GIUSTIZIA INSIEME

Ordinamento giudiziario

Dirigenza giudiziaria: la parola al CSM. Parte II

Intervista a Sebastiano Ardita, Michele Ciambellini e Fulvio Gigliotti

di Riccardo IontaFederica Salvatore

21 aprile 2022

Il carico di lavoro consiliare, le carenze delle fonti informative, i pericoli di valutazioni basate su curricula pletorici e di carriere dirigenziali parallele, le motivazioni imperfette delle decisioni: le opinioni dei componenti del Consiglio Superiore non sempre collimano, talvolta divergono. E l'intervento del giudice amministrativo sempre più spesso incombe.

Anche in questa consiliatura il CSM ha provveduto a un numero elevatissimo di nomine e conferme. Quanto incide questo numero sulla valutazione della qualità effettiva dei candidati, sui progetti organizzativi presentati dagli aspiranti direttivi? È compatibile, anche in prospettiva, con l'idea di un'estensione delle audizioni?

Ardita

Volevo dirvi che vi sono grato, e un po' sorpreso, per essere stato selezionato per questa chiacchierata, essendo nuovo e non particolarmente versato nella materia, inserito nella V commissione da ottobre scorso e quasi d'ufficio. Sono sostanzialmente un incompetente, costretto a confrontarsi con veri esperti, faccio quello che posso e quindi mi scuserete se anche nelle risposte divagherò e sarò poco tecnico.

In effetti – anche se non conoscevo a memoria il Testo Unico (la maiuscola va usata come nei testi sacri...) – appena sono arrivato mi sono accorto subito che il numero di pratiche da trattare era certamente rilevante e molti pareri mi sembravano simili e non davano molta possibilità di differenziare le valutazioni. Allora, ho pensato che le audizioni potevano essere un'opportunità per farsi un'idea reale dei candidati e per dialogare sulle esperienze e su possibili proposte. Spesso le ho richieste e la commissione quest'anno vi ha fatto ricorso più volte. Dopo l'audizione, almeno in due casi su tre, ho cambiato la mia idea di voto. Quindi posso dirvi che, almeno per quanto mi riguarda, questo strumento si è rivelato utile. Allunga un po' i tempi ma consente di evitare possibili errori.

Diciamo che quando due profili ti sembrano davvero equivalenti e non sapresti proprio chi scegliere – cosa che può accadere di frequente – fare due chiacchiere con un collega che ti guarda negli occhi, ti sembra competente e ben disposto verso gli altri e non pronuncia ogni sette parole il pronome personale "io", potrebbe fare la differenza. Ma mi rendo conto che non può valere per tutti. Alcuni esperti del Testo Unico sono convinti che da un'analisi dettagliata dei titoli sia quasi impossibile trovare due profili equivalenti...quindi la chiacchierata finirebbe per non contare nulla o quasi....

Ciambellini

In questa consiliatura, ad oggi, le delibere di nomina per posti direttivi e semidirettivi si avvicinano alla cifra di 400. Si tratta di un numero elevato, ma di gran lunga inferiore a quello del precedente quadriennio. Non vi è dubbio che la sola lettura dei profili dei candidati comporti per ciascun componente della commissione un grande dispendio di energie. In linea generale, ritengo che il numero delle pratiche trattate, certo non esiguo, non abbia inciso negativamente sull'approfondimento dei profili dei candidati. Le audizioni, facoltative, sono state disposte solo per alcuni casi, in genere in considerazione della maggiore complessità dell'ufficio direttivo da conferire. Sono uno strumento utile, ma che comporta un notevole dispendio di tempo, con

conseguente rallentamento dei lavori relativi ad altre pratiche. L'idea di estenderlo a tutte le procedure – pur rispondendo al lodevole intento di favorire la conoscenza diretta del candidato da parte della Commissione – mi sembra difficilmente percorribile. E, comunque, qualora si volesse attribuire alle audizioni una vera centralità, andrebbero definiti con precisione i criteri di svolgimento delle stesse e di valutazione degli esiti, per evitare di aprire la strada ad una incontrollabile discrezionalità della delibera. In questa consiliatura non credo vi sia stata alcuna delibera che abbia considerato prevalente un candidato in ragione della maggiore brillantezza dell'audizione. In alcuni casi, però, esse sono state utilizzate per instaurare il contraddittorio con il candidato in relazione a potenziali criticità, conformemente alla procedura di garanzia prevista da specifica disposizione della Circolare.

