

Il questionario del Consiglio Superiore sulla condizione della donna nella magistratura italiana: spunti di analisi, individuazione delle criticità, tracce di percorsi per l'effettiva eguaglianza di genere

Fabrizio Amato,
presidente del Tribunale di Pistoia



Rezumat:

“Meciul” egalității genurilor în organizarea de ansamblu a sistemului judiciar italian este încă în dispută, din ambele profiluri.

Maternitatea și îngrijirea copilului, familia, în general, reprezintă zona critică în care se află și din care se ramifică o serie de condiții în activitatea profesională și auxiliară a femeilor magistrat: maternitatea, maternitatea multiplă, încredințarea copiilor minori în caz de divorț, îngrijirea adulților împreună cu care locuiesc, toate acestea sunt circumstanțe care influențează imediat alegerea profesiei și afectează în mare măsură pașii următori din carieră.

Totodată, organizarea muncii de birou într-un ritm și după reguli determinate rigid, inflexibile, constituie un alt domeniu critic pentru condiția magistratului italian de sex feminin.

Abstract:

The “Match” of gender equality in the overall organization of the Italian judicial system is still in dispute, in both profiles.

Maternity and child care, family, in general, is the critical area where a number of conditions exist and from which several branches are forming in the professional

and auxiliary work of women magistrates: maternity, motherhood multiple, custody of minor children in case of divorce, caring adults with whom they live, all these are circumstances that influence the choice of profession immediately and greatly affect subsequent steps in the career.

Also, the organization of office work in a determined rhythm and by the rules

1. *Premessa.* L'acquisizione di una composita base di dati ha costituito il primo impegno del gruppo di ricerca sulla condizione della donna-magistrato, concretizzatosi nella stesura di un ventaglio molto particolareggiato di domande. E' apparso, infatti, necessario conoscere sia l'articolazione strutturale della magistratura e la caratterizzazione della professione dei magistrati sia i fattori socio-familiari interagenti con l'attività professionale, giacché gli elementi statistici, che fotografano la magistratura italiana per età, funzioni, territorio, grado della carriera, non consentono di avere un quadro "sociale" della vita professionale, né il punto di vista dei magistrati su una vasta gamma di questioni ed in particolare sulla discriminazione di genere. Specifica attenzione è stata riservata ad alcuni punti-chiave della condizione della magistratura e dei singoli magistrati, ossia all'organizzazione dell'ufficio, alla formazione professionale ed all'accesso agli incarichi di responsabilità, chiedendo nelle valutazioni conclusive la stima dell'incidenza della differenza di genere sulla condizione professionale, sulle potenziali discriminazioni, sulla rappresentanza delle donne negli organi istituzionali.

Dato empirico di partenza, confermato dalle risultanze del questionario,

which are rigid and inflexible, is another critical area for the condition of female Italian magistrate.

Keywords: judicial system, magistracy, work conditions, women judges, professional training, professional associations of the magistracy, extra-professional activities, maternity, motherhood

è stata la presa d'atto dell'inversione di tendenza nella composizione della magistratura, caratterizzata per il passato da un'esclusiva e, successivamente, prevalente presenza maschile (il dato generale evidenzia che nella fascia di età tra i 56 e 65 anni, le donne sono 177, gli uomini 1313; nella fascia di età superiore le magistrato sono 16, gli uomini 682), mentre ormai da diversi anni, vi è equilibrio o prevalenza di donne tra i vincitori del concorso in magistratura. Pertanto, lo squilibrio va sicuramente datato agli anni più risalenti e le previsioni a breve o medio termine prospettano un'ulteriore riduzione della "forbice" uomo-donna nella composizione della magistratura italiana.

2. *Il dato "sensibile" del ruolo familiare della donna.* L'aggregazione dei dati relativi alla situazione extra-professionale dei magistrati, e specificamente quelli riguardanti i dati familiari, ha avuto la finalità di verificare quanto la differenza di genere incida - anche tra i magistrati - sulle questioni concernenti i "ruoli" familiari, rispetto alle diverse età anagrafiche, e quanto ciò possa indurre diversi atteggiamenti verso la professione, l'investimento su di essa, le prospettive di carriera.

Va premesso che, pur nella valutazione generale dei dati concernenti

La tradizionale *doppia presenza* delle donne, concretamente emergente anche nella magistratura italiana, ha l'effetto di condurre alla sistematica condizione di peculiare svantaggio delle donne nei percorsi di carriera, realizzandosi così di fatto una forma tipica di discriminazione indiretta.

tutte le fasce di età, nella considerazione della situazione familiare si è posta maggiore attenzione alle fasce intermedie (41-45; 46-50; 51-55; 56-60 anni) in cui è presente la porzione maggiore dell'intera magistratura italiana e si realizza, seppure in maniera costantemente decrescente, una percentuale di uomini/donne maggiormente comparabile, ad eccezione della fascia 55-60, la quale tuttavia rappresenta quella meglio utilizzabile per quanto riguarda la valutazione dell'accesso alle funzioni superiori, semidirettive (insieme alla fascia precedente 51-55) e direttive.

Fino alla soglia dei quarantacinque anni il confronto numerico uomo-donna all'interno della magistratura si profila equilibrato con il non trascurabile dato della superiore presenza femminile fino alla fascia 41-45 (847 magistrato rispetto a 833 uomini), sebbene il "campione" esaminato⁵⁶ veda una leggerissima prevalenza di risposte maschili (246 contro 238). Oltre le citate fasce, coerente con l'accesso posticipato delle donne nel 1965, si registra un decremento della presenza femminile. Molto minore è infatti la

presenza femminile nel campione nelle fasce di età maggiormente interessate agli incarichi semidirettivi e direttivi (51-55; 56-60): 76 contro 165 nella prima e solo 28 donne contro 138 uomini nella successiva: oltre il 70% dei magistrati potenzialmente abilitati alla domanda per incarichi decisionali sono maschi (su 407 rispondenti solo 102 magistrato).

Una tendenziale maggiore predisposizione delle magistrato giovani (25-40enni) a rispondere al questionario, rispetto a quelle con età da 41 anni in su (30,1% di risposte sul totale di potenziali rispondenti rispetto al 27,1%), sembra confermare l'espressione verosimile di una diffusa consapevolezza di genere, anche se non "qualificata", e di maggiore attenzione (o minore disincanto?) alle relative problematiche.

Nessuna sorpresa dalla conferma del dato empirico, riferibile alla generalità della popolazione, circa l'assoluta preferenza, in caso di separazione, per l'affidamento dei figli alla donna: su 102 magistrato uomini, separati o divorziati, vivono da soli con i figli soltanto 31 (in cui verosimilmente sono da comprendere anche alcuni dei 19 vedovi), mentre su 85 donne separate e divorziate e 10 vedove ben 88 (il 92,6%) vivono da sole con i figli. Appare significativo anche il dato secondo cui 328 uomini hanno figli non conviventi, a fronte dell'esiguo numero di 28 donne che dichiarano la stessa condizione, restando, pertanto, confermato che le modalità dell'attività di lavoro incidono poco o nulla sugli oneri costituiti dalle "cure familiari", che maggiormente

⁵⁶ Complessivamente hanno risposto al questionario, predisposto dal gruppo di lavoro,

2473 su circa 8500 magistrato in servizio nell'autunno 2004.

incombono sulle donne, anche in ragione del prevalere del dato di convivenza delle stesse con i figli.

Sul punto non sembra avere alcuna influenza, nella ripartizione delle attività familiari ricadenti in prevalenza sulla donna, la non irrilevante presenza nella magistratura italiana di endogamia, risultante dalle risposte alla domanda circa il “lavoro del coniuge”, cioè della coppia formata da magistrati (120f. hanno il marito magistrato e 135m. hanno la moglie magistrato). Infatti, per molti versi sconcertante si mostra l’analisi delle risposte relative alle domande su chi segua l’attività scolastica dei figli, su chi abbia cura ed assistenza di familiari (conviventi o non), su chi si occupi dell’accompagnamento dei familiari a visite mediche o pratiche varie. Risulta indiscutibile il maggiore impegno richiesto alla donna-magistrato dalla famiglia, anche quando questa “invecchia”, ossia presumibilmente nel periodo della maturazione dell’anzianità per aspirare ad incarichi di responsabilità. I dati raccolti, inoltre, danno anche conto della diversa percezione dello stato delle cose tra donne e uomini se è vero che solo 189 magistrato (su 526: il 35,9%), esprimono l’opinione che entrambi i genitori si occupino dell’attività scolastica dei figli, mentre ciò si realizza per 561m. su 901 (62,2%).

