

Filo di perle e lenti colorate

1. La giovane collega – ormai prossima al conferimento delle funzioni – si affaccia nella mia stanza perché nel mandarle il testo della sentenza da me rivisto, mi sono complimentata per la soluzione corretta, per i riferimenti in fatto e diritto puntuali, per l'argomentazione sorretta da una logica ineccepibile accompagnata da chiarezza espositiva. Ma...

«Quel *ma* non è facile da spiegare» – penso, e le dico – «il punto è che non mi sembra che tu sia un tipo... da golfino blu e filo di perle. Mi spiego meglio: “il suesposto principio”; “parte opponente”; “espone parte resistente” (“enclisi, omissione dei funzionali, permanenza del valore verbale del participio presente, anticipazione del verbo al soggetto, etc.” tanto criticati dai linguisti)... non mi sembri tu, non ti ci trovo in quella sentenza».

Sgrana gli occhioni, con il suo bello sguardo intelligente. Mi guarda. L'hanno affidata a me solo perché si impraticisca di opposizioni a precetto nell'ultimo scampolo di tirocinio mirato. Mi risponde che nessuno glielo aveva mai detto.

Le dico che la cosa non mi stupisce, perché, semplicemente, ... scrive come noi. Sono così le nostre sentenze. Spesso. Troppo spesso. Di uomini e di donne. E metto a fuoco che la cosa che mi ha colpita, che mi intristisce, è che, a distanza di ormai cinquant'anni dal nostro ingresso in magistratura, non siamo riuscite ancora a modificare il linguaggio. Molte di noi vestono le proprie sentenze e i propri provvedimenti di grigi ed uniformi completi maschili grigi e senza stile; qualcuna si spinge ad indossare timidamente un golfino blu e un filo di perle.

Scriva Bice Mortara Garavelli che *«i testi giuridici, a qualsiasi classe o sottoclasse appartengano, raramente e solo saltuariamente appaiono privi di espressioni desuete, di “modi di dire” congelati in uno specialismo che non è quello, inevitabile ed ineliminabile, del lessico tecnico del settore, ma è invece frutto, abnorme e resistente, dell'assuefazione a una stereotipia tramandata come un marchio di fabbrica. L'abbondanza e la costanza con cui vengono impiegati stereotipi sintattici e lessicali sono davvero un tratto tipologico di non poco peso»* (*Le parole e la giustizia. Divagazioni grammaticali e retoriche su testi giuridici italiani*, Einaudi, Torino, 2001, pp. 153-154).

Eccola la parola magica: gli stereotipi: come possiamo pensare di liberarci dall'uso di stereotipi nelle nostre decisioni, se non siamo capaci di liberarcene a partire dal linguaggio? In cosa sta la differenza, in cosa le donne possono fare la differenza, se non sono capaci di essere totalmente se stesse a partire dal linguaggio, che filtra i nostri pensieri, per porgere ai

cittadini i nostri argomenti?

All'origine dell'ADMI c'è stata la consapevolezza da parte di alcune magistrature che era giunto il momento di voltare pagina «*dopo anni di lavoro silenzioso, svolto in modo da non alterare equilibri consolidati per non dire fossilizzati e sclerotizzati, fingendo di non esistere come donne ma solo come magistrati, impegnate ad integrarsi nel sistema, attraverso un processo di imitazione ed introiezione del modello professionale maschile*» (così nella ricostruzione di Anna Maria Isastia, *Donne in magistratura. L'associazione Donne Magistrato Italiane*, Debate, Livorno, 2013, p. 56).

Nel primo numero di *Giudicedonna*, Gabriella Luccioli scriveva che era stato infine riconosciuto dal Presidente della Repubblica nel suo discorso di insediamento dinanzi alle Camere l'apporto specifico ed originale fornito dalla presenza delle donne nella società, con necessità di un inserimento più vasto nel lavoro e nella vita politica "perché il vecchio e consunto tessuto dei valori maschili ne sia arricchito e vitalizzato".

