

Valutazioni di professionalità e procedimento disciplinare

(di *Silvio Cinque*)

Sommario: 1. Premessa – 2. Cenni sul procedimento per il riconoscimento della valutazione di professionalità - 3. Autonomia e indipendenza dei due procedimenti - 4. Il profilo di interdipendenza/interferenza (l'accertamento del fatto) – 5. Proposte di riforma (Il c.d. “riallineamento professionale riabilitativo”) - 6. Anomalia della procedura di “rivalutazione”.

1. Premessa

La tematica dei rapporti tra procedura per il riconoscimento della valutazione di professionalità del magistrato e il procedimento disciplinare costituisce uno degli argomenti di maggiore rilevanza nella materia ordinamentale, senza dubbio uno di quelli maggiormente suscettibili di incidere sul percorso professionale del magistrato.

Vari sono gli aspetti problematici o comunque non completamente risolti che riguardano questa tematica e che verranno affrontati, sia pur succintamente, nelle pagine che seguono.

Va subito evidenziato che l'auspicio è quello di una pronta “stabilizzazione” degli orientamenti del Consiglio Superiore in materia, con una chiarezza tale da contribuire ad indirizzare i Consigli giudiziari, al fine di una doverosa armonizzazione dell'operato di tali organi di autogoverno locale, i quali, com'è noto, sono titolari di funzioni di cruciale rilevanza, in quanto suscettibili di incidere in maniera significativa sulla carriera dei magistrati, nonché sull'attività professionale di tutti gli operatori del diritto (magistrati, avvocati, personale amministrativo degli uffici giudiziari) che prestano il loro servizio nel Distretto.

Una tale uniformità decisionale si porrebbe in una imprescindibile ottica di garanzia per il magistrato sottoposto alle periodiche valutazioni professionali, aspetto, questo, di primaria importanza, perché orientamenti chiari e stabili costituirebbero anche la più autorevole guida per la condotta professionale (e non) del magistrato e contribuirebbero altresì ad indirizzarlo in quelle plurime scelte di natura organizzativa che quotidianamente questi è chiamato ad operare.

Va sottolineato che il procedimento per la progressione in carriera, in quanto inteso a cogliere e vagliare tutto il bagaglio professionale del magistrato, come risultante dal suo comportamento giudiziario ed extragiudiziario (che deve essere contrassegnato da imparzialità ed

indipendenza interna ed esterna, nonché da insussistenza di condizionamenti), deve modularsi secondo un'ampia attività conoscitiva che dia una rappresentazione completa dell'attività del magistrato, sulla base di elementi di fatto che lo stesso conosca e sui quali sia stato posto in condizione di fornire, comunque, ove necessario, gli opportuni chiarimenti.

Va, innanzitutto, richiamato il principio, pacifico anche nella giurisprudenza amministrativa, per cui la valutazione di professionalità del magistrato costituisce esercizio da parte del Consiglio Superiore della Magistratura delle prerogative costituzionali esclusive ad esso riconosciute dall'art. 105 della Costituzione.

L'Organo di governo autonomo della magistratura è dotato, negli ambiti in cui esercita le proprie attribuzioni, di un potere discrezionale di merito che sottrae il contenuto del suo giudizio a censure giurisdizionali se non in relazione ai vizi formali e logici che rendano le sue decisioni metodologicamente irragionevoli, incoerenti o contraddittorie.

In altri termini, se per un verso lo scrutinio rimesso all'Organo di governo autonomo, in quanto globale, può e deve estendersi al vaglio di ogni elemento utile a formulare la migliore valutazione complessiva della professionalità dell'interessato, d'altra parte al giudice amministrativo è inibito di sovrapporre una sua valutazione a quella effettuata dall'Organo cui tale potere spetta in via esclusiva, di modo che l'indagine ad esso rimessa riguarda solamente la sussistenza di vizi logici che afferiscono all'iter formativo della volontà, quali emergono dalla motivazione adottata (Cons. Stato, Sez. V, 11 dicembre 2017, n. 5815; Cons. Stato, Sez. V, 13 luglio 2017 n. 3451).

2. Cenni sul procedimento per il riconoscimento della valutazione di professionalità

Il quadro normativo vigente in materia di valutazioni di professionalità è costituito, in primo luogo, dal d.lgs. n. 44/2024, entrato in vigore il 21.4.2024, che, in attuazione della legge delega n. 71/2022, ha in parte modificato alcune disposizioni riguardanti la valutazione di professionalità dei magistrati. Le disposizioni interessate sono contenute nel d.lgs. n. 160/2006 (art. 5), oltre che nel d.lgs. n. 25/2006, come quelle inerenti al c.d. diritto di tribuna di tutti i membri "laici" e al diritto di voto della sola componente avvocati dei Consigli giudiziari e del Consiglio direttivo della Corte di cassazione (art. 2).

