

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

***Elisabetta TARQUINI***

## ***La questione di genere nella magistratura***

### ***1. La sottorappresentanza di genere in magistratura***

La mia è l'esperienza di tante e tanti giudici civili, in servizio in uffici piccoli, la cui organizzazione è spesso complicata dalle frequenti scoperture o dalle croniche carenze di organico. Trattiamo cause di cui generalmente non si parla, non molto almeno nel discorso pubblico, ma che sono importanti per le parti e che costringono a confrontarsi, nel caso del giudice del lavoro, con i cambiamenti profondi delle organizzazioni produttive e con gli effetti di quei cambiamenti, che incidono concretamente moltissimo sulle vite delle persone.

Oltre al lavoro giudiziale studio il diritto antidiscriminatorio, perché è uno strumento molto efficace di tutela dei diritti di chi è meno uguale, delle diversità e perché è un pezzo importante del sistema (complesso e articolato) di regole che costituiscono oggi la legge.

Mi hanno sempre interessato le questioni legate alla partecipazione all'ordine giudiziario delle donne (che hanno esperienze di vita spesso diverse da quelle dei colleghi per varie ragioni), per questo sono iscritta ad ADMI e la rappresento nel CPO del Consiglio Giudiziario di Firenze.

Provo a rispondere come segue ai quesiti posti da ADMI.

Le risposte sono in realtà frutto di riflessioni, di dubbi e di pensiero condiviso anche con altre colleghe e colleghi ed espressi nei documenti (sulla questione di genere, sulla formazione, sulla questione morale) elaborati con loro.

In questa breve nota mi sembra importante muovere da un dato, sottolineato anche nel documento di ADMI: la misura della presenza femminile in magistratura (le donne sono praticamente la metà dei magistrati) e la ben diversa rappresentanza dei due generi sia negli incarichi direttivi e semidirettivi, sia negli organi di autogoverno.

Dobbiamo ammettere che anche nel nostro ordine, e quindi in un rapporto di lavoro robustamente garantito già dallo statuto costituzionale della magistratura e nel quale l'accesso è affidato alla selezione tecnica del

pubblico concorso, che pure si rivela il più idoneo a consentire parità di accesso alle donne, l'inclusione non è stata affatto paritaria.

Le ragioni di questa ancora significativa differenza nella presenza femminile nei ruoli direttivi della magistratura e nell'autogoverno sono probabilmente diverse e alcune rimandano a fattori sociali profondamente radicati.

E tuttavia, per quanto riguarda la rappresentanza in Consiglio, mi sembra che la soluzione prescelta dal legislatore non sia idonea a contrastare tali fattori sociali di discriminazione e a incidere davvero sull'attuale, diseguale, rappresentanza.

Il legislatore, adottando una legge elettorale che garantisce solo una parità di *chances*, non anche una quota di risultato, ha infatti pretermesso tanta elaborazione teorica, anche di ADAMI, sulle questioni della rappresentanza di genere, in favore di un approccio più immediato, ma anche superficiale a questi temi.

Così che, se le candidate sono oggi effettivamente numerose, non è affatto assicurato il raggiungimento dell'obiettivo, anche solo tendenziale, di una pari rappresentanza, in quanto, in mancanza di una quota di risultato, resta assolutamente concreta la possibilità che siano comunque favorite, nella quota proporzionale, candidature maschili, spesso più visibili o note.

## ***2. I ruoli direttivi***

Anche quanto alla diseguale rappresentanza nei ruoli direttivi, credo che la pressione dei fattori extralavorativi come causa di discriminazione non sia ancora impedita efficacemente dalle misure organizzative apprestate dall'autogoverno, che spesso non riescono a evitare che regole uguali per tutti pongano le donne, che più in fatto si fanno carico del lavoro di cura, in una condizione di particolare svantaggio.

Il che mi sembra accada anche perché non è davvero diffusa una reale consapevolezza delle molte implicazioni che ha la presenza delle donne nel sistema della giurisdizione.

Lo dimostra la non infrequente banalizzazione, nei progetti organizzativi dei capi degli uffici, delle previsioni sul benessere organizzativo, spesso ridotte a generiche mozioni degli affetti.

