

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

**Maria Luisa MAZZOLA**

### *La riforma Cartabia alla sua prima applicazione*

#### *1. Le quote di chance*

Parità di genere non significa un farisaico rispetto di “quote rosa” previste dalla legge, ma richiede che siano garantite parità di condizioni competitive tra i diversi generi, conformemente alla previsione costituzionale secondo cui i “cittadini dell’uno o dell’altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge”. La misura della parità di *chance* prevista dalla Riforma Cartabia ha aumentato il numero di donne che partecipano alla competizione elettorale e ciò è sicuramente un dato positivo maggiormente conforme alla composizione attuale della magistratura, la cui percentuale femminile è in costante aumento.

Al 7 marzo 2017 su 9.408 magistrati 4.900 magistrati erano di sesso femminile (52%); al 5 marzo 2018 su 9.543 unità 4.482 magistrati erano di sesso maschile e 5.061 di sesso femminile (53% circa); al 28 febbraio 2019, 4.388 magistrati erano di sesso maschile e 5.013 di sesso femminile (53% circa); al 29 febbraio 2020, 4.479 magistrati erano di sesso maschile e 5.308 di sesso femminile (54% circa); al 28 febbraio 2021 su 9.552 unità 5.217 erano di sesso femminile (55% circa); infine al 2 marzo 2022, su 9.576 magistrati, 5.283 sono di sesso femminile (55% circa).

La parità di *chance* consente alle donne magistrato che lo desiderano, di partecipare alla competizione elettorale mettendosi in gioco in prima persona, sulla base del loro percorso professionale, dell’eventuale attività svolta in ambito associativo e/o nel circuito dell’autogoverno, sarà poi l’elettore a valutare e a esprimere la sua preferenza con il voto a prescindere da *quote di risultato*, che rischiano di falsare la competizione, favorendo un candidato sulla base del genere ritenuto più “sfavorito” (oggi quello femminile) a scapito di un altro.

#### *2. Gli incarichi direttivi*

Secondo l’analisi dell’ufficio Statistica del C.S.M., nel 2021 quasi tre magistrati su quattro (71%) tra coloro che esercitano funzioni direttive

(418) sono di sesso maschile e su dieci magistrati che svolgono incarichi semi-direttivi circa quattro di essi è di sesso femminile (43% sui 745 complessivi; 46% dei casi fra i giudicanti, e nel 28% circa negli uffici requirenti).

Dagli studi svolti nelle consiliature precedenti dal Comitato per le Pari Opportunità del C.S.M. è emersa la difficoltà dei magistrati di sesso femminile ad accettare un incarico semi o direttivo laddove, come spesso accade, comporti la necessità di andare a svolgere la funzione presso un'altra sede, magari all'esterno del proprio distretto di appartenenza, allontanandosi dal luogo di residenza familiare, così come risulta estremamente difficile per un magistrato donna trovare ulteriori risorse, da sottrarre al lavoro di ufficio ed alla cura della famiglia, per acquisire titoli derivanti dalla pubblicazione di articoli scientifici, dall'accettazione di incarichi extragiudiziari o di formatore presso la Scuola Superiore della magistratura o nel circuito dell'autogoverno. Da ciò discende anche il fenomeno *dell'autoesclusione della donna*, che sovente non propone la domanda per partecipare al concorso per la nomina ad un posto dirigenziale, di fatto autoescludendosi. Al fine di colmare questo gap, occorre privilegiare, anche modificando, laddove occorra, il Testo Unico della dirigenza, criteri di scelta del magistrato dirigente che valorizzino l'effettiva attività professionale svolta nell'ufficio e attribuire di nuovo un rilievo al criterio della c.d. anzianità di servizio attualmente meramente residuale.

### ***3. Le valutazioni di professionalità e l'Ufficio del processo***

Le valutazioni di professionalità non dovrebbero mai essere il risultato della considerazione di soli dati statistico-quantitativi, né essere incentrate solo sulla produttività, che peraltro dipende anche dalle risorse a disposizione del giudice. Il nuovo CSM dovrà avere come tema centrale l'indipendenza interna dei magistrati e dovrà promuovere l'indipendente esercizio della giurisdizione affinché ogni magistrato sia valutato per la qualità dei propri provvedimenti, per la sua diligenza e laboriosità e per le sue capacità organizzative. Il principio di insindacabilità dell'attività di interpretazione delle norme e del fatto svolta dal magistrato in valutazione rende difficile immaginare una valutazione che si discosti dal giudizio di aderenza dei provvedimenti a degli standard formali. Da questo punto di vista il c.d. *fascicolo della performance* potrebbe consentire una valutazione più approfondita laddove vi siano *gravi* anomalie nei provvedimenti del magistrato in valutazione rispetto alla successiva mancata conferma nei

gradi successivi, ma il nuovo CSM dovrà valutare la necessità di apportare modifiche alla circolare sulle valutazioni di professionalità per attuare la riforma Cartabia nel rispetto dell'indipendenza della magistratura.

Senza alcun dubbio l'istituzione dell'ufficio per il processo contribuisce ad una migliore organizzazione del servizio giustizia, la cui informatizzazione dei dati costituisce solo uno dei tanti aspetti rilevanti. Utilissimo il contributo che gli addetti UPP danno alla redazione delle statistiche negli Uffici Giudiziari, senza così essere costretti ad attendere tempi, talvolta intollerabili, per la comparazione dei dati, con relativo sgravio del personale di cancelleria.

### **5. Illeciti disciplinari**

La previsione di un illecito disciplinare *ad hoc*, finalizzato a sanzionare “l'uso strumentale della qualità che, per la posizione del magistrato o per le modalità di realizzazione, è diretto a condizionare l'esercizio delle funzioni costituzionalmente previste” era già stato contemplato dall'art. 3 lett. i) del DL n. 109/2006”.

La Riforma Cartabia ha potenziato il ricorso allo strumento dell'azione disciplinare per arginare condotte devianti, sotto un duplice profilo, in quanto volta a sanzionare sia l'indebita intromissione “dall'esterno” nell'attività del CSM (lettera l-bis), sia l'omissione, da parte del componente dell'organo di autogoverno, della comunicazione agli organi competenti di fatti a lui noti, che possono costituire illecito disciplinare (lettera l-ter).

Le misure introdotte costituiscono certamente un importante ulteriore deterrente, rafforzativo rispetto al sistema previgente, ma sono fiduciosa del fatto che una più corposa componente femminile apporterà un contributo in termini di correttezza e trasparenza.

*Maria Luisa Mazzola.*

*Entrata in magistratura con DM 18/1/2002. Attualmente in servizio presso il Tribunale di Bergamo con funzioni di gip/gup.*