

Corso per magistrati neodirettivi e neo-semidirettivi
(art, 26-bis, comma 5 bis, D.Lgs. n. 26/2006)

VALUTAZIONI DI PROFESSIONALITA' DEI MAGISTRATI

dott.ssa Agnese Di Girolamo

§. Le fonti normative

§§. Parametro della "capacità":

1. LE CAPACITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO E CAPACITA' DIRETTIVA

2. LE GRAVI ANOMALIE CONCERNENTI L'ESITO DEGLI AFFARI NELLE SUCCESSIVE FASI E NEI SUCCESSIVI GRADI DEL PROCEDIMENTO E DEL GIUDIZIO

§§§. Parametro della "laboriosità":

STANDARD DI RENDIMENTO E L'ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI DI GESTIONE

§ FONTI NORMATIVE:

-decreto legislativo 5 aprile 2006 n. 160

-circolare CSM n. 20691 dell'8.10.2007

-legge delega 16 giugno 2022 n. 71

-decreto legislativo 28 marzo 2024 n. 44

Art. 11¹ comma 9 del decreto legislativo 5 aprile 2006 n. 160: "il giudizio di professionalità è "positivo" quando la valutazione risulta **sufficiente** in relazione a ciascuno dei parametri di cui al comma 2".

¹ **Art. 11. Valutazione della professionalità.** 1. Tutti i magistrati sono sottoposti a valutazione di professionalità ogni quadriennio a decorrere dalla data di nomina fino al superamento della settima valutazione di professionalità. 8 2. La valutazione di professionalità riguarda la capacità, la laboriosità, la diligenza e l'impegno. Essa é operata secondo parametri oggettivi che sono indicati dal Consiglio superiore della magistratura ai sensi del comma 3. La valutazione di professionalità riferita a periodi in cui il magistrato ha svolto funzioni giudicanti o requirenti non può riguardare in nessun caso l'attività di interpretazione di norme di diritto, né quella di valutazione del fatto e delle prove. In particolare: a) la capacità, oltre che alla preparazione giuridica e al relativo grado di aggiornamento, é riferita, secondo le funzioni esercitate, al possesso delle tecniche di argomentazione e di indagine, anche in relazione all'esito degli affari nelle successive fasi e nei gradi del procedimento e del giudizio ovvero alla conduzione dell'udienza da parte di chi la dirige o la presiede, all'idoneità a utilizzare, dirigere e controllare l'apporto dei collaboratori e degli ausiliari; b) la laboriosità é riferita alla produttività, intesa come numero e qualità degli affari trattati in rapporto alla tipologia degli uffici e alla loro condizione organizzativa e strutturale, ai tempi di smaltimento del lavoro, nonché all'eventuale attività di collaborazione svolta all'interno dell'ufficio, tenuto anche conto degli standard di rendimento individuati dal Consiglio superiore della magistratura, in relazione agli specifici settori di attività e alle specializzazioni; c) la diligenza é riferita all'assiduità e puntualità nella presenza in ufficio, nelle udienze e nei giorni stabiliti; é riferita inoltre al rispetto dei termini per la redazione, il deposito di provvedimenti o comunque per il compimento di attività giudiziarie, nonché alla partecipazione alle riunioni previste dall'ordinamento giudiziario per la discussione e l'approfondimento delle innovazioni legislative, nonché per la conoscenza dell'evoluzione della giurisprudenza; d) l'impegno é riferito alla disponibilità per sostituzioni di magistrati assenti e alla frequenza di corsi di aggiornamento organizzati dalla Scuola superiore della magistratura; nella valutazione dell'impegno rileva, inoltre, la collaborazione alla soluzione dei problemi di tipo organizzativo e giuridico (55) (56). 3. Il Consiglio superiore della magistratura, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, disciplina con propria delibera gli elementi in base ai quali devono essere espresse le valutazioni dei consigli giudiziari, i parametri per consentire l'omogeneità delle valutazioni, la documentazione che i capi degli uffici devono trasmettere ai consigli giudiziari entro il mese di febbraio di ciascun anno. In particolare disciplina: a) i modi di raccolta della documentazione e di individuazione a campione dei provvedimenti e dei verbali delle udienze di cui al comma 4, ferma restando l'autonoma possibilità di ogni membro del consiglio giudiziario di accedere a tutti gli atti che si trovino nella fase pubblica del processo per valutarne l'utilizzazione in sede di consiglio giudiziario; b) i dati statistici da raccogliere per le valutazioni di professionalità; c) i moduli di redazione dei pareri dei consigli giudiziari per la raccolta degli stessi secondo criteri uniformi; d) gli indicatori oggettivi per l'acquisizione degli elementi di cui al comma 2; per l'attitudine direttiva gli indicatori da prendere in esame sono individuati d'intesa con il Ministro della giustizia; e) l'individuazione per ciascuna delle diverse funzioni svolte dai magistrati, tenuto conto anche della specializzazione, di standard medi di definizione dei procedimenti, ivi compresi gli incarichi di natura obbligatoria per i magistrati, articolati

secondo parametri sia quantitativi sia qualitativi, in relazione alla tipologia dell'ufficio, all'ambito territoriale e all'eventuale specializzazione. 4. Alla scadenza del periodo di valutazione il consiglio giudiziario acquisisce e valuta: a) le informazioni disponibili presso il Consiglio superiore della magistratura e il Ministero della giustizia anche per quanto attiene agli eventuali rilievi di natura contabile e disciplinare, ferma restando l'autonoma possibilità di ogni membro del consiglio giudiziario di accedere a tutti gli atti che si trovino nella fase pubblica del processo per valutarne l'utilizzazione in sede di consiglio giudiziario; b) la relazione del magistrato sul lavoro svolto e quanto altro egli ritenga utile, ivi compresa la copia di atti e provvedimenti che il magistrato ritiene di sottoporre ad esame; c) le statistiche del lavoro svolto e la comparazione con quelle degli altri magistrati del medesimo ufficio; d) gli atti e i provvedimenti redatti dal magistrato e i verbali delle udienze alle quali il magistrato abbia partecipato, scelti a campione sulla base di criteri oggettivi stabiliti al termine di ciascun anno con i provvedimenti di cui al comma 3, se non già acquisiti; e) gli incarichi giudiziari ed extragiudiziari con l'indicazione dell'impegno concreto che gli stessi hanno comportato; f) il rapporto e le segnalazioni provenienti dai capi degli uffici, i quali devono tenere conto delle situazioni specifiche rappresentate da terzi, nonché le segnalazioni pervenute dal consiglio dell'ordine degli avvocati, sempre che si riferiscano a fatti specifici incidenti sulla professionalità, con particolare riguardo alle situazioni eventuali concrete e oggettive di esercizio non indipendente della funzione e ai comportamenti che denotino evidente mancanza di equilibrio o di preparazione giuridica. Il rapporto del capo dell'ufficio e le segnalazioni del consiglio dell'ordine degli avvocati sono trasmessi al consiglio giudiziario dal presidente della corte di appello o dal procuratore generale presso la medesima corte, titolari del poterdovere di sorveglianza, con le loro eventuali considerazioni e quindi trasmessi obbligatoriamente al Consiglio superiore della magistratura. 5. Il consiglio giudiziario può assumere informazioni su fatti specifici segnalati da suoi componenti o dai dirigenti degli uffici o dai consigli dell'ordine degli avvocati, dando tempestiva comunicazione dell'esito all'interessato, che ha diritto ad avere copia degli atti, e può procedere alla sua audizione, che è sempre disposta se il magistrato ne fa richiesta. 6. Sulla base delle acquisizioni di cui ai commi 4 e 5, il consiglio giudiziario formula un parere motivato che trasmette al Consiglio superiore della magistratura unitamente alla documentazione e ai verbali delle audizioni. 7. Il magistrato, entro dieci giorni dalla notifica del parere del consiglio giudiziario, può far pervenire al Consiglio superiore della magistratura le proprie osservazioni e chiedere di essere ascoltato personalmente. 8. Il Consiglio superiore della magistratura procede alla valutazione di professionalità sulla base del parere espresso dal consiglio giudiziario e della relativa documentazione, nonché sulla base dei risultati delle ispezioni ordinarie; può anche assumere ulteriori elementi di conoscenza. 9. **Il giudizio di professionalità è «positivo» quando la valutazione risulta sufficiente in relazione a ciascuno dei parametri di cui al comma 2;** è "non positivo" quando la valutazione evidenzia carenze in relazione a uno o più dei medesimi parametri; è "negativo" quando la valutazione evidenzia carenze gravi in relazione a due o più dei suddetti parametri o il perdurare di carenze in uno o più dei parametri richiamati quando l'ultimo giudizio sia stato "non positivo". 10. Se il giudizio è "non positivo", il Consiglio superiore della magistratura procede a nuova valutazione di professionalità dopo un anno, acquisendo un nuovo parere del consiglio giudiziario; in tal caso il nuovo trattamento economico o l'aumento periodico di stipendio sono dovuti solo a decorrere dalla scadenza dell'anno se il nuovo giudizio è "positivo". Nel corso dell'anno antecedente alla nuova valutazione non può essere autorizzato lo svolgimento di incarichi extragiudiziari. 11. Se il giudizio è «negativo», il magistrato è sottoposto a nuova valutazione di professionalità dopo un biennio. Il Consiglio superiore della magistratura può disporre che il magistrato partecipi ad uno o più corsi di riqualificazione professionale in rapporto alle specifiche carenze di professionalità riscontrate; può anche assegnare il magistrato, previa sua audizione, a una diversa funzione nella medesima sede o escluderlo, fino alla successiva valutazione, dalla possibilità di accedere a incarichi direttivi o semidirettivi o a funzioni specifiche. Nel corso del biennio antecedente alla nuova valutazione non può essere autorizzato lo svolgimento di incarichi extragiudiziari. 12. La valutazione negativa comporta la perdita del diritto all'aumento periodico di stipendio per un biennio. Il nuovo trattamento economico eventualmente spettante è dovuto solo a seguito di giudizio positivo e con decorrenza dalla scadenza del biennio. 13. Se il Consiglio superiore della magistratura, previa audizione del magistrato, esprime un secondo giudizio negativo, il magistrato stesso è dispensato dal servizio. 14. Prima delle audizioni di cui ai commi 7, 11 e 13 il magistrato deve essere informato della facoltà di prendere visione degli atti del procedimento e di estrarne copia. Tra l'avviso e l'audizione deve intercorrere un termine non inferiore a sessanta giorni. Il magistrato ha facoltà di depositare atti e memorie fino a sette giorni prima dell'audizione e di farsi assistere da un altro magistrato nel corso della stessa. Se questi è impedito, l'audizione può essere differita per una sola volta. 15. La valutazione di professionalità consiste in un giudizio espresso, ai sensi dell'articolo 10 della legge 24 marzo 1958, n. 195, dal Consiglio superiore della magistratura con provvedimento motivato e trasmesso al Ministro della giustizia che adotta il relativo decreto. Il giudizio di professionalità, inserito nel fascicolo personale, è valutato ai fini dei tramutamenti, del conferimento di funzioni, comprese quelle di legittimità, del conferimento di incarichi direttivi e ai fini di qualunque altro atto, provvedimento o autorizzazione per incarico extragiudiziario. 16. I parametri contenuti nel comma 2 si applicano anche per la valutazione di professionalità concernente i magistrati fuori ruolo. Il giudizio è espresso dal Consiglio superiore della magistratura, acquisito, per i magistrati in servizio presso il Ministero della giustizia, il parere del consiglio di amministrazione, composto dal presidente e dai soli membri che appartengano all'ordine giudiziario, o il parere del consiglio giudiziario presso la corte di appello di Roma per tutti gli altri magistrati in posizione di fuori ruolo, compresi quelli in servizio all'estero. Il parere è espresso sulla base della relazione dell'autorità presso cui gli stessi svolgono servizio, illustrativa dell'attività svolta, e di ogni altra documentazione che l'interessato ritiene utile produrre, purché attinente alla professionalità, che dimostri