Gigliotti

Anche nella presente consiliatura il numero delle nomine e (soprattutto) delle conferme è stato consistente, sebbene minore di quello che si è potuto registrare in altre precedenti (e specialmente – seppure per ragioni tecniche differenti – nelle ultime due).

La mia esperienza in Quinta Commissione – della quale (dopo avervi trascorso già il primo anno di consiliatura) faccio attualmente parte – mi permette di dire che, nonostante l'elevato numero delle pratiche trattate, la valutazione della posizione dei singoli candidati (e dei progetti organizzativi dagli stessi presentati) è sempre stata assai accurata, ancorché legata, soprattutto, alle risultanze documentali (quali specialmente provenienti dai Consigli giudiziari).

Sotto quest'ultimo profilo – avuto soprattutto riguardo ai consiglieri "laici" (i quali non possono contare, il più delle volte, sulla conoscenza o percezione diretta degli elementi in valutazione) – l'audizione dei candidati può rivelarsi utile strumento di approfondimento, ma la sua generalizzazione come regola vincolante di procedura introduce, probabilmente, un appesantimento eccessivo e non necessario (per cui sarebbe scelta migliore quella di mantenere una discrezionalità della Commissione, secondo le circostanze, in ordine alla decisione se procedervi o meno).

Si lamenta da sempre la carenza delle fonti di conoscenza sui profili dei candidati. Ma, anche quando siano individuate, ciò che ne emerge viene verificato o è almeno verificabile da parte

del Consiglio?

Ardita

Le fonti della conoscenza dovrebbero essere ampliate nel modo più formale possibile, per evitare che – come a volte accade – la conoscenza dei candidati, con profili tutti positivi, sia mediata dalle informazioni che giungono dal territorio. Il giudizio per potere affermare che "si tratta di un collega molto bravo e disponibilissimo", oppure che "si, è bravo ma... ha un brutto carattere", oppure ancora "ha frequentazioni poco raccomandabili", deve risultare da qualcosa di concreto e di scritto; altrimenti il giudizio passa attraverso l'opinione dei colleghi del luogo. E dunque, per giungere fino al Csm viene filtrato dai cd "corpi intermedi" che hanno accesso ai componenti dell'organo di autogoverno e si assumono il compito di fornire una valutazione sganciata da qualunque formalità e, quindi, incontrollabile. E siccome i corpi intermedi sono le correnti, non c'è bisogno di andare oltre per spiegare quanto sia inopportuna una conoscenza dei profili che si forma in questo modo.

Ciambellini

In larga parte direi di sì. Questo ovviamente richiede tempo ed attenzione sia da parte del relatore che dei componenti tutti della commissione. Bisogna avere anche la capacità di "incrociare i dati" emersi in altre procedure consiliari, specialmente quelle istruite dalla Settima e dalla Prima Commissione, oltre che le conferme di competenza della stessa Quinta. Solitamente tali potenziali criticità – assieme alle eventuali vicende disciplinari – sono indicate nei profili, il che consente di verificare anche l'attendibilità di quanto riportato nelle autorelazioni, che pure costituiscono un'importante fonte di conoscenza.

Gigliotti

La normativa secondaria vigente (cioè il c.d. testo unico sulla Dirigenza giudiziaria, ossia la specifica Circolare del CSM in materia), all'art. 36, indica una serie assai eterogenea di fonti di conoscenza accessibili dal Consiglio, anche di propria iniziativa (in particolare, su impulso della competente Commissione); peraltro, alcune verifiche (eventuali pendenze disciplinari, situazioni di incompatibilità, altre procedure di Prima Commissione) sono sempre effettuate d'ufficio.

Nondimeno, un profilo di criticità – almeno a mio giudizio – risiede senz'altro nella tendenza dei pareri formulati dagli organi locali ad un appiattimento verso l'alto delle valutazioni espresse (valutazioni non sempre facilmente verificabili, dal Consiglio, nella loro esatta corrispondenza (o meno) alla situazione realmente esistente); e quando la segnalazione di situazioni di criticità riveste carattere sostanzialmente eccezionale, mentre abbondano le valutazioni encomiastiche, qualche riserva sulla totale attendibilità dei dati disponibili risulta giustificata: da questo punto di vista, una maggiore responsabilizzazione delle strutture decentrate risulterebbe, a mio giudizio, assai opportuna.

