



Il lungo cammino delle donne nelle Istituzioni

Nel ringraziare l'Università Sapienza ed il suo Rettore che gentilmente ci ospita, le autorità, le relatrici ed il pubblico presente, desidero porgervi i saluti di A.D.M.I.- Associazione Donne Magistrato Italiane, una associazione che da sempre è attenta alle problematiche della donna e della donna-magistrata ed allo sviluppo della cultura “di genere” e ricerca una via diversa per l'esercizio della giurisdizione da quella dell'omologazione al modello maschile, con l'intento di trovare una risposta di genere ad un diritto declinato “al maschile”, come il linguaggio giuridico.

L'esercizio, infatti, della giurisdizione non è “neutro”.

Nel suo nascere, nel lontano 1991, è stata una delle n. 22 associazioni fondatrici dell'I.A.W.J.-International Association of Women Judges, cui attualmente aderiscono associazioni nazionali di oltre 100 paesi, volta a sviluppare una “rete mondiale” di donne giudici come occasione, non solo di uno scambio di esperienze, ma anche di sostegno dell'indipendenza delle giudici e di collaborazione per la parità “di

accesso alla giustizia” e “nella giustizia”. Nel maggio 2016 parteciperemo al convegno mondiale dell’Associazione internazionale delle donne giudice ed ai festeggiamenti del loro giubileo a Washington.

A.D.M.I. per festeggiare i suoi primi 25 anni ha ideato un percorso di riflessione ed approfondimento in tre tappe volto a comprendere cosa si è fatto, quanto deve essere fatto e come farlo. La prima tappa del viaggio è stata la rivisitazione delle tematiche del convegno ADMI *“Per la giustizia, tra parità e differenza”* dell’aprile del 1991, con cui l’associazione si era presentata alla Magistratura ed al mondo dell’associazionismo e della cultura. “Parità e Differenza” sono state oggetto in giugno di un confronto in Corte di Cassazione, organizzato unitamente alla Struttura Decentrata della Scuola della Magistratura della Cassazione. E’ seguito in novembre un secondo incontro in Consiglio di Stato, organizzato unitamente alle Commissioni Pari Opportunità e alle associazioni delle magistrature ordinaria, amministrativa, contabile e tributaria, sul tema de *“Autogoverno delle Magistrature”*, sull’accesso alla dirigenza, sulla partecipazione all’Autogoverno e sulle quote di genere. Il Convegno ha ottenuto la medaglia del Presidente della Repubblica, riconoscimento prezioso che ci inorgoglisce. Siamo ora all’incontro conclusivo sul tema *“Il lungo cammino delle donne nelle Istituzioni”* e oggi ne discuteremo con le donne della scienza e del mondo accademico in Università.

La ricercatrice olandese Mineke Schipper che all’Università di Leida, ha scritto nel 2004 un curioso libro intitolato *“Never Marry a Woman with Big Feet”*, in italiano *“Mai sposare una donna con piedi grandi”*, ove dopo quindici anni di lavoro e un’analisi di migliaia di proverbi sulle donne di tutto il mondo, da est a ovest, dall’Europa all’Africa o agli USA, ha osservato che è comune e diffusa la convinzione -direi il pregiudizio- che non bisogna *“...mai sposare una donna che corre più veloce, che è capace di viaggiare, che guadagna di più. Una donna, insomma che ha i piedi più grandi”*. Il libro rivela l’inesistenza nel mondo di un ritratto della donna quale *“maliarda, approfittatrice o traditrice”* ma solo di *“complicata ed intraprendente”* e, invece, dell’uomo come *“spaventato”*, per il quale l’ideale è tuttora una moglie minuta, silenziosa, compiacente (per i Wolof del Senegal il suo nome ideale della donna è *“Si”*) e, al tempo stesso, maneggevole e manipolabile.

Alle donne allora la domanda: quante preferiscono avere “*piedi grandi*” anziché i “*piadini da principessa*”?

