

# Valutazioni e funzioni

*di Domenico Carcano e Ezia Maccora*

*Il presente testo costituisce il capitolo V del paper di ASTRID “Per un nuovo ordinamento giudiziario”, in corso di redazione finale.*

## **1. La disciplina precedente e gli adattamenti dopo l'entrata in vigore della Costituzione.**

La legge sull'ordinamento giudiziario (r.d. del 1941 n.12), ancor prima della Costituzione, configurava la carriera del magistrato a struttura piramidale dal grado meno elevato a quello più elevato. Il percorso per l'attribuzione dei gradi prevedeva concorsi ed esami: esame pratico per aggiunto giudiziario e concorsi, per esami e titoli o per soli titoli, e scrutini per l'attribuzione del grado d'appello e quello di magistrato di cassazione. La carriera meritocratica e gerarchica dell'organizzazione giudiziaria, al pari di ogni apparato burocratico, oltre a distinguere il magistrato per gradi, collegava a questi i miglioramenti stipendiali.

Una volta entrata in vigore la Costituzione, la VII disposizione transitoria imponeva una “nuova legge sull'ordinamento giudiziario in conformità con la Costituzione” con la quale era in indubbio contrasto un'organizzazione gerarchica dell'ordine giudiziario

L'adeguamento ai principi costituzionali è stato graduale e frammentario: la legge n. 392 del 1951 ha abolito i gradi interni dell'organizzazione giudiziaria; la legge n. 1 del 1963 ha cancellato il concorso per titoli; la legge n. 570 del 1966 ha abolito le promozioni alla qualifica di appello a seguito di scrutinio e il concorso per esami; la legge n. 357 del 1970 ha eliminato l'esame pratico per aggiunto giudiziario; la legge n. 831 del 1973 ha esteso il sistema della nomina a ruoli aperti anche al conferimento delle funzioni di magistrato di cassazione e di idoneità all'esercizio delle funzioni direttive superiori; la legge n. 97 del 1979 è intervenuta sulla nomina alla qualifica di magistrato di tribunale; il d.l. n. 306 del 1992, conv. con legge n. 356 del 1992, ha introdotto il principio della c.d. “reversibilità delle funzioni” e cioè la facoltà per il magistrato con funzioni di legittimità di essere destinato, a domanda, ad un ufficio con funzioni d'appello o di primo grado.

Il sistema prefigurato aboliva i gradi e realizzava una progressione nelle qualifiche cui si collegavano gli aumenti stipendiali: l'uditore giudiziario veniva nominato dal Consiglio superiore, dopo due anni e previo parere del consiglio giudiziario competente, magistrato di tribunale; dopo tredici dal decreto di nomina, e cioè dopo undici anni nella qualifica, gli era attribuita, all'esito di valutazione del Csm su parere del consiglio giudiziario competente territorialmente, la qualifica di

magistrato di appello; dopo ulteriori sette anni l' idoneità alla nomina di magistrato di cassazione e dopo altri otto l' idoneità all' esercizio delle funzioni direttive superiori.

Tale sistema c.d. "a ruolo aperto", non prevede corrispondenza tra qualifica e funzioni; in tal modo la qualifica, attribuita indipendentemente dalle funzioni ad essa corrispondenti e dalla vacanza di organico, è soltanto requisito per la nomina alle funzioni, requirenti e giudicanti, d' appello o di legittimità, mentre l' effetto immediato è la progressione economica.

Il Csm conferisce le funzioni d' appello o di legittimità - giudicanti o requirenti -, nel rispetto di regole dettate con proprie circolari orientate a verificare il merito e le attitudini, in considerazione dell' anzianità, limitandosi le norme di legge a indicare soltanto i criteri direttivi. In La valutazione comparativa delle domande degli interessati, in base ai predetti parametri, è svolta tenendo conto del parere del Consiglio giudiziario, delle relazioni dei capi degli uffici, degli atti presenti nel fascicolo personale e dell' autorelazione.

I trasferimenti da una sede all' altra o da funzioni requirenti o giudicanti e viceversa sono disposti, a domanda dell' interessato, dal Csm in base agli stessi criteri.