Precedentemente a detto intervento normativo, la riforma in materia di valutazioni di professionalità era costituita, in primo luogo, dall'art. 11, comma 1, del d.lgs. 5 aprile 2006, n. 160 (come sostituito dall'art. 2 della

legge 30 luglio 2007, n. 111), il quale stabilisce che “tutti i magistrati sono sottoposti a valutazione di professionalità ogni quadriennio a decorrere dalla data di nomina fino al superamento della settima valutazione di professionalità”. Il comma 2 dello stesso articolo prosegue, quindi, precisando che “la valutazione di professionalità riguarda la capacità, la laboriosità, la diligenza e l’impegno” ed è “operata secondo parametri oggettivi che sono indicati dal Consiglio Superiore della Magistratura ai sensi del comma 3”. Tale ultimo comma, a sua volta, demanda all’Organo di governo autonomo, “entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione”, di stabilire gli “elementi in base ai quali devono essere espresse le valutazioni dei Consigli giudiziari, i parametri per consentire l’omogeneità delle valutazioni, la documentazione che i Capi degli uffici devono trasmettere ai Consigli giudiziari entro il mese di febbraio di ciascun anno”.

Con circolare n. P. 21578 del 15 novembre 2024 sui “Nuovi criteri per la valutazione di professionalità dei magistrati”, il CSM ha dettato novità che si inseriscono in un quadro complessivo di riforme ordinamentali, riguardanti soprattutto il percorso professionale dei magistrati ordinari.

Viene innovata in più punti la circolare n. 20691 dell’8 ottobre 2007 (e s.m. al 21.2.2018), con cui il C.S.M. aveva definito i “Nuovi criteri per la valutazione di professionalità dei magistrati a seguito della legge 30 luglio 2007, n. 111, recante Modifiche alle norme sull’Ordinamento giudiziario”.

L’attuale sistema di valutazione della professionalità del magistrato, disciplinato dall’art. 11 d.lgs. 5 aprile 2006, n. 160, come modificato dall’art. 2, comma 2, della l. 30 luglio 2007, n. 111 e, per quanto concerne i magistrati ordinari in tirocinio, dall’art. 22 d.lgs. 30 gennaio 2006, n. 26, è dunque orientato a verificare la professionalità del magistrato sulla base di quattro parametri di valutazione: capacità, laboriosità, diligenza e impegno.

Intervengono nell’*iter* procedimentale il Capo dell’ufficio, il Consiglio giudiziario e il Consiglio Superiore della magistratura. Gli ultimi due – in funzione meramente consultiva il Consiglio giudiziario, in funzione deliberativa/decisionale il CSM – fermo restando il principio della atipicità delle fonti di conoscenza, a norma del comma 4 dell’art. 11 del d.lgs. n. 160/2006, svolgono il proprio giudizio valutativo sulla base di un variegato compendio istruttorio:

- il rapporto informativo del Dirigente dell’ufficio e le segnalazioni del Consiglio dell’Ordine degli Avvocati;
- i prospetti statistici comparati del lavoro svolto;
- gli atti e i provvedimenti redatti dal magistrato e i verbali delle udienze, scelti a campione sulla base di criteri oggettivi;

- i provvedimenti prodotti dal magistrato (c.d. “produzioni spontanee”);
- la scheda di autorelazione del magistrato;
- gli incarichi giudiziari ed extragiudiziari con l’indicazione dell’impegno concreto che gli stessi hanno comportato;
- le informazioni disponibili presso il C.S.M. e il Ministero della Giustizia in ordine ad eventuali rilievi di natura disciplinare e contabile;
- gli esiti di un’eventuale attività istruttoria integrativa svolta su impulso di un componente del Consiglio giudiziario e riguardante la possibilità di “accedere a tutti gli atti che si trovino nella fase pubblica del processo per valutarne l’utilizzazione in sede di Consiglio giudiziario”, ovvero l’assunzione di “informazioni su fatti specifici”, effettuata quest’ultima secondo un procedimento garantito, che prevede il contraddittorio con l’interessato e la sua eventuale audizione, obbligatoria solo in caso di richiesta dell’interessato.

Le fonti di conoscenza, prima contemplate dalla Circolare n. 20691 dell’8 ottobre 2007, che vi dedicava il Capo VII, procedendo ad un’analitica indicazione della documentazione acquisibile ed utilizzabile in tali procedimenti, sono ora previste dall’art. 16 della nuova circolare del novembre 2024. La norma indica gli elementi di conoscenza posti a base della valutazione di ciascuno dei parametri normativi (capacità, laboriosità, diligenza e impegno) e sottolinea il generale principio di non tipicità delle fonti di conoscenza (“è 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”) e di divieto dell’utilizzo di fonti anonime o voci correnti.

Il procedimento di valutazione si articola, quindi, attraverso i seguenti passaggi: inizia con l’autorelazione del magistrato, cui segue il rapporto informativo del Capo dell’ufficio, il quale, ordinariamente, acquisisce il parere del Presidente della sezione di cui fa parte il magistrato in valutazione (o, per gli uffici requirenti, del Procuratore aggiunto preposto al gruppo di lavoro in cui è inserito il magistrato); prosegue con il parere del Consiglio giudiziario territorialmente competente, ovvero del Consiglio direttivo della Corte di Cassazione per i magistrati con funzioni di legittimità (pareri necessari ma non vincolanti), e si conclude con delibera del CSM, su proposta della IV Commissione, che può avere tre possibili esiti: di valutazione “positiva”, “non positiva” o “negativa”. Una doppia valutazione negativa comporta la dispensa dal servizio del magistrato, in quanto giudicato professionalmente non idoneo.