Secondo Chiara Saraceno il concetto di ‘genere’ è stato sviluppato dalle femministe americane per sottolineare come i ruoli sociali attribuiti all'uno o all'altro sesso siano costruzioni sociali e che non discende dalla conformazione del corpo “...*se l'uomo lavora in modo remunerato e la donna sta a casa, o se gli uomini guadagnano più delle donne, oppure se gli uomini si occupano di politica e le donne meno*” così -secondo la sociologa- “...*non discende dalla conformazione del corpo se le donne sono per natura più passive e dolci e gli uomini più aggressivi e così via, ma tutto... è frutto di costrutti sociali*”. Dunque di stereotipi culturali.

Il corpo è importante e la sua conformazione è qualcosa che va riflettuta, pensata, elaborata ma da questo non discendono né caratteristiche psicologiche, né comportamenti sociali.

Donne, lavoro e istituzioni: esiste un potere femminile in Italia?

Nella risposta il tema culturale è fondamentale.

E' importante fare capire che tutte le carriere possono essere declinate al femminile.

Il lungo cammino delle donne e la strada che resta ancora da compiere.

Le donne iscritte o laureate in giurisprudenza sono tantissime, hanno voti più alti dei loro coetanei e si laureano prima: ma dopo?

Se si va a cercare dove esse poi lavorano ed a valutare gli obiettivi professionali raggiunti o le loro posizioni di prestigio nelle università, in magistratura, nelle istituzioni o banche, i dati sono alquanto modesti. Solo un numero esiguo ha infatti raggiunto e consolidato posizioni di egemonia e potere. Il reddito percepito dalle donne è comunque, a livello mondiale, consistentemente inferiore. Secondo dati recentemente diffusi il ‘gap’, ad esempio, europeo è del 17% (dati Eurostat 2012). Non consola che il differenziale in Italia sia meno rilevante che altrove. I salari medi delle donne italiane, infatti, sono comunque inferiori: percepiscono un ingiustificato ed ingiustificabile 6,7 per cento in meno rispetto agli uomini.

Il fenomeno è a livello internazionale così rilevante da essere stato oggetto di studi e proposte di interventi di Christine Lagarde in seno all'ultimo G20- Ankara 2015, quale presidente del Fondo Monetario Internazionale, od oggetto di promessa elettorale in settembre 2015 la

piena “parificazione economica” di Hillary Clinton, candidata alla presidenza degli Stati Uniti. La stessa Chiesa, per parola di Papa Francesco, nei mesi scorsi è scesa in campo in difesa delle donne. Ha affermato, infatti, il Pontefice che “...*come cristiani dobbiamo diventare più esigenti ... per esempio sostenere il diritto alla eguale retribuzione per eguale lavoro: perché si da per scontato che le donne devono guadagnare meno dell'uomo? La disparità è un puro scandalo*”.

Nel breve tempo concesso, mi limito ad approfondire solo un settore, quello professionalmente vicino dell’Avvocatura.

Il fatturato delle avvocate è nettamente inferiore a quello maschile dopo il medesimo numero di anni di esercizio dell’attività professionale. Tale minore fatturato dipende, oltre che dalla comune condizione di ‘tutte’ le donne nel lavoro, anche da scelte professionali fatte dalle avvocate ‘ad inizio’ carriera. A differenza degli uomini, infatti, che da subito scelgono attività complesse ma redditizie, quali ad es. quelle del diritto dell’impresa non pressati da doveri ed esigenze di cura familiare o domestica, le avvocate svolgono la loro attività molto spesso solo in piccoli ambiti o settori (ad es. il diritto di famiglia) pensando -con tale scelta- di potere nel tempo conciliare meglio la loro vita lavorativa con le esigenze personali e/o familiari. Si autolimitano così professionalmente. Qualcosa, tuttavia, da ultimo comincia a cambiare. Tra le più giovani e da parte delle organizzazioni femminili di settore si sono ricercati rimedi e così sono stati a Milano, di recente, organizzati stages formativi di ‘organizzazione della vita professionale’ per le avvocate (da parte AIAF e WiseGrowth) analogamente a quanto già in atto, sempre a Milano, per le donne operanti nel campo dell’imprenditoria (da parte ValoreD e The Bourdroom), in particolare diretti alla formazione delle donne per entrare nei Consigli di Amministrazione o per sviluppare comunque management e capacità imprenditoriali (ma anche autostima e capacità di gestione del “fattore tempo”, così importanti nell’esercizio della professione).

