

Le pari opportunità nella magistratura italiana: qualche proposta

*Fabrizio Amato,
presidente del Tribunale di Pistoia*

Rezumat:

Reforma sistemului judiciar, cu limitele de mobilitate pe care le impune, s-ar putea să determine reîntoarcerea la un sistem în care să predomine bărbații.

Accesul la funcții de conducere, care acum se poate face la o vârstă mai puțin înaintată implică necesitatea judecătorului de a-și "construi" individual cariera, cu un dezavantaj suplimentar al femeii, având în vedere mobilitatea lor evident mai scăzută. În cadrul Consiliului Superior al Magistraturii și conducerii Asociației Naționale a Magistraților femeile sunt încă minoritate, în ciuda participării lor în alegeri.

Problema egalității de gen în sistemul judiciar, în ciuda reflecțiilor din ultimii ani și anumitor rezultate obținute, rămâne deschisă mai mult decât oricând.



Abstract/Abstrait:

Judicial reform and its limits imposed by mobility may lead to a return to a system in which men predominate.

The access to management positions, which now can be done at a less advanced age, implies the need for judges to "build" individual career, with an additional disadvantage of women, in view of their obvious lower mobility. In the management positions in the Superior Council of Magistracy and the Italian National Association of Magistrates women are still minority, despite their participation in elections.

The issue of gender equality in the Italian judiciary, despite the reflections of recent years and some results, it remains more open than ever.

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

1. La Commissione P.O. dell'A.N.M. ha voluto nuovamente riflettere sulle questioni di genere nella magistratura e, dopo qualche anno dal biennio 2004-2006 in cui vennero affrontati dall'associazione e soprattutto in sede di indagine del

Consiglio Superiore⁶³⁰ tutti i nodi critici della problematica di genere nella professione, siamo tornati a discutere di questo intricato problema, a causa della insoddisfazione per essere le cose cambiate molto poco da quella indagine/ riflessione.

Perché, ad es., si è ripresentato questa estate in tutto il suo spessore il problema della scarsa rappresentanza delle donne nelle istanze rappresentative dell'autogoverno, come pure – il dato è del 2007 - in quelle associative e concreta resta la maggiore difficoltà, rispetto ai colleghi uomini, delle donne-magistrato di operare in organizzazioni degli uffici declinate al maschile, con presidî (azioni positive) minimali e scarsamente utilizzati per rendere meno difficile la “conciliazione” fra lavoro professionale e lavoro di cura (condizione fra le peggiori rispetto a quelle di altri paesi dell'UE).

Se è vero che fa problema anche la difficoltà con cui le stesse donne-magistrato percepiscono e valutano la oggettiva e soggettiva condizione profe-

ssionale in paragone con le *chances* di cui gode il personale maschile della magistratura, si tratta in primo luogo di fare opera di conoscenza e di convincimento sullo stato delle cose e sui possibili rimedi che superino tale condizione di “minorità”.

2. La riflessione, dunque, non può prescindere da questioni di teoria generale⁶³¹, giacché il rapporto uguaglianza-differenza interroga in radice e costituisce tema-chiave di una critica costruttiva della stessa categoria di democrazia⁶³²: proprio nella cancellazione della differenza dallo spazio politico, nel relegare essa alla dimensione privata risiede infatti uno dei principali dilemmi della democrazia⁶³³.

Quella femminile è però questione *trasversale*, nel senso che “attraversa” tutti i punti critici dell'eguaglianza e delle differenze, ed è questione irrisolvibile, quella che in tema di affermazione della differenza Carol Pateman⁶³⁴ ha chiamato il “dilemma di Wollstonecraft”⁶³⁵, nel quale

⁶³⁰ Il pensiero va alla indagine condotta dal gruppo di lavoro istituito nell'anno 2004, i cui esiti sono stati discussi nel Seminario conclusivo del *Progetto europeo sulla condizione della donna nella magistratura*, Roma 13-15 dicembre 2004, gli Atti del quale sono pubblicati nel *Quaderno 145/2005* del Consiglio Superiore della Magistratura dal medesimo titolo, e alle ricadute concrete di questa occasione di approfondimento, quali ad es. le modifiche allo Statuto dell'A.N.M. intervenute a febbraio 2006 per quote di candidature nelle elezioni dell'organo centrale dell'Associazione. La tematica e i risultati dell'indagine hanno costituito il *tema*, a cura di F. Amato, De Simone, *Che genere di magistratura?*, *Lav. Dir.*, 4/2006, 533 ss.