Il Tar Lazio, nella sentenza n. 11873, emessa il 14 luglio 2023, ha evidenziato come “le delibere concernenti le valutazioni di professionalità dei magistrati siano caratterizzate da un’ampia discrezionalità del C.S.M. nell’apprezzare gli elementi fattuali su cui basare il relativo giudizio. Conseguentemente, il sindacato del giudice amministrativo su tali delibere si restringe agli aspetti procedurali eventualmente non rispettati e alla macroscopica illogicità, evidente ingiustizia o irrazionalità della relativa motivazione (cfr., *ex plurimis*, Cons. Stato, Sez. V, 8 giugno 2018, n. 3479; Cons. Stato, Sez. V., 31 agosto 2017, n. 4149)”.

3. Autonomia e indipendenza dei due procedimenti

Com’è noto, in virtù di espressa disposizione normativa del CSM (da ultimo ribadita dalla recente circolare n. P. 21578 del 15 novembre 2024), “I fatti accertati in via definitiva in sede di giudizio disciplinare e/o penale 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, anche se il fatto si colloca in un quadriennio precedente, salvo che i medesimi fatti siano già stati considerati ai fini della valutazione di professionalità relativa a quel quadriennio” (in precedenza Capo XII, n. 3 circ. 20691/2007, così come modificata con delibera del CSM 21.2.2018).

Tale disposizione ha definitivamente sancito la assoluta mancanza di automatismo tra esito del procedimento disciplinare e valutazione di professionalità. Né la sentenza di condanna, infatti, né quella di assoluzione determinano, in via automatica, un esito conforme della procedura della valutazione di professionalità. È questo il principio cardine applicabile in materia. I fatti oggetto di disciplinare, pertanto, dovranno essere (nuovamente ed) autonomamente valutati in sede di procedimento per avanzamento di carriera e visti sotto la diversa e composita visuale del comportamento tenuto dal magistrato nel corso dell’intero quadriennio.

Mentre, quindi, nel procedimento disciplinare viene valutata una singola o più condotte, specifiche e tipizzate in funzione della applicazione di una sanzione ed a tutela dell’immagine e del prestigio della magistratura, nella procedura per la valutazione di professionalità viene considerato l’intero quadriennio, sottoposto a verifica in ordine al positivo giudizio circa i c.d. prerequisiti (indipendenza, imparzialità, equilibrio) e di adeguatezza dei parametri (capacità, diligenza, laboriosità e impegno).

Il procedimento di valutazione della professionalità del magistrato attiene, in altre parole, alla “verifica della permanenza dei presupposti della legittimazione all’esercizio delle funzioni giudiziarie, declinata alla luce dei

prerequisiti e dei parametri della professionalità che vanno vagliati alla luce dell'attività in concreto esercitata per un intero quadriennio" (delibera CSM 18.10.2023).

È proprio la diversa finalità cui rispondono i due procedimenti che comporta - ed anzi, esige - la piena autonomia e indipendenza tra loro. A diversa finalità corrispondono, per conseguenza, diverse caratteristiche e diversa natura: prettamente amministrativa per l'uno (valutazione di professionalità), pienamente giurisdizionale per l'altro (procedimento disciplinare). Nel primo dei due procedimenti viene il rilievo il giudizio sull'idoneità del magistrato ad esercitare l'attività giudiziaria alla luce della condotta tenuta e dei risultati conseguiti nel corso del quadriennio in valutazione (quello precedente); nel disciplinare, invece, dovendosi giudicare (non un intero periodo ma) una singola o più (comunque sempre circoscritte, sebbene plurime) condotte, non necessariamente, se non in sede di irrogazione della sanzione ed in casi estremi o comunque particolarmente gravi, entra in gioco la valutazione sull'idoneità del magistrato a continuare ad esercitare le sue funzioni.

Pertanto, la diversità dei parametri, giuridici e temporali, da porre a fondamento del giudizio relativo a ciascuno dei due procedimenti, ben può comportare che i medesimi fatti vengano diversamente valutati, senza che la ritenuta carenza, nella valutazione di professionalità, di uno dei parametri (per esempio quello della "diligenza") entri in contrasto con una precedente sentenza disciplinare di assoluzione, nella cui motivazione si dia atto che la condotta contestata al magistrato difetti, ad esempio, del requisito della "gravità" (ci si riferisce, in particolare, alla materia del ritardo nel deposito dei provvedimenti giurisdizionali di cui all'art. 2, comma 1, lett. q, del D. Lgs. N. 109 del 2006).