Al contrario dovrebbe essere compito del Consiglio vigilare perché a quelle previsioni sia assicurata piena dignità tabellare, e che quindi, all'interno delle tabelle, siano inserite effettive e preventivamente individuate misure

organizzative dirette a garantire alle lavoratrici madri e in genere ai magistrati e alle magistrate che svolgano lavoro di cura un'effettiva parità di trattamento, senza costringerli e costringerle a mortificanti negoziazioni ex post.

Ma più generalmente, a mio parere, ogni aspetto dell'organizzazione giudiziaria dovrebbe essere apprezzato anche nella prospettiva di assicurare alle magistrate una reale uguaglianza delle opportunità.

Perché per l'intera organizzazione del nostro lavoro essere uomini o donne conta. Basta pensare al tramutamento di funzioni, ma anche alla disciplina della ultradecennalità che incide diversamente sul percorso professionale, certo non solo, ma anche in funzione del genere, perché è un fatto che le donne incontrino più difficoltà a muoversi, come pure ad affrontare il surplus di fatica imposto da una riqualificazione professionale, in quanto esso si aggiunge al carico del lavoro ordinario e a quello, che in quanto donne continua a gravare in gran parte su di loro, degli impegni di cura.

Ancora si pensi alle valutazioni di professionalità, perché è, di nuovo, un fatto che, particolarmente in alcune fasi delle loro vite, le donne corrano, più degli uomini, il rischio di non riuscire a raggiungere standard di produttività di tipo essenzialmente quantitativo, in specie negli uffici più gravati, o di raggiungerli con un sacrificio personale sproporzionatamente maggiore di quello dei colleghi.

Quanto poi agli incarichi direttivi e semidirettivi, mi sembra che alcuni indicatori, previsti come preferenziali per l'accesso a talune specifiche funzioni, implicino lo svolgimento di attività extracurricolari, cui molte magistrate possono dedicarsi con ben maggiore difficoltà dei colleghi, costrette come sono tra i doveri di ufficio e quelli di cura.

E analogo funzione escludente finisce per avere non di rado l'indicatore, pure ai fini dell'accesso agli incarichi direttivi, della pluralità delle esperienze professionali, anch'esso non accessibile effettivamente in condizioni di parità a uomini e donne, e che dovrebbe essere ripensato, limitandolo ai ruoli in cui una varietà di esperienze sia effettivamente qualificante della funzione.

### ***3. Misure organizzative e nuove forme di lavoro non in presenza***

Ma il Consiglio dovrebbe, nei limiti delle proprie attribuzioni (e quindi in assenza di previsioni di legge che consentano, come nel *part time*, la riduzione convenzionale dei tempi di lavoro) guardare in una prospettiva di

genere anche all'organizzazione e ai tempi del lavoro dei magistrati e delle magistrature, non trascurando le prospettive di cambiamento che possono venire dallo *smart working* che ha certamente profili di complessità e criticità, proprio in ragione della specificità dell'esercizio della giurisdizione, ma che deve essere quanto meno preso in considerazione con una disciplina organica, considerata la profonda diversità delle funzioni giudiziarie, non tutte e non sempre incompatibili con forme di lavoro non in presenza.

#### ***4. Misure disciplinari ed etica professionale***

Quanto, infine, alle misure che dovrebbero valere a contrastare le cadute etiche cui abbiamo assistito in questi anni, a me pare che, prima e più che specifiche previsioni disciplinari, serva consapevolezza del ruolo costituzionale della magistratura, distinta al suo interno solo per funzioni, soggetta solo alla legge, strumento di tutela dei diritti e di attuazione di una vera uguaglianza.

Io credo che una simile consapevolezza si acquisisca, non solo, ma certo anche con una formazione (destinata a svolgersi per l'intera vita professionale dei magistrati) che non sia solo somministrazione di nozioni, ma che tenda a trasmettere l'abitudine all'autocritica e la comprensione delle complessità, che sia riflessione sul nostro giudicare e sui fattori, anche sociali, che lo condizionano.

E tra questi fattori i pregiudizi legati al genere sono tra i più radicati e diffusi. Riconoscerli e combatterli anche nella formazione del nostro libero convincimento dovrebbe essere un dovere professionale che ci riguarda tutte e tutti.

Per assicurare anche alle donne che incontriamo nelle nostre aule l'effettiva uguaglianza che legittimamente vogliamo sia assicurata a noi.

*Elisabetta Tarquini*

*In magistratura dal 1994, con funzioni di giudice del lavoro, in primo grado e dal 2015 in appello, sempre in Toscana.*