L' art. 190, comma 2, dell' ordinamento giudiziario prevedeva maggiore rigore nelle verifiche delle attitudini per l' assegnazione a funzioni requirenti e per il trasferimento da queste a quelle giudicanti e viceversa. Il Consiglio superiore della magistratura, infatti, poteva disporre il passaggio dalle funzioni requirenti alle giudicanti e viceversa, "[...] *solo* quando [ ...], previo parere del consiglio giudiziario, abbia accertato la sussistenza di attitudini alla nuova funzione". Inoltre, una norma sul regolamento per il tirocinio degli uditori giudiziari, art. 14, comma 2, d.P.R. 17 luglio 1998, imponeva alla competente commissione consigliare, "anche" e non solo sulla base delle relazioni, dei pareri, dei documenti acquisiti al fascicolo dell' uditore, di accertare «[...] quali siano i settori per i quali l' uditore abbia eventualmente dimostrato maggiori attitudini [...]» e di esprimere «[...] in particolare la propria valutazione sulla sussistenza di adeguate specifiche *attitudini all' esercizio delle funzioni inquirenti*».

**2. La "carriera" professionale dopo la riforma del 2005: funzioni di merito e di legittimità.** La riforma attuata con la legge-delega n. 150 del 2005 e in via di configurazione definitiva con i decreti delegati prevede una netta ripartizione delle funzioni di merito e di legittimità. Le funzioni di merito sono quelle di primo grado e di appello, distinte nei due diversi settori "giudicante e requirente". Le funzioni di legittimità si distinguono in: funzioni giudicanti di legittimità; funzioni requirenti di legittimità; funzioni direttive giudicanti o requirenti di legittimità; funzioni direttive superiori giudicanti o requirenti di legittimità; funzioni direttive superiori apicali di legittimità.

Vi è, dunque, una rigida distinzione anche in sede di legittimità tra funzioni giudicanti e requirenti, così da costituire attuazione, al vertice della piramide ora edificata, della nuova regola di rigida separazione delle funzioni

L'accesso alle funzioni di legittimità è requisito necessario per l'esercizio delle funzioni direttive di secondo grado e, inoltre, costituisce titolo preferenziale, a parità di graduatoria, per il conferimento degli incarichi direttivi «di primo grado elevato», in tal modo completando la realizzazione di un sistema organizzato gerarchicamente e non orientato a privilegiare le idoneità specifiche richieste per ciascuna funzione.

La riforma si caratterizza per l'intento di indirizzare la Corte di cassazione verso l'esercizio di «funzioni di controllo e di conformazione dei magistrati»; valutazione questa confortata anche dalla circostanza che il primo presidente e il procuratore generale sono membri di diritto del comitato direttivo della scuola.

Le classi stipendiali configurate dalla riforma sono: *I classe*: dalla nomina ai primi sei mesi di uditorato; *II classe*: da sei mesi a due anni, uditori giudiziari senza funzioni; *III classe*: da due a cinque anni (ex qualifica di magistrato di tribunale); *IV classe*: da cinque a tredici anni (ex qualifica di magistrato di tribunale dopo cinque anni dalla nomina ad uditore giudiziario); *V classe*: da tredici a venti anni (ex qualifica di magistrato d'appello); *VI classe*: da venti a ventotto anni (ex qualifica di magistrato idoneo alle funzioni di cassazione); *VII classe*: dopo ventotto anni (ex qualifica di idoneo alle funzioni direttive superiori).

I passaggi stipendiali sono automatici e collegati alla mera anzianità per quanto riguarda la II, III e IV classe. Mentre il passaggio alla V e VI classe avviene con concorso o mediante valutazione di professionalità. Il passaggio alla VII classe avviene con valutazione di professionalità.

**2.1. La “carriera” nelle funzioni di merito.** L'ordinamento prefigura una progressione a due velocità.

La funzione di secondo grado può essere conseguita mediante concorso per soli titoli, ovvero per titoli ed esami: *a)* dopo otto anni dall'ingresso in magistratura, all'esito del concorso per titoli ed esami; *b)* dopo tredici anni dall'ingresso in magistratura, mediante concorso per titoli.

