

Collegio 1 relativo ai magistrati che esercitano le funzioni di giudice presso gli uffici di merito ovvero che sono destinati alla Corte di cassazione

Anna Maria DALLA LIBERA

La parità di chance nella legge 71/2022

1. La rappresentanza di genere nel nuovo sistema elettorale del CSM

Il **Capo IV** della legge 71/2022 contiene disposizioni immediatamente precettive sulla costituzione del CSM; nell'art. 31, comma 4, si legge: *“In ognuno dei collegi di cui al comma 2, lettere a), b) e c), deve essere espresso un numero minimo di sei candidature e ogni genere deve essere rappresentato in misura non inferiore alla metà dei candidati effettivi”*.

Discostandosi dal testo Bonafede, viene però solamente introdotto un meccanismo di integrazione delle candidature quando non è rispettato il rapporto tra i generi.

La riforma elettorale ha introdotto il sistema maggioritario con recupero tramite meccanismo proporzionale: ciò fa sì che si possa prospettare che gli eletti siano riferibili a due gruppi associativi che raccolgono i maggiori consensi, lasciando fuori altre identità culturali, con esito incerto della rappresentanza di genere.

Conseguentemente, è anzitutto più stringente per le nuove elette una doverosa consapevolezza di rappresentare a tutto tondo le esigenze di genere. La questione della rappresentanza e dell'equilibrio di genere, è tassello importante in questo contesto. *“Fino a quando non ci sarà un riequilibrio di genere non ci sarà un vero beneficio per la democrazia stessa”*¹.

2. Le quote di risultato e le loro finalità.

De iure condendo, ritengo che l'adozione temporanea di quote di risultato sia uno strumento necessario per superare la situazione di disparità nell'organo di autogoverno.

¹ Florinda Scicolone, responsabile relazioni istituzionali di Aitra (Associazione Italiana Trasparenza ed Anticorruzione), e giurista d'impresa.

I positivi effetti di tale scelta emergono ove si esamini l'esperienza del C.D.C. dell'A.N.M. (quota del 30%), ovvero del C.N.F. dell'Avvocatura (quota del 40%) od anche dei C.d.A. delle società quotate (quota del 30%). Secondo studi della Banca di Italia, senza introduzione di quote di risultato occorrerebbero altri 70 anni per raggiungere un effettivo equilibrio 'di genere'.

Le quote di risultato sono uno strumento proporzionale allo scopo che si intende perseguire solo come 'mezzo temporaneo', necessario per conseguire in tempi rapidi la piena parità di genere.

Da un lato, si farebbe fronte alla necessità di sanare una grave situazione di disparità, dall'altro generebbero sicuramente buone pratiche, per risolvere 'in modo definitivo' la persistente insostenibile disuguaglianza, come affermato dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 49 del 2003, secondo un giudizio che emerge poi nelle aperture contenute anche nella sentenza della stessa Corte n. 4 del 2010.

Lungi dal ritenersi un segno di debolezza della donna, le quote esprimono il riconoscimento della 'deficienza del sistema'.

Le quote sono un 'rimedio' già utilizzato in larga parte di Europa per superare la sotto-rappresenta di genere e ovunque ha funzionato.

3. Una dirigenza al femminile: quali prospettive?

La riforma Cartabia ha cercato di introdurre meccanismi di parità per gli incarichi direttivi e semidirettivi, introducendo tra i criteri valutativi, a parità di valutazione, la necessità di dare prevalenza al candidato appartenente al genere meno rappresentato, facendo una valutazione sia su base nazionale sia su base distrettuale: non sono espressamente previste altre misure di pari opportunità.

Ma non di poco conto sono gli effetti di ricaduta del nuovo complessivo impianto ai fini della valutazione di professionalità, che spesso si collega a scelte di iper-produttività, forse coltivando anche tendenze al conformismo nella interpretazione ed applicazione della legge. Ciò rende, credo, ancora più difficile il percorso professionale delle donne magistrato.

In quest'ottica si deve riflettere sul significato della presenza di una donna a capo di un ufficio, ricordando che una considerevole percentuale di donne, proporzionalmente superiore a quella degli uomini, opta per il pensionamento anticipato, dovendosi valutare quali misure debbano essere

adottate per realizzare una maggiore presenza delle donne negli uffici direttivi.

È il tempo il punto dolente della disuguaglianza di genere.

Le giovani, per le pesanti condizioni di lavoro dei Tribunali o nelle Corti, hanno poco tempo per incontri o riunioni. Ma è auspicabile promuovere una partecipazione attiva e assidua *ai momenti organizzativi e di riflessione comune interni all'ufficio*, per ricercare e predisporre le migliori condizioni per il rendimento del servizio, anche eventualmente tramite statistiche di genere, mirate alla risoluzione del problema.

La formazione delle donne magistrato, al fine anche di raggiungimento di incarichi apicali, non deve passare per i gruppi correntizi, ma tramite possibilità concrete (anche in vista della realizzazione del carico unico nazionale), di meglio conciliare lavoro, formazione, famiglia, senza dispersione di qualità e patrimoni individuali irrinunciabili.

Non è sufficiente poi concentrarsi sulle modifiche processuali se si trascura l'organizzazione e il funzionamento dei servizi che spetta al Ministero della Giustizia assicurare: mancano oltre 1500 magistrati e urge colmare le scoperture, anche del personale amministrativo, soprattutto in località con presenza di criminalità organizzata.

**Anna Maria DALLA LIBERA .*

In magistratura dal 1985 (D.M. 31 luglio 1986).

Dal 2010 consigliere presso la Corte di Appello di Brescia, con funzioni penali..