

## **Per un ordinamento giudiziario senza pregiudizi di genere**

Grande l'emozione che provo al pensiero della ripresa della pubblicazione del "nostro" giornale: *giudicedonna*.

Ricordo il bel logo della rivista cartacea; rievoco con piacere quella 'legenda' sottostante il titolo, "*foglio di informazione dell'associazione donne magistrato italiane ADMF*", per nulla pretenzioso, ma, insieme, ampio nei suoi orizzonti; mi piace, soprattutto, quel titolo, *giudicedonna*, ben più significativo, per me, della semplice letterale endiadi (*ἕν διὰ δύοῖν*, "uno per mezzo di due"), forte di una potenza – non solo espressiva – e di una versatilità enormi, immagine icastica di un'agilità che fa dell'unità del sentire e, infine, dell'essere – nella sua aspettativa più alta – la sua stessa ragion di vita.

Perché è questa, mi sembra, la specificità del femminile, la capacità/necessità di essere sempre e comunque la sintesi – vitale – dei ruoli di donna, compagna, madre (in quanto portatrice di fecondità a prescindere dalla genitura fisica), lavoratrice ... ruoli mai prigionieri di compartimenti stagni, e funzionali, invece, nella loro unità e complessità, all'esperienza, morale, di valutazione delle situazioni contingenti, e dunque anche dei sentimenti e dei rapporti che quelli contengono, per cercare di migliorare tutte quelle attività nelle quali la conoscenza è solo una delle componenti, per quanto importante.

Così coltivando l'arte di vivere con modalità apprezzabili sia dalle donne che dagli uomini, condizione dell'unità, che faccia delle "differenze" un valore positivo, invece che un fattore di esclusione, e che, in quanto tale, le valorizzi come strumento di promozione delle specificità di ognuno, vera anima delle politiche di "non discriminazione" prima, e "pari opportunità" poi.

Ecco, dunque, che valorizzare le differenze resta un imperativo culturale, elevato, e, nel contempo, un'attività che sollecita tutte le coscienze ad interrogarsi sulla sostenibilità del sistema ordinamentale come attualmente si articola; il che prescinde dalla sola identità/rivendicazione di genere per assumere, invece, un ben più ampio rilievo nel momento in cui diventa funzionale alla rimozione, dal sistema, di disposizioni che possono veicolare una discriminazione indiretta in danno di categorie in qualche misura svantaggiate.

L'osservazione delle ricadute che le disposizioni dell'ordinamento giudiziario – nella sua formulazione risultante all'esito della stagione delle riforme successiva alla legge n. 150 del 2005, integrata dalla normativa

secondaria – hanno in tema di sperequazione tra le posizioni lavorative dei magistrati donne e uomini, talvolta oggetto di veementi diatribe interne alla magistratura, specie in tema di conferimento di incarichi direttivi e semidirettivi, induce, da un lato, a sottolineare l'esigenza di una costante ed aggiornata formazione del corpo magistratuale anche in ordine ai profili ordinamentali, dall'altro, *ab imis*, ad interrogarsi criticamente sulla sostenibilità di un sistema che ha subito una rivoluzione "copernicana" tradottasi in ulteriore eventuale fattore di discriminazione di genere.

Talune tra le macroaree interessate dalla riforma (quelle riguardanti non solo l'accesso in magistratura, ma anche la progressione economica e di carriera, le funzioni dei magistrati, l'assegnazione di incarichi semidirettivi e direttivi, le competenze dei dirigenti degli uffici giudiziari; la Scuola Superiore della Magistratura, il tirocinio e la formazione, l'aggiornamento professionale; gli illeciti disciplinari) corrispondono infatti ad un obiettivo tanto elevato (essendo la legge sull'ordinamento giudiziario collocata in uno spazio costituzionalmente sensibile, rappresentando uno snodo essenziale del disegno costituzionale sul potere giudiziario) quanto irto di insidie ai fini che in questa sede interessano.

E, infatti, se le pur critiche modalità del sistema concorsuale di reclutamento dei magistrati, con l'innalzamento dell'età media dei vincitori attestatasi tra i 28 ed i 35 anni, non indicano risultati di pregiudizio di genere (va segnalata l'assenza di discriminazioni di genere relativamente alle modalità di accesso in magistratura, risultandone anzi progressivamente incentivato il processo di femminilizzazione, documentato dalle statistiche degli ultimi concorsi che indicano una percentuale rilevante di donne sia tra i concorrenti che tra i vincitori), già il sistema della formazione ed aggiornamento, evidenzia una certa problematicità.