Va comunque rilevato ancora che nell’Avvocatura, con la legge del 31.12.2012 n. 247, è stata attuata un’organica riforma dell’ordinamento forense per l’elezione dei Consigli. Tale legge ha introdotto i principi dell’alternanza, dell’equilibrio tra i generi e del pluralismo rappresentativo, poi disciplinati nel 2014 dal “Regolamento sulle modalità di elezione dei componenti dei consigli degli ordini circondariali forensi”¹.

¹ L’art. 28, comma secondo, della legge n. 247 del 2012 dispone che “...*Il regolamento deve prevedere, in ossequio all’articolo 51 della Costituzione, che il riparto dei consiglieri da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l’equilibrio tra i generi. Il genere meno*”

La legge n. 147 del 2011 riconosce oggi nell'Avvocatura al genere "meno rappresentato" **almeno** un terzo degli eletti, terzo che il Regolamento poi ha arrotondato "per difetto" e sul punto il Consiglio di Stato, con sentenza dello scorso anno, ha precisato che la locuzione 'almeno' va intesa quale 'minimo inderogabile' e con necessità di arrotondamento in eccesso e non per difetto, trattandosi di "*..un risultato, comunque, rispettoso della soglia minima individuata dalla norma*" (Cons. Stato, Sez. V, 30 giugno 2014, nn. 3268 e 3269).

"Il lungo cammino delle donne" passa allora per le 'quote rosa'?

In altri ambiti, in effetti, le quote sono state un rimedio positivo. Innegabilmente nei C.d.A. le "**affermative actions**" hanno consentito di rompere la situazione di stallo esistente da troppo tempo, quella della "sotto-rappresentazione", ed hanno funzionato. Sono state uno strumento "di rottura" il cui utilizzo ha evitato il reiterarsi di una discriminazione che colpiva le donne, la metà della popolazione del nostro Paese. Nelle aziende l'esigenza di dedicare parte dei C.d.A. alle donne è ora sempre più sentita, come desumibile dal successo numerico della presenza femminile conseguito in soli cinque anni dopo l'introduzione delle quote: un risultato vistoso essendosi passati dal 5 al 23% dopo la legge Golfo-Mosca n. 120 del 2011.

rappresentato deve ottenere almeno un terzo dei consiglieri eletti. La disciplina del voto di preferenza deve prevedere la possibilità di esprimere un numero maggiore di preferenze se destinate ai due generi. Il regolamento provvede a disciplinare le modalità di formazione delle liste ed i casi di sostituzione in corso di mandato al fine di garantire il rispetto del criterio di riparto previsto dal presente comma..." e, a sua volta, l'art. 14, settimo comma, del Regolamento prevede che "*...se non risulta rispettata la quota di un terzo per il genere meno rappresentato si crea una seconda graduatoria formata sostituendo i candidati del genere più rappresentato eccedenti la quota dei due terzi e meno votati con i candidati del genere meno rappresentato che hanno conseguito il maggior numero di voti, fino al raggiungimento del terzo residuo*". E' vero che, a fronte di dubbi di una sua possibile non costituzionalità, è da tempo al lavoro alla Commissione Giustizia della Camera: sono state sollevate infatti delle perplessità sulla norma regolamentare assumendosi, in sintesi, che le "quote rosa", intese quali quote riservate di risultato, sono illegittime essendo, invece, legittimo un criterio di formazione delle liste che spinga l'elettore a votare per candidati di entrambi i sessi favorendo la tendenza alla parità. Viene sostenuto al proposito che non può risultare eletto "per questioni di genere" chi ha riportato meno voti di un altro candidato perché ciò determinerebbe "non parità ma discriminazione" e ancora che il vincolo può operare solo nella fase anteriore alla competizione elettorale ma non incidere sui risultati, che la scelta degli elettori fra i candidati non è condizionata dal sesso se non per favorire maggiore espressione di preferenze. http://www.altalex.com/documents/news/2015/01/15/le-elezioni-del-consiglio-dell-ordine-degli-avvocati-dopo-la-riforma-forense#_Toc407096437

