

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

Veronica VACCARO

Le donne come motore di un processo culturale di rinnovamento del sistema giustizia

1. La parità di genere nel nuovo sistema elettorale

Ritengo che la misura della parità di *chance* prevista dalla Riforma Cartabia non sia una risposta adeguata e sufficiente per un riequilibrio della rappresentanza di genere, perché le quote di genere dovevano essere garantite non solo per le candidature ma anche per i seggi, consentendo per ciascun collegio un voto ad un uomo e ad una donna.

La questione delle “quote di risultato” quale strumento temporaneo per superare stereotipi culturali e radicati pregiudizi nei confronti delle donne resta ancora un obiettivo da raggiungere.

Gli obiettivi indicati nella Risoluzione del CSM del 2 aprile 2014 , su proposta del Comitato Pari Opportunità, in applicazione del principio costituzionale di cui all’art. 51, comma 1, della Costituzione, che proponeva al Ministro della Giustizia una modifica del sistema elettivo del CSM nei seguenti termini: a) doppia preferenza di genere nella elezione della componente togata, b) riserva di una quota minima di genere di 1/3 per la componente togata; c) riserva di una quota minima di genere di 1/3 per la componente laica, non sono stati recepiti dalla legge 17 giugno 2022, n. 71.

2. Gli incarichi direttivi e semidirettivi

Il *gap* delle donne continua ad essere significativo in tema di conferimento di incarichi direttivi e semidirettivi.

Oggi le donne magistrato sono pari a 5308, contro 4316 uomini, eppure solo in misura assai minoritaria le donne rivestono ruoli apicali in magistratura e questo perchè spesso si autoescludono per una loro propensione naturale, quando diventano madri non essendo disposte a pagare il prezzo della progressione di carriera in termini di tempo sottratto alla famiglia e alla crescita dei figli.

Io sono madre di due figli (un maschio e una femmina), di 10 e 8 anni, e so

cosa vuol dire essere impegnata un giorno intero in ufficio e poi tornare a casa la sera e iniziare un altro lavoro - non poco impegnativo - a favore dei figli e della famiglia.

La donna che vuole perseguire la progressione di carriera deve pagare un prezzo superiore a quello del collega uomo, perché deve compiere uno sforzo aggiuntivo in termini di energia, capacità organizzativa e grande spirito di sacrificio per conciliare – spesso compiendo vere e proprie acrobazie- doveri d’ufficio e doveri familiari.

Per favorire una inversione della tendenza sopra indicata occorre in realtà una crescita di consapevolezza della donna magistrato del suo alto valore sociale in termini di capacità naturale alla pacificazione e moralizzazione sociale anche all’interno della magistratura. Occorre che le donne magistrato acquistino questa consapevolezza interiore, per tradurla in un vero e proprio movimento culturale: poi se una donna vuole può!

Il CSM potrebbe però promuovere iniziative a sostegno dei magistrati con prole minore di età, con servizi *baby-sitter* in aree gioco/studio in spazi riservati nei palazzi di giustizia sia in orario mattutino che pomeridiano.

3. Valutazioni di professionalità

Quanto alle valutazioni di professionalità, io propongo un carico di lavoro unico nazionale per rendere omogenea la prestazione lavorativa su tutto il territorio nazionale, sviluppando il progetto già elaborato dal comitato direttivo centrale dell’ANM il 9 marzo 2019, con l’individuazione di criteri non solo quantitativi, ma anche qualitativi che consentano di attribuire un peso al procedimento in relazione alla sua complessità, così da determinare il carico di lavoro “atteso”, come lo definisce ora la legge Cartabia (v. art. 14 L. 71/2022), in modo uniforme e oggettivo per tutto il territorio nazionale, ciò consentirà di valutare anche la qualità del lavoro effettivamente prestato in relazione alla complessità del procedimento. Certamente sotto tale profilo la riforma Cartabia non ha dato in questo senso una risposta adeguata perché, introducendo il concetto di “risultati attesi” con riferimento ai carichi esigibili di cui all’art. 37 dl 98/2011 conv. con modificazioni in L. 111/2011, ha rimesso ancora una volta alla discrezionalità del capo dell’ufficio la determinazione del carico di lavoro, che varierà così da ufficio a ufficio senza alcuna ponderazione di due variabili fondamentali: i flussi e il numero effettivo dei magistrati in servizio per sostenerli.

