

Report sull'incontro con il CSM sul sistema di valutazione del lavoro del giudice

Il 10 aprile 2015 si è tenuto presso il Palazzo di Giustizia di Brescia il corso “*La valutazione del lavoro del giudice da parte del CSM*”.

Tre componenti togati del CSM hanno illustrato le dinamiche che presiedono al sistema delle valutazioni e delle progressioni di carriera, e alle scelte degli uffici direttivi e semidirettivi.

La Presidente della Corte d’Appello e il P.G. di Brescia hanno introdotto il tema e presentato i relatori.

Il primo relatore, dott. Lucio Aschettino, ha in particolare valorizzato l’importanza, per le valutazioni di qualsiasi tipo, dell’autorelazione, come strumento per acquisire notizie su aspetti attinenti al profilo professionale del magistrato diversamente non percepibili.

Per gli aspiranti ai posti dirigenziali, ha sottolineato come siano elementi importanti di valutazione l’esame delle modalità di redazione dei pareri dei magistrati dell’ufficio, la conoscenza dell’ordinamento giudiziario e la capacità organizzativa del proprio lavoro, del proprio ruolo, dell’ufficio, apprezzabili, questi, attraverso una raccolta di elementi sulle scelte organizzative, ed in particolare sulla capacità di rendere evidenti gli aspetti critici e virtuosi dell’ufficio di appartenenza in modo da fornire una chiara rappresentazione dell’effettiva consistenza dell’ufficio e delle iniziative assunte per prevenire e superare le situazioni di sofferenza.

Ha posto in rilievo come il dato della scopertura sia in sé irrilevante se non valutato unitariamente alle scelte dirigenziali organizzative operate per far fronte alle specifiche situazioni ed attraverso una verifica sulla correttezza delle previsioni e scelte tabellari.

A proposito del rapporto tra *standard* di produttività, rendimento dei singoli magistrati e carichi esigibili (argomenti che vedono le posizioni correntizie distanti), ha dato atto di come la produttività (che è uno dei parametri legislativi per la valutazione di professionalità), emerga in modo sintomatico dalle statistiche comparate, che fotografano il lavoro del singolo magistrato all’interno del suo ufficio e tuttavia non tengono conto, per alcune materie e tipologie di affari, della loro effettiva complessità, non consentendo perciò un profilo del magistrato dal punto di vista qualitativo.

La valutazione degli *standard* di produttività fa emergere il dato della buona organizzazione degli uffici attraverso una opportuna e

razionale distribuzione delle risorse, che è fondamentale per l'efficienza e riduce l'inesigibilità dei carichi che molti uffici adducono.

Le statistiche ministeriali e degli uffici giudiziari non si dimostrano in grado di fornire dati adeguati di analisi dei flussi che consentano di perseguire l'obiettivo di assicurare la migliore distribuzione delle risorse e le migliori condizioni di lavoro a tutti i giudici pur nelle diversità peculiari dei singoli uffici e ambiti: rilevano infatti i flussi degli uffici ma non sono in grado di rilevarli per magistrato, e ciò rende difficile per il CSM disporre di pertinenti e completi elementi di valutazione.

Il secondo relatore, dott. Claudio Galoppi, ha fatto una panoramica delle fonti di normativa primaria e secondaria sulla cui base si fonda il sistema di valutazione e selezione della dirigenza (in particolare, d.lgs. n. 160 del 2006 e l. n.111 del 2007, T.U. sulla dirigenza).In particolare, ha enucleato le due categorie valutative di fondo dell'attitudine e del merito. Nell'ambito del merito si declinano il complesso dell'attività giudiziaria ed i parametri della capacità, laboriosità, diligenza, impegno, che quindi si riflettono sul criterio attitudinale. Ha posto in rilievo come il T.U. sulla dirigenza riduca lo spazio per la per la valutazione nel merito dell'attività giudiziaria privilegiando i parametri della capacità di organizzare e programmare l'attività giudiziaria, delle esperienze di organizzazione quotidiana del lavoro, della gestione degli affari, della organizzazione e direzione di collaboratori e personale, del positivo esercizio di funzioni giudiziarie diverse e di esperienze giudiziarie specializzate.

Ha dato atto che sono scelte attuali ed obiettivi del nuovo CSM la valorizzazione dell'esperienza giudiziaria, una migliore razionalizzazione del rapporto attitudini-merito di chi aspira a ricoprire incarichi semidirettivi o direttivi, l'oggettivizzazione dei criteri di valutazione e delle fonti di conoscenza dei requisiti attitudinali, l'enucleazione e predeterminazione dei criteri di comparazione così da renderli certi, ed oggettivi. Ed è altresì un impegno quello della redazione semplice e semplificata delle circolari così da renderle comprensibili, anche per evitare di alimentare il contenzioso amministrativo con le relative problematiche (in particolare il problema dell'estensione del potere del TAR).

