

ASTRID

Gruppo di lavoro sulla Riforma dell'Ordinamento Giudiziario

Sottogruppo n. 4 (Le funzioni dei magistrati) - Maccora, Zan, Carcano

- abolire l'attuale sistema delle qualifiche, che non ha più corrispondenza nella realtà, ma mantenere un sistema che sganci la progressione economica da quella delle funzioni; solo in questo modo si può stimolare la permanenza di magistrati esperti e specializzati nelle funzioni di primo grado; i cittadini hanno diritto ad un magistrato che fin dall'inizio del procedimento sia in grado di affrontare la domanda di giustizia, qualunque sia il settore coinvolto, civile o penale, cautelare o di merito, senza dover attendere un giudice di secondo grado o magari di legittimità eventualmente migliore. Per questa ragione, nell'interesse del servizio giustizia, deve essere respinto ogni sistema che incentivi in modo generale ed indifferenziato una corsa verso le funzioni di appello e di legittimità;
- La progressione economica avviene per scatti triennali ed è condizionata dal superamento di una valutazione di professionalità. Se la valutazione è negativa blocca l'aumento retributivo e può essere ripetuta una sola volta.
- Anche per i posti di magistrati al ministero si prepara una rosa di candidati con specifiche competenze (informatiche, statistiche, legislative, linguistiche, organizzative) all'interno delle quali sceglie il ministro;
- tutti i posti (appello, cassazione, presidente di sezione, presidente di tribunale, referente per l'informatica, n comitato scientifico, etc.) sono messi a concorso (valutazione comparativa) tra tutti coloro che hanno conseguito l'abilitazione indicando per ciascun posto le competenze distintive ed aggiuntive previste per quel posto nonché i percorsi formativi presso la scuola indispensabile per poter presentare la domanda;
- tutte le funzioni sono a termine (circa 10 anni) e sarebbe opportuno prevedere per tutti il rientro in primo grado, per un periodo di almeno cinque anni onde favorire la qualificazione del primo grado attraverso il sistematico confronto tra giudici nuovi non ancora abilitati e professionisti di più ampia esperienza;
- momenti di verifica della professionalità non troppo distanziati (ad esempio ogni 4/5 anni) ed estesi lungo tutto l'arco dell'attività, per stimolare il magistrato a mantenere standard medi di professionalità e nel contempo alimentare un curriculum più reale ed aderente all'effettivo profilo

professionale, acquisendo dati ed informazioni che consentiranno un più adeguato giudizio in occasione di specifiche valutazioni;

- criteri di valutazione idonei a fornire un quadro reale delle attitudini, delle capacità e dell'impegno del magistrato (con indicatori affidabili sulla qualità e quantità del lavoro giudiziario) visto come singolo e come soggetto inserito in una realtà più complessa, con conseguenti vagli professionali più approfonditi e rigorosi nel passaggio da una funzione ad un'altra (e non solo tra giudicate e requirente e viceversa) perché raramente può esservi un magistrato veramente adatto e capace in tutti i campi della possibile attività professionale;
- una costante formazione professionale, obbligatoria in occasione della riconversione ad altra funzione;
- per ciascun "posto" a concorso vanno individuati a priori i criteri di preferenza in termini di competenze acquisite o attraverso l'esperienza personale o attraverso apposita formazione
- una analisi delle capacità organizzative e della attitudine agli incarichi direttivi, come elemento costante della valutazione periodica, da riprendere ed approfondire in occasione della valutazione specifica richiesta per il conferimento di un incarico direttivo, nella prospettiva ormai acquisita della temporaneità delle funzioni direttive;
- fonti e modalità di conoscenza migliorate ed ampliate, con soluzioni normative che consentano l'ingresso, tra gli atti che gli organi di autogoverno devono valutare, di contributi conoscitivi (elementi e non valutazioni) provenienti da organi istituzionali, quali ad esempio il Consiglio degli Ordini degli Avvocati, apprestando ovviamente una disciplina di garanzia per il magistrato interessato;
- rimedi ed interventi appropriati in caso di riscontrata inadeguatezza professionale del magistrato valutato, di diversa entità, con ripercussioni anche sulla progressione economica
- mantenere la competenza relativa alla nomina alle diverse funzioni in capo al Consiglio Superiore della Magistratura ed ai Consigli Giudiziari, per assicurare l'indipendenza della magistratura;
- é opportuno ipotizzare a livello di CSM una commissione ristretta che definisca le linee guida dei percorsi e delle metodologie di valutazione, sviluppi il monitoraggio dei processi di valutazione, predisponga una sorta di valutazione dei valutatori.

