

<i>Csm</i>	Roma	05/02/2010
	Protocollo	P 2229/2010

del CSM presso organi costituzionali e di rilevanza costituzionale, organi amministrativi (tra i quali Ministeri, Authority, Scuola Superiore della Magistratura), organizzazioni internazionali.

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

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

Parametro: capacità di gestire le risorse

Indicatori:

1. Controllo sull'andamento generale dell'ufficio.

Assumono rilievo:

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

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

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

2. Propensione all'uso di tecnologie avanzate.

Assumono rilievo:

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

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

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

3.1. Approvazione dei progetti da parte del CSM;

3.2. Approvazione delle successive variazioni tabellari;

3.3. Valutazione dei progetti di organizzazione degli uffici requirenti;

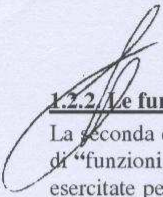
3.4. Provvedimenti di applicazione e supplenza;

3.5. Raggiungimento degli obiettivi prefissati nel progetto organizzativo;

3.6. Utilizzazione dei magistrati onorari.

Gli indicatori di cui ai precedenti parametri (ad eccezione dei punti 7, 8 – quando riferiti all'attività svolta precedentemente all'ingresso in magistratura – e 9) devono essere valutati tenendo conto dei risultati conseguiti in rapporto all'attività, alla tipologia di ufficio in cui l'attività viene svolta (in relazione alla grandezza, al bacino di utenza, ai flussi di affari, al contesto geografico e sociale che connota il bacino di utenza) ed alla situazione organizzativa e strutturale dell'ufficio stesso. Per quanto concerne l'indicatore di cui al parametro A.7, il giudizio sulla sua sussistenza, quando non emergano dati di segno contrario, dovrà essere espresso con la formula "nulla da rilevare".

<i>Csm</i>	Roma	05/02/2010
	Protocollo	P 2229/2010



1.2.2. Le funzioni omologhe

La seconda categoria che viene in rilievo nell'ambito del profilo attitudinale è quella dell'esercizio di "funzioni omologhe", attraverso la quale vengono in rilievo l'identità o l'analogia delle funzioni esercitate per determinati periodi, in qualsiasi sede e grado di giurisdizione, in relazione all'ufficio semidirettivo vacante.

Va riconosciuta rilevanza alle specifiche esperienze maturate attraverso l'esercizio effettivo per almeno cinque anni negli ultimi dodici anni di funzioni omologhe (giudicanti e requirenti) rispetto a quelle del posto da coprire, con l'ulteriore necessità che tre anni siano continuativi.

1.2.3 Le attitudini specifiche

Per i posti di presidente sezione lavoro, nell'ambito del parametro attitudinali, va anche considerata la competenza desunta dall'esercizio esclusivo o prevalente di attività giurisdizionale in materia per almeno cinque anni negli ultimi quindici, avuto riguardo alla data della vacanza, e da pubblicazioni scientifiche di rilevante interesse.

2. IL VALORE DELL'ESPERIENZA.

Con la riforma dell'ordinamento giudiziario, è stata esclusa la rilevanza dell'anzianità quale parametro di valutazione anche in relazione al conferimento degli uffici semidirettivi. Il periodo trascorso dal conferimento delle funzioni giudiziarie conserva valore solo in termini di "indice dell'esperienza professionale acquisita".

Invero, la durata della positiva esperienza professionale rileva come criterio di validazione dei requisiti delle attitudini e del merito, dei quali attesta la costanza e la persistenza e perciò lo specifico valore.

Il dato esperienziale è destinato ad avere un peso specifico nella valutazione delle attitudini e del merito, fino a potersi considerare requisito di ingresso per una prima utile comparazione.