⁶³¹ Per affrontare le quali rinvio alle *Conclusioni* citate.

⁶³² In termini Dini, *Estasi metropolitane. Possibili applicazioni di una teoria della differenza sessuale*, in *La Rose de Personne/La Rosa di Nessuno*, 3/2008, numero monografico su *Pouvoir destituant. Les révoltes métropolitaines/Potere destituente. Le rivolte metropolitane*, 113, qui 120, secondo cui, come spiegato dal pensiero femminista della differenza, quella femminile è una differenza

inassimilabile, portatrice di taglio, conflitto, separazione; distinguendosi il soggetto femminile da altri soggetti che nell'8-'900 hanno tentato la strada dell'inclusione per il suo portato di “naturalità”.

⁶³³ Cfr. Dini, “È già politica”. *Democrazia, biopolitica e singolarità sessuate*, in Vinale (a cura di), *Biopolitica e democrazia*, Mimesis, Milano 2007, 167, qui 172-3.

⁶³⁴ *The Disorder of Women: Democracy, Feminism and Political Theory*, Polity Press, London, 1989, citato da Pereira, *Dalla Cité des Dames al soffitto di cristallo. La difficile presenza delle donne nella sfera pubblica*, in Boccia, Pereira, *Presenti, differenti*, Edizioni Univ. Siena, Siena 2008, 11 e n. 4.

⁶³⁵ Mary Wollstonecraft, filosofa londinese di fine '700, antesignana del femminismo, nota soprattutto per il libro *A Vindication of the Rights of Woman*, Johnson, London 1792, nel quale sostenne che le donne non sono inferiori per natura agli uomini, anche se la diversa educazione loro riservata nella società le pone in condizione di inferiorità e subordinazione.

L'azione positiva delle quote di risultato spetterà al legislatore; tuttavia, sempre nell'avvicinarsi delle scadenze elettorali quadriennali si prospettano riforme della legge elettorale per il rinnovo del C.S.M. e nella sua composizione togata e laica.

si rinvengono già tutti gli aspetti dei discorsi su uguaglianza, differenza e pari opportunità: da un lato, le donne chiedono che l'ideale della cittadinanza sia esteso anche a loro e, dall'altro, giustamente insistono sul fatto che, in quanto donne, hanno particolari capacità, talenti, bisogni e interessi, motivo per cui l'espressione della loro cittadinanza dovrà essere diversa da quella degli uomini.

Neppure vanno negate ragioni etiche e culturali, prima che politiche, sociali e giuridiche della mancata parità effettiva tra i generi, del pieno raggiungimento dell'obiettivo dell'eguaglianza⁶³⁶, dalla famiglia agli ambiti lavorativi.

Allora, anche in una istituzione come la magistratura, prima di tutto occorre "imparare a vedere", e indicare a chi non sa o non vuole vederle, le differenze esistenti e irriducibili, a *vedere la differenza* tra *giustizia e cura* (eguaglianza e attaccamento)⁶³⁷, a vedere il confronto-scontro tra Antigone (il mondo dei sentimenti e della cura) e Platone (le virtù

e la legge della *polis*)⁶³⁸, ciò che nel nostro campo possiamo tradurre come l'inestricato incrocio tra lavoro professionale e lavoro di cura e il mai riuscito tentativo di raggiungere una soddisfacente "conciliazione" di questi ambiti per la donna lavoratrice.

