Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GIPI

Consiglio Superiore della Magistratura

IV Comm./R/OR 1

Nella risposta si prega di indicare il numero di protocollo di riferimento, nonchè il medesimo oggetto contenuto nella presente nota.

Al sig. MINISTRO
della Giustizia
R O M A

Al PRIMO PRESIDENTE
della Corte di Cassazione
R O M A

Al PROCURATORE GENERALE
della Repubblica presso la
Corte di Cassazione
R O M A

Al SEGRETARIO GENERALE
della Presidenza della Repubblica
R O M A

Ai PRESIDENTI
delle Corti di Appello
LORO SEDI

Ai PROCURATORI GENERALI
della Repubblica presso le
Corti di Appello
LORO SEDI

Al PROCURATORE NAZIONALE
ANTIMAFIA
R O M A

Ai PRESIDENTI
dei Tribunali
LORO SEDI

Ai PRESIDENTI
dei Tribunali di Sorveglianza
LORO SEDI

Ai PRESIDENTI
dei Tribunali per i Minorenni
LORO SEDI

Ai PROCURATORI
della Repubblica presso i Tribunali
LORO SEDI

GUPI

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

Ai PROCURATORI
della Repubblica
presso i Tribunali per i Minorenni
LORO SEDI

All'ISPETTORATO GENERALE
del Ministero della Giustizia
R O M A

Ill.mo sig. Presidente
del Comitato Direttivo
della Scuola Superiore
della Magistratura
Via Tronto, 2
00198 R O M A

OGGETTO: Pratica num. 131/VQ/2007 – 3/VQ/2013 - Modifica della circolare n. 20691 dell'8.10.2007 <Nuovi criteri per la valutazione di professionalità dei magistrati>, con le modifiche apportate dall'Assemblea plenaria nelle sedute del 25.7.2012, 6.3.2014, 13.3.2014, 14.5.2014, 23.7.2014, 24.7.2014, 10.9.2014 e 26.3.2015).

Comunico che il Consiglio Superiore della Magistratura, nella seduta del 25 ottobre 2017, ha adottato la seguente delibera:

CIRCOLARE SUI CRITERI DI VALUTAZIONE DEI MAGISTRATI

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Ragioni ed ambito delle modifiche

Premessa

L'esigenza di apportare alcune puntuali modifiche, di tipo procedimentale, alla normativa secondaria, avente ad oggetto le valutazioni di professionalità, è insorta in sede interpretativa allorquando il Consiglio, in relazione ad alcune fattispecie determinate, ha dovuto affrontare questioni non chiaramente regolamentate, solo in parte interessate da pronunciamenti della giurisprudenza amministrativa ed a volte oggetto di prassi applicative non costanti.
In particolare, cinque sono i temi su cui si è ritenuto opportuno intervenire: 1) gli effetti dell'esito di eventuali procedimenti disciplinari sulla valutazione di professionalità; 2) le modalità di computo del quadriennio in valutazione nel caso di interruzione effettiva dell'esercizio delle funzioni per sospensione comminata in via disciplinare, per aspettativa o congedo, nei casi in cui la legge espressamente prevede la non computabilità del periodo interessato ai fini della maturazione del periodo; 3) la decorrenza della valutazione di professionalità positiva quando preceduta da una valutazione non positiva o negativa; 4) l'incidenza, ai fini della decorrenza della valutazione di professionalità, della sanzione disciplinare della perdita di anzianità; 5) la portata informativa della documentazione trasmessa dai dirigenti degli uffici, avuto specifico riguardo alla pendenza di procedimenti disciplinari o penali a carico del magistrato in valutazione.
Nello specifico, si sono palesate le seguenti necessità:

1) con riferimento al rapporto tra l'esito dei procedimenti disciplinari ed il procedimento di valutazione di professionalità, quella di affermare l'autonomia del procedimento di valutazione di professionalità rispetto agli esiti del procedimento disciplinare;
2) in ordine al mancato svolgimento di attività lavorativa si ritiene opportuno specificare i casi in cui tale circostanza determini la mancata valutazione del relativo periodo ai fini della valutazione di professionalità;
3) con riferimento alla corretta individuazione del quadriennio in valutazione in seguito ad un giudizio non positivo o negativo, pare doveroso stabilire, una volta per tutte, gli effetti giuridici sulla carriera del magistrato del conseguimento di una valutazione positiva di

GUPI

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

professionalità ottenuta non già alla scadenza del quadriennio, bensì un anno dopo, in caso di giudizio non positivo, oppure due anni dopo in caso giudizio negativo. In altri termini, la necessità è quella di individuare l'esatta decorrenza della valutazione positiva di professionalità, da conseguirsi senza soluzione di continuità alla scadenza del periodo quadriennale previsto dalla legge, in coerenza con il dettato normativo di rango primario che ha stabilito una rigorosa connessione logica e cronologica tra progressione economica e progressione nell'anzianità. Ed invero è necessario, in ragione della mancata previsione di alcuna disposizione sul punto, cristallizzare il principio secondo il quale il mancato tempestivo conseguimento di un giudizio positivo di professionalità, alla scadenza del quadriennio corrispondente a una delle sette valutazioni previste dalla legge, comporta non già una perdita di anzianità corrispondente all'anno o al biennio di valutazione supplementare, bensì il ritardato riconoscimento della valutazione di professionalità, con conseguente slittamento in avanti della decorrenza di tutte le ulteriore valutazioni positive di professionalità in seguito eventualmente conseguite;

4) in sintonia con quanto sopra enunciato, si vuol precisare la modalità di computo del periodo in valutazione nei casi in cui sia intervenuta la perdita di anzianità del magistrato per l'incidenza di una sanzione disciplinare;
5) infine si è voluto orientare gli organismi territoriali ad avviare il procedimento di valutazione contribuendo a fornire ogni valutazione utile ad inquadrare la vita professionale del magistrato.

Le parti modificate della Circolare

PARTE I
Capo XII - Rapporto tra valutazioni di professionalità e procedimenti disciplinari o penali pendenti.

Ferma la disciplina contenuta nei primi due commi del presente capo che stabilisce le ipotesi di sospensione del procedimento di valutazione di professionalità nel caso di pendenza di procedimenti disciplinari o penali, la modifica consiste nell'aggiunta di un terzo comma nel quale si prevede che *"i fatti accertati in sede disciplinare sono oggetto di autonoma valutazione da parte del Consiglio superiore della magistratura ai fini della valutazione di professionalità, indipendentemente dall'esito, di condanna o di assoluzione, del procedimento disciplinare"*.

La novella positivizza quanto già operato nella prassi consiliare e statuito nella giurisprudenza amministrativa, anche più recente, ovvero che, nell'ambito della valutazione autonoma che compete alla Quarta Commissione e quindi all'assemblea plenaria del Consiglio, i precedenti disciplinari possono costituire elemento di valutazione che caratterizzi la figura complessiva della persona del magistrati e la sua storia, senza però che tra i due procedimenti sussista un nesso di automatismo[1].

Come sottolineato in un parere dell'Ufficio Studi (n. 107/2015), *"la Quarta Commissione può autonomamente valutare, ai fini dello scrutinio di professionalità, quello stesso accadimento già apprezzato dal giudice disciplinare, nell'ambito di un giudizio globale ed unitario che concerne la figura professionale del magistrato in valutazione nel suo complesso, nel quale dovranno trovare*

[1] Sul punto, di recente: Cons. Stato, Sez. V. 3 luglio 2017 n. 3249 nella quale si legge *"non permane alcun dubbio che la valutazione operata dal CSM debba essere ben più rigorosa - e diversa - rispetto a quella compiuta in occasione delle progressioni di carriera. Pertanto, la presenza di seri precedenti disciplinari pur se risalenti - come certo è quello in esame - fondati su circostanze incompatibili già solo con il dovere di condotta specchiata e trasparente, senza figurabili ombre su imparzialità, indipendenza ed autonomia, certamente non può essere obliata: ogni precedente disciplinare resta perciò a questi fini extracurricolari sempre da valutare in concreto, quand'anche di remota presenza, perché continua comunque a caratterizzare la figura complessiva della persona del magistrato e la sua storia."* In merito, si ricorda anche quanto evidenziato dall'Ufficio Studi e Documentazione (parere n. 107 del 2015 – pp. 31-33 e 46-53). Tra le delibere maggiormente significative sul punto si ricordano quelle del 17 febbraio 2016 – P 3255/2016;16 novembre 2016; 12 ottobre 2016 – 19940/2016; 4 maggio 2016 – P 8587/2016; 21 ottobre 2015 – P19371/2015.

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GUPI

adeguata valutazione anche gli elementi favorevoli aliunde ricavabili, che ove ritenuti minusvalenti rispetto al precedente disciplinare debbono essere comunque oggetto di adeguata considerazione in sede di valutazione dell'idoneità del candidato[2]*.*"

In merito, occorre infatti sottolineare le differenze tra il giudizio di valutazione di professionalità ed il giudizio disciplinare, come già statuito in diverse delibere nelle quali è stato sottolineato come "*nessun automatismo, nell'una o nell'altra direzione, intercorre tra sentenza disciplinare (di condanna ma anche di assoluzione) ed esito del procedimento di valutazione della professionalità, qualsivoglia sia l'incolpazione. Il giudizio amministrativo di competenza del CSM che porta ad una valutazione non positiva o negativa, infatti, deve risolversi (a prescindere dalla sussistenza o meno di un illecito disciplinare) in un giudizio di disvalore tale da inficiare – con riferimento al parametro di valutazione di riferimento – l'intero periodo in valutazione di professionalità. D'altronde, a conforto di questa impostazione, basti considerare che, mentre il procedimento disciplinare ha per oggetto un fatto specifico e ben determinato, il procedimento di valutazione della professionalità ha invece quale oggetto, per ciascun parametro, l'attività di un intero quadriennio all'interno del quale valutare l'incidenza della condotta disciplinarmente rilevante come accertata dal competente giudice.*" (cfr. delibera CSM 12 ottobre 2016 – P 19940/2016).

PARTE II

Capo XIII - Inizio del procedimento

Con riferimento a questa parte della Circolare le modifiche hanno riguardato l'introduzione del comma 1 bis, riguardante la non computabilità ai fini della maturazione del quadriennio dei periodi nei quali il magistrato non presta attività lavorativa per le ipotesi di sospensione conseguente all'applicazione di una misura cautelare disciplinare, nonché negli altri casi espressamente previsti dalla legge in materia di aspettativa e congedo per eventi e cause particolari da parte del magistrato. Ciò in quanto l'assenza di attività lavorativa necessariamente comporta che il periodo interessato non possa essere oggetto di valutazione. Si è ritenuto opportuno sostituire l'attuale generica previsione, che rinvia alle ipotesi di legge senza indicarle, con una puntuale e dettagliata elencazione delle specifiche fattispecie in cui i periodi di inattività professionale del magistrato non sono computabili ai fini della maturazione del periodo di valutazione.