Per concludere su questo aspetto non è irrilevante notare – estrapolandosi così una “migliore” condizione dell’uomo magistrato rispetto alle colleghe, con le conseguenze riguardo all’impegno paraprofessionale ed alle possibilità di “carriera”- che soltanto 22 magistrato su 645 risposte (3,4%) hanno un *partner* con lavoro *part-time* (astrattamente con più tempo dedica-

bile ai lavori di cura), mentre ciò avviene in 153 casi (su 867 risposte: 17,6%) per gli uomini.

3. *La conferma dell’originario nodo critico: la maternità.* L’esame dei dati sull’età dei figli ed il periodo della carriera nel quale i figli sono nati costituisce ulteriore parametro di valutazione, da cui emerge in maniera solare il *nodo critico* rappresentato dalla maternità, prevalente onere familiare e domestico delle donne (di tutte le donne, peraltro, non soltanto delle magistrato), determinandole alla scelta preventiva di una limitazione della procreazione: infatti, per il numero di figli oltre il secondo, in assoluto realizzato in termini ridotti rispetto alla presenza di uno o due figli, è nettissima la percentuale a favore del magistrato maschio: 210 su 276 rispondenti in totale per il terzo figlio; 35 su 43 per il quarto; 9 su 9 per il quinto.

La quasi totalità dei figli è generata entro i cinque anni dall’inizio della carriera (dato certamente congruente anche con l’età fertile della donna e le aspettative genitoriali di ambo i *partners*). Inoltre, dalla valutazione dell’età media di un genitore che ha figli tra i quindici e i venti anni, o anche oltre, si desume che la donna-magistrato (all’incirca 50enne) abbia maturato in tale caso la potenziale anzianità per gli incarichi semidirettivi o direttivi, e che, dunque, il prevalere della convivenza della stessa donna con i figli costituisca fattore di significativa incidenza negativa nelle scelte professionali.

Un secondo nodo critico, rilevabile anch’esso in generale per le donne che lavorano, va rinvenuto nella maternità “plurale”. Ed è agevole desumere che la criticità in questione non si arresti agli stadi iniziali della “carriera”, ma rifletta

i suoi effetti anche negli anni successivi, in particolare riguardo alle scelte di collocazione professionale.

Una terza area di criticità, e non poteva essere diversamente, si rivela anche dalla sottoposizione generalizzata della donna-magistrato (nonostante la specificità del lavoro e della flessibilità di esso) al lavoro di "cura" comunemente inteso. Infatti, dalle risposte relative emergono dati sorprendenti, che non richiedono commenti: 952 su 1217 (78,2%) uomini contro 232 donne su 625 (37%) hanno risposto che nessuna conseguenza in termini di impegno è loro derivata dal matrimonio, dalla convivenza o dai figli, mentre, quanto a lunghe interruzioni del lavoro presso l'ufficio di assegnazione, soltanto 2 (su 1271) uomini contro 31 (su 625) donne dichiarano tale disagio. Lo stesso quesito riferito al coniuge-*partner* ha evidenziato che 380f. (su 596: il 63,7%) dichiarano che dal matrimonio-convivenza o dai figli non sia derivata al *partner* alcuna conseguenza, e soltanto 10 (1,67%) riferiscono a tale causa lunghe interruzioni dal lavoro del proprio compagno. Per contro il maggiore impegno delle donne non emerge nella stessa misura dalle risposte maschili, in cui gli uomini ritengono di essere compartecipi anche nei lavori di cura. Nell'ottica di uomini che ritengono di assumersi non marginalmente impegni domestici, è conseguente valutare equivalenti tra generi le possibilità di coltivare le proprie ambizioni e raggiungerle; possibilità, tuttavia, non condivisa da donne che avvertono il peso prevalente del lavoro di cura. I dati raccolti dimostrano che, allorché si avvicinano ad età in cui è possibile per anzianità ed esperienza ambire a mutamenti professionali, le donne

cominciano a constatare la presenza di ostacoli all'accesso a posizioni professionali più ambite, il c.d. "tetto di cristallo".

La questione della maternità si lega chiaramente anche all'indagine condotta sulla effettiva applicazione negli uffici della specifica regolamentazione del C.S.M. in materia, costituita dalla Circolare 10 aprile 1996, n. 160, modificata dalla Circolare 6 marzo 1998, n. 5257. Alla domanda hanno risposto 663f. e 1157m.: il 74,2% (1351) ha dato risposta negativa, segno della scarsa applicazione della disciplina; hanno dato risposta positiva 142f. e 327m., dando conferma dell'oggettiva esistenza del problema. Alla successiva domanda, volta a sapere se l'intervistato avesse personalmente chiesto di avvalersi della circolare, hanno risposto 685 donne, di cui solo 64, meno del 10%, hanno dato risposta positiva. Anche 6m. su 1221 rispondenti hanno dichiarato di aver chiesto di avvalersi della regolamentazione del C.S.M. L'esiguo numero di uomini si spiega con l'impostazione della Circolare ed ovviamente con il riscontrato persistente tradizionale riparto dei ruoli tra i generi. Sulle ragioni della mancata richiesta di applicazione della Circolare hanno risposto 532f. e 1023m. La risposta prevalente per entrambi è stata relativa alla volontà di non pregiudicare l'organizzazione del lavoro (187 donne, pari al 35% delle rispondenti, e 272m.: 37%), seguita dalla volontà di evitare polemiche in ufficio (58f. e 26m.), dall'esigenza di non danneggiare i colleghi (53f. e 40m.) e dal timore di un parere negativo del capo ufficio (9 donne ed 1 uomo): espressione quest'ultima dell'esistenza di rapporti gerarchici con i dirigenti tali da far

rinunciare all'esercizio di un diritto garantito.

4. *I riflessi concreti: l'organizzazione del lavoro.* La coordinata *tempo di lavoro* dalla valutazione complessiva delle risposte fornite in tema di organizzazione del lavoro non evidenzia sostanziali differenze dovute al genere. Anche se i "costi" dell'impegno lavorativo per le donne e gli uomini in magistratura non sono paragonabili, atteso il maggior contributo che le prime garantiscono alla vita familiare⁵⁷, la distribuzione del tempo-lavoro non mostra diversità tra uomini e donne. Si rinviene sostanziale uniformità tra i due generi nel numero di ore-lavoro quotidiane e dei giorni lavorativi per settimana ed anche nel mettere a profitto le possibilità di lavorare nelle differenti fasi della giornata (mattino, pomeriggio, sera) e nei differenti contesti ambientali (casa, ufficio). Questi dati richiedono, pertanto, valutazioni e indicazioni specifiche circa l'organizzazione del lavoro degli uffici da parte dei dirigenti (tradizionalmente appartenenti al genere maschile, com'è noto e dimostrato dai dati generali) al fine di tener conto di quanto l'assenza di diversificazioni di genere nell'organizzazione generale del tempo di lavoro comporti potenziali discriminazioni delle donne, anche nella prospettiva di sviluppo della loro carriera professionale.

La coordinata spaziale, riferita al *luogo* dell'attività lavorativa, conferma, d'altro canto, che l'oggettiva (e per certi

versi indispensabile) flessibilità che caratterizza l'organizzazione del lavoro del magistrato non è sinonimo di inoperosità⁵⁸. Il lavoro serale presso l'abitazione non è una caratteristica solo maschile: lo svolge il 37% del campione femminile ed il 63% dei maschi. Insomma, uomini e donne lavorano equamente (con differenze minime) il mattino ed il pomeriggio, a casa come in ufficio. Peraltro, la teorica possibilità di utilizzare l'ambiente domestico per l'espletamento di attività lavorativa appare sfruttata più dagli uomini che dalle donne: è questa l'unica verificata "differenza" tra i generi e conferma l'esistenza, seppure molto marginale, di "privilegi" a vantaggio del genere maschile. Infatti, le donne non sfruttano l'opportunità di trattenersi a casa per lo svolgimento di compiti lavorativi, combinando necessità domestiche con l'attività di lavoro: il campione è particolarmente limitato (3,7% del totale delle risposte), tuttavia 74m. hanno ammesso di trattenersi a casa il mattino per lavorare rispetto a 17f.

5. *Segue: la formazione professionale.* Rilievo peculiare è stato dato nell'indagine e nelle analisi condotte ai temi della formazione professionale e come questa interagisca con la differenza di genere nella composizione della magistratura.