È questo il motivo per cui si è discusso ancora di parità e di pari opportunità, di strumenti di azione positiva verso le donne-magistrato e dell'uso di essi per aprire spazi di conciliazione, intesi come momenti per affrontare in modo unitario e non scisso lo sviluppo "plurale" della nostra vita, mentre, al di là di ogni declinazione dell'eguaglianza e delle differenze, si è considerata l'importanza dei diritti e dell'accesso ai ruoli di "potere".

Una consapevole operazione di "ricucitura" fra generi non è necessariamente chiamata a ribaltare il segno precipuo delle istituzioni ove si opera o a coltivare illusioni palingenetiche: l'obiettivo deve essere – nell'ambito del reciproco "riconoscimento pubblico" delle sfere maschile e femminile, *i.e.* pubbliche e private⁶³⁹ – collegare e "mettere in rete" le due competenze, i due approcci, ossia riconoscere una "soggettività complessiva arricchita di nuovi contenuti"⁶⁴⁰. Si tratterà, in altri termini, di riconoscere spazio materiale e convivenza in modo tale che entrambi i generi abbiano "la capacità e la possibilità di influire sulle decisioni negli ambienti in cui si opera"⁶⁴¹.

⁶³⁶ Belliti, *Dal pensiero dell'uguaglianza all'identità di genere: il percorso delle donne*, in *La Storia delle Donne attraverso il loro lavoro*, a cura della Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia, La Marina, Calenzano 2009, 73, qui 77.

⁶³⁷ È la nota endiadi di Gilligan, *In a Different Voice*, 1982, trad. it. *Con voce di donna. Etica e formazione della personalità*, Feltrinelli, Milano 1987.

⁶³⁸ Su questa irrisolvibile questione tra vita e "potere" v. la suggestiva riflessione filosofica di P. Amato, *Antigone e Platone. La <biopolitica> nel*

pensiero antico, Mimesis, Milano 2006.

⁶³⁹ Mancina, *Oltre il femminismo. Le donne nella società pluralista*, il Mulino, Bologna 2002, 148 ss.

⁶⁴⁰ Pereira, *op. cit.*, 25; v. anche Loretoni, *La soggettività femminile tra responsabilità e relazione*, in Calloni, Franco, Loretoni, *Il femminile tra potenza e potere*, Arlem, Roma 1995, 85 ss.

⁶⁴¹ Franco, *Potere, responsabilità e limite*, in Pulcini, Franco, Baritono, *Che genere di potere? Forme di potere e identità femminile. Progetto Now-Cassiopea: donne e empowerment*, Arlem, Roma 2000, 29 ss., qui 33.

Scelte di questo tipo interrogheranno in primo luogo la fiducia in se stesse delle donne e la loro attitudine a radicare anche all'interno di un'istituzione complessa un nuovo equilibrio tra competizione e dialogicità, per restituire al "totalmente umano" l'approccio plurale alla giurisdizione, nell'epoca della progressiva "femminilizzazione" della magistratura evidenziata dalla maggiore percentuale di vincitrici del concorso in magistratura rispetto ai candidati uomini, per cui nel giro di qualche anno sarà paritaria la composizione dell'organico.

3. Se quanto ricostruito è accettabile e condiviso, esso determina una duplice linea di rinnovamento della magistratura italiana.

Una prima forma di intervento per realizzare la effettiva parità di genere attiene alle ineludibili soluzioni da dare ai diversi aspetti della marcata sottorappresentazione delle donne-magistrato in termini di "carriera": il famoso "tetto di cristallo" per le magistrato italiane si sta quanto meno incrinando quando non è già perforato in alcuni punti⁶⁴², anche se la strada da percorrere per l'eguagliamento di genere è ancora lunga e, dunque, sul punto l'associazionismo dovrà continuare monitoraggio e attenzione critica rispetto alle scelte del Consiglio.