Tale statuizione – in coerenza con il principio del diretto collegamento tra progressione stipendiale e conseguimento delle valutazioni di professionalità – è volta a disciplinare in modo più dettagliato e chiaro le fattispecie in cui il computo del periodo valutabile è sospeso.

Capo XIV Rapporto e documentazione trasmessa dai dirigenti degli uffici.

Al fine di garantire una piena e completa conoscenza del profilo professionale e comportamentale del magistrato in valutazione si è ritenuto opportuno specificare che i dirigenti degli uffici debbano dar conto nel proprio rapporto anche di ogni circostanza di rilievo penale o disciplinare, rilevata d'ufficio o proveniente da esposti di avvocati, di altri colleghi, del personale amministrativo o di privati; per l'effetto, al rapporto devono essere allegati tali esposti ovvero tutti gli atti trasmessi ai titolari dell'azione disciplinare o penale nonché comunque rilevanti ai fini del giudizio di professionalità, ivi compresi quelli relativi a situazioni concrete ed oggettive di esercizio non indipendente della funzione ed a comportamenti che denotino evidente mancanza di equilibrio o di preparazione giuridica. All'esito, competerà anche al Consiglio giudiziario pronunciarsi su tali elementi valutativi, così come del resto già precisato da questo Consiglio con la risposta a quesito deliberata nella seduta del 21 dicembre 2016 (delibera prot. n. 24226/2016).

Ferma restando l'autonomia del procedimento disciplinare e di quello penale rispetto al procedimento amministrativo di valutazione di professionalità, tale determinazione sottende la necessità che la valutazione sui parametri di professionalità del magistrato possa svolgersi alla luce del più ampio bagaglio cognitivo sulla figura complessiva del magistrato. Ciò nell'ottica della cooperazione istituzionale ed al fine di consentire alla competente struttura consiliare di potere espletare il proprio compito di analisi valutativa sulla base del più ampio spettro di informazioni sul soggetto valutando; inoltre, come scritto nella suddetta risposta a quesito, "*il Consiglio giudiziario è non solo il destinatario della prima segnalazione, ma l'articolazione dell'autogoverno di*

[2] Così T.A.R. per il Lazio, 9/01-7/02/2013, n. 1361, Rubera, ove si è ritenuto che il C.S.M. dovesse tenere conto, ad es., del favorevole giudizio attribuito in relazione al periodo trascorso "fuori ruolo" presso il Ministero della giustizia, della nota favorevole del capo dell'Ufficio, del dato fattuale relativo all'ulteriore carico di lavoro relativo allo svolgimento delle funzioni promiscue assegnate al magistrato, la situazione di carenza degli organici dell'ufficio, delle sostituzioni e dei depositi compiuti dal magistrato durante e nonostante il periodo di malattia.

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GIPI

prossimità", e pertanto "*deve fornire il primo importante contributo per le valutazioni finali del Consiglio Superiore della Magistratura*".

Scendendo più in dettaglio, la ragione di tale modifica risiede nella constatazione, maturata nella prassi della Quarta Commissione, che comportamenti opachi, o denotanti significative cadute di professionalità, talora non siano stati posti in rilievo dal dirigente dell'ufficio nel proprio rapporto, nonostante risultassero già dagli atti e quindi fossero conosciuti, o conoscibili. Tali omissioni si sono poi ripercosse nei pareri dei Consigli giudiziari, con il risultato che determinate criticità sono state del tutto trascurate (per poi magari riaffiorare nel successivo quadriennio di valutazione) o sono emerse soltanto nei lavori della Quarta Commissione, spesso consultando gli atti ed i documenti già presenti in altre Commissioni consiliari, ed in particolare nella Prima Commissione; atti e documenti che erano stati inoltrati dagli uffici di provenienza ma di cui non vi era traccia nel rapporto informativo. Ciò ha determinato un vuoto di conoscenza ovvero ha reso in più di un'occasione difficoltoso il lavoro della Commissione, costretta a chiedere un nuovo parere al Consiglio giudiziario e/o a contestare *ex novo* le circostanze emerse al magistrato interessato, con consequenziale appesantimento degli adempimenti amministrativi da compiere e delle complessive tempistiche.

E' bene chiarire che il dirigente dell'ufficio non dovrà dar conto di ogni esposto o di ogni denuncia penale proposta contro il magistrato in valutazione. Costituisce infatti circostanza d'esperienza quella secondo cui i magistrati sono frequentemente destinatari di esposti o denunce per circostanze attinenti al merito dell'attività giudiziaria, da parte di soggetti processuali che, insoddisfatti delle decisioni assunte, scelgono di denunciare il magistrato, in sede amministrativa o penale, in alternativa o in aggiunta alle impugnazioni proposte. Tali esposti o denunce, per la loro infondatezza, vengono archiviati in sede amministrativa o penale, non potendosi sindacare il merito dell'attività giudiziaria (cfr. art. 2, comma 2, della legge n. 117/1988). E' bene quindi precisare che, per evitare un inutile appesantimento della procedura, esposti o denunce di tal genere non andranno neppure menzionati nel rapporto né tanto meno allegati ad esso.

Al contrario, dovranno essere citati, allegati e valutati quegli esposti o denunce che, secondo la valutazione rimessa prima al dirigente e poi al Consiglio giudiziario, almeno in via probabilistica riflettano reali cadute di professionalità o denotino comportamenti eticamente opachi.

In questo senso l'emendamento introdotto alla circolare costituisce una sorta di norma di chiusura, ispirata a ragioni di buona amministrazione e finalizzata ad evitare gli inconvenienti di cui si è scritto in premessa.

E' però opportuno che l'attività istruttoria disposta dal Consiglio giudiziario non determini sovrapposizioni con le indagini, eventualmente in atto, da parte dell'autorità giudiziaria penale o dell'autorità disciplinare in ordine alla condotta oggetto di verifica. A tal fine spetterà al Consiglio giudiziario valutare l'opportunità di determinati accertamenti, specie per le indagini ancora coperte dal segreto investigativo, e realizzare le più opportune forme di coordinamento.

Capo XVII – Attività del Consiglio superiore della magistratura

Nell'ottica del diretto collegamento tra progressione stipendiale e conseguimento delle valutazioni di professionalità, è stata affrontata la questione (peraltro in precedenza dibattuta) degli effetti dello scrutinio supplementare e delle conseguenze relative all'irrogazione della sanzione disciplinare della perdita di anzianità ai fini del computo del quadriennio.

In particolare si sono intese affrontare due questioni di rilevante importanza: quella della dislocazione cronologica rispetto al quadriennio di riferimento nelle ipotesi di scrutinio supplementare e quella della incidenza della perdita di anzianità per sanzione disciplinare sul curriculum professionale.

A) Per quel che concerne la fattispecie dello scrutinio supplementare, si stabilisce che, in caso di scrutinio supplementare con esito positivo, la decorrenza degli effetti si produca al termine del periodo supplementare, con consequenziale posticipata decorrenza, ad ogni effetto, anche delle successive valutazioni di professionalità conseguite. In questo caso, infatti, la fine del periodo di valutazione è posticipata per il periodo al termine del quale avverrà lo scrutinio supplementare. In altre parole, lo slittamento del periodo ai fini del riconoscimento della conseguita valutazione di professionalità si cristallizza in via definitiva, con la conseguente mancata possibilità di retroazione degli effetti giuridici ed economici delle successive valutazioni di professionalità. A titolo esemplificativo, laddove il magistrato sottoposto a terza valutazione per il quadriennio 1.9.2010-1.9.2014 abbia conseguito una valutazione non positiva e poi, in seguito al favorevole scrutinio in ordine all'anno supplementare di rivalutazione, abbia conseguito positivamente la valutazione di professionalità, essa decorrerà a far data dall'1.9.2015, e non già dall'1.9.2014; il successivo

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GUPI

quadriennio di valutazione decorrerà poi dall'1.9.2015 all'1.9.2019, con conseguente decorrenza da tale ultima data dell'eventuale quarta valutazione di professionalità conseguita.
Sul punto, il Consiglio si è già pronunciato in sede interpretativa con la delibera 19 ottobre 2016 – P 20399/2016 (sulla scorta del parere collegiale dell'Ufficio studi n. 242/2014) evidenziando come "*Una soluzione opposta, che separasse, cioè, gli effetti economici da quelli giuridici porterebbe come conseguenza inevitabile alla compresenza di magistrati con identica anzianità [...] che non godrebbero di uguale retribuzione, posta l'incidenza per coloro che hanno subito giudizio positivo o negativo del differimento del riconoscimento della classe stipendiale*" Si sottolinea, infatti, nella citata delibera che "*La ratio del nuovo giudizio di valutazione, dopo uno o due anni, è quella per cui solo a seguito del nuovo periodo di osservazione sono stati forniti dal magistrato elementi sufficienti a consentire un giudizio positivo del suo lavoro. La norma, in sostanza, prevede la progressione in carriera solo in considerazione di un periodo di esercizio delle funzioni più ampio, composto dall'originario quadriennio e dall'anno o dal biennio supplementare*".
B) Un'ulteriore modifica apportata al capo XVII della circolare attiene all'incidenza sui periodi di valutazione dei casi di perdita di anzianità, derivanti da sanzioni disciplinari, da aspettativa o da congedo straordinario, nonché dalla sanzione disciplinare della sospensione dalle funzioni.
Nei casi in cui il magistrato non abbia svolto attività lavorativa, appunto per condanna disciplinare alla sospensione dalle funzioni ovvero per congedo straordinario nei casi dettagliatamente indicati dal capo XIII qui novellato, è logico e coerente che quei periodi non possano essere conteggiati ai fini della valutazione di professionalità ché altrimenti si ridurrebbe irragionevolmente il periodo di valutazione ovvero non si terrebbe conto della necessaria posticipazione della carriera, determinata tanto dalle condanne disciplinari alla perdita di anzianità quanto dai casi di aspettativa o congedo straordinario che determinano una perdita di anzianità.
Per l'effetto, e per esemplificare, ove un magistrato debba essere valutato per la quarta valutazione di professionalità per il quadriennio dal 28.2.2012 al 28.2.2016 ed in quel quadriennio sia stato colpito da una condanna disciplinare di sospensione dalle funzioni di un anno ovvero abbia beneficiato del congedo straordinario per ricongiungimento del coniuge all'estero per la durata di un anno, il periodo di valutazione riguarderà l'arco temporale dal 28.2.2012 al 28.2.2017, pari comunque ad un quadriennio netto, visto che in questi cinque anni vi sarà stato un anno in cui il magistrato non ha prestato attività lavorativa e non è stato quindi valutabile (salve eventuali e gravi condotte extrafunzionali, che sarebbero comunque da valutare ma rappresentano una mera e non frequente eventualità).
Più complesso il discorso per quanto attiene all'incidenza temporale della condanna disciplinare alla perdita di anzianità di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 109/2006. In questo caso, come scritto nel parere n. 53/2017 richiesto all'Ufficio studi del Consiglio, la questione "*si presenta connotata da evidente complessità, in ragione dell'assenza di una specifica regolamentazione degli effetti che conseguono all'inflizione di tale sanzione, sia a livello di normazione primaria che secondaria*". Il problema principale è che in questo caso, a differenza dei casi di sospensione dalle funzioni e di congedo straordinario con perdita di anzianità, il magistrato non cessa mai di svolgere attività lavorativa; la sanzione, piuttosto, determina "*una diversa decorrenza giuridica ed effettiva degli avanzamenti economici e della legittimazione agli eventuali tramutamenti funzionali normativamente consentiti*".
Ciò premesso, un punto fermo è costituito da ciò che non è possibile praticare, sul piano logico e giuridico: non è possibile valutare i quadrienni indipendentemente dalla perdita di anzianità, e cioè operare come se la condanna non vi fosse stata, e al tempo stesso non è possibile non sottoporre a valutazione l'arco temporale oggetto della condanna, operando in tal modo come se nella carriera potesse esservi una sorta di zona "franca" non valutata. Infatti, nel primo caso si disapplicherebbe la norma primaria di cui al citato art. 8 del d.lgs. n. 109/2006 in quanto si vanificherebbero, sul piano economico e giuridico, i concreti effetti della perdita di anzianità e "*si darebbe ingresso all'anomala figura di un magistrato – quello, per l'appunto, attinto dalla sanzione disciplinare della perdita di anzianità – che percepisce una determinata retribuzione pur non avendo ancora maturato l'anzianità necessaria a tal fine*" (così nel suddetto parere dell'Ufficio studi). Nel secondo caso si creerebbe un'inammissibile soluzione di continuità temporale nella valutazione di professionalità, con l'effetto di non poter prendere in considerazione, in positivo o in negativo, quanto compiuto dal magistrato nel periodo pari alla sanzione irrogata.
Accertato dunque che la perdita di anzianità deve determinare uno spostamento in avanti delle valutazioni di professionalità ed accertato altresì che non sono possibili interruzioni tra un periodo in valutazione ed un altro, le soluzioni possibili sono due: ampliare il primo periodo di valutazione successivo alla condanna alla perdita di anzianità per una durata pari all'entità della sanzione infitta

