

COMPENDIO di  
**ORDINAMENTO  
GIUDIZIARIO**

X Edizione  
**2025**

  
Neldiritto  
Editore

Il legislatore delegante ha, invece, ritenuto che fosse necessario assegnare alla **fonte primaria** la disciplina del procedimento e dei presupposti relativi ad un momento così rilevante dell'autogoverno. La collocazione scelta per le norme in esame deriva dal fatto che nel D.Lgs. n. 160 del 2006 era (è) ancora vigente (benché ampiamente svuotato nel suo contenuto) il capo IX, rubricato "*Incarichi semidirettivi e direttivi*", nel quale sono collocati gli artt. 45 e 46 che si occupano della temporaneità delle funzioni direttive e semidirettive, per cui è del tutto fisiologico disciplinare il procedimento per il conferimento di quelle funzioni e la procedura relativa alla conferma nell'incarico in quel medesimo capo.

■ **7.1. La nuova disciplina in materia di conferimento delle funzioni direttive o semidirettive. L'intervento della L. 23 gennaio 2025, n. 4, di conv. del D.l. 29 novembre 2024, n. 178 (c.d. Decreto Giustizia).**

Con riferimento al **procedimento**, la prima fase di apertura è disciplinata dall'**art. 46-bis** (*Forme e limiti della domanda*) e prende avvio con la **presentazione della domanda** da parte dell'interessato a partecipare a un concorso per il conferimento di tutte le funzioni direttive o semidirettive. Non v'è altro modo di presentarla/depositarla, a pena di inammissibilità, che non sia mediante l'utilizzo del sito *intranet* del C.S.M. Circa il *quomodo* della presentazione, al legislatore delegato è apparso opportuno rimetterne la decisione al C.S.M., che avrà il solo obbligo di attenersi, nell'assumere le determinazioni di sua competenza, ai principi di cui alla legge n. 241/1990.

La norma prevede, inoltre, che la domanda andrà corredata dei documenti rilevanti, che spetta al C.S.M. indicare, con il solo vincolo della necessaria contestualità tra presentazione dell'istanza e deposito dei documenti.

Invece, i commi 3 e 4 dell'art. 46-bis stabiliscono limiti relativi alla **contemporanea pendenza di una pluralità di domande** da parte di ogni magistrato.

In nessun caso il magistrato può avere pendenti più di **due** domande per il conferimento di un incarico direttivo e **due** per il conferimento di un incarico semidirettivo, anche se le domande di incarico semidirettivo sono relative al medesimo ufficio giudiziario. Al magistrato richiedente viene sempre assicurata la possibilità di tutelare al meglio il proprio interesse, perché spetta a lui la facoltà di **revocare** (antecedentemente o contestualmente alla presentazione della nuova domanda o delle nuove domande), la domanda o le domande depositate in precedenza, in maniera tale da non eccedere il numero di istanze poco sopra ricordato. A questa libertà del singolo magistrato, fa fronte un vincolo per il C.S.M. cui è impedita per legge la presa in considerazione e quindi la valutazione delle eventuali domande "successive" (con una priorità stabilita automaticamente dalla data del deposito) che eccedono il limite di 2 + 2 di cui *supra*.

L'**art. 46-ter** (*Pubblicità e trasparenza*) disciplina la pubblicità e la trasparenza dell'inizio del procedimento, stabilendo, a carico del Consiglio superiore l'onere di dare immediata pubblicità al deposito della domanda e a quello della eventuale revoca, tramite inserimento nel sito *intranet* e di darne contestuale comunicazione al dirigente dell'ufficio di appartenenza. Ma, soprattutto, fissa il principio innovativo per cui nel medesimo sito sono resi accessibili a tutti gli utenti i documenti del procedimento e, in particolare, l'autorelazione, il rapporto del dirigente dell'ufficio di appartenenza, il parere del consiglio giudiziario o del Consiglio direttivo, il parere del consiglio dell'ordine degli avvocati o del

Consiglio nazionale forense, salvo dovere eliminare dalla documentazione pubblicata i riferimenti a dati personali.

**L'art. 46-quater** (*Ordine di trattazione e durata del procedimento*) prevede, al primo comma, che le procedure di conferimento degli incarichi direttivi e semidirettivi, distinte in relazione alla copertura di posti direttivi e di posti semidirettivi, sono **trattate e definite** secondo l'ordine temporale con cui i posti si sono resi vacanti, **salva la trattazione prioritaria dei procedimenti relativi alla copertura dei posti di Primo Presidente della Corte di Cassazione e di procuratore generale presso la Corte di Cassazione.**

Il comma 2 prevede che la fase (istruttoria) della "trattazione in commissione" non possa durare per più di quattro mesi, avendo come *dies a quo* non la effettiva presentazione di una domanda o di più domande, ma la scadenza dei termini per la presentazione delle stesse.