In altri termini, si può affermare che una maggiore esperienza professionale, purché strettamente collegata a positive valutazioni sul piano delle attitudini e del merito, segnala che il magistrato ha maturato una capacità professionale ed un profilo attitudinale peculiari che gli consentono di affrontare con maggiore sollecitudine e in termini più adeguati le problematiche relative alla conduzione e gestione di un ufficio semidirettivo.

In questa prospettiva appare prefigurabile un meccanismo di selezione valutativa che, partendo dal più giovane partecipante al concorso, determini e circoscriva l'ambito di aspiranti che in una fase preliminare possono essere posti tra loro in significativa ed utile valutazione comparativa.

Tra gli aspiranti utilmente collocati in quest'area di valutazione, l'anzianità non assume poi alcun ulteriore rilievo, dovendosi la stessa tradurre in esperienze maturate ed attività realizzate, valutabili solo all'interno dei parametri del merito e delle attitudini.

Nella prospettiva sopra considerata risulta quindi necessario indicare, per ogni tipologia di ufficio semidirettivo, l'arco temporale di positivo esercizio delle funzioni da considerare al fine di individuare una prima platea di aspiranti che è utile valutare, anche al fine di addivenire ad una razionalizzazione dell'azione amministrativa.

Va precisato, sul punto, che la parametrizzazione deve necessariamente essere ancorata al concorso in concreto, ossia alla considerazione degli effettivi partecipanti (dal meno anziano dei quali deve essere misurato lo scorrimento di anzianità come positiva esperienza acquisita), e non in astratto, ossia a partire dalla data utile per il conseguimento della valutazione minima di professionalità richiesta per il conferimento dell'ufficio, atteso che, altrimenti, l'operazione rischierebbe di

<i>Csm</i>	Roma	05/02/2010
	Protocollo	P 2229/2010

assumere il significato di una mera sostituzione del termine di legittimazione per la partecipazione al concorso previsto dalla legge con un nuovo termine imposto con normativa secondaria.

La valutazione comparativa deve necessariamente estendersi a tutti i concorrenti nell'ipotesi in cui tra i singoli aspiranti la differenza di esperienza professionale maturata sia inferiore all'arco temporale da considerare per l'individuazione della preliminare platea dei valutabili, come previsto per la tipologia di ufficio messo a concorso.

Da ultimo va precisato che l'eventuale revoca del più giovane dei partecipanti al concorso intervenuta dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione non comporta la modifica della preliminare platea dei candidati utilmente valutabili, al pari ogni altra sopravvenuta evenienza.

2.1 Il valore dell'esperienza in rapporto ai diversi uffici da conferire

a) uffici semidirettivi giudicanti per i quali è richiesta la seconda valutazione (8 anni dalla nomina). Vengono in considerazione la gran parte degli uffici semidirettivi di primo grado, esclusi solo quelli di Presidente della sezione dei giudici unici per le indagini preliminari negli uffici aventi sede nelle città di cui all'art.1 del D.l. 25 settembre 1989 n.327, convertito nella Legge 24 novembre 1989 n. 380.

In questo ambito, peraltro, esistono realtà molto diverse, per numero di magistrati e semidirettivi in organico. Sono equiparati ai fini della legittimazione Tribunali con uno o due Presidenti di Sezione e Procure con un solo Procuratore Aggiunto e uffici che hanno oltre venti Presidenti di Sezione e nove Procuratori Aggiunti.

Appare pertanto opportuno differenziare il fattore "durata" per il positivo esercizio delle funzioni e della costante capacità professionale rapportandolo alla diversa dimensione degli uffici giudiziari, anch'essi distinti in ragione del numero di semidirettivi presenti in organico. Avendo presente che la proporzione tra magistrati addetti al tribunale e relativi presidenti di sezione è diversa da quella esistente tra sostituti procuratori e relativi procuratori aggiunti, l'individuazione degli uffici va operata a seconda che l'ufficio semidirettivo sia giudicante ovvero requirente.