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GUPI

ovvero mantenere intatti tutti i periodi di valutazione, indicando però una diversa e ritardata decorrenza, giuridica ed economica, della delibera. Si tratta di due ipotesi entrambi plausibili sul piano legislativo, tant'è che il citato parere dell'ufficio studio conclude affermando che nel caso che qui occupa possa "*ragionevolmente sostenersi sia che il periodo formante oggetto della [perdita di anzianità] debba essere sommato a quello quadriennale, o eventualmente di durata maggiore, afferente allo scrutinio di professionalità e valutato congiuntamente a questo; sia che la perdita di anzianità non immuti l'ordinaria scansione dei periodi oggetto delle valutazioni di professionalità e comporti invece la sola modifica della loro decorrenza giuridica*".

Né vi è sul tema una consolidata prassi interpretativa consiliare: ad esempio, nella delibera n. 5125/2017, approvata nella seduta del 22 marzo 2017, si è scelta la prima strada e, di conseguenza, per il conferimento della quarta valutazione di professionalità ad un magistrato, si è sommato l'anno oggetto della perdita di anzianità al quadriennio oggetto di valutazione sicché il periodo da valutare è stato indicato nel quinquennio 1.8.2008 – 1.8.2013. Al contrario, nella delibera n. 19057/2016, approvata nella seduta del 5 ottobre 2016 e con la quale non è stata riconosciuta la settima valutazione di professionalità ad un magistrato colpito anche da una sanzione disciplinare di perdita dell'anzianità di mesi due, il periodo biennale di rivalutazione è rimasto inalterato specificandosi però che se la rivalutazione fosse stata positiva, la sua decorrenza avrebbe dovuto essere spostata in avanti di due mesi.

Proprio l'incertezza venutasi a determinare impone al Consiglio di intervenire in via normativa.

Tutto ciò premesso, si deve ritenere preferibile la soluzione di ampliare il primo periodo di valutazione successivo alla condanna alla perdita di anzianità per una durata pari all'entità della sanzione infitta.

La soluzione opposta, infatti, comporta un permanente disallineamento tra periodi di valutazione da una parte e decorrenza, giuridica ed economica, delle valutazioni positive di professionalità conseguite dall'altra. Tale disallineamento può facilmente rivelarsi foriero di incertezze e difficoltà applicative perché, specie se la condanna alla perdita di anzianità intervenga quando il magistrato abbia davanti a sé più di una valutazione di professionalità da conseguire ancora, per ogni successiva valutazione ciascuno degli organi interessati dalla procedura di valutazione (il dirigente dell'ufficio, il Consiglio giudiziario, il C.s.m., il Ministero della Giustizia) dovrà tenere a mente, a distanza anche di svariati anni, che il periodo di valutazione è diverso da quello di decorrenza economica e giuridica della delibera. Ove ciò non accada vi potranno essere rallentamenti della procedura, errori da correggere, indebiti da recuperare. Inoltre, poiché il conseguimento di una determinata valutazione di professionalità determina la legittimazione a concorrere per determinate funzioni (ad esempio quella di consigliere di Cassazione) o incarichi (ad esempio un incarico direttivo), le incertezze applicative che possono determinarsi con un permanente sfasamento temporale tra periodi di valutazione e decorrenze delle valutazioni potrebbero provocare incertezze anche in ulteriori e diverse procedure amministrative di competenza consiliare.

Per l'effetto, ragioni di buon andamento dell'amministrazione che trovano il loro fondamento nell'art. 97 della Costituzione, impongono di conteggiare una sola volta, nella prima valutazione di professionalità utile, cioè in quella successiva alla condanna alla perdita di anzianità, l'arco temporale oggetto della condanna alla perdita di anzianità. In questo modo, difatti, soltanto in un'occasione si avrà un ampliamento del periodo di valutazione o di rivalutazione; assorbito tale primo ampliamento, i quadrienni di valutazione (o gli anni/bienni di rivalutazione) seguiranno il loro ordinario corso, senza che si possano creare successive incertezze. La dilatazione dei periodi legali di valutazione o rivalutazione è del resto determinata da una sanzione disciplinare che, a sua volta, provoca proprio un rallentamento ed una posticipazione della carriera del magistrato.

La soluzione qui fatta propria, inoltre, ha il vantaggio di allineare la disciplina relativa alla perdita di anzianità per sanzione disciplinare a quella relativa alla perdita di anzianità per congedo straordinario. Del resto, nel citato parere n. 53/2017 dell'Ufficio studi si afferma che la soluzione qui prescelta si rivela "*conforme al principio generale cui s'ispira il sistema di verifica periodica della professionalità dei magistrati introdotto con la riforma varata nell'anno 2006*".

Per esemplificare, nel caso in cui un magistrato sia stato condannato con sentenza disciplinare del 31.3.2014 alla perdita di anzianità di mesi sei e debba essere poi valutato per la sesta valutazione di professionalità per l'originario quadriennio 30.6.2015 – 30.6.2019, sarà valutato per il più ampio periodo dal 30.6.2015 al 30.12.2019.

In entrambi i casi la descritta dislocazione cronologica dovrà realizzarsi sia per gli effetti economici che per quelli giuridici (cfr. pareri U.S. n. 222/2015 e n. 242/2014)

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P18883/2017

GUPI

Circolare n. 20691 dell'8 ottobre 2007 "Nuovi criteri per la valutazione di professionalità dei magistrati, con le modifiche apportate dall'Assemblea plenaria nelle sedute del 25 luglio 2012, 6 marzo 2014, 13 marzo 2014, 14 maggio 2014, 23 luglio 2014, 24 luglio 2014, 10 settembre 2014, 26 marzo 2015 e 25 ottobre 2017".

PREMESSA

La presente circolare disciplina tutti i casi in cui la legge o altre disposizioni normative richiedono valutazioni della professionalità dei magistrati; disciplina in particolare gli elementi, i parametri, la documentazione ed il procedimento per le valutazioni di professionalità.

PARTE I

Capo I

I PARERI E LE VALUTAZIONI DI PROFESSIONALITA'

1. I pareri dei Consigli giudiziari e del Consiglio direttivo della Corte di Cassazione e le valutazioni di professionalità del Consiglio Superiore della Magistratura devono essere formulati secondo le disposizioni seguenti.

Capo II

DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il Consiglio superiore procede alla valutazione di professionalità acquisiti il parere del Consiglio giudiziario o del Consiglio direttivo della Corte di cassazione e la relativa documentazione, le risultanze delle ispezioni ordinarie e tutti gli elementi di conoscenza ulteriori che ritenga di assumere.
2. Il parere deve ricostruire con completezza le qualità del magistrato, al fine di consentire al Consiglio superiore la conoscenza dettagliata delle caratteristiche professionali, del tipo di lavoro effettivamente svolto e delle reali attitudini del magistrato medesimo, anche ai fini delle valutazioni per il tramutamento di funzioni, per il conferimento delle funzioni semidirettive e direttive – salvo quanto previsto dal capo XXI, punto 1 -, nonché per il conferimento delle funzioni di legittimità.
3. Il parere deve sempre indicare in modo analitico gli elementi di fatto positivi e negativi sui quali fonda le proprie valutazioni.
4. Ciascun parere deve avvalersi di tutti i parametri che ai sensi delle vigenti disposizioni sono comunque significativi in ordine alla ricostruzione delle qualità professionali del magistrato.
5. Nelle valutazioni di professionalità successive deve essere verificata la permanenza di elementi significativi già individuati in quelle precedenti.
6. Gli elementi di valutazione non possono attenere alla sfera privata del magistrato, salvo che siano provvisti di rilievo ai fini dell'art. 2 r.d.l. 31 maggio 1946, n. 511, disciplinare o penale; in questi casi, il Consiglio giudiziario o il Consiglio direttivo della Corte di Cassazione ne verificano l'incidenza sulle qualità professionali del magistrato, anche con riferimento al profilo dell'attualità qualora si tratti di elementi relativi a periodi oggetto di pregresse valutazioni.
Gli orientamenti politici, ideologici o religiosi del magistrato non possono costituire elementi rilevanti ai fini della valutazione di professionalità.
7. La valutazione di professionalità, riferita a periodi in cui il magistrato ha svolto funzioni giudicanti o requirenti, non può riguardare l'attività di interpretazione di norme di diritto, né quella di valutazione del fatto e delle prove.
8. I pareri formulati per il conseguimento delle progressive valutazioni di professionalità devono essere redatti secondo il modello allegato alla presente circolare.