Art. 11 comma 2 del decreto legislativo 5 aprile 2006 n. 160: “la valutazione di professionalità riguarda la capacità, la laboriosità, la diligenza e l’impegno” ed “è operata secondo **parametri oggettivi** che sono indicati dal Consiglio Superiore della Magistratura”, e, al comma 3, si precisa che “il Consiglio disciplina con propria delibera ...i parametri per consentire l’omogeneità delle valutazioni”.

Nella **parte I capo IV** della circolare CSM n. 20691 dell’8.10.2007 sono indicati **gli elementi da cui desumere i parametri della capacità, laboriosità, diligenza, l’impegno del magistrato**². Nella **parte I capo V** della predetta circolare sono dettati “**gli indicatori dei parametri di valutazione**”³.

l’attività in concreto svolta (57). 17. Allo svolgimento delle attività previste dal presente articolo si fa fronte con le risorse di personale e strumentali disponibili (58).

² I parametri normativi, cui occorre avere riguardo ai fini delle valutazioni di professionalità, sono individuati nella capacità, nella laboriosità, nella diligenza e nell’impegno. 2. **La capacità** si desume: - dalla preparazione giuridica e dal grado di aggiornamento; - dal possesso delle tecniche di argomentazione e di indagine, anche in relazione all’esito degli affari nelle successive fasi e nei gradi del procedimento; - dalla conduzione delle udienze da parte di chi le dirige o le presiede; - dall’idoneità a utilizzare e dirigere i collaboratori e gli ausiliari, nonché a controllarne l’apporto; - dall’attitudine a cooperare secondo criteri di opportuno coordinamento con altri uffici giudiziari aventi competenze connesse o collegate; - dall’attitudine a svolgere funzioni di direzione amministrativa, anche con riferimento ai compiti di cui agli artt. 2, 3 e 4 del D.Lgs. n. 240/2006; - dall’idoneità ad attuare metodi di lavoro improntati alla sinergia ed al coordinamento con soggetti istituzionali terzi aventi un qualsiasi ruolo nell’attività giudiziaria; - dal comprovato possesso di competenze interdisciplinari, di possibile rilievo nell’esercizio della funzione giurisdizionale. - dalla capacità decisionale desunta dai tempi, dalla complessità, dall’adeguatezza e dalla congruità della decisione. 3. **La laboriosità** si desume: - dalla produttività, intesa come numero e qualità degli affari trattati e come consistenza dell’attività istruttoria eseguita in rapporto alla tipologia ed alla condizione organizzativa e strutturale degli uffici ed in raffronto alla specificità ed eventuale varietà delle funzioni espletate; - dai tempi di smaltimento del lavoro; - dall’attività di collaborazione svolta nell’ufficio; - dall’efficienza nell’attività di direzione amministrativa dell’ufficio comunque svolta. 4. **La diligenza** si desume: - dall’assiduità e dalla puntualità nella presenza in ufficio, nelle udienze e nei giorni stabiliti, dovendo ritenersi che la giornata del sabato imponga la presenza in ufficio esclusivamente per assicurare udienze e turni calendarizzati, o attività urgenti, sopravvenute e indifferibili dal rispetto dei termini per la redazione ed il deposito dei provvedimenti, o comunque per il compimento di attività giudiziarie, fatta salva la necessità di garantire l’effettività della fruizione delle ferie e di ogni altra forma di assenza giustificata; - dalla partecipazione alle riunioni previste dall’ordinamento giudiziario per la discussione e l’approfondimento delle innovazioni legislative, nonché per la conoscenza dell’evoluzione della giurisprudenza o, nell’ipotesi di presidenti di sezione e di coordinatori di gruppi di lavoro, dalla periodica convocazione di tali riunioni; - dal puntuale e corretto assolvimento di funzioni amministrative, anche di livello dirigenziale, comunque svolte. 5. **L’impegno** si desume: - dalla disponibilità alle sostituzioni di magistrati assenti; - dalla frequenza della partecipazione o nella disponibilità a partecipare ai corsi di aggiornamento organizzati dalla Scuola superiore della magistratura, salvo quanto previsto dalla disposizione transitoria; - dalla collaborazione alla soluzione dei problemi di tipo organizzativo e giuridico.

³ Gli indicatori dei parametri di valutazione hanno la funzione di consentire un giudizio analitico e completo, ancorato a criteri predeterminati, in ordine a ciascun parametro. 2. In particolare: a) **gli indicatori della capacità** sono costituiti: - dalla chiarezza, completezza espositiva e capacità di sintesi nella redazione dei provvedimenti giudiziari, in relazione ai presupposti di fatto e di diritto, nonché dalla loro congruità rispetto ai problemi processuali o investigativi affrontati, come accertati dall’esame degli atti acquisiti a campione nonché di quelli, eventualmente, prodotti dell’interessato; per i magistrati con funzione inquirente, inoltre, dall’impiego di corrette tecniche di indagine, desumibili dai suindicati atti nonché dal rapporto informativo del capo dell’ufficio relativamente alla generalità degli affari trattati; per i magistrati requirenti con funzioni di coordinamento nazionale, anche dalla capacità di rapportarsi in maniera efficace, autorevole e collaborativa con gli uffici giudiziari e i magistrati destinatari del coordinamento, desunta dal rapporto informativo del Procuratore Nazionale Antimafia; - dalla complessità dei procedimenti e dei processi trattati, in ragione del numero delle parti e delle questioni giuridiche affrontate, come indicata dai dirigenti degli uffici o dai magistrati in valutazione; - **dall’esito, nelle successive fasi e nei gradi del procedimento, dei provvedimenti giudiziari emessi o richiesti, relativi alla definizione di fasi procedurali o processuali o all’adozione di misure cautelari, accertato attraverso la comunicazione dei dirigenti degli uffici e da valutarli, ove presenti caratteri di significativa anomalia, anche alla luce del rapporto esistente tra provvedimenti emessi o richiesti e provvedimenti non confermati o rigettati, rapporto da valutarsi altresì avuto riguardo alla tipologia ed alla natura degli affari trattati ed alla evoluzione giurisprudenziale;** - dalle modalità di gestione dell’udienza in termini di corretta conduzione o partecipazione, nel rispetto dei diritti delle parti, accertata dall’esame dei verbali acquisiti a campione nonché prodotti dell’interessato, dal

