

Collegio 1 relativo ai magistrati che esercitano le funzioni di pubblico ministero presso gli uffici di merito e presso la Direzione nazionale antimafia e antiterrorismo

Patrizia FOIERA

Misure di parità nella magistratura

1. La parità di chance come misura di riequilibrio della rappresentanza

L'attuale Consiglio Superiore della Magistratura 2018-2022 è composto di n. 4 donne e n. 12 uomini, un dato che grida da sé la “discriminazione di genere”, mistificata e resa silente dalla parità di trattamento economico. Con la legge n. 71/2022 sono state ufficializzate, anche per la magistratura, “le quote rosa” e se non si intende abdicare al “merito” né pensare che l'uguaglianza di genere possa essere così risolta, tuttavia, stando così le cose, ben venga questo strumento che deve essere temporaneo e, come una “testa d'ariete”, deve deflagrare nel “sistema” per equilibrare la presenza di uomini e donne nei ruoli decisionali, a meno che non si voglia pensare che per tali ruoli, ricoperti da uomini, non vi siano donne altrettanto meritevoli.

2. La dirigenza e possibili misure di riequilibrio

Secondo i dati al 2 marzo 2022, le donne hanno varcato la maggioranza delle presenze in magistratura, tanto che su n. 9.576 unità, la prevalenza di donne è pari a n. 5.283 magistrati (55% circa) a fronte di n. 4.293 magistrati di sesso maschile. Il 73% degli incarichi direttivi è assegnato a uomini e l'87,7% degli incarichi direttivi requirenti è assegnato a uomini; l'indice percentuale registra un lieve segnale positivo per le donne per gli incarichi direttivi giudicanti (31%), per i tribunali di sorveglianza (65%) e per i tribunali per i minorenni (40%) e per gli uffici semidirettivi presso gli uffici giudicanti (49% in primo grado e 46% in secondo grado). Per non parlare della presenza delle donne nel Consiglio Superiore della Magistratura che non ha mai superato il 25%.

Non sono solo dati statistici fine a se stessi, viceversa attestano l'oggettivo *gender gap* che le donne, sovrarappresentate tra i magistrati ordinari (56,7%), patiscono nella “carriera” che le porta, in prima battuta, alla presentazione di un minor numero di domande per incarichi decisionali e una netta diminuzione della loro presenza man mano che si guarda agli incarichi di maggiore rilevanza.

È una questione culturale ma anche una questione di “minori opportunità” che riverbera gli effetti su tutto il nostro percorso professionale, condizionando, non poco, la libertà di scelta.

Allora, lo strumento che va valorizzato è il Comitato per le pari opportunità del CSM (art. 17 del Regolamento interno) che, sicuramente, potrà trarre linfa vitale tanto più quante saranno le donne elette e che, oltre a una attività di studio, dovrà avere un ruolo propositivo, mutuando buone prassi di genere anche dagli altri paesi europei.

Deve attuarsi una politica giudiziaria di concrete opportunità, per una inversione di tendenza che, da un lato, vada ad agevolare la maternità e la genitorialità, tendenzialmente collocabili nella prima parte della vita professionale, e dall’altro lato, vada a creare “opportunità” sempre più concrete, nella seconda parte della vita professionale, tendenzialmente destinata alla “carriera”, ferma restando la “libertà di scelta”.

A cosa penso:

- a misure “family-friendly”, asili e/o a spazi ricreativi negli uffici giudiziari ovvero convenzioni con strutture esterne private e pubbliche (mai viste concretamente e stabilmente realizzate e funzionanti);
- a processi di innovazione e massima diffusione di modalità di lavoro flessibile, agevolato dall’informatica (a vantaggio del lavoro da remoto), da una organizzazione interna degli uffici flessibile e strutturale, non estemporanea rimessa alla buona volontà dei singoli (ruoli, assegnazione affari, udienze, turni etc.);
- ad un incremento degli organici dei magistrati distrettuali flessibili a contenere gli effetti delle assenze, anche per il tempo del rientro;
- ad una previsione coraggiosa di “quote rosa” per gli incarichi direttivi a parità di anzianità e di merito;
- alla previsione di un rapporto generale periodico del CSM per capire quali sono i meccanismi di selezione e le criticità di valutazione che portano a scegliere un uomo.

3. I carichi esigibili e le valutazioni di professionalità

Il prossimo obiettivo ineludibile del CSM, per la valutazione del lavoro e della professionalità del magistrato, in termini quantitativi e qualitativi, sarà il carico esigibile nazionale che darà la misura omogenea del lavoro esigibile da un magistrato tenendo conto delle variabili che gravitano sull’attività giurisdizionale e sugli uffici giudiziari.