Un risultato che è sotto l'occhio di tutti.

Un risultato che si è moltiplicato “per quattro volte” nel breve arco di tempo quinquennale.

Occorre ancora domandarsi se a tale risultato “di crescita” si è anche accompagnato il cambiamento di *"governance"*.

Vi sono stati, dopo l'arrivo della valanga-rosa nei C.d.A., oltre all'incremento del “numero” delle donne, anche effetti quanto alla “qualità”? Quale è il bilancio?

Gli esperti del settore hanno rilevato che la presenza delle donne ha apportato “maggiore trasparenza”. Ed ancora: che vi è stata riduzione di taluni degli aspetti degenerativi prima più frequenti nel sistema di governo, soprattutto è risultato emergere un maggiore rispetto della legge, la c.d. *"compliance"* frutto della diligenza, preparazione e conoscenza delle donne dei C.d.A. (pur talora molto giovani per età). Si dice tuttora, tuttavia, che le donne presenti nei C.d.A. non sempre posseggono ‘tutte’ le necessarie **5 “C”**, quelle caratteristiche cioè che connotano esperienza manageriale ed autorevolezza. E si dice anche che la mancanza di tali **5 “C”** sia dovuta al fatto che le donne sono state *"troppo in fretta"* catapultate nei Consigli di Amministrazione ‘senza la necessaria progressione dalla base’. Si dice, inoltre che di tali **5 “C”**, oltre alla *"compliance"*, al *"controll"* (non solo della contabilità aziendale ma anche di business e strategia), al *"coach"* (allenamento a dirigere ed a fronteggiare i subordinati-yes-men ed esigenze aziendali) ed al *"contribute"* (capacità di apporto ideativo di management per acquisizioni aziendali), manchi –soprattutto- alle donne la più difficile da conquistare, la **"challenge"**, cioè la capacità di sfida dell’A.D. verso il C.d.A. quanto a strategia, scelta persone, top management e dunque intuito, grinta, determinazione, capacità di dirigere ‘senza deleghe’ spronando e spingendo gli altri verso obiettivi pre-individuati e voluti.

E’ proprio così?

Certo è ovunque superata oramai la figura del c.d. amministratore-padrone (tipico delle industrie familiari) o dell’amministratore-immagine (tipico in passato dei gruppi maggiori) e ancora è vero che *"challenge"* presuppone, oltre all’introduzione delle quote, anche il possesso delle capacità di “merito” e -dunque- preparazione e curricula. Ma se anche così fosse: le donne debbono ancora forse aspettare e rimanere nell’attesa a svolgere solo ruoli di gregarie o, peggio, di graziose figurine dentro i C.d.A.? E per quanto tempo poi -se così fosse- dovranno ulteriormente *"aspettare Godot"*?

Se le quote nei C.d.A. sono servite alle donne a rompere la situazione di stasi, possiamo con certezza dire oggi, dopo un quinquennio di azioni positive, che le donne non solo possono esserne parte ma possono pensare anche di *"potere andare sopra"*.

Occorre allora che la quinta "C", la *'challenge'* venga conseguita sul campo, dunque *"da dentro"* i C.d.A., approntando strumenti e strategie per valorizzare le nostre "qualità", doti che le donne posseggono.

Diversamente occorrerà aspettare a lungo, per decenni, se non di più (settanta anni secondo studi della Banca d'Italia).

