Collegio 2 relativo ai magistrati che esercitano le funzioni di giudice presso gli uffici di merito ovvero che sono destinati alla Corte di cassazione.

Serafina CANNATA'

La parità delle donne in magistratura

1. Maternità e lavoro di cura : necessità di nuovi modelli organizzativi

Il numero delle donne in magistratura è ormai superiore a quello degli uomini. Le donne hanno fatto molta strada da quando per la prima volta sono entrate in magistratura. Era il lontano 1965.

La Redazione di *giudicedonna.it* ha chiesto a tutte le candidate alle prossime elezioni del CSM 2022 di esprimersi su un tema importante e reale: le donne in magistratura.

È un tema che mi appassiona molto perché non riguarda solo la magistratura ma le donne in generale e il loro rapporto con il mondo del lavoro.

È una questione complessa e di difficile soluzione, nella quale qualunque intervento rischia di rappresentare un palliativo: si cerca di agevolare la combinazione tra lavoro e vita privata senza risolverlo. La risoluzione presuppone una rivoluzione "copernicana" che passa necessariamente per modelli culturali diversi. Attualmente non siamo ancora pronte ad abbandonare totalmente il ruolo tradizionale assegnatoci, così come gli uomini non sono disponibili ad assumere definitivamente ruoli di completa condivisione, salva qualche rara eccezione.

Ma anche per questo si deve discutere di come è possibile migliorare il lavoro delle donne in magistratura e quali interventi possono essere realizzati.

I dati statistici ci raccontano che le donne in magistratura superano ormai la presenza maschile; si può quindi affermare senza possibilità di essere smentiti che le donne scelgono di fare il magistrato ed hanno poi la possibilità di scegliere la funzione che appare più compatibile con il loro ruolo all'interno della famiglia.

Ma questo è veramente un problema?

Io credo di no! Se ripercorro la mia prima esperienza da magistrato (23 anni fa alla Procura di Gela) ho avuto modo di conoscere casi diversi.

Il magistrato che come me ha optato per un lavoro da sostituto procuratore a tempo pieno, rinunciando a figli e famiglia o forse semplicemente non ponendosi il problema; il magistrato che dopo avere preso le funzioni ha deciso di avere dei figli e fare la mamma per i successivi 2/3 anni, per ritornare in servizio poco prima del trasferimento in una sede più agevole. Tra queste due scelte estreme si colloca la maggioranza delle colleghe che

giornalmente tentano di conciliare al meglio incombenze familiari e professionali.

Ed è a questa categoria che occorre rivolgere lo sguardo perché non risulti svantaggiata in termini di avanzamento di carriera e di professionalità.

La legge tutela soprattutto le giovani donne magistrato ed il ruolo di madre, ed il tempo trascorso in astensione per maternità (o per gravidanza a rischio) è valutato esattamente e giustamente come quello trascorso a lavorare.

In tale direzione si registrano diversi interventi del CSM che hanno come obiettivo quello di prevedere l'obbligo dei dirigenti degli uffici di adottare misure organizzative tali da rendere compatibile il lavoro dei magistrati dell'ufficio in stato di gravidanza o in maternità con le esigenze familiari e i doveri di assistenza (come, per esempio, evitare l'assegnazione di fascicoli al magistrato durante il periodo di astensione).

Si potrebbe sicuramente fare di più, come in primo luogo realizzare infrastrutture - quali gli asili nido- la cui mancanza, su tutto il territorio nazionale, è una delle fonti di maggior disagio per le giovani donne magistrato e per la struttura a causa delle evidenti ricadute negative che essa può comportare sull'efficienza del servizio giustizia. Questo è un disagio che si avverte in modo più evidente in quei Tribunali, soprattutto di frontiera e disagiati, che solitamente sono destinati ai giovani magistrati di prima nomina.

Ed inoltre è fondamentale far conoscere soprattutto ai giovani colleghi e colleghe la normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali, e le circolari adottate sul punto dal Consiglio.

In questa direzione un passo importante è stata la istituzione dei CPO (Comitati di Pari Opportunità) decentrati presso i consigli giudiziari, che debbono davvero rappresentare un ponte di collegamento tra gli uffici territoriali ed il CSM.

Tanti interventi sono stati realizzati, alcuni vanno migliorati e di altri va impedita la strumentalizzazione.

2. Gli incarichi direttivi

Le statistiche ci restituiscono il dato relativo agli incarichi direttivi: solo il 27% sono occupati dalle donne.

Quanto agli incarichi direttivi, non ho a disposizione dati sufficienti per ritenere che la minor presenza delle donne sia dovuta al fatto che le donne sono storicamente svantaggiate rispetto ai colleghi uomini ovvero non avanzano domande per tali incarichi, per esigenze familiari o per scelta personale.

