

Collegio 4 relativo ai magistrati che esercitano le funzioni di giudice presso gli uffici di merito ovvero che sono destinati alla Corte di cassazione.

Ines CASCIARO

La parità di genere in magistratura

1. Sistema elettorale

Ho proposto la mia candidatura, poiché lo spirito della nuova legge elettorale era quello di favorire candidature spontanee e parità di genere, col proposito di eliminare le nomenclature delle correnti. L'obiettivo di sollecitare candidature femminili è stato raggiunto: numerose donne, finalmente, sono state stimolate a mettersi in gioco. Ma non basta, ritengo che le quote di risultato avrebbero veramente fatto la differenza, almeno per un periodo transitorio. Quanto al primo obiettivo (eliminare le nomenclature) si sarebbe potuto fare di più e ritengo che la legge continui fortemente a favorire i gruppi organizzati già consolidati in alcuni territori, favoriti in concreto dal sistema maggioritario. Non è un caso che il referendum indetto dall'ANM abbia fatto registrare una forte propensione dei colleghi per il sorteggio o per un sistema proporzionale.

2. Accesso delle donne alle funzioni direttive

Le magistrato, impegnate anche in compiti di accudimento dei familiari, ma non per questo meno competenti ed efficienti nel lavoro, difficilmente inseguono un incarico direttivo spostando la propria sede di lavoro. Ciò premesso devono essere messe nelle condizioni di maturare competenze non necessariamente attraverso l'espletamento di incarichi direttivi altrove, ma attraverso esperienze lavorative che consentano di acquisire le suddette competenze nella propria sede di servizio. Fin dalla riforma del 2006 mi ponevo il problema di come le suddette competenze si potessero maturare, tenendo conto dell'elevata discrezionalità nel conferimento delle deleghe e nell'assegnazione di incarichi formativi. Unico criterio trasparente da introdurre per assegnare deleghe e incarichi formativi - le cosiddette "medagliette"- è l'anzianità di ruolo senza demerito, a differenza di ciò che accade oggi. L'eccessiva discrezionalità oggi prevista nella valutazione e nell'assegnazione di incarichi come RID, Magrif, Commissione flussi, ha reso le decisioni del CSM talvolta incomprensibili per i colleghi ed ha innescato un sistema perverso. A detti titoli deve essere poi assegnato un

punteggio fisso. Si deve evitare la discrezionalità a valle del conferimento degli incarichi direttivi, che è alla base del sistema. Altrimenti saremo punto e a capo. Quindi, le competenze femminili dovrebbero essere valorizzate attraverso un percorso formativo che consenta di acquisire competenze con metodi trasparenti, come l'anzianità di ruolo, anche nella propria sede di residenza. La riforma Cartabia vincola il CSM a definire punteggi fissi solo per le nomine di direttivi di legittimità.

Questa è l'occasione per il nuovo CSM per inserire punteggi fissi per tutti gli incarichi; punteggi attribuiti per pluralità di esperienze lavorative e competenze organizzative maturate nel corso del servizio attraverso il metodo trasparente dell'anzianità. **La legge richiede capacità di analisi dei dati statistici e conoscenza delle norme ordinamentali, perciò si deve pretendere, in sede consiliare, che sia elaborato detto sistema trasparente per acquisire le competenze richieste.** Ritengo sia l'unico metodo per eliminare quello che oggi viene comunemente definito "il sistema".

Ci vuole una soluzione drastica, è inutile lamentarsi per la perdita di credibilità della categoria. Non contate sull'assunto: "sono amico di..."... c'è sempre qualcuno che è più amico dell'altro.

L'incarico direttivo, quindi, diventa solo uno dei tanti parametri per acquisire competenze e punteggi: è un servizio e non un privilegio. Non si può tracciare una carriera parallela rispetto a quella degli altri magistrati, in violazione dell'art 107 Cost. Il direttivo dovrebbe essere, oltre che a termine, assegnato dopo aver conseguito un'elevata (almeno quinta o sesta) valutazione di professionalità. Prima di ricoprire altro incarico della stessa natura, il dirigente dovrebbe ritornare a svolgere attività ordinaria, per riprendere il contatto con "le scrivanie" dei colleghi che, in futuro, sarà chiamato ad organizzare. Oggi si assiste alla nomina di dirigenti che vagano per il Paese svolgendo funzioni dirigenziali a vita e in questo le donne sono per le ragioni esposte fortemente pregiudicate. Come ho già detto, una donna nel periodo più cruciale della crescita dei figli o dell'accudimento di parenti anziani non può spostare il proprio domicilio, soprattutto se proveniente da area geografica isolata.

