

**Risoluzione sui problemi applicativi della nuova normativa in tema di conferimento degli incarichi direttivi, in particolare per l'individuazione degli indicatori di cui all'art. 11, III comma, punto d) L. n. 111/07 per la valutazione dell'attitudine direttiva da sottoporre al Ministro della Giustizia.**

**Valutazione dell'impatto della riforma dell'Ordinamento giudiziario ed adozione della normativa conseguente, in particolare l'indicazione dei nuovi criteri per la valutazione di professionalità dei magistrati.**

*(Risoluzione del 10 aprile 2008)*

Il Consiglio superiore della magistratura, nella seduta del 10 aprile 2008, ha deliberato di adottare la seguente risoluzione:

### ***RELAZIONE INTRODUTTIVA***

L'art. 11, c. 3, lett. d), del D.lgs. n. 160/2006, nel testo modificato dall'art. 2, c. 2, della L. 30 luglio 2007, n. 111, rimanda ad un'intesa tra il Ministro della giustizia ed il Consiglio superiore della magistratura per l'individuazione degli indicatori per l'attitudine direttiva.

A sua volta, la Circolare n. 20691 dell'8 ottobre 2007, deliberata il 4 ottobre 2007, recante "Nuovi criteri per la valutazione di professionalità dei magistrati a seguito della legge 30 luglio 2007, n. 111", al Capo XXI, prevede che "Gli indicatori relativi alla capacità organizzativa ed alla laboriosità saranno oggetto di revisione nel termine di un anno a far data dalla entrata in vigore della presente circolare, all'esito della definizione dei suddetti indicatori d'intesa con il Ministero della giustizia".

Va peraltro precisato che, già prima della riforma dell'Ordinamento giudiziario, il Consiglio, con Circolare n. P-14757 del 22 giugno 2005, "Circolare per la formazione dei pareri per il conferimento di uffici direttivi e dei relativi rapporti informativi" aveva avvertito l'esigenza di "assicurare una maggiore omogeneità ed organicità degli elementi valutativi posti a fondamento delle determinazioni consiliari, valorizzando in tal senso il ruolo degli organi di autogoverno locale" promuovendo nel contempo "un'accelerazione della fase istruttoria in sede decentrata".

In tale direzione aveva adottato un modello *standard* di parere, quello attuale, prevedendo che esso fosse articolato in sei parti: Parte I: Dati personali; Parte II: Fonti di conoscenza e sintesi delle precedenti valutazioni; Parte III: Attitudini; Parte IV: Merito; Parte V: Altri elementi; Parte VI: Valutazioni conclusive.

Ancora, con riguardo alla normativa secondaria, il Consiglio, chiamato a verificare l'attualità delle vigenti disposizioni alla luce delle innovazioni introdotte nella legislazione primaria, ha adottato il 21 novembre 2007 una delibera integrativa della circolare n. 13000/99 in tema di conferimento di uffici direttivi, in cui si è ribadita l'integrale rilevanza delle disposizioni vigenti precedentemente alla riforma del 2007 in materia di attitudini e merito.

### ***Le norme di riferimento per l'elaborazione degli indicatori***

L'intesa fra Consiglio superiore e Ministero della giustizia ha ad oggetto l'individuazione degli indicatori per la valutazione delle attitudini direttive.

Essa deve avvenire nel quadro tracciato dalle seguenti fonti primarie:

**A.** Art. 12 del D.lgs. n. 160/2006, nel testo sostituito dalla L. 111/2007, che recita, al comma 10, che per il conferimento delle funzioni di cui all'articolo 10, commi 7, 8, 9, 10 e 11 (cioè: funzioni semidirettive giudicanti e requirenti di primo grado, funzioni semidirettive giudicanti e requirenti di secondo grado, funzioni semidirettive giudicanti elevate di primo grado, direttive giudicanti e requirenti elevate di primo grado) oltre agli elementi desunti attraverso i pareri dei Consigli giudiziari, sono specificamente valutate le pregresse esperienze di direzione, di organizzazione, di

collaborazione e di coordinamento investigativo nazionale, con particolare riguardo ai risultati conseguiti, i corsi di formazione in materia organizzativa e gestionale frequentati nonché ogni altro elemento, acquisito anche al di fuori del servizio in magistratura, che evidenzia l'attitudine direttiva.