Sul punto è già di per sé indicativo il mero dato della esigua presenza femminile nelle strutture istituzionali della formazione: nel Comitato

⁵⁷ Come si è visto ai §§ 2 e 3.

⁵⁸ Colpisce, in ogni caso, come una percentuale davvero ragguardevole dei rispondenti (oltre il 75%) prosegua talvolta la

propria attività lavorativa anche in orario serale, a dimostrazione di quanto poco magistrato e magistrati italiani s'identifichino con la figura del funzionario-burocrate.

scientifico del C.S.M. le donne sono 4 su 20 (tutte nella componente magistrati), mentre tra i referenti distrettuali per la formazione in sede decentrata, su un totale di 62 formatori solo 17 sono donne (27,4%). Un leggero aumento si rinviene solo riguardo alla formazione degli uditori, forse – si può ironizzare sul punto - perché tale ruolo ricalca maggiormente la tradizionale funzione di “allevamento”, da sempre riservata al sesso femminile: in tali casi, infatti, il rapporto varia da un terzo alla metà delle presenze.

Anche riguardo alla partecipazione come discente alla formazione periodica, ma non obbligatoria (che ha ripercussioni non marginali su tutta la futura “carriera” e sulla scelta di “plurali” esperienze nei diversi “mestieri” di giudice), è evidente la ridotta richiesta di frequenza ai corsi annuali da parte delle magistrature.

L'esito della indagine evidenzia come le esigenze familiari abbiano un peso non indifferente: 95 donne su 261 (36,4%) hanno segnalato questo problema rispetto a 48m. su 339 (14,1%). L'esigenza familiare limita l'adesione agli incontri di studio della magistratura nella stessa misura dell'impegno professionale, a differenza degli uomini, per i quali la principale e rilevante condizione ostativa alla partecipazione agli incontri è rappresentata dagli impegni di lavoro (194 risposte su 339: 57,2%).

Dunque, la pluralità dei compiti svolti dalla donna resta ancora il “perno” della struttura familiare e la coniugazione di questo carico di responsabilità con il lavoro rappresenta, anche in una professione dotata di ampi margini di autonomia e flessibilità e dalle connotazioni spiccatamente intellettuali, un serio

ostacolo alla completa e qualificata realizzazione professionale.

Diverso il quadro emergente rispetto al collegato ma distinto tema dell'aggiornamento professionale. Questo è lasciato esclusivamente all'interesse ed alla capacità selettiva del singolo e, dunque, pregnante si mostra il dato relativo al tempo dedicato a tale complementare attività: quasi il 40% delle magistrature rispondenti vi dedica da 4 a 6 ore settimanali; lo scarto tra generi si registra progressivamente a mano a mano che aumenta il tempo dedicato all'aggiornamento e diviene consistente tra coloro che dedicano all'aggiornamento un tempo superiore alle 10 ore settimanali: 349f. su 886 (39,4%) vi dedicano circa 3 ore rispetto a 394m. su 1520 (25,9%); 131f. (14,8%) dedicano all'aggiornamento da 7 a 10 ore rispetto a 369m. (24,3%); solo 34f. (3,9%) per oltre 10 ore rispetto a 229m. (15%). Anche questi dati complessivi vanno verosimilmente rapportati alla tematica del lavoro di cura ed ai connessi problemi e, dunque, le questioni concernenti in generale la formazione costituiscono senza dubbio una criticità su cui riflettere ed intervenire.

Notevole significato, infatti, assume la risposta complessiva alla domanda relativa alla partecipazione a momenti formativi e culturali “esterni” alla magistratura: essa mette in risalto una partecipazione femminile addirittura superiore a quella maschile, espressione indiscutibile di un “desiderio” di acquisizione di professionalità che si realizza tanto se il convegno o il seminario si svolgano nel luogo di residenza, quanto altrove. L'affermata partecipazione ai convegni *in loco* è molto alta per la componente femminile

(749 donne: 82,12%), superiore a quella degli uomini (1.263 su 1.561: 80,9% degli interpellati); anche per convegni e seminari in luogo diverso dalla residenza sempre elevato emerge l'interesse femminile (703: 77,1%) a fronte di una partecipazione leggermente inferiore per gli uomini (1186: 75,97%).

Tuttavia, a questa disponibilità ad approfondire e migliorare la propria cultura professionale non corrisponde un'adeguata presenza di relatori donne, sicuramente scarsa, come dimostrato anche dall'esito del recente interpellato per raccogliere la disponibilità dei magistrati ad essere nominati relatori nei corsi di formazione: su circa 400 magistrati che hanno aderito 79 sono donne (sul totale generale di 3472 magistrati); tra queste, soltanto 2 o 3 mai hanno partecipato ad attività di formazione o ad altri incarichi e messo a disposizione dei colleghi la loro esperienza. I risultati del questionario relativi alla disponibilità per incarichi di docente confermano questa situazione: infatti, su 958 risposte positive, solo 241 sono di donne rispetto a 717m. In conclusione sull'argomento va rilevato anche che le "ragioni familiari" giocano un ruolo rilevante nell'*auto-limitazione* della donna, dal momento che 158 su 641 (24,6%) sottolineano questo fatto rispetto a 49m. su 809 (6%). Un peso significativo è riconosciuto da donne (281) e uomini (483) agli impegni di lavoro, che condizionano in modo comunque diverso la disponibilità.

Dunque, al significativo interesse delle donne a partecipare al progetto di formazione professionale, corrisponde la palese disparità tra generi quando la partecipazione implica l'espletamento di un ruolo attivo.

L'individuazione delle cause dell'esclusione delle magistrato dal ruolo di formatore richiama in via principale la permanente maggiore sensibilità delle donne ai problemi familiari: è chiaro, inoltre, che il conferimento di incarichi è correlato a specifici requisiti (titoli, pubblicazioni, esperienze dirette sul campo) e che questi requisiti sono patrimonio più degli uomini che delle donne, limitate dal ruolo familiare tradizionalmente loro assegnato. Elemento non trascurabile è rappresentato anche dalla composizione degli organismi di selezione dei magistrati, cui assegnare incarichi di insegnamento nella formazione centrale e decentrata, appannaggio quasi esclusivo degli uomini.

Non è estraneo al tema della formazione, come paradigma della *percezione del ruolo* professionale, un aspetto particolare esaminato dal questionario e concernente il diverso approccio alla professione, ovvero le differenti ragioni tra uomini e donne concorrenti nella scelta di entrare in magistratura. Le donne sono state spinte maggiormente dalla indipendenza e dal desiderio di rendere un servizio alla collettività e d'intervenire sulla realtà sociale; gli uomini dalla indipendenza, dal desiderio di rendere un servizio alla collettività e intervenire sulla realtà sociale, ma anche dalla maggiore responsabilità dell'attività. Un'ulteriore differenza si osserva nell'indicazione - quale fattore di scelta all'ingresso in magistratura - della sicurezza della carriera, oggetto di chiaro interesse per gli uomini. Infatti, la risposta "nessuna importanza" a tale motivazione è quella che ha il maggior peso per le magistrato: il prestigio funzionale motiva decisamente gli uomini alla carriera in magistratura, per

costoro la risposta “nessuna importanza” è la meno “gettonata”, mentre per le donne – che pure annettono una certa importanza al prestigio delle funzioni – si colloca al secondo posto.

6. *Segue: la (in)disponibilità al cambiamento, mutamento d'ufficio o funzione e incarichi di responsabilità.* Nell'ambito di un'analisi di genere della magistratura italiana un ruolo rilevante deve essere riconosciuto anche alla differente disponibilità delle magistrate, rispetto ai colleghi, ai mutamenti d'ufficio e di funzione. Infatti, è vero che le motivazioni che spingono a non cambiare ufficio o funzione si concentrano indifferentemente per maschi e femmine nella piena soddisfazione delle funzioni svolte. Tuttavia, a fronte di un minore interesse degli uomini per altre funzioni professionali (44%*m.* contro 28,3%*f.*), le donne a tale ragione aggiungono, con percentuali più alte rispetto all'altro genere, le difficoltà ad affrontare un mutamento di funzioni e l'incompatibilità di funzioni diverse con l'impegno familiare, dimostrando - anche sotto questo profilo - la loro naturale attenzione ai carichi familiari o alle situazioni personali.