La giurisprudenza amministrativa ha avuto modo di precisare che "le eventuali condotte positive del ricorrente tenute nel periodo di riferimento non possono "compensare" il dato negativo relativo ai numerosi e gravi ritardi che sono stati accumulati nel periodo in valutazione", richiamando ancora una volta il principio della globalità della valutazione di professionalità. (cfr. T.A.R. Lazio, n. 11873/2023, del 14 luglio 2023).

Ulteriore (e necessitato) corollario del diverso ambito e della differente *ratio* delle due procedure è che "un medesimo fatto può formare oggetto sia di condanna disciplinare, che di sfavorevole apprezzamento in sede di valutazione di professionalità, non ricorrendo alcuna duplicazione degli effetti sanzionatori, in ragione del diverso scopo delle due procedure", come espressamente enunciato dal *plenum* in sede di riepilogo dei principi

che devono orientare la valutazione del Consiglio (delibera CSM 18.10.2023).

Tali valutazioni del C.S.M. sono conformi all'orientamento della giurisprudenza amministrativa – puntualmente richiamato dal C.S.M. in occasione delle proprie difese – secondo il quale “il reiterato comportamento violativo dell'obbligo di rispetto dei termini di deposito dei provvedimenti riveste una valenza negativa dirimente sulla intera carriera professionale in valutazione, con la conseguenza che le rilevate deficienze non possono essere messe in comparazione con altri risultati di segno positivo pure conseguiti dal candidato, senza che possa, così, ritenersi vulnerato il principio secondo cui il giudizio di valutazione di professionalità sul magistrato aspirante alla progressione in carriera deve essere globale (Cons. St., sez. IV, 30 luglio 2009, n. 6707)” (T.A.R. Lazio – Roma, Sez. I, 18 marzo 2015, n. 4305).

Un'ulteriore e distinta considerazione merita l'ipotesi del riconoscimento, nella sentenza disciplinare, dell'esimente della scarsa rilevanza di cui all'art. 3-*bis* del d.lgs. n. 109\2006. Tale peculiare giudizio si basa su parametri esterni ed ulteriori, ossia, ad esempio, in ragione, anche, dell'avvenuto successivo deposito di tutti i provvedimenti e della insussistenza di ulteriori pendenze disciplinari. Tali ultimi parametri possono però risultare non decisivi in sede di valutazione di professionalità, sia perché nel sistema delineato in materia dalla legge n. 111/2007 non sono possibili compensazioni tra diversi parametri; sia perché proprio la reiterazione dei ritardi nel quadriennio – e, quindi, anche successivamente al periodo considerato nel procedimento disciplinare - e il loro riferimento ad uffici diversi (per dimensioni, organizzazione, affari trattati e funzioni esercitate) possono portare a ritenere significativa la criticità riscontrata, perché non derivante da contingenze del momento ma da una costante incapacità del magistrato di gestire il proprio ruolo.

Meritevole di approfondimento è poi l'ipotesi in cui, nel caso di reiterati ritardi nel deposito di provvedimenti, non sia mai stato assunto un piano di rientro dal Dirigente dell'Ufficio, come previsto dall'art. 172.2 della circolare del CSM sulla formazione delle tabelle di organizzazione degli uffici giudicanti per il quadriennio 2026-2029.

È stato frequentemente sostenuto in sede di ricorsi al giudice amministrativo che un tempestivo intervento del Capo dell'ufficio avrebbe con alte probabilità consentito di risolvere definitivamente l'accumulo pregresso.

Va rilevato, in proposito, come la giurisprudenza della Corte di cassazione abbia sottolineato che spesso si confonde il piano della valutazione di professionalità con quello del giudizio disciplinare.

Così, la mancata predisposizione di un piano di rientro dell'arretrato non elimina il fatto – “a monte” – che il magistrato abbia depositato in ritardo i provvedimenti giurisdizionali. Si è infatti sottolineato come la predisposizione del piano di rientro dell'arretrato avrebbe potuto, in tesi, aiutare il ricorrente a mitigare le conseguenze negative dell'arretrato generato, ma non avrebbe eliminato il fatto che tale arretrato fosse stato già creato e che tale circostanza dovesse essere considerata ai fini della valutazione della sua professionalità.

4. Il profilo di interdipendenza/interferenza (l'accertamento del fatto)

A fronte degli illustrati profili di autonomia e indipendenza delle valutazioni sottese ai due procedimenti in esame, vi è un ulteriore profilo che ricorre ogniqualvolta in sede disciplinare venga accertato un fatto, con sentenza di assoluzione o di condanna. Divenuta definitiva detta sentenza, la quarta commissione del Consiglio (e, successivamente, il *plenum*) dovrà necessariamente tenere conto che quel fatto, in quanto contemplato in una sentenza disciplinare, è avvenuto.

Ciò posto, va analizzata l'ipotesi, che sovente si verifica, che il fatto accertato in sede disciplinare, mai considerato ai fini della valutazione di professionalità, debordi dal quadriennio oggetto di valutazione. Si tenga conto che non è escluso che possa trattarsi di un quadriennio cronologicamente antecedente (anche solo in parte) alla sentenza, ma la cui valutazione è rimasta “congelata” proprio per la pendenza del procedimento disciplinare. Mentre il fatto potrà essere, indifferentemente, antecedente o successivo al quadriennio, ovvero in esso ricompreso solo in parte, come può accadere, per esempio, nella classica ipotesi dei ritardi nel deposito dei provvedimenti, ma ugualmente non considerato ai fini della valutazione di professionalità.

