



Ogg.: A.D.M.I. Associazione Italiana Donne Magistrato - Documento su T.U. Dirigenza, in fase di approvazione al Consiglio Superiore della Magistratura

All'attenzione di :

Al Signor Presidente della Repubblica prof. Sergio Mattarella

Presidente del Consiglio Superiore della Magistratura

ROMA

Ai Signori Consiglieri del Consiglio Superiore della Magistratura

ROMA

e p.c.

Al Signor Ministro della Giustizia Andrea Orlando

ROMA

L'A.D.M.I. - **Associazione Donne Magistrato Italiane** intende manifestare il suo fermo dissenso sulle linee di fondo del T.U. sulla Dirigenza, ora in fase di approvazione al Consiglio Superiore della Magistratura, che nella sua attuale stesura appare fortemente penalizzante per le magistrature.

Un testo che solo genericamente richiama la normativa in materia di pari opportunità e che nella sostanza non prevede possibili forme di azioni positive necessarie ai fini del riequilibrio della rappresentanza di genere, nonostante le raccomandazioni in tal senso della Unione Europea, recepite nel nostro ordinamento, ed i precetti contenuti nella legislazione nazionale primaria e secondaria, in particolare con riferimento al conferimento degli incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni (D.Lg. n. 165/2001).

Un testo che vale a rafforzare le discriminazioni "indirette", già operanti nel nostro sistema giudiziario in danno delle donne giudici; un articolato complesso che sta per essere approvato nel più assoluto silenzio e che è stato sottratto all'esame della stessa base della magistratura, nonostante sia dichiaratamente frutto di lavori in Commissione consiliare protrattisi per molti mesi e nonostante investa significative modifiche di normativa secondaria del C.S.M., con effetti destinati a perdurare nel tempo.



Un testo dichiaratamente rivolto a ridurre l'eccesso di ricorsi in sede amministrativa attraverso il meccanismo della c.d. "discrezionalità oggettivata" fondata sulla prevedibilità, ma che nella realtà delinea un quadro discriminatorio per le magistrato, privando la stessa istituzione "giustizia" dell'apporto fondamentale delle donne nelle posizioni dirigenziali.

Noi magistrato dell'A.D.M.I. intendiamo contestare le scelte che sono alla base del Testo Unico.

Una prima constatazione si impone: nel nostro Paese non è stata raggiunta la piena consapevolezza, che in altri paesi è un dato culturalmente acquisito da tempo, che il valore del "genere femminile" rappresenta una ricchezza in termini di capitale umano, un patrimonio, un investimento.

Dal rapporto CEPEJ 2014 emerge che in Italia le donne giudici occupano la base piramidale della magistrato, riducendosi fortemente la loro presenza nelle posizioni semi-dirigenziali e soprattutto dirigenziali, fino a scomparire nelle posizioni apicali. A tali dati va aggiunto che solo una donna oggi è componente togata del C.S.M. e che vi è un'unica donna nel direttivo della Scuola Superiore della Magistrato.

Secondo i dati forniti dallo stesso C.S.M., in Italia solo un esiguo numero di posti direttivi e semi-direttivi è ricoperto da donne e questo per l'operare di meccanismi di esclusione insiti nel sistema, ma anche di forme di autoesclusione correlate alle difficoltà di conciliare un sempre più gravoso carico di lavoro con le cure familiari, cui si deve altresì la minore disponibilità delle donne alla mobilità territoriale ed allo svolgimento di incarichi extragiudiziari. Qualche dato: dal 1.1. 2011 al 22.5.2015 sono stati conferiti n. 298 incarichi direttivi e di questi soltanto n. 46 hanno riguardato donne magistrato, con una percentuale pari al 15,4% (inoltre solo in n. 16 casi la nomina ha comportato il cambiamento del distretto). Negli incarichi semi-direttivi la percentuale è del 32,8% .

Occorre dunque che vengano adottati criteri di effettiva valorizzazione delle donne giudici nell'attribuzione degli incarichi per i posti direttivi e semi-direttivi, con l'individuazione di parametri, oggettivi e predeterminati, prevalentemente incentrati sullo svolgimento della funzione giudiziaria, e non su "titoli" acquisiti "aliunde", come nel mondo accademico, associativo o in attività convegnistiche. Solo in tal modo è possibile superare il "gap" esistente, tenuto conto della difficoltà per le donne di svolgere attività collaterali nel periodo in cui normalmente è più stringente l'attività di cura all'interno della famiglia.

Il T.U. sulla Dirigenza in esame non si dà affatto carico di tali problematiche, ed anzi sembra segnare un arretramento di posizioni sulle pari opportunità, mostrandosi permeabile a quelle logiche correntizie che hanno connotato nell'ultimo decennio le nomine agli incarichi dirigenziali.



Più specificamente, e senza pretese di completezza, si osserva quanto segue.

1. Parametro dell'ANZIANITA'.

Sebbene sia condivisibile la scelta operata nel 2007 di non ritenere l'ANZIANITA' un valore assoluto ai fini del conferimento degli incarichi apicali, direttivi e semidirettivi, nondimeno la sua integrale abolizione, senza la previsione di adeguati temperamenti, mette in crisi l'obiettivo auspicato ovvero la scelta del miglior candidato per l'incarico messo a concorso. Per tale ragione, si impone l'individuazione di un periodo di effettivo svolgimento "senza demerito" delle funzioni giudiziali (in base al D.M. di nomina) "tra i dieci ed i quindici anni", entro il quale effettuare le comparazioni. E', invero, nostra forte convinzione che l'esperienza maturata "sul campo", negli uffici, sia di per sé un valore positivo. Gli stessi parametri utilizzati presuppongono esperienze protratte per un congruo periodo di tempo. A parità di punteggio, inoltre, occorre che venga data la preferenza al genere meno rappresentato.

