

Progetto CSM — la dirigenza giudiziaria*Per ogni problema, una soluzione tecnica — tavole sinottiche*

Dieci proposte in uno schema. Ogni scheda è strutturata così: 1) argomento — 2) individuazione del problema, con menzione del testo vigente del Testo Unico — 3) riformulazione della proposta. Il filo è unico: vincolare la discrezionalità del CSM con *valori ponderali predeterminati*, ancorare la scelta ai risultati e renderla pubblica. Le proposte sono attuabili dal Consiglio tramite modifica del Testo Unico (autovincolo). Il dettaglio, con il testo a fronte integrale, è nei dossier allegati.

1) ARGOMENTO	TD1 — Valori ponderali e calcolo del punteggio Nuovo art. 14-ter; coord. artt. 4, 5, 25, 30, 61. [T.U.]
2) PROBLEMA	Il T.U. pesa solo in modo qualitativo e ordinale (indicatori principali e sussidiari; esperienze «di rilievo decrescente»), ma non fissa alcun valore ponderale numerico: il peso di ciascun parametro è di fatto rimesso alla singola delibera. È la discrezionalità non governata, radice dell'arbitrio e del contenzioso. <i>Testo vigente: gli artt. 18, 20, 21-24 valutano le esperienze «di rilievo decrescente secondo l'ordine di elencazione, ma tutte da considerare ai fini di un giudizio complessivo e unitario», senza pesi.</i>
3) RIFORMULAZIONE	Nuovo art. 14-ter: a ciascun parametro (merito, attitudini, anzianità) e a ciascun indicatore è attribuito dalla tabella allegata un valore ponderale predeterminato, in punti su base cento, differenziato per tipologia di ufficio; pesi e metodo di calcolo sono fissati con delibera generale e pubblicati prima del bando; il Consiglio può discostarsene, per la singola procedura, solo con motivazione espressa delle ragioni oggettive; la proposta indica il punteggio di ciascun candidato. I pesi orientano e governano l'esito quando i profili sono nettamente distanti; nella banda di equivalenza resta un giudizio comparativo motivato (così il vincolo orienta, non azzerà, la scelta). Nessun elemento è computato più di una volta.

1) ARGOMENTO	TD2 — Il merito come giudizio autonomo, non «fotocopia» Artt. 6, 9, 47, 51. [T.U.]
2) PROBLEMA	Nel rapporto e nel parere il merito è «sostituito da un richiamo» all'ultima valutazione di professionalità, appiattita nella prassi: entra nella comparazione come dato di richiamo, non come giudizio autonomo e misurato. <i>Testo vigente: «la valutazione relativa al merito è sostituita da un richiamo alla corrispondente valutazione [...] per il conseguimento della valutazione di professionalità» (artt. 47 c. 2, 51 c. 3).</i>
3) RIFORMULAZIONE	Per i posti direttivi il merito è autonomamente valutato sulla qualità del percorso professionale e sui risultati conseguiti negli uffici già diretti — non sul numero né sull'anzianità delle valutazioni — sulla base del fascicolo (art. 10-bis d.lgs. 160/2006) e dei prospetti statistici comparati; è ridotta la clausola di mero richiamo.

1) ARGOMENTO	TD3 — Attitudini: qualità e valore aggiunto, non volume né titolo Artt. 11 e 12 lett. a; nuovo art. 12 c. 1-bis. [T.U.]
2) PROBLEMA	Gli indicatori premiano l'aver ricoperto una funzione e il risultato in valore assoluto. Ma il volume non misura il capo: dipende da fattori che egli non governa (produttività dei singoli, scoperture, dotazione di ufficio per il processo e magistratura onoraria, flusso delle sopravvenienze). <i>Testo vigente: «i risultati quantitativi e qualitativi dell'attività giudiziaria svolta» (art. 11 c. 1 lett. a), senza rapporto alle risorse.</i>
3) RIFORMULAZIONE	I risultati sono valutati non in valore assoluto ma in rapporto ai carichi esigibili determinati dal Consiglio e alle risorse effettivamente disponibili (al netto di scoperture, applicazioni, esoneri, congedi e fuori ruolo), al grado di conseguimento degli obiettivi dei programmi di gestione, al miglioramento degli indici rispetto all'atto dell'assunzione, agli esiti delle ispezioni e alle buone prassi validate.

	Le impugnazioni rilevano solo in forma aggregata e per tendenza, mai come giudizio sul merito delle singole decisioni; le scoperture non producono mai valutazione negativa. Sono misure di performance dell'ufficio normalizzate per risorse, servienti al giudizio, mai graduatoria automatica.
--	---

1) ARGOMENTO	TD4 — Il fuori ruolo pesa meno dell'esperienza reale Art. 29 c. 5 (riscritto) e nuovo c. 5-bis. [T.U.]
2) PROBLEMA	Il fuori ruolo e gli incarichi apicali ministeriali valgono come indicatore attitudinale principale: un'esperienza extra-giudiziaria può così valere quanto — o più di — chi ha diretto realmente un ufficio. È illogico e contrario alla ratio della riforma. <i>Testo vigente: «assumono valenza di indicatore attitudinale principale [...] il ruolo di consigliere del CSM; gli incarichi apicali presso il Ministero [...]» (art. 29 c. 5).</i>
3) RIFORMULAZIONE	Le esperienze fuori ruolo concorrono in posizione di rilievo strettamente inferiore rispetto all'esperienza direttiva e semidirettiva reale e alle collaborazioni dell'art. 13 c. 1, e solo se hanno prodotto competenze comprovate da risultati concreti; in difetto retrocedono tra i sussidiari (art. 25 lett. b) e non possono mai, da sole, scavalcare chi ha diretto un ufficio. La delega Cartabia (art. 2 c. 1 lett. e, l. 71/2022) impone anzi di non valorizzare il lavoro non giudiziario svolto fuori ruolo: la subordinazione è a fortiori doverosa.

