

***L'impegno dei CPO per il riequilibrio
di genere nella magistratura***

di Irene Formaggia

Nonostante il noto progressivo incremento della presenza femminile nella magistratura, i rilievi statistici continuano a dimostrare come resti cruciale la questione della presenza equilibrata di entrambi i generi negli incarichi di direzione ed organizzazione degli uffici giudiziari, nelle cariche istituzionali funzionali al governo della magistratura, nelle strutture deputate alla formazione dei magistrati.

A fronte di una così lenta riduzione del *gap* che divide le due posizioni dei generi nei ruoli apicali e decisionali, i Comitati Pari Opportunità, sia a livello centrale (CPOM) che decentrato (CPO presso i consigli giudiziari delle Corti d'appello), assumono una rilevanza fondamentale.

Il primo, istituito con delibera del CSM del 22 ottobre 1992, ha come obiettivo la realizzazione del principio di uguaglianza sostanziale tra i sessi anche nella magistratura mediante l'adozione di azioni positive, in attuazione di quanto previsto dalla legge 10 aprile 1991, n.125, ponendosi nel contempo come punto di riferimento per le magistrato che abbiano problemi nella loro professione solo per il fatto di essere donna; la sua composizione e il suo funzionamento sono disciplinati dal Regolamento interno del Consiglio Superiore della Magistratura.

I secondi, istituiti con delibera 9 aprile 2008 del CSM per dare attuazione alla delibera 12.12.2007 del CPOM (che, sulla premessa che l'art.1 della L.125/1991, come recepito dall'art.42 del Codice delle Pari Opportunità di cui al d.lgs.n.198/2006, prevedeva che le Amministrazioni dello Stato adottassero azioni positive per assicurare la piena realizzazione di pari opportunità "di lavoro" e "nel lavoro" tra uomini e donne ed individuassero misure volte alla rimozione degli

ostacoli impeditivi di tale obiettivo, proponeva al Consiglio la costituzione di CPO presso i consigli giudiziari, come emanazione di detti organi), sono deputati ad attuare interventi decentrati a livello delle articolazioni territoriali.

A quasi otto anni dall'istituzione dei CPO presso i consigli giudiziari delle Corti d'appello, un'indagine generale sulla loro attività evidenzia una forte discrepanza nel rispettivo operato.

Alcuni hanno manifestato forte sensibilità ai problemi socio-culturali che contribuiscono al persistente *gap*, operando attivamente sia nel campo della diffusione della cultura delle pari opportunità sia per un'effettiva organizzazione degli uffici volta a facilitare la conciliazione dei doveri professionali con quelli di cura familiare.

Altri si sono fermati alle linee di partenza, limitandosi alla diffusione - sui siti dedicati - della composizione dei singoli CPO all'interno dei consigli giudiziari e della regolamentazione delle loro competenze, con la elaborazione di linee programmatiche dirette alla valorizzazione della figura femminile nell'attività lavorativa in ambito giudiziario, senza però sviluppare il programma sul piano concreto.

Altri ancora non sono neppure riusciti a decollare, come dimostra il fatto che sui siti delle rispettive Corti non vi è un elenco aggiornato dei componenti del CPO e neppure è pubblicato il regolamento, e come è altresì dimostrato dalle obiettive difficoltà a contattare i componenti dei comitati e, ancor più, ad ottenere dai contattati spunti descrittivi dell'attività svolta o di quella in programmazione.

I Comitati non attivi o poco attivi sono diffusi a macchia di leopardo. Quindi, se la disfunzione non è a livello di aree geografiche e non deriva da motivi territoriali peculiari, è nell'intensità dell'impegno e della motivazione dei componenti dei CPO che ne va ricercata la causa.

Il T.U. sulla Dirigenza (licenziato con delibera CSM del 28 luglio 2015), per la valutazione sul conferimento degli incarichi direttivi e semidirettivi, ha dato "speciale rilievo" - nell'ambito delle esperienze ordinamentali e organizzative da prendere in considerazione - all'attività di componente del Comitato Pari Opportunità (art.11.2); quindi, esserne membro comporta una chance per il/la candidato/a aspirante all'incarico, ma anche l'assunzione di corrispondente responsabilità e l'acquisizione della consapevolezza che tale esperienza deve tradursi effettivamente, a motivo dell'attività pratica prestata in sede di CPO, in un "valore aggiunto nel percorso professionale di un magistrato che aspiri a svolgere un incarico direttivo significativo", in quanto trattasi di "esperienze che consentono al magistrato di conseguire una base di conoscenze che sono

utili nella gestione delle dinamiche di un ufficio giudiziario” (così la Relazione introduttiva al T.U.) .

Occorrerà dunque in futuro, per esprimere voti e designazioni davvero utili, una seria analisi degli intenti programmatici e degli impegni dichiarati da coloro che si candidano per essere eletti nei consigli giudiziari.