Ciò premesso appare congruo indicare quale periodo per l'ingresso in una utile comparazione:

- 1) 6 anni di positivo esercizio delle funzioni, rispetto al più giovane partecipante al concorso, per gli uffici giudicanti che annoverano sino a cinque Presidenti di Sezione;
- 2) 6 anni di positivo esercizio delle funzioni, rispetto al più giovane partecipante al concorso, per gli uffici requirenti con un Procuratore Aggiunto;
- 3) 8 anni di positivo esercizio delle funzioni, rispetto al più giovane partecipante al concorso, per gli uffici giudicanti con un numero di Presidenti di Sezione compreso fra sei e undici e per la funzione di Aggiunto dell'ufficio GIP-GUP;
- 4) 8 anni di positivo esercizio delle funzioni, rispetto al più giovane partecipante al concorso, per gli uffici requirenti con due o con tre Procuratori Aggiunti;
- 5) 10 anni di positivo esercizio delle funzioni, rispetto al più giovane partecipante al concorso, per gli uffici giudicanti con un numero di Presidenti di Sezione superiore a undici;
- 6) 10 anni di positivo esercizio delle funzioni, rispetto al più giovane partecipante al concorso, per gli uffici requirenti con un numero di Procuratori Aggiunti superiore a tre.

b) uffici per i quali è richiesta la terza valutazione (12 anni dalla nomina).

Si tratta degli uffici di Presidenti di sezione dei giudici unici per le indagini preliminari aventi sedi nelle città di cui all'art. 1 del D.l. 25 settembre 1989 n. 327, convertito nella Legge 24 novembre 1989 n.380 (funzioni semidirettive giudicanti elevate).

<i>Csm</i>	Roma	05/02/2010
	Protocollo	P 2229/2010

La complessità delle situazioni organizzative sottoposte al controllo del titolare dell'incarico semidirettivo è, indubbiamente, di notevole livello, come confermato dalla scelta del legislatore di individuare una più avanzata età di legittimazione per il conferimento delle funzioni.

Tutto ciò porta a ritenere congruo un periodo aggiuntivo di 10 anni di positivo esercizio delle funzioni rispetto al più giovane (per concorso) partecipante al concorso, così da assicurare che la valutazione avvenga su soggetti in possesso di un patrimonio di esperienze adeguato rispetto alla varietà e complessità dell'ufficio.

c) uffici per i quali è richiesta la quarta valutazione (16 anni dalla nomina).

Vengono in considerazione gli uffici semidirettivi di Presidente di Sezione e di Avvocato Generale presso le Corti d'Appello.

L'individuazione delle fasce di riferimento non può tener conto per le Procure generali del numero dei posti semidirettivi previsti in pianta organica, atteso che l'Avvocato generale è sempre pari ad uno, ragion per cui le stesse vanno rapportate al numero dei sostituti procuratori generali.

Le funzioni da ricoprire presso gli uffici giudiziari di secondo grado richiedono necessariamente una maggiore esperienza professionale quale periodo per l'ingresso in una utile comparazione, sicché appare congruo indicare in:

- 1) **6 anni di positivo esercizio delle funzioni**, rispetto al più giovane partecipante al concorso, per le Corti di appello che hanno sino ad otto Presidenti di Sezione;
- 2) **6 anni di positivo esercizio delle funzioni**, rispetto al più giovane partecipante al concorso, per le Procure generali che hanno sino ad otto Sostituti Procuratori;
- 3) **8 anni di positivo esercizio delle funzioni**, rispetto al più giovane partecipante al concorso, per le Corti di appello che hanno più di otto Presidenti di Sezione;
- 4) **8 anni di positivo esercizio delle funzioni**, rispetto al più giovane partecipante al concorso, per le Procure generali che hanno più di otto Sostituti Procuratori.

2.2. Lo spiccato rilievo

Il meccanismo sopra descritto impone, in ogni caso, il recupero delle professionalità più rilevanti, che non siano rientrate nella preliminare rosa di aspiranti sottoposti a valutazione comparativa.

