

## *Le donne devono essere protagoniste del cambiamento*

*Antonietta Carestia*

1. L'incontro con le sei candidate al CSM che si è svolto in Roma, il 16 giugno 2018, nell'aula dell'ANM del Palazzo di giustizia di Piazza Cavour, è stato molto interessante.

Alla base dell' iniziativa, così come avvenuto in occasione delle passate elezioni, vi era l' esigenza di confrontarsi con le candidate per conoscere i loro punti di vista sulle molte tematiche che attengono al ruolo, alla professionalità ed alla carriera delle donne in magistratura, dei quali non avevamo trovato traccia nei rispettivi programmi elettorali. Sotto le puntuali domande della giornalista Silvia Barocci, tutte le candidate hanno riconosciuto l'esistenza di una questione di genere nella magistratura e l'urgenza di farvi fronte con soluzioni di sistema ed interventi fortemente innovativi sul piano organizzativo.

Una posizione nuova, affatto scontata, che sembra attraversare tutte le aree *lato sensu* politiche dell'ANM , cancellando chiusure culturali a lungo sostenute e difese.

Certamente, questo cambiamento è stato accelerato in primo luogo dal processo di femminilizzazione della magistratura, che vede una percentuale di donne ad oggi del 53 % circa e che è destinata a crescere in considerazione dell'altissima percentuale di donne vincitrici degli ultimi concorsi ( da ultimo pari a circa il 70 %), ma anche dalla grave crisi in cui da tempo si dibatte il nostro sistema giustizia, facendo emergere arretratezze, contraddizioni, gravi e diffuse inefficienze.

Ma il riconoscimento dell'esistenza della questione a lungo negata, ora vista e vissuta non più come "problema" da affrontare con interventi tampone e di corto respiro, è il segnale forte di un processo di cambiamento in corso , che chiude una fase ed apre un nuovo percorso.

Quel muro invalicabile rappresentato dal modello di giudice tutto declinato al maschile comincia a mostrare vistose crepe, che lasciano intravedere la iniziale costruzione di un nuovo modello di giudice che rifiuta quell'assunzione "*della prospettiva dell'uomo a rappresentazione del genere umano*" (Irigaray) e che vuole invece essere espressione di una autonoma soggettività, aperta al confronto e al dialogo, con un proprio contributo di idee e di progettualità per dare nuove risposte ai problemi sempre più complessi del sistema giustizia.

E' un approdo importante, destinato ad avere effetti positivi sulla donna magistrata nel suo concreto operare, con effetti di ricaduta positivi sull'intero sistema.

Ma è anche l'inizio di un nuovo percorso che per le sei candidate al CSM è anche un impegno ad operare perché la parità di genere sia effettivamente un principio ispiratore delle politiche di autogoverno della magistratura.

2. Tra le più importanti questioni da affrontare, se non la più importante, sarà proprio quel sistema elettorale introdotto nel 2002 per ridurre il peso delle correnti nella scelta dei candidati e contrastare indebite interferenze nell'attività consiliare. Le proposte di riforma elaborate dalla Commissione Scotti, che ha concluso i suoi lavori nel luglio 2016, non hanno avuto seguito, e comunque l'ipotesi che nella relazione conclusiva veniva privilegiata in quanto "*più rispondente all'esigenza di favorire la parità di genere*", era del tutto insufficiente ad assicurare la presenza di donne togate nell'organo di autogoverno, limitandosi a prevedere un meccanismo particolarmente complesso, con la (mera) possibilità di esprimere un secondo voto per un candidato di genere diverso.

La posizione che, sia pure con accenti diversi, è stata sostenuta dalla maggior parte delle candidate è quella delle quote di risultato, quale strumento temporaneo ma necessario per superare la storica sottorappresentanza delle donne nell'organo di autogoverno, che ha visto nell'ultima consiliatura una sola donna su sedici componenti togati. Ma anche chi ha proposto soluzioni alternative ha dato atto

dell'esistenza e della gravità del problema e della necessità di superare il *gap* con strumenti idonei a riequilibrare la rappresentanza di genere, come l'ampliamento del numero delle candidate e l'adozione di altre misure promozionali.

Ricordo ancora l'ostracismo riservato dall'ANM alla proposta dell'ADMI, risalente al 1991, di introduzione delle quote di risultato nello Statuto dell'Associazione, che venne poi modificato in tal senso molti anni dopo.

L'adesione espressa da molte delle candidate a tale proposta ci rafforza e ci fa ben sperare in un ruolo attivo del nuovo CSM per una soluzione positiva e non lontana, che valga ad assicurare una funzionalità democratica all'organo di autogoverno.

3. Si è parlato ancora a lungo della revisione della geografia giudiziaria, tutte valutando negativamente il programma del Governo di ritornare ai piccoli tribunali ed esprimendosi invece per ulteriori accorpamenti in modo da consentire una migliore gestione delle risorse umane e materiali, con una conseguente riduzione dei costi.

Si è parlato delle assenze obbligatorie per maternità, molto spesso vissute con sensi di colpa dalle interessate e come un problema dai colleghi per i maggiori carichi di lavoro che ne derivano in mancanza di soluzioni alternative adeguate, atteso il fallimento per varie ragioni del magistrato distrettuale; ed ancora della necessità di implementare lo svolgimento di attività in videoconferenza, per consentire alle donne in difficoltà personali o familiari, così come a tutti i colleghi che tali difficoltà si trovano ad affrontare, di poter continuare a lavorare restando a casa.