Si segnala, in particolare, la questione della dislocazione geografica della Scuola, decentrata rispetto a tutta l'area meridionale del Paese, complessivamente più popolosa, il che espone la più gran parte delle colleghe e dei colleghi, specie nella prima parte della loro formazione professionale, e in concomitanza con la creazione di autonomi nuclei familiari e la nascita di figli, a defatiganti lunghe permanenze fuori dalla sede di residenza, con buona pace della altrettanto indefettibile esigenza di 'cura' che la particolare contingenza esistenziale comporta.

Ma è il tema delle valutazioni di professionalità, che a quello della formazione, anche permanente, è comunque intimamente legato, la cartina al tornasole per valutare la potenzialità discriminatoria del sistema vigente. In sede di valutazione deve infatti necessariamente verificarsi

l'adeguatezza ed il livello di formazione del magistrato, la cui professionalità dipende anche dal livello di preparazione ed aggiornamento, e dalla cui formazione discende anche il grado di indipendenza.

Ed è problematica per cui è fondamentale l'approfondimento tecnico diretto ad individuare il corretto punto di equilibrio tra controllo di professionalità ed indipendenza, tra selezione e garanzia di autonomia delle scelte decisionali, tra meritocrazia e pari dignità delle funzioni.

La complessità della questione emerge palesemente ove solo si consideri il tempo intercorso tra l'entrata in vigore della Costituzione (art. 104-107) e l'abrogazione delle leggi sulla carriera (legge n. 2626 del 1865 e r.d. n. 12 del 1942 che disegnavano un sistema di progressione in carriera cd. "a ruolo chiuso", col governo della Magistratura in capo al Ministro della Giustizia, che poi la abortita "riforma Castelli" tentò di riproporre, con la previsione del cd. sistema a doppio binario per gli avanzamenti di grado e l'accesso alle funzioni superiori), e tra questa e l'introduzione del nuovo sistema di valutazione, come disciplinato dagli artt. 1-17 d.lgs. n. 160 del 2006 e poi dalla legge n. 111 del 2007.

L'attuale disciplina prevede, dunque, in estrema sintesi, rigide scansioni valutative quadriennali, a decorrere dalla data di nomina e fino al superamento della settima valutazione di professionalità, che devono prendere in considerazione, oltre ai (pre)requisiti di *indipendenza, imparzialità ed equilibrio*, i parametri della *capacità, laboriosità, diligenza ed impegno*, con precipua indicazione degli elementi da cui trarre argomento di giudizio. Lungi da un esame dettagliato, basta qui sottolinearne la procedimentalizzazione, attraverso la previsione di fasi, l'individuazione dei compiti degli organi del procedimento (Consigli Giudiziari e CSM), l'articolazione delle modalità di raccolta delle fonti di conoscenza (non tassative), e, infine, la previsione di momenti partecipativi del destinatario della valutazione. La valutazione di professionalità del Consiglio, che, secondo la regolamentazione di circolare del CSM deve "*ricostruire con completezza le qualità del magistrato, in modo da evidenziarne in modo dettagliato le caratteristiche professionali, il lavoro e le attitudini*", viene inserita nel fascicolo personale e costituisce elemento di giudizio determinante in sede di comparazione ai fini dei tramutamenti, del conferimento di funzioni di legittimità, del conferimento di incarichi direttivi e semidirettivi. E, secondo una delle ultime circolari consiliari, adottata in tema di incarichi dirigenziali, "*pietra miliare*" del percorso di ciascun magistrato.

Ancora più incisiva la valutazione ai fini del conferimento di

incarichi direttivi e semidirettivi che, per legge, va effettuata in base ad indicatori per l'attitudine direttiva, analiticamente esplicitati dalla normativa secondaria, e che partecipano, fruendone, delle risultanze della cadenzata valutazione di professionalità, ma prevedono, inoltre, una ricognizione puntuale delle attitudini, del merito, e di elementi "altri" rispetto a quelli ordinari. Si valorizzano, in questo caso, pregresse esperienze di direzione, di organizzazione, di collaborazione e di coordinamento investigativo nazionale, con particolare riguardo ai risultati conseguiti, corsi di formazione in materia organizzativa e gestionale frequentati, ed ogni altro elemento, acquisito anche al di fuori del servizio in magistratura, che evidenzia l'attitudine direttiva. Dunque, con evidenza, elementi non solo utili a riprova della professionalità, di cui alle valutazioni ordinarie, ma, anche, diversi ed ulteriori, che, spesso, fanno la differenza nel delineare, sulla carta almeno, il profilo di un "buon dirigente" a discapito di quello del "semplice" buon magistrato.