Lo "spiccato rilievo" di tali professionalità deve essere verificato con riguardo alle peculiarità dell'ufficio da conferire e può riconoscersi in ragione della inadeguatezza di specifiche attitudini o della presenza di elementi negativi nei candidati ricompresi nella suddetta rosa ovvero del possesso di doti attitudinali e di merito di eccezionale valenza da parte del candidato non rientrante nella stessa, oppure, ovviamente, quando concorrono entrambi questi fattori.

3. I TRAMUTAMENTI CON PASSAGGI DI FUNZIONE

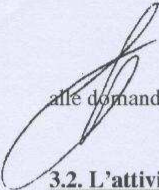
3.1. La disciplina generale

La materia è disciplinata in termini sistematici ed organici dall'art. 13 del D.Lgs. 160/2006 come modificato dalla legge n.111/2007, il quale stabilisce le condizioni ed i limiti per il mutamento delle funzioni nonché le eventuali deroghe.

Il passaggio di funzioni nel corso dell'intera carriera professionale può avvenire al massimo per quattro volte, nel novero delle quali non vanno computati i passaggi di funzione disposti d'ufficio e quindi nemmeno la prima assegnazione di sede ai magistrati in tirocinio.

Si tratta di una condizione che prescinde dagli altri requisiti ed agisce come limite esterno rispetto

<i>Csm</i>	Roma	05/02/2010
	Protocollo	P 2229/2010

 alle domande proposte.

3.2. L'attività svolta fuori dal ruolo della magistratura

Salvo che non sia diversamente disposto dalla legge, il periodo fuori ruolo è considerato equivalente, sotto il profilo funzionale, all'attività svolta anteriormente al collocamento fuori ruolo.

3.3 Il corso di qualificazione professionale

La partecipazione ad un corso di qualificazione professionale nei termini previsti dall'Ordinamento Giudiziario presuppone l'istituzione e l'avvio della Scuola superiore della magistratura, che non è, allo stato, in funzione e, quindi, il requisito non può operare attesa l'inesistenza delle condizioni di legge.

Il Consiglio superiore della magistratura, in una prospettiva diretta a soddisfare le esigenze sostanziali sottostanti alla previsione normativa, ha ritenuto – con indicazione apposta sui bandi delle pubblicazioni – di prevedere, per tutti gli aspiranti ai posti banditi che intendono operare il passaggio da funzioni giudicanti a requirenti e viceversa, l'organizzazione attraverso la propria struttura dedicata alla formazione, di corsi di qualificazione professionale destinati a garantire un'adeguata riconversione professionale.

A tal fine è onere degli interessati presentare, unitamente alla domanda di trasferimento, la richiesta di partecipazione ad uno dei corsi di qualificazione professionale che verranno indetti dal Consiglio superiore della magistratura.

La frequenza ai corsi così organizzati non può, indubbiamente, realizzare un equipollente alla previsione di legge ma costituisce uno degli elementi che saranno considerati dal Consiglio ai fini della valutazione attitudinale e di idoneità al tramutamento di funzioni in relazione al posto da assegnare.

3.4. Il parere del Consiglio giudiziario

Il parere del Consiglio giudiziario ovvero del Consiglio direttivo presso la Corte di Cassazione per il mutamento delle funzioni è obbligatorio.

L'interessato deve richiedere il rilascio del parere entro i termini di scadenza per la presentazione della domanda per i posti previsti dalla pubblicazione, non assumendo alcuna rilevanza nell'ambito della procedura specifica l'eventuale istanza tardiva.

Il parere per il mutamento delle funzioni ha validità quinquennale a partire dalla data del suo rilascio e la sua perdurante efficacia va valutata con riferimento alla data di vacanza del posto messo a concorso.