Nella "meritevolezza" su cui il CSM cerca di basare le nomine quali capacità sono riconosciute? E c'è spazio per le capacità relazionali? Non si rischia piuttosto di premiare ambizioni basate su curricula costruiti ad hoc in un percorso professionale?

Ardita

La "meritevolezza" è un concetto sfuggente che rischia di aprire la strada a clamorose ingiustizie. Perché è una parola che spesso ammanta la certezza di chi ritiene di avere scelto "il migliore". E invece, per come la vedo, a volte scegliere è proprio difficile proprio a causa dei curricula costruiti ad hoc e delle cd "medagliette", che dovrebbero essere "indicatori" dell'attitudine a ricoprire ruoli. Sono d'accordo con voi sul rischio che la "capacità di relazione" possa essere un altro veicolo per incrementare la "meritevolezza virtuale" che inquina i giudizi. Anche in un modo che può apparire innocuo: più mantieni relazioni, più le cose buone che fai riescono ad arrivare fino alle orecchie dei consiglieri... a discapito di chi non mantiene "relazioni". Quindi tornando alla risposta precedente sulle audizioni, una bella chiacchierata alla pari potrebbe riequilibrare il tutto.

Detto questo, per venire al cuore della domanda: che qualcuno sgomiti per avere un incarico è un dato di fatto. Ma sbaglieremmo a considerarlo un fenomeno dei nostri tempi. Già nella metà dell'ottocento "una gran messe di lettere di raccomandazione affollava i tavoli degli uffici del Gabinetto del Ministro per sollecitare promozioni e trasferimenti di giudici" tanto che il Ministro dovette correre ai ripari con una direttiva esplicita. In tempi in cui si ragiona di "autopromozione" non ci sarebbe molto da scherzarci su, ma possiamo dire che solo la storia può

confortarci e aiutarci a risolvere annosi problemi.

Ciambellini

Le capacità relazionali per il dirigente di un ufficio dovrebbero essere una sorta di precondizione per assumere l'incarico. Di esse solitamente si dà atto nei profili, facendo riferimento a precedenti esperienze direttive o semidirettive, ove presenti. Non si può nascondere tuttavia che, in alcuni casi, ad un profilo di apparente eccellenza in relazione a tale parametro si contrappone la "fama" di una certa "problematicità caratteriale" dell'interessato. Tuttavia, in assenza di specifici episodi che diventino oggetto di rapporti/segnalazione o che sfocino in altre pratiche (ad es. di incompatibilità istruite dalla prima commissione), diviene assai difficile trasfondere le perplessità della commissione in specifici rilievi che possano essere esplicitati nella proposta di delibera. Questo è un grave limite rispetto al quale la piena attendibilità dei pareri attitudinali specifici deve sicuramente fare dei passi avanti.

Gigliotti

I profili di meritevolezza rilevanti per le nomine – quali specificamente individuati dalla normativa secondaria, che contempla (specialmente, ma non solo, tra gli "indicatori generali") anche la valutazione di specifiche "capacità relazionali" – sviluppano indicazioni dettate dalla legge e, sotto questo profilo, la loro analitica formulazione può anche apparire giustificata. Io credo, peraltro, che il c.d. testo unico sulla Dirigenza giudiziaria (in ragione delle modalità tecniche della sua redazione) abbia però individuato un elenco di indicatori (generali e specifici) al contempo – e non sembri ciò contraddittorio – assai analitico ma anche fortemente "elastico" (nella possibilità di apprezzamento, specifico e globale dei diversi indicatori); con la conseguenza di innescare un duplice effetto paradossale: per un verso, quello di sollecitare, nei singoli aspiranti, una sorta di corsa alla conquista delle "medaglie" spendibili; ma, per altro verso, anche una certa imponderabilità della effettiva incidenza dei singoli indicatori nella specifica valutazione, con evidente detrimento, dal primo e dal secondo punto di vista, per l'efficienza del sistema Giustizia.

Quanto ritiene grande il rischio che, nella mole degli indicatori previsti dal t.u. sulla dirigenza, si crei una categoria di magistrati direttivi per carriera, estromettendo coloro,

vale a dire la maggioranza, che per una parte della propria vita professionale non hanno modo di acquisire titoli che vadano al di là dell'attività giurisdizionale?

