

Collegio 3 relativo ai magistrati che esercitano le funzioni di giudice presso gli uffici di merito ovvero che sono destinati alla Corte di cassazione.

Anna MORI

Le pari opportunità in magistratura

1. Sul nuovo sistema elettorale del CSM

Con riferimento ai temi oggetto del dibattito, premetto che dal 2011 sono in servizio presso la Corte d'Appello di Bologna, nel settore penale, dove mi sono occupata in particolare di reati economici e di reati contro la persona, compresi maltrattamenti ed atti persecutori; attualmente compongo la Corte d'Assise quale componente titolare.

Sono da sempre appassionata ai temi della responsabilità in materia sanitaria, della bioetica e del fine vita ed ho collaborato con svariate associazioni operanti nel settore; altro tema per me di grande interesse è quello del procedimento a carico di imputati infermi di mente ed ho fatto parte di un tavolo tecnico unitamente ad altri colleghi, a psichiatri ed operatori del UEPE per redigere un protocollo in materia di misure di sicurezza che è stato poi adottato a livello distrettuale.

Dal 2016 al 2020 ho fatto parte del Consiglio Giudiziario di Bologna ed ho così avuto modo di toccare con mano tutte le criticità dell'ordinamento, sia teoriche sia pratiche, soprattutto con riferimento all'equilibrio di genere ed alle pari opportunità di accesso ai ruoli dirigenziali.

Questa esperienza ha ulteriormente rafforzato una mia convinzione, molti anni fa espressa anche pubblicamente in un'assemblea nazionale dell'ANM, e cioè che la previsione di quote, che non sarebbe affatto necessaria nel migliore dei mondi possibili, sia invece un percorso necessitato, visto che viviamo ed operiamo in un mondo distante anni luce da quello.

E' vero che abbiamo bisogno non astrattamente di tot donne e di tot uomini, ma di donne e uomini brave/i ed adatte/i a ricoprire un determinato ruolo, è tuttavia indubitabile che una donna brava ed adatta faccia ancora oggi assai più fatica ad accedere a determinate posizioni rispetto al suo omologo maschile, perché deve lavorare su più fronti, perché l'accudimento (dei figli e poi dei genitori anziani) finisce per gravarla maggiormente rispetto al

collega, forse perché (tema che tratterò brevemente oltre) meno attratta dai ruoli di potere.

Credo allora che non sia sufficiente garantire un pari numero di candidature, ma estendere la quota anche al risultato, solo rimedio che può garantire una parità di accesso effettiva, nella speranza che tra qualche tempo tutto ciò non sia più necessario.

2. I ruoli dirigenziali e le valutazioni di professionalità

Sull'accesso ai ruoli direttivi e semidirettivi, oltre ad una severa sorveglianza sul rispetto delle normative in materia di benessere organizzativo e di tutela della genitorialità da parte sia dei Consigli Giudiziari, sia del CSM e ad una valutazione del candidato che privilegi l'esperienza giurisdizionale nell'Ufficio rispetto alle cd. "medagliette" esterne al servizio, credo sia necessario un profondo mutamento dello stesso senso di quei ruoli.

In particolare, come ho detto sopra credo che le donne accedano meno a queste funzioni perché sono tendenzialmente meno attratte dalle posizioni di sovraordinazione, ed allora un ripensamento della dirigenza in termini di servizio e non di esercizio di un potere o di espressione di un prestigio personale potrebbe forse rendere quelle funzioni più appetibili alle colleghe. In questa prospettiva, penso che la fase della conferma, allo stato ridotta a poco più che un simulacro, dovrebbe rivestire una fondamentale importanza, magari prevedendo anche forme di partecipazione di tutti i soggetti che si interfacciano con l'interessato (colleghi, personale di cancelleria) e rendendo effettiva l'interlocuzione con il COA, che ad oggi si riduce spesso ad una mera formalità.

Ed ancora, credo che una temporaneità assoluta e non relativa dell'esercizio della dirigenza potrebbe favorire una maggiore turnazione, così agevolando l'accesso alle categorie tradizionalmente più escluse.

Penso inoltre (e ciò anche per introdurre il tema dei criteri di valutazione e dell'iperproduttività usata quale parametro) che la dirigenza nell'elaborare i programmi di gestione, oltre a farli precedere da un confronto reale con i colleghi dell'Ufficio, debba tenere conto dell'impatto effettivo (ed a volte anche dell'impatto emotivo) che il singolo procedimento comporta, perché nel mondo giudiziario uno non equivale sempre ad uno, ma può valere cento o mille, e di questo la statistica (che viene poi usata per valutare il magistrato) deve tenere necessariamente conto.

Se trascorro un pomeriggio insieme ad un neuropsichiatra infantile a sentire in incidente probatorio una minore abusata dal patrigno non si può statisticamente trattare quell'incombente come la ricognizione di un rapinatore o l'istruttoria dibattimentale per un furto di auto.

Il programma di gestione dovrà dunque considerare la tipologia dei procedimenti trattati, ed analoga valutazione il dirigente dovrà adottare nel verificare la produttività del singolo magistrato.

Quanto al cd fascicolo della performance, credo che sia fondamentale delimitare con chiarezza e senza equivoci il concetto di "grave anomalia". Penso che in sé il principio posto dalla riforma non sia sbagliato: se mi assolvono buona parte degli imputati che rinvio a giudizio, se in appello riformano gran parte delle mie sentenze, se la Cassazione falcidia di annullamenti le mie motivazioni, è evidente che nel mio modo di lavorare qualcosa non va.

Se, invece, la norma intende colpire qualunque modifica di una statuizione nella successiva fase del giudizio, si tratta di un'innovazione molto pericolosa, oltre che di dubbia compatibilità con la Costituzione, perché l'autonoma valutazione delle prove è l'essenza del nostro servizio, e l'eventuale diversa prospettiva adottata da un altro giudice non implica, di per sé, che chi ha pronunciato la decisione poi modificata abbia sbagliato. Credo quindi che la nozione di "grave anomalia" debba essere riservata o a decisioni palesemente errate in diritto o frutto di macroscopica trascuratezza, oppure ai casi che ho richiamato sopra, di modifiche in misura patologica.

In caso contrario, questa novella non farebbe che accentuare quella pericolosa deriva aziendalistica della giurisdizione che, oltre ai cittadini, le colleghe sarebbero, per le ragioni tante volte espresse, le prime a pagare.

Anna Mori, in magistratura dal 1989. Dal 2011 in servizio presso la Corte d'Appello di Bologna. Attualmente componente titolare della Corte d'Assise.