Con il concorso per titoli ed esami dopo otto anni dall'ingresso sono assegnati il 30% dei posti, mentre con il concorso per titoli è assegnato il restante 70% dei posti.

I concorsi si svolgono in ognuno dei due settori, quello della requirente e della giudicante, con modalità autonome e distinte e devono essere sempre preceduti dalla frequenza di un corso “abilitante” presso la Scuola della magistratura, che ha una validità di sette anni.

I concorsi riconoscono solo l' idoneità alle funzioni di secondo grado. Idoneità che vale soltanto per il concorso cui si partecipa e non comporta l' acquisizione di un titolo spendibile per i concorsi successivi.

La Commissione di esame trasmette l'elenco degli idonei nei due concorsi, quello per titoli e esami e l'altro per soli titoli, al Csm che, acquisito il parere del consiglio giudiziario e gli ulteriori elementi rilevanti per la valutazione, formula una "graduatoria" in base alla quale sono poi assegnati i posti.

**2.2. Le modalità di accesso alle funzioni di legittimità.** L'accesso alle funzioni di legittimità è anch'esso possibile mediante due tipi di concorso: per titoli, ovvero per titoli ed esami, scritti ed orali.

Anche qui, requisito preliminare, per entrambi i tipi di concorso, è il superamento, con esito positivo, di un corso di formazione alle funzioni di legittimità, giudicanti o requirenti, presso la Scuola superiore della magistratura, che conserva una validità di sette anni

La progressione mediante concorso per titoli é più lenta, rispetto a quella per concorso, per l'evidente riconoscimento della superiorità del metodo selettivo degli esami, che possono essere evitati qualora il magistrato vanti una determinata anzianità.

Si prevede che dopo tre anni di esercizio delle funzioni di secondo grado, il Consiglio superiore della magistratura attribuisca le funzioni di legittimità previo superamento di concorso per titoli, ovvero, dopo diciotto anni dall'ingresso in magistratura, previo concorso per titoli ed esami, scritti e orali.

Al concorso per titoli ed esami, scritti e orali, per l'attribuzione delle funzioni di legittimità possono partecipare anche i magistrati che non hanno svolto diciotto anni di servizio e che hanno esercitato per tre anni le funzioni di secondo grado

Dunque, l'accesso alle funzioni di legittimità può avvenire:

- a) mediante concorso per titoli, dopo tre anni di esercizio delle funzioni di secondo grado;
- b) mediante concorso per titoli ed esami dopo diciotto anni di anzianità dall'ingresso in magistratura, anche se non si esercitano funzioni di secondo grado ;
- c) mediante concorso per titoli ed esami, scritti e orali, al quale possono partecipare anche i magistrati che non hanno svolto diciotto anni di servizio e che hanno esercitato per tre anni le funzioni di secondo grado. .

**3. La separazione tra le funzioni giudicanti e quelle requirenti.** La riforma, nonostante sia stata abbandonata l'originaria previsione di due concorsi distinti, in realtà realizza una effettiva separazione delle carriere.

La nuova disciplina prevede che al momento della presentazione della domanda per il concorso di ingresso il candidato deve indicare se intende accedere alle funzioni giudicanti o a quelle requirenti, e tale indicazione costituisce titolo preferenziale per la scelta della sede di prima destinazione. (Nel sistema precedente alla riforma del 2005, la scelta della funzione era espressa all'esito del primo periodo di tirocinio, durante il quale il magistrato aveva avuto modo di sperimentare l'attività degli uffici giudiziari. Il vantaggio che ne derivava era che il Csm assegnava le sedi alla luce di un riscontro attitudinale fondato sulle valutazioni del periodo di tirocinio c. d. generico).

Entro il terzo anno di esercizio delle funzioni il magistrato deve effettuare una scelta definitiva e irreversibile tra funzioni giudicanti e requirenti e nel caso voglia cambiarle deve partecipare ad un concorso, per titoli con numero di posti limitati e individuati annualmente dal Csm, per l'assegnazione di posti nella diversa funzione giudicante o requirente.