Si tratta, statisticamente, di attività extra-giudiziarie, spesso svolte fuori distretto, generalmente "fuori-ruolo", di esperienze associative e di "governo della magistratura", di pregresso espletamento di incarichi vari, collaterali all'attività giurisdizionale (formatore, collaboratore dei mot, componente della commissione flussi ecc.), di attività di docenza, seminaristiche, divulgative, di compiti di ricerca e stesura di scritti di "valore scientifico", che postulano certamente grandi capacità professionali, ma, anche, presuppongono grande disponibilità di tempo da dedicare a tanto e sottrarre a quello, prezioso – di cui dicevo nell'*incipit* di questo mio breve dire – alla vita nella sua complessità, ricca, per la donna, anche se magistrato, di impegni molteplici oltre quello lavorativo, sinteticamente riassumibili in "compiti di cura". Impegni socialmente e culturalmente reietti dall'universo maschile, anche in magistratura. Impegni che dovrebbero, tuttavia, essere valutati in attenta sinergia con la disamina dei provvedimenti, delle statistiche, purché non enfatizzate oltremodo nella loro rilevanza; con una adeguata formazione dei dirigenti il cui rapporto è fondamentale per il censimento delle caratteristiche del candidato all'incarico con l'eliminazione del ricorso a formule di stile, da riempire, sempre, di contenuti concreti; con la valorizzazione del contributo della avvocatura ai lavori del consiglio giudiziario, anche solo nella forma dell'esercizio del cd. diritto di tribuna; dunque una rivisitazione del problema delle fonti cui il singolo consigliere giudiziario potrà attingere.

Se, dunque, si impone la necessità di una verifica seria ed approfondita in tal senso, atta a limitare anche la tendenza alla "corsa"

all'incarico, non quale esplicitazione di una vocazione in quel dato settore, ma come tappa "utile" nella "costruzione" della carriera; e, più in generale, a evitare "frizioni" anche per tali motivi tra colleghi, per la donna magistrato il limite di una difficile conciliazione tra le due sfere di rapporti, lavorativo e familiare, correlativo all'assenza di una rete sociale di ausilio alla famiglia, comporta la tendenziale assenza, nei profili professionali di molte delle donne magistrato, di elementi valorizzabili utilmente ai fini dell'ottenimento di incarichi apicali e di autogoverno in genere.

Col perdurante mantenimento di quel tanto vituperato "soffitto di cristallo", caratteristica di tutte le pubbliche amministrazioni. Illuminante il rapporto CEPEJ 2014 da cui l'icastico censimento della tendenziale rarefazione della presenza femminile, pur massiva in primo grado, in quelli superiori, nel novero degli incarichi semi-direttivi, direttivi o in Corte Suprema, nel CSM (una sola componente togata), nel comitato direttivo della SSM. Nel mentre il Consiglio Consultivo dei Giudici Europei, organo consultivo del Consiglio d'Europa in materia di indipendenza, imparzialità e competenza dei giudici, nell'adottare l'Opinione n. 17/2014, sulla *valutazione del lavoro dei giudici, la qualità della giustizia e il rispetto per l'indipendenza giudiziaria*, rinvia alla necessità che le valutazioni di professionalità abbiano per fondamento previsioni normative chiare e dettagliate, eventualmente integrate dalla normativa secondaria dei Consigli di Giustizia. E prendano in considerazione, insieme agli indicatori specificamente previsti dalla normativa nazionale, in tema di *competenza professionale e competenze personali*, anche *competenze sociali*, vale a dire la capacità di mediare, il rispetto per le parti, in cui, tradizionalmente, le donne eccellono.

Ebbene, non è intellettualmente onesto disconoscere il valore aggiunto delle esperienze, altre, di cui ho detto prima, nel delineare il profilo del magistrato, approdo sacrosanto ed irrinunciabile tanto più se funzionale alla individuazione delle personalità migliori cui affidare l'amministrazione del servizio giustizia. Sicché il problema che continua a porsi è non tanto (o non solo) se e quanto le stringhe valutative in uso siano efficaci a configurare un efficiente sistema di reclutamento, ma se via sia o meno disparità di trattamento e discriminazione indiretta di determinate categorie di lavoratori (o lavoratrici nella specie magistrati donne o comunque magistrati con un importante carico di famiglia in termini di cura ed accudimento) rispetto alla legittima ambizione a partecipare, democraticamente, al governo diffuso degli uffici giudiziari, il che è, nel contempo, servizio in favore dell'ufficio, promozione della professionalità organizzativa del singolo, garanzia di effettiva democrazia anche

nell'autogoverno (il pensiero corre, veloce, alla normativa dell'Unione e al trattato di Lisbona del 2009 in particolare).