Anche i fattori presenti nella scelta di cambiare ufficio o funzione si differenziano tra i generi. Le donne sono spinte dal desiderio di trarre maggiori soddisfazioni dal lavoro (34,1%), di avvicinarsi alla famiglia (30,4%) e di realizzare maggiori esperienze professionali (17,6%); gli uomini sono spinti principalmente dal desiderio di trarre maggiori soddisfazioni dal proprio lavoro (45,2%), e da quello di realizzare maggiori esperienze professionali (24,8%). In definitiva la scelta di esercitare funzioni diverse è condivisa dal 40% dei

magistrati del campione, di cui il 32%*f.* e il 68%*m.* Il 36% delle donne rispondenti, contro il 42%, farebbe domanda per esercitare una funzione diversa sebbene possa comportare cambiamenti organizzativi e di sede. E', dunque, possibile dedurre la maggiore staticità delle donne.

In secondo luogo, la disponibilità a ricoprire incarichi direttivi o semidirettivi è condivisa dal 69% dei magistrati, di cui il 30%*f.* ed il 70%*m.* Tra le magistrature del campione sono interessate a ricoprire incarichi direttivi o semidirettivi il 57,9%, mentre il 20,7% non lo è per nulla ed il 22,4% non sa: significativa la differenza percentuale con i colleghi maschi, il cui 74,7% è interessato a ricoprire incarichi direttivi o semidirettivi, solo il 12,9% per nulla, mentre il 12,4% non sa. Se ne ha conferma nel dato secondo cui ha presentato domanda per incarichi direttivi il 42,85% del totale e solo l'11,25% è donna.

Appare, inoltre, utile porre l'attenzione su di un dato, in sé trascurabile, ma che, letto in combinazione con le altre risultanze, illumina in modo particolare l'analisi circa la “carriera oggettivamente possibile” per molta parte delle magistrate in possesso di una anzianità di servizio già ragguardevole. Il riscontro viene fatto in relazione alla presenza di uomini e donne negli organici delle Corti di Appello, dove è noto che il lavoro è certamente meno pressante e meglio organizzabile dell'attività di primo grado. Proprio nelle fasce “sensibili” si hanno questi risultati assoluti: delle 266 donne tra i 51 e 55 anni d'età ben 101, ovvero il 37,9%, occupa posti di consigliere di corte territoriale, mentre nella medesima fascia il rapporto per gli uomini è solo del 29% (173 su 594); nella fascia 56-60 32 donne su 91

(35,1%) svolgono le funzioni di consigliere di corte di secondo grado, mentre sono 132 su 534 totali (il 24,7%) i magistrati uomini. E' legittimo ricavarne che il primo (e forse, per molte, anche unico) momento di "valorizzazione" professionale delle magistrature s'indirizza in misura sensibilmente maggiore rispetto agli uomini al passaggio in secondo grado piuttosto che verso ruoli direttivi o semidirettivi, che, nella medesima fascia 51-60, sono in complesso ricoperti allo stato da 31 donne su 357 componenti la fascia (8,6%) rispetto a 225 uomini su 1128 (19,9%)⁵⁹.

La questione non muta in maniera rilevante per gli incarichi semidirettivi (ossia i posti di presidente di sezione in primo ed in secondo grado e di cd. aggiunto presso gli uffici di Procura). Ha presentato domanda per ricoprire tali ruoli il 44,4% dei rispondenti, il 15% sono donne. Le magistrature che hanno presentato domanda sono il 26,8% del totale delle donne rispondenti rispetto al 50,25% del totale degli uomini. Dunque, non hanno presentato domanda quasi i 3/4 (73,2%) delle magistrature del campione, mentre tra gli uomini meno della metà⁶⁰.

Peraltro, la percentuale sensibilmente inferiore di magistrature che ambiscono ad incarichi di responsabilità dipende sia dalla minore presenza quantitativa di esse nelle fasce di età in cui è maggiormente

pronosticabile la conclusione positiva della scelta, sia dalla tipologia del campione in cui percentualmente si ritrovano più magistrature di età più giovane.

L'inconveniente principale, ampiamente condiviso (55% delle risposte), delle funzioni di responsabilità è rinvenuto nella preponderanza del lavoro amministrativo sull'attività giurisdizionale, quindi nella gestione del personale (20%) e nella difficoltà ad organizzare l'ufficio (12%), mentre si mostra interessante il dato relativo alla tematica del rapporto con i colleghi. Rispetto alle funzioni direttive e semidirettive il rapporto con i colleghi risulta l'ultimo degli inconvenienti principali per entrambi i generi. Invece non è più l'ultima tra le preoccupazioni secondarie: su sei opzioni è al quinto posto per gli uomini ed al quarto per le donne. Questo dato consente di ricostruire la potenziale maggiore sensibilità delle donne al consenso/dissenso dei colleghi all'esercizio del potere dirigenziale e, dunque, la scelta conseguente per un approccio maggiormente dialogico e collaborativo; aspetto che invece preoccupa di meno, se non per nulla, i maschi che aspirano alla funzione direttiva o semidirettiva.

Peraltro, rilevante fattore incidente sulla scarsa propensione delle donne a presentare domande per il conferimento degli incarichi direttivi va

⁵⁹ La scelta di non presentare domanda per incarichi di responsabilità viene dal campione, peraltro, attribuita, senza distinzione tra generi, a presunta carenza di anzianità e/o titoli (43,2%), a soddisfazione nelle funzioni svolte (15,5%), a mancanza di interesse nell'esercizio di altre funzioni (11,7%).

⁶⁰ Anche in questo caso la scelta di non presentare domanda viene attribuita, senza distinzione tra generi, a ritenuta mancanza di anzianità e/o titoli (36%), a soddisfazione nelle funzioni svolte (22%), al fatto di credere che sarebbero stati scelti altri magistrati (12,4%), a mancanza d'interesse nell'esercizio di funzioni dirigenziali (11,4%).

certamente rinvenuto nel meccanismo della cd. "fascia di anzianità", con cui sono selezionati gli aspiranti ai sensi della Circolare n. 13531 del 1996 del C.S.M., secondo la quale sono presi in esame per l'incarico, in primo luogo, i magistrati ricompresi nella fascia di anzianità di 4 anni (nella qualifica occorrente per la funzione da ricoprire), fissata, a partire dall'alto, con riguardo all'aspirante con maggiore anzianità: tra questi viene effettuata la comparazione per merito ed attitudini e nella valutazione comparativa il magistrato più anziano prevarrà a parità di requisiti attitudinali e di merito. Il superamento del divario di oltre quattro anni (e quindi il conferimento dell'incarico ad un magistrato "fuori fascia") è determinato solo in caso d'inadeguatezza di specifiche attitudini o di elementi negativi nei candidati più anziani ovvero di doti attitudinali e di merito di spiccato rilievo nel candidato meno anziano. Questo meccanismo, nell'attuale composizione dell'ordine giudiziario, penalizza in ogni caso il personale femminile complessivamente più giovane.

Sotto questo profilo si riproduce analogo *gap* per l'accesso alle funzioni di legittimità: nel campione esaminato dichiarano di avere presentato domanda per la Corte di Cassazione il 20,8% dei rispondenti, ma di questi solo il 17,4% appartiene al genere femminile. Le magistrature hanno minore propensione a presentare domanda (14%f. rispetto a 23%m.) e le ragioni vanno ricercate nel mancato possesso di anzianità e/o titoli sufficienti (53,8%f. e 30,6%m.), nella soddisfazione delle funzioni svolte (18,9%f. e 41,6%m.), nei cambiamenti organizzativi che tale scelta comporta (9,7%f. e 8,6%m.).

7. La partecipazione delle donne agli organismi istituzionali ed associativi della magistratura. Cruciale filone di ricerca ed analisi della condizione femminile in magistratura è rappresentato dalla presenza delle magistrature negli organismi istituzionali (C.S.M. e Consigli giudiziari) ed associativi (A.N.M.), ossia dalla partecipazione del personale femminile da un lato alla gestione dell'autogoverno e dall'altro allo sviluppo della "vita" politico-culturale della magistratura italiana.

Da questo punto di vista si può ragionevolmente partire dalla considerazione di essere tali organismi nati "al maschile", certamente conformati alle esigenze maschili, riguardo a funzionamento ed a modalità di accesso. Quest'impostazione originaria ha condizionato l'organizzazione e l'agire di essi, con un forte disincentivo di fatto per la presenza delle donne con particolare riferimento alle istanze "centrali". Sono, inoltre, "tradizionali" la più forte aspirazione maschile all'accesso e la gestione delle attività attraverso tempi dilatati e scarsamente prevedibili.