Capo III

INDIPENDENZA, IMPARZIALITA' ED EQUILIBRIO NELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI GIURISDIZIONALI

1. Costituiscono imprescindibili condizioni per un corretto esercizio delle funzioni giurisdizionali l'indipendenza, l'imparzialità e l'equilibrio.
2. L'indipendenza consiste nello svolgere le funzioni giurisdizionali senza condizionamenti, rapporti o vincoli che possano influire negativamente o limitare le modalità di esercizio della giurisdizione.
3. L'imparzialità consiste nell'esercizio della giurisdizione condotto in modo obiettivo ed equo rispetto alle parti.
4. L'equilibrio consiste nell'esercizio della giurisdizione condotto con senso della misura e moderazione, non determinato dagli orientamenti ideologici, politici e religiosi del magistrato ed ancorato a fatti concreti, obiettivi e verificati;
5. Il giudizio, quando non emergano dati che evidenzino difetti di indipendenza, imparzialità ed equilibrio, deve essere espresso con la formula "nulla da rilevare".

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GUPI

Capo IV

PARAMETRI DI VALUTAZIONE

1. 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.

Capo V

INDICATORI DEI PARAMETRI DI VALUTAZIONE

1. 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

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GUPI

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 procedimentali 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;
- 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;

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GUPI

- 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.

3. -Fatti salvi i casi di cui al Capo XIII, punto 1.*bis*, qualora nel quadriennio in valutazione risultino compresi periodi nei quali il servizio non sia stato effettivamente prestato, la valutazione dei parametri normativi andrà operata con riferimento agli elementi risultanti dalla autorelazione ovvero da altri atti o documenti eventualmente prodotti dall'interessato o acquisiti d'ufficio nel corso del procedimento.

Capo VI

DISCIPLINA APPLICABILE PER I MAGISTRATI DESTINATI A FUNZIONI NON GIUDIZIARIE

1. Le disposizioni che precedono si applicano anche ai magistrati destinati a funzioni non giudiziarie, in quanto compatibili, ivi compresi coloro per i quali il parere è formulato dal Consiglio di amministrazione del Ministero della giustizia.

2. 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 e che dimostri l'attività in concreto svolta.

Capo VII

DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLA VALUTAZIONE DI PROFESSIONALITA'. FONTI DI CONOSCENZA.

1. La documentazione acquisibile ed utilizzabile ai fini della valutazione di professionalità è costituita:
- dai rapporti dei dirigenti degli uffici;
- dal rapporto informativo annuale del capo dell'ufficio relativamente all'andamento generale dell'ufficio;
- dalle segnalazioni pervenute al Consiglio giudiziario o ai dirigenti degli uffici dal Consiglio dell'ordine degli avvocati competente per territorio;
- dalle informazioni inserite nel fascicolo personale del magistrato;
- dai verbali di audizione del magistrato;
- dai verbali di seduta del Consiglio giudiziario;
- da eventuali atti che si trovino nella fase pubblica di uno dei processi trattati dal magistrato in valutazione, acquisiti su specifica richiesta di un componente del Consiglio giudiziario;
- dalla relazione del magistrato interessato illustrativa del lavoro svolto;
- dalle informazioni esistenti presso la Prima Commissione del Consiglio superiore della magistratura;

Com Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GUPI

- dalle informazioni disponibili presso la Segreteria della Sezione Disciplinare del Consiglio superiore della magistratura;
- dalle informazioni disponibili presso il Ministero della giustizia e contenute nelle relazioni ispettive.

E' altresì consentita l'utilizzazione di ogni altro atto o documento che fornisca dati obiettivi e rilevanti relativi all'attività professionale e ai comportamenti incidenti sulla professionalità del magistrato.

In relazione agli eventuali periodi di cui al Capo V punto 3, la valutazione dei parametri normativi andrà operata con riferimento agli elementi risultanti dalla autorelazione ovvero da altri atti o documenti eventualmente prodotti dall'interessato o acquisiti d'ufficio nel corso del procedimento.

2. Fatte salve le specifiche previsioni contenute nel Capo V in tema di indicatori, sono altresì utilizzabili:

2.1. Ai fini della valutazione del parametro della capacità, in particolare:

- gli atti acquisiti a campione secondo le indicazioni della Circolare P – 2084 del 1° febbraio 2005, assumendo come periodo di riferimento quello quadriennale, nonché eventualmente prodotti dall'interessato. Per periodi di valutazione inferiori al quadriennio, resta ferma la previsione dei quattro bimestri, che andranno individuati dai Consigli giudiziari nell'ambito del diverso arco temporale di riferimento;
- la segnalazione dei dirigenti degli uffici, ed eventualmente dei magistrati in valutazione, sulla complessità dei procedimenti e dei processi trattati in ragione del numero delle parti e delle questioni giuridiche affrontate;
- la comunicazione dei dirigenti degli uffici circa l'eventuale riforma o non accoglimento, nelle successive fasi e gradi del procedimento, dei provvedimenti giudiziari emessi o richiesti, relativi all'adozione di misure cautelari o alla definizione di fasi procedimentali o processuali, da redigersi esclusivamente nel caso in cui risulti significativo il rapporto tra provvedimenti adottati e quelli non confermati;
- i verbali di udienza acquisiti a campione, secondo le modalità indicate nella Circolare P – 2084 del 1° febbraio 2005 e modifiche che saranno successivamente approvate;
- la segnalazione del dirigente dell'ufficio relativamente al livello dei contributi in camera di consiglio;
- la segnalazione del dirigente dell'ufficio in merito all'attitudine del magistrato ad organizzare il proprio lavoro;
- la segnalazione del dirigente dell'ufficio in merito alle conoscenze informatiche;
- la segnalazione del dirigente dell'ufficio in merito allo svolgimento da parte del magistrato di funzioni di direzione amministrativa;
- le pubblicazioni scientifiche e le relazioni a convegni giuridici, ove inserite o comunque inseribili nel fascicolo personale del magistrato;
- la segnalazione del Procuratore Nazionale Antimafia, per i magistrati requirenti con funzioni di coordinamento nazionale, in ordine alla capacità di rapportarsi in maniera efficace, autorevole e collaborativa con gli uffici giudiziari ed i magistrati destinatari del coordinamento.

2.2. Ai fini della valutazione del parametro della laboriosità in particolare:

- le schede di valutazione del singolo magistrato e il prospetto statistico relativo al numero di procedimenti e processi definiti per ciascun anno del quadriennio dal magistrato in valutazione e dagli altri magistrati dell'ufficio assegnati a funzioni, sezioni, gruppi di lavoro omogenei, predisposti attraverso l'Ufficio statistico del Consiglio superiore della magistratura;
- l'indicazione dei dirigenti degli uffici sulla complessità dei procedimenti e dei processi trattati dal magistrato in valutazione in ragione del numero delle parti o delle questioni giuridiche affrontate, sull'attività di collaborazione alla gestione dell'ufficio, sull'espletamento di attività istituzionale o degli incarichi giudiziari ed extragiudiziari di natura obbligatoria svolti dal magistrato in valutazione;
- l'indicazione dei dirigenti degli uffici in ordine alla collaborazione prestata su richiesta dal dirigente medesimo o del coordinatore della posizione tabellare o del gruppo di lavoro;
- l'indicazione dei dirigenti degli uffici in ordine all'attività comunque prestata dal magistrato ai fini della direzione amministrativa dell'ufficio.

2.3. Ai fini della valutazione del parametro della diligenza, in particolare:

- il prospetto relativo al numero di udienze tenute, inerente al magistrato in valutazione ed agli altri magistrati del medesimo ufficio assegnati a funzioni omogenee;
- l'indicazione dei dirigenti degli uffici sul rispetto degli impegni prefissati;

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P18883/2017
27-10 15:16

GUPI

- il prospetto comparato relativo ad eventuali ritardi nella redazione e nel deposito dei provvedimenti, o comunque nel compimento di attività giudiziarie;
- l'indicazione dei dirigenti degli uffici in ordine 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;
- l'indicazione dei dirigenti degli uffici in ordine ai compiti svolti dal magistrato ai sensi degli artt. 2, 3 e 4 del D.Lgs. n. 240/2006.

2.4. Ai fini della valutazione del parametro dell'impegno, in particolare:
- l'indicazione dei dirigenti degli uffici in ordine alla disponibilità alle sostituzioni, in quanto riconducibili alle applicazioni e supplenze previste da norme di legge e dalle direttive del Consiglio superiore;
- l'indicazione dei dirigenti degli uffici in ordine alla consistenza delle collaborazioni prestate per la soluzione dei problemi di tipo organizzativo e giuridico con contestuale segnalazione di quelle richieste dal dirigente dell'ufficio o dal coordinatore della posizione tabellare o del gruppo di lavoro;
- le domande di partecipazione agli incontri di studio di cui al Capo V della presente circolare o l'attestazione relativa all'effettiva partecipazione ai medesimi.

3. È vietato l'utilizzo di fonti anonime e di voci correnti.

Capo VIII

CRITERI DI GIUDIZIO IN RELAZIONE AI SINGOLI PARAMETRI DI VALUTAZIONE

1. Il profilo dell'indipendenza, dell'imparzialità e dell'equilibrio del magistrato è 'positivo' quando il giudizio è espresso con la formula 'nulla da rilevare', come stabilito dal Capo III, punto 5, della presente circolare.

1.1. Il giudizio 'negativo' in ordine a tale profilo è determinato dalla gravità del fatto o dei fatti ascrivibili al magistrato. La gravità del fatto o dei fatti va valutata anche alla luce delle possibili ripercussioni negative nel tempo sulla credibilità dell'esercizio delle funzioni giudiziarie da parte del magistrato.

2. Il parametro della capacità può essere 'positivo', 'carente', 'gravemente carente'.

2.1. È 'positivo' quando sussistono le seguenti condizioni:
- sono accertate, nei provvedimenti esaminati, la chiarezza, la completezza espositiva e la capacità di sintesi in relazione ai presupposti di fatto e di diritto e la loro congruità in relazione ai problemi processuali o investigativi affrontati, nonché, per i magistrati inquirenti, anche l'utilizzazione di corrette tecniche di indagine;
- sono accertate le conoscenze informatiche dirette alla redazione dei provvedimenti ed al miglioramento dell'efficacia dell'attività giudiziaria;
- è accertata la qualità dei contributi in camera di consiglio;
- è accertata l'attitudine del magistrato ad organizzare il proprio lavoro ed a realizzare interventi finalizzati al miglioramento dell'attività giudiziaria;
- non risulta che una parte significativa dei provvedimenti giudiziari emessi o richiesti, e relativi all'adozione di misure cautelari o alla definizione di fasi procedimentali o processuali, ha ricevuto un esito negativo nelle successive fasi o nei gradi del procedimento, per ragioni addebitabili al magistrato in valutazione;
- non risultano violazioni di norme giuridiche e errori di fatto rilevanti in sede disciplinare o di responsabilità civile dei magistrati;
- sono accertati, nei verbali esaminati, modalità di corretta gestione dell'udienza improntate al rispetto dei diritti delle parti;
- è accertata l'attitudine del magistrato a svolgere funzioni di direzione amministrativa;
- è riscontrato il possesso di conoscenze interdisciplinari di rilievo rispetto all'attività giurisdizionale esercitata;
- per i magistrati requirenti con funzioni di coordinamento nazionale è accertata la capacità di rapportarsi in maniera efficace, autorevole e collaborativa con gli uffici giudiziari e i magistrati destinatari del coordinamento.