Alcuni CPO sono riusciti, nei rispettivi ambiti territoriali, nell'intento basilare della comunicazione per rendere visibili attraverso la consultazione dei siti delle Corti d'appello le iniziative programmate ed intraprese, come : la predisposizione di protocolli con le varie categorie di operatori nell'ambito della “Giustizia” per la tutela delle lavoratrici madri; l'organizzazione di convegni e tavoli di lavoro sulle problematiche culturali e sociali di genere; le indagini effettuate per verificare discriminazioni indirette nelle posizioni lavorative (anzianità, composizione del nucleo familiare, ecc.) delle donne che operano nel sistema “Giustizia” con funzioni giurisdizionali o anche di carattere amministrativo; le iniziative per la diffusione della cultura della parità di genere e le azioni positive per la promozione di una organizzazione del lavoro orientata al rispetto della valorizzazione paritaria del contributo di uomini e donne.

Se ciò è stato fatto, vuol dire che tutti i CPO sono in grado, non solo potenzialmente ma nella pratica, di muoversi e di operare per il fine per cui sono stati istituiti.

Tra le attività più significative, alcune meritano di essere segnalate per il forte impatto sia interno agli uffici giudiziari che esterno.

Nel Palazzo di giustizia di Brescia, la istituzione nel 2012 dello “Sportello-Violenza” e nel 2014 dello “Sportello URP Violenza di genere ed assistita da minori”, poi aperto nel 2015 anche nel Palazzo di giustizia di Perugia; inoltre, l'organizzazione del “Tavolo di Lavoro Violenza” aperto a varie associazioni firmatarie del “Protocollo d'intesa per la costituzione della rete territoriale contro la violenza di genere”, collegato con la “Rete Violenza” del Comune di Brescia e con il “Tavolo Regione Lombardia di Lotta e Prevenzione della Violenza di Genere”; ed ancora il convegno organizzato dal CPO insieme alla SSM territoriale , all'ANM, all'ADMI, agli Ordini degli avvocati di Brescia e di Bergamo, alle Università degli studi di Brescia e di Bergamo sul tema “La

violenza di genere e la violenza sui minori: percorsi giudiziari ed efficacia della tutela”.

La promozione ed istituzione a Roma, Firenze e Lecce di un asilo nido nei locali del Palazzo di giustizia, spazi attrezzati per l’infanzia, parcheggi rosa da riservare alle donne in gravidanza (magistrate, avvocate, personale amministrativo).

Il lavoro svolto dal CPO di Roma in occasione della predisposizione delle tabelle infradistrettuali per la formulazione di parere nel rispetto delle linee guida fornite con circolari dal CSM, ed il convegno organizzato nello stesso distretto dedicato agli aspetti dell’organizzazione degli uffici giudiziari ed alla tutela giudiziaria della donna nel settore civile e penale.

La funzione di partner del CPO di Napoli, insieme al CPO dell’Ordine degli avvocati e ad un sindacato Nazionale, in numerosi convegni finalizzati alla repressione della violenza e dello stalking.

Il convegno organizzato dal CPO di Potenza sullo stress da lavoro correlato al benessere sul luogo di lavoro, con implicazioni sul genere.

L’attività divulgativa (anche sul sito della Corte d’appello) del CPO di Salerno sul complesso normativo nazionale e comunitario volto all’eliminazione di discriminazioni di genere e alla repressione della violenza.

Il questionario diramato al personale amministrativo e ai magistrati degli uffici giudiziari del distretto di Messina con la richiesta di specificare le caratteristiche del nucleo familiare e di fornire risposte dettagliate sull’identificazione e priorità dei servizi per la conciliazione lavoro-famiglia.

Particolare menzione merita l’impegno profuso dal CPO di Venezia nella regolamentazione interna e nella esplicazione della sua funzione consultiva per il CG specie in tema di formazione delle tabelle e di formulazione dei pareri attitudinali; nella diffusione della cultura delle pari opportunità mediante la collaborazione alla stesura di una tesi di laurea magistrale in giurisprudenza presso l’Università di Padova sulle donne in magistratura e mediante l’organizzazione di convegni patrocinati dalla Formazione decentrata della SSM e dal consiglio dell’Ordine degli avvocati (“Il valore della differenza:la risorsa delle pari Opportunità”, “Linguaggio giuridico e relazioni familiari”, “Pari Opportunità, conoscenze interdisciplinari e cultura ordinamentale nelle professioni legali”); nella predisposizione di un sito dedicato e di una *mailing list* delle presidenti dei CPO allo scopo di diffondere e condividere le iniziative; nel lavoro svolto e programmato per il benessere organizzativo, tra cui una ricognizione dei protocolli tra Autorità giudiziarie e Ordini

degli avvocati per la facilitazione della conciliazione tra doveri professionali e doveri di cura familiare.

Nella rubrica dedicata dalla nostra rivista ai CPO verrà dato di volta in volta conto delle iniziative più significative e delle buone pratiche da coltivare, diffondere, imitare, migliorare, adattare alle situazioni, affiancare con idee nuove.

Può essere, questo, uno stimolo per sollecitare un'azione positiva preziosa volta alla conquista di quell'equilibrio di genere in magistratura che lo strumento dei CPO può certamente concorrere a realizzare.