rapporto dei dirigenti degli uffici o da eventuali segnalazioni del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati; - dal livello dei contributi in camera di consiglio; - dall'attuazione d'interventi efficaci, di natura organizzativa, relazionale, formativa, in sede di controllo sull'esecuzione della pena, ai fini del potenziamento del percorso di rieducazione della persona; - **dall'attitudine del magistrato ad organizzare il proprio lavoro;** - dalle conoscenze informatiche applicate alla redazione dei provvedimenti ed all'efficace gestione dell'attività giudiziaria; - dalle conoscenze interdisciplinari possedute, di possibile rilievo nello svolgimento dell'attività giudiziaria e per il suo più responsabile e razionale esercizio; - dall'aggiornamento dottrinale e giurisprudenziale dimostrato anche attraverso le pubblicazioni di provvedimenti giudiziari o di altri contributi aventi rilievo scientifico e le relazioni a convegni giuridici, inserite o comunque inseribili nel fascicolo personale del magistrato, e che abbiano comportato un arricchimento del lavoro giudiziario; - **dalle modalità di assolvimento di compiti e funzioni di direzione amministrativa dell'ufficio, con riferimento tra l'altro alla gestione delle risorse umane, all'amministrazione di mezzi e presidi strumentali;** b) **gli indicatori della laboriosità** sono costituiti: - dal numero di procedimenti e processi definiti per ciascun anno in relazione alle pendenze del ruolo, ai flussi in entrata degli affari, e alla complessità dei procedimenti assegnati e trattati, verificati sulla base delle statistiche e dei dati forniti dai capi degli uffici ed eventualmente dai magistrati in valutazione; - dal rispetto degli standard medi di definizione dei procedimenti, determinati annualmente da questo Consiglio e comunicati, tramite una scheda individuale, ai magistrati in valutazione, ai capi degli uffici ed ai Consigli giudiziari nel termine di cui al capo XIII, comma 1 ed individuati, salvo quanto previsto dalle disposizioni finali della presente circolare, anche dalla media statistica della produzione dei magistrati dell'ufficio di cui il magistrato sottoposto a valutazione fa parte ed assegnati a funzioni, sezioni, gruppi di lavoro omogenei a quest'ultimo. Tali standard medi vanno, comunque, valutati unitamente ed alla luce: della complessiva situazione organizzativa e strutturale degli uffici; dei flussi in entrata degli affari; della qualità degli affari trattati, determinata in ragione del numero delle parti o della complessità delle questioni giuridiche affrontate; dell'attività di collaborazione alla gestione dell'ufficio ed all'espletamento di attività istituzionali; dello svolgimento di incarichi giudiziari ed extragiudiziari di natura obbligatoria; di eventuali esoneri dal lavoro giudiziario; di eventuali assenze legittime dal lavoro diverse dal congedo ordinario; - dal rispetto di tempi di trattazione dei procedimenti e dei processi, accertato, attraverso i rapporti dei dirigenti degli uffici, le segnalazioni eventualmente pervenute dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati competente per territorio, le informazioni esistenti presso la Prima Commissione e presso la Segreteria della Sezione Disciplinare del Consiglio superiore, quelle inserite nel fascicolo personale del magistrato, nonché mediante la verifica della insussistenza di eventuali rilievi di natura contabile o di giudizi di responsabilità civile; - dalla collaborazione prestata per il buon andamento dell'ufficio, anche su richiesta del dirigente o del coordinatore della posizione tabellare o del gruppo di lavoro, e da questi segnalata; - dalla diversa attività, anche di direzione amministrativa dell'ufficio eventualmente svolta dal magistrato; c) **gli indicatori della diligenza** sono costituiti: - dal rispetto degli impegni prefissati e dal numero di udienze tenute, in relazione a quanto stabilito dagli organi competenti, verificati sulla base dei dati forniti dai dirigenti degli uffici ed eventualmente dai magistrati in valutazione; - dal rispetto dei termini per la redazione e il deposito dei provvedimenti, o comunque per il compimento di attività giudiziarie, accertato mediante l'esame dei prospetti statistici comparati o attraverso le indicazioni dei dirigenti degli uffici, da valutarsi alla luce della complessiva situazione degli uffici; - dalla costante partecipazione alle riunioni previste dall'ordinamento giudiziario per la discussione e l'approfondimento delle innovazioni legislative, nonché per la conoscenza dell'evoluzione della giurisprudenza; - dalla puntualità e tempestività nello svolgimento di compiti di direzione amministrativa dell'ufficio; d) **gli indicatori dell'impegno** sono costituiti: - dalla disponibilità alle sostituzioni, in quanto riconducibili alle applicazioni e supplenze, previste dalle norme di legge e dalle direttive del Consiglio superiore; - dal numero di corsi di aggiornamento organizzati dalla Scuola superiore della magistratura, salvo quanto previsto dalla norma transitoria, per i quali il magistrato abbia dato la disponibilità a partecipare o ai quali abbia effettivamente partecipato; - dalla consistenza della collaborazione prestata su richiesta del dirigente dell'ufficio o del coordinatore della posizione tabellare o del gruppo di lavoro, in ordine alla soluzione dei problemi di tipo organizzativo e giuridico, segnalata dai dirigenti degli uffici.

- La **Legge delega del 17 giugno 2022 n. 71⁴**, ha dettato, all'art. 3⁵, le modifiche del sistema di funzionamento del consiglio giudiziario e delle valutazioni di professionalità.

⁴ La legge ha conferito al Governo *le deleghe a riformare l'ordinamento giudiziario e ad adeguare l'ordinamento giudiziale militare, nonché disposizioni in materia ordinamentale, organizzativa e disciplinare, di eleggibilità e ricollocamento in ruolo dei magistrati e di costituzione e funzionamento del Consiglio Superiore della Magistratura*. E' articolata in 6 Capi e 43 articoli. I primi due Capi prevedono riforme all'ordinamento giudiziario: il Capo I delega a tal fine il Governo, individuando principi e criteri direttivi; il Capo II, invece, interviene con modifiche immediatamente precettive.

In particolare, il **Capo I** (articoli da 1 a 6) prevede una "**delega al Governo per la riforma ordinamentale della magistratura**", le procedure per il suo esercizio (entro un anno dall'entrata in vigore della legge e dunque **entro il 21 giugno 2023**) e definisce i principi e criteri dell'intervento riformatore. In particolare, la delega mira:

- alla revisione, secondo principi di trasparenza e di valorizzazione del merito, dei **criteri di assegnazione degli incarichi direttivi e semidirettivi**; alla riduzione degli incarichi semidirettivi; alla riforma del procedimento di approvazione delle tabelle organizzative degli uffici giudiziari; alla revisione dei criteri di accesso alle funzioni di legittimità;
- alla riforma delle procedure di **valutazione di professionalità dei magistrati**;
- all'istituzione del **fascicolo per la valutazione del magistrato**, da tenere in considerazione oltre che in sede di verifica della professionalità anche in sede di attribuzione degli incarichi direttivi e semidirettivi;
- ad intervenire sulla disciplina **dell'accesso in magistratura**, dettando principi e criteri direttivi volti ad abbandonare l'attuale modello del concorso di secondo grado, così da ridurre i tempi che intercorrono tra la laurea dell'aspirante magistrato e la sua immissione in ruolo.
- al riordino della **disciplina del fuori ruolo dei magistrati** ordinari, amministrativi e contabili.

⁵ **Art. 3. Modifiche del sistema di funzionamento del consiglio giudiziario e delle valutazioni di professionalità** 1. Nell'esercizio della delega di cui all'articolo 1, il decreto o i decreti legislativi recanti modifiche al sistema di funzionamento dei consigli giudiziari e delle valutazioni di professionalità sono adottati nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi: a) introdurre la facoltà per i componenti avvocati e professori universitari di partecipare alle discussioni e di assistere alle deliberazioni relative all'esercizio delle competenze del Consiglio direttivo della Corte di cassazione e dei consigli giudiziari di cui, rispettivamente, agli articoli 7, comma 1, lettera b) , e 15, comma 1, lettera b) , del decreto legislativo 27 gennaio 2006, n. 25, con attribuzione alla componente degli avvocati della facoltà di esprimere un voto unitario sulla base del contenuto delle segnalazioni di fatti specifici, positivi o negativi, incidenti sulla professionalità del magistrato in valutazione, nel caso in cui il consiglio dell'ordine degli avvocati abbia effettuato le predette segnalazioni sul magistrato in valutazione; prevedere che, nel caso in cui la componente degli avvocati intenda discostarsi dalla predetta segnalazione, debba richiedere una nuova determinazione del consiglio dell'ordine degli avvocati; b) prevedere che, al fine di consentire al consiglio giudiziario l'acquisizione e la valutazione delle segnalazioni del consiglio dell'ordine degli avvocati, ai sensi dell'articolo 11, comma 4, lettera f) , del decreto legislativo 5 aprile 2006, n. 160, il Consiglio superiore della magistratura ogni anno individui i nominativi dei magistrati per i quali nell'anno successivo matura uno dei sette quadrienni utili ai fini delle valutazioni di professionalità e ne dia comunicazione al consiglio dell'ordine degli avvocati; **c) prevedere che, nell'applicazione dell'articolo 11 del decreto legislativo 5 aprile 2006, n. 160, il giudizio positivo sia articolato, secondo criteri predeterminati, nelle seguenti ulteriori valutazioni: «discreto», «buono» o «ottimo» con riferimento alle capacità del magistrato di organizzare il proprio lavoro**; d) prevedere che nell'applicazione dell'articolo 11, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 5 aprile 2006, n. 160, sia espressamente valutato il rispetto da parte del magistrato di quanto indicato nei programmi annuali di gestione redatti a norma dell'articolo 37 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111; e) prevedere che, ai fini delle valutazioni di professionalità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 5 aprile 2006, n. 160, i magistrati che abbiano goduto di esoneri totali o parziali dal lavoro giudiziario siano tenuti a produrre documentazione idonea alla valutazione dell'attività alternativa espletata; f) prevedere, in ogni caso, l'esclusione, ai fini delle valutazioni di professionalità, dei periodi di aspettativa del magistrato per lo svolgimento di incarichi elettivi di carattere politico a livello nazionale o locale, nonché di quelli svolti nell'ambito del Governo e, a qualsiasi titolo, negli enti territoriali (regione, provincia, città metropolitana e comune) e presso organi elettivi sovranazionali; **g) prevedere che, ai fini della valutazione di cui all'articolo 11, comma 2, lettera a) , del decreto legislativo 5 aprile 2006, n. 160, il consiglio giudiziario acquisisca le informazioni necessarie ad accertare la sussistenza di gravi anomalie in relazione all'esito degli affari nelle fasi o nei gradi successivi del procedimento, nonché, in ogni caso, che acquisisca, a campione, i provvedimenti relativi all'esito degli affari trattati dal magistrato in valutazione nelle fasi o nei gradi successivi del procedimento e del giudizio**; **h) ai fini delle valutazioni di professionalità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 5 aprile 2006, n. 160, e ai fini delle valutazioni delle attitudini per il conferimento degli incarichi di cui all'articolo 2 della presente legge: 1) prevedere l'istituzione del fascicolo per la valutazione del magistrato, contenente, per ogni anno di attività, i dati statistici e la documentazione necessari per valutare il complesso dell'attività svolta, compresa quella cautelare, sotto il profilo sia quantitativo che qualitativo, la tempestività nell'adozione dei provvedimenti, la sussistenza di caratteri di grave anomalia in relazione all'esito degli atti e dei provvedimenti nelle fasi o nei gradi**

