - configura il colloquio psicoattitudinale come strumento volto ad accertare l'assenza di condizioni di inidoneità, non a diagnosticare condizioni patologiche.

L'accertamento in esame si caratterizza, inoltre, per:

- la sua natura sintetica e globale, in quanto il giudizio finale non deriva da un automatismo tra singoli indicatori e risultato, ma da una valutazione complessiva del profilo psico-attitudinale del candidato;
- la sua contestualità, essendo strettamente legato alle concrete modalità di svolgimento della prova e all'interazione con la commissione;
- la sua funzionalizzazione al ruolo, in quanto i parametri valutativi sono definiti in relazione alle specifiche esigenze dell'amministrazione procedente.

In tale prospettiva, anche l'utilizzo di strumenti standardizzati (test psicometrici) non elide la natura discrezionale dell'accertamento: i test costituiscono infatti strumenti di supporto alla decisione, i cui esiti devono essere interpretati e integrati nell'ambito di un giudizio complessivo (Cons. Stato, sez. VII, n. 579/2024).

Ne consegue che la commissione conserva un ruolo centrale nella valutazione, mentre l'esperto psicologo svolge funzione di mero ausilio e supporto tecnico³.

Un altro elemento qualificante è rappresentato dalla incidenza di regole tecnico-scientifiche, le quali delimitano l'ambito della discrezionalità, senza tuttavia eliminarla: il giudizio psico-attitudinale deve essere infatti coerente con i canoni della psicometria e con le

metodologie proprie della disciplina, ma resta comunque espressione di una valutazione professionale non interamente predeterminata.

Da tali premesse discendono rilevanti conseguenze sistematiche:

- la riconduzione dell'accertamento alla discrezionalità tecnica giustifica i limiti del sindacato giurisdizionale;
- la natura non vincolata del giudizio esclude la configurabilità di diritti soggettivi all'esito favorevole della valutazione;
- la struttura complessa e sintetica dell'accertamento impedisce una sua frammentazione in singoli elementi autonomamente contestabili.

Alla luce di tutto quanto sopra, l'accertamento psicoattitudinale deve essere qualificato come giudizio tecnico-discrezionale unitario, a base scientifica ma non automatizzabile, finalizzato alla verifica dell'idoneità funzionale del candidato, la cui peculiarità giustifica, in

³ Il ruolo dell'esperto psicologo nell'ambito dell'accertamento psicoattitudinale trova infatti il proprio fondamento nell'art. 1 del d.lgs. n. 160 del 2006, che ne prevede la partecipazione ai lavori della commissione esaminatrice, limitatamente allo svolgimento del colloquio psicoattitudinale.

In particolare, l'esperto:

- è nominato quale componente "in soprannumero" della commissione;
- interviene esclusivamente in relazione alla prova psicoattitudinale;
- coadiuva la commissione nello svolgimento del colloquio.

Il legislatore chiarisce altresì che il colloquio è "*diretto dal presidente della seduta con l'ausilio dell'esperto psicologo*", mentre la valutazione finale dell'idoneità resta rimessa alla commissione o sottocommissione competente.

Da tali disposizioni emerge che l'esperto psicologo svolge una funzione ausiliaria e tecnica, inserita all'interno del procedimento valutativo, ma non sostitutiva del potere decisionale della commissione.

La giurisprudenza, nel qualificare l'accertamento psicoattitudinale come espressione di discrezionalità tecnica della commissione, implicitamente conferma tale assetto: il giudizio finale è imputabile all'organo collegiale e non al singolo esperto, il quale contribuisce alla formazione del convincimento attraverso competenze specialistiche (Cons. Stato, n. 3478/2013; n. 579/2024).

In tale prospettiva, l'apporto dell'esperto si colloca:

- nella fase di somministrazione e interpretazione dei test, in coerenza con gli standard della psicometria richiamati dal legislatore;
- nella conduzione o supporto al colloquio, con particolare riguardo alla lettura dei comportamenti e delle risposte del candidato;
- nella messa a disposizione della commissione di elementi tecnici utili alla valutazione complessiva.

Resta tuttavia ferma la centralità della commissione, cui compete la sintesi valutativa finale, l'espressione del giudizio di idoneità o non idoneità e la responsabilità del provvedimento conclusivo.