La terza relatrice, dott.ssa Maria Rosaria San Giorgio, ha primariamente messo in luce le più importanti innovazioni dell'attuale CSM: un rigoroso sistema valutativo in sede di comparazione (per esigenze di trasparenza oltre che di deflattività del contenzioso

amministrativo, con modifiche del T.U. per evitare eccedenze di potere del giudice amministrativo), che ponga i candidati stessi in condizione di conoscere gli elementi e requisiti che devono possedere per pervenire a incarichi dirigenziali; la completa digitalizzazione di tutta la procedura, con invio telematico di domanda e documentazione senza supporto cartaceo per abbreviare i tempi; l'obbligatorietà dei corsi di formazione dei dirigenti, con un più pregnante rapporto CSM-SSM-Giudice.

Ha evidenziato la necessità di formazione, sottolineando come il dirigente debba avere attitudini particolari, mentre ci sono magistrati che, pur grandi giuristi, non sono portati all'attività organizzativa dirigenziale.

Sul tema dei carichi di lavoro, ha osservato come vi incidano la mancanza di personale, la mancanza di risorse (anche a proposito del processo telematico), il flusso eccessivo di affari che giungono al sistema giudiziario. Ha messo in guardia dalla filosofia della celerità, che spesso non corrisponde alla miglior tutela giurisdizionale del cittadino, e posto in rilievo l'esigenza che celerità ed efficienza non debbano prevaricare l'esigenza di garantire la miglior tutela giurisdizionale anche quanto a stabilità delle decisioni, sottolineando come non debba perdersi la funzione nomofilattica e come il buon funzionamento della Cassazione, purtroppo intasata sotto il profilo quantitativo, sia fondamentale per il buon funzionamento degli uffici inferiori.

Ha rimarcato la relatrice come sia altrettanto intasato il CSM sotto il profilo disciplinare. In un momento in cui si tende ad evitare di ingolfare la giustizia civile è un controsenso incrementare il contenzioso con il tema della responsabilità del magistrato. Il sistema disciplinare attuale (tipizzato) richiede la apprezzabile rilevanza del fatto addebitato perché venga punito, mentre non è punito un fatto se giuridicamente irrilevante, e cioè se non comporti pregiudizio per il sistema giudiziario e per il bene che la norma tutela. Quanto al ritardo, esso rileva nel deposito delle sentenze perché lede l'interesse delle parti a ricevere una sentenza ma non implica un illecito se c'è "giustificatezza". E' quindi necessario valutare il comportamento non in sé ma in seno all'organizzazione dell'ufficio, agli adempimenti che avrebbe dovuto adottare il capo dell'ufficio, alla laboriosità comunque del magistrato; la difficoltà di un collega deve comportare, in una buona organizzazione, un rapido rientro del magistrato nell'equilibrio lavorativo.

Ha concluso con una annotazione di genere: la necessità che il lavoro femminile sia svolto con modalità tali da (non essere ridotto ma) essere compatibile con il ruolo della donna (es. nel periodo di rientro dalla maternità).

La presidente della Corte d'Appello, dott.ssa Graziana Campanato, ha concluso i lavori con annotazioni critiche su alcune questioni che meritano riflessione e adeguate prese di posizione da parte del CSM.

In primo luogo sul tema dei carichi di lavoro: il sistema dei programmi di gestione basati sui rendimenti degli anni precedenti (nel senso che il rendimento degli anni precedenti deve essere in prospettiva negli anni successivi almeno mantenuto e non inferiore) prescinde da una verifica, invece necessaria, sulle possibilità effettive e concrete di mantenimento del medesimo carico di lavoro e non consente spazi per riflessioni e ripensamenti. Un sistema siffatto è degenerante, comporta abbandono del lavoro per carichi eccessivi, per stress, soprattutto da parte del personale femminile, perché preclude spazi familiari.

Inoltre è indispensabile uno studio appropriato sui carichi di lavoro, così che non vi siano collocazioni errate nella classificazione degli affari ma si tenga conto del loro effettivo peso (es. procedura di adottabilità collocata come affare di volontaria giurisdizione secondo il sistema informatico perché non contenzioso).

Quanto alle valutazioni e progressioni in carriera, ha criticato il sistema che non tiene nella dovuta considerazione l'esperienza giudiziaria, la quale invece va rivalutata. Infatti il magistrato non è solo chi sforna provvedimenti, ma chi lavora diligentemente ed è attento alla qualità del lavoro e dei provvedimenti, chi è fortemente motivato nell'esercizio della funzione e opera per riaffermare la legalità. L'esperienza giudiziaria vale più di una o tante sentenze; l'etica e l'immagine del magistrato si traducono anche in legame con la cittadinanza, in sensibilizzazione delle nuove generazioni alla legalità, in formazione, e richiedono una valutazione a 360 gradi.

Irene Formaggia