- Il decreto legislativo del 28 marzo 2024 n. 44⁶, in vigore dal 21.4.2024, ha previsto, all'articolo 5, la sostituzione dell'art. 11 del decreto legislativo 5 aprile 2006 n. 160⁷ sulle

successivi del procedimento e del giudizio, nonché ogni altro elemento richiesto ai fini della valutazione; 2) stabilire un raccordo con la disciplina vigente relativa al fascicolo personale del magistrato; i) semplificare la procedura di valutazione di professionalità con esito positivo, prevedendo: 1) che la relazione di cui all'articolo 11, comma 4, lettera b), del decreto legislativo 5 aprile 2006, n. 160, contenga esclusivamente i dati conoscitivi sull'attività giudiziaria svolta dal magistrato, anche con specifico riferimento a quella espletata con finalità di mediazione e conciliazione, indispensabili alla valutazione di professionalità, e che sia redatta secondo le modalità e i criteri definiti dal Consiglio superiore della magistratura; 2) **che il consiglio giudiziario formuli il parere di cui all'articolo 11, comma 6, del decreto legislativo 5 aprile 2006, n. 160, utilizzando il rapporto del capo dell'ufficio, la relazione del magistrato, le statistiche comparate, i provvedimenti estratti a campione e quelli spontaneamente prodotti dall'interessato, con motivazione semplificata qualora ritenga di confermare il giudizio positivo reso nel rapporto;** 3) che il Consiglio superiore della magistratura, quando, esaminati il rapporto del capo dell'ufficio, la relazione del magistrato, le statistiche comparate e i provvedimenti estratti a campione o spontaneamente prodotti dall'interessato, ritenga di recepire il parere del consiglio giudiziario contenente la valutazione positiva, esprima il giudizio di cui all'articolo 11, comma 15, del decreto legislativo 5 aprile 2006, n. 160, con provvedimento che richiama il suddetto parere, senza un'ulteriore motivazione; 4) che i fatti accertati in via definitiva in sede di giudizio disciplinare siano oggetto di valutazione ai fini del conseguimento della valutazione di professionalità successiva all'accertamento, anche se il fatto si colloca in un quadriennio precedente, ove non sia già stato considerato ai fini della valutazione di professionalità relativa a quel quadriennio; l) modificare la disciplina delle valutazioni di professionalità prevedendo: 1) che ad un secondo giudizio non positivo possa non seguire una valutazione negativa, ma che in questo caso, in aggiunta agli effetti già previsti per il giudizio non positivo, conseguano ulteriori effetti negativi sulla progressione economica nonché sul conferimento di funzioni di legittimità o di funzioni semidirettive e direttive; 2) che, nel caso di giudizio non positivo successivo ad un primo giudizio negativo, possa non seguire la dispensa dal servizio, ma che in questo caso, in aggiunta agli effetti già previsti per il giudizio non positivo, conseguano ulteriori effetti negativi sulla progressione economica nonché sul conferimento di funzioni di legittimità o di funzioni semidirettive e direttive.

⁶ Decreto Legislativo n. 44/2024 adottato in attuazione della legge 17 giugno 2022, n. 71, recante deleghe al Governo per la riforma dell'ordinamento giudiziario e per l'adeguamento dell'ordinamento giudiziario militare, nonché disposizioni in materia ordinamentale, organizzativa e disciplinare, di eleggibilità e ricollocamento in ruolo dei magistrati e di costituzione e funzionamento del Consiglio superiore della magistratura.

⁷ Il nuovo art. Art. 11 sulle Valutazione della professionalità è il seguente.

1. Tutti i magistrati sono sottoposti a valutazione di professionalità ogni quadriennio a decorrere dalla data di nomina fino al superamento della settima valutazione di professionalità. Il periodo trascorso in aspettativa per lo svolgimento degli incarichi indicati nell'articolo 17, comma 1, della legge 17 giugno 2022, n. 71 è computato a tutti gli effetti ai fini pensionistici e dell'anzianità di servizio. Il medesimo periodo non è utile alla maturazione del quadriennio e di esso non si tiene conto ai fini dell'acquisizione delle qualifiche professionali connesse alle valutazioni di professionalità e del trattamento economico a queste collegato.

2. La valutazione di professionalità riguarda la capacità, la laboriosità, la diligenza e l'impegno. Essa è operata secondo parametri oggettivi che sono indicati dal Consiglio superiore della magistratura ai sensi del comma 3. **La valutazione di professionalità riferita a periodi in cui il magistrato ha svolto funzioni giudicanti o requirenti non può riguardare in alcun caso l'attività di interpretazione di norme di diritto, né quella di valutazione del fatto e delle prove.** In particolare: a) **la capacità, oltre che alla preparazione giuridica e al relativo grado di aggiornamento, è riferita, secondo le funzioni esercitate, al possesso delle tecniche di argomentazione e di indagine, anche in relazione alla sussistenza di gravi anomalie concernenti l'esito degli affari nelle successive fasi e nei gradi del procedimento e del giudizio ovvero alla conduzione dell'udienza da parte di chi la dirige o la presiede, all'idoneità a utilizzare, dirigere e controllare l'apporto dei collaboratori e degli ausiliari. Possono costituire indice di grave anomalia ai fini del periodo precedente il rigetto delle richieste avanzate dal magistrato o la riforma e l'annullamento delle decisioni per abnormità, mancanza di motivazione, ignoranza o negligenza nell'applicazione della legge, travisamento manifesto del fatto, mancata valutazione di prove decisive, quando le ragioni del rigetto, della riforma o dell'annullamento sono in se stesse di particolare gravità ovvero quando il rigetto, la riforma o l'annullamento assumono carattere significativo rispetto al complesso degli affari definiti dal magistrato;** b) la laboriosità è riferita alla produttività, intesa come numero e qualità degli affari trattati in rapporto alla tipologia degli uffici e alla loro condizione organizzativa e strutturale, ai tempi di smaltimento del lavoro, nonché all'eventuale attività di collaborazione svolta all'interno dell'ufficio, tenuto anche conto degli standard di rendimento individuati dal Consiglio superiore della magistratura, in relazione agli specifici settori di attività e alle specializzazioni, e del contributo fornito dal magistrato all'attuazione di quanto indicato nei programmi annuali di gestione redatti a norma dell'articolo 37 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111; c) la diligenza è riferita all'assiduità

e puntualità nella presenza in ufficio, nelle udienze e nei giorni stabiliti; e' riferita inoltre al rispetto dei termini per la redazione, il deposito di provvedimenti o comunque per il compimento di attivita' giudiziarie, nonche' alla partecipazione alle riunioni previste dall'ordinamento giudiziario per la discussione e l'approfondimento delle innovazioni legislative, nonche' per la conoscenza dell'evoluzione della giurisprudenza; d) l'impegno e' riferito alla disponibilita' per sostituzioni di magistrati assenti e alla frequenza di corsi di aggiornamento organizzati dalla Scuola superiore della magistratura; nella valutazione dell'impegno rileva, inoltre, la collaborazione alla soluzione dei problemi di tipo organizzativo e giuridico.

3. Il Consiglio superiore della magistratura disciplina con propria delibera gli elementi in base ai quali devono essere espresse le valutazioni dei consigli giudiziari e i parametri per consentire l'omogeneita' delle valutazioni. In particolare, **disciplina:** a) i modi di raccolta della documentazione e di individuazione a campione dei provvedimenti e dei verbali delle udienze di cui all'articolo 10-bis, comma 2, lettera c), in modo tale che possano essere inseriti nel fascicolo del magistrato entro il mese di febbraio dell'anno successivo, ferma restando l'autonoma possibilita' di ogni membro del consiglio giudiziario di accedere a tutti gli atti che si trovino nella fase pubblica del processo per valutarne l'utilizzazione in sede di consiglio giudiziario; b) i dati statistici da raccogliere per l'inserimento annuale nel fascicolo del magistrato di cui all'articolo 10-bis, in modo tale che siano documentati: 1) il lavoro svolto dal magistrato, in relazione ad ogni anno di attivita', anche comparata con quella dei magistrati che svolgono la medesima funzione nel medesimo ufficio e con gli standard medi di definizione dei procedimenti; 2) il rispetto o meno dei termini previsti per il compimento degli atti; 3) l'esito delle richieste o dei provvedimenti resi nelle fasi e nei gradi successivi; c) i criteri e i moduli di redazione: 1) delle relazioni dei magistrati, in modo tale che contengano esclusivamente i dati conoscitivi sull'attivita' giudiziaria svolta dal magistrato indispensabili alla valutazione di professionalita' anche con specifico riferimento all'attivita' espletata con finalita' di mediazione e conciliazione; 2) dei rapporti dei dirigenti degli uffici; 3) dei pareri dei consigli giudiziari, in modo tale che siano garantiti criteri uniformi, stabilendo che gli atti indicati nei numeri che precedono devono essere formati secondo principi di sinteticita' e chiarezza, anche indicando il numero massimo di pagine degli atti medesimi; **d) gli indicatori oggettivi per l'acquisizione degli elementi di cui al comma 2; per l'attitudine direttiva gli indicatori da prendere in esame sono individuati d'intesa con il Ministro della giustizia; e) i criteri per articolare il giudizio positivo nelle ulteriori valutazioni di "discreto", "buono" o "ottimo" con riferimento alle capacita' del magistrato di organizzare il proprio lavoro;** f) l'individuazione per ciascuna delle diverse funzioni svolte dai magistrati, tenuto conto anche della specializzazione, di standard medi di definizione dei procedimenti, ivi compresi gli incarichi di natura obbligatoria per i magistrati, articolati secondo parametri sia quantitativi sia qualitativi, in relazione alla tipologia dell'ufficio, all'ambito territoriale e all'eventuale specializzazione. 4. La valutazione di professionalita' consiste in un giudizio espresso, ai sensi dell'articolo 10 della legge 24 marzo 1958, n. 195, dal Consiglio superiore della magistratura con provvedimento motivato e trasmesso al Ministro della giustizia che adotta il relativo decreto. Il giudizio di professionalita', inserito nel fascicolo personale, e' valutato ai fini dei tramutamenti, del conferimento di funzioni, comprese quelle di legittimita', del conferimento di incarichi direttivi e ai fini di qualunque altro atto, provvedimento o autorizzazione per incarico extragiudiziario. 5. I parametri contenuti nel comma 2 si applicano anche per la valutazione di professionalita' concernente i magistrati fuori ruolo o in aspettativa diversi da quelli indicati nel comma 1, secondo periodo. Il giudizio e' espresso dal Consiglio superiore della magistratura, acquisito, per i magistrati in servizio presso il Ministero della giustizia, il parere del consiglio di amministrazione, composto dal presidente e dai soli membri che appartengano all'ordine giudiziario, o il parere del consiglio giudiziario presso la corte di appello di Roma per tutti gli altri magistrati in posizione di fuori ruolo, compresi quelli in servizio all'estero, o in aspettativa senza assegni. Il parere e' espresso sulla base della relazione dell'autorita' presso cui gli stessi svolgono servizio, illustrativa dell'attivita' svolta, e di ogni altra documentazione che l'interessato ritiene utile produrre, purché attinente alla professionalita', che dimostri l'attivita' in concreto svolta. 6. I fatti accertati in via definitiva in sede di giudizio disciplinare sono valutati nell'ambito della valutazione di professionalita' successiva all'accertamento, anche se il fatto si colloca in un quadriennio precedente, salvo che i fatti siano gia' stati considerati ai fini della valutazione di professionalita' relativa a quel quadriennio. 7. Il Consiglio superiore della magistratura individua, ogni anno, i nominativi dei magistrati per i quali nell'anno successivo matura uno dei sette quadrienni utili ai fini delle valutazioni di professionalita', e trasmette il relativo elenco al consiglio giudiziario. Il consiglio giudiziario comunica i nominativi al consiglio dell'ordine degli avvocati interessato, al fine di acquisirne le segnalazioni. 8. Allo svolgimento delle attivita' previste dal presente capo si fa fronte con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente»;