Ardita

Esistono già due carriere, una per chi è dentro la categoria dei semidirettivi (ancor di più per i direttivi), l'altra per chi ne sta (ancora fuori). Per i semidirettivi, il cui ruolo è spesso ibrido e non prevede vere "responsabilità" organizzative, ma forme di collaborazione alla dirigenza, la soluzione potrebbe essere semplice. Dopo un giudizio attento e non burocratico di idoneità – fatta la cernita degli idonei – le funzioni semidirettive potrebbero ruotare tra coloro che sono disponibili a ricoprirle. Come avviene per le presidenze delle commisioni del csm (dove non c'è neppure la cernita degli idonei, ma la vita va avanti lo stesso...). Che ve ne pare?

Per i direttivi la questione è più complessa, perché il nuovo ordinamento ci ha privati di quella orizzontalità nei rapporti tra colleghi che era stata conquistata negli anni come un bene prezioso. E questo ha trasformato profondamente tutto. Anziché perseguire la "idoneità direttiva", che corrisponde ad un modello di comando, il Csm dovrebbe agire all'inverso e mandare avanti chi crede ancora nella orizzontalità. Ma sarebbe comunque una battaglia persa, perché il sistema della "gerarchia" vige nelle nuove regole interne e inasprisce i rapporti negli uffici. Basta vedere il numero e la gravità dei contrasti di questi ultimi anni che prima del 2006 neppure erano immaginabili.

Per avere un quadro di insieme ancora una volta chiediamo aiuto alla storia. Dall'ottocento e fino agli anni '60 il potere dentro la categoria era gestito dall'alta magistratura, identificata nella Cassazione, che doveva assicurare l'indipendenza esterna della bassa magistratura al pesante prezzo della assenza di indipendenza interna. L'autogoverno previsto nella Costituzione era stato il rimedio per riportare le decisioni interne dentro criteri di uniformità e di confronto democratico. Oggi il cattivo uso dell'autogoverno, unito alla gerarchia del nuovo ordinamento, alle correnti divenute partiti, alle cordate che sono trasversali alle correnti e alla distinzione dei magistrati tra appartenenti alla casta dei direttivi e non, ci ripropone un modello analogo. L'alta magistratura di oggi parla alla politica e ai grandi giornali, influenza le riforme e utilizza gli stessi argomenti che erano serviti a liberare la "bassa magistratura", per continuare a mantenerla sotto la propria gerarchia fino a quando non si arriverà ad un punto di rottura. Occorre tenere conto che i poteri deviati e criminali temono molto di più – o forse solo – la "bassa

magistratura" e la sua autonomia. Pochi riescono a capire che stiamo vivendo un ricorso storico e che – se non corriamo ai ripari – questa tendenza ci porterà a perdere anche l'indipendenza esterna. Mentre la via d'uscita è solo una: tornare all'orizzontalità. Spazzare via l'alta magistratura che si è impossessata dell'autogoverno, delle carriere e di tutto il potere interno e andare avanti nel solco della costituzione. Le soluzioni ci sarebbero ma non piacciono a chi comanda nel nostro mondo....

Ciambellni

Sul punto occorre trovare un ragionevole equilibrio. Esiste un interesse oggettivo degli uffici ad essere diretti da persone di comprovata esperienza. Sarebbe quindi illogico considerare neutre le precedenti esperienze direttive, se ben svolte. Al tempo stesso il rischio della creazione di un circuito chiuso di dirigenti certamente esiste. Sotto tale profilo sono fortemente preoccupato dalle ricorrenti ipotesi di interventi legislativi per l'innalzamento dell'età pensionabile, interventi che non farebbero che acuire il fenomeno (senza incidere invece sul notevole numero dei prepensionamenti fra coloro che non ricoprono incarichi direttivi). Guardando a quanto avvenuto nel corso di questa consiliatura, rilevo che, nella grande maggioranza dei casi, sono stati prescelti candidati che erano comunque nella "fascia" di anzianità maggiore. Spesso, inoltre, essi avevano precedenti esperienze direttive o semidirettive, con relativa conferma da parte del Consiglio. Si tratta evidentemente di criteri che rispondono, oltre che alle disposizioni della circolare, anche ad una esigenza di prevedibilità della scelta, più volte reclamata da molti colleghi.