2.2 E' 'carente' quando difetta significativamente, senza mancare del tutto, una delle condizioni di cui sopra.

2.3. E' 'gravemente carente' quando manca del tutto una delle condizioni di cui sopra o quando difettano significativamente almeno due delle condizioni di cui sopra.

3. Il parametro della laboriosità può essere 'positivo', 'carente', 'gravemente carente'.

3.1 E' positivo quando sussistono le seguenti condizioni:

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GUPI

- sono rispettati gli standard medi di definizione dei procedimenti determinati annualmente da questo Consiglio e comunicati, con la scheda di valutazione, 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 di natura obbligatoria; di eventuali esoneri dal lavoro giudiziario ; dell'espletamento di attività di direzione amministrativa;
- non sussistono rilievi di natura disciplinare o contabile in relazione ai tempi di trattazione dei procedimenti e dei processi;
- risulta adeguata la collaborazione fornita all'interno dell'ufficio, su richiesta del dirigente o del coordinatore della posizione tabellare o del gruppo di lavoro, salva l'esistenza di ragioni obiettivamente giustificabili.

3.2. È "carente" quando difetta significativamente, senza mancare del tutto, una delle condizioni di cui sopra.

3.3. E' 'gravemente carente' quando manca del tutto una delle condizioni di cui sopra o quando difettano significativamente almeno due delle condizioni di cui sopra.

4. Il parametro della diligenza può essere 'positivo', 'carente', 'gravemente carente'.

4.1. E' 'positivo' quando sussistono le seguenti condizioni:
- si registra un apprezzabile rispetto del calendario delle udienze e degli impegni prefissati, salva l'esistenza di ragioni obiettivamente giustificabili. A tal fine la giornata del sabato impone la presenza in ufficio esclusivamente per assicurare udienze e turni calendarizzati, o attività urgenti, sopravvenute e indifferibili;
- i termini generalmente osservati per la redazione e il deposito dei provvedimenti, o comunque per il compimento di attività giudiziarie, sono conformi alle prescrizioni di legge o sono comunque accettabili in considerazione dei carichi di lavoro e degli standard degli altri magistrati dello stesso ufficio addetti alla medesima tipologia di provvedimenti, salvo che sussistano ragioni obiettivamente giustificabili, quali il periodo di ferie o di assenza giustificata a qualsiasi titolo
- risulta l'assidua partecipazione alle riunioni previste dall'ordinamento giudiziario per la discussione e l'approfondimento delle innovazioni legislative, nonché per la conoscenza dell'evoluzione della giurisprudenza, salva l'esistenza di ragioni obiettivamente giustificabili;
- risulta il corretto ed efficiente adempimento di compiti di direzione amministrativa.

4.2. E' 'carente' quando difetta significativamente, senza mancare del tutto, una delle condizioni di cui sopra.

4.3. E' 'gravemente carente' quando manca del tutto una delle condizioni di cui sopra o quando difettano significativamente almeno due delle condizioni di cui sopra.

5. Il parametro dell'impegno può essere 'positivo', 'carente', 'gravemente carente'.

5.1. E' 'positivo' quando sussistono le seguenti condizioni:
- è stata fornita adeguata disponibilità alle sostituzioni, applicazioni e supplenze, necessarie al funzionamento dell'ufficio;
- è stata presentata almeno una domanda di partecipazione all'anno ai corsi di aggiornamento organizzati dalla Scuola superiore della magistratura, salvo quanto previsto dalla normativa transitoria, e si è registrata la partecipazione ai corsi in ordine ai quali è intervenuto provvedimento di ammissione, sempre che non sussistano ragioni ostative obiettivamente giustificabili;
- è stata fornita adeguata collaborazione alle richieste 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, salva l'esistenza di ragioni obiettivamente giustificabili.

5.2. E' 'carente' quando difetta significativamente, senza mancare del tutto, una delle condizioni di cui sopra.

5.3. E' 'gravemente carente' quando manca del tutto una delle condizioni di cui sopra o quando difettano significativamente almeno due delle condizioni di cui sopra.

Capo IX

VALUTAZIONE DI PROFESSIONALITA' POSITIVA

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GUPI

1. Il giudizio di professionalità è 'positivo' quando risultano positivi tutti i parametri di valutazione.

Capo X

VALUTAZIONE DI PROFESSIONALITA' NON POSITIVA

Il giudizio di professionalità è 'non positivo' quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) uno o più parametri (capacità, laboriosità, diligenza e impegno) risultino carenti;
b) uno solo dei parametri sia giudicato 'gravemente carente';
c) siano comunque positivi i profili dell'indipendenza, dell'imparzialità e dell'equilibrio.

Capo XI

VALUTAZIONE DI PROFESSIONALITA' NEGATIVA

1. Il giudizio di professionalità è 'negativo' quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) risulta negativo il profilo dell'indipendenza, dell'imparzialità o dell'equilibrio;
b) risultano 'gravemente carenti' due o più degli altri parametri (capacità, laboriosità, diligenza e impegno);
c) dopo un giudizio di professionalità 'non positivo', perdura per il successivo anno la valutazione di 'carente' in ordine al medesimo parametro.

Capo XII

RAPPORTO TRA VALUTAZIONI DI PROFESSIONALITA' E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI O PENALI PENDENTI.

1. La Commissione competente del Consiglio superiore per le valutazioni di professionalità sospende, con provvedimento motivato, la relativa procedura nei casi in cui il magistrato:

a) sia sospeso in via obbligatoria dalle funzioni e dallo stipendio ai sensi dell'art. 21, D.L.vo n. 109/2006, in quanto sottoposto a misura cautelare personale nell'ambito di un procedimento penale;
b) sia sospeso in via facoltativa dalle funzioni e dallo stipendio ai sensi dell'art. 22, D.Lvo n. 109/2006, in quanto sottoposto a procedimento penale per delitto non colposo;
c) sia sospeso in via facoltativa dalle funzioni e dallo stipendio ai sensi dell'art. 22 D.L.vo n. 109/2006, in quanto sottoposto a procedimento disciplinare.

2. In tutti gli altri casi di pendenza di procedimento penale e/o disciplinare, anche anteriormente all'esercizio dell'azione penale e/o disciplinare, nonché nelle ipotesi di formale apertura del procedimento di trasferimento d'ufficio ai sensi dell'art. 2 R.D. Lgs. n. 511/1946, la Commissione può sospendere, con provvedimento motivato, la procedura per il conseguimento di ciascuna delle valutazioni di professionalità, sempre che l'accertamento dei fatti oggetto del procedimento penale e/o disciplinare incida sulla definizione della procedura di valutazione della professionalità.

3. I fatti accertati in sede disciplinare sono oggetto di autonoma valutazione da parte del Consiglio superiore della magistratura ai fini della valutazione di professionalità, indipendentemente dall'esito, di condanna o di assoluzione, del procedimento disciplinare.

PARTE II
PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE
Capo XIII

INIZIO DEL PROCEDIMENTO

1. Il Consiglio Superiore della Magistratura ogni anno individua i nominativi dei magistrati per i quali nell'anno successivo matura uno dei sette quadrienni utili ai fini delle valutazioni di professionalità ed invita i Consigli giudiziari competenti ad esprimere, secondo le indicazioni della presente circolare, il necessario parere per la formulazione della valutazione non appena scaduto il quadriennio.

1.*bis* Non sono utili alla maturazione del quadriennio i periodi nei quali il magistrato non presta attività lavorativa **per le ipotesi di sospensione dalle funzioni di cui agli articoli 10, 21 e 22 del decreto legislativo n. 109 del 23.2.2006, nonché nei casi di aspettativa per motivi di famiglia di cui all'art. 69 del testo unico n. 3 del 10 gennaio 1957; di congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53 dell'8 marzo 2000; di congedi per la formazione di cui all'art. 5 della medesima legge n. 53/2000; di ricongiungimento con il coniuge all'estero di cui alla legge n.26 dell'11 febbraio 1980 ed alla legge n. 333 del 25 giugno 1985.**

In queste ipotesi, il periodo di valutazione del magistrato sopravanza quello ordinario, al quale si aggiunge la durata della causa di mancata prestazione dell'attività lavorativa di cui al periodo che precede.

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GUPI

Resta ferma, nel caso di cessazione degli effetti della sospensione cautelare di cui all'articolo 23 del decreto legislativo n. 109 del 23.2.2006, la successiva retrodatazione degli effetti delle delibere già emesse.

2. Al fine di assicurare l'omogeneità di trattamento tra magistrati in tutte le occasioni in cui il conseguimento di una determinata valutazione di professionalità costituisca elemento decisivo di considerazione da parte degli organi di governo autonomo della magistratura, va garantita l'identità dei tempi di definizione della procedura che deve concludersi unitariamente, con deliberazioni contestuali del Consiglio superiore della magistratura, per tutti i magistrati nominati con lo stesso decreto ministeriale, salve le eccezioni di cui alle disposizioni seguenti.

3.La procedura di valutazione si articola nel rispetto rigoroso dei termini previsti per ciascuna fase e si conclude entro otto mesi dalla scadenza del quadriennio di riferimento

Costituisce dovere del magistrato interessato, nonché di tutti gli organi coinvolti nel procedimento, operare perché ciascun incombente sia assolto in maniera da garantire il rigoroso rispetto dei termini indicati, in attuazione del principio di governo partecipato che postula la responsabilizzazione diretta di tutti i magistrati a qualsiasi titolo coinvolti, allo scopo di favorire il perseguimento degli obbiettivi di comune e generale utilità.

4. Eventuali ritardi nell'esaurimento di singole fasi della procedura possono essere compensati da opportune accelerazioni delle fasi successive al fine di garantire, nella necessaria collaborazione degli organi coinvolti, il rispetto del termine complessivo di otto mesi

5. Qualora il mancato rispetto ingiustificato di uno dei termini di fase provochi un ritardo della procedura di valutazione della professionalità relativa ad un magistrato tale da non consentirne la definizione nel termine complessivo di otto mesi, il Consiglio Superiore si riserva di valutare la possibilità di arrestare il procedimento concernente tutti gli altri magistrati nominati con il medesimo decreto, al fine di garantire comunque la contestualità della decisione .