valutazioni di professionalità, e ha disciplinato con il neo articolo 11 bis⁸ il *procedimento di valutazione* e, con il neo art. 11 ter⁹, *l'esito della valutazione di professionalità*.

⁸ **Articolo 11 bis:** 1. Alla scadenza del periodo di valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, il consiglio giudiziario acquisisce e valuta: a) il fascicolo del magistrato di cui all'articolo 10-bis e le ulteriori informazioni disponibili presso il Consiglio superiore della magistratura e il Ministero della giustizia anche per quanto attiene agli eventuali rilievi di natura contabile e disciplinare, ferma restando l'autonoma possibilità di ogni membro del consiglio giudiziario di accedere a tutti gli atti che si trovino nella fase pubblica del processo per valutarne l'utilizzazione in sede di consiglio giudiziario; b) la relazione del magistrato sul lavoro svolto e l'ulteriore documentazione che egli ritenga utile sottoporre ad esame, nei limiti fissati dal Consiglio superiore della magistratura; in caso di esoneri totali o parziali dal lavoro giudiziario, il magistrato allega alla relazione la documentazione idonea alla valutazione dell'attività alternativa espletata; c) gli incarichi giudiziari ed extragiudiziari con l'indicazione dell'impegno concreto che gli stessi hanno comportato; d) il rapporto e le segnalazioni provenienti dai capi degli uffici, i quali devono tenere conto delle situazioni specifiche rappresentate da terzi, nonché le segnalazioni pervenute dal consiglio dell'ordine degli avvocati, sempre che si riferiscano a fatti specifici incidenti in senso positivo o negativo sulla professionalità, con particolare riguardo alle situazioni eventuali concrete e oggettive di esercizio non indipendente della funzione e ai comportamenti che denotino evidente mancanza di equilibrio o di preparazione giuridica. Il rapporto del capo dell'ufficio e le segnalazioni del consiglio dell'ordine degli avvocati sono trasmessi al consiglio giudiziario dal presidente della corte di appello o dal procuratore generale presso la medesima corte, titolari del potere dovere di sorveglianza, con le loro eventuali considerazioni e quindi trasmessi obbligatoriamente al Consiglio superiore della magistratura. 2. Il consiglio giudiziario può assumere informazioni su fatti specifici segnalati da suoi componenti o dai dirigenti degli uffici o dai consigli dell'ordine degli avvocati, dando tempestiva comunicazione dell'esito all'interessato, che ha diritto ad avere copia degli atti, e può procedere alla sua audizione, che è sempre disposta se il magistrato ne fa richiesta. 3. Sulla base delle acquisizioni di cui ai commi 1 e 2, il consiglio giudiziario formula un parere motivato che trasmette al Consiglio superiore della magistratura unitamente alla ulteriore documentazione acquisita e ai verbali delle audizioni. Se il consiglio giudiziario ritiene di confermare il giudizio positivo reso dal dirigente dell'ufficio nel rapporto, la motivazione del parere è redatta in modalità semplificata, anche con rinvio alle parti del rapporto integralmente condivise. 4. Il magistrato, entro dieci giorni dalla notifica del parere del consiglio giudiziario, può far pervenire al Consiglio superiore della magistratura le proprie osservazioni e chiedere di essere ascoltato personalmente. 5. Prima dell'audizione il magistrato deve essere informato della facoltà di prendere visione degli atti del procedimento e di estrarne copia. Tra l'avviso e l'audizione deve intercorrere un termine non inferiore a sessanta giorni. Il magistrato ha facoltà di depositare atti e memorie fino a sette giorni prima dell'audizione e di farsi assistere da un altro magistrato nel corso della stessa. Se questi è impedito, l'audizione può essere differita per una sola volta. 6. Il Consiglio superiore della magistratura procede alla valutazione di professionalità sulla base del parere espresso dal consiglio giudiziario e della relativa documentazione, esaminati in particolare il rapporto del capo dell'ufficio, la relazione del magistrato, le statistiche e i provvedimenti estratti a campione o spontaneamente prodotti dall'interessato, nonché sulla base dei risultati delle ispezioni ordinarie; può anche assumere ulteriori elementi di conoscenza. 7. Se ritiene di recepire il parere del consiglio giudiziario contenente la valutazione positiva, il Consiglio superiore della magistratura esprime il giudizio limitandosi a richiamare il parere stesso, senza ulteriore motivazione.

⁹ **Articolo 11 ter:** 1. Il giudizio di professionalità è "positivo" quando la valutazione risulta sufficiente in relazione a ciascuno dei parametri di cui all'articolo 11, comma 2; è "non positivo" quando la valutazione evidenzia carenze in relazione a uno o più dei medesimi parametri; è "negativo" quando la valutazione evidenzia carenze gravi in relazione a due o più dei suddetti parametri o il perdurare di carenze in uno o più dei parametri richiamati quando l'ultimo giudizio sia stato "non positivo". 2. Il giudizio positivo è articolato, sulla base dei criteri predeterminati ai sensi dell'articolo 11, comma 3, nelle ulteriori valutazioni di "discreto", "buono" o "ottimo" in relazione alla capacità del magistrato di organizzare il proprio lavoro. 3. Se il giudizio è "non positivo", il Consiglio superiore della magistratura procede a nuova valutazione di professionalità dopo un anno, acquisendo un nuovo parere del consiglio giudiziario. Se il nuovo giudizio è "positivo", il nuovo trattamento economico o l'aumento periodico di stipendio sono dovuti solo a decorrere dalla scadenza dell'anno. Nel corso dell'anno antecedente alla nuova valutazione non può essere autorizzato lo svolgimento di incarichi extragiudiziari. 4. Nel caso di cui al comma 3, se permangono carenze non gravi in relazione ad un solo parametro, al primo giudizio "non positivo" può seguire un ulteriore giudizio "non positivo". In tal caso, in aggiunta agli effetti già previsti dal comma 3, terzo periodo, il nuovo trattamento economico o l'aumento periodico di stipendio sono dovuti solo a decorrere dalla scadenza di due anni dal successivo giudizio "positivo" e, fino al decorso di due anni dalla valutazione positiva, il magistrato non può accedere a incarichi direttivi e semidirettivi né a funzioni di legittimità. Il Consiglio superiore della magistratura può disporre che il magistrato partecipi ad uno o più corsi di riqualificazione professionale in rapporto alle specifiche carenze di professionalità riscontrate e di assegnare il magistrato, previa sua audizione, a una diversa funzione nella medesima sede. 5. Se il giudizio è "negativo", il magistrato è sottoposto a nuova valutazione di professionalità dopo un biennio. Il Consiglio superiore della magistratura può disporre che il magistrato partecipi ad uno o più corsi di riqualificazione professionale in rapporto alle specifiche carenze di professionalità riscontrate; può anche assegnare il magistrato, previa sua audizione, a una diversa

§§ Parametro della “capacità”:

I.LE CAPACITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO-CAPACITA' DIRETTIVA