Ci si chiedeva (prima dell'entrata in vigore della circolare n. P 21578 del 2024), in tali ipotesi, se quel fatto, debordante – si ripete – dal quadriennio in valutazione, dovesse o meno essere valutato ai fini del riconoscimento della valutazione di professionalità.

Si fronteggiavano al riguardo due tesi: la prima, recepita dalle SS.UU., secondo cui il fatto accertato in sede disciplinare, siccome mai valutato ai fini della valutazione di professionalità, dovesse essere valutato alla “prima occasione utile”, e cioè in quella procedura per il riconoscimento della

valutazione di professionalità immediatamente successiva al passaggio in giudicato della sentenza disciplinare, sebbene il fatto non fosse temporalmente ricompreso, in tutto o in parte, nel quadriennio in valutazione.

Va ricordato quanto stabilito in proposito dal Consiglio di Stato, e cioè che *“quando un episodio non è stato valutato dal C.S.M. in sede di progressione di carriera, perché ancora oggetto di esame in sede disciplinare, il medesimo episodio – una volta accertato nella sede disciplinare – ben può essere preso in considerazione in occasione della successiva valutazione dell’interessato”* (CdS n. 1339/2019).

Anche il TAR Lazio, pronunciandosi su una questione riguardante un procedimento inerente ad una valutazione di professionalità, ha ritenuto rilevanti *“condotte che, pur collocate prima del periodo oggetto di valutazione, sono state appurate nella loro certezza dal CSM solo posteriormente e comunque esse abbracciano anche un lasso di tempo parzialmente sovrapponibile a quello oggetto di esame ai fini della valutazione”* (Tar Lazio, n. 5716/20 camera di consiglio del 1.6.2022).

Si consideri, infine, ad ulteriore conferma, che la legge n. 71/2022, tra i criteri direttivi della delega in materia di valutazioni di professionalità, ha espressamente previsto *“che i fatti accertati in via definitiva in sede di giudizio disciplinare siano oggetto di valutazione ai fini del conseguimento della valutazione di professionalità successiva all’accertamento, anche se il fatto si colloca in un quadriennio precedente, ove non sia già stato considerato ai fini della valutazione di professionalità relativa a quel quadriennio”* (art. 3, comma 1, lett. i, punto 4).

È questo il principio successivamente recepito dal CSM, il quale, all’art. 17, comma 3, della nuova circolare sulle valutazioni di professionalità, ha inserito una norma del tutto sovrapponibile.

Invece, secondo altra tesi, sicuramente minoritaria, che trovava le sue radici in alcune pronunce del Consiglio di Stato, se il fatto accertato in sede disciplinare non ricade nel quadriennio in valutazione non deve essere preso in considerazione ai fini del riconoscimento della valutazione di professionalità. Questo perché l’alto Consesso di giustizia amministrativa ha ritenuto che la carriera del magistrato ordinario, è sottoposta a plurime e capillari verifiche, il che esclude che un fatto valutato a fini disciplinari debba essere successivamente valutato dal Consiglio Superiore nel procedimento per la valutazione di professionalità, ancorché non ricada dal punto di vista temporale nel quadriennio in valutazione.

Altra tesi, che prende le mosse da quest’ultimo filone e che si è affacciata in talune pronunce giurisprudenziali in materia, è quella che considera valutabile il fatto disciplinarmente rilevante, commesso extra quadriennio, solo qualora sia suscettibile di incidere sulla positiva valutazione di uno dei tre “prerequisiti” (indipendenza, imparzialità,

equilibrio). Secondo tale impostazione, una tale tipologia di fatto, da ritenersi, in astratto, particolarmente grave, deve essere valutata anche successivamente, se non considerata nella valutazione di professionalità relativa al quadriennio al cui interno il fatto è avvenuto.

Va detto che nel caso in cui il fatto presenti una certa gravità, in genere il CSM (la quarta commissione) attende l'esito del procedimento disciplinare, in quanto solo il giudice della disciplina, che compie esercizio della giurisdizione a tutti gli effetti, potrà accertare in via definitiva se quel fatto è o meno avvenuto. Tale necessità attesa determina, ovviamente uno sfasamento temporale, a volte rilevante, che comporta una sorta di sospensione della procedura per il riconoscimento della valutazione di professionalità. Ciò a maggior ragione nei casi di pendenza di procedimento penale, in ragione del rapporto di pregiudizialità con il disciplinare, con facoltà di sospensione di quest'ultimo procedimento ai sensi dell'art. 17, comma 2, della nuova circolare.