6. L'arresto della procedura relativa alla valutazione degli altri magistrati nominati con il medesimo decreto non può essere disposto ove il ritardo – che non consenta la definizione nel termine complessivo di otto mesi – sia stato provocato dall'ingiustificata violazione da parte del magistrato interessato del termine per il deposito della propria relazione

Capo XIII bis

RELAZIONE DEL MAGISTRATO IN VALUTAZIONE

1. Nel periodo compreso tra il quarantacinquesimo ed il trentesimo giorno anteriore alla scadenza del quadriennio in valutazione, il magistrato interessato trasmette al dirigente incaricato della formulazione del rapporto informativo una relazione illustrativa del lavoro svolto, contenente ogni indicazione utile ai fini della sua valutazione, ivi compresa la copia di atti e provvedimenti che il medesimo ritiene di sottoporre ad esame ed eventuali osservazioni relative alla scheda sugli standard di rendimento ed al prospetto statistico relativo al numero di procedimenti e processi definiti, trasmessi dal Consiglio superiore della magistratura. La relazione è tendenzialmente strutturata considerando l'ordine e l'articolazione dei parametri di valutazione indicati nella parte I della presente circolare.

Nei sette giorni successivi alla scadenza del quadriennio in valutazione il magistrato può integrare la relazione con riferimento ad eventuali ulteriori circostanze rilevanti intervenute nel periodo, compreso nel quadriennio ma successivo alla trasmissione della relazione.

2. Gli stessi termini si applicano al deposito della relazione del magistrato che debba essere valutato dopo un anno a far data da un giudizio non positivo o dopo due anni da un giudizio negativo.

Capo XIV

RAPPORTO E DOCUMENTAZIONE TRASMESSA DAI DIRIGENTI DEGLI UFFICI

1. I dirigenti degli uffici devono trasmettere ai Consigli giudiziari entro il sessantesimo giorno successivo alla scadenza del quadriennio in valutazione o comunque dopo un anno a far data da un giudizio non positivo o decorsi due anni dal giudizio negativo, un rapporto sulla professionalità del magistrato, redatto secondo i parametri della presente circolare ed in conformità al modello allegato, che costituisce parte integrante della circolare stessa, unitamente alla documentazione di seguito indicata.

2. Il rapporto contiene, tra l'altro:

- la segnalazione sulla complessità dei procedimenti e dei processi trattati in ragione del numero delle parti e delle questioni giuridiche affrontate;
- la comunicazione dell'esito, nelle successive fasi e nei gradi del procedimento, dei provvedimenti giudiziari emessi o richiesti, e relativi all'adozione di misure cautelari o alla definizione di fasi

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P18883/2017

GIPI

procedimentali o processuali, 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;
- la segnalazione del dirigente dell'ufficio relativa al livello dei contributi in camera di consiglio;
- la segnalazione del possesso delle conoscenze informatiche dirette alla redazione dei provvedimenti ed al miglioramento dell'efficacia dell'azione giudiziaria;
- per i magistrati requirenti con funzioni di coordinamento nazionale la segnalazione relativa alla capacità di rapportarsi in maniera efficace, autorevole e collaborativa con gli uffici giudiziari ed i magistrati destinatari del coordinamento;
- la segnalazione relativamente all'attitudine del magistrato ad organizzare il proprio lavoro e ad adottare misure finalizzate al miglioramento dell'attività giudiziaria;
- la segnalazione del possesso di conoscenze interdisciplinari, di possibile rilievo nell'esercizio della funzione giudiziaria e dell'attività d'interazione svolta con soggetti istituzionali terzi nell'esercizio dell'attività giudiziaria;
- la segnalazione di eventuali ritardi nel deposito dei provvedimenti, con l'indicazione delle ragioni accertate, degli elementi utili per valutarne l'eventuale giustificabilità e dei provvedimenti organizzativi adottati ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 60 della circolare sulla formazione delle tabelle introdotto con delibera in data 13 novembre 2013;
- l'indicazione della collaborazione fornita su richiesta del dirigente medesimo o del coordinatore della posizione tabellare o del gruppo di lavoro ovvero del puntuale e corretto assolvimento di funzioni amministrative, anche di livello dirigenziale, comunque svolte;
- l'indicazione del rispetto degli impegni prefissati;
- l'indicazione relativa 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;
- l'indicazione in ordine alla disponibilità alle sostituzioni, applicazioni e supplenze;
- l'indicazione di situazioni rappresentate da terzi, di cui i dirigenti degli uffici abbiano tenuto conto, trasmesse ai titolari dell'azione disciplinare e sempre che si riferiscano a fatti specifici incidenti sulla professionalità del magistrato, ivi compresi situazioni concrete ed oggettive di esercizio non indipendente della funzione e comportamenti che denotino evidente mancanza di equilibrio o di preparazione giuridica.
3. Al rapporto sono allegati:
- la relazione del magistrato interessato e la copia di atti e provvedimenti di cui al capo XIII bis;
- gli atti acquisiti a campione, secondo le disposizioni di cui al Capo VII della presente circolare;
- i verbali di udienza acquisiti a campione, secondo le disposizioni di cui al Capo VII della presente circolare;
- le schede di valutazione sugli standard di rendimento ed il prospetto statistico del quadriennio relativo al numero dei procedimenti e processi definiti, alle pendenze del ruolo, nonché ai flussi in entrata, inerenti al magistrato in valutazione e, comparativamente, agli altri magistrati del medesimo ufficio assegnati a funzioni omogenee;
- i dati relativi allo svolgimento di incarichi giudiziari ed extragiudiziari, di natura obbligatoria;
- la documentazione relativa ad eventuali esoneri dal lavoro giudiziario;
- la documentazione relativa ad eventuali assenze dal lavoro diverse dal congedo ordinario;
- il prospetto relativo al numero di udienze tenute, inerente al magistrato in valutazione ed agli altri magistrati del medesimo ufficio assegnati a funzioni omogenee;
- il prospetto comparato relativo ad eventuali ritardi nella redazione e nel deposito dei provvedimenti, o comunque nel compimento di attività giudiziarie;
- eventuali segnalazioni di situazioni specifiche rappresentate da terzi ovvero dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati, sempre che si riferiscano a fatti specifici incidenti sulla professionalità, con particolare riguardo alle situazioni concrete ed oggettive di esercizio non indipendente della funzione ed ai comportamenti che denotino evidente mancanza di equilibrio o di preparazione giuridica;
- gli eventuali atti o segnalazioni di situazioni rappresentate da terzi, di cui i dirigenti degli uffici abbiano tenuto conto, trasmessi ai titolari dell'azione disciplinare o penale, sempre che si riferiscano a fatti specifici incidenti sulla professionalità del magistrato, ivi comprese situazioni concrete ed oggettive di esercizio non indipendente della funzione e comportamenti che denotino evidente mancanza di equilibrio o di preparazione giuridica.

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GIPI

3 bis. Nel rispetto dei termini di cui al comma 1, i dirigenti trasmettono il rapporto e gli atti allegati al Consiglio giudiziario. I dirigenti degli uffici comunicano contestualmente il rapporto al magistrato interessato, che può far pervenire al Consiglio giudiziario eventuali osservazioni, nei sette giorni successivi alla comunicazione del rapporto.
4. In ogni caso i dirigenti degli uffici entro il mese di febbraio e di settembre di ciascun anno dovranno inviare al Consiglio superiore della magistratura ed ai Consigli giudiziari le statistiche comparate redatte sulla base dei moduli allegati alla presente circolare (allegato 2). I dirigenti degli uffici dovranno, inoltre, inviare ai Consigli giudiziari, entro il mese di febbraio di ciascun anno, una relazione sull'andamento generale dell'ufficio, che deve riguardare la consistenza dell'organico dei magistrati dell'ufficio e del personale amministrativo, le eventuali vacanze, i flussi e la distribuzione degli affari nei vari settori di lavoro e i provvedimenti sulla destinazione interna dei magistrati per far fronte alle esigenze dell'ufficio. I documenti sopra indicati verranno conservati presso il Consiglio superiore della magistratura e la segreteria del Consiglio giudiziario.
5. La diligenza e il rispetto delle circolari consiliari nella redazione dei rapporti informativi ai fini dei pareri per le valutazioni di professionalità - anche sotto il profilo della tempestività degli adempimenti - costituiscono indicatori dell'attitudine direttiva rilevanti in sede di conferma o di conferimento di incarichi direttivi o semidirettivi.

Capo XV
ATTIVITÀ DEI CONSIGLI GIUDIZIARI

1. Il Consiglio giudiziario - sulla base degli elementi indicati al Capo VII, e valutate, altresì, le osservazioni eventualmente presentate ai sensi del comma 3 bis del capo precedente - esprime il parere conformandosi al modello allegato alla presente circolare, entro quattro mesi dalla scadenza del termine.
Sul rispetto del termine per il rilascio del parere vigila il Presidente della Corte di appello, quale Presidente del Consiglio giudiziario. Le modalità di esercizio di tale compito di vigilanza sono valutate ai fini della conferma o del conferimento di ulteriori incarichi.
1bis. Qualora la necessità di eccezionali attività istruttorie - diverse dalla acquisizione di atti o documenti e dalla audizione del magistrato interessato - renda impossibile l'espressione del parere nel termine indicato, il Consiglio giudiziario, non appena si determini al compimento di dette attività e comunque entro quattro mesi dalla ricezione del rapporto informativo, comunica al Consiglio superiore della magistratura tale impossibilità indicandone le ragioni, nonché la prevedibile epoca in cui il parere sarà espresso
2. Laddove lo ritenga necessario, il Consiglio giudiziario può assumere informazioni su fatti specifici segnalati dai suoi componenti o dai dirigenti degli uffici o dai consigli dell'ordine degli avvocati **incidenti sulla professionalità del magistrato, ivi comprese situazioni concrete ed oggettive di esercizio non indipendente della funzione e comportamenti che denotino evidente mancanza di equilibrio o di preparazione giuridica.**
L'attività istruttoria disposta dal Consiglio giudiziario non può in ogni caso comportare alcuna sovrapposizione con l'accertamento – eventualmente in atto – del giudice penale o disciplinare sulla condotta oggetto di verifica da parte del Consiglio medesimo.
All'esito dell'istruttoria, il Consiglio giudiziario ne dà tempestiva comunicazione all'interessato.
L'interessato ha diritto di prendere visione ed estrarre copia degli atti a disposizione del Consiglio giudiziario.
3. In ogni caso, il Consiglio giudiziario, ove lo ritenga, può procedere all'audizione del magistrato in valutazione. Quest'ultimo ha comunque diritto ad essere ascoltato ove ne faccia espressa richiesta ed ha sempre facoltà di presentare atti e memorie scritte fino a sette giorni prima dell'audizione.
Durante l'audizione il magistrato ha diritto di farsi assistere da altro magistrato.
4. Il parere redatto dal Consiglio giudiziario è comunicato all'interessato e trasmesso al Consiglio superiore della magistratura unitamente all'allegata documentazione ed ai verbali delle eventuali audizioni.