- L'art. 11 comma 2 lett. a) del **decreto legislativo 5 aprile 2006 n. 160** prevedeva, quanto al parametro della “capacità”, che *“la capacità, oltre che alla preparazione giuridica e al relativo grado di aggiornamento, è riferita, secondo le funzioni esercitate, al possesso delle tecniche di argomentazione e di indagine, anche in relazione all’esito degli affari delle successive fasi e nei gradi del procedimento e del giudizio ovvero alla conduzione dell’udienza da parte di chi la dirige o la presiede, all’idoneità a utilizzare, dirigere e controllare l’apporto dei collaboratori e degli ausiliari”*.
- Nella **circolare del CSM n. 20691 dell’8 ottobre 2007** si indicano, al capo V, gli indicatori della “capacità” e, tra questi, vi sono anche degli specifici indicatori della capacità intesa come **capacità organizzativa e di direzione amministrativa dell’ufficio** quale:
 1. *“l’attitudine del magistrato ad organizzare il proprio lavoro” e “le modalità di assolvimento di compiti e funzioni di direzione amministrativa dell’ufficio, con riferimento tra l’altro alla gestione delle risorse umane, all’amministrazione di mezzi e presidi strumentali”*.Nella esperienza pratica dei Consigli Giudiziari contribuiscono a delineare la *attitudine del magistrato ad organizzare il proprio lavoro* la ordinata gestione della agenda, la scansione temporale delle udienze ispirata alla celere definizione dei processi nel rispetto dei criteri di priorità di definizione, e, per i requirenti, anche l’utilizzo di corrette tecniche di indagine, nonché, quanto alla *gestione delle risorse umane, all’amministrazione di mezzi e presidi strumentali*, la sinergia con il personale amministrativo, quali i cancellieri, i tirocinanti ex art. 73, gli addetti all’UPP, e, per i magistrati requirenti, la Polizia Giudiziaria.
- L’art. 3 comma 1 lett. C) della **Legge delega del 17 giugno 2022 n. 71**, dispone che i decreti legislativi devono *prevedere che, nell’applicazione dell’art. 11 del decreto legislativo 5 aprile 2006 n. 160, il giudizio positivo sia articolato, secondo criteri predeterminati, nelle seguenti ulteriori valutazioni: “discreto”, “buono” o “ottimo” con riferimento alle capacità del magistrato di organizzare il proprio lavoro”*.

funzione nella medesima sede o escluderlo, fino alla successiva valutazione, dalla possibilità di accedere a incarichi direttivi o semidirettivi o a funzioni specifiche. Nel corso del biennio antecedente alla nuova valutazione non può essere autorizzato lo svolgimento di incarichi extragiudiziari. 6. La valutazione negativa comporta la perdita del diritto all'aumento periodico di stipendio per un biennio. Il nuovo trattamento economico eventualmente spettante è dovuto solo a seguito di giudizio positivo e con decorrenza dalla scadenza del biennio. 7. Nel caso di cui al comma 5, se risultano solo carenze non gravi in relazione ad un solo parametro, al primo giudizio "negativo" può seguire un giudizio "non positivo". In tal caso, in aggiunta agli effetti già previsti dal comma 3, terzo periodo, il nuovo trattamento economico o l'aumento periodico di stipendio sono dovuti solo a decorrere dalla scadenza di quattro anni dal successivo giudizio "positivo" e, fino al decorso di quattro anni dalla valutazione positiva, il magistrato non può accedere a incarichi direttivi e semidirettivi ovvero a funzioni di legittimità. Il Consiglio superiore della magistratura può disporre che il magistrato partecipi ad uno o più corsi di riqualificazione professionale in rapporto alle specifiche carenze di professionalità riscontrate e di assegnare il magistrato, previa sua audizione, a una diversa funzione nella medesima sede. 8. Se il Consiglio superiore della magistratura, previa audizione del magistrato, dopo un giudizio "negativo" o un giudizio "non positivo" espresso ai sensi del comma 7 esprime un nuovo giudizio "negativo", il magistrato stesso è dispensato dal servizio. 9. Le audizioni di cui ai commi 4, 5 e 7 si svolgono secondo quanto previsto dall'articolo 11-bis, comma 5.». 5. Al capo III del decreto legislativo 5 aprile 2006, n. 160, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 12: 1) al comma 5, il secondo periodo è soppresso, e dopo il primo periodo, sono aggiunti, in fine, i seguenti: «Per il conferimento delle funzioni di cui all'articolo 10, comma 6, è inoltre richiesto l'effettivo esercizio delle funzioni giudicanti o requirenti di primo o di secondo grado per almeno dieci anni. A questo fine, non si tiene conto dei periodi trascorsi fuori del ruolo organico della magistratura.»; 2) i commi 13, 15, 16 e 17 sono abrogati; 3) al comma 14, il secondo periodo è sostituito dal seguente: «Si applicano le disposizioni dell'articolo 12-bis ma il conferimento delle funzioni di legittimità, per effetto del presente comma, è possibile a condizione che il candidato abbia ottenuto dalla commissione di cui all'articolo 12-bis, comma 2, il giudizio di "ottimo".»;

- **Il decreto legislativo n. 44/2024** attribuisce, **al comma 3 lett. e) dell'art. 11** al Consiglio Superiore della Magistratura al CSM, il compito di “**disciplinare**” i criteri per articolare il giudizio positivo nelle ulteriori valutazioni di “*discreto*”, “*buono*” o “*ottimo*” con riferimento alle capacità del magistrato di organizzare il proprio lavoro.

Tale previsione si pone in piena attuazione del **criterio di delega** di cui all'art. 3 comma 1 lettera c) che introduce un autonomo criterio di valutazione di professionalità, “*la capacità di organizzare il proprio lavoro*”, e **la sua misurazione secondo un giudizio di valore**.

- **Il decreto legislativo n. 44/2024** prevede, **al comma 3 lett. d) dell'art. 11** che per l'**attitudine direttiva gli indicatori da prendere in esame sono individuati d'intesa con il Ministro della giustizia**.

La *ratio* della previsione normativa appare essere, ragionevolmente, quella di voler enucleare un nuovo criterio di valutazione della professionalità del magistrato attinente al **profilo organizzativo**, rilevante, all'evidenza, per verificare, fin dalla prima valutazione di professionalità del magistrato e quindi agli esordi della sua carriera, se il predetto abbia o meno competenze organizzative che, dal tenore normativo, devono essere quantomeno *discrete*, non essendo contemplata la sufficienza.

Inoltre, mentre attualmente in relazione all'indicatore della “*attitudine del magistrato a organizzare il proprio lavoro*” (paragrafo D.5 parere dei CG), la valutazione è sostanzialmente rimessa esclusivamente alla discrezionalità del **Dirigente** –che la deduce sulla base di indici non indicati nella attuale circolare-, l'intervento consiliare richiesto dal legislatore delegato deve ancorare, tale valutazione, a criteri i più possibili oggettivi e omogenei.

Ad oggi il Consiglio Superiore della Magistratura ha in gestazione in IV commissione la circolare.

- Appare verosimilmente estranea alla emananda circolare sulle valutazioni di professionalità la **verifica della idoneità ad esercitare funzioni direttive** (in relazione alla quale il decreto legislativo n. 44/24 ha attribuito al CSM il compito di definirne gli indicatori di intesa con il Ministero della Giustizia) in capo a quei magistrati che non sono titolari di funzioni direttive o semidirettive regolarmente conferite dall'organo di autogoverno; l'attitudine direttiva dovrà pertanto essere ragionevolmente presa in considerazione, **in sede di valutazione di professionalità**, soltanto per quei magistrati che sono già titolari di funzioni direttive o semidirettive. Riguardo all'attitudine direttiva, da valutare per i soli dirigenti titolari di funzioni direttive e semidirettive, è quindi verosimile la formulazione di un autonomo giudizio in termini di positività o meno, che non dovrebbe condizionare in alcun modo le valutazioni di competenza della V[^] commissione del CSM nelle procedure di conferimento e conferma delle funzioni direttive.
- Quanto **alle capacità organizzative** –declinate al plurale nella Legge delega 71/2023 e nel decreto legislativo n. 44/2024- i nuovi dati normativi vanno resi coerenti con l'impostazione normativa tutt'ora attuale che vede i magistrati sottoposti a periodiche valutazioni di professionalità che devono concludersi soltanto con un giudizio di professionalità “**positivo**” che si consegue quando “*la valutazione risulta sufficiente in relazione a ciascuno dei parametri di cui all'art. 11, comma 2*” e in cui sono contemplati solo eventuali ulteriori giudizi quali “non positivo” e “negativo” (*cf.* nuovo articolo 11 ter introdotto dal decreto legislativo).

Verosimilmente l'indicatore delle **capacità organizzative** –i cui indici fattuali saranno individuati dal CSM per addivenire al riguardo ad un giudizio in termini di discreto, buono ottimo- si assommerà ai ulteriori già previsti indicatori della *capacità* (che devono sussistere in termini di adeguatezza), cosicché in relazione a tale parametro il giudizio finale si declinerà nei consueti termini di positività o meno.

- Quanto alla concreta individuazione di **più indici fattuali delle capacità organizzative** del magistrato, l'utilizzo del *plurale* induce a ritenere che si tratti di un indicatore composito i cui indici attengono sia alla quantità che qualità del lavoro del magistrato sul presupposto che un magistrato può essere ritenuto un buon organizzatore se gestisce e controlla adeguatamente il proprio ruolo di affari smaltendo celermente i procedimenti di pronta definizione, rispettando i termini per il compimento dell'attività giudiziaria, partecipando e/o conducendo correttamente l'udienza e adottando provvedimenti o richieste apprezzabili qualitativamente. Si potrebbero utilizzare indici tipici delle valutazioni statistiche (*disposition time*, indici di ricambio, indici di smaltimento carichi esigibili, rispetto dei termini di deposito) e, quanto alla capacità nella conduzione o partecipazione alle udienze e alla qualità dei provvedimenti, potrebbe assumere rilievo la mancanza di criticità.

Il tutto con la auspicabile previsione di specifiche **clausole di salvaguardia** allo scopo di neutralizzare eventuali risultati statistici negativi in quegli Uffici o in quelle particolari circostanze in cui la riduzione della produttività/tempestività non dipenda da cause ascrivibili al magistrato.
- Opportuna apparrebbe la previsione di un **regime transitorio** per l'applicazione delle disposizioni della circolare in relazione alla c.d. *pagella* sulle capacità organizzative: la nuova disciplina dovrebbe applicarsi alle procedure di valutazione in relazione ai quadrienni maturati interamente dopo la data di entrata in vigore della nuova circolare sulle valutazioni di professionalità, in modo da evitare che eventuali effetti sfavorevoli delle nuove previsioni in punto di capacità organizzative possano assumere rilievo su valutazioni i cui periodi di riferimento siano maturati sotto la vigenza della precedente normativa primaria e secondaria.