Altro profilo riguarda la rappresentanza istituzionale negli organismi dell'autogoverno. Su questo la Commissione si è già pronunciata criticamente⁶⁴³: è stupefacente e doloroso quanto poche (considerate le uniche due candidate del gruppo di Unità per la Costituzione) siano le candidature femminili per il rinnovo del C.S.M., circostanza che smentisce clamorosamente le declamazioni e le prese di posizione dell'A.N.M. e dei gruppi associativi espresse all'epoca dell'elezione del Consiglio in scadenza a luglio 2010. Su tale versante occorre un rinnovato impegno perché le cose mutino, anche se non è compito dell'associazionismo giudiziario la formulazione delle leggi elettorali per C.S.M. e Consigli Giudiziari⁶⁴⁴.

Un secondo e più penetrante intervento, per provare a "rovesciare l'estraneità" femminile rispetto alle istituzioni declinate al maschile, è iniziare a riflettere "oltre l'orizzonte della parità e delle pari opportunità", vale a dire ragionare in termini di valorizzazione della differenza.

Se così è, non basta più chiedere solo parità e non-discriminazione, bensì si mostra necessario anche immaginare il cambiamento dei moduli organizzativi della giustizia, che rappresentano una delle principali aree critiche delle pari opportunità per le magistrato⁶⁴⁵.

⁶⁴² Nella Relazione che ha aperto la sessione dedicata all'esame del presente (*A che punto siamo?*) Maccora ha chiarito quanto e attraverso quali processi si sia innalzata nei ruoli di responsabilità (posti semidirettivi o direttivi: più per i primi, 30% delle nuove nomine, che per i secondi, 12,2%) la percentuale di presenza di donne-magistrato.

⁶⁴³ Cfr. il documento dell'8 marzo 2010 con il quale la C.P.O., nell'ambito delle cd. primarie di "Area" (il raggruppamento unitario di Magistratura democratica e Movimento per la Giustizia-Art. 3) per la individuazione delle candidature per le prossime elezioni per il rinnovo del Consiglio Superiore, preso atto di una unica candidatura femminile, ha invitato "la dirigenza dei due gruppi associativi ad aggiungere ai candidati uomini, vincitori

delle primarie, magistrato-donne rappresentative dell'Area comune, anche non partecipanti alle primarie", senza ottenere però alcun risultato.

⁶⁴⁴ Diverso è il discorso relativo agli ambiti della rappresentanza associativa in ordine al quale il sostanziale fallimento delle quote di candidature ha determinato la Commissione a proporre la radicale proposta di modifica statutaria per le elezioni del Comitato Direttivo Centrale in termini di quote di risultato: v. § 4.

⁶⁴⁵ Oltre che a *Quaderni C.S.M.* 145/2005, v. se vuoi, F. Amato, *Il questionario del Consiglio Superiore della Magistratura sulla condizione della donna nella magistratura italiana: spunti di analisi, individuazione delle criticità, tracce di percorsi per l'effettiva eguaglianza di genere*, in *Riv. critica dir. lav.*, 2005, 321.

Sia chiaro, il cambiamento deve essere opzione positiva per tutti, uomini e donne, nella logica della “condivisione” in relazione sia alla efficienza della struttura in cui si svolge il lavoro professionale sia agli impegni di cura familiare⁶⁴⁶, i quali non possono più (anche secondo la lenta evoluzione socio-culturale della società) essere delegati per intero o poco meno al *partner* femminile della coppia.

Molti sono i punti dell’organizzazione degli uffici giudiziari a poter essere investiti da un approfondimento di tale tipo.

Ne enuncio i principali emersi da relazioni e dibattito della seconda sessione (*Quali strumenti per conciliare il lavoro di cura?*) del Convegno.

a. La “disattenzione” da parte dei dirigenti degli uffici riguardo all’art. 45 della Circolare tabelle 2009-2011 del C.S.M., relativo all’adozione di idonee misure organizzative per garantire ai magistrati donne e uomini - in stato di gravidanza e puerperio (le prime) o alle prese con la cura di figli minori (entrambi) – lo svolgimento di attività giudiziarie compatibili con comprovati impegni di cura, senza alcun riflesso negativo in termini di condizioni di lavoro e di carriera.