**B.** Art. 12, comma 11, D.lgs. n. 160/2006, che stabilisce che per il conferimento delle funzioni di cui all'articolo 10, commi 14, 15 e 16 (cioè: funzioni direttive giudicanti e requirenti di legittimità, funzioni direttive superiori giudicanti e requirenti di legittimità, funzioni direttive apicali giudicanti e requirenti di legittimità), oltre agli elementi desunti attraverso le valutazioni dei Consigli giudiziari, il magistrato, alla data della vacanza del posto da coprire, deve avere svolto funzioni di legittimità per almeno quattro anni; devono essere, inoltre, valutate specificamente le pregresse esperienze di direzione, di organizzazione, di collaborazione e di coordinamento investigativo nazionale, con particolare riguardo ai risultati conseguiti, i corsi di formazione in materia organizzativa e gestionale frequentati anche prima dell'accesso alla magistratura nonché ogni altro elemento che possa evidenziare la specifica attitudine direttiva.

**C.** Art. 12, comma 12, D.lgs. n. 160/2006, in forza del quale, ai fini di quanto previsto dai commi 10 e 11, l'attitudine direttiva è riferita alla capacità di organizzare, di programmare e di gestire l'attività e le risorse in rapporto al tipo, alla condizione strutturale dell'ufficio e alle relative dotazioni di mezzi e di personale; è riferita altresì alla propensione all'impiego di tecnologie avanzate, nonché alla capacità di valorizzare le attitudini dei magistrati e dei funzionari, nel rispetto delle individualità e delle autonomie istituzionali, di operare il controllo di gestione sull'andamento generale dell'ufficio, di ideare, programmare e realizzare, con tempestività, gli adattamenti organizzativi e gestionali e di dare piena e compiuta attuazione a quanto indicato nel progetto di organizzazione tabellare.

### ***L'individuazione degli indicatori***

L'art. 11, comma 15, D.lgs. 160 del 2006 prevede che il giudizio di professionalità rilevi anche ai fini del conferimento degli incarichi direttivi. Tale disposizione si inserisce nella complessiva rivisitazione dell'intera disciplina dettata in materia di valutazione di professionalità, in virtù della quale è oggi vigente un sistema quadriennale di verifica dell'attività giudiziaria svolta dai magistrati. Nella prospettiva, dunque, di frequenti ed approfondite valutazioni, è stata introdotta la previsione indicata *supra*, con l'obiettivo di consentire che i pareri da rendersi (*ex art. 13 D.lgs. 160 del 2006*) per il conferimento delle funzioni direttive e semidirettive tengano conto anche dalle quadriennali valutazioni di professionalità.

***Ciò posto, gli indicatori dell'attitudine direttiva – per i quali si è già ottenuta l'intesa con il Ministro della giustizia - sono quelli di seguito elencati, con la duplice precisazione che ognuno di essi è suscettibile di verifica attraverso specifici rilevatori, che hanno la funzione di riempire di contenuto concreto le clausole generali costituite, appunto, dagli indicatori medesimi, e che il peso degli stessi sarà diversamente graduato a seconda che vengano in rilievo nell'ambito della quadriennale valutazione di professionalità ovvero ai fini del conferimento o della conferma degli incarichi direttivi e semidirettivi.***

***Nell'individuazione degli indicatori si sono seguiti i criteri fissati dalle disposizioni di normazione primaria sopra riportate, avendo cura di descrivere per ciascuno di essi le attività da cui gli stessi sono desumibili; risultano così valorizzate le singole esperienze professionali denotanti particolare propensione alla direzione ovvero all'organizzazione, collegate o disgiunte dalla titolarità di incarichi direttivi e semidirettivi.***

In tale direzione, pertanto, è stata riconosciuta autonoma considerazione alle “esperienze di organizzazione del lavoro giudiziario” nonché alle “esperienze di coordinamento investigativo”, realizzate anche a livello infradistrettuale.

È stato dato particolare risalto al “rispetto della sfera di autonomia professionale del giudice o del sostituto procuratore”, quale proiezione nell'ambito della organizzazione degli uffici giudiziari

dei principi della indipendenza ed imparzialità, correttamente intesi quali condizioni indefettibili per l'esercizio della giurisdizione.

Sono state, altresì, considerate tutte le attività di direzione ed organizzazione più propriamente connesse all'esercizio di funzioni direttive e semidirettive ovvero anche di collaborazione alle stesse non senza riconoscere specifico rilievo al settore della formazione, nell'ambito del quale è stata pure considerata l'attività espletata prima dell'ingresso in magistratura, così come previsto dal D.Lgs. 160/2006.

