

***La parità di genere in magistratura negli incarichi apicali:
un obiettivo ancora da raggiungere.***

di
Ilaria Perinu

La parità tra donne e uomini costituisce un valore fondamentale dell'Unione Europea.

La parità tra donne e uomini costituisce un valore fondamentale dell'Unione europea, sancito nei trattati, e uno degli obiettivi e dei compiti dell'Unione europea: il principio della parità di genere è sancito nell'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e nell'adozione del Patto europeo per la parità di genere (2011-2020) il Consiglio dell'Unione Europea esplicitamente riconosce che la parità tra donne e uomini costituisce un valore fondamentale dell'Unione europea e che le *“politiche volte a promuovere la parità di genere sono vitali per la crescita economica, la prosperità e la competitività”*. Il Consiglio Europeo ha espressamente ribadito il suo impegno a realizzare le ambizioni dell'UE in materia di parità di genere come menzionato nel trattato e in particolare a:

1) colmare i divari di genere nell'occupazione e nella protezione sociale, compreso il divario di retribuzione tra i generi, per realizzare gli obiettivi della strategia «Europa 2020», soprattutto in tre settori di grande importanza per la parità di genere, vale a dire l'occupazione, l'istruzione e la promozione dell'inclusione sociale, in particolare tramite la riduzione

della povertà, contribuendo così al potenziale di crescita della forza lavoro europea;

2) promuovere un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata per le donne e gli uomini lungo tutto l'arco della vita in modo da accrescere la parità di genere, ampliare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e contribuire a fronteggiare le sfide demografiche;

3) combattere ogni forma di violenza contro le donne al fine di garantire a queste ultime il rispetto dei loro diritti e realizzare la parità di genere, anche nella prospettiva di una crescita inclusiva.

Dati statistici circa la presenza delle donne in magistratura.

L'ingresso delle donne in magistratura in Italia è un fatto recente. Solo nel 1963, infatti, la legge n. 66 regolamentò "l'ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni"². Il primo concorso aperto alle candidate donne fu indetto nel maggio del 1963 e risultarono idonee otto candidate su 187. Negli anni immediatamente successivi, solo il 4-5% dei vincitori di concorso era rappresentato da donne, al contrario, negli ultimi anni, secondo i dati provenienti dall'Ufficio Statistico del C.S.M., la percentuale si è quasi invertita: a maggio 2015 i magistrati in organico in Italia risultano **9.247** di cui **4.663** magistrati di sesso maschile e **4.584** magistrati di sesso femminile.

I magistrati **fuori ruolo** sono **238**. In questo caso, il sesso prevalente è quello maschile pari a 145 a fronte di soli **93 magistrati donna**.

Se si analizzano i dati relativi ai magistrati che ricoprono ruoli direttivi emerge che non vi è una uniforme distribuzione tra i due sessi poiché su **249 magistrati con incarichi direttivi** soltanto il **21% degli incarichi direttivi è svolto da magistrati di sesso femminile**, ad eccezione dei

Tribunali per i Minorenni in cui su 28 posti di Presidente coperti 14 sono affidati a magistrati donna. Per quello che riguarda gli incarichi semidirettivi, emerge invece che in un caso su tre una donna svolge mansioni semidirettive .

Negli *uffici requirenti* la percentuale di magistrati donna che ricoprono incarichi apicali scende ulteriormente: **solo il 12% svolge incarichi direttivi e il 18% svolge incarichi semidirettivi.**

Analisi dei dati statistici svolta dal Comitato Pari Opportunità del C.S.M in vista dell'approvazione del Testo Unico sulla dirigenza giudiziaria: la necessità di valorizzare l'effettiva attività professionale svolta dal magistrato in ruolo.

All'interno del Comitato Pari Opportunità del Consiglio Superiore della Magistratura, sono stati analizzati i dati statistici relativi alla presenza femminile tra i magistrati che svolgono incarichi direttivi o semi direttivi al fine di elaborare delle proposte, che poi sono state effettivamente illustrate dai componenti del Comitato durante l'audizione dinanzi alla V° Commissione del C.S.M. in data 30.6.2015.

Premesso che il principio di pari opportunità è strettamente connesso al tema della conciliazione tra lavoro e impegni familiari, durante i lavori del C.P.O. è emersa la difficoltà dei magistrati di sesso femminile ad accettare un incarico semi o direttivo che 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 ulteriore 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 (Consiglio Giudiziario o CSM).

Da ciò discende il fenomeno *dell'autoesclusione della donna*, che sovente non propone neppure la domanda per partecipare al concorso per la nomina ad un posto dirigenziale, come emerge dai dati statistici: su circa 5.800 domande pervenute dal primo gennaio 2011 fino al mese di maggio 2015 per la copertura di un posto direttivo presso gli uffici giudiziari, soltanto nel **15%** dei casi il candidato è di sesso femminile, viceversa, più dell'**85%** delle domande è stata presentata da un candidato di sesso maschile.

Tale fenomeno, insieme alla scarsa percentuale di magistrati di sesso femminile "fuori ruolo" (si consideri che spesso accettare un incarico fuori ruolo significa dover andare a Roma o addirittura all'estero presso Corti internazionali) fa sì che il magistrato donna svolga prevalentemente l'attività professionale d'ufficio.

Pertanto, le proposte formulate all'interno del C.P.O., che hanno trovato sintesi unitaria in un unico documento posto all'attenzione della V^o Commissione del C.S.M. in un rapporto di confronto ed interlocuzione serrata, hanno posto in evidenza la necessità di privilegiare, all'interno del Testo Unico emanando, criteri di scelta del magistrato da nominare dirigente che valorizzino la effettiva attività professionale svolta dal magistrato nel suo ufficio, in modo da non penalizzare i magistrati donna per l'assenza di ulteriori titoli aggiuntivi o esperienze fuori ruolo.