L’articolata previsione dell’art. 45 non deve restare “lettera morta”, necessita invece di preventive idonee previsioni generali, praticamente assenti in tutti gli uffici giudiziari del paese. Al contrario, siccome va con forza affermato essere questa “agevolazione” non un privilegio bensì un diritto immediatamente esigibile del singolo pur con il bilanciamento tecnico-organizzativo delle inevitabili anelasticità e delle esigenze indifferibili

della struttura, in ogni occasione gli organi associativi devono raccomandare, a questo proposito, la realizzazione di *protocolli* tra Consigli Giudiziari, C.P.O. dei Consigli e Commissioni Flussi distrettuali mirati all’affermazione in generale di pari opportunità di genere nell’organizzazione degli uffici giudiziari; il superamento con disciplina secondaria del Consiglio della inadeguata previsione applicativa di tale misura solo per la “*prole di età inferiore ai tre anni*”: limite privo di senso se misurato con l’oggettivo bisogno di assistenza dei figli e da elevare almeno alla soglia della scuola primaria dell’obbligo (10-11 anni) se non a quella della scuola media (13-14), se si vuole che la misura comporti reali benefici.

b. Vanno ripensate struttura, consistenza e competenze dei magistrati distrettuali, che non sono e non devono diventare una “specie in via di estinzione”, ma vanno potenziati e rivitalizzanti perché chiamati, all’interno di un’organizzazione capace di essere flessibile e adeguata a rispondere a situazioni critiche, a rivestire un ruolo di particolare delicatezza.

c. Affrontare “sul serio” la questione di genere e la disparità di *chances* nel contesto del generale rinnovamento del settore significa disegnare moduli organizzativi più flessibili (possibili e compatibili come dimostra la realtà di sistemi di altri paesi dell’Unione) del lavoro degli uffici per valorizzare ogni risorsa della magistratura, rendere più efficiente il sistema e evitare che le donne-magistrato siano costrette in ruoli secondari o meno ambiti⁶⁴⁷.

Questo impone all’organizzazione tutta, all’associazionismo giudiziario in

⁶⁴⁶ Sull’argomento v. l’approfondito *tema* a cura di Ballestrero, *La conciliazione tra lavoro e famiglia*, *Lav. Dir.*, 2/2009, 161 ss.

⁶⁴⁷ Segregazione professionale già emersa dall’indagine del 2004, attribuite alle donne (causa la loro particolare sensibilità alle dinamiche di tipo

familiare o di accoglienza) con maggior frequenza funzioni minorili, di giudice tutelare, la competenza d’indagine sui reati contro donne e minori, etc., con il rischio di costituire una “monocultura” di giudice o inquirente-donna.

particolare, una riflessione sulla pratica applicabilità di forme di *lavoro a tempo parziale* dell'attività di giudici e p.m., nonché, in vista del traguardo della integrale digitalizzazione e messa in rete degli uffici, anche di forme di *telelavoro*, da sfruttare come occasione per tutti i magistrati e non certo quale forma di "ghettizzazione" femminile⁶⁴⁸.

d. Vanno costruiti moduli organizzativi a livello extradistrettuale o centralizzato che assicurino un uso più generoso della previsione normativa (art. 42 *bis* d.lgs. 151/2001) sull'assegnazione temporanea (distacco) per i genitori di figli minori fino a tre anni⁶⁴⁹ a sedi di servizio più vicine (provincia o regione) alla residenza familiare, pur salvaguardando le esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione.