**4. Le proposte per una legge di riforma dell'ordinamento giudiziario conforme a costituzione.** Le proposte di seguito formulate non hanno come riferimento la disciplina introdotta dalla legge n. 150 del 2005 che, come si è in sintesi descritto, non è emendabile, non essendo in conformità con la Costituzione, ma il sistema antecedente.

Con la premessa che anche il sistema di valutazioni della professionalità anteriore alla legge 150/2005, deve essere considerato non più adeguato, e quindi da riformare, per due prevalenti ragioni:

- a) la professionalità del magistrato, nella sua ricchezza di conoscenza tecnica, di capacità nell'esercizio delle funzioni giudiziarie e giurisdizionali, di consapevolezza del ruolo, di responsabilità professionale, non può più essere affermata per presunzioni e solo in occasione dei passaggi di qualifica troppo distanziati o di incarichi specifici.
- b) il meccanismo è insufficiente ad attuare un reale vaglio delle specifiche capacità, delle doti e delle attitudini richieste per l'esercizio delle diverse funzioni che possono essere svolte nell'arco della vita professionale dal singolo magistrato.

Le proposte di riforma sono articolate per punti, in modo da consentire una più chiara e dettagliata esposizione dei singoli interventi di riforma.

**4.1 Come strutturare le nuove valutazioni: tempi, fonti di conoscenza, parametri, legittimazione, conseguenze in caso di riscontrata inadeguatezza.** I cittadini hanno diritto a 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 e indifferenziato una corsa verso le funzioni di appello e di legittimità. Peraltro occorre abolire il sistema delle qualifiche antecedente alla legge 150/2005, che non ha più corrispondenza nella realtà, e nel contempo occorre mantenere un sistema che sganci la progressione economica da quella delle funzioni (prevedendo una progressione economica automatica condizionata esclusivamente dal superamento delle valutazioni di professionalità) dato che solo in questo modo si può stimolare la permanenza di magistrati esperti e specializzati nelle funzioni di primo grado.

1. Tempi: occorre prevedere dei momenti di verifica della professionalità non troppo distanziati (ad esempio ogni 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.

2. Contenuti della professionalità: occorre identificare e specificare i parametri considerati per verificare l'adeguatezza della professionalità delle diverse funzioni di magistrati (la competenza tecnico-giuridica, l'efficienza e la produttività, l'adeguatezza e la tempestività della risposta, il rapporto tra i mezzi utilizzati e i risultati raggiunti, la capacità di lavoro di gruppo, la capacità di autorganizzazione e di utilizzo delle risorse materiali ed umane, la valutazione del carico di lavoro del singolo magistrato in rapporto al carico di lavoro complessivo dell'ufficio di appartenenza, la capacità di rapportarsi alla complessità delle relazioni interpersonale che la funzione svolta richieda). Solo sulla base di parametri ben definiti sarà possibile accertare le capacità del singolo magistrato, inserendo il livello individuale della professionalità del magistrato nell'ambito di una verifica complessiva del funzionamento dell'ufficio ove il singolo esercita le sue funzioni.

Ciò rappresenta una modalità utile a rendere la valutazione maggiormente aderente alle concrete modalità di svolgimento dell'attività giudiziaria oggetto di valutazione, con una magistratura costruita in orizzontale, in cui tutti sono partecipi del prodotto finale e non la piramide verticistica da ultimo proposta con la legge 150 del 2005 che oltre a non garantire risultati soddisfacenti di fatto deresponsabilizza il singolo e conseguentemente impedisce la crescita culturale della magistratura nel suo complesso.

Occorre quindi definire parametri 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), 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. In questa prospettiva anche l'analisi delle capacità organizzative e della attitudine agli incarichi direttivi deve divenire 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. In tal senso occorre ridurre fortemente il peso e il valore specifico da attribuire alla anzianità, che dovrebbe trasformarsi da criterio di valutazione in criterio di legittimazione per concorrere a determinati posti direttivi e in tal senso si può prevedere una valutazione intermedia dopo quindici anni quale preliminare valutazione di idoneità per l'assegnazione, oltre che di funzioni d'appello, di funzioni direttive a esse equiparate e, poi, una valutazione finale di idoneità dopo venti anni per il conferimento, oltre che di funzioni di legittimità, di funzioni direttive a esse equiparate.