Si è ritenuto, del pari, opportuno tenere in considerazione le "relazioni rilevanti per l'organizzazione e l'esercizio della funzione giudiziaria", atteso l'indiscusso loro rilievo nell'organizzazione del servizio giustizia.

Sono state, infine, considerate le "esperienze di direzione, organizzazione e collaborazione maturate in ambito non giudiziario", nella misura in cui da esse siano desumibili attività significative e rilevanti per la verifica dell'attitudine direttiva.

Gli indicatori, per come formulati, costituiscono i criteri oggettivi da cui desumere, previa verifica in concreto, la ricorrenza dell'attitudine direttiva. Essi, pertanto, non esprimono in sé alcun giudizio valoriale, il quale potrà essere adeguatamente compiuto solo all'esito dell'individuazione del peso specifico di ciascuno, da effettuarsi con apposite circolari consiliari da parte delle rispettive Commissioni (Quarta e Quinta), che ne preciseranno la valenza nell'ambito delle valutazioni di professionalità e per il conferimento degli uffici direttivi e semidirettivi.

## **INDICATORI DELL'ATTITUDINE DIRETTIVA**

A. Parametro: capacità di organizzare e programmare l'attività.

Indicatori:

1. *Esperienze di direzione ed organizzazione*, desunte dallo svolgimento, effettivo o vicario, di funzioni direttive, semidirettive o di coordinamento di posizioni tabellari o gruppi di lavoro. Assumono rilievo:

*1.1 Attività di indirizzo nei confronti del dirigente amministrativo e/o di diretta gestione degli uffici.*

*1.2 Predisposizione ed osservanza delle tabelle degli uffici giudicanti e dei programmi organizzativi degli uffici requirenti.*

*1.3 Gestione dei flussi e tempi di definizione dei procedimenti, anche alla stregua delle indicazioni contenute nelle tabelle, nel programma organizzativo e nel rapporto informativo annuale sull'andamento dell'ufficio.*

*1.4 Promozione dell'innovazione tecnologica.*

*1.5 Vigilanza, nei casi previsti dall'Ordinamento giudiziario, nei confronti dei magistrati ordinari ed onorari, degli Uffici del Giudice di Pace e degli Uffici NEP.*

2. *Esperienze di collaborazione nell'attività di direzione e/o organizzazione*. Assumono rilievo:

2.1. Deleghe organizzative ricevute dal dirigente dell'ufficio, in conformità alla normativa sull'organizzazione degli uffici giudiziari;

2.2. Attività di ausilio ed assistenza anche nella redazione dei progetti tabellari o dei programmi organizzativi e nella gestione degli uffici giudiziari.

3. *Esperienze di organizzazione del lavoro giudiziario*. Assumono rilievo:

- 3.1. Organizzazione del lavoro in relazione alla gestione degli affari, tenuto conto della loro complessità e dei carichi di lavoro.
- 3.2. Organizzazione del ruolo di udienza.
- 3.3. Organizzazione e direzione di collaboratori ed ausiliari.

4. *Esperienze di coordinamento investigativo.* Assumono rilievo:

**4.1. Attività di coordinamento o collaborazione con altri uffici svolta all'interno della DNA o con magistrati appartenenti alla DNA;**

- 4.2. Attività di coordinamento o collaborazione investigativa a livello infradistrettuale, interdistrettuale, nazionale ovvero internazionale, svolta anche in posizione di fuori ruolo, a diretto supporto della funzione giudiziaria.

5. *Relazioni rilevanti per l'organizzazione e l'esercizio della funzione giudiziaria:*

5.1 Rapporti dei magistrati direttivi e semidirettivi:

- a) con magistrati, dirigenti e personale amministrativo; b) con i sindacati del personale amministrativo nel settore dell'organizzazione del lavoro; c) con le autorità amministrative in materia di gestione delle dotazioni dell'ufficio e in materia di sicurezza; d) con la classe forense ed i suoi organismi di rappresentanza; e) con le altre categorie professionali e con l'utenza in relazione alla predisposizione e gestione dei servizi.

5.2. Rapporti dei magistrati senza funzioni direttive o semidirettive:

- a) con gli altri magistrati, con i dirigenti ed il personale amministrativo, con la classe forense, le altre categorie professionali e con coloro che si avvalgono dei servizi della giustizia; b) con autorità esterne (forze di polizia, servizi sociali minorili, strutture sanitarie e penitenziarie, etc.), nello svolgimento delle funzioni giudiziarie.