Peraltro, per agevolare il lavoro di commissione e *plenum*, ma mantenendo il punto fermo della necessità di prevedere precise scansioni temporali, dopo i detti "quattro mesi" sono previsti ulteriori "sessanta giorni" che la commissione ha a disposizione per trasmettere la proposta al *plenum* del Consiglio superiore, una volta terminata la trattazione. Inoltre, per il caso in cui l'adunanza plenaria del Consiglio ritenga (e deliberi in tale senso) di dovere investire la commissione di un'ulteriore fase valutativa, la commissione ha l'onere di trattare in via prioritaria la pratica, con la concessione di un ulteriore tempo massimo di 30 giorni.

**Gli artt. 46-quinquies** (*Audizioni*) e **46-sexies** (*Fonti di conoscenza ai fini del conferimento degli incarichi direttivi*) riempiono di taluni, peculiari e in parte innovativi, contenuti l'**attività istruttoria** della commissione, nonché la **fase decisionale** deliberativa del Consiglio Superiore nella sua collegialità.

Sempre ai fini del conferimento di incarichi direttivi, la prima disposizione prende in considerazione le "**audizioni**" avanti la commissione istruttoria che, in linea di massima, devono essere estese a tutti i candidati; ma che - secondo le indicazioni di cui alla legge di delega - possono essere limitate ad "almeno tre candidati", se questi, complessivamente, sono più di cinque. Con l'effetto, che fino a cinque candidati deve sempre essere effettuata l'audizione di tutti, mentre oltre i cinque candidati, l'audizione deve sempre riguardare tre di essi, ma non necessariamente solo tre.

Per la scelta dei candidati da sentire, è previsto che essi debbano essere "*individuati dalla stessa commissione in modo tale che ciascun componente possa indicare almeno un candidato*".

**L'art. 46-sexies** si occupa di ridefinire le **fonti di conoscenza del Consiglio superiore**. In aggiunta agli elementi esaminati in sede di valutazione di professionalità e a quelli contenuti nel fascicolo personale del magistrato, ai fini del conferimento degli incarichi direttivi, il C.S.M. "*deve tenere conto del parere espresso dal consiglio dell'ordine degli avvocati competente per territorio in relazione all'ufficio giudiziario di provenienza dei candidati*", nonché degli eventuali pareri espressi dai magistrati e dai dirigenti amministrativi assegnati al medesimo ufficio, acquisiti con le modalità definite dallo stesso Consiglio.

**L'art. 46-septies** è interamente dedicato alla modalità da seguire nelle attività di acquisizione e di disposizione dei pareri di cui sopra.

**Nell'art. 46-octies** (*Valutazione e comparazione dei candidati*), viene delineata la disciplina relativa alla **valutazione dei candidati**, incluso il delicato momento in cui si compendia il giudizio di comparazione.

**La valutazione dei candidati dovrà essere operata distinguendo** in primo luogo tra:

- uffici semidirettivi, giudicanti e requirenti, di primo grado;
- uffici semidirettivi, giudicanti e requirenti, di secondo grado;

- uffici direttivi giudicanti e requirenti di primo grado di piccole e medie dimensioni;
- uffici direttivi giudicanti e requirenti di primo grado di grandi dimensioni;
- uffici direttivi giudicanti e requirenti specializzati;
- uffici direttivi giudicanti e requirenti di secondo grado;
- uffici direttivi, superiori e apicali, giudicanti di legittimità;
- uffici direttivi, superiori e apicali, requirenti di legittimità;
- uffici di procuratore nazionale antimafia e antiterrorismo e di procuratore aggiunto.

Accanto a ciò si è prevista una **distinzione fondata sulle dimensioni** (piccole, medie e grandi) degli uffici. Con riferimento specificamente all'individuazione dei criteri per la distinzione degli uffici di piccole, medie e grandi dimensioni, è previsto un rinvio ad una disciplina di dettaglio rimessa al Consiglio superiore.

Per quanto attiene ai **concetti di merito e attitudini**, è previsto che il **merito** investa la verifica dell'attività svolta dal magistrato nel corso dell'intera carriera, con la ricostruzione completa del profilo professionale, alla stregua dei parametri normativi costituiti da capacità, laboriosità, diligenza e impegno ai sensi e nei limiti dell'articolo 11, comma 2, del decreto legislativo 5 aprile 2006, n. 160, contenuti nei pareri per le valutazioni di professionalità.

Quanto alle **attitudini**, è previsto che le stesse consistano nelle competenze organizzative, abilità direttive, sia effettive che in chiave prognostica, e conoscenze ordinamentali, maturate sia partecipando ai corsi organizzati dalla Scuola superiore della magistratura che nelle esperienze giudiziarie e, nei limiti di quanto previsto nel successivo art. 46-*nonies*, al di fuori dell'attività giudiziaria.

Al riguardo, è intervenuto da ultimo il **D.L. 29 novembre 2024, n. 178 c.d. Decreto Giustizia**, convertito con modificazioni, in **L. 23 gennaio 2025, n. 4** il quale ha apportato **modifiche al comma 5 dell'art. 46-*octies* del D.Lgs. n. 160/2006 sostituendolo con il seguente**: *"Le attitudini consistono nelle competenze organizzative, anche in chiave prognostica, nelle capacità direttive e nelle conoscenze ordinamentali maturate nello svolgimento dell'attività giudiziaria e, nei limiti di quanto previsto nell'articolo 49-*nonies*, anche al di fuori dell'attività giudiziaria stessa"*.