La funzione dell'esperto psicologo si configura, pertanto, come strumentale all'esercizio della discrezionalità tecnica della commissione, senza tuttavia incidere sulla titolarità del potere valutativo, che permane in capo alla stessa.

modo coerente, sia l'ampiezza del potere valutativo dell'amministrazione, sia i limiti del controllo giurisdizionale.

2.2 Temporalità dell'accertamento psicoattitudinale

Appare opportuno rilevare, sempre per quel che in questa sede più rileva, che la giurisprudenza amministrativa attribuisce rilievo decisivo al profilo temporale dell'accertamento psicoattitudinale, qualificandolo come valutazione necessariamente ancorata al momento in cui essa viene effettuata nell'ambito della procedura concorsuale.

In tale prospettiva, l'idoneità psicoattitudinale è concepita come condizione attuale, e non come qualità immutabile del soggetto: l'accertamento è diretto a verificare se, nel momento della selezione, il candidato presenti caratteristiche compatibili con l'esercizio delle specifiche funzioni cui aspira.

Coerentemente con tale impostazione, la giurisprudenza ha affermato che:

- il giudizio attitudinale costituisce una “*fotografia*” della situazione psico-funzionale del candidato al tempo dell'esame, non suscettibile di essere retrodatata o proiettata in via prognostica su momenti diversi;

- eventuali evoluzioni successive (in senso migliorativo o peggiorativo) della condizione personale del candidato restano, di regola, irrilevanti ai fini della legittimità del giudizio reso in sede concorsuale;

- elementi pregressi, non emergenti al momento dell'accertamento, non possono essere inoltre valorizzati ex post per contestare l'esito della valutazione ⁴.

Dalle considerazioni espresse discendono due corollari di particolare rilievo nella prospettiva della presente delibera: il primo, è che le “situazioni” rilevanti ai fini della declaratoria di non idoneità dovranno essere configurate in termini tali da consentire una verifica attuale e contestuale, evitando formulazioni che presuppongano giudizi meramente prognostici o sganciati dall'osservazione diretta del candidato nell'ambito del procedimento selettivo; il secondo è che l'accertamento psico-attitudinale presenta un carattere di tendenziale non ripetibilità, quale corollario della sua natura tecnico-discrezionale, unitaria e contestuale,

⁴ Vedi, ex multis, CdS Sez. IV, **Sentenza n. 3949 del 05/07/2012**: “Gli accertamenti sanitari rilevanti ai fini del giudizio sulla idoneità psico-attitudinale del candidato aspirante all'arruolamento nelle forze armate sono unicamente quelli svolti al momento della verifica da parte della Commissione medica (o in sede di revisione), **non potendosi prendere in considerazione esiti di verifiche che risalendo a periodi pregressi, non possono oggettivamente fornire alcuna certezza, considerato che le qualità psico-attitudinali sono "naturalmente" suscettibili di modificazioni connesse e commisurate al progredire del tempo. Infatti il conseguimento dell'idoneità in precedente selezione non determina ex se l'acquisizione della stessa per i successivi concorsi, risultando inutilizzabile per contrastare la legittimità degli accertamenti in essi compiuti**”.

giacché eventuali valutazioni successive, anche se fondate su strumenti analoghi, non possono considerarsi equivalenti a quella resa in sede concorsuale, in quanto effettuate in un diverso contesto procedimentale e con differenti condizioni di osservazione

2.3. Modalità di accertamento delle condizioni di inidoneità alla funzione giudiziaria.

In definitiva le condizioni di inidoneità alla funzione giudiziaria dovranno essere accertate all'esito di un percorso che inizia con la somministrazione test, che avverrà in un'unica sessione collettiva in presenza, nel medesimo giorno e alla stessa ora per tutti i candidati ammessi, si sviluppa nel colloquio diretto dal presidente della seduta con l'ausilio dell'esperto psicologo e si conclude con una sintesi valutativa operata dall'intera commissione (o sottocommissione) esaminatrice.