e. Altra questione, che attende l'impegno del C.S.M. e dell'autogoverno decentrato (C.G. supportati dai Comitati P.O. istituiti presso i Consigli Giudiziari), ha già avuto pratico inizio: occorrerà rendere fruttuosa di "buone prassi" e concrete agevolazioni sul lavoro (anche per il personale delle cancellerie notoriamente demotivato e in grande sofferenza per la carenza di risorse e la gestione economico-normativa dei rapporti di lavoro) l'*azione positiva* per il miglioramento della condizione lavorativa femminile (ma non solo) costituita dall'istituzione nei luoghi di lavoro di asili-nido per i figli in età prescolare, nonché di servizi di *baby-parking*, ludoteche, sale-allattamento, utile a coniugare esigenze della genitorialità e dell'organizzazione. Al riguardo servono

adeguate strutture di servizio più agevolmente reperibili nei Palazzi di Giustizia di recente o programmata costruzione, che vanno estese – mediante, ad es., convenzioni con privati o cooperative sociali - alla maggior parte degli uffici giudiziari, quanto meno a quelli medio-grandi.

f. Infine, deve ragionarsi sull'introduzione, a livello generale ed in maniera trasversale su ogni aspetto di gestione del personale della magistratura, di una peculiare regolamentazione secondaria del Consiglio.

Nella scelta di candidati per incarichi di responsabilità (ad es., in tema di semidirettivi o di presidenze di commissioni di concorso); nella composizione di commissioni di studio o di consulenza di vario tipo, istituite direttamente o indirettamente dal C.S.M. o in sede di autogoverno decentrato; nell'ambito della individuazione delle competenze concernenti la Scuola della Magistratura e la formazione cd. attiva; si abbia il "coraggio" di introdurre una marginale ma significativa *previsione di precedenza* a parità di titoli professionali e/o accademici della persona appartenente al genere sottorappresentato (spesso escluso). Sarebbe questa una piccola "quota di risultato", un'*azione positiva* per il genere "svantaggiato" (rovesciandosi in questo modo anche il "peso" dell'anzianità di servizio) nell'accesso a tali posizioni apicali o comunque di prestigio e si agirebbe sulla falsariga della disciplina introdotta dal legislatore del Land *Nordrhein-Westfalen*, che la C.G.C.E. esaminò nella nota sentenza *Marschall* (11.11.97, C-409/95)⁶⁵⁰, per i casi di *pari*

⁶⁴⁸ Su tale flessibilità Gattiboni, *Organizzazione del lavoro in magistratura e pari opportunità oggi in Italia: qualche considerazione su criticità e prospettive*, in *New Justice in Europe*, contributo di giudici ed avvocate europee alla Conferenza Internazionale *Judicial Challenges in a Changing World* della Intl. Ass. Women Judges, Seul 11-15 maggio 2010, Civicocentrostampa, Torino 2010, 64 ss.

⁶⁴⁹ Al riguardo la normazione secondaria del C.S.M. potrebbe introdurre un arco di età del figlio più ampio di tale limite.

⁶⁵⁰ In *Racc.*, 1997, 6363; in *Riv. giur. lav.*, 1998, II, 45, con nota di Scarponi, *La sentenza Marschall sui sistemi di quote: continuità e discontinuità rispetto a Kalanke*.

idoneità, competenza e prestazioni professionali per progressioni di carriera negli uffici pubblici, in cui le donne fossero meno numerose degli uomini.

I giudici di Lussemburgo, com'è noto, hanno deciso per la legittimità di tale forma di diritto "diseguale", purché resti ferma la garanzia per i candidati maschi di un "esame obiettivo ... che prenda in considerazione tutti i criteri relativi alla persona dei candidati e non tenga conto della precedenza accordata ai candidati di sesso femminile quando uno o più di tali criteri facciano propendere per il candidato di sesso maschile e tali criteri non siano discriminatori nei confronti dei candidati di sesso femminile".

