

## *Le nuove sfide della dirigenza*

di *Iside Russo*

*Sono sul treno 9872 e fra tre ore arrivo a Salerno, ho tutto il tempo per rileggere la circolare sui giudici ausiliari e rivedere la proposta di variazione tabellare preparata dopo la riunione con le colleghe ed i colleghi delle sezioni civili e del lavoro. A casa ho lasciato, come al solito, un appunto dettagliato per organizzare tutta la settimana e le cose da fare, in maniera che mio marito non debba risentire ulteriormente della mia assenza. Appena arrivo a Salerno c'è l'appuntamento con i tecnici del comune e del provveditorato alle opere pubbliche per un sopralluogo alla "cittadella giudiziaria": sono tre edifici completati e rifiniti da circa quattro anni (un finanziamento statale di milioni di euro) ma ancora nessun ufficio giudiziario si è trasferito, nonostante la logistica delle sedi salernitane sia inaccettabile perché le varie articolazioni giudiziarie sono dislocate in vari punti, anche lontani, della città.*

*Ho preso possesso come presidente di corte a fine gennaio di questo anno e, grazie alle novità introdotte dal CSM che richiede (giustamente) che si formuli una proposta organizzativa dell'ufficio che si chiede di dirigere, conoscevo le criticità della logistica giudiziaria. Mi sono impegnata a realizzare questo trasferimento e intendo mantenere gli impegni presi. Dopo il sopralluogo, c'è un incontro col sindacato per problemi relativi ad un ufficio del giudice di pace; poi, finalmente, inizierò a studiare le pratiche del consiglio giudiziario. Devo ricordarmi di telefonare a Claudia, una cara collega che ha iniziato la chemioterapia. Stasera verso le 21,00 chiamerò i ragazzi.*

*Ecco, questo è il diario di una giornata di un giudice donna, divisa tra ruolo giurisdizionale, famiglia e solidarietà femminile.*

**E**ssere giudice donna ha una sua connotazione particolare, perché la sensibilità e generosità, tipiche del genere, si riflettono inevitabilmente nel modo di concepire e vivere il ruolo ed anche la sfera affettiva e personale. E' un correre continuo tra difficoltà della giurisdizione, criticità

dell'amministrazione della giurisdizione, capacità di mediare, e i problemi della famiglia, dei figli, le gioie ed i dolori degli amici. La ricerca continua di ogni momento utile per leggere, studiare, documentarsi. Senza trascurare gli spazi istituzionalmente preposti alla formazione, indispensabili per ancorare l'autonomia del magistrato a solidi contributi culturali e professionali, sì da non disgiungere l'indipendenza dalla responsabilità. E non tralasciando la vita associativa, per partecipare all'elaborazione di modelli culturali che sono il fattore di crescita dell'associazionismo giudiziario, per portare "forte" la voce delle donne magistrato a tutela di una parità che sia effettiva e non solo di facciata.

Ritmi di vita e di lavoro nei quali tantissime colleghe si riconosceranno. Ciò nonostante, resta fermo un dato inquietante: ad una presenza femminile sempre in crescita nella magistratura (oltre il 50%) non corrisponde un adeguato innalzamento del profilo professionale, per la "rinuncia" delle donne ad assumere funzioni apicali. Diventa, allora, necessario interrogarsi sul "perché" ancora oggi resti cruciale la questione della presenza equilibrata di entrambi i generi negli incarichi di direzione ed organizzazione degli uffici giudiziari. Ed ancora oggi, a distanza di tanti anni, il nodo culturale è sempre lo stesso: un contesto sociale strutturato in modo da scaricare sulla donna, specie in Italia, gestione e responsabilità familiari. Ancora oggi il fatto che la donna sia il perno della struttura familiare e debba coniugare questo carico di responsabilità con il ruolo professionale costituisce una delle principali cause del gap di genere.