4. LA COMPARAZIONE

4.1. Il giudizio comparativo

La valutazione comparativa degli aspiranti è effettuata al fine di preporre all'ufficio da ricoprire il candidato più idoneo per attitudini e merito, avuto riguardo alle esigenze funzionali da soddisfare ed, eventualmente, a particolari profili ambientali.

Le ragioni della scelta devono risultare da un'espressa motivazione, riferita specificamente anche ai requisiti di indipendenza e prestigio nonché all'assenza di elementi negativi rispetto all'ufficio da ricoprire.

Csm	Roma	05/02/2010
	Protocollo	P 2229/2010

Il meccanismo sopra illustrato, in virtù del quale la durata della positiva esperienza professionale rileva come criterio di validazione dei requisiti delle attitudini e del merito, non comporta, in nessun caso, l'esclusione dalla valutazione di alcuno degli aspiranti legittimati.

Nel caso in cui le valutazioni per il merito e per le attitudini riportate da due o più candidati al medesimo incarico conducano ad un giudizio di piena equivalenza dei rispettivi profili professionali, prevale il concorrente che vanta una maggiore anzianità nel ruolo della magistratura. Invero, l'art. 192 O.G., tutt'ora vigente, si applica, quale norma di carattere generale, anche per il conferimento degli incarichi semidirettivi. La citata disposizione, indicando tra i parametri valutabili anche l'anzianità, va interpretata nel senso che essa individua un criterio ordinatorio, il quale può utilmente operare, in via residuale, per consentire l'individuazione tra più candidati, valutati ugualmente idonei, di colui al quale va assegnato l'incarico semidirettivo.

4.2. Le fonti di conoscenza e di valutazione

Il merito e le attitudini sono desunti dai dati ricavabili da:

- a) fascicolo personale del magistrato, tenuto ai sensi della Circolare del Consiglio del 19 febbraio 2009;
- b) risultanze relative alla quantità ed alla natura del lavoro svolto;
- c) pareri dei Consigli giudiziari;
- d) concisa scheda di autorelazione contenente elementi utili ai fini delle valutazioni relative al conferimento dell'incarico semidirettivo;
- e) accertamenti, anche a mezzo audizione, effettuati dal Consiglio superiore nelle sue varie articolazioni o disposti dalla stessa Commissione Direttivi;
- f) audizioni personali dei magistrati aspiranti all'incarico;
- g) esiti delle ispezioni ministeriali realizzate presso gli uffici di appartenenza del magistrato;
- h) qualsiasi fatto ritenuto rilevante, risultante da atti del Consiglio o nella sua disponibilità, purché, in relazione allo stesso, sia stata garantita al magistrato interessato la possibilità di contraddittorio.

Le decisioni adottate dalla Sezione Disciplinare nei confronti degli aspiranti, ed in particolare i fatti ivi accertati, sono sempre oggetto di valutazione.

Le condanne disciplinari sono di regola preclusive del conferimento dell'ufficio in caso di irrogazione della sanzione della perdita dell'anzianità ovvero della censura irrogata per fatti commessi nell'ultimo decennio.

5. DISPOSIZIONI SUL PROCEDIMENTO

5.1. Pubblicazione delle vacanze

L'introduzione del criterio della vacanza ai fini della legittimazione a concorrere consente di estendere alla procedura di conferimento degli incarichi semidirettivi le previsioni dettate dalla normativa consiliare in tema di pubblicazione degli uffici direttivi.

Pertanto, in caso di trasferimento del precedente titolare dell'ufficio semidirettivo, la vacanza si identifica con la data di adozione della delibera di trasferimento da parte del CSM.

Nel caso di vacanza di un ufficio semidirettivo per collocamento a riposo per raggiunto limite di età del titolare, si procede alla pubblicazione sei mesi prima dell'inizio della vacanza stessa.

L'introduzione del principio di temporaneità dell'incarico semidirettivo ed il conseguente termine massimo di otto anni per la permanenza nel medesimo ufficio consentono di individuare