4. Sul versante, diverso ma altrettanto sensibile, della rappresentanza di genere nell'associazionismo giudiziario e nelle istituzioni, si discute da tempo della priorità di interventi e misure concrete per assicurare pari opportunità e valorizzazione della "differenza" nell'accesso alle forme di rappresentanza istituzionale e associativa, per gran parte negato nei fatti a causa delle maggiori difficoltà delle donne-magistrato rispetto ai colleghi a conciliare il lavoro professionale e l'impegno istituzionale o associativo con quello di cura familiare, soprattutto in riferimento alle istanze centrali dell'autogoverno e dell'associazionismo.

a. La Commissione P.O. in relazione alle politiche di genere associative ritiene indifferibili misure drastiche, ovvero la introduzione nella composizione per via elettorale del Comitato Direttivo Centrale di *quote di risultato*. Il ricorso a questo tipo di quote non è velleitario o peregrino, si pone come una misura di eguagliamento di genere, presente e legittima in tante situazioni, pubblicistiche e privatistiche, dei paesi europei e solo in parte in Italia.

E diviene urgente intervenire con più radicali modifiche statutarie, dopo che quelle varate ad inizio 2006⁶⁵¹ hanno segnato un momento importante per la presa di coscienza di tutta la magistratura sulla questione e fatto da stimolo e consapevolezza per le magistrate per un impegno più continuo e vivace nella vita dell'associazione, ma non hanno prodotto alcun significativo risultato: nell'organo centrale dell'A.n.m. vi è stato l'aumento di 1 sola donna (da 4 a 5) rispetto alla precedente composizione del 2003-2007. Il "fiasco" evidente richiede interventi più risoluti ed efficaci per consentire l'adeguata composizione di genere degli organi direttivi della Associazione con modifiche statutarie che realizzino la paritaria presenza di uomini e donne nel C.D.C. attraverso quote al 50%⁶⁵².

b. Sul versante istituzionale altro è il discorso, in quanto la composizione di

⁶⁵¹ Nelle quali si sono scelte le quote di candidature nella misura del 40% di ciascun genere e un minimo correttivo di "risultato" attraverso la preferenza, in caso di candidati di genere diverso con identico numero di suffragi all'interno della stessa lista e con un solo posto a disposizione, al candidato appartenente al genere meno rappresentato tra i candidati eletti dalla lista.

⁶⁵² Innalzamento paritario (50%) della quota di candidature per ciascun genere, prevedendo che "nella composizione di ogni lista deve – a pena di inammissibilità – essere garantita la presenza paritaria di genere, ossia il 50% per ciascun genere, ed in caso di numero dispari di candidature una differenza di candidature tra i due generi uguale a

uno"; quota di risultato per raggiungere la rappresentanza paritaria tramite automatismo a favore delle donne dopo ogni eletto di genere maschile, per cui risulterebbero eletti i "candidati che abbiano il maggior numero di suffragi (voti di lista più voti di preferenza), con il correttivo per il quale dopo ogni candidato eletto, a partire dal primo, viene considerato eletto (come secondo eletto della lista) il candidato dell'altro genere che abbia conseguito il susseguente maggior numero di suffragi e così via fino al completamento degli eletti di ogni lista". Il discorso vale meno per le istanze locali che vedono consistente presenza femminile, per cui non appaiono opportune modifiche statutarie, sufficiente il criterio delle "buone prassi".

C.S.M. e C.G. è stabilita dalla legge. L'azione positiva delle quote di risultato spetterà al legislatore; tuttavia, sempre nell'avvicinarsi delle scadenze elettorali quadriennali si prospettano riforme della legge elettorale per il rinnovo del C.S.M. e nella sua composizione togata e laica. Diventa allora imperativo per i vertici associativi e il C.S.M., in sede di

eventuale parere, chiedere con forza al legislatore la previsione di quote di candidature e di risultato, al fine di colmare quello che, oltre che di tipo culturale, appare oramai un gap, un difetto genetico dell'organo di rilievo costituzionale in cui l'art. 51 Cost. risulta poco o punto praticato⁶⁵³.

⁶⁵³ È la sintesi delle Conclusioni (in www.associazionemagistrati.it) del Convegno della Commissione P.O. dell'A.N.M. su Le pari

opportunità negli organismi istituzionali e associativi della magistratura italiana, Roma, C.S.M., 28 maggio 2010.