Dico alla giovane collega che non pretendo di essere nel giusto, e che la mia osservazione non è né vuole essere una critica o un appunto, e le chiedo di dirmi, piuttosto, se condivide quel rilievo. Mi dice di sì. Noto che il suo sguardo è attraversato da pensieri ancora confusi (forse che i miei non lo sono al riguardo, a distanza di tanti anni dall'inizio del percorso fatto con le colleghe ADMI?), i quali stentano a mettere a fuoco il fatto che il linguaggio in uso, in specie nei nostri provvedimenti, non rispecchia i grossi cambiamenti avvenuti dall'ingresso delle donne in magistratura, e la difficoltà per molte donne di riconoscersi nelle parole e attraverso le parole che loro stesse usano.

Il linguaggio giudiziario non nomina le donne. Né le donne nominano se stesse. Quante sono le donne che declinano correttamente da un punto di vista grammaticale la propria funzione? Il giudice, piuttosto che la giudice, il presidente, piuttosto che la presidente, come suggerito dagli Accademici della Crusca che non si stancano di ripetere che se il linguaggio che usiamo non nomina le donne, è come se le cancellasse, perché ciò di cui non parli non esiste.

E penso che bisogna riprendere con forza il nostro cammino che ha mosso i suoi passi, per riprendere parole di Gabriella Luccioli, da quel sentirsi inappagate dall'operare secondo gli standard professionali maschili, e che bisogna continuare a cercare nuovi modelli di impegno, senza stancarsi di contestare la durezza del processo, l'individualismo dei diritti; che non bisogna superare la nostra insofferenza al tono competitivo del confronto processuale, irrigidito dall'antinomia tra il vincere e il perdere, coltivando modelli di relazionalità e cooperazione, la mediazione degli opposti, la comprensione istituzionalmente perseguita delle ragioni e delle esigenze

poste alla base del processo, di una più pregnante tensione nella ricerca della verità.

Le donne in magistratura sono pronte per cambiare abito ed accessori, anche se non è facile spogliarsene, a partire da quel linguaggio nel quale, come evidenziato dalla linguista Mortara Garavelli, «*la stereotipia si annida ...nella progettazione del discorso, nelle procedure costruttive e nei materiali adibiti (parole e combinazioni di parole)*» con uno «*stile che ha eletto a suo baluardo la lontananza compassata da modi di esprimersi meno artificiosi che potrebbero tranquillamente annullare o almeno ridurre quella lontananza*». Con la conseguenza che a causa del linguaggio che usiamo nei nostri provvedimenti «*il patto comunicativo fra emittente e destinatario talvolta si fa più o meno labile e si rallenta, o addirittura si fuorvia, la decodifica del testo*» (Patrizia Bellucci, *La motivazione in fatto e in diritto e le tecniche di redazione dei provvedimenti: scrivere in forma chiara e precisa*, relazione all'incontro di studio per i magistrati in tirocinio del 23-27 maggio 2005, reperibile su *Cosmag*).

La scuola della magistratura potrebbe fare molto al riguardo. Certo: con qualche donna in più rispetto all'attuale presenza nel comitato direttivo della sola Giovanna Ichino.

È ora di cambiare, e spero che questa nuova partenza di *giudicedonna.it* ci consenta di sostenere le donne, come scriveva la collega canadese Bertha Wilson (prima donna a far parte della Corte Suprema del Canada) – nel suo *Will Women Judges Really Make a Difference?* – affinché portino una nuova umanità nell'affrontare il processo decisionale, condizione imprescindibile perché le donne possano fare la differenza:

«*...if women judges through their differing perspectives on life can bring a new humanity to bear on the decision-making process, perhaps they will make a difference. Perhaps they will succeed in infusing the law with an understanding of what it means to be fully human*».