Riguardo all'ingresso delle donne in magistratura, siamo in una fase (nel 2004 le donne in magistratura sono 3598, il 38% del totale) nella quale sul piano oggettivo non sembra esservi ostacoli per una presenza delle magistrature negli organi rappresentativi pari o almeno più coerente alla loro presenza nel corpo giudiziario, senza tuttavia alcun connesso aumento di tale presenza che, anzi, rispetto al volgere del secolo appare addirittura declinante. Se così è, le difficoltà, cui imputare l'irrisoria partecipazione

femminile di vertice⁶¹, si mostrano prevalentemente di tipo “soggettivo”: con riferimento, sul piano personale, a remore o difficoltà “familiari” che scoraggiano le donne dall’impegno rappresentativo, e, su quello generale, ai pregiudizi, provenienti per diversi aspetti dagli uomini e dalle stesse donne, nei confronti delle magistrature disponibili a tale impegno.

Al riguardo è utile l’analisi circa le “ragioni” della non-candidatura. La percentuale più alta delle risposte, sia maschili sia femminili, infatti, l’attribuisce alla incompatibilità con il carico di lavoro (184f. su 517, il 35,6%, e 277m. su 762, il 36,3%), ma è interessante notare il numero particolarmente rilevante di risposte negative delle donne con figli conviventi che hanno rifiutato di candidarsi (70 su 99 a fronte del 61,7% di uomini nella medesima condizione: 108 su 175). Tuttavia, in misura molto più rilevante per le donne (106f. e 48m.) risulta l’incompatibilità con l’organizzazione della vita familiare. Le risposte sono all’evidenza riferite soprattutto alla candidatura per i Consigli giudiziari e gli organismi associativi, per i quali l’esonero dall’attività giudiziaria non è previsto o è solo parziale e facoltativo, diversamente da quanto avviene per l’elezione al C.S.M., all’esito della quale si viene posti “fuori ruolo”. La risposta concernente la non-candidatura per carenza d’interesse all’esercizio di funzioni non giurisdizionali è altrettanto interessante: le donne, infatti, danno conto di potenziale maggiore disponibilità percentuale rispetto ai maschi (135f. su 517, pari al 26,1%, rispetto a

265m. su 762, pari al 34,5%) a svolgere attività di altro tipo, senza che questa predisposizione trovi canali di concreta realizzabilità. Anche la motivazione negativa, attinente alla convinzione di non possedere le qualità necessarie al ruolo rappresentativo (33f. e 42m.), dimostra che anche per le donne l’“autoesclusione” risulta decisamente marginale. Da tali dati può correttamente desumersi, da un lato, il preciso interesse femminile per l’adeguata rappresentanza democratica, ritenuta anzi valore fondamentale, e, dall’altro, motivazioni del rifiuto a candidarsi collegate alle modalità di svolgimento dei compiti di rappresentanza non del tutto compatibili con l’attività giurisdizionale e le esigenze familiari.

8. *La differente percezione “soggettiva” tra uomini e donne della questione di genere nella magistratura italiana.* Nell’ultima parte del questionario si sono cercate risposte che palesassero la percezione soggettiva del campione sulla questione della *condizione di genere* e sull’esistenza o meno nella magistratura italiana di un’equivalenza di opportunità tra donne e uomini. Il primo spunto ha sollecitato la manifestazione della percezione di equivalenza, parità o inferiorità, a parità di anzianità, delle opportunità, per una donna-magistrato, di raggiungere una posizione professionale ambita rispetto a quelle di un collega maschio. Hanno risposto a questa domanda 2.428 magistrati, ovvero quasi l’intero campione, 897f. e 1.518m. Ebbene, 896 magistrati (36,9%) hanno ritenuto che le opportunità per una donna di

⁶¹ Sul piano associativo negli anni sul totale complessivo di 111 eletti al Comitato direttivo centrale solo quindici sono le donne, mentre in

oltre 40 anni dall’istituzione del C.S.M. soltanto cinque sono state le magistrature elette.

raggiungere una posizione professionale “ambita” siano inferiori a quelle dei colleghi maschi; 1.493 (61,49%) le hanno ritenute equivalenti e solo 39 magistrati, tutti uomini (1,61% del totale), le hanno ritenute addirittura superiori.

Il dato di maggiore importanza è rappresentato dalle 591 donne su 897 (65,88%) che ritengono di avere minori possibilità di raggiungere una posizione professionale ambita. Tra i maschi il rapporto è sensibilmente inferiore: 304 su 1.518 (20%). Nessuna donna ha ritenuto superiori le proprie opportunità. Dunque, è lecito affermare che tra le magistrato sia la forte percezione dell’esistenza di ostacoli alla realizzazione delle proprie aspirazioni nei settori ambiti della magistratura. Sono comunque oltre 1/3 del totale, 306 su 897 (34,1%), quelle che ritengono invece che le possibilità siano equivalenti. Macroscopica tuttavia la differenza con la percezione maschile: 1.177m. su 1.518 (77,53%) stimano esistere opportunità equivalenti.

Tale divergenza nelle risposte tra uomini e donne costituisce in ogni caso indice sicuro della sussistenza in proposito di una questione di genere.

La rilevazione di questo stato di cose è confermato da quanto si ricava dalla risposta concernente la percezione della condizione professionale della donna-magistrato, fornita da 2.437 magistrati, di cui 899f. e 1.538m. Infatti, 551f. su 899 (61,28%) pensano che essa sia resa più difficile dal fatto di essere donna: dunque 348 (38,7%) ritengono di no. Il leggero scarto percentuale rispetto al dato della

percezione della minore opportunità di raggiungere una posizione professionale ambita (oltre il 65% delle magistrato ne è convinta) molto probabilmente dipende dal fatto che il riferimento alla condizione professionale è criterio più generale e sostanzialmente neutro. I dati emergenti, tuttavia, confermano che le donne-magistrato percepiscono in maniera rilevante l’esistenza di *difficoltà di genere* anche nell’ordinario lavoro quotidiano e non soltanto nell’approccio con posizioni professionali più elevate ed ambite.

Diviene allora di estremo rilievo l’analisi – comparata tra generi – della risposta al quesito circa le “ragioni” delle difficoltà incontrate per la piena parità di opportunità; essa è stata resa da 630 donne e da 599 maschi, per un totale di 1229 che hanno ritenuto che l’essere donna renda più difficile la professione del magistrato: i rispondenti rappresentano poco più della metà di coloro (2.437) che hanno risposto al questionario. Dunque, secondo il monitoraggio eseguito, il 50% dei magistrati italiani afferma che per le colleghe sia più difficile rispetto all’uomo la piena affermazione professionale. La cosa è particolarmente significativa se si considera che 480f. su 630 (76,19%) hanno attribuito la causa della difficoltà alla “conciliazione” tra responsabilità professionali e familiari⁶²: è, dunque, questo un *nodo critico* che inevitabilmente ritorna e rafforza la sua massiccia presenza anche in un mondo professionale giudicabile dall’esterno immune.

⁶² Anche tra gli uomini la consapevolezza che le donne siano portatrici di difficoltà specifiche nella “conciliazione” è molto elevata, sebbene

leggermente inferiore a quella delle donne (492 su 599: 70,45%).

Tra le altre cause indicate va segnalata anche l'indisponibilità a cambiare sede e funzioni (60f. su 630: 9,52%). Questo dato va collegato con quanto emerso in tema di mobilità, posto che non si parla solo di cambiamento di sede, chiaro aspetto di fatto di difficoltà di conciliazione lavoro-famiglia, ma anche di cambiamento di funzioni.

Una conclusiva considerazione sull'argomento attiene alla confermata importanza di avviare una seria riflessione sui modelli culturali sottesi all'organizzazione del lavoro che, tradizionalmente, risentono di un modo di pensare ed agire tipicamente maschile: l'organizzazione del lavoro è determinante nelle scelte della carriera, che appaiono "libere", ma sono fortemente condizionate anche da tali fattori. Per questo motivo, al di là di una questione femminile in termini di rappresentatività, la tematica delle pari opportunità in magistratura va ripensata anche nell'obiettivo della migliore gestione delle risorse umane e della valorizzazione del ruolo e della specificità delle donne ai fini del buon funzionamento della giurisdizione.

9. *Segue: dell'esistenza di discriminazioni di genere.* Altro dato di rilievo riguarda l'emergere di una precisa percezione dell'esistenza di discriminazioni contro le donne, da parte delle stesse donne e non degli uomini. Infatti, 60 magistrato su 630 (9,84%) attribuiscono alle discriminazioni la causa della difficoltà nella condizione professionale. Tra gli uomini il dato è assai inferiore (2,17%). La percezione di difficoltà nella condizione professionale indica una situazione organizzativa e gestionale nella quale la discriminazione non può più essere

considerata solo una deviazione eccezionale, bensì si palesa esperienza del vissuto quotidiano di una rilevante percentuale delle magistrato. Una prospettiva di questo tipo implica a tutti i livelli specifiche politiche e la predisposizione di azioni positive contro le discriminazioni.