E' allora inspiegabile come mai nel 2005 il CSM, ravvisando altre priorità da privilegiare, non abbia approvato la costituzione di un gruppo di lavoro che, grazie ad un finanziamento europeo del 210.000,00 €, avrebbe portato ad approfondire il tema della "*conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa*". E ciò sebbene nel 2004 il Consiglio avesse promosso un seminario (cui hanno aderito il Ministero della giustizia italiano e francese, il Consiglio generale del potere giudiziario spagnolo e l'Ufficio del pubblico ministero presso la Suprema Corte di giustizia rumena) nell'ambito del progetto europeo sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale. Era stato effettuato, su scala europea, un dettagliato monitoraggio sulle problematiche legate alle questioni di pari opportunità, con l'obiettivo di individuare ed adottare azioni positive volte ad eliminare dalla vita professionale dei magistrati ogni discriminazione fondata sul genere. Un'analisi significativa, una riflessione importante. Ma le richiamate scelte consiliari del 2005 dimostrano che l'obiettivo deve essere "costantemente" perseguito. Perché

ogni caduta della soglia di attenzione comporta il rischio di escludere la donna dai processi decisionali all'interno della magistratura, e quindi dagli organismi rappresentativi (CSM e consiglio giudiziario), dagli uffici direttivi e semidirettivi, in generale dalle posizioni apicali.

La necessità di un'attenzione costante al problema delle pari opportunità non è smentita dalla recente "impennata" femminile che ha visto le donne assumere ruoli tradizionalmente riservati agli uomini: siamo cinque le donne presidenti di corti di appello e due sono procuratori generali. Un salto di qualità dovuto a due fattori: da una parte, alle novità normative degli ultimi anni che hanno introdotto la temporaneità degli incarichi direttivi e semidirettivi e la necessità di garantire l'espletamento dell'incarico per almeno 4 anni prima dell'età pensionabile, creando in tal modo un *turn over* coatto ed una disponibilità di posti apicali; dall'altra, alla sensibilità culturale dell'attuale CSM che ha dimostrato di essere particolarmente attento alle problematiche di genere e di sapere valorizzare la professionalità, anche manageriale, delle donne magistrato. L'intervento consiliare va decisamente apprezzato e sottolineato, ma senza dimenticare il cuore del problema:

\* ci sono le condizioni perché ogni donna magistrato possa decidere liberamente ed aprirsi a nuovi orizzonti professionali oppure questa scelta resta confinata in un ambito ristretto?

\* nelle dinamiche di accesso agli incarichi dirigenziali ed istituzionali della magistratura ci sono effettivamente i presupposti per garantire la partecipazione equilibrata di donne ed uomini?

Il punto critico è sempre questo.

**I**n questo lungo cammino delle donne nelle istituzioni, per rimuovere gli ostacoli che ancora oggi si riscontrano, sia pure sotto aspetti apparentemente diversi, è necessario muoversi su più fronti, ma soprattutto, a mio parere, è prioritario l'impegno volto a garantire una maggiore presenza femminile all'interno del CSM, quale preconditione per un'adeguata considerazione delle problematiche di genere. Attualmente solo una donna è stata eletta al CSM in rappresentanza dei togati. Un dato numerico del tutto esiguo, che non è affatto rappresentativo né della presenza delle donne in magistratura né del loro quotidiano ed incessante impegno.

La necessità di un riequilibrio della rappresentanza di genere negli organismi istituzionali costituisce un tema noto (se ne è discusso anche

nell'incontro di studio del 4.12.2015 organizzato dall'ADMI con l'Università Sapienza di Roma), una sollecitazione sempre presente nel dibattito che accompagna il processo di riforma della legge elettorale dell'organo di autogoverno (processo di riforma che non conosce soluzioni di continuità), ma non sono affatto confortanti le informazioni giornalistiche che riguardano gli esiti dei lavori della Commissione di studio istituita dal Ministro della giustizia con l'incarico di articolare un progetto di riforma del CSM. Le novità introdotte nel meccanismo elettorale non costituiscono la giusta, necessaria soluzione al problema, perché ancora una volta non sono previste le "quote di risultato". La proposta, volta a garantire il 50% delle candidature, non risolve ma elude, ancora una volta, il problema, perché la politica delle quote va portata avanti in maniera coerente, introducendo regole formali che "impongano" cambiamenti di composizione.