E, una volta appurata l'esistenza di tali dinamiche discriminatorie, con cui la donna magistrato convive, continuare ad impegnarsi per il loro superamento, non più fraintendendo politiche di parità con politiche di differenza e non avere paura di rimuoverle, apprestando ogni strumento utile.

In tal senso, innanzi tutto, è utile un ampio ricorso al disposto dell'art. 45 della Circolare sulle tabelle, purché all'esito di un procedimento partecipato dall'interessata/o (istituto tendenzialmente polifunzionale e quindi già idoneo ad essere eventualmente esteso, all'interno di una organizzazione meno rigida e più flessibile, ad altre situazioni soggettive ed oggettive, come d'altronde emerge per certi versi, ad esempio, dalla *ratio* insita nella nuova disciplina delle tabelle infradistrettuali e dei nuovi strumenti flessibili di applicazione/supplenza o dallo studio in corso in sede di CSM sull'applicabilità al lavoro giudiziario dell'istituto del lavoro a tempo parziale).

Quindi l'adozione di "Protocolli di Udienza" per la tutela dei diritti di Pari Opportunità e di Genitorialità (quello adottato nel Distretto di Corte di Appello di Lecce ha come punto qualificante il riconoscimento dello "*... stato di gravidanza e la maternità ... quali cause di legittimo impedimento alla partecipazione delle avvocate alle udienze civili e penali durante il periodo corrispondente al congedo per maternità stabilito dal Decreto Legislativo n. 151/2001 e successive modificazioni ovvero nei due mesi antecedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi al parto*", ovviamente fatte salve le disposizioni di legge), strumenti di cd. *soft law*, che contribuiscono alla realizzazione delle cd. *best practices* e che, quando generalizzate, consegnano agli operatori la opportunità di rendere concrete e valorizzare le intese tra le parti. È recente l'avallo significativo ricevuto su questo versante da parte della giurisprudenza penale, una sentenza (App. Firenze 29 marzo 2013, n. 404, allo stato inedita) della quale ha dichiarato la nullità di un procedimento penale nel corso del quale non era stata data applicazione alle misure di sostegno alla maternità (nel caso, puerperio), stabilite per le avvocate dal Protocollo pistoiese in materia.

Certamente l'adozione di strutture di prossimità agli uffici giudiziari volte ad accogliere le esigenze dell'utenza (i nidi aziendali, per esempio; anche su questo la Corte di Appello di Lecce è all'avanguardia).

A monte la coscienza di quanto già nell'atto di indirizzo del 2000 (risoluzione B5-0180) il Parlamento europeo ha sollecitato agli Stati membri col monito ad "*adoperarsi attivamente per conseguire una più*

*equa presenza di donne e uomini in tutte le istituzioni*”, lamentando la persistente “*sottorappresentanza*” delle donne nei settori chiave dell’agire politico, economico e sociale ed evidenziando come “*l’applicazione di quote in quanto misura transitoria contribuisce a riequilibrare la partecipazione degli uomini e delle donne alla vita politica*”. E, da ultimo, nell’ambito della risoluzione del Parlamento europeo a seguito della Quarta Conferenza mondiale sulla piattaforma di azione per le donne, è stato considerato, per ciò che qui rileva, che quantunque le donne rappresentino più della metà della popolazione e dell’elettorato dell’Unione europea, esse continuano a essere sottorappresentate negli organismi decisionali. Si è inoltre segnalato che l’esperienza dimostra che almeno un terzo di donne elette rappresenta la soglia minima necessaria in tutti gli organi istituzionali per poter tenere pienamente conto degli interessi delle donne nella società e che il 50% è un obiettivo giustificato per giungere alla democrazia paritaria.

Un primo significativo passo, nel nostro ambito, quanto argomentato nell’ultima delibera approvata dal CSM in data 2.4.2014, a proposito delle elezioni del CSM, integrante la proposta di una modifica del sistema di elezione del CSM che preveda 1) la doppia preferenza di genere nella elezione della componente togata; 2) la riserva di una quota minima di genere di 1/3 per la componente togata; 3) la riserva di una quota minima di genere di 1/3 della componente laica. Segnale di come quella “*esperienza morale*” tutta femminile di cui parlavo all’inizio, può tradursi in strumento di crescita anche nell’ambito del governo diffuso e centrale degli uffici giudiziari, onde non omologare, da *giudice donna*, modelli tradizionalmente a noi ostili, e promuovere, invece, quell’arte dell’unità di cui siamo naturalmente ambasciatrici.

CINZIA VERGINE