3. Le fonti e le modalità di conoscenza devono essere migliorate e ampliate: occorre stabilire da dove e come attingere le informazioni utili da far confluire nella procedura di valutazione.

L'importanza del momento acquisitivo individua uno dei difetti del sistema di progressione in carriera antecedente alla riforma del 2005, soprattutto perché le prassi applicative hanno visto la prevalenza di documenti valutativi che si alimentavano reciprocamente.

La strada da percorrere è invece quella di valorizzare le fonti e gli strumenti diretti all'acquisizione di elementi fattuali di conoscenza, riservando ai Consigli Giudiziari ed al Csm il compito di esprimere valutazioni sui dati concreti ed attendibili acquisiti.

Occorrerà pervenire ad un afflusso di dati, fatti e comportamenti in grado di radiografare la professionalità del magistrato: rapporti dei dirigenti degli uffici, statistiche comparate rinnovate e precisate, acquisizione di provvedimenti a campione, documentazione delle esperienze organizzative svolte, fatti rilevanti penalmente e disciplinarmente.

In questo contesto una particolare attenzione dovrà essere riservata alla verifica di produttività, nel cui ambito occorre introdurre sistemi di rilevamento che facciano riferimento: al carico di lavoro degli uffici, alla loro dimensione qualitativa, alla produttività degli uffici, alla produttività dei singoli magistrati addetti.

E' imprescindibile avere indicatori sulla qualità e quantità del lavoro giudiziario che, oltre a tenere in considerazione il dato della struttura dell'ufficio in cui il magistrato sottoposto a parere è inserito (indispensabile con le dimensioni raggiunte dagli uffici dopo la riforma del giudice unico), considerino: le differenti funzioni svolte dal magistrato, i diversi ambiti territoriali, le diverse condizioni in cui i magistrati svolgono il proprio lavoro (mezzi materiali e personali), elementi che complessivamente considerati consentono di fornire una molteplicità di dati di valutazione, tutti indispensabili per pervenire ad un profilo professionale del magistrato non astratto ma concreto e soprattutto rapportato all'attività svolta ed al servizio reso.

Ed in tale nuovo contesto, così come per i parametri in cui si è indicata la necessità di non limitarsi al magistrato come soggetto singolo ma come soggetto inserito nel contesto in cui opera, anche sul versante delle fonti di conoscenza non appare più opportuno fermarsi a fonti che provengono esclusivamente dalla magistratura. L'esercizio della giurisdizione coinvolge anche altri soggetti, ed allora occorre riflettere su soluzioni normative che consentano l'ingresso, tra gli atti che il Consiglio giudiziario deve valutare ai fini della progressione in carriera dei magistrati, dei contributi conoscitivi (elementi e non valutazioni) provenienti da organi istituzionali, quali il Consiglio dell'ordine degli avvocati, apprestando ovviamente una disciplina di garanzia per il magistrato interessato.

4. Tutte le funzioni o gli incarichi (appello, cassazione, presidente di sezione, presidente di tribunale, referente per l'informatica, componente del comitato scientifico, etc.) devono essere messi a concorso (valutazione comparativa) tra tutti coloro che hanno conseguito la legittimazione, indicando per ciascun posto le competenze distintive ed aggiuntive previste per l'incarico specifico bandito nonché i percorsi formativi presso la scuola indispensabili per poter presentare la domanda. Anche per i posti che i magistrati ricoprono al ministero occorre prevedere una rosa di candidati con specifiche competenze (informatiche, statistiche, legislative, linguistiche, organizzative) all'interno delle quali il ministro può effettuare la scelta. Per ciascun "posto" a concorso vanno individuati da parte del Csm a priori i criteri di preferenza in termini di competenze acquisite o attraverso l'esperienza personale e professionalità o attraverso apposita formazione.

5. Occorre prevedere la temporaneità (circa 10 anni) di tutte le funzioni e, se compatibile con una fisiologica gestione della mobilità, un 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.