Si tenga conto poi che, in caso di procedimento penale - ipotesi che, come detto, può comportare comunque la sospensione del procedimento disciplinare in attesa della definizione del procedimento penale e, a sua volta, lo *stand by* della procedura di valutazione di professionalità - molteplici sono le evenienze di fronte alle quali può trovarsi il giudice disciplinare e, successivamente, di conseguenza, il Consiglio Superiore nella sua veste di valutatore della professionalità del magistrato.

È chiaro che, ad esempio, qualora l'esito del procedimento penale sia quello di proscioglimento del magistrato per non avere commesso il fatto, analoga sorte (necessariamente assolutoria) dovrà avere il procedimento disciplinare. Mentre nella procedura per la valutazione di professionalità prima il Consiglio giudiziario e poi il CSM dovranno dare conto nei provvedimenti di loro competenza (rispettivamente: parere e delibera) della avvenuta valutazione (*rectius*: contemplazione/presa in considerazione) della sentenza disciplinare, in modo che risulti e venga esplicitato che in quella valutazione di professionalità si sia tenuto conto della vicenda disciplinare; di talché nelle successive procedure per la valutazione di professionalità del magistrato non sorgano dubbi sul fatto che, appunto, la vicenda disciplinare sia stata già esaminata nell'ambito della procedura relativa al precedente quadriennio.

Si pensi, invece, ad un reato procedibile a querela, ipotesi anch'essa che può comportare comunque la sospensione del procedimento disciplinare in attesa della definizione del procedimento penale, e nel quale può verificarsi un'evenienza del tutto diversa rispetto a quella sopra descritta. Qualora, infatti, il procedimento penale si chiuda, eventualmente,

per remissione di querela, il giudice penale non avrà emesso un provvedimento decisorio che abbia valutato il fatto, ma semplicemente una sentenza di estinzione del reato, senza, appunto, prendere in considerazione, in termini di colpevolezza, la condotta del magistrato imputato.

Analoghe considerazioni valgono in caso di esito del procedimento penale in cui il proscioglimento per insussistenza del fatto o perché il fatto non costituisce reato consegue rispettivamente al difetto di uno degli elementi costitutivi della fattispecie ovvero alla presenza di una causa di giustificazione o ad assenza di dolo.

In siffatte ipotesi, prima il giudice della disciplina e poi, a prescindere dall'esito del procedimento disciplinare, il CSM nella sua veste di organo valutativo della professionalità del magistrato dovranno valutare il comportamento del magistrato ai fini di cui sono rispettivamente investiti. Con la doverosa precisazione, già fatta, che nella procedura per la valutazione di professionalità il CSM è chiamato a valutare la condotta del magistrato (funzionale ed extra-funzionale) tenuta nell'arco di un intero quadriennio e che, pertanto, la valutazione del fatto in ragione del quale il magistrato ha subito il procedimento penale poi dichiarato estinto ovvero insussistente concorre alla formazione del giudizio globale e non si configura, quindi, come l'unica condotta da prendere in considerazione, come invece avviene nel procedimento disciplinare.

Molto delicata, e comunque non ancora del tutto risolta, resta la problematica dell'incidenza dei fatti disciplinarmente rilevanti rispetto ai tre "prerequisiti" (indipendenza, imparzialità, equilibrio). Questi, nella circolare del CSM sulle valutazioni di professionalità, sono declinati come presupposti fondamentali che attengono e sono strettamente collegati all'esercizio della giurisdizione. Sostenere, però che mai la (accertata) commissione di un illecito extra-funzionale possa incidere su uno di essi appare irragionevole poiché anche fatti sussumibili nell'alveo degli illeciti extra-funzionali si prestano, per *eadem ratio*, a ridondare sui requisiti che caratterizzano l'esercizio imparziale e indipendente della giurisdizione (si pensi all'ottenimento di prestiti da una delle parti in causa, ovvero al condizionamento delle funzioni dell'Organo di autogoverno, oppure ancora all'uso strumentale della qualità di magistrato al fine di condizionare l'esercizio di funzioni costituzionalmente previste).

5. Proposte di riforma (Il c.d. "riallineamento professionale riabilitativo")

Esposto il quadro normativo di riferimento in materia di valutazioni di professionalità, vanno ora considerati gli effetti dei vari esiti, sostanzialmente rimasti inalterati nella circolare del 2024.

Sia, infatti, i presupposti dei giudizi finali (che anche ora possono essere: positivo, non positivo, negativo), sia le rivalutazioni annuali o biennali dopo un giudizio non positivo o negativo – compresa la possibilità che, dopo un primo giudizio non positivo o negativo, possa seguire, rispettivamente, un giudizio negativo o non positivo – hanno trovato conferma nella nuova circolare.

Nessuna particolare novità è stata introdotta nemmeno sugli effetti dei giudizi non positivi o negativi in caso di analoghi giudizi riportanti criticità; gli interventi normativi non sono stati, infatti, particolarmente innovativi, riguardando, come in passato, la necessità di partecipare a corsi di riqualificazione professionale e l'eventuale assegnazione a diversa funzione nella stessa sede.