E' indiscutibile che proprio l'organizzazione dell'ufficio risulta la fonte primaria della discriminazione in relazione alle coordinate spazio-temporali: la conferma viene dall'affermazione di ciò da parte di 112f. su 898 (12,47%): dunque, un'ampia quota di donne, pur non considerando la discriminazione come condizione di difficoltà di carattere generale della propria condizione professionale, ha riscontrato l'esistenza di discriminazioni, non necessariamente nei propri confronti. Va, tuttavia, osservato che difficilmente atteggiamenti e condotte di discriminazione (ed in generale la mancanza di sensibilità verso il principio di non-discriminazione) danno luogo a discriminazioni soltanto occasionali ed individuali, come dimostra l'esperienza pluriennale del Comitato Pari Opportunità presso il C.S.M. Una di queste modalità è rappresentata dalla più frequente assegnazione di casi di rilievo ai magistrato maschi, che permette agli uomini di mettersi maggiormente in luce e fare apprezzare le proprie qualità, diversamente da quanto è possibile con casi *routinari*. Peraltro, va obiettivamente rilevato che l'ampia maggioranza delle magistrato (786 su 898) non avverte, né ha riferito l'esistenza di fattori discriminanti nell'assegnazione degli affari o nella designazione per specifici incarichi.

Ulteriore campo d'indagine che dà la possibilità di altri spunti di riflessione

concerne la richiesta di valutare se la presenza femminile in ruoli direttivi o semidirettivi possa incidere o meno qualitativamente (in senso positivo o negativo) nella gestione di essi.

Le risposte femminili si distribuiscono equamente sulle due risposte "nessuna differenza" (415 su 902: 46,00%) e "positivamente" (484 su 902: 53,65%).

Tra i maschi, 290 su 1.541 (18,8%) ritengono che la presenza femminile sarebbe positiva, ma prevale nettamente la posizione paritaria (1.213 su 1.541: 78,71%).

I dati sono la dimostrazione più chiara che le donne in magistratura hanno acquisito un'alta considerazione delle proprie qualità e competenze professionali. Più della metà delle donne rispondenti alla domanda ritengono che la presenza femminile in posizioni di alta responsabilità connoterebbe in senso più positivo la direzione degli uffici giudiziari, mentre l'altra metà ritiene che la presenza di un uomo e di una donna sia equivalente e dunque in ogni caso considera le donne adeguate allo svolgimento di incarichi di responsabilità.

Letti questi dati con quelli sulla percezione di discriminazione, risulta chiaro che questa non dipende da vittimismo o scarsa autostima, ma dalla concreta rilevazione di discriminazioni poste in essere ai danni della stessa intervistata o di altre colleghe.

Risulta, inoltre, coerente il dato circa il *valore aggiunto* che, con riferimento agli incarichi direttivi, viene riferito alla presenza di un "capo" di genere femminile: tra le magistrature il 30,79% ritiene di avere maggiore capacità organizzativa, il 22,6% maggiore capacità di mediazione con i colleghi, il 22,88% maggiore capacità di

mediazione con il personale amministrativo, il 18% ritiene che la presenza femminile sarebbe positiva a causa della maggiore sensibilità culturale. Anche tra gli uomini del campione la valutazione di tale valore aggiunto non è minima e le percentuali si discostano di poco dalle risposte delle magistrature; peraltro il 20,34% degli uomini (rispetto al 30,79%f.) si esprime per la maggiore capacità organizzativa delle colleghe: queste attribuiscono a se stesse capacità organizzative superiori a quanto gli uomini siano disposti a riconoscere.

Ed anche riguardo agli incarichi associativi e istituzionali il 62,85% (560 su 891) delle donne rispondenti, con percentuale superiore a quella già elevata concernente gli incarichi di responsabilità degli uffici, ha ritenuto che la presenza femminile incida positivamente. Si tratta di un dato di grande rilievo, poiché attiene alla rappresentatività democratica e non soltanto alla efficienza/efficacia dell'amministrazione della giustizia. Anche le risposte dei magistrati maschi appaiono particolari, giacché a fronte di un 71,40% per i quali non ci sarebbe "nessuna differenza", il 27,08% ritiene faccia differenza "positiva" la maggiore presenza rappresentativa delle donne.

10. *Conclusioni e prospettive d'intervento.* Una prima conclusione porta ad individuare come clamorosa e discriminatoria, di fatto e nella percezione delle magistrature, la mancata o difettosa applicazione delle Circolari C.S.M. (160/96 e 5257/98) sulla maternità e sui diritti conseguenti in tema di organizzazione degli uffici, che rischia di perpetuare una sorta di *segregazione verticale* anche riguardo a selezione e promozione per gli

incarichi di responsabilità, tenuto conto del valore generalizzato della presenza (negli uffici, ai corsi di formazione, negli incarichi extragiudiziari, etc.).

La tradizionale *doppia presenza* delle donne, concretamente emergente anche nella magistratura italiana, ha l'effetto di condurre alla sistematica condizione di peculiare svantaggio delle donne nei percorsi di carriera, realizzandosi così di fatto una forma tipica di discriminazione indiretta, per cui – pur in un ambito formalmente paritario come la magistratura – trova conferma l'assunto secondo cui “la famiglia è una risorsa per gli uomini e un vincolo per le donne”⁶³.

Provo a definire qualche idea da opporre, riguardo alla concreta realizzazione nell'ambito professionale, a questo diffuso disagio, in ordine al quale va peraltro chiarito che dal monitoraggio effettuato (su un campione decisamente attendibile) viene smentito il risalente luogo comune che vuole le donne (comprese le magistrate)⁶⁴ sentirsi “inadeguate” o non interessate ai temi degli incarichi decisionali e della rappresentanza politica.

Da un lato, è evidente che tale disagio deriva molto anche da fattori non legati allo svolgimento della professione, sebbene risultino poi incidenti nell'agire professionale quotidiano. Dall'altro, esso rimanda alla questione “nuda e cruda” dell'eguaglianza,

che è certamente da declinare anche *sub specie* pari opportunità, non enfatizzando tuttavia la “tutela” della differenza di genere in quanto tale, ma rivendicando anche un trattamento meno “ineguagliario”.

La “partita” dell'eguaglianza di genere nell'organizzazione complessiva della magistratura italiana è ancora tutta da giocare, sotto entrambi i profili. E su questa intersezione occorre ragionare per immaginare la realizzazione di interventi che sappiano anche collegarsi ad un contesto sì professionale, ma che concerne una “professione speciale”, la quale comporta il continuo riferimento ai valori di una comunità di cittadini “composita”, nella quale la composizione è anche di genere e per la quale, dunque, la valorizzazione della differenza di genere non è solo un “fatto di giustizia” ma anche un contributo al funzionamento della giustizia⁶⁵. E' una differenza del tutto “complementare”, non alternativa all'eguaglianza, quella che magistrati e magistrate italiani in larga misura danno mostra di ritenere una “risorsa” importante, un *atout* di rilievo per un più corretto e giusto funzionamento della giustizia, adeguato alle sfide della post-modernità.

I *nodi critici* su cui è urgente incidere sono in via principale quelli per i quali è agevole osservare l'oggettiva situazione di “svantaggio” delle donne rispetto alla migliore condizione

⁶³ Così B. Beccalli, *Questione femminile e azioni positive*, in *Quest. giust.* 2004, 869, qui 871.

⁶⁴ Per un'analisi soltanto parzialmente coincidente v. però F. Zajczyk, *Magistratura e differenza di genere. I risultati di un sondaggio*, in *Notiziario di Magistratura democratica*, n. 32, 7, qui 15.

⁶⁵ V. le acute considerazioni di B. Beccalli, *op. cit.*, 877-8, che invita anche a considerare come questa sia una “differenza” diversa da quella “tutelata” nell'8-'900, diversa anche dalla differenza-rifugio o da quella che si chiama fuori dalla cittadinanza universale per coltivare proprie regole e diritti.

professionale complessiva dell'uomo.