2. Nel manuale predisposto dal Consiglio di Europa quale “strumento di formazione” per i *Rapporteurs pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, esperti nominati in seno agli organi intergovernativi e ad altre strutture del Consiglio di Europa per verificare le possibilità di profili rilevanti nella prospettiva della parità di genere nel funzionamento, nei programmi e nelle attività di tali organi e strutture, vengono delineate cinque tappe dell'analisi in termini di genere. La prima raccomandazione, la più importante, riprendendo l'indicazione del c.d. *mainstreaming* emerso nella conferenza di Pechino del 1995, è quella di “*indossare gli occhiali dell'uguaglianza*” (“*porter les lunettes de l'égalité*” ovvero, nella versione inglese, “*Gender glasses in use*”).

Da molti anni l'ADMI, in specie attraverso il lavoro svolto in seno al comitato per le pari opportunità presso il CSM, si preoccupa di analizzare la normativa e l'azione del Consiglio Superiore della Magistratura per verificare e segnalare il diverso impatto che le norme o le prassi organizzative possono avere sulle donne. Secondo il Consiglio di Europa le leggi che possiedono tale particolare sfumatura richiedono che si adotti costantemente una prospettiva di genere, e che si sia pronti a rimettere in discussione i propri presupposti e le politiche e le norme che si assumano essere non sessisti (*“remettre en cause les – ses propres – présumposés ainsi que les politiques et les textes de loi prétendument non sexiste”*). Bisogna quindi fare una lista delle differenze pertinenti tra le donne e gli uomini, riflettendo sulle differenze sociali e culturali che potrebbero assumere rilievo nel settore considerato; effettuare ricerche approfondite per verificare le differenze esistenti; valutare come una scelta normativa o organizzativa potrebbe avere un impatto differenziato per genere.

L'attuale CSM, come noto, vede una scarsissima rappresentanza femminile. Non vogliamo però disperare circa la possibilità che vengano indossati occhiali di genere. Non sono pochi i settori di intervento che se ne avvantaggerebbero: a partire dal conferimento degli incarichi direttivi da effettuare sulla base di criteri predeterminati, oggettivi, riconoscibili e trasparenti, giusto per muovere da un tasto che nell'ultima consiliatura è stato sicuramente dolente (significativamente più di quanto avvenne durante la presidenza di Ezia Maccora della commissione competente in materia); per proseguire con una riflessione sul tema delle ferie, sul quale si auspica che il plenum confermi il parere della settima commissione: forse per le donne non è indifferente dopo aver svolto il ben noto “doppio lavoro” facendo fronte a turni festivi e al lavoro che spesso si protrae nelle ore serali – siano essi turni di chi lavora in procura piuttosto che provvedimenti di urgenza per i civilisti che richiedano la redazione immediata – poter fruire di 45 giorni di ferie, fruizione che, ove svolgano funzioni giudiziarie è davvero – senza nulla togliere ai colleghi – per le donne una compensazione rispettosa dell'art. 36 della Costituzione. Per finire, a mero titolo di esempio, certo non esaustivo, con il tema dell'incidenza sui tempi di lavoro di programmi introdotti per il processo civile telematico che non sempre (specie in alcuni settori) agevolano il lavoro dei magistrati, valendo piuttosto ad aggravarlo per ovviare alla mancata assunzione – ormai da anni – di personale amministrativo, come a gran voce segnalato dai capi di corte in molte delle relazioni tenute in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario. Peraltro il passaggio ad una marcata informatizzazione richiederebbe una adeguata attenzione ai riverberi in termini di tutela della salute sul luogo di lavoro. Senza tacere, per quanto riguarda la Scuola

Superiore della Magistratura, che la sottorappresentanza di donne tra i docenti, già evidenziata dall'ADMI fin dal piano di azioni positive del 1992, sembra talora riprendere voga.

Ma si tratta solo di piccoli esempi tra i tanti argomenti su cui c'è ancora molto da fare, per un obiettivo che a taluni pare scontato e superato, ma che – purtroppo – è tutt'altro che realizzato, e richiede dunque un costante ed attento uso di “*lunettes de l'égalité*”, che con *giudicedonna.it* ci impegniamo ad indossare.

SILVIA GOVERNATORI