Capo XVI
FORMA DEI PARERI

1. La motivazione dei pareri si fonda sugli atti e sui documenti acquisiti ai sensi dei capi che precedono. Essa tiene distinti anche formalmente, per quanto possibile, i dati di fatto dalle valutazioni ed è, tendenzialmente, essenziale e non ripetitiva. I precedenti pareri e rapporti dei dirigenti degli uffici non devono essere riprodotti integralmente nel parere.

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GUPI

2. Il parere, nella parte dispositiva, indica se è approvato all'unanimità o a maggioranza. In questo ultimo caso riporta il risultato numerico dei voti espressi, omessa ogni indicazione nominativa. Le argomentazioni di minoranza nonché le dichiarazioni di voto dei componenti che ne facciano espressa richiesta sono sinteticamente riportate nel verbale di seduta.
3. Il dispositivo contiene il giudizio finale, positivo, non positivo o negativo, senza aggettivazioni relative a tali giudizi.
4. Il parere non può contenere valutazioni comparative tra singoli magistrati. Nelle valutazioni dei Consigli giudiziari le qualificazioni che indicano l'eccezionalità del livello (come: eccezionale, eccellente e simili) sono attribuite con il necessario rigore.

Capo XVII
ATTIVITÀ DEL CONSIGLIO SUPERIORE DELLA MAGISTRATURA.

1. Il Consiglio superiore procede alla valutazione di professionalità acquisiti il prescritto parere, la relativa documentazione, le risultanze delle ispezioni ordinarie e tutti gli elementi di conoscenza ulteriori che ritenga di assumere; i provvedimenti a campione sono trasmessi solo se espressamente richiesti.
1bis. La definitiva valutazione è formulata nel termine di due mesi a decorrere dalla ricezione degli atti trasmessi dal Consiglio giudiziario e contestualmente per tutti i magistrati nominati con il medesimo decreto ministeriale esclusi i casi in cui il procedimento debba essere sospeso o debba essere svolta attività istruttoria.
2. L'interessato, qualora ne faccia richiesta, entro dieci giorni dalla notifica del parere del Consiglio giudiziario, può far pervenire al Consiglio superiore le proprie osservazioni ed eventuali documenti e chiedere di essere ascoltato personalmente, con il rispetto dei termini di cui all'art. 11, comma 14, D. Lgs 160/2006 e successive modificazioni.
3. In tal caso il Consiglio superiore informa l'interessato della facoltà di prendere visione di tutti gli atti del procedimento e di estrarne copia e fissa la data dell'audizione, osservando i termini di cui all'art. 11 comma 14 D. Lgs. n. 160 del 2006.
3bis. Se la Commissione riscontra elementi che possono condurre alla formulazione di un giudizio non positivo o negativo, nonostante il parere positivo del Consiglio giudiziario, al di fuori delle ipotesi previste dal successivo Capo XVIII, dispone il deposito degli atti relativi con avviso all'interessato della facoltà di prenderne visione, ottenerne copia e presentare controdeduzioni scritte entro un termine non superiore ai quindici giorni dalla ricezione dell'avviso. L'avviso indica, inoltre, i profili di criticità rilevati. Resta ferma la facoltà di cui all'art. 11, co. 7, D. Lgs. n. 160/2006 da esercitarsi entro il medesimo termine.
4. Ove il Consiglio superiore abbia espresso giudizio "non positivo" procede a nuovo scrutinio trascorso un anno dalla scadenza del quadriennio rispetto al quale si è riportata la valutazione "non positiva".
Fermo restando quanto previsto dall'art. 11, comma 10. del d.lgs n. 160/2006, ove lo scrutinio supplementare abbia esito positivo le successive quadriennali valutazioni di professionalità hanno consequenziale posticipata decorrenza dalla scadenza del periodo annuale di rivalutazione.
5. Laddove il Consiglio superiore abbia espresso giudizio negativo la delibera deve indicare espressamente i parametri deficitari e, per l'effetto, specificare:
- se il magistrato debba eventualmente partecipare a corsi di riqualificazione professionale, indicandone la natura ed il numero;
- se il magistrato sia inidoneo all'esercizio di particolari funzioni e se, in tal caso, si imponga un'assegnazione ad altra funzione fino alla successiva valutazione;
- se si imponga l'esclusione dall'accesso ad incarichi direttivi, semidirettivi o a funzioni specifiche, indicandone la natura.
In tali casi copia della delibera va trasmessa alla Scuola superiore della magistratura, salvo quanto previsto dalla disciplina transitoria, o alle articolazioni consiliari competenti per l'ulteriore corso.
6. Il Consiglio Superiore, in caso di primo giudizio negativo, procede a nuovo scrutinio trascorsi due anni dalla scadenza del quadriennio per il quale si è riportata la valutazione negativa.
Fermo restando quanto previsto dall'art. 11, commi 11 e 12 del d.lgs n.160/2006, ove lo scrutinio supplementare abbia esito positivo le successive quadriennali valutazioni di professionalità hanno consequenziale posticipata decorrenza dalla scadenza del periodo biennale di rivalutazione.
7. Qualora la seconda valutazione del Consiglio superiore abbia esito negativo, il magistrato è dispensato dal servizio.

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GUPI

7 bis. Ove il magistrato sia stato condannato in via disciplinare alla perdita di anzianità, la decorrenza di tutte le valutazioni di professionalità positive conseguite per i periodi successivi alla condanna disciplinare sarà posticipata tenendo conto dell'entità temporale della condanna inflitta. Pertanto il periodo conteggiato come perdita di anzianità dovrà essere valutato in aggiunta al primo quadriennio successivo alla condanna disciplinare, con la conseguenza che il complessivo periodo di valutazione sarà costituito dal quadriennio e dal periodo conteggiato come perdita di anzianità.
Nei casi di condanna disciplinare alla sospensione dalle funzioni, nonché in tutti i casi di perdita di anzianità di cui al comma 1 bis del capo XIII, trova applicazione la disciplina di cui al secondo periodo del medesimo comma 1 bis del capo XIII.
8. La delibera di valutazione della professionalità è trasmessa al Ministro della Giustizia per l'adozione del relativo decreto ed è inserita nel fascicolo personale dell'interessato.

Capo XVIII
SPECIFICI ADEMPIMENTI PER IL CASO DI VALUTAZIONI NEGATIVE
1. In caso di prima valutazione negativa, qualora emergano elementi idonei a fondare un giudizio di inidoneità, con conseguente assegnazione ad altra funzione fino alla successiva valutazione, ovvero con esclusione dall'accesso ad incarichi direttivi, semidirettivi o a funzioni specifiche, la procedura si articola nelle seguenti fasi:

- invio da parte della competente Commissione di comunicazione contenente la sommaria enunciazione degli elementi idonei a fondare un giudizio di inidoneità, con avvertimento all'interessato che ha diritto di essere sentito con l'eventuale assistenza di altro magistrato e che, in difetto di elezione di domicilio, tutti gli avvisi, in ogni fase della procedura, saranno fatti presso l'Ufficio Giudiziario dell'interessato;
- compimento dell'attività istruttoria con il rispetto, per qualunque atto, del numero legale a norma del Regolamento Interno;
- audizione dell'interessato con l'eventuale assistenza di altro magistrato. Qualora l'interessato lo richieda, è consentita l'acquisizione di una memoria difensiva in luogo dell'audizione. Nel caso in cui sia stato addotto un giustificato ed assoluto impedimento a comparire, la Commissione, anche alla luce degli accertamenti eventualmente disposti, fissa una nuova convocazione per altra seduta;
- fra la data di ricezione della comunicazione e l'audizione deve intercorrere un termine non inferiore a 60 giorni, fatto salvo il diritto dell'interessato di rinunciare espressamente al termine;
- in caso di impedimento del magistrato chiamato ad assistere colui che è in valutazione, l'audizione può essere differita per una sola volta;
- deposito dei relativi atti al termine dell'istruttoria, con avviso all'interessato della facoltà di prenderne visione, ottenerne copia e presentare controdeduzioni scritte entro un termine non superiore a dieci giorni dalla ricezione del predetto avviso, prorogabile una sola volta di altri 10 giorni per giustificato motivo. Prima del deposito degli atti, all'interessato che ne faccia richiesta può essere rilasciata copia delle dichiarazioni dallo stesso rese in sede di audizione;
- valutazione delle risultanze istruttorie e relativa proposta della Commissione;
- avviso all'interessato della data fissata per la seduta del Consiglio superiore nel corso della quale avrà diritto di essere sentito con l'eventuale assistenza di altro magistrato subito dopo la relazione e prima della discussione, fermo il potere del Consiglio di convocarlo ugualmente in caso di ritenuta necessità. Fra la data di ricezione dell'avviso e l'audizione deve intercorrere un termine non inferiore a 60 giorni.

2. La medesima procedura si applica qualora, dopo un primo giudizio negativo, emergano elementi idonei a fondare un nuovo giudizio di inidoneità.

Capo *XIX*
PARERI PARZIALI
1.Il Consiglio giudiziario esprime pareri parziali solo in caso di trasferimento del magistrato ad altro distretto, intervenuto a distanza di più di due anni dall'ultima valutazione di professionalità conseguita.