I seguenti punti appaiono nevralgici e devono rappresentare l'oggetto non soltanto di ulteriore approfondimento di conoscenza, ma anche dell'elaborazione di specifiche "pratiche virtuose" tese alla "rimozione" di questa condizione di svantaggio.

a) La maternità e la cura dei figli, e della famiglia in generale, rappresentano l'area critica in cui si collocano e da cui si dipartono una serie di condizionamenti nell'attività professionale e paraprofessionale delle magistrature: maternità; maternità plurale; affidamento dei figli minori in caso di separazione coniugale; cura dei conviventi adulti; tutte circostanze che hanno riflessi immediati sulle scelte iniziali della "carriera" ed in buona misura si ripercuotono nei passaggi successivi.

Su questo piano appare improcrastinabile una forte opera di sensibilizzazione generale e di specifica sollecitazione verso i dirigenti degli uffici all'integrale applicazione della regolamentazione della materia da parte del Consiglio Superiore, la citata Circolare n. 160/96 del 10/4/96, modificata con la Circolare n. 5257/98. Tale provvedimento prevede la possibilità per le donne madri di figli di età inferiore ai tre anni (o per uomini che dimostrino l'accudimento di prole di tale età), di modulare l'organizza-

zione del lavoro in modo da renderlo il più possibile compatibile con le esigenze di cura della prole. In particolare la Circolare invita i dirigenti a tenere conto nel primo triennio di vita del bambino delle esigenze di cura con adibizione a mansioni compatibili, distribuzione del carico di lavoro, che pur senza diminuzioni del lavoro, comporti una maggiore elasticità di orari e di organizzazione, ampliando in particolare la possibilità di autorganizzazione del lavoro e dei suoi tempi.

Già l'applicazione di tale regola (ed eventualmente di altre maggiormente stringenti per i dirigenti, da impegnare alle necessarie modificazioni organizzative dell'ufficio)⁶⁶ renderebbe maggiormente conciliabile il lavoro di cura con quello professionale⁶⁷ e – anche se non avesse altri effetti positivi – in ogni caso renderebbe meno *stressata* la condizione della magistrata-madre. A questa indispensabile misura può ipotizzarsi di connettere anche l'adeguato rafforzamento degli attuali limitati organici dei "magistrati distrettuali" al fine di destinarli anche come "supporto" delle strutture giudiziarie di minore entità, per le quali è certamente più difficile la "flessibilizzazione" organizzativa ai sensi della Circolare 160.

b) L'organizzazione del lavoro degli uffici secondo ritmi e procedure rigidamente predeterminati e scarsamente

⁶⁶ Nonché – pur nella specifica organizzazione della magistratura – della disposizione dell'art. 42 *bis* d.lgs. 151/2001 (t.u. della tutela della maternità e paternità), introdotto dall'art. 3, comma 105, l. 350/2003, in tema di diritto all'assegnazione temporanea, subordinata all'esistenza di posto vacante, dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (tra cui rientrano i magistrati), genitori di figli minori fino a tre anni, a sedi nella provincia o nella regione in cui l'altro

genitore esercita attività lavorativa.

⁶⁷ In generale sull'argomento v. L. Calafà, *L'art. 9 della legge n. 53/2000: la conciliazione tra incentivi e azioni positive*, in Del Punta, Gottardi (a cura di), *I nuovi congedi*, Il Sole 24 Ore, Milano 2001, p. 187 ss., e Ead., *Congedi e rapporto di lavoro*, Cedam, Padova 2004, cui si rinvia per l'ampia disamina giuridica e dei presupposti socio-culturali della materia.

modulabili – sebbene in presenza già dell’oggettiva flessibilità del lavoro del magistrato (che “non timbra il cartellino”) – costituisce un’altra area di criticità da tutti denunciata per la condizione della donna-magistrato.

Oltre quanto indicato sub a) riguardo alla cura dei figli fino a tre anni, esiste l’esigenza (non solo delle magistrato, investendo la stessa composita utenza del servizio-justizia) di ripensare a modalità di lavoro degli uffici giudiziari e della concreta attività del magistrato secondo moduli temporali più accessibili per le donne con carico familiare. Si tratta di materia tabellare e va affrontata nella regolamentazione secondaria sul punto del C.S.M., ma può sin da ora prospettarsi un intervento specifico – a tutela del gruppo svantaggiato delle magistrato –, ad es., in tema di organizzazione dei turni di presenza, necessari per talune particolari funzioni, penali soprattutto, che impegni i dirigenti ad agevolare la piena partecipazione della donna al lavoro di ufficio, consentendo di conciliare meglio le esigenze di cura di cui si è detto.

Sull’organizzazione degli uffici esiste, peraltro, una sfera di problematiche – attinente al carattere ideologicamente maschile dell’organizzazione del lavoro secondo schemi più gerarchico-autoritativi e meno dialogico-collaborativi (tipici della cd. etica della cura di pretta impronta femminile)⁶⁸ – che trovano soluzioni attraverso *inputs* di tipo pressoché esclusivamente culturale per la crescita delle “sensibilità” dei protagonisti. Tuttavia, dagli organi di autogoverno

può certamente venire una vigorosa sollecitazione ai dirigenti degli uffici, affinché diano attuazione reale alla previsione legislativa (d.lgs. 51/98, la riforma del “giudice unico”) delle periodiche assemblee dei componenti la struttura anche al fine di adeguare l’organizzazione del lavoro al migliore inserimento ed alla maggiore resa di tutti i magistrato, uomini e donne.

c) La formazione e quanto connesso alla crescita professionale rappresentano un altro snodo critico fondamentale della condizione della donna-magistrato, settore nevralgico e delicato in cui la verificata sottorappresentazione di genere ha in certi casi numeri clamorosi, nonostante l’emessa disponibilità alla formazione ed all’aggiornamento professionale. E’ innegabile che la condizione “minoritaria” delle magistrato nel settore della formazione professionale, attiva soprattutto ma non solo, richiede adeguate misure di cambiamento organizzativo-gestionale, nonché di stimoli culturali “mirati” al personale di genere femminile. Sul lato passivo della formazione, l’incentivazione alla partecipazione femminile deve continuare a percorrere le strade già tracciate (della riserva dei posti e dell’ampliamento della formazione decentrata) e dovrà anche studiare modalità di “supporto” complessivo non soltanto all’ufficio (che si lascia per qualche giorno: le magistrato possono subire pressioni alla non-partecipazione), ma all’ambito familiare, ad es. tramite la gestione telematica di determinati corsi.

Appare, inoltre, evidente la necessità di realizzare la composizione

⁶⁸ In argomento v. la ricostruzione teorica e le interessanti riflessioni di C. Mancina, *Oltre il*

femminismo. Le donne nella società pluralista, Il Mulino, Bologna 2002, p. 55 ss.

degli organismi di selezione per gli incarichi di insegnamento nella formazione centrale e decentrata che tenga conto della composizione ampiamente “duale” della magistratura italiana. La natura e la composizione del soggetto selezionatore non sono un fattore neutro, come ampiamente riconosciuto dagli analisti sociali. In Italia, peraltro, è previsto che nella composizione di tutte le commissioni di concorso debba garantirsi la quota del 30% per le donne⁶⁹, disposizione la cui esplicita *ratio* è individuabile nel condiviso dato metagiuridico secondo cui gli uomini selezionano in modo preferenziale gli uomini.

d) La minore mobilità (di sede, ufficio o funzione) delle donne in magistratura rischia di rappresentare elemento di penalizzazione delle legittime aspirazioni della singola magistrata e, di conseguenza, di tutto l'ordine giudiziario. Infatti, l'espletata indagine ha confermata la necessitata attenzione delle donne verso il carico familiare e ciò autorizza a rinvenire in questo dato un altro potenziale momento di criticità: la staticità derivante dalla minore disponibilità femminile agli spostamenti avrà effetti negativi sul successivo raggiungimento di incarichi dirigenziali, ad es., se fosse confermata in futuro la previsione regolamentare di indicare come fattore preferenziale nella scelta per la copertura di taluni posti di responsabilità (al di fuori delle funzioni specializzate) lo svolgimento di funzioni diversificate con

pluralità di esperienze in vari settori dell'organizzazione della giurisdizione.

e) La copertura dei ruoli semidirettivi e direttivi – è fin troppo noto e l'indagine condotta con il questionario l'ha evidenziato nettamente – costituisce una dolorosa emergenza che propone uno “svantaggio” di genere (a danno delle magistrato) molto rilevante. Si è già visto che la disponibilità delle donne esiste e che nessun senso di inadeguatezza le paralizza. Tuttavia, sia i meccanismi di scelta – e soprattutto il rilievo ancora intenso della mera anzianità di servizio – sia la difficoltà oggettiva di precostituzione di titoli di merito (partecipazione ai corsi di aggiornamento, predisposizione di pubblicazioni, etc.) impediscono di fatto l'effettiva parità di *chances* tra generi. E' questo uno snodo in cui sembrano auspicabili anche le soluzioni di “rimozione” dello svantaggio maggiormente incisive, tenuto conto che è ampiamente condivisa, in entrambi i generi, l'opinione circa l'“arricchimento” derivante all'amministrazione della giustizia dalla maggiore presenza di dirigenti donne.