2. LE GRAVI ANOMALIE CONCERNENTI L'ESITO DEGLI AFFARI NELLE SUCCESSIVE FASI E NEI SUCCESSIVI GRADI DEL PROCEDIMENTO E DEL GIUDIZIO

- L'art. 11 comma 2 lett. a) del **decreto legislativo 5 aprile 2006 n. 160** prevedeva, quanto al parametro della "**capacità**", che *"la capacità, oltre che alla preparazione giuridica e al relativo grado di aggiornamento, è riferita, secondo le funzioni esercitate, al possesso delle tecniche di argomentazione e di indagine, anche in relazione all'esito degli affari delle successive fasi e nei gradi del procedimento e del giudizio ovvero alla conduzione dell'udienza da parte di chi la dirige o la presiede, all'idoneità a utilizzare, dirigere e controllare l'apporto dei collaboratori e degli ausiliari"*.
- Nella **circolare del CSM n. 20691 dell'8 ottobre 2007** si indicano, al capo V, gli indicatori della "**capacità**" e, tra questi, 2.1' "*esito, nelle successive fasi e nei gradi del procedimento, dei provvedimenti giudiziari emessi o richiesti, relativi alla definizione di fasi procedurali o processuali o all'adozione di misure cautelari, accertato attraverso la comunicazione dei dirigenti degli uffici e da valutarsi, ove presenti caratteri di significativa anomalia, anche alla luce del rapporto esistente tra provvedimenti emessi o richiesti e provvedimenti non confermati o rigettati, rapporto da valutarsi altresì avuto riguardo alla tipologia ed alla natura degli affari trattati ed alla evoluzione giurisprudenziale"*. Il successivo capo VIII, recante i criteri di giudizio in relazione ai singoli parametri di valutazione, specifica, altresì, che il parametro della capacità è positivo quando *"non risulta che una parte significativa dei provvedimenti giudiziari emessi o richiesti, e relativi all'adozione di misure cautelari o alla definizione di fasi procedurali o processuali, ha ricevuto un esito negativo nelle successive fasi o nei gradi del procedimento, per ragioni addebitabili al magistrato in valutazione"*.

Una rilevante percentuale di rigetti delle richieste o di riforme delle decisioni -qualora ciò abbia un significativo impatto statistico rispetto al complesso degli affari del magistrato- è quindi un indice rivelatore di criticità sotto il profilo della capacità.

Il dato anomalo che assume rilievo appare essere, ad oggi, solo quello **quantitativo**.

Con riferimento a tale ultimo indicatore le fonti di conoscenza sono essenzialmente quanto dichiarato dal magistrato in valutazione, nella propria autorelazione, e quanto riferito nei rapporti informativi dai **Dirigenti** i quali, usualmente, usano espressioni tipo “*nulla di significativo da rilevare*”, oppure, nel caso di una maggiore conoscenza dell’operato concreto del magistrato in valutazione, danno conto, in termini positivi, di apprezzabili percentuali di conferma dei provvedimenti giudiziari.

Si tratta tuttavia di dati informativi forniti senza avere a disposizione banche dati dedicate o specifici strumenti di rilevazione dei dati inerenti le conferme o meno dei provvedimenti giudiziari dei magistrati in valutazione.

- L’art. 3 comma 1 lett. g) della **Legge delega del 17 giugno 2022 n. 71**, dispone che i decreti legislativi devono *prevedere che, ai fini della valutazione di cui all’articolo 11, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 5 aprile 2006, n. 160, il consiglio giudiziario acquisisca le informazioni necessarie ad accertare la sussistenza di gravi anomalie in relazione all’esito degli affari nelle fasi o nei gradi successivi del procedimento, nonché, in ogni caso, che acquisisca, a campione, i provvedimenti relativi all’esito degli affari trattati dal magistrato in valutazione nelle fasi o nei gradi successivi del procedimento e del giudizio.*

- **Il decreto legislativo n. 44/2024** prevede, al comma 3 lett. a) dell’art. 11 che *la capacità, oltre che alla preparazione giuridica e al relativo grado di aggiornamento, è riferita, secondo le funzioni esercitate, al possesso delle tecniche di argomentazione e di indagine, anche in relazione alla sussistenza di gravi anomalie concernenti l’esito degli affari nelle successive fasi e nei gradi del procedimento e del giudizio ovvero alla conduzione dell’udienza da parte di chi la dirige o la presiede, all’idoneità a utilizzare, dirigere e controllare l’apporto dei collaboratori e degli ausiliari. Possono costituire indice di grave anomalia ai fini del periodo precedente il rigetto delle richieste avanzate dal magistrato o la riforma e l’annullamento delle decisioni per abnormità, mancanza di motivazione, ignoranza o negligenza nell’applicazione della legge, travisamento manifesto del fatto, mancata valutazione di prove decisive, quando le ragioni del rigetto, della riforma o dell’annullamento sono in se stesse di particolare gravità ovvero quando il rigetto, la riforma o l’annullamento assumono carattere significativo rispetto al complesso degli affari definiti dal magistrato.*

Il legislatore delegato, approfondendo e circostanziando la previsione della legge delega che richiede –ai fini dell’accertamento della capacità del magistrato- la verifica della *sussistenza di gravi –non più “significative”- anomalie in relazione all’esito degli affari nelle fasi o nei gradi successivi del procedimento*, ha da una parte ribadito il rilievo del profilo quantitativo (incidenza anche statistica della percentuale di rigetti, riforme e annullamenti) e dall’altra ha introdotto profili qualitativi capaci di connotare le anomalie come gravi. Gli indici di questa grave anomalia sono, sia per i magistrati giudicanti che requirementi, quelli espressamente indicati dal legislatore delegato all’art. 11.

Tuttavia, a tenore del neo art. 11 la **gravità** non discenderà direttamente dalla *riforma e l’annullamento delle decisioni per abnormità, mancanza di motivazione, ignoranza o negligenza nell’applicazione della legge, travisamento manifesto del fatto, mancata valutazione di prove decisive*, ma potrà assumere rilievo qualora:

1) i rigetti, le riforme o gli annullamenti abbiano statisticamente *carattere significativo* rispetto al complesso degli affari definiti dal magistrato (profilo quantitativo), verosimilmente tenendo conto anche della comparazione statistica con altri magistrati dell’ufficio che svolgono funzioni analoghe al magistrato in valutazione ed anche dei casi in cui non imputabili al magistrato (innovazioni legislative e cambi di orientamenti giurisprudenziali di legittimità);

2) le ragioni del rigetto, della riforma o dell’annullamento siano in se stesse di *particolare gravità*, dovendo tenere verosimilmente in debito conto la definitività o meno del provvedimento rigettato,

riformato o annullato e l'avvenuto esercizio o meno di tutti i mezzi di impugnazione con eventuali pronunce di giudici di ultima istanza.

In concreto,

le criticità che dovranno essere affrontate dal CSM e prima ancora dai Consigli Giudiziari, nell'esercizio dell'autogoverno territoriale, attengono essenzialmente al coordinamento tra la nuova formulazione dell'art. 11 -che ha introdotto, quali indici di *grave anomalia*, specifiche ipotesi di riforma, annullamento e rigetto di provvedimenti e richieste che imporranno, a chi sarà chiamato a esaminare gli atti giudiziari del magistrato in valutazione, di entrare nel merito dei provvedimenti- e quanto previsto dal neo art. 11 comma 2 che, così come l'originario art. 11, prevede che **la valutazione di professionalità riferita a periodi in cui il magistrato ha svolto funzioni giudicanti o requirenti non può riguardare in alcun caso l'attività di interpretazione di norme di diritto, ne' quella di valutazione del fatto e delle prove.**

E, ancora si appalesa come assai critica la valutazione per cui anche un **solo provvedimento di rigetto di una richiesta o di riforma o di annullamento di un provvedimento del magistrato in valutazione sia da considerare "in se stesso di particolare gravità"**, e tale da comportare, solo per quello, un giudizio in termini di non adeguatezza quanto all'indicatore in oggetto riferito a tutto il quadriennio in valutazione.

In ogni caso,

una siffatta attività di accertamento di gravi anomalie o meno richiede, innanzitutto, che vengano resi disponibili, per tutte le funzioni giudiziarie, gli **applicativi ministeriali** che siano in grado di registrare lo specifico dato statistico in questione; occorre cioè che vi sia la possibilità di conoscere tutti gli esiti di tutti i provvedimenti del magistrato in valutazione, acquisendo gli eventuali atti definitivi e di conoscere tutti gli esiti di analoghe richieste o provvedimenti dei magistrati del medesimo Ufficio che svolgono funzioni analoghe.

Fino a quando ciò non sarà fattibile, come avviene nell'attualità, le segnalazioni di "*gravi anomalie*" saranno rimesse ai **Dirigenti** dei singoli Uffici che si potranno avvalere, se disponibili, di rilevazioni statistiche a livello locale (possiamo immaginare i dati relativi alle decisioni del Tribunale del Riesame sui provvedimenti dei GIP/giudici del dibattimento o alle decisioni del collegio civile sulle misure cautelari del giudice civile di prime cure) oppure formuleranno richieste istruttorie alle sezioni o uffici in cui operano i magistrati le cui pronunce costituiscono esito delle richieste o decisioni da valutare, oppure potranno limitarsi a rappresentare i dati informativi in loro possesso senza ulteriori approfondimenti.