Gigliotti

Come ho già detto, la moltiplicazione degli indicatori potenzialmente rilevanti – al di là della loro concreta idoneità, almeno in taluni casi, ad individuare elementi realmente predittivi di una effettiva attitudine direttiva – induce una corsa sfrenata alla conquista dei "titoli" rilevanti, la quale esaspera propositi di carrierismo, sacrificando, per certi aspetti, la centralità del lavoro giudiziario in senso stretto. In questa prospettiva, la previsione di alcuni correttivi (intesi, ad es., a ridurre il numero degli incarichi semidirettivi, o a valorizzare l'esperienza giurisdizionale in senso stretto, ma anche a favorire una certa soluzione di continuità nell'espletamento delle funzioni direttive) appare probabilmente opportuna. Segnalo, peraltro, che proprio su questi temi la Quinta Commissione sta attualmente lavorando, avendo messo mano ad alcuni interventi

di riforma del t.u. sulla Dirigenza giudiziaria che vanno anche, almeno parzialmente, in simili direzioni.

La percentuale di conferme positive di direttivi e semidirettivi è elevata, tendente alla totalità. Manca una reale "misurazione" della performance, che valuti gli obiettivi realizzati e la qualità dei provvedimenti o le ragioni sono altre?

Ardita

La non conferma di un numero rilevante di direttivi sarebbe l'ammissione pubblica che il modello prima descritto non ha funzionato. Quando si verificano situazioni gravi e conosciute, come la commissione di reati o di infrazioni disciplinari, si procede alla non conferma. In tutti gli altri casi è molto raro che il Consiglio smentisca se stesso e le proprie scelte. È tutto collegato....

Ciambellini

Premetto che la parola "performance" evoca criteri di valutazione aziendalistica che poco si attagliano, a mio avviso, all'attività giudiziaria, anche organizzativa. Obiettivamente si deve registrare una certa difficoltà ad evidenziare le criticità emerse nel corso del quadriennio oggetto di valutazione per la conferma. Questo in parte deriva da oggettive carenze dei Consigli Giudiziari in tal senso. In essi a volte si riscontra una certa indulgenza in ordine a criticità notorie e, altre volte, singolari "accanimenti" che alla luce di una più attenta a approfondita analisi del Consiglio si rivelano di minore rilevanza. Tuttavia, in caso di profili problematici accertati dallo stesso Consiglio in specifiche pratiche (si pensi, ad esempio, a quelle di Prima e di Settima Commissione), essi sono sempre stati oggetto di valutazione, portando quando necessario alla non conferma. È certo, però, che su questo fronte ci sia ancora molta strada da fare.

Gigliotti

Le ragioni sono sicuramente complesse, e di diversa natura.

Gli strumenti di misurazione dell'attività svolta, certamente, potrebbero essere perfezionati, anche attraverso l'acquisizione di elementi di valutazione ulteriori rispetto a quelli attualmente

considerati. Soprattutto, però, credo che occorrerebbe un mutamento radicale nella modalità di approccio al tema: la conferma è percepita, oggi, come un esito pressoché scontato, impedito soltanto da esiti manifestamente disastrosi o vicende particolarmente allarmanti; e assai raramente i pareri dei Consigli giudiziari segnalano, o valorizzano, criticità pur esistenti. Probabilmente, invece, bisognerebbe superare la logica del semplice "non demerito", orientando il giudizio di conferma verso standards di "rendimento" ben più elevati, capaci di circoscrivere alle sole situazioni effettivamente virtuose un esito positivo della valutazione.

Gli annullamenti delle nomine da parte del giudice amministrativo sembrano rappresentare un indice delle disfunzioni nell'esercizio della discrezionalità da parte del CSM. Emerge una difficoltà di tenuta delle motivazioni rispetto alle scelte consiliari. Da cosa dipende: il numero delle nomine, la quantità e l'estensione dei parametri attitudinali, altri fattori?

Ardita

Apprezzo molto il tentativo di autorisposta alla domanda e la prendo come una simpatica presa in giro... Vi ringrazio ancora, è stato divertente chiacchierare con voi.

Ciambellini

Un dato è certo: il numero delle delibere impugnate è sicuramente altissimo. Ma, a fronte di tale circostanza di fatto, si deve rilevare che il numero di annullamenti "definitivi" (ossia derivanti da sentenze del Consiglio di Stato, che spesso sovvertono gli annullamenti disposti dal TAR) è, rispetto al numero complessivo di nomine esitate dal Consiglio, assai basso (poco più di una ventina sino ad oggi). Questo è un dato che smentisce la vulgata comune secondo cui le nomine effettuate dal Consiglio avrebbero scarsa tenuta al vaglio del giudice amministrativo. Non può però negarsi il fatto che alcuni annullamenti relativi a nomine per posti di particolare interesse (si pensi fra tutti alla nomina del Procuratore di Roma e a quelle relative ai posti di Primo Presidente e di Presidente Aggiunto della Suprema Corte) abbiano comprensibilmente creato un generale sconcerto. Personalmente ho sempre votato per una riedizione del potere che si uniformasse al *decisum* della sentenza, così come da tutti promesso in campagna elettorale.