f) Molto simile alla precedente è la situazione relativa alla presenza di donne negli organismi istituzionali e associativi della magistratura. I dati dicono anche in questo caso che nessun sentimento di inadeguatezza ed autoesclusione perseguita le magistrato, che al contrario esprimono desiderio d'impegnarsi, diffusa sicurezza ed autoconsapevolezza,

⁶⁹ Art. 61, comma 1, lett. a) d.lgs. 29/93, modificato dall'art. 43 d.lgs. 546/93, “sospettato”, tuttavia, d'incostituzionalità - per il presunto “privilegio” accordato al genere femminile - dalla concertante decisione Cons. Stato 13/1/2004, n. 493 (ord.), in *Not. giur. lav.*, 2004, 713, con

nota adesiva di E.M. Barbieri, *Sulle pari opportunità per uomini e donne di accedere alle commissioni di concorso per l'assunzione nelle pubbliche Amministrazioni*, che nega, con ingenua insipienza, l'esistenza di ogni pregiudizio di genere.

superiore alla stessa comprensione empirica del fenomeno. E' incontrovertibile però che tale atteggiamento positivo non riesca a trovare concrete occasioni di realizzazione.

L'affermazione di una *discriminazione di genere* deriva senza dubbio dalla forte percezione da parte delle donne dell'esistenza, sul piano della rappresentanza, di ostacoli di vario tipo (non solo soggettivo, di partenza) per la realizzazione delle aspirazioni, su ogni terreno d'impegno sia più strettamente professionale sia paraprofessionale.

Il rischio di un inconsapevole atteggiamento di rinuncia a coltivare ambizioni, o meglio a coltivarle con minore convinzione, almeno sul versante della rappresentanza, non si può escludere e nasce anche da un'altra tipologia di ostacoli, rappresentati dalla strutturazione radicalmente maschile del modo di "fare politica" degli organismi in questione: sia quelli istituzionali (C.S.M. e Consigli giudiziari) sia quelli associativi (A.N.M. ed i suoi distinti cinque gruppi) appaiono fortemente improntati da modalità di lavoro estremamente assorbenti e dai tempi dilatati e scarsamente elastici. Inoltre, ovviamente, grande difficoltà ingenera – per le note questioni, più volte richiamate, collegate al lavoro di cura – la struttura centralizzata del C.S.M. e del Comitato direttivo centrale⁷⁰.

g) Disagi e svantaggi così conclamati, nell'ambito organizzativo per l'accesso ai ruoli di responsabilità e in quello della rappresentanza istitu-

zional-associativa, reclamano misure d'intervento di estrema efficacia. Peraltro, se anche tra i magistrati maschi del campione è emersa prevalente l'impostazione alla parità, come pure la chiara consapevolezza che si tratti di un complessivo problema di rappresentatività democratica connessa al genere, si deve ritenere certamente predisposto il terreno per operazioni anche energiche di recupero di effettività del principio di parità. Traccio soltanto alcune direttrici; è evidente, peraltro, che le conseguenti risposte sono di ordine diversificato sotto tre angolazioni.

g.1) Infatti, riguardo alle istituzioni pubbliche (C.S.M. e C.G.) la previsione per legge delle rispettive discipline elettorali esclude ogni trattazione meno che teorica circa la definizione compiuta della equilibrata composizione di genere di essi. Peraltro, molto in argomento può essere fatto a monte, a livello ad es. di candidature per l'elezione a questi organismi, da parte dei gruppi associativi e dall'A.N.M., che tradizionalmente configurano, nonostante leggi elettorali molto discutibili e penalizzanti le aggregazioni di lista, i "canali" privilegiati attraverso cui viene realizzata la rappresentanza istituzionale.

g.2) Ancora di più potrà essere incisiva l'operazione volta ad individuare misure di uguagliamento di genere, rispetto alla situazione di palese discriminazione indiretta, nell'ambito delle istituzioni associative, soggetti di tipo privatistico, "abilitati" dal

⁷⁰ E', infatti, dato empirico di agevole verificabilità che nelle strutture decentrate, Consigli giudiziari e giunte distrettuali dell'A.N.M.,

la presenza femminile è molto meno irrisoria, anzi paritaria in molti casi.

giudice delle leggi italiano⁷¹ a dettare per la loro organizzazione anche regole “favorevoli” al genere svantaggiato cogenti un determinato “risultato”. Ritorna d’attualità su questo versante il risalente e mai risolto problema dei limiti d’ammissibilità della specifica misura di uguagliamento rappresentata dall’azione positiva delle cd. quote da riservare al genere svantaggiato al fine di compensare tale condizione e di rimuovere il disequilibrio attraverso un prefissato “risultato”.

g.3) Il terzo ordine di risposte riguarda quanto indicato sub f), ovvero la rilevata discriminazione indiretta di genere ricostruita per l’accesso ai posti di responsabilità nell’organizzazione della magistratura. Recentemente è stato affermato⁷², che la misura delle *quote* appare particolarmente legittimata quando si entra in aree particolari come la magistratura, quando si maneggiano delicati snodi dell’interazione tra cittadini ed istituzioni e si tratta dei diritti fondamentali delle persone, ossia là dove – secondo la nota riflessione di Dworkin – la “competenza” non si basa soltanto sui tradizionali criteri meritocratici, ma anche sulla capacità di relazionarsi, sulla condivisione e la mediazione.

Potrebbe obiettarsi che questi sono approcci da sociologi. E’, tuttavia, di stretto rigore giuridico la riflessione condotta in argomento in ambito lavoristico dalla Corte di Giustizia delle Comunità di Lussemburgo sull’ampiezza d’intervento delle azioni positive⁷³ e la ricostruzione interpretativa - partita dalla recente riforma dell’art. 51 Cost. (che ha impegnato la Repubblica italiana a predisporre misure per le pari opportunità di genere nell’accesso a uffici pubblici e cariche elettive)⁷⁴ e da Corte cost. ital. 49/2003 - che giunge ad ipotizzare quote riservate alle donne nell’accesso a corsi di formazione ed anche nell’assunzione, che prefigura la legittimità di sistemi preferenziali nella progressione di carriera, che ammette in generale l’uso di quote a favore del genere sottorappresentato nella composizione degli organici e nelle sedi decisionali⁷⁵.

Spero di avere fornito un quadro coerente della situazione e discorsi attendibili e suggestioni proficue per affrontare l’avventura del “fare”. Non so con precisione “come” e “quanto”, ma resto convinto che occorra “fare”, ossia intervenire per rimuovere la discriminazione di genere presente, in forme spesso latenti e talvolta chiarissime, nella magistratura italiana.

⁷¹ Corte cost. 13/2/2003, n. 49, in *Riv. giur. lav.*, 2003, II, 678, con ampia nota di E. Stenico, *Eguaglianza di genere e pari opportunità. Nuovi spunti di riflessione offerti dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 49 del 2003*, cui si rinvia per gli approfondimenti e le prospettive, che ha ritenuto legittima la previsione della necessaria, a pena di esclusione dalla competizione, compresenza nelle liste elettorali per l’elezione del Consiglio regionale della Valle d’Aosta di candidature di ambo i sessi.

⁷² V. ancora B. Beccalli, *op. cit.*, 877.

⁷³ Per un’ampia disamina dell’elaborazione della Corte di Lussemburgo v. L. Calafà, *Azioni positive nel diritto comunitario*, in M.G. Garofalo

(a cura di), *Lavoro delle donne e azioni positive. L’esperienza giuridica italiana*, Cacucci, Bari 2002, p. 321 ss. Sulla questione delle quote ed in generale delle azioni positive v. anche D. Izzi, *Eguaglianze e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Jovene, Napoli 2005, p. 223 ss.

⁷⁴ Su cui v. le prime riflessioni di A. D’Aloia, *Eguaglianza sostanziale e diritti diseguale. Contributo allo studio delle azioni positive nella prospettiva costituzionale*, Cedam, Padova 2002, p. 359 ss.

⁷⁵ Cfr. le valutazioni di E. Stenico, *op. cit.*, 709-10.