Anche gli studi che sono alla base di alcune delibere del CSM in materia di partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale, pur dando atto della sproporzione esistente in merito alla

componente femminile nella partecipazione al processo decisionale, non forniscono dati per comprendere appieno le effettive ragioni: scelta del magistrato o reali difficoltà collegate all'essere donna ed impegnata su fronti familiari.

Ancora una volta occorre però essere realistici: anche laddove il problema della scarsa presenza delle donne negli incarichi direttivi fosse dipendente da scelte dettate da incombenze familiari, poche sarebbero le soluzioni compatibili con il rapporto di impiego proprio del personale di magistratura. Si pensi al riguardo che lo schema del lavoro part-time è stato ritenuto incompatibile con il lavoro del magistrato.

Del resto, non è difficile comprendere, per fare un esempio, come il lavoro in Procura ed a maggior ragione quello di Procuratore Capo sia difficilmente comprimibile all'interno di ben determinati orari lavorativi.

Come ho potuto sperimentare personalmente, il lavoro in Procura richiede presenza costante in ufficio e disponibilità in ogni momento della giornata. Quello che sicuramente può, invece, essere fatto è fornire maggiori opzioni di scelta per settori che possono, in determinate condizioni, garantire un maggiore livello di compatibilità con le esigenze delle donne. È evidente, ad esempio, che il lavoro nel settore civile può essere svolto a casa, consentendo di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni familiari.

Da ultimo può senz'altro affermarsi che al di là di specifici interventi sul punto, la presenza delle donne in magistratura, salve inversioni di tendenza, sarà destinata ad aumentare e così di conseguenza anche il numero delle donne negli incarichi dirigenziali di 1° e di 2° livello.

3. Le valutazioni di professionalità

Tra i temi proposti vi è quello relativo alle valutazioni di professionalità e in particolare al rischio che l'eventuale criterio di **iperproduttività** possa danneggiare le donne gravate da carichi familiari.

Qui bisogna innanzitutto sgomberare il campo da equivoci.

Allo stato attuale la valutazione di professionalità non ha come parametro di riferimento il concetto di iperproduttività.

Ma al di là di questo, ciò che sicuramente può essere introdotto è un temperamento del carico esigibile (o dei risultati attesi) che permetta di tenere conto del dato qualitativo del lavoro del magistrato e della presenza di particolare e gravi esigenze familiari. Interventi che rientrano nella piena disponibilità del CSM.

Quanto alla nuova legge Cartabia, la stessa è stata additata come una pessima legge, ed in effetti non si può ritenere il miglior prodotto legislativo sul tema giustizia. Vorrei però dire, richiamando la magistratura e il futuro CSM ai suoi doveri istituzionali, che forse questa legge si inserisce in un

solco di decadimento tracciato da decenni. La legge ha occupato gli spazi vuoti o mal gestiti dall'autogoverno della magistratura.

È un dato quest'ultimo che emerge in modo lampante considerando che è stata necessaria una legge per ricordarci che:

-i procedimenti per la copertura dei posti direttivi o di quelli semidirettivi devono essere definiti secondo l'ordine temporale in cui si sono resi vacanti;
-sarebbe necessaria l'applicazione dei principi di cui alla legge n. 241 del 1990 relativa ai procedimenti per la copertura dei posti direttivi e semidirettivi;

-che la pubblicità degli atti procedimentali è imprescindibile per un corretto operare del CSM.

Ed ancora:

-è stata necessaria la legge per affermare che adoperarsi per condizionare indebitamente l'esercizio delle funzioni del Consiglio Superiore della Magistratura al fine di ottenere un ingiusto vantaggio per sé o per altri, integra un illecito disciplinare.

Quindi, sotto tale profilo concludo affermando che pur essendo una legge essenzialmente punitiva, la legge Cartabia ha il merito di richiamare l'attenzione di tutti i magistrati sulla caduta di professionalità e sulle gravi violazioni dell'etica professionale, che sono innegabili.

La risposta a questo punto non deve venire dalla legge ma da tutti i magistrati, i quali devono pretendere un CSM autorevole e legittimato ad interagire con gli altri organi istituzionali per interventi che non vadano nella direzione semplicemente punitiva.

4. L'Ufficio del processo

Quanto al tema **dell'ufficio del processo** e del contributo che può apportare al lavoro del magistrato, è forse ancora troppo presto per tirare le somme. Guardando alla mia esperienza presso il tribunale di Firenze devo dire che allo stato l'utilizzo degli UPP negli uffici giudiziari è alquanto confuso. I funzionari sono utilizzati in modo promiscuo e poco efficace e soprattutto non c'è omogeneità di impiego.

Anche tra noi magistrati non vi è unanimità di vedute sul loro impiego.

Io personalmente penso che se adeguatamente impiegati, e prima ancora formati, possono rappresentare una fonte importante di collaborazione con il magistrato, soprattutto quanto alla definizione di tutta una serie di provvedimenti minori che ingolfano l'attività del giudice.

Serafina Cannatà , magistrata di V valutazione di professionalità.

Attualmente giudice penale presso il Tribunale di Firenze.