A tale riguardo, occorre precisare che il giudizio “non positivo” comporta che il Consiglio Superiore proceda ad una nuova valutazione di professionalità dopo il decorso di un anno dalla scadenza del periodo relativo alla precedente valutazione, acquisendo un nuovo parere dal Consiglio giudiziario.

In tali casi l'effetto è per così dire permanente: in primo luogo, il nuovo trattamento economico o l'aumento periodico di stipendio, ove correlati alla specifica valutazione di professionalità in esame, saranno corrisposti solo a decorrere dalla scadenza dell'anno e solo se il nuovo giudizio sarà positivo.

Più incisive sono, invece, le conseguenze in caso di valutazione negativa, in quanto, in primo luogo, la nuova valutazione di professionalità avviene dopo un biennio. Inoltre, come detto, il Consiglio Superiore può disporre che il magistrato partecipi ad uno o più corsi di riqualificazione professionale, individuati in relazione alle specifiche carenze di professionalità riscontrate, o può procedere ad assegnare il magistrato, previa sua audizione, ad una diversa funzione della medesima sede o escluderlo anche dalla possibilità di accedere ad incarichi direttivi, semidirettivi od a funzioni specifiche, e non può autorizzare lo svolgimento di incarichi extragiudiziari nel biennio antecedente alla nuova valutazione.

Circa l'incidenza sul trattamento economico, la valutazione negativa comporta la perdita dell'aumento periodico di stipendio per il biennio successivo e l'acquisizione del nuovo trattamento solo in caso di giudizio positivo e con decorrenza dalla scadenza del biennio. Il secondo giudizio negativo comporta la dispensa dal servizio.

Ma la conseguenza forse ancora più penalizzante è che il magistrato, sebbene il giudizio a seguito di nuova valutazione sia positivo, si troverà, per tutta la carriera, “disallineato” di un anno (o di due in caso di valutazione negativa) rispetto alle scansioni temporali ordinarie del suo concorso, atteso che quell’anno (o due) di mancato avanzamento professionale rimarrà “perso” e non potrà in alcun modo essere in seguito recuperato.

Ogni ulteriore quadriennio decorrerà, quindi, ai fini delle successive valutazioni di professionalità, dalla scadenza dell’annualità oggetto di nuova valutazione, con l’ulteriore conseguenza che il magistrato si troverà ad avere la minore anzianità di servizio rispetto a tutti i colleghi del suo concorso (ovviamente di tutti coloro che hanno riportato valutazioni di professionalità in linea con le scansioni temporali quadriennali), in ragione della (sopravvenuta) collocazione all’ultimo dei posti nella graduatoria del concorso.

E allora, preso atto delle gravissime conseguenze che l’attuale sistema provoca sulla carriera e, di conseguenza, sul trattamento economico del magistrato che incorre in valutazione non positiva (ovvero negativa), deve senza dubbio aprirsi una riflessione circa l’eventuale introduzione di strumenti normativi che permettano al magistrato che si dimostri meritevole di “riallinearsi” cronologicamente – ed, eventualmente, anche dal punto di vista del trattamento economico – ai suoi colleghi di concorso.

Una volta introdotto, infatti, in materia disciplinare, l’istituto della riabilitazione (art. 25 *bis* del d.lgs. n. 109/2006), non può non essere presa in considerazione l’introduzione di uno strumento analogo per le valutazioni di professionalità, una sorta di “correttivo” che ponga rimedio alle descritte conseguenze, allo stato eccessivamente – oltre che irreparabilmente – pregiudizievoli per la carriera ed il trattamento economico del magistrato.

Una volta ritenuta percorribile la strada che qui si propone, si tratterebbe semplicemente di immaginare e delineare presupposti ed effetti del nuovo istituto “premiare”, all’esito di un’accurata riflessione che tenga conto di ogni possibile ripercussione delle valutazioni non positive o negative e preveda, di conseguenza, i requisiti perché il magistrato possa usufruire del riallineamento, eventualmente anche non pieno.

In altre parole, come per la riabilitazione disciplinare, sarebbe opportuno prevedere un “riallineamento professionale riabilitativo”, grazie al quale il magistrato che sia incorso in una valutazione non positiva recuperi l’anno “perso” qualora, ad esempio, consegua una successiva valutazione positiva e, in caso di valutazione negativa, possa riallinearsi al

corso “ordinario” della sua carriera riportando due valutazioni positive consecutive. Prevedendo, eventualmente, rallentamenti in questo percorso premiale nel caso il magistrato riporti condanne disciplinari “lievi” (p. es. ammonimento o censura) e addirittura sbarramenti qualora venga condannato a sanzioni disciplinari più gravi.

Sarà ovviamente compito del legislatore delineare la disciplina particolareggiata dell’istituto.

6. Anomalia della procedura di “rivalutazione”

Non può a questo punto non sottolinearsi una ricorrente anomalia della procedura di “rivalutazione”, nel senso che questa viene generalmente attivata ad annualità o biennio da rivalutare già ampiamente trascorsi. Intuibile conseguenza di una tale intempestività è che il magistrato si trova ad essere rivalutato per un periodo (a seconda dei casi uno o due anni) in relazione al quale nessun comportamento “riparatorio” o più corretto può ormai più attuare, in quanto tale periodo è già trascorso.