Sarà dunque necessaria, per un verso, un'adeguata documentazione delle risposte ai test e dello svolgimento del colloquio e, per altro verso, una motivazione del giudizio sintetico ("idoneo/non idoneo") sufficientemente articolata per permettere la ricostruzione ex post dell'iter logico seguito, *"tramite allegazione dei fogli di risposta, dei risultati dei test e la scheda profilo individuale con il giudizio della commissione...ai fini dell'eventuale successivo sindacato estrinseco, a cui è chiamato il Giudice amministrativo, sulla non manifesta irragionevolezza e abnormità del giudizio tecnico discrezionale della Commissione"* (così Cds., II Sez., 2021 n. 8581).

3. Le condizioni di inidoneità

Così sinteticamente ricostruito il quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento, è possibile procedere alla concreta individuazione delle condizioni di inidoneità.

I numerosi incontri che la sesta commissione ha fissato con gli esperti nominati, ai fini di addivenire alla elaborazione dei test, hanno, allo stato, consentito, anche attraverso interviste effettuate dagli esperti stessi a magistrati, con esperienza in differenti funzioni e gradi della giurisdizione, di individuare le caratteristiche psicologiche ritenute rilevanti, in positivo e in negativo, per svolgere efficacemente la funzione di magistrato.

In particolare, i requisiti psicoattitudinali essenziali sono stati organizzati in cinque aree:

1. Cognitiva; 2. Emotiva; 3. Relazionale; 4. Etico – valoriale; 5. Organizzativa.

Sul punto si impongono due considerazioni: a) il tenore letterale delle disposizioni di legge sopra citate, come visto, richiede che siano solo determinate le condizioni di inidoneità e non già che siano apprezzate e graduate, in positivo, le attitudini psicologiche all'esercizio della funzione giudiziaria; si potrà configurare come condizione di inidoneità una carenza grave e generalizzata dei requisiti sopra indicati; b) i test costituiranno uno strumento da impiegare nel successivo colloquio orale all'esito del quale sarà formulata l'eventuale, complessiva, valutazione di inidoneità.

In tale ottica si comprende come i test, che dovranno successivamente essere elaborati, debbano essere esclusivamente tesi a intercettare le potenziali, invero residuali, condizioni di inidoneità intese come grave carenza delle capacità e caratteristiche psico-attitudinali individuate nel profilo.

La sesta commissione, pertanto, supportata dai già citati esperti, ha individuato le condizioni di inidoneità per ciascuna delle aree a cui, come sopra visto, si ritiene debbano ricondursi i requisiti psicoattitudinali degli aspiranti magistrati.

Di seguito si illustreranno, dunque, le specifiche aree psico-attitudinali e le capacità e caratteristiche ad esse riconducibili, la cui grave carenza può tradursi in comportamenti non funzionali a un adeguato esercizio della funzione giudiziaria e costituisce, pertanto, un elemento rilevante ai fini della valutazione dell'inidoneità, da approfondire e verificare nell'ambito del colloquio.

4. Area cognitiva

L'area cognitiva riguarda le capacità di elaborazione, interpretazione e valutazione delle informazioni che consentono di comprendere situazioni complesse, formulare giudizi fondati e assumere decisioni coerenti sulla base delle evidenze disponibili.

Tale area comprende i processi cognitivi coinvolti nell'analisi dei problemi, nel ragionamento, nella costruzione e verifica delle inferenze e nella selezione delle soluzioni più appropriate in contesti caratterizzati da complessità e incertezza.

A tale area si possono ricondurre i seguenti requisiti psicoattitudinali: ragionamento analitico; pensiero critico- inferenziale; presa di decisione e problem solving.

4.1 Il ragionamento analitico

Il ragionamento analitico è la capacità di scomporre situazioni e problemi complessi

nei loro elementi costitutivi, identificando relazioni significative tra fatti, dati e informazioni disponibili. Comprende l'abilità di distinguere gli aspetti rilevanti da quelli accessori, riconoscere schemi e connessioni, integrare informazioni provenienti da fonti diverse e ricondurle a una rappresentazione coerente del problema. Include precisione nell'elaborazione delle informazioni, attenzione ai dettagli e capacità di sintesi.

4.2 Il pensiero critico-inferenziale

Il pensiero critico-inferenziale è la capacità di costruire, valutare e rivedere inferenze sulla base delle informazioni disponibili. Comprende l'abilità di trarre conclusioni logicamente fondate a partire da dati, fatti ed evidenze (ragionamento logico-inferenziale), nonché la capacità di sottoporre tali conclusioni a verifica critica mediante l'esame di ipotesi alternative, possibili obiezioni ed elementi disconfermanti. Include apertura cognitiva, ragionamento controfattuale, disponibilità a modificare il proprio orientamento di giudizio alla luce di nuove evidenze e consapevolezza dei limiti delle proprie inferenze.