L'art. 3 lettera h) sub 1 della legge 71/2022 prevede l'istituzione del *fascicolo delle performance del magistrato*: una sorta di pagella del magistrato che contiene i dati sul rendimento di ciascuna toga. L'introduzione del carico di lavoro unico nazionale come sopra indicato consentirà di abbattere i provvedimenti disciplinari per mancato raggiungimento dei risultati "attesi" dal capo dell'ufficio, perché l'introduzione di un carico di lavoro espresso in punteggio, in una fascia ad esempio compresa tra 220 e 300 punti, calcolato in base al numero e alla complessità dei provvedimenti definitivi adottati, consentirà di porre a carico di ciascun magistrato un carico di lavoro adeguato calcolato tra un minimo ed un massimo uniforme tra tutti, in relazione a quella tipologia di lavoro.

È evidente che il risultato si potrà ottenere solo se verranno modificate le piante organiche degli uffici in relazione agli effettivi flussi di lavoro esistenti, ponendo come unità di misura per il calcolo dei magistrati necessari il carico di lavoro unico nazionale

L'obiettivo consentirà di avere un servizio giustizia efficiente e si porrà anche fine al problema delle condanne dell'Italia da parte della CEDU per la eccessiva durata dei procedimenti, nonché all'annosa questione dello sfruttamento dei magistrati onorari. L'inefficienza della magistratura italiana non dipende da noi, ma da una inefficienza di sistema che va corretta. Mancano infatti ora in Italia 1600 magistrati con una copertura fino al 30%, senza considerare il sottodimensionamento di molte piante organiche, con inammissibili ricadute sull' "improcedibilità" prevista dalla legge Cartabia e cioè sull'estinzione dei processi che durano da più di due anni in Appello e da più di un anno in Cassazione. In Germania hanno un numero di magistrati pari al triplo del nostro; è dunque urgente l'adeguamento delle piante organiche e del personale amministrativo agli effettivi flussi di lavoro.

4. L'Ufficio per il processo

Gli addetti all'UPP hanno un ruolo collaborativo con il magistrato e con le cancellerie, sono una figura ibrida che non risolve i problemi dei carichi di lavoro e dello smaltimento dell'arretrato, perché gli addetti all'UPP non sono magistrati e un giudice per firmare una sentenza deve conoscere bene l'istruttoria, studiare le questioni di diritto e prendere una decisione giurisdizionalmente corretta: in questa procedura non può essere sostituito.

Occorrono i magistrati e non gli addetti all'UPP.

Io personalmente sono capace di organizzare il lavoro da sola fornendo risposte in tempi celeri, ho conseguito risultati statistici eccellenti, non ho arretrato, e ho spesso lavorato su più ruoli contemporaneamente, avendo lavorato per un ventennio in una sede disagiata quale è Gela, ma questi risultati li ho ottenuti solo grazie a grandissimi sacrifici e a una buona capacità organizzativa.

5. Gli illeciti disciplinari

L'art. 11 della legge 71/2022 ha introdotto numerose modifiche al d.lgs. 23 febbraio 2006, n. 109, in materia di illeciti disciplinari, introducendo anche dei nuovi illeciti (ad esempio introducendo all'art. 2, comma 1, gli illeciti q bis), ee bis), ee ter) e all'art. 3, comma 1, gli illeciti di cui ai commi 1 bis e 1 ter).

Dette modifiche rappresentano una risposta adeguata e sufficiente per assicurare funzionalità ed efficacia al sistema disciplinare, solo in parte: guardo con favore alle misure adottate per evitare l'eccessiva mediatizzazione e spettacolarizzazione delle attività dei Pubblici Ministeri in relazione ai risultati dell'indagine, a tutela della garanzia costituzionale della presunzione di non colpevolezza, come anche all'attività di condizionamento indebito del CSM per conseguire un vantaggio per sé o per altri, ma non sono d'accordo sulla ricaduta *tout court* della responsabilità sul magistrato per il mancato raggiungimento dei risultati di produttività così come intesi dalla legge di riforma.

*Veronica Vaccaro, nominata con D.M. 18.1.2002 e dal 13 ottobre 2003
giudice presso il Tribunale di Gela con funzioni penali e dal 2017 con funzioni civili.*