In quest'ottica, altro aspetto su cui il documento elaborato dal C.P.O. ha posto l'accento, è stata la necessità di attribuire un rilievo al criterio della cd anzianità di servizio che ormai non ha più rilevanza alcuna. Il criterio dell'anzianità è infatti mero criterio residuale per il caso in cui la

valutazione comparativa si concluda con un giudizio di equivalenza tra gli aspiranti dirigenti. Se da una parte ciò recepisce l'esigenza di non interpretare l'attribuzione di un incarico direttivo come "premio alla carriera" svolta senza demerito, dall'altra, tuttavia, penalizza i magistrati che hanno dovuto "attendere" il decorso degli anni per fare domanda perché, nella fase iniziale della loro carriera hanno dovuto conciliare il lavoro con la cura della famiglia.

È importante, però, anche come *fattore culturale*, evidenziare che il Testo Unico sulla dirigenza in magistratura approvato il 28.7.2015 dal C.S.M. ha recepito alcune delle proposte formulate dal Comitato Pari Opportunità in sede di interlocuzione con la V° Commissione.

Innanzitutto si afferma per la prima volta nell'articolo 2 che "Il conferimento degli uffici direttivi e semidirettivi deve avvenire nel rispetto delle pari opportunità e al fine di promuovere l'equilibrio tra i generi". Ciò ha una valenza positiva rispetto alla promozione culturale della presenza femminile negli incarichi dirigenziali.

Inoltre, conformemente alle proposte del C.P.O:

-all'art 7, è stato previsto che *Riguardo alle funzioni direttive e semidirettive in atto o pregresse, rilevano i risultati conseguiti desunti: dalla capacità di valorizzare le attitudini dei magistrati e dalla gestione dei rapporti all'interno dell'ufficio accertati in particolare sulla base delle modalità di redazione dei rapporti informativi sui magistrati, dei verbali delle riunioni periodiche, della natura di specifici incarichi, conferiti nel rispetto del principio delle pari opportunità al fine di perseguire l'equilibrio fra i generi ed, eventualmente, delle relazioni ispettive;*

-all'art 10 si prevede che, *riguardo alle proposte organizzative redatte sulla base dei dati e delle informazioni relative agli uffici contenuti nel*

bando concorsuale, costituiscono oggetto di valutazione: la proposta di possibili soluzioni organizzative adeguate alle criticità evidenziate o alla valorizzazione di positive esperienze gestionali, nel rispetto del principio delle pari opportunità e al fine di perseguire l'equilibrio fra i generi;

-all'art 83 disciplinante l'istruttoria preliminare all'adozione del parere, si prevede che "Per la redazione del parere per la conferma dei titolari degli incarichi direttivi e semidirettivi il Consiglio giudiziario e il Consiglio direttivo della Corte di Cassazione, entro due mesi dalla scadenza del quadriennio, devono acquisire: tutti i provvedimenti redatti dal dirigente dell'ufficio requirente relativi al rispetto delle pari opportunità al fine di garantire l'equilibrio fra i generi nel programma organizzativo, nelle assegnazioni dei fascicoli, nel turno di udienza, nel turno esterno, nella partecipazione ad attività di formazione con la polizia giudiziaria, nel conferimento di deleghe organizzative, nell'attribuzione del coordinamento di settori o gruppi di lavoro; tutti i provvedimenti redatti dal dirigente dell'ufficio giudicante relativi al rispetto delle pari opportunità e al fine di garantire l'equilibrio fra i generi nel progetto tabellare, alla destinazione dei magistrati, all'assegnazione degli affari, alle variazioni tabellari, ai decreti di applicazione e supplenza, nel conferimento di deleghe organizzative, nell'attribuzione del coordinamento di settori o sezioni, e qualsiasi altro provvedimento organizzativo dell'ufficio, avuto riguardo agli esiti della loro approvazione da parte del Consiglio Superiore della Magistratura.

Osservazioni conclusive. L'obiettivo è ancora da raggiungere.

Il Testo Unico recepisce alcune delle proposte formulate dal C.P.O. e ciò costituisce un primo passo avanti per realizzare un cambiamento

innanzitutto culturale all'interno della magistratura, soprattutto se gli aspiranti dirigenti e i dirigenti in attesa di riconferma nell'incarico valorizzeranno l'assegnazione di deleghe organizzative affidate nel rispetto delle pari opportunità e di genere ai magistrati dell'ufficio di sesso femminile, così come ora previsto dagli articoli sopra evidenziati.

Tuttavia, evidentemente, non si è ritenuto che i tempi fossero maturi per accogliere anche la proposta del C.P.O di emendamento relativa all'art 24, volta ad inserire, al pari dell'anzianità nel ruolo, il criterio meramente residuale del "genere meno rappresentato". In tal caso, ove la valutazione comparativa fra due o più aspiranti al medesimo incarico si fosse conclusa con giudizio di equivalenza dei rispettivi profili professionali, si sarebbe dato rilievo in via meramente residuale, alla maggiore anzianità nel ruolo della magistratura e, in via ulteriormente residuale, al genere meno rappresentato al fine di perseguire l'equilibrio fra i generi nella nomina degli uffici direttivi e semidirettivi posti a concorso.

In conclusione, si auspica che i nuovi dirigenti, che saranno nominati in applicazione del nuovo Testo Unico approvato lo scorso mese di luglio dal C.S.M., sappiano essere di esempio e si facciano promotori in prima persona della promozione delle pari opportunità nell'ambito degli Uffici a cui saranno destinati.