4.3 Presa di decisione e problem solving.

Presa di decisione e problem solving rappresenta la capacità di individuare, analizzare e affrontare problemi attraverso la valutazione delle informazioni disponibili, delle possibili alternative e delle relative conseguenze. Comprende la capacità di assumere decisioni motivate e tempestive, anche in condizioni di incertezza, incompletezza informativa o pressione temporale, bilanciando accuratezza, efficacia e tempestività dell'azione. Include inoltre la capacità di definire priorità, valutare rischi e opportunità e individuare soluzioni appropriate rispetto agli obiettivi e ai vincoli del contesto.

4.4 Condizioni di inidoneità relative all'area cognitiva

Da quanto sopra esposto è possibile enucleare le condizioni di inidoneità relative all'area cognitiva in termini di **grave carenza nelle attitudini relative al ragionamento analitico, al pensiero critico-inferenziale, alla presa di decisione e al problem solving.**

5. Area emotiva

L'area emotiva riguarda i processi di riconoscimento, regolazione e gestione delle

emozioni che consentono di mantenere equilibrio, lucidità e adeguatezza comportamentale anche in situazioni caratterizzate da elevata pressione, conflitto o coinvolgimento emotivo. Tali dimensioni contribuiscono alla stabilità del funzionamento individuale, alla qualità del giudizio e alla capacità di esercitare il ruolo in modo coerente e controllato anche in presenza di fattori stressogeni.

A tale area si possono ricondurre i seguenti requisiti psicoattitudinali: equilibrio emotivo; gestione dello stress; autocontrollo.

5.1 L'equilibrio emotivo

L'equilibrio emotivo è la capacità di mantenere equilibrio e stabilità emotiva attraverso un'adeguata regolazione delle proprie esperienze affettive anche in presenza di eventi ad elevato impatto emotivo. Esso comprende la capacità di riconoscere, modulare e regolare le proprie risposte emotive, evitando che interferiscano con i processi cognitivi, valutativi e decisionali richiesti dalla situazione e dal ruolo.

5.2 La gestione dello stress

La gestione dello stress è la capacità di fronteggiare efficacemente richieste professionali percepite come particolarmente impegnative, preservando livelli adeguati di funzionamento cognitivo, emotivo e comportamentale; comprende la capacità di utilizzare strategie adattive per gestire condizioni di pressione, incertezza, elevata responsabilità e complessità, mantenendo efficacia e qualità del giudizio, dell'azione e della prestazione.

5.3 Autocontrollo

L'autocontrollo è la capacità di regolare impulsi, emozioni e comportamenti in funzione delle richieste del ruolo, delle norme professionali e degli obiettivi perseguiti. Comprende la capacità di inibire reazioni impulsive, mantenere un comportamento appropriato al contesto, gestire conflitti e frustrazioni e preservare equilibrio e ponderazione anche in situazioni critiche o provocatorie.

5.4 Condizioni di inidoneità relative all'area emotiva

In relazione all'area emotiva si possono, alla luce di quanto sopra, enucleare come condizioni di inidoneità **gravi carenze nell'equilibrio emotivo, nella capacità di gestione dello stress e nell'autocontrollo.**

6. Area relazionale

L'area relazionale riguarda l'insieme delle capacità che consentono di instaurare e mantenere interazioni professionali efficaci, rispettose e funzionali con i diversi interlocutori del contesto lavorativo. Tale area comprende la comprensione delle prospettive altrui, l'ascolto, la comunicazione, la collaborazione e la capacità di contribuire a relazioni improntate al rispetto reciproco e alla qualità dello scambio professionale.

A tale area si possono ricondurre i seguenti requisiti psicoattitudinali: comprensione empatica; capacità di ascolto e comunicazione efficace; collaborazione e lavoro di squadra.