6. Nell'arco della vita professionale occorre prevedere una costante formazione professionale, nei suoi due diversi momenti, iniziale e permanente, e comunque obbligatoria in occasione della riconversione ad altra funzione, realizzata attraverso una scuola della magistratura per raggiungere l'obiettivo primario di assicurare il livello medio di preparazione di ciascun magistrato come realizzazione di quella eguaglianza delle funzioni che le elevi orizzontalmente non per il mero interesse di carriera, bensì per rendere la giurisdizione caratterizzata in ogni suo aspetto da quella dignità che la Costituzione le assegna.



7. In attuazione delle sentenze costituzionali del 10 maggio 1982, n. 86 e 87, occorre prevedere che le funzioni di legittimità, per essere distinte in Costituzione da quelle di merito, siano conferite non solo in base al criterio di anzianità, bensì mediante l'accertata sussistenza di specifiche attitudini. In tal senso, l'istituzione di una Commissione consigliere speciale, che abbia il compito di accertare le attitudini e di riferire al Consiglio l'esito delle proprie verifiche, appare un equilibrato strumento di attuazione delle oramai dimenticate sentenze costituzionali e della distinzione delle funzioni che deve governare la magistratura. La Commissione speciale, costituita da esperti nominati dal Consiglio superiore, avrà il compito di accertare le specifiche attitudini del magistrato ad esercitare le funzioni di legittimità mentre al Consiglio superiore spetterà di esprimere la definitiva decisione sul conferimento delle funzioni, nel rispetto della norma costituzionale.

8. Gli interventi da prevedere in caso di riscontrata inadeguatezza professionale del magistrato valutato devono essere di diversa entità, con ripercussioni anche sulla progressione economica nelle ipotesi più gravi, attuati con due distinte procedure di accertamento.

La prima che possiamo definire fisiologica, già illustrata, connessa ai tempi delle ordinarie verifiche quinquennali e con conseguenze di diversa entità (previsione di corsi di aggiornamento e formazione, recupero dell'arretrato o deposito di provvedimenti introitati entro un termine stabilito, mutamento delle funzioni esercitate o divieto di tramutamento in caso di assenza di idoneità specifica, segnalazioni ai titolari dell'azione disciplinare, inizio di una procedura di trasferimento d'ufficio ex art 2 della legge sulle guarentigie, divieto di conferimento di incarichi direttivi o semidirettivi, ripercussioni sulla progressione economica diversamente modulati qualora il giudizio sia negativo, e siano già stati inutilmente esperiti altre forme di richiami).

Non è infatti più sufficiente invocare maggior rigore da parte dell'organo di autogoverno deputato a tale compito: l'inadeguatezza delle conseguenze fino ad oggi previste per i giudizi di inidoneità richiede un forte mutamento anche strutturale del principio di attuazione della selezione "in negativo", che è stato e rimane ancor oggi il principio che più si adatta alle peculiarità della magistratura, ma che deve prevedere specifiche conseguenze, anche a livello di trattamento economico, in caso di riscontrata inadeguatezza professionale del magistrato.

La seconda procedura mira invece 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, sopravvenuta inidoneità alle funzioni per cause fisiche o psichiche, situazioni che non devono trovare soluzione nell'ambito della procedura disciplinare, ma che richiedono un percorso nuovo e tempestivo che si snoda attraverso: l'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); 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; 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 amministrativa, fino alla dispensa dal servizio.

Analogamente deve prevedersi una procedura urgente da attivare in caso di revoca dei dirigenti che si rivelano inadeguati: prevedendo, accanto alla valutazione ordinaria, una procedura speciale di accertamento tempestivo per situazioni di criticità nello svolgimento della attività direttiva per pervenire alla revoca dei dirigenti dimostratisi in concreto gravemente 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) e tempi molto ristretti per pervenire alla decisione complessiva affidata al Csm, su istruttoria svolta dal CG.

9. Occorre mantenere la competenza in tema di carriera e di nomina alle diverse funzioni ed incarichi in capo al Consiglio superiore della magistratura e ai Consigli Giudiziari, per assicurare l'indipendenza della magistratura. E demandare alla attività paranormativa del Csm la definizione delle linee guida dei percorsi e delle metodologie di valutazione e lo sviluppo del monitoraggio dei processi di valutazione.