Non solo: ulteriore e inammissibile conseguenza è che, una volta spirato il periodo da rivalutare, nemmeno al Capo dell’ufficio sarà più permesso di approntare quelle (doverose) misure organizzative volte ad agevolare il “rientro” del magistrato che abbia tenuto condotte giudicate critiche sotto il profilo della capacità, laboriosità, diligenza o impegno (si pensi, nella frequente ipotesi di ritardi nel deposito dei provvedimenti giurisdizionali, all’adozione di un piano di smaltimento ai sensi dell’art. 172.2 della circolare del CSM sulla formazione delle tabelle di organizzazione degli uffici giudicanti per il quadriennio 2026-2029).

Di qui l’imprescindibile esigenza di prevedere in qualche modo che il periodo di rivalutazione sia effettivo e realmente utilizzabile dal magistrato, in un’ottica di reale possibilità di superare le carenze che hanno comportato la valutazione non positiva (o negativa), quale quella delineata dal sistema vigente.

Detta esigenza si conseguirebbe, in primo luogo, facendo decorrere il periodo di rivalutazione dalla data in cui si porta il magistrato a conoscenza effettiva della delibera di non superamento della valutazione di professionalità, e non dalla data (immutabile) di inizio del quadriennio in valutazione.

Ciò anche per permettere al Capo dell’ufficio di intervenire in maniera fattiva ed adeguata, approntando ogni possibile strumento previsto dalla normazione secondaria, allo scopo di porre il magistrato nelle condizioni di rimediare alla condotta che ha determinato la valutazione non positiva (o negativa).

In secondo luogo, il periodo di rivalutazione, oltre che modulandone la decorrenza, va reso effettivo e non meramente formale, distinguendo le cause delle carenze che hanno portato ad un giudizio non positivo. Mentre, infatti, in relazione ad un illecito extra-funzionale, anche non costituente reato (p. es. comportamenti scorretti del magistrato che, sfruttando la sua nota qualifica nella zona, sia aduso ad ottenere piccoli vantaggi da esercenti commerciali locali), è sempre in suo potere far cessare immediatamente la condotta scorretta, con la necessitata conseguenza di un giudizio inevitabilmente positivo dal momento della resipiscenza in poi, in altri casi una tale immediata cessazione della condotta fonte di criticità non è materialmente possibile, o comunque non lo è se non in tempi necessariamente più dilatati.

Ci si riferisce ancora una volta al caso dei ritardi nel deposito dei provvedimenti, ipotesi in cui un anno è spesso un lasso di tempo eccessivamente breve, in taluni casi addirittura inconsistente.

È noto che, come ripetutamente affermato dalla Sezione disciplinare, il ruolo del magistrato – comprendente i procedimenti in relazione ai quali sussistono i ritardi – non è una massa inerte, in quanto si caratterizza per essere in continua evoluzione, necessitando, sempre, dell'opera attenta ed incessante del magistrato titolare nella sua organizzazione.

Ne deriva che, contrariamente all'esempio fatto in precedenza (comportamenti scorretti), il magistrato, in questo caso in obiettiva e permanente condizione di difficoltà nella gestione del ruolo, non ha il potere di far cessare immediatamente la condotta che ha dato luogo al giudizio in termini di carenza in ordine al parametro della diligenza. Pertanto, nell'attuale sistema, in cui l'anno o il biennio da rivalutare decorrono dal primo giorno successivo a quello di chiusura del quadriennio, deve ritenersi che il procedimento così come previsto dalla circolare sia spesso ridotto a una mera formalità, essendo palesemente iniquo che il periodo da rivalutare decorra sempre e comunque da tale data, soprattutto in ipotesi come quella che si sta esaminando (ritardi nel deposito dei provvedimenti giurisdizionali), che comporta necessariamente l'adozione di misure organizzative, quali piani di rientro o anche perequazione dei ruoli, tali da agevolare il magistrato in difficoltà e porlo in condizione di recuperare i ritardi accumulati.

La soluzione, quindi, ad avviso di chi scrive, sarebbe quella di posticipare il *dies a quo* del periodo di rivalutazione quantomeno dalla data di fine piano di rientro predisposto dal dirigente dell'ufficio, in modo da operare una seconda valutazione sostanziale e non meramente formale, soprattutto in funzione garantista nei confronti del magistrato. In ogni caso,

anche a volerla anticipare, tale decorrenza mai potrebbe precedere – come avviene inevitabilmente nell'attuale sistema – il momento dell'adozione del piano di rientro, pena l'accettazione di un sistema che non tiene conto della peculiarità delle varie situazioni e criticità, trattandole tutte allo stesso modo e pregiudicando palesemente e ingiustamente il magistrato sottoposto a valutazione. Il quale, non lo si può escludere, in un sistema più attento e dotato di strumenti più specifici, avrebbe potuto invece recuperare la situazione di difficoltà in cui si era trovato e riallinearsi con minore difficoltà alle scansioni temporali valutative.