Va osservato che la gran parte (oltre il 75 %) delle nomine per posti direttivi e semidirettivi del primo triennio consiliare è avvenuta all'unanimità (o comunque senza che venissero formulate in commissione proposte alternative). La percentuale è sensibilmente calata nel corso di quest'ultimo anno, soprattutto per i posti di maggiore rilievo. Anche nei casi di annullamento, quindi, si era trattato, spesso, di valutazioni condivise dalla quasi totalità dei consiglieri. Sicuramente la tecnica di redazione delle delibere, in particolare in ordine alla esposizione completa dei profili dei concorrenti ed alla loro valutazione comparativa, è divenuta, proprio alla luce dei principi dettati in alcune sentenze di annullamento dalla giurisprudenza amministrativa, più accurata.

Questo significa tempi più lunghi per la stesura delle motivazioni e, in generale, per lo smaltimento delle pratiche. Oggi il tempo medio di definizione di un concorso per un posto direttivo o semidirettivo si aggira sugli otto/dieci mesi dalla data della vacanza. Un tempo certamente inaccettabile che genera lunghi vuoti di dirigenza che non giovano al buon andamento organizzativo degli uffici. Anche in questa materia, quindi, occorre una revisione della circolare in chiave di semplificazione delle procedure. E tenere insieme accuratezza, motivazioni adeguate e velocità non è semplice.

Gigliotti

In realtà, pur a fronte di un numero certamente elevato di ricorsi, gli annullamenti pronunciati non rappresentano una percentuale veramente significativa rispetto al numero complessivo delle nomine. Naturalmente, però, poiché a fare notizia sono soprattutto gli annullamenti delle delibere (specialmente quando esse abbiano ad oggetto nomine di particolare rilievo), piuttosto che il rigetto dei ricorsi presentati, l'impressione che se ne può ricavare è che sussistano "disfunzioni nell'esercizio della discrezionalità consiliare" e "difficoltà nella tenuta delle motivazioni delle scelte" compiute.

Detto questo, tuttavia, non si può negare che (almeno) in alcuni casi la motivazione delle scelte compiute ha prestato il fianco a censure giustificate dal punto di vista tecnico-giuridico.

Nondimeno, se – a fronte di numeri assai consistenti delle pratiche trattate – ciò è in certa misura finanche "fisiologico", è anche vero, tuttavia, che non mancano casi (e sono, anzi, in tendenziale aumento) nei quali l'annullamento delle delibere sembrerebbe determinato più da una sorta di

"sovrapposizione" della (diversa) valutazione compiuta dal Giudice amministrativo (rispetto) a quella operata dal Consiglio che a veri e propri vizi del provvedimento. Ad un simile esito, probabilmente, ha contribuito anche – come già accennavo – l'eccessiva moltiplicazione ed (al contempo) "elasticità" dei parametri valutabili, con conseguente riduzione dei margini di esercizio della discrezionalità amministrativa.

Tutto ciò ha pure generato, in qualche caso, situazioni di ritenuta "frizione" tra determinazioni consiliari e pronunciamenti della giustizia amministrativa; situazioni che non hanno certo giovato alla serenità dell'azione consiliare. Da questo punto di vista, probabilmente, qualche correttivo sarebbe auspicabile, non solo intervenendo sulla regolamentazione dei parametri ai quali ancorare la valutazione consiliare, ma anche sull'assetto del controllo giurisdizionale dei provvedimenti consiliari (in questa logica, ad es., una prospettiva che andrebbe attentamente valutata, e della quale si sta ora, opportunamente, riprendendo a discutere con una certa insistenza, è quella della istituzione di un'Alta Corte, di rilevanza costituzionale, chiamata a pronunciare (anche) sul controllo giurisdizionale di alcuni provvedimenti consiliari: qui entriamo, però, nel merito di valutazioni di politica del diritto necessariamente riservate ad altre sedi).