Le donne hanno nei C.d.A. mostrato di potere andare "in alto", occorre dunque che ora -con determinazione e fermezza- rendano evidente che, non solo possono "essere parte dei vertici", ma anche che possono essere, esse stesse, "il vertice".

Pochi accenni, infine, alla situazione in atto nell'ambito giudiziario.

Nella Magistratura ordinaria, diversamente da quella Amministrativa e della Corte dei Conti, le "qualità" delle giudici non sono tuttora pienamente riconosciute.

Dal 1959 ad oggi, da quando cioè il C.S.M. ha cominciato a funzionare, solo n. 23 donne su un totale di più di n. 400 componenti ha avuto la possibilità di fare valere il punto di vista "proprio e del genere" all'interno dell'Autogoverno.

Ed ancora, nell'Associazione Nazionale Magistrati sino al febbraio 2012 non vi sono mai state più di n.5 donne su n.36 componenti (e una sola donna presidente -Elena Paciotti- pur per due mandati: 1994/1995 e 1997/1998), una situazione ove, dopo l'introduzione di "quote di risultato" del 30%, la situazione è cambiata, tanto che è ora composto da n. 14 colleghe.

Dall'ultimo rapporto CEPEJ si rileva che in Italia le giudici sono largamente presenti in primo grado, ove svolgono ogni funzione, ma scemano in quelli superiori e che è minimale il loro numero negli incarichi semi-direttivi, direttivi o in Corte Suprema. Tale circostanza è confermata da dati del C.S.M., nell'ultimo anno infatti (ottobre 2014-ottobre 2015) le magistrate cui è stato conferito un incarico semidirettivo sono il 31 %, un dato che scende tuttavia per gli incarichi direttivi ove è solo del 17%, mentre nessuna donna è stata nominata per gli uffici di legittimità. Inoltre il *"dato delle domande di aspiranti dirigenti Donna è più basso rispetto al genere maschile"*.

Sono numeri che parlano da soli, così come quello che solo una donna oggi è componente togata del CSM (Maria Rosaria Sangiorgio) e

che vi è una unica donna (Luisa Napolitano), come in passato, nel Direttivo della Scuola Superiore della Magistratura, nonostante il rilievo e l'importanza per la formazione ed aggiornamento della Magistratura, ove le magistrature sono oramai più della "metà" (su n. 9098 magistrati: n. 4545 infatti sono uomini e n. 4553 donne. Negli ultimi tre concorsi il 63% dei vincitori)². Mi piace concludere rammentando che nella deliberazione dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite del 25.9.2015 "*Trasformare il nostro mondo: Agenda per il 2016-2030 per uno sviluppo sostenibile*" il quinto obiettivo riguarda l'eguaglianza di genere e l'empowerment delle donne ed esclude ogni forma di discriminazione nella sfera pubblica e privata, riconosce il lavoro di cura e la partecipazione delle donne a "tutti" i livelli di decisione politica ed economica.

E' tempo allora anche in Italia di piena ed effettiva parità negli incarichi direttivi.

E' tempo inoltre, oramai davvero, di introdurre in ambito giudiziario al genere meno rappresentato le quote "di risultato" per l'ingresso nell'organo di autogoverno il C.S.M. Consiglio Superiore della Magistratura.*

Carla Lendaro - Presidente A.D.M.I.

**Indirizzo di saluto della Presidente A.D.M.I. all'incontro di studio "Il lungo cammino delle donne istituzioni", promosso da Sapienza Università di Roma e dall'ADMI - Associazione Donne Magistrato Italiane, svoltosi il 4 dicembre 2015, ore 14.00 aula Lucchesi Dipartimento di Scienze della Terra Piazzale Aldo Moro 5, Roma*

² Successivamente all'incontro in Università Sapienza, nel gennaio 2015 tale situazione è lievemente mutata avendo il ministro on. Andrea Orlando designato a comporre la S.S.M. una magistrata (Luisa De Renzis)