

Collegio 2 relativo ai magistrati che esercitano le funzioni di giudice presso gli uffici di merito ovvero che sono destinati alla Corte di cassazione.

Rosa SELVAROLO

Misure organizzative idonee a garantire quantità e qualità del lavoro

1. Sulla parità di chance

Ritengo che la misura della parità di *chance*, con particolare riguardo all'estrazione a sorte per garantire la quota di genere, non sia affatto adeguata e la mia esperienza lo dimostra in modo emblematico:

- non ho visto, come la maggior parte dei colleghi, la mail di luglio in cui si chiedeva la rinuncia preventiva all'estrazione: era imminente l'entrata in vigore del Nuovo Codice della crisi d'impresa e la corrispondenza sull'indirizzo di posta istituzionale era davvero fitta;

- sono stata sorteggiata il 27 luglio ed il 25 luglio era cominciato il mio periodo di ferie estive: non potendo accedere a COSMAG, perché non avevo il computer con me, non ho ricevuto l'unica comunicazione;

- ho appreso della mia candidatura in modo del tutto casuale in data 8 agosto 2022 e ho deciso di mettermi in gioco per spirito di servizio e proprio per dare applicazione in qualche modo a questa legge.

È di tutta evidenza, quindi, che se io avessi avuto problematiche articolate ed incompatibili anche solo con la campagna elettorale, sarei rimasta una candidata silente, che incrementava il numero delle candidate donne solo formalmente, ma senza un impegno elettorale effettivo.

Perché l'estrazione a sorte, che deve necessariamente essere caratterizzata da assoluta casualità, possa garantire realmente la parità di genere, dovrebbe essere gestito in modo più accurato l'aspetto della comunicazione. Una comunicazione più efficace, diretta e con mezzi idonei, agevola la rinuncia anticipata o successiva delle colleghe, che, per mille ragioni, non hanno possibilità di impegnarsi, cosicché le donne estratte potranno essere delle candidate effettive, che veramente concorrono con i colleghi uomini.

Altro punto dolente è rappresentato dai tempi stretti della campagna elettorale: ai fini dell'effettività della candidatura, dovrebbe essere consentita a tutte, anche alle estratte a sorte per la quota di genere, una tempistica un po' più ampia per la campagna elettorale (noi abbiamo avuto

circa un mese in periodo estivo quando i colleghi in servizio da contattare erano pochissimi e la maggior parte avevano preso già impegni con altri). Effettivamente agli estratti è stata data la possibilità di porsi in aspettativa dalla data dell'estrazione alla data delle elezioni: penso che nessuno lo abbia fatto....visto che ciò avrebbe comportato il rientro dei colleghi dalle ferie.

2. *Sugli incarichi direttivi e semidirettivi*

Per quanto mi consta, il *gap* non è più legato a motivi “discriminatori”.

La mia esperienza sotto questo profilo è davvero molto positiva atteso che, nel Tribunale di Firenze, presso il quale sono in servizio, sono donne il Presidente del Tribunale, i presidenti di tre delle cinque sezioni civili – gli altri due posti sono vacanti- ed un presidente di sezione penale. Fino a qualche anno fa era donna anche il Presidente di Corte d'Appello.

Ritengo, quindi, che la differenza percentuale sia legata più al fatto che le domande vengono presentate in modo più massiccio dai colleghi uomini. Assumere la presidenza o la presidenza di sezione di un Tribunale o di una Corte d'Appello talvolta impone spostamenti territoriali o un pendolarismo, che, per le donne è, talvolta, più difficile o comunque più articolato, stanti i concomitanti impegni familiari.

Forse potrebbe essere utile inserire tra i criteri valutativi anche la prossimità territoriale, fermi restando, comunque, tutti gli altri criteri afferenti la professionalità e l'esperienza. Peraltro, la prossimità territoriale potrebbe anche avere rilevanza sulla efficacia gestionale, perché il soggetto conosce la realtà locale in modo più capillare.

3. *Carichi di lavoro e fascicolo della performance del magistrato*

Secondo la mia esperienza diretta, iperproduttività e gestione dei carichi familiari non sono incompatibili, laddove si assicurino alle donne magistrato una modulazione del carico di lavoro e dell'impegno in udienza, che consentano di gestire famiglia e lavoro in modo più agevole.

In primo luogo, le magistrato “mamme” di prole inferiore ai 12 anni dovrebbero essere agevolate nella scelta o nella conservazione del ruolo in cui hanno maggiore esperienza e/o attitudine: in tal modo è più facile, per loro, l'aggiornamento continuo e l'approfondimento. Inoltre, dovrebbero essere poste in condizione di gestire gli orari e le giornate di udienza con maggiore flessibilità.

Con questi correttivi, è molto più facile che possano essere garantite sia la quantità del lavoro che la qualità: elementi rilevanti sia ai fini di

un'adeguata risposta all'utenza sia ai fini della positiva valutazione di professionalità. A tali fini, il fascicolo della *performance* del magistrato, disciplinato dalla Riforma Cartabia, a mio avviso, potrebbe essere uno strumento utile e adeguato oppure inutile e deleterio a seconda della interpretazione e applicazione della norma.

Il criterio di scelta dei provvedimenti da inserire deve essere stabilito in modo molto rigido, evitando ogni discrezionalità in merito, soprattutto con riferimento ai provvedimenti riformati in modo rilevante.

I *revirement* giurisprudenziali, infatti, che, come la nostra storia insegna, sono spesso frutto dell'esigenza di adeguamento della legge alla realtà in continua evoluzione, non possono e non devono mai essere valutati come dati negativi ai fini della valutazione di professionalità. Non si può negare, infatti, che, in molti settori, dopo anni di resistenza a certe interpretazioni innovative dei giudici di merito, le Corti d'Appello e la Cassazione vi si sono adeguate, e poi è intervenuto anche il legislatore a conformarvisi!

4. Ufficio del processo

La sezione in cui opero si occupa di imprese e fallimenti ; nonostante abbia al suo attivo 7 giudici oltre al Presidente è stata assegnataria solo di 3 funzionari di cui uno ha abbandonato per svolgere altra attività.

È evidente che 2 funzionari soli per 8 magistrati non sono proporzionati e possono fornire un ausilio davvero marginale al miglioramento dell'efficienza del servizio giustizia. Perché, quindi, l'Ufficio funzioni è necessaria, prima di tutto, una ripartizione più equilibrata delle risorse umane tra i vari uffici, che consenta ai funzionari di svolgere con continuità il lavoro di monitoraggio dello stato dei procedimenti, di ausilio nella ricerca, di predisposizione di schede sintetiche.

5. Disciplinare

Su questo punto, la mia idea è semplice. Senza dubbio, aumentando le sanzioni disciplinari aumenta il deterrente, ma, a mio avviso, la nostra categoria, proprio perché chiamata ad applicare le leggi, non dovrebbe avere necessità delle sanzioni, perché, anche sotto il profilo etico-professionale, dovrebbe limitarsi ad osservare le leggi.

Rosa Selvarolo, in magistratura dal 1998.

Giudice presso il Tribunale di Firenze dal 2015, sezione imprese e fallimenti.