§§§. Parametro della "laboriosità":

STANDARD DI RENDIMENTO e L'ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI DI GESTIONE

- L'art. 11 comma 2 lett. b) del **decreto legislativo del 5 aprile 2006 n. 160** prevedeva, quanto al parametro della "**laboriosità**", che "*la laboriosità è riferita alla produttività, intesa come numero e qualità degli affari trattati in rapporto alla tipologia degli uffici e alla loro condizione organizzativa e strutturale, ai tempi di smaltimento del lavoro, nonché all'eventuale attività di collaborazione svolta all'interno dell'ufficio, tenuto anche conto degli standard di rendimento individuati dal Consiglio superiore della magistratura, in relazione agli specifici settori di attività e alle specializzazioni*";
- Il **decreto legislativo del 28 marzo 2024 n. 44** prevede, **al comma 3 lett. b) dell'art. 11** che *la laboriosità è riferita alla produttività, intesa come numero e qualità degli affari trattati in rapporto alla tipologia degli uffici e alla loro condizione organizzativa e strutturale, ai tempi di smaltimento del lavoro, nonché all'eventuale attività di collaborazione svolta all'interno dell'ufficio, tenuto anche conto degli standard di rendimento individuati dal Consiglio superiore della magistratura, in relazione agli specifici settori di attività e alle*

specializzazioni, e del contributo fornito dal magistrato all'attuazione di quanto indicato nei programmi annuali di gestione redatti a norma dell'articolo 37 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

In entrambe le versioni dell'art. 11 –prima e dopo la novella- gli *standard* di rendimento costituiscono un dato di cui si deve tenere conto nella valutazione della laboriosità, la cui individuazione è rimessa al Consiglio Superiore della Magistratura che deve articularli “*secondo parametri sia quantitativi sia qualitativi, in relazione alla tipologia dell'ufficio, all'ambito territoriale e all'eventuale specializzazione*”, tenendo conto degli “*incarichi di natura obbligatoria*” eventualmente ricoperti dai magistrati.

L'intervento normativo avviene dopo che il Consiglio Superiore della Magistratura ha adottato, in data **8 novembre 2023**, una delibera in ordine agli *standard di rendimento*, provvedendo ad **una prima determinazione dello standard su base nazionale**.

Ciò è avvenuto tenendo in considerazione l'elaborazione già in atto da tempo in relazione ai *carichi esigibili*, oggetto della delibera del **25 ottobre 2023**.

Come noto, premessa la distinzione tra **standard di rendimento** e **carico esigibile**¹⁰, il Consiglio ha ritenuto che “*il carico esigibile rappresenta (dal punto di vista organizzativo) l'impegno massimo richiedibile al magistrato*” mentre “*lo standard di rendimento (che invece indica la soglia minima sotto la quale il parametro della laboriosità deve essere attentamente vagliato) deve essere necessariamente più basso del carico*”. Ha, quindi, determinato lo *standard* in un *range* che ruota attorno alla mediana del carico esigibile, stabilendo che “*lo standard di rendimento del singolo magistrato addetto per un intero anno senza esonero ad un determinato ufficio, o settore o macroarea possa essere collocato in una fascia di oscillazione che va dal - 30% della mediana del carico esigibile alla mediana dello stesso carico*”.

Con la consapevolezza che **gli standard individuati devono essere periodicamente rivisti** tenendo conto dell'evoluzione dei carichi esigibili oggetto di rideterminazione annuale sulla base dei programmi di gestione, il Consiglio, con la delibera dell'8 novembre 2023, ha avviato una **formale fase di sperimentazione** degli *standard di rendimento* al fine di arrivare alla definizione di *standard* davvero obiettivi e rappresentativi.

Il Consiglio quindi - al fine di dotare gli *standard* di “*effettiva rappresentatività delle caratteristiche del contenzioso e degli affari giudiziari affrontati dagli uffici*”- ha avviato la **fase sperimentale** con riferimento alle “*valutazioni di professionalità relative a periodi di attività (quadriennali, biennali o annuali, in base alla vigente circolare) in scadenza a far data dall'1.2.2024*”.

Va precisato che la sperimentazione e la successiva analisi riguardano i magistrati e gli uffici giudiziari per cui vengono annualmente definiti i carichi esigibili e, dunque, soltanto i **Tribunali** e le **Corti d'appello**; sono, invece, esclusi gli uffici requiranti e quelli minorili, i Tribunali di sorveglianza e la Corte di cassazione.

Il Consiglio ha precisato, nella parte finale della pagina 11 della delibera dell'8 novembre 2023, che i dati relativi allo *standard di rendimento*, raccolti tramite le 3 schede (quella redatta dal magistrato in valutazione, quella redatta dal Dirigente dell'Ufficio e infine il parere del Consiglio Giudiziario)¹¹

¹⁰ Nella delibera dell'8.11.2023, si legge che “*il carico esigibile rappresenta la “capacità di lavoro” dei magistrati che fisiologicamente consente di coniugare qualità e quantità del lavoro in un dato periodo di tempo, da individuarsi alla luce della concreta situazione dell'ufficio di appartenenza. Viene indicato dal dirigente dell'ufficio in un range determinato dal Consiglio a seguito di procedura partecipata all'interno dell'ufficio ed è parametrato sul modello di un magistrato c.d. full time equivalent. Lo standard di rendimento è invece un valore rivolto al singolo magistrato nella prospettiva di individuare la soglia minima di produttività al di sotto della quale il magistrato potrebbe presentare criticità nella valutazione del parametro della laboriosità*”

¹¹ Nella sua scheda il magistrato deve indicare se, nel suo lavoro, ha avuto l'apporto di AUPP, descrivendolo o in dicendolo in quale misura nonché se vi sono delle situazioni particolari da segnalare (es. giudice di prima nomina, ha cambiato le funzioni nel quadriennio in valutazione o lavora in territori con alta densità di criminalità organizzata o svolge funzioni promiscue o ha trattato procedimenti di particolare complessità, criticità dell'ufficio di appartenenza, altro); il **Dirigente** in aggiunta deve inserire il dato statistico relativo all'**indice di ricambio del magistrato**, relativo a ciascun anno di

che devono corredate tutte le valutazioni di professionalità dei giudicanti di primo e secondo grado, **“non avranno concreta incidenza sulla valutazione di professionalità in questione”**.

Ciò significa che gli standard di rendimento saranno, ad oggi, presi in considerazione ai fini della valutazione di professionalità soltanto dopo la loro individuazione omogenea e statisticamente validata a livello nazionale con riguardo a tutti gli uffici e a tutte le funzioni giudiziarie.

Pertanto, fino a quando non verranno definitivamente individuati e approvati gli standard di rendimento si dovrà avere riguardo –come ad oggi avviene- alla **media statistica delle definizioni** dei magistrati dell’ufficio assegnati a sezioni, gruppi di lavoro o funzioni che siano identici o omogenei a quelli di appartenenza del magistrato sottoposto a valutazione.

Quanto ai programmi di gestione¹², civili e penali, il loro riferimento, contenuto **nel neo art. 10 bis comma 2, lettera a), del d.lgs. n. 160/2006, introdotto dal decreto legislativo n. 44/2024**, (tra i documenti che vanno inseriti nel fascicolo informatico della valutazione vi sono anche “*i programmi di gestione*” oltre ai provvedimenti tabellari, organizzativi o di altro genere che individuano i compiti e le attività, giudiziarie o extragiudiziarie, svolti dal magistrato) e **nel comma 3 lett. b) del neo art. 11 novellato dal decreto legislativo n. 44/2024** (uno degli elementi di cui tenere conto nella verifica del parametro della laboriosità), costituisce una vera novità.

Nella emananda circolare sulle valutazioni di professionalità, il CSM è chiamato quindi a prevedere che i programmi di gestione siano inseriti nel **fascicolo per la valutazione** e specificare che la laboriosità del magistrato va riferita anche al **contributo fornito nell’attuazione dei programmi annuali di gestione** che diviene anch’esso uno degli indici della laboriosità.

Tutto ciò attiene, all’evidenza soltanto ai magistrati in valutazione che svolgono funzioni giudicanti (con esclusione dei Tribunali e uffici di Sorveglianza), e non i magistrati requirenti per i quali non è prevista la redazione di programmi di gestione.

Per i magistrati requirenti si dovrà, verosimilmente, avere riguardo al **contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi di riduzione della durata dei procedimenti e di rendimento dell’ufficio** fissati dalle disposizioni organizzative dell’Ufficio.

valutazione, che è calcolato come il rapporto tra le definizioni e le sopravvenienze e ha lo scopo di misurare l’efficienza di un ufficio o di un sistema giudiziario in termini di capacità di mantenere in equilibrio i flussi attraverso un numero di definizioni almeno pari alle sopravvenienze, in un dato lasso di tempo.

¹² PROGRAMMA DI GESTIONE: l’art. 37 co. 1 del D.L. n. 98/2011 convertito con l. n. 111/2011 ha previsto l’obbligo per i dirigenti degli uffici giudiziari di redigere annualmente il programma di gestione che ha lo scopo di monitorare l’attività degli uffici giudiziari giudicanti di primo e secondo grado fornendo allo stesso tempo uno strumento di supporto agli uffici stessi per rendere efficace la programmazione della loro attività. La norma prevede che il dirigente dell’ufficio giudiziario con il programma determini sia gli **obiettivi di riduzione della durata dei procedimenti concretamente raggiungibili nell’anno in corso**, sia gli **obiettivi di rendimento dell’ufficio, con l’indicazione, per ciascuna sezione o, in mancanza, per ciascun magistrato, dei risultati attesi sulla base dell’accertamento dei dati relativi al quadriennio precedente** e di quanto indicato nel programma di cui all’articolo 4 del decreto legislativo 25 luglio 2006, n. 240, e, comunque, **nei limiti dei carichi esigibili di lavoro individuati dai competenti organi di autogoverno**, nonché l’ordine di priorità nella trattazione dei procedimenti pendenti, individuati secondo criteri oggettivi ed omogenei che tengano conto della durata della causa, anche con riferimento agli eventuali gradi di giudizio precedenti nonché della natura e del valore della stessa. Dal 2011 diverse circolari del CSM, disponibili on line, hanno fornito indicazioni agli uffici sulle modalità di predisposizione di tale documento organizzativo che deve essere depositato entro il 31 gennaio di ogni anno.