6. *Valorizzazione delle attitudini dei magistrati e funzionari.* Assumono rilievo:

- 6.1. Programmazione e gestione di riunioni organizzative funzionali alla trattazione degli affari ed alla risoluzione di problemi organizzativi.
- 6.2. Programmazione e gestione di riunioni funzionali alla discussione e all'approfondimento di innovazioni legislative ed orientamenti giurisprudenziali.
- 6.3. Promozione ed utilizzo dell'innovazione tecnologica.
- 6.4. Sviluppo e promozione delle attitudini organizzative dei collaboratori.
- 6.5 Rispetto e valorizzazione delle pari opportunità.

7. *Rispetto della sfera di autonomia professionale del giudice o del sostituto procuratore.*

8. *Formazione (anche **precedente** l'ingresso in magistratura) in materia organizzativa e gestionale.* Assumono rilievo:

- 8.1 Corsi di formazione frequentati in qualità di partecipante, relatore, coordinatore.
- 8.2 Attività di progettazione ed organizzazione della formazione professionale e del tirocinio.

9. *Esperienze di direzione, organizzazione e collaborazione maturate in ambito non giudiziario:*

**9.1. Partecipazione all'attività di direzione, organizzazione e collaborazione svolta presso gli organi elettivi previsti dall'ordinamento giudiziario (C.S.M. e Consigli giudiziari); partecipazione all'attività di direzione e di organizzazione svolta in posizione di fuori ruolo o previa autorizzazione del CSM presso organi costituzionali e di rilevanza costituzionale, organi**

*amministrativi (tra i quali Ministeri, Authority, Scuola Superiore della Magistratura), organizzazioni internazionali.*

*9.2. Attività di direzione, organizzazione, collaborazione svolte per effetto di incarichi previsti da disposizioni legislative.*

*9.3. Esercizio, prima dell'ingresso in magistratura, di funzioni di direzione ed organizzazione significative e rilevanti per l'organizzazione giudiziaria.*

B. Parametro: capacità di gestire le risorse.

Indicatori:

*1. Controllo sull'andamento generale dell'ufficio.* Assumono rilievo:

1.1 Raggiungimento di standard di efficienza nel lavoro giudiziario ed amministrativo, in relazione al programma organizzativo dell'ufficio o alla risoluzione di particolari profili problematici;

1.2 Ideazione e realizzazione di metodi operativi e di gestione dei servizi anche nell'esercizio di funzioni non dirigenziali.

1.3. Ideazione, programmazione e realizzazione tempestiva di adattamenti organizzativi e gestionali.

*2. Propensione all'uso di tecnologie avanzate.* Assumono rilievo:

2.1. Utilizzazione e valorizzazione dei programmi informatici per la gestione degli affari o del personale, desumibile anche dall'attività di referente informatico o collaborazione con lo stesso nell'ambito del proprio ufficio.

*2.2. Rapporti con le autorità ministeriali deputate alla gestione delle risorse informatiche per la predisposizione, l'applicazione o lo sviluppo dei suddetti programmi;*

*3. Attuazione del progetto di organizzazione tabellare o del programma organizzativo.* Assumono rilievo:

3.1. Approvazione dei progetti da parte del CSM;

3.2. Approvazione delle successive variazioni tabellari;

3.3. Valutazione dei progetti di organizzazione degli uffici requirenti;

3.4. Provvedimenti di applicazione e supplenza;

3.5. Raggiungimento degli obiettivi prefissati nel progetto organizzativo;

3.6. Utilizzazione dei magistrati onorari.

Gli indicatori di cui ai precedenti parametri (ad eccezione dei punti A.7, A.8 – quando riferiti all'attività svolta precedentemente all'ingresso in magistratura – e A.9) devono essere valutati tenendo conto dei risultati conseguiti in rapporto all'attività, alla tipologia di ufficio in cui l'attività viene svolta (in relazione alla grandezza, al bacino di utenza, ai flussi di affari, al contesto geografico e sociale che connota il bacino di utenza) ed alla situazione organizzativa e strutturale dell'ufficio stesso.

Per quanto concerne l'indicatore di cui al parametro A.7, il giudizio sulla sua sussistenza, quando non emergano dati di segno contrario, dovrà essere espresso con la formula "nulla da rilevare".