6.1 Comprensione empatica

L'empatia è la capacità di comprendere gli stati emotivi, cognitivi e prospettici altrui senza perdere la differenziazione tra sé e l'altro; comprende la sensibilità verso le esperienze, i bisogni e i punti di vista delle persone coinvolte, senza che tale comprensione comprometta l'obiettività del giudizio o l'autonomia decisionale.

6.2 Capacità di ascolto e di comunicazione efficace

Si tratta della capacità di comprendere accuratamente contenuti, significati e prospettive espressi dagli interlocutori e di comunicare informazioni, valutazioni e decisioni in modo chiaro, comprensibile e appropriato al contesto.

Tale capacità comprende l'ascolto attivo, la capacità di formulare domande pertinenti, di adattare il registro comunicativo ai destinatari e di favorire uno scambio informativo efficace e rispettoso.

6.3 Collaborazione e lavoro di squadra

La competenza collaborativa indica la capacità di contribuire efficacemente al raggiungimento di obiettivi condivisi attraverso il confronto professionale, lo scambio di

informazioni e il coordinamento con altre persone; comprende la disponibilità al dialogo, il rispetto dei ruoli e delle competenze altrui e, nelle situazioni che lo richiedono, la capacità di esercitare una leadership autorevole, orientata alla partecipazione, alla valorizzazione dei contributi e alla gestione equilibrata delle relazioni professionali.

6.4 Le condizioni di inidoneità relative all'area relazionale

In merito all'area relazionale, alla luce di quanto sopra, si possono enucleare come condizioni di inidoneità **gravi carenze nella comprensione empatica, nella capacità di ascolto e di comunicazione efficace e nella capacità di collaborazione e di lavoro di squadra.**

7 Area etico – valoriale

L'area etico-valoriale riguarda l'insieme delle disposizioni che orientano il comportamento professionale verso criteri di correttezza, responsabilità e coerenza con i principi e le finalità istituzionali del ruolo.

Tale area opera a supporto della capacità di esercitare le proprie funzioni in modo indipendente, equo e rispettoso delle norme, preservando la fiducia nell'istituzione e l'integrità dell'azione professionale.

All'area etico- valoriale si possono ricondurre i seguenti requisiti psicoattitudinali: equità ed autonomia di giudizio.

7.1 Equità ed autonomia di giudizio

Viene in rilievo la capacità di valutare fatti, informazioni e persone sulla base di criteri pertinenti e coerenti, evitando interferenze derivanti da preferenze personali, stereotipi, convinzioni pregresse o pressioni esterne.

Tale capacità comprende la consapevolezza dei potenziali bias di giudizio, la disponibilità a considerare prospettive differenti e l'adozione di modalità valutative orientate all'equità, alla neutralità e all'indipendenza di giudizio.

7.2 Le condizioni di inidoneità relative all'area etico – valoriale

In relazione all'area etico-valoriale, alla luce di quanto sopra, si può individuare come condizione di inidoneità **la grave carenza di equità e autonomia di giudizio.**

8. Area organizzativa

L'area organizzativa riguarda l'insieme delle capacità che consentono di pianificare, coordinare e gestire efficacemente attività, tempi e risorse in funzione degli obiettivi e delle responsabilità del ruolo. Tali capacità contribuiscono alla continuità, all'affidabilità e all'efficacia della prestazione professionale, favorendo una gestione adeguata delle priorità e dei carichi di lavoro.

All'area organizzativa si possono ricondurre i seguenti requisiti psicoattitudinali: organizzazione del lavoro e gestione del tempo.

8.1 Organizzazione del lavoro e gestione del tempo

È la capacità di pianificare, organizzare e monitorare le attività lavorative, definendo priorità, distribuendo in modo efficace il carico di lavoro e utilizzando in maniera appropriata le risorse disponibili. Comprende la capacità di rispettare scadenze, prevenire accumuli e ritardi,

gestire contemporaneamente compiti differenti e mantenere un adeguato equilibrio tra accuratezza, completezza e tempestività dell'azione.

8.2 Le condizioni di inidoneità relative all'area organizzativa

In relazione all'area organizzativa, alla luce di quanto sopra, si può individuare come condizione di inidoneità **la grave carenza nella capacità di organizzazione del lavoro e di gestione del tempo.**

Per quanto sopra esposto,

delibera

di individuare le condizioni di inidoneità alla funzione giudiziaria nei termini di cui in parte motiva.»