

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

**Paola ORTOLAN**

### *La parità di genere in magistratura*

#### *1. Il nuovo sistema elettorale*

I temi oggetto del dibattito sono molti e richiedono approfondimenti che non si conciliano con i tempi a disposizione, tenuto conto delle poche settimane che ci separano dalle elezioni per il rinnovo del CSM. Rispondo quindi con qualche flash sulle questioni che mi stanno più a cuore.

In particolare, ritengo non sufficiente l'attuale **sistema elettorale** che finalmente ha almeno introdotto le quote di *chance*; resto convinta che per incentivare la partecipazione del genere meno rappresentato (oggi, ancora quello femminile) sia indispensabile la previsione delle quote di risultato. Le colleghe, per varie ragioni - tra le quali ritengo predominino ancora quelle legate ai carichi familiari e ai compiti di cura - restano sempre restie a proporsi soprattutto per ruoli che esulino dalle competenze professionali usuali e dove si eserciti un potere secondo modelli, dalle più, non condivisi.

Credo sia invece tempo, visto il già avvenuto superamento in termini percentuali della presenza femminile nei ruoli della magistratura, che anche nell'organo di autogoverno giunga ad analoga rappresentazione. Soltanto "forzando", almeno temporaneamente, la presenza femminile potremmo arrivare al risultato di avere più donne al Consiglio.

È una questione fondamentale di democrazia paritaria che viene prima ancora degli auspicati riflessi positivi dell'introduzione delle diverse competenze delle donne (capacità empatiche, di ascolto, maggiore laboriosità, maggiore capacità di lavorare in gruppo) che sono ancora, per il CSM, da dimostrare.

Mi ero pubblicamente espressa in questo senso già nel 2016, in un convegno tenuto presso l'Università Statale di Milano, i cui atti sono stati raccolti nel volume "*Eguaglianza di genere in magistratura*", a cura di D'Amico, Lendaro, Siccardi, Franco Angeli Editore 2017, oggi accessibili su piattaforma *open access*.

#### *2. Incarichi direttivi e criteri di valutazione di professionalità*

Le percentuali rispetto **agli incarichi direttivi** (27% donne e 73% uomini) andrebbero riferite ai vari settori di giurisdizione: ci sono infatti incarichi, come le Presidenze dei TM, a prevalente presenza femminile e altri, come le Procure della Repubblica e le Procure Generali, a prevalente presenza maschile. Cura e potere come poli opposti di specifica attrazione di genere. La sempre maggior presenza delle donne nei ruoli magistratuali porterà inevitabilmente la conseguenza di nomine direttive femminili, ma in un tempo troppo lungo.

L'unico correttivo a mio parere efficace deve partire dalla revisione dei **criteri di valutazione** di professionalità. Deve acquisire centralità la valutazione del lavoro giudiziario, non solo in termini quantitativi; per chi come me ha svolto funzioni ad alto contenuto di "relazioni personali" (famiglia e minori) è ben consapevole che chi svolge meglio il proprio lavoro non è chi scrive il maggior numero di sentenze, ma chi impiega il suo tempo a favore delle parti per raggiungere risultati conciliativi a misura di quel singolo caso concreto. Valutazioni delle doti di autorevolezza e di equilibrio del giudice, capacità empatiche e di mediazione che ancora sfuggono a qualunque griglia "oggettiva", mentre rappresentano quelle *soft skills* fondamentali per lavorare efficacemente negli organi complessi (Consigli Giudiziari e CSM).

La  **riforma Cartabia**  pare andare nella direzione del recupero della centralità del lavoro giudiziario, con il rischio però che sia valutato solo in termini quantitativi o di qualità nella (pericolosissima) prospettiva della tenuta dei provvedimenti nei gradi superiori di giudizio; il prossimo Consiglio Superiore – nella sua normazione secondaria – avrà quindi l'importantissimo compito di riequilibrare il principio nella prospettiva di una valorizzazione del lavoro giudiziario nel suo complesso.

Le donne che, soprattutto nei primi anni della professione, sono maggiormente gravate dai compiti di accudimento della prole e meno disponibili ad assumersi altri incarichi oltre il lavoro quotidiano, potranno trarre vantaggio da siffatte valutazioni trovandosi in condizione di parità al momento del concorso per un posto direttivo.

### ***3. L'Ufficio per il processo***

L'Ufficio per il processo in quanto strumento organizzativo a sostegno dell'attività del magistrato e di supporto alle cancellerie non può che essere salutato con favore. Così come previsto ora, a tempo determinato e solo

negli uffici giudicanti, con un numero teorico di addetti che – per quello che mi consta dai riscontri avuti girando i vari Uffici giudiziari in occasione di questa campagna elettorale – non è mai stato in concreto coperto (o con molti che dopo poco tempo se ne sono andati perché vincitori di altri concorsi pubblici), mostrerà ben presto i suoi limiti.

Soltanto riforme strutturali pensate per il lungo periodo e per tutti gli Uffici, capaci di una seria ricognizione su quanto di “routinario” ogni specifica funzione presenta, facilmente delegabile ad addetti qualificati che affianchino il magistrato da un lato e riempimento degli organici del personale amministrativo (in tutte le qualifiche, dirigenti amministrativi compresi) dall’altro, saranno in grado di dare maggiore efficienza al servizio giustizia.

L’Ufficio per il Processo come oggi attuato, con la responsabilità dei risultati – funzionalmente necessari per l’ottenimento dei fondi del PNRR – in capo ai dirigenti degli Uffici giudiziari i quali non hanno strumenti né per trattenere gli addetti, qualora intendano andarsene prima del completamento del progetto biennale, né per trattenere/inserire il personale amministrativo presente in pianta organica nel momento in cui l’esperimento ha avuto inizio, rischia di essere (sicuramente sarà, in alcune sedi giudiziarie) un supporto parziale e inefficace persino rispetto agli obiettivi in partenza dichiarati.

Il sistema Giustizia ha urgente bisogno di essere ammodernato in una prospettiva di lungo periodo, la cui prima domanda “guida” dovrebbe essere: quale sistema vogliamo? Solo efficiente nei comparti che hanno immediati riflessi sui parametri economici o in tutti quelli a servizio del cittadino? La valutazione dell’Ufficio per il Processo, o di qualunque altro strumento organizzativo si intenda adottare, sta nella risposta a questa domanda.

*Paola Ortolan, nominata con D.M. 03/12/1991. Dall’ottobre 2018 Giudice del Tribunale per i Minorenni di Milano. Presidente e segretario della Giunta ANM di Milano nel quadriennio 2006-2010 e componente del C.G. di Milano 2016-2020, con presidenza del CPO presso il C.G. per due anni.*