Appare difficile comprendere le ragioni di queste scelte, distoniche rispetto alle esplicite indicazioni che provengono dalla Carta costituzionale (art. 51 comma 1), all'evoluzione legislativa (legge Golfo-Mosca n. 120/2011 sulla presenza delle donne nei cda delle società quotate e partecipate pubbliche), al sistema europeo. Il Trattato di Lisbona ha inserito l'uguaglianza tra i valori comuni su cui si fonda l'Unione Europea e numerosi sono gli atti aventi l'obiettivo di assicurare pari opportunità e pari trattamento tra donne e uomini; la Carta dei diritti fondamentali (contenuti nel capo III, rubricato "Uguaglianza"), vietando ogni discriminazione fondata sul sesso ed imponendo l'obbligo di assicurare la parità dei due sessi in tutti i campi, conferma quel processo di *mainstreaming* delle politiche di pari opportunità, secondo cui la prospettiva di parità tra i generi deve essere sottesa ad ogni scelta politica e ad ogni azione di governo.

Una rappresentanza di genere più equilibrata all'interno del CSM significa molto. A cominciare dall'attenzione ai parametri sulla dirigenza, modificando i criteri al fine di rimuovere la discriminazione, secondo il principio affermato dalla Corte europea dei diritti dell'uomo (chiamata nel 1996 a giudicare un caso sorto nel Regno Unito), che definisce discriminazione l'applicazione di regole differenti a situazioni omogenee o l'applicazione della medesima regola a situazioni differenti. Occorre reinterrogarsi sulla necessità di rivedere il rapporto tra merito ed attitudini, eliminando le griglie che possono determinare disuguaglianza, pensando gli "indicatori" delle competenze organizzative sulla base delle specificità femminili (ad es. la capacità di mediazione con i colleghi ed il personale

amministrativo), tenendo conto che la mobilità territoriale può costituire un ostacolo per le donne a scegliere ruoli direttivi che pregiudichino l'unità familiare e quindi introducendo criteri che, a parità di condizioni, agevolino la promozione della donna in posizioni dirigenziali nell'ambito del distretto in cui vive la famiglia.

Per ultimo, va valorizzata la rappresentanza delle donne in un'altra importante istituzione: il consiglio giudiziario, reclamando la necessità anche in questo organismo di garantire quote di risultato; tra l'altro nell'ottica legislativa della previsione di un organismo tendenzialmente simmetrico a quello del CSM.

**I**n questo contesto diventa necessario sollecitare il Consiglio Superiore della Magistratura a portare avanti un progetto che consenta di effettuare un nuovo monitoraggio sulle problematiche di genere, acquisire dati, enucleare le criticità antiche e nuove, in maniera da avere un quadro che rappresenti plasticamente l'attuale situazione e consenta di promuovere l'adozione di azioni positive.

Attingendo in modo particolare, se possibile, alle risorse europee. Va qui evidenziato che nel dicembre 2015 la Commissione europea ha pubblicato l'**Impegno strategico per l'uguaglianza di genere 2016-2019** al fine di monitorare e prorogare la strategia della Commissione per l'uguaglianza tra uomini e donne (2010-2015). L'impegno strategico è incentrato sui seguenti cinque settori prioritari:

- \* Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e pari indipendenza economica;
- \* Riduzione del divario di genere in materia di retribuzioni, salari e pensioni e, di conseguenza, lotta contro la povertà tra le donne;
- \* Promozione della parità tra donne e uomini nel processo decisionale;
- \* Lotta contro la violenza di genere e protezione e sostegno delle vittime;
- \* Promozione della parità di genere e dei diritti delle donne in tutto il mondo.

Un'occasione che non va perduta, per agevolare un'adeguata qualificazione professionale della donna magistrato. Soprattutto ricordando che la "democrazia paritaria" incide significativamente sul migliore funzionamento di una società democratica.