1) ARGOMENTO	TD5 — L'anzianità: ruolo esplicito e residuale Artt. 8 e 30, coordinati con l'art. 14-ter. [T.U.]
2) PROBLEMA	L'anzianità è formalmente residuale, ma le soglie di durata «dei sei anni» disseminate negli indicatori la reintroducono in modo non dichiarato; la residualità pura, insieme, alimenta la discrezionalità. <i>Testo vigente: «Il parametro dell'anzianità rileva in via residuale» (art. 8 c. 2); spareggio «in caso di sostanziale equivalenza» (art. 30).</i>
3) RIFORMULAZIONE	L'anzianità opera solo come criterio di preferenza entro la banda di equivalenza, all'esito della ponderazione del merito e delle attitudini (art. 14-ter). Le soglie di durata previste dagli indicatori operano come indici di consolidamento della professionalità nella funzione, non quale criterio di anzianità.

1) ARGOMENTO	TD6 — Il progetto organizzativo come prova valutabile Art. 27 (riscritto) e nuovo art. 27-bis; coord. artt. 4, 25, 35, 43. [T.U.]
2) PROBLEMA	Il progetto organizzativo si deposita solo per gli uffici direttivi, a pena di inammissibilità, ma è trattato come semplice fonte di conoscenza e collocato tra gli indicatori sussidiari: pesa pochissimo, non è scrutinato come componente a sé, senza valore ponderale né criteri tipizzati. È l'unico elemento prospettico della procedura, oggi sprecato. <i>Testo vigente: la «qualità delle proposte organizzative» figura tra gli indicatori sussidiari (art. 25 lett. a).</i>
3) RIFORMULAZIONE	Il progetto diventa componente autonoma del parametro delle attitudini, con valore ponderale predeterminato e pubblicato, significativo ma non prevalente e con clausola-tetto anti-ribaltamento rispetto alle esperienze reali. È valutato in modo sostanziale dalla Quinta Commissione su criteri tipizzati (lettura dei flussi e dei dati; padronanza dell'ordinamento; fattibilità; innovazione). Lo scrutinio ha una prima battuta anonima, priva di soglia e di effetto selettivo autonomo (così resta «titolo» e non «esame»), seguita dal giudizio comparativo nominativo; l'audizione (art. 43) diventa colloquio strutturato e omogeneo sul progetto, verbalizzato, senza voto. Il progetto è redatto su una base-dati d'ufficio standardizzata.

1) ARGOMENTO	TD7 — La conferma quadriennale ancorata ai risultati Artt. 64-65, 78 e 87. [T.U.]
2) PROBLEMA	La conferma valuta la capacità organizzativa senza soglie oggettive di risultato ed è ad esito positivo pressoché automatico; il conferimento di altro incarico vale come valutazione positiva implicita. <i>Testo vigente: la capacità organizzativa è verificata sui «risultati conseguiti [...] tenuto conto della relativa dimensione e delle risorse» (art. 65 c. 1), senza obiettivi.</i>

3) RIFORMULAZIONE	La capacità organizzativa è verificata sul grado di raggiungimento degli obiettivi dei programmi di gestione e sul rispetto dei carichi esigibili determinati dal Consiglio, con indicazione dei dati in delibera; lo scostamento non giustificato è elemento di valutazione negativa. Sono tipizzati i casi di non conferma.
-------------------	---

1) ARGOMENTO	TD8 — Legittimazione: divieto di reiterazione dopo la conferma Art. 33, in relazione agli artt. 45-46 d.lgs. 160/2006. [T.U. (ricognitivo)]
2) PROBLEMA	Il T.U. non esplicita il «consumo» della legittimazione nella stessa sede: chi è già stato confermato in un ufficio direttivo può esservi ricollocato, contro la temporaneità di legge. <i>Testo vigente: «La legittimazione ai tramutamenti è disciplinata dall'articolo 194 [...]» (art. 33 c. 1); nulla sul consumo dopo la conferma.</i>
3) RIFORMULAZIONE	Il magistrato che ha ottenuto la conferma quadriennale nell'incarico direttivo o semidirettivo, ai sensi degli artt. 45 e 46 del d.lgs. 160/2006, non è legittimato a presentare domanda per il medesimo ufficio: la relativa legittimazione si intende consumata. È codifica ricognitiva di un principio già affermato dal giudice amministrativo; per la massima certezza la sede è la legge.

1) ARGOMENTO	TD9 — Trasparenza: registro pubblico dei criteri e dei pesi Artt. 4, 45, 47, 61. [T.U.]
2) PROBLEMA	I dati statistici comparati e la griglia dei criteri e dei pesi effettivamente applicati non sono resi pubblici unitamente alla delibera di nomina: la comparazione resta poco leggibile ex post, ciò che alimenta il contenzioso e la percezione di scarsa trasparenza. <i>Testo vigente: il T.U. rende pubblici gli atti del procedimento (art. 4) ma non i dati comparati né i pesi applicati con la delibera.</i>
3) RIFORMULAZIONE	Unitamente alla delibera di conferimento sono resi pubblici i dati degli uffici e dei candidati utilizzati per la comparazione e la ponderazione dei criteri applicati; il Consiglio tiene un registro pubblico e cronologico dei criteri e dei pesi. Indicatori, metodo di calcolo e pesi sono pubblicati sul sito prima della pubblicazione della vacanza e restano vigenti fino a motivata modifica.