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P18883/2017

GUPI

Quando debba essere espresso il parere parziale, il magistrato interessato trasmette la propria relazione al dirigente incaricato della redazione del rapporto informativo nel termine di trenta giorni dalla data in cui è stato immesso nel possesso delle nuove funzioni.
Entro i successivi sessanta giorni il dirigente fa pervenire il rapporto informativo al Consiglio giudiziario, che esprime il parere parziale nei successivi quattro mesi.
1 bis. Quando il magistrato sia trasferito ad altro ufficio nell'ambito dello stesso distretto, il dirigente dell'ufficio di provenienza redige, secondo i criteri della presente circolare, rapporto sul periodo di servizio ivi prestato, nel termine di 60 giorni successivi alla immissione del magistrato nel possesso delle funzioni nell'ufficio di destinazione .
1.ter I dirigenti degli uffici cui sono assegnati i magistrati distrettuali, entro trenta giorni dalla cessazione della sostituzione o della applicazione, trasmettono al Presidente della Corte d'appello o al Procuratore Generale una relazione sull'attività svolta dal magistrato, predisposta secondo i parametri della presente circolare e contenenti, altresì, i dati di cui al comma 2 del Capo XIV della stessa.
2. I dirigenti degli uffici giudiziari, sia giudicanti sia requirenti, in caso di proprio trasferimento, alla scadenza del quadriennio ovvero dell'ottennio di durata dell'incarico oppure nell'ipotesi di collocamento a riposo, collocamento fuori ruolo o di cessazione dal servizio per qualunque causa, nel termine di 90 giorni dalla cessazione dell'incarico direttivo redigono singole relazioni sull'attività dei magistrati in servizio presso l'ufficio da loro diretto, predisposte secondo i parametri della presente circolare e contenenti, altresì, i dati di cui al comma 2 del Capo XIV della stessa.
3. I medesimi dirigenti richiedono, altresì, ai presidenti di sezione ovvero ai procuratori aggiunti oppure agli avvocati generali di redigere una relazione nei confronti di ciascuno dei magistrati facenti parte della sezione o del gruppo di lavoro da loro rispettivamente diretto, in caso di trasferimento, di scadenza del quadriennio ovvero dell'ottennio di durata dell'incarico semidirettivo oppure nell'ipotesi di collocamento a riposo, collocamento fuori ruolo o di cessazione dal servizio dei titolari dell'incarico semidirettivo per qualunque causa. La relazione è resa nel termine di 60 giorni dalla cessazione dell'incarico .
3 bis. Le relazioni non devono essere redatte per i magistrati per i quali una valutazione è stata effettuata nei sei mesi precedenti.
3 ter. Il magistrato interessato, coloro che esercitano funzioni direttive e semidirettive ed i Consigli giudiziari hanno cura di redigere gli atti di propria competenza in maniera tempestiva e comunque in un termine inferiore rispetto a quelli ordinari indicati nel presente paragrafo ove la scadenza del quadriennio per la successiva valutazione di professionalità del magistrato si collochi in una data antecedente al loro decorso.
4. Copia di dette relazioni va trasmessa all'interessato ed è inserita nel protocollo dell'ufficio affinché se ne tenga conto in occasione dei pareri per la progressione in carriera.
5. Le disposizioni di cui sopra si applicano anche alla Corte di cassazione ed alla Procura generale presso la Corte di cassazione, e i compiti attribuiti ai titolari degli incarichi semidirettivi devono intendersi come riferiti ai titolari degli incarichi direttivi non apicali presso i suddetti uffici.

Disciplina transitoria.
I termini previsti dai Capi XIV, XV, XVII con riferimento alle attività demandate ai Capi degli uffici, ai Consigli giudiziari e al Consiglio Direttivo della Cassazione, nonché al CSM si applicano anche alle procedure di valutazione in corso per i magistrati che hanno già maturato il quadriennio di riferimento.
I nuovi termini si computano a far data dal 20 settembre 2012 e la relazione di cui al Capo XIII bis, ove non già depositata, deve essere prodotta entro la medesima data.
Le nuove disposizioni si applicano a tutte le procedure di valutazione di professionalità che maturano a far data dal 25 luglio 2012 (data di approvazione delle presenti modifiche apportate alla Circolare vigente).

PARTE III
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI
Capo XX
DISPOSIZIONI TRANSITORIE
1. L'operatività delle nuove valutazioni di professionalità.
1.1. In applicazione della norma di cui all'art. 5, comma 2, della L. 30 luglio 2007, n. 111, ove si stabilisce che *"nei confronti dei magistrati in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge, le valutazioni periodiche operano alla scadenza del primo periodo utile successivo alla*

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P18883/2017

GUPI

predetta data, determinata utilizzando quale parametro iniziale la data del decreto di nomina come uditore giudiziario", i magistrati in servizio alla data di entrata in vigore della l. 30 luglio 2007, n. 111, sono sottoposti alle valutazioni quadriennali di professionalità nel momento in cui raggiungono, successivamente al 30 luglio 2007, il quarto (1° valutazione), l'ottavo (2° valutazione), il dodicesimo (3° valutazione), il sedicesimo (4° valutazione), il ventesimo (5° valutazione), il ventiquattresimo (6° valutazione) e il ventottesimo anno di servizio (7° ed ultima valutazione), a decorrere dalla data del decreto di nomina come uditore giudiziario.

1.2. La nuova valutazione comprende il periodo temporale decorrente dall'ultima valutazione positiva di professionalità. In particolare, per la valutazione dell'attività svolta dal magistrato sino alla data di entrata in vigore della presente circolare, il Consiglio superiore della magistratura applica la Circolare n. P-1275/1985 recante *Criteri per la formulazione dei pareri per la valutazione di professionalità dei magistrati*; per la valutazione dell'attività svolta successivamente a tale data, si applicano le disposizioni previste dal D.Lgs. 5 aprile 2006, n. 160, e successive modifiche così come disciplinate dalla presente Circolare.

2. La definizione dei procedimenti di valutazione pendenti alla data del 31 luglio 2007.

2.1. I magistrati che, al momento dell'entrata in vigore della L. n. 111/2007, hanno già maturato il diritto alla valutazione secondo le previgenti qualifiche di magistrato di tribunale, di magistrato di appello, di magistrato di cassazione e di magistrato idoneo all'esercizio delle funzioni direttive superiori, per i quali non sia intervenuta la relativa delibera Consiliare, sono valutati sulla base dei criteri dettati dalla Circolare n. P-1275/1985 recante *Criteri per la formulazione dei pareri per la valutazione di professionalità dei magistrati.* In tali ipotesi, i Consigli giudiziari redigono, ove non vi abbiano già provveduto, i pareri previsti dalla Circolare n. P-1275/1985. In caso di esito positivo, ad eccezione di quella di nomina a magistrato di tribunale, la delibera contiene specifica menzione dell'intervenuto conseguimento, rispettivamente, della terza, con relativa decorrenza, della quinta e della settima valutazione di professionalità.

2.2 La disposizione precedente si applica anche nel caso in cui il magistrato sia stato dichiarato non idoneo secondo le previgenti qualifiche e sia maturato il periodo biennale o triennale per la nuova valutazione entro la data del 31 luglio 2007.

3.Il riconoscimento delle nuove fasce di valutazione.

3.1. Ai magistrati in servizio alla data di entrata in vigore della L. n. 111/2007, per i quali l'ultima valutazione di professionalità sia positiva ovvero che non abbiano riportato condanne disciplinari o penali passate in giudicato successivamente all'ultima valutazione di professionalità, è immediatamente riconosciuta, ad ogni effetto giuridico ed economico, la corrispondente valutazione di professionalità prevista dall'art. 11, D.Lgs. n. 160/2006, tenuto conto dell'anzianità di servizio maturata al 31 luglio 2007. Pertanto, con riferimento a tale data:

- al magistrato in servizio da almeno quattro anni è riconosciuta la prima valutazione di professionalità;
- al magistrato in servizio da più di otto anni e meno di dodici è riconosciuta la seconda valutazione di professionalità;
- al magistrato in servizio da più di dodici anni e meno di sedici è riconosciuta la terza valutazione di professionalità;
- al magistrato in servizio da più di sedici anni e meno di venti è riconosciuta la quarta valutazione di professionalità;
- al magistrato in servizio da più di venti anni e meno di ventiquattro è riconosciuta la quinta valutazione di professionalità;
- al magistrato in servizio da più di ventiquattro anni e meno di ventotto è riconosciuta la sesta valutazione di professionalità;
- al magistrato che ha maturato ventotto anni di anzianità, qualora non ricorra l'ipotesi di cui al periodo precedente e risulti già conseguita l'idoneità alle funzioni direttive superiori, è riconosciuta la settima valutazione di professionalità.

3.2. In tutti i casi ora richiamati, il Consiglio provvede all'aggiornamento delle schede anagrafiche di ogni magistrato, sostituendo all'individuazione delle qualifiche oggi abrogate l'indicazione delle nuove fasce di anzianità, nonché agli ulteriori adempimenti conseguenti.

3.3. Ai magistrati, per i quali l'ultima valutazione di professionalità sia negativa, secondo le previgenti qualifiche, non si applica il riconoscimento delle nuove fasce di valutazione di cui al n. 3.1; essi sono sottoposti a nuova valutazione di professionalità dopo un biennio dalla scadenza del periodo oggetto di valutazione. La nuova valutazione comprende il periodo temporale decorrente dall'ultima valutazione negativa. Il Consiglio superiore procede allo scrutinio di professionalità utilizzando le diverse discipline, individuate secondo i criteri stabiliti al n. 1.2.

Csm Roma 30/10/2017
Protocollo P 18883/2017

GUPI

3.3.1. In caso di giudizio positivo, il magistrato consegue la valutazione di professionalità corrispondente alla fascia decorrente dal decreto di nomina, calcolata con l'ulteriore biennio come indicato nella disposizione precedente.
3.3.2. Se il giudizio è "non positivo" ovvero "negativo", il Consiglio superiore procede a nuova valutazione di professionalità secondo la disciplina dettata dai commi 10, 11, 12 , 13 e 14 dell'art. 11. D. Lgs. n. 160/2006 e successive modificazioni e dai Capi XVII e XVIII della presente circolare.
3.4. I magistrati che hanno riportato condanne disciplinari o penali passate in giudicato successivamente all'ultima valutazione positiva di professionalità, sono immediatamente sottoposti a nuova valutazione di professionalità per la corrispondente fascia decorrente dal decreto di nomina e conseguibile ai sensi dell'art. 5, comma 2, della Legge n. 111/2007.
3.4.1 In caso di giudizio positivo, il magistrato consegue la valutazione di professionalità corrispondente alla fascia decorrente dal decreto di nomina. Se il giudizio è "non positivo" ovvero "negativo" si applica la disposizione di cui al punto n. 3.3.2.

Disposizioni varie

4.1. Al fine della valutazione del parametro dell'impegno desunto dalla frequenza nella partecipazione o nella disponibilità a partecipare a corsi di aggiornamento, fino a quando questi non saranno organizzati dalla Scuola superiore della magistratura rilevano i corsi organizzati dal Consiglio superiore della magistratura anche nell'ambito della formazione decentrata.
4.2. Il Consiglio superiore della magistratura procederà, con apposita delibera, alla individuazione annuale degli standard medi di definizione dei procedimenti, indicando i settori di attività per i quali l'individuazione è completata. L'utilizzo degli standard di rendimento per le valutazioni di professionalità è limitata ai magistrati che operano nei settori indicati nella delibera consiliare.

CAPO XXI
DISPOSIZIONI FINALI

1. Gli indicatori relativi alla capacità organizzativa ed alla laboriosità saranno oggetto di revisione nel termine di un anno a far data dalla entrata in vigore della presente circolare, all'esito della definizione dei suddetti indicatori d'intesa con il Ministero della giustizia.
2. E' abrogata la Circolare 22 settembre 1999 in materia di verifica periodica della professionalità dei magistrati.

CAPO XXII
ENRATA IN VIGORE

La presente circolare entrerà in vigore il giorno successivo alla sua approvazione.

Le SS.LL. sono pregate di disporre che quanto sopra sia portato a conoscenza di ciascuno dei magistrati in servizio presso i rispettivi uffici.

Il Ministro della Giustizia vorrà disporre, altresì, che quanto sopra sia portato a conoscenza di ciascuno dei magistrati collocati fuori del ruolo organico della magistratura, non compresi negli uffici in indirizzo.

[redacted] SEGRETARIO GENERALE
(Paola Piraccini)