3. Valutazioni di professionalità

Il sistema delle valutazioni di professionalità dei magistrati da parte del dirigente e del Consiglio giudiziario non è oggi bilanciato dalla possibilità di esprimere una motivata valutazione dal basso dei dirigenti degli uffici per le conferme intermedie. Se fosse reso possibile il sistema delle

valutazioni dal basso esso attenuerebbe anche la deriva della gerarchizzazione: i colleghi e i dipendenti sono i migliori giudici del nostro lavoro.

Mi rendo conto che le “cordate” all’interno degli uffici potrebbero scoraggiare interventi coraggiosi e difficili di alcuni dirigenti. Per questo motivo si deve trattare di un giudizio motivato: chi intende “valutare” deve fornire dati, esaminare flussi, individuare comportamenti precisi, siano essi positivi o negativi.

La possibilità di essere valutati dai colleghi renderebbe i dirigenti più attenti al rispetto delle regole, nonché al rispetto della dignità delle colleghe che, talvolta, ritornando dalla maternità si sono viste private del proprio ruolo senza ragioni plausibili. Questo lo posso affermare avendo fatto parte del comitato pari opportunità del mio distretto. Le valutazioni di professionalità affidano ai CG valutazioni quadriennali stringenti; oggi, addirittura, la riforma Cartabia introduce, quale parametro di valutazione, la resistenza dei provvedimenti nei successivi gradi di giudizio; si prospetta quindi una possibile omologazione dei giudizi, per non correre il rischio di essere censurati. Nulla di meno auspicabile!

Dopotutto, essere magistrati significa assolvere alle proprie funzioni con libertà di pensiero, indipendenza e tranquillità sufficienti per poter meditare le decisioni.

Questo rischio va di pari passo con l’aziendalizzazione della giustizia e cioè con l’enfaticizzazione della produttività. Il Consiglio Superiore dovrebbe imporre carichi esigibili e stigmatizzare piani di smaltimento del lavoro inesigibili predisposti da parte dei dirigenti. Questo elemento andrebbe valutato, in occasione delle conferme. Ecco perché le fonti informative sul lavoro dei dirigenti dovrebbero provenire dal basso, cioè dai colleghi e dal personale.

4. Ufficio per il Processo e smart working

Infine, mi aspetto l’ Ufficio per il processo, obbligatorio, anche negli Uffici di sorveglianza, dove, per la tipologia di affari trattati sarebbe davvero indispensabile. Oggi la costituzione dell’Ufficio per il processo è obbligatoria per tutti gli uffici giudicanti, ma resta facoltativo per i Tribunali di sorveglianza ex art 11 della circolare sulle tabelle. Attualmente il Consiglio dei ministri ha inserito anche le Sorveglianze tra gli uffici destinatari dei vincitori di concorso dell’UPP. È giunto, dunque, il momento di rendere obbligatoria per tutti gli Uffici la presentazione dei progetti per la sua costituzione.

Nei Tribunali di sorveglianza viene trattato un volume di affari molto superiore a quello di altri Uffici, ma alcuni procedimenti sono di facile definizione, per questo la collaborazione dei componenti dell'UPP sarebbe molto preziosa soprattutto per questo genere di affari e consentirebbe di focalizzare il lavoro dei magistrati di sorveglianza su attività più rilevanti (frequenti ingressi negli Istituti di pena, concessione di misure alternative complesse).

Questo potrebbe agevolare ancor di più le giovani colleghe, consentendo il lavoro in smart-working e riducendo le assenze per maternità o malattia. Infine, deve essere inserito in tabella il peso dei procedimenti a garanzia di trasparenza dei piani di smaltimento e per renderli più equilibrati.

5.Circolare sulle ferie

La circolare del 2019 individuava la finalità dei giorni di “distacco” o “cuscinetto” nella necessità che i magistrati andassero tendenzialmente in ferie senza troppi provvedimenti da redigere, per garantire un effettivo recupero psicofisico e magari la dedizione alla famiglia. Il periodo cuscinetto, si dice, deve essere uguale per tutti gli uffici giudiziari. Si tratta di un periodo durante il quale non possono essere fissate udienze e che, allargando il periodo feriale ministeriale, consente di garantire la rotazione di tutti i magistrati per fruire del meritato riposo. Ma appare logico ed evidente che, negli uffici che richiedono turnazioni feriali, che comportano provvedimenti da redigere (Sorveglianza, Gip o Procura), ogni magistrato, prima del proprio periodo feriale, dovrebbe fruire del periodo di “distacco” di cui non ha fruito in precedenza perché di turno. Le diverse interpretazioni adottate dai Consigli Giudiziari, hanno creato indescrivibile malcontento e disparità di trattamento tra i colleghi pregiudicando in particolare le giovani mamme i cui figli nel periodo estivo non frequentano le scuole.

Ines Casciaro, in magistratura dal 1994.

Attualmente magistrato in servizio Tribunale di Sorveglianza di Lecce