Nella valutazione dei profili dei candidati è stabilito, come richiesto dalla delega, che le attitudini debbano essere positivamente accertate, anche con riferimento alla conoscenza del complesso dei servizi resi dall'ufficio o dalla sezione per la cui direzione è indetto il concorso, oltre che con riferimento agli altri elementi parimenti specificati nella delega.

**La novella ha, poi, distinto il momento meramente valutativo da quello più precisamente comparativo.** Il primo attiene, infatti, alla ricostruzione del profilo professionale del magistrato e alla valutazione, sulla base degli elementi di conoscenza a disposizione, dalla sua concreta idoneità direttiva; il secondo riguarda invece il giudizio funzionale alla selezione finale, che deve essere il frutto di una comparazione quanto più rigorosa e certa.

**Ai fini della comparazione dei candidati**, il C.S.M. determina, in relazione alle tipologie di incarichi, il rilievo da attribuire ai seguenti elementi:

- a) il profilo del merito dei candidati;
- b) la capacità di efficiente organizzazione del lavoro, tenuto conto anche dell'attività svolta nell'esercizio di un precedente incarico direttivo o semidirettivo, dei risultati conseguiti in termini qualitativi e quantitativi, degli esiti delle ispezioni svolte negli uffici presso i quali il candidato svolge o ha svolto funzioni;

- c) le pregresse esperienze di direzione, di organizzazione, di collaborazione e di coordinamento investigativo nazionale, con particolare riguardo ai risultati conseguiti;
- d) la capacità di dare attuazione a quanto indicato nel progetto tabellare o organizzativo dell'ufficio, di programmare e realizzare con tempestività gli adattamenti organizzativi e gestionali, di valorizzare le attitudini dei magistrati e dei funzionari nel rispetto della loro autonomia favorendone la partecipazione ai processi decisionali, di operare il controllo di gestione sull'andamento generale dell'ufficio;
- e) la capacità di analisi ed elaborazione dei dati statistici;
- f) la documentazione relativa a precedenti conferme negli incarichi, nonché le deliberazioni del Consiglio superiore della magistratura su precedenti provvedimenti tabellari e organizzativi adottati dai candidati, con particolare riferimento al caso di reiterata mancata approvazione per violazioni significative riguardanti la legittimità e non il merito delle scelte adottate;
- g) le specifiche competenze rispetto agli incarichi per cui è richiesta una particolare specializzazione;
- h) la varietà di esperienze maturate nell'esercizio dell'attività giudiziaria;
- i) la conoscenza delle norme ordinamentali;
- j) l'aggiornamento professionale e le competenze acquisite nello svolgimento di attività formative;
- k) le capacità relazionali nei rapporti interni all'ufficio e all'esterno con gli interlocutori istituzionali.

Il C.S.M., ai fini della comparazione dei profili dei candidati per l'assegnazione degli incarichi direttivi e semidirettivi, valuta specificamente gli esiti delle audizioni, il parere espresso dal consiglio dell'ordine degli avvocati nonché i pareri espressi dai magistrati e dai dirigenti amministrativi.

L'art. 46-*nonies*, al comma 1, prevede una disciplina differenziata per gli incarichi svolti in regime di aspettativa e di fuori ruolo. In particolare, mentre è esclusa *tout court* la valutabilità dei primi, che hanno natura residuale e la cui autorizzazione è, come visto sopra, legata a presupposti diversi, vengono invece dettagliati i casi particolari nei quali **l'esperienza fuori ruolo assume rilevanza**, per la sua riconoscibile vicinanza o attinenza all'attività giudiziaria.

Al fine di evitare che nella valutazione comparativa venga dato rilievo al dato, di per sé neutro, del conferimento dell'incarico, si prevede che tali esperienze siano valutabili soltanto nei casi in cui, congiuntamente, da un lato siano state svolte (e in modo *positivo*) presso il Ministero della giustizia, la Scuola superiore della magistratura, presso organi costituzionali o di rilevanza costituzionale e organismi giudiziari internazionali; dall'altro, e per assicurare la massima trasparenza della valutazione, rispondano ai criteri che il C.S.M. dovrà indicare, in via preventiva e generalizzata, per definirne l'idoneità alla acquisizione delle menzionate attitudini organizzative (che la norma declina nei diversi profili di acquisizione delle ulteriori capacità ordinamentali, gestionali, direttive, di razionalizzazione delle risorse e programmazione dei risultati coerenti con le specificità dell'attività giudiziaria).

Il comma 2 dà concretezza alle previsioni precedenti, dettagliando il procedimento mediante il quale le informazioni rilevanti vengono portate a conoscenza del C.S.M., ai fini della formulazione del giudizio. Si prevede, infatti, che l'interessato trasmetta, con