Non mancheranno valori ponderali quali la tipologia di materia, il peso

specifico dei singoli procedimenti, la specializzazione ovvero la promiscuità, l'entità e durata delle carenze di organico di magistratura e amministrativo, il grado di informatizzazione e di assistenza tecnica, plurime variabili che condizionano quotidianamente l'efficienza del "servizio giustizia". A mio parere va di pari passo l'individuazione di criteri di priorità nazionali, non perdendo di vista l'efficienza e l'efficacia, la quantità e la qualità della propria funzione, che se possono apparire discrasici, invero possono diventare alleati con gli strumenti di cui stiamo ragionando. La modifica all'art. 37 d. l. n. 98/2011 con la previsione dei "risultati" attesi" è legata a un concetto di programmazione gestionale del singolo ufficio, di performance che, se è in stretta correlazione con un concetto di programmazione concertata, non lo è con il concetto di esigibilità connotato dalla soggettiva capacità di lavoro.

La valutazione del lavoro del magistrato non può passare per i "risultati attesi" e già la previsione legislativa ne prende atto ove aggiunge che questo metro non deve superare i carichi esigibili di lavoro individuati dai competenti organi di governo.

4. L'Ufficio per il processo

L'ufficio per il processo – espressione di organizzazione condivisa – è certamente uno strumento che in ipotesi può sollevare la giustizia dai carichi pendenti di arretrato e dai lunghi tempi di gestione e tanto più avrà successo quanto più gli uffici giudiziari avranno effettive risorse. E', altresì, uno strumento che, costruito come uno staff del magistrato, in astratto, può giovare per alleggerire le donne del peso di dare priorità ad altre scelte (es. maternità), potendo garantirle da una minor incidenza della loro assenza sul carico di lavoro sia all'inizio che al rientro nell'ufficio. Il punto di partenza è che ci sono uffici ove mancano unità in organico di magistratura e amministrativo, ovvero hanno un organico già all'origine inadeguato ai carichi di lavoro, uffici che hanno condizioni logistiche che non consentono la creazione di spazi adeguati per l'ufficio del processo, uffici la cui programmazione di gestione, nel tempo, non ha avuto concreta attuazione, uffici la cui "salute" informatica è precaria.

Di tutto questo se ne dovrà tenere conto, nella fase attuativa iniziale per una equilibrata e adeguata distribuzione delle risorse e nella fase di verifica sugli obiettivi, non senza prevedere un monitoraggio intermedio anche di calibrazione delle risorse.

Dunque, a mio avviso, la programmazione di un ufficio del processo non può prescindere dal vaglio: - delle carenze di risorse in atto (organico, informatizzazione, locali etc.); - dell'entità e la qualità della "giacenza" di ciascun ufficio; - dell'entità e qualità dei flussi e dei tempi di gestione; - dalla buona ed equilibrata distribuzione di risorse che l'ufficio riceve; - di un altrettanto buon sistema di monitoraggio.

5. Sugli illeciti disciplinari

Le note vicende che di recente hanno interessato il CSM hanno fatto emergere cadute di professionalità e gravi violazioni dell'etica professionale. La previsione nella Riforma Cartabia di nuovi illeciti disciplinari è una delle risposte che poteva essere data al sistema c.d. Palamara e alla circolazione di chat con richieste di favori e raccomandazioni, una risposta adeguata alle diverse valutazioni espresse dal P.G. della Cassazione.

A ogni modo non credo siano state adottate tutte le misure idonee.

Poiché tutti hanno parlato di "sistema" e tutti hanno detto che "tutti sapevano" forse il CSM – fatta la scelta di non procedere allo scioglimento e a nuove elezioni – avrebbe potuto agire in autotutela verso quelle nomine e/o decisioni "influenzate" dalle logiche del "sistema". Una soluzione di revisione che avrebbe potuto rallentare i nuovi lavori ma dalla quale avrebbe tratto vantaggio la trasparenza e la coerenza. Certo gli illeciti disciplinari – la c.d. "autopromozione" e l'"omessa collaborazione del magistrato" alla realizzazione degli obiettivi e dei programmi e dei "risultati attesi" - richiederanno riflessioni in termini di tipizzazione delle condotte, come richiesto dalla legge disciplinare vigente.

Ciò detto, la prevenzione non può che passare da uno *choc*, da una completa dissociazione dal passato, anche nel momento della scelta dei candidati al nuovo CSM, dando fiducia a un futuro e nuovo modello di magistrati, donne e uomini, scollegati da condizionamenti correntizi e animati da autonomia, indipendenza e libertà di pensiero.

Patrizia Foiera, nominata con D.M. 29.9.1992.

Attualmente sostituto procuratore a Trento.