Si è discusso in particolare del benessere organizzativo, novità introdotta dal CSM con la circolare del 26 gennaio 2017 diretta ad assicurare la tutela del benessere psico-fisico dei magistrati e la tutela della genitorialità e dei doveri di assistenza attraverso gli strumenti della collaborazione, del coinvolgimento, della partecipazione alle scelte decisionali e soprattutto della flessibilità.

Proprio su questo tema sono emerse posizioni differenziate sulla necessità o meno che il capo dell'ufficio ponga in essere di propria iniziativa misure organizzative per la tutela della genitorialità in modo da non far ricadere sulle dirette interessate le difficoltà di una scelta che, sul piano personale e relazionale, può risultare stigmatizzante.

Alcuni interventi sul punto hanno riproposto ansie e difficoltà che soprattutto le giovani magistrato si trovano ad affrontare, in una scissione della propria vita che non può certo farsi coincidere con il lavoro, come opportunamente è stato ricordato.

4. Questo bagaglio di idee, di riflessioni e di progetti, articolati secondo una prospettiva che tiene conto dei vari interessi in gioco, sarà molto utile alle elette.

E' in atto un cambiamento della società e delle sue strutture organizzative per come le abbiamo conosciute e praticate nel secolo scorso, un processo accelerato dalla caduta degli ideali di una politica alta e da una lunga e profonda crisi economica, cui si cerca di dare una risposta con forme nuove di aggregazione sociale e soprattutto con nuove sfide tecnologiche.

Sono entrati prepotentemente nel mondo della giustizia nuovi modelli di organizzazione degli uffici giudiziari e le *best practices*, dopo una lunga gestazione che ha portato all'adozione da parte del CSM di un manuale ricognitivo, il cui aggiornamento è stato approvato con delibera del 7 luglio 2016.

Si tratta di un intervento complesso che, attraverso l'innovazione organizzativa e tecnologica, si propone il raggiungimento di risultati positivi e in qualche misura misurabili, a cominciare dalla pianificazione dei carichi di lavoro e dallo smaltimento dell'arretrato, e prevede ben cinque aree di intervento ( Macroaree ), oltre alle buone prassi informatiche che sono trasversali alle prime cinque, con specifici modelli organizzativi per l'assistenza al magistrato e al cittadino, in modo da garantire migliori performance di lavoro e di accesso alla giustizia.

Le implicazioni di questi nuovi assetti organizzativi sulla condizione e sul ruolo della donna magistrato sono molteplici. Al di là

dei rischi di un appiattimento non solo formale e di una deriva burocratica sempre in agguato che ridurrebbe il peso dell'intera magistratura, la razionalizzazione delle modalità di svolgimento del lavoro ed in particolare la pianificazione della durata del processo ed iniziative dirette alla riduzione dell'arretrato, il coordinamento tra uffici nella gestione dei carichi di lavoro, lo sviluppo del processo telematico civile e penale, l'organizzazione dell'ufficio per l'assistenza al magistrato e l'istituzione di nuove figure professionali ausiliarie da impiegare nell'attività di ricerca e per gli adempimenti connessi all'udienza, potrebbero rivelarsi fondamentali per ristabilire una connessione tra magistratura e società oltre che tra magistrati, consentendo alla donna magistrata di svolgere il suo ruolo senza pesanti rinunce alla propria vita privata.

5. Questo progetto , che è già in via di prima attuazione, potrebbe far cadere definitivamente quella connotazione negativa che da sempre accompagna l'analisi del fenomeno della femminilizzazione della magistratura e trasformare questa presenza in un valore aggiunto, per la concretezza dell'agire proprio delle donne, come pure riduttivamente si ripete e che invece “simboleggia solo un modulo di pensiero più veritiero” , come scrive la filosofa Adriana Cavarero, attribuendo una valenza ironica alla risata della servetta di Tracia di fronte alla caduta nel pozzo del filosofo Talete, di cui ci parla Platone.

Proprio la complessità del processo che si è appena avviato e l'ampiezza degli obiettivi da raggiungere ha bisogno della partecipazione attiva e consapevole di tutte le donne magistrato.

E' un'opportunità che va colta.

L'auspicio è che quelle tra le candidate che saranno elette sappiano tradurre concretamente le idee ed i progetti emersi nell'incontro.

Noi vorremmo che la riflessione sulla presenza e sul ruolo delle donne in magistratura assumesse ulteriori dimensioni e si aprisse a nuovi orizzonti, senza appiattirsi sulle tematiche, pur reali e complesse, legate ai congedi per maternità, alla genitorialità ed alle attività di cura familiare: vorremmo che si cominciasse ad esaminare, con approfondite

ricerche sul campo, gli specifici contributi apportati dalle donne nell'esercizio della giurisdizione, a riflettere sul significato della presenza di una donna a capo di un ufficio, a domandarci quali siano le ragioni che inducono una considerevole percentuale di donne, proporzionalmente superiore a quella degli uomini, ad optare per il pensionamento anticipato anche molti anni prima del raggiungimento dell'età pensionabile, a valutare quali misure debbano essere adottate per realizzare una maggiore presenza delle donne negli uffici direttivi.

Sappiamo però che la percezione di tali problematiche richiede che siano inforcate lenti di genere e che a tal fine è necessario che alle tante donne che esercitano le funzioni giudiziarie nel nostro Paese corrisponda una forte presenza femminile nei luoghi delle scelte decisionali.

Auguri dunque a tutte le candidate.