

Collegio 3 relativo ai magistrati che esercitano le funzioni di giudice presso gli uffici di merito ovvero che sono destinati alla Corte di cassazione.

Domenica Miele

La questione di genere nella magistratura

1. La partecipazione alla vita e all'organizzazione dell'Ufficio

Sono stata componente della commissione flussi presso CG Napoli dal 2008 al 2012, poi componente del Consiglio Giudiziario di Napoli dal 2012 al 2016, ove ho presieduto la commissione flussi (per un biennio), la commissione regolamento ed il Comitato Pari Opportunità. Sono stata altresì componente della commissione di vigilanza presso il CG.

Nel periodo in cui ho presieduto il CPO presso il CG della Corte di Appello di Napoli ho promosso un monitoraggio negli uffici del distretto per la verifica delle prassi applicative in merito alle disposizioni consiliari in tema di tutela delle magistrato e dei magistrati gravati da oneri di cura, promuovendo un confronto tra le soluzioni adottate. Nel contempo mi sono occupata, in sinergia con il CPO presso il COA, di un protocollo di intesa, adottato poi a livello distrettuale dalla Corte e da tutti gli uffici del distretto, per la tutela della maternità delle donne avvocate, promuovendo prassi applicative che rendessero conciliabile l'attività professionale forense con gli oneri di cura, e dunque la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita (fissazione dei processi ad orario, priorità di trattazione -nella giornata di fissazione- ai processi patrocinati da avvocate con figli minori, o comunque gravate da oneri di cura). Abbiamo altresì portato avanti un progetto giacente da tempo per la realizzazione di un asilo nido presso il palazzo di giustizia, progetto, purtroppo, non più realizzato per sopravvenuti problemi di sicurezza e di logistica.

Pur non avendo mai ricoperto cariche associative a livello nazionale, ho sempre partecipato attivamente alla vita della ANM e a quella dell'ufficio, perché credo che il nostro lavoro non si esaurisca in quello giurisdizionale in senso stretto, ma che sia essenziale la partecipazione alla vita e all'organizzazione dell'ufficio, perché solo dal confronto e dal contributo di tutti si può crescere e trovare soluzioni per rendere effettiva la risposta di giustizia che siamo chiamati a dare. E la definizione di presidente operaio - come molti mi definiscono - mi ha sempre immensamente inorgogliato

perché penso che questo sia l'essenza della partecipazione: essere e mettersi realmente a servizio della comunità di cui si fa parte, con l'unico obiettivo di rendere efficace ed effettiva la tutela dei diritti.

2. La crisi dell'attuale modello organizzativo

Non è facile rispondere in poche battute alle interessanti questioni poste, che meriterebbero certamente un dibattito più articolato ed approfondito: non ricordo di un periodo più buio di quello che ha caratterizzato gli ultimi anni. Mai la perdita di credibilità ed autorevolezza della magistratura, sia esterna che interna, ha raggiunto un punto così basso.

Dunque, la rigenerazione etica è essenziale. È vitale, per la stessa tenuta dello stato democratico, che la magistratura recuperi, e soprattutto pratichi, il modello di magistrato disegnato dal legislatore costituente, un magistrato soggetto solo alla legge, che si distingue solo per funzioni e non per gradi. Una magistratura orizzontale e non gerarchizzata, così come quella che, al contrario, viene tratteggiata dal legislatore del 2006/2008. Profilo che oggi si accentua ancor di più per effetto delle recenti riforme, che aumentano i "poteri" dei capi degli uffici, e, conseguentemente, il rapporto gerarchico tra magistrati, anche all'interno degli uffici giudicanti, consegnandoci una magistratura tutta avvolta sulla concezione "*maschile*" di organizzazione, verticale e non orizzontale, di "*potere*" concentrato e non diffuso.

Per depotenziare "il virus del carrierismo" è necessario che i ruoli direttivi e semidirettivi siano ridisegnati come ruoli di effettivo servizio per l'ufficio in cui si lavora, valorizzando la necessaria, indispensabile e soprattutto reale, interlocuzione con le colleghe ed i colleghi prima di ogni qualsiasi scelta organizzativa, nonché il concreto impegno nella giurisdizione oltre che nell'organizzazione.

In questo sono certa che noi donne siamo certamente in grado di segnare la differenza, con la nostra capacità di fare squadra e di lavorare sinergicamente, e di valorizzare e vivificare la nostra peculiarità di ascolto e disponibilità al confronto, facendo rete in un processo osmotico di scambio per una crescita comune e collettiva.

In questa ottica il ruolo di direttivi e semidirettivi deve ritornare ad essere un ruolo di effettivo servizio per le colleghe ed i colleghi e per l'ufficio, da svolgersi in sinergia e con il confronto ed il contributo di tutti gli attori del sistema. È solo con questo approccio, volto alla ricerca di una sintesi alta

tra le varie posizioni e sui valori, che l'autogoverno, e la magistratura tutta potrà recuperare autorevolezza.

3. La progressione in carriera

La tematica delle valutazioni di professionalità rappresenta certamente uno dei punti cruciali della riforma. Non c'è dubbio che il sistema delle valutazioni vada rivisitato, facendo in modo che le stesse rispecchino quanto più possibile la realtà e le peculiarità del lavoro del magistrato, e che tengano conto in concreto delle singole e personali situazioni.

Tuttavia – anche se il Consiglio ha prestato attenzione a tali profili, parificando ad es. il periodo di assenza per maternità al periodo di effettivo servizio ai fini della progressione in carriera - è quanto mai necessario ed indispensabile che sia prestata sempre la massima attenzione a che negli uffici vengano applicate le disposizioni a tutela delle madri lavoratrici, e che le stesse non subiscano penalizzazioni, anche di fatto, per le assenze dovute all'assolvimento di oneri di cura.

Infine, trovo particolarmente preoccupante l'aspetto della riforma che enfatizza la cd " *tenuta della decisione nei successivi gradi di giudizio*". E questo perché l'interpretazione della norma astratta voluta dal legislatore con l'adeguamento della stessa al caso concreto è l'essenza stessa della giurisdizione.

È del tutto evidente il rischio di un appiattimento sugli indirizzi maggioritari della Corte di cassazione: l'enfaticizzazione di questo profilo valutativo porterà ad una maggiore difficoltà a prospettare interpretazioni evolutive, o a raccogliere stimoli intellettuali dell'Avvocatura volti a offrire una lettura costituzionalmente orientata, e che tenga conto degli indirizzi delle Corti europee, pur se contrastanti con la giurisprudenza prevalente. Il timore di annullamenti nei successivi gradi di giudizio, e quindi le potenziali ripercussioni per la valutazione di professionalità, rischia di mettere in discussione la stessa autonomia della magistratura, valore costituzionale e tutela dei diritti dei cittadini.

Sarà dunque indispensabile fare attenzione alle scelte organizzative, che dovranno favorire un percorso di confronto all'interno dell'ufficio, tale da far sentire ciascun magistrato parte significativa del percorso di elaborazione.

La valutazione della cd. "*performance dell'ufficio*" che, a cascata, diventa la performance del singolo, con le previste ricadute disciplinari rischia di

incidere negativamente non solo sulla qualità della giurisdizione, ma anche sulla qualità di vita delle donne magistrato, schiacciate tra gli obiettivi di produttività da raggiungere e gli oneri di cura.

Domenica Miele , in magistratura dal 20 novembre 1986.

Attualmente presidente di sezione penale presso la Corte di Appello di Napoli.