2. Valutazione delle ATTITUDINI: indicatori generali e specifici.

La previsione di numerosi indicatori generali e specifici che si intrecciano tra loro, con preminenza degli specifici, consegna il giudizio di valutazione sulle ATTITUDINI al massimo di discrezionalità ed asseconda logiche diverse da quella di selezionare il magistrato più meritevole ed idoneo ad assumere l'incarico.

Appare del tutto carente l'individuazione di un ordine di preferenza e di una chiara e trasparente predeterminazione dei titoli utilizzabili.

Inoltre, pur apparendo adeguata la specificazione -nell'art. 13- delle modalità con cui debbono essere valutate le "esperienze organizzative, maturate anche al di fuori dell'attività giudiziaria" (art. 6, lettera g), tuttavia per molte specifiche funzioni direttive le esperienze maturate nello svolgimento di incarichi extra-istituzionali si profilano inidonee ad assicurare maggiori attitudini allo svolgimento dell'incarico.

Si avverte poi l'esigenza di una maggiore precisazione del rapporto fra il "peso specifico" da attribuire alla "pluralità di esperienze", nonché persino all'"efficace utilizzo di tecnologie avanzate" (art. 8), e le "esperienze maturate nel lavoro giudiziario, tenuto conto della specificità del settore in cui si colloca il posto da conferire" (art. 15), trattandosi di parametri che si prestano ad una eccessiva discrezionalità.

3. PRODUTTIVITA'.

E' anacronistica l'adozione del criterio della produttività sganciato da quello della QUALITA' del lavoro.

Risultano ricomprese fra gli indicatori anche le c.d. "esperienze maturate nel lavoro giudiziario", intese come "la pluralità di esperienze nei vari settori e materie della giurisdizione; la qualità e l'organizzazione del lavoro giudiziario svolto, i risultati conseguiti in relazione alla gestione degli affari, desumibili anche dall'indice di ricambio e di smaltimento" (v. art. 8 lett. a).



E' dunque enfatizzato il "dato della produttività", senza al contempo alcuna considerazione della "qualità" dei provvedimenti giudiziari (vedasi al riguardo la "Opinione del 24.10.14 n. 17" del Consiglio Giudici Europei, organo Consiglio d'Europa, sulla valutazione del lavoro dei giudici, la qualità della giustizia ed il rispetto dell'indipendenza giudiziaria).

4. DISCIPLINARE.

La previsione inerente al DISCIPLINARE secondo la quale "*Le decisioni adottate dalla Sezione Disciplinare nei confronti degli aspiranti sono comunque oggetto di valutazione*" (art. 37 comma 1), oltre ad essere generica, non è condivisibile se si intende fare riferimento alle decisioni non passate in giudicato, posto che in linea generale ogni rilievo valutativo deve derivare solamente da pronuncia definitiva "di condanna" e non già da un procedimento in corso o da una assoluzione.

5. PARI OPPORTUNITA'.

Come già osservato, difettano nel testo criteri di promozione delle PARI OPPORTUNITÀ.

La necessità di azioni positive volte a riequilibrare la rappresentanza di genere negli incarichi dirigenziali è indicata come una priorità nel nostro ordinamento, che ha dettato norme chiare nel settore della P.A. e nel settore economico (si pensi alla previsione dell'inserimento di donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa): è opportuno che l'organo di autogoverno si faccia carico di tali direttive prevedendo misure dirette ad una equilibrata presenza delle donne in detti incarichi.

In particolare, la previsione tra gli indicatori specifici dell'espletamento di pregresse funzioni semi-direttive o direttive appare fortemente penalizzante per le donne, le quali proprio in coincidenza con il periodo centrale della loro carriera sono esposte al doppio carico di lavoro e non sono in condizioni di cogliere le opportunità di carriera che richiedono trasferimenti incompatibili con gli oneri di cura familiare.

È il meccanismo, ben noto in sociologia, chiamato "dei tornei": in magistratura le carriere sono infatti governate dal meccanismo del "posto vacante", secondo un modello per cui, quando ci sono dei posti liberi da ricoprire, "...viene attivata una sorta di competizione, un torneo appunto, che vede vincitori e vinti. Un certo numero di persone vengono scelte e accedono a questi posti; altre persone vengono escluse. Quando si attiverà la prossima competizione i vincitori del primo torneo avranno acquisito titoli, meriti, competenze, esperienza per poter partecipare e vincere una seconda gara; quelli che sono rimasti fuori dal primo giro facilmente non avranno acquisito nuovi meriti, utili per partecipare al torneo." (A. Luciano, *I profili sociologici dei dati emersi dalla ricerca con riguardo al sistema giuridico italiano*, in *Quaderno CSM*, n.145 del 2005, p. 273).

Dunque, l'attribuzione di un valore specifico alle pregresse esperienze, prevalente sugli indicatori generali, escluderà pesantemente le donne dalla dirigenza, impoverendo in generale il sistema e incrementando quella figura di dirigente oggi ben nota che assicura una limitata presenza negli Uffici, che pure richiederebbero una presenza piena e responsabile.



L'A.D.M.I. - Associazione Donne Magistrato Italiane auspica che il Testo Unico sulla dirigenza non costituisca un'ulteriore occasione mancata per portare il sistema giustizia del nostro Paese agli standard europei di rispetto delle differenze di genere e di promozione ed implementazione delle politiche di pari opportunità, con effetti positivi sulla qualità della giurisdizione e in genere sul servizio "giustizia".

Roma, 7 luglio 2015

Carla Marina Lendaro – Presidente A.D.M.I.