- verifica che mira a valutare tempestivamente le situazioni professionali critiche – nel cui ambito deve ricomprendersi l’inadeguatezza professionale, un grave deficit di produttività, ritardi nel compimento di atti d’ufficio, magistrati che anche per cause fisiche o psichiche sono divenuti inidonei alle funzioni – situazioni che non devono trovare soluzione nell’ambito della procedura disciplinare, ma che richiedono un percorso del tutto nuovo che si snoda attraverso i punti di seguito indicati:
 - a)* attribuzione ad una pluralità di soggetti qualificati del potere dovere di segnalazione (1/3 dei membri del CG nella prospettiva allargata di composizione degli stessi, 1/3 dei componenti del CSM, il dirigente dell’ufficio);
 - b)* tempi ristretti per l’accertamento della situazione di criticità segnalata - da tre a sei mesi - con l’istruttoria affidata al Consiglio Giudiziario che, in caso di riscontrata situazione di criticità, dovrà provvedere a formulare una proposta da trasmettere al CSM per i provvedimenti conseguenti;
 - c)* l’assunzione di una decisione finale del CSM in relazione alla gravità di quanto accertato che può sfociare nella previsione di corsi obbligatori di aggiornamento, nel recupero dell’arretrato in un tempo stabilito, nel richiamo, nel blocco temporaneo della progressione economica, nella assegnazione a funzione amministrative, fino alla dispensa dal servizio;
- **Scelta dei dirigenti** nell’ambito di una generale temporaneità degli incarichi occorre ridurre fortemente il peso ed il valore specifico da attribuire alla anzianità, che dovrebbe trasformarsi da criterio di valutazione unicamente a criterio di legittimazione per concorrere a determinati posti direttivi (in questo senso potremmo riflettere sulla proposta Zan che prevede una valutazione complessiva dopo circa 12 anni quale preliminare valutazione di idoneità a concorrere a tutti i posti dell’organigramma della magistratura).
- **procedura di revoca dei dirigenti che si rilevano inadeguati:** procedura di accertamento tempestivo per le valutazioni di criticità nello svolgimento della attività direttiva deve essere prevista per pervenire alla revoca dei dirigenti dimostratisi in concreto del tutto inadeguati. Anche in tale procedura garantita, che segue il percorso procedurale sopra indicato, occorre prevedere un potere di attivazione affidato ad una pluralità di soggetti istituzionali, con maggioranze qualificate diverse (2/3 dei componenti dei Consigli Giudiziari in composizione allargata - 2/3 dei componenti del CSM- l’intero organico dei magistrati dell’ufficio - o negli uffici di grandissime dimensioni 2/3 dei magistrati).

Opzione da approfondire e da discutere in Commissione

- attribuzione delle valutazioni di professionalità al Consiglio Giudiziario integrato anche da competenze esterne da effettuata sulla base di una scheda di valutazione che tenga conto, in modo ponderato, delle diverse sfumature della professionalità distinte per “mestiere”: impegno e produttività, qualità del prodotto, formazione, attività pubblicistica, addestramento uditori, etc.;
- dopo 9 (12) anni tutti i magistrati sono sottoposti ad una valutazione di piena idoneità a livello nazionale che, se superata, rappresenta una sorta di abilitazione che consente l’accesso a tutti i “posti” previsti dall’organigramma della magistratura;
- la produttività rappresenta una delle componenti di maggior peso nella “scheda di valutazione” e va interpretata in termini quali-quantitativi con stretto riferimento a quanto prodotto dai singoli magistrati rispetto alla media ed agli standard di produttività dei mestieri omogenei. Quantità dei provvedimenti (non solo sentenze ma altri e più ricchi indicatori), analisi a campione dei provvedimenti, valutazione del Consiglio giudiziario, valutazione degli “utenti”;
- valutazioni sistematicamente positive con punteggi ottimi su tutte le voci della scheda per tutti i magistrati comportano il rifacimento della valutazione da parte di una nuova commissione;
- la scheda di valutazione diventa strumento fondamentale di riferimento tanto per quanto riguarda le singole voci che il peso rispettivo delle stesse. Deve essere costruita cercando il più ampio consenso e deve essere conosciuta a priori da tutti i magistrati (modello francese)

Vi sono molte perplessità sulla c.d. scheda di valutazione costruita sul modello francese che da quanto mi risulta è una scheda molto schematica proveniente essenzialmente dal dirigente dell’ufficio.

In realtà il pregio delle valutazioni come descritte nelle proposta ANM è di ampliare le fonti di conoscenza e non di restringerle e più che di cristallizzare valutazioni di acquisire un patrimonio di conoscenze da utilizzare in occasione di valutazioni specifiche.