

“La conciliazione della vita professionale e di quella familiare del magistrato negli ordinamenti della EU”¹

Solamente il 23% dei giudici in Inghilterra e Galles sono donne e, nell’ambito dei Paesi occidentali, solamente l’Azerbaijan (91% di magistrati maschi) e l’Armenia hanno una percentuale inferiore di presenza femminile nelle file della magistratura.

Per contro, in Slovenia ben il 78% dei magistrati è donna, in Grecia il 65% e in Francia il 64%.

Per restare nell’ambito squisitamente europeo, caratterizzato da una media di giudici donna pari al 48%, ben 15 Stati Membri presentano una percentuale superiore al 50% di magistrati donne e alcuni di essi hanno una percentuale di presenza femminile addirittura superiore al 70% (Serbia, Slovenia, Lettonia e Romania).

In quasi tutti gli Stati Membri, tuttavia, la percentuale di donne nelle posizioni apicali o nelle funzioni di seconda istanza o nelle funzioni di legittimità subisce un sensibile e deciso decremento, con le sole eccezioni della Svezia, Romania, Moldova e Norvegia.

Inoltre, fatte salve alcune naturali differenze, il quadro generale test’è descritto si attaglia, grosso modo, anche alla situazione dei pubblici ministeri.

A questo punto viene da chiedersi: vi è un diretto collegamento, una diretta proporzione tra l’accesso in magistratura delle donne e le politiche in favore del cd. work life balance in tale particolare ambito professionale?

In altri termini, a livello dell’EU, ad una alta percentuale di donne magistrato corrisponde quasi automaticamente una rete di protezione legislativa, amministrativa e convenzionale in tema di conciliazione tra vita professionale e vita familiare?

Si potrebbe, infatti, essere autorizzati a ritenere che nei Paesi ove, per svariati motivi, normativi, culturali, formativi, economici e così via, vi sono molte donne che svolgono la funzione di giudice o pubblico ministero dovremmo trovare una legislazione particolarmente favorevole alla coniugazione tra lavoro e incombenze familiari e domestiche intese in senso lato.

E’, infatti, evidente che una massiccia presenza di donne magistrato, e quindi in una posizione professionale particolarmente qualificata, dovrebbe essere la spia di una altrettanto cospicua presenza delle donne nel mondo del lavoro in generale, con la conseguente pressione politica verso il riconoscimento di meccanismi in grado di garantire contestualmente il soddisfacimento degli interessi professionali e di quelli famigliari.

La realtà in ambito europeo è, invece, differente e assai più variegata.

Analizzando le normative e le applicazioni in tema di work life balance nei vari Stati Membri, sia in generale, sia, in particolare, nell’ambito giudiziario (nei rari casi nei quali i dati sono disponibili), non si ravvisa alcun diretto collegamento tra la presenza di donne magistrato e la realizzazione di piani di conciliazione tra vita professionale e vita personale o familiare.

Con ciò si vuole sostenere che in Paesi ove sono impiegate alte percentuali di donne in magistratura si riscontrano politiche di conciliazione carenti o comunque non all’avanguardia come ci si potrebbe aspettare per le ragioni esposte (ad es. Romania, Polonia).

Per contro, non è escluso che nei Paesi ove le percentuali di donne magistrato sono ben al di sotto della media europea vi sia, comunque, una legislazione assai avanzata e favorevole alla conciliazione tra vita professionale e familiare (ad es. Norvegia, Svezia, Inghilterra).

¹ Relazione tenuta al seminario di formazione “Conciliazione della vita familiare e di quella lavorativa: istruzioni per l’uso. Doveri dei capi degli uffici. Diritti e doveri degli interessati”, organizzato dalla Scuola Superiore della Magistratura, Struttura didattica territoriale, Milano, 27 maggio 2013.

La ragione di tale discrasia risiede nel fatto che le politiche di conciliazione sono politiche integrate, che intersecano cioè un numero così rilevante di settori di intervento e di ambiti di potere da non poter essere facilmente valutate e applicate in modo unitario e coordinato.

Invero, le politiche di conciliazione, sia in generale, sia nell'ambito giudiziario, con le ovvie distinzioni, dipendono da molteplici fattori: da visioni culturali e, in particolare, dal contrasto ai pregiudizi e agli stereotipi di genere, anche in seno all'ambiente familiare, da scelte in tema di politica fiscale, dalle risorse disponibili per i servizi, dai contrapposti interessi tipici della contrattazione collettiva, dalle analisi e dalle prospettive demografiche, dagli interventi normativi e finanziari in tema di formazione, dalle politiche sul lavoro e così via. E la attuale e prolungata crisi economica ha inevitabilmente reso ancor più arduo rispondere a tutti i bisogni in materia di riconciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.

E', dunque, evidente che, a prescindere, come detto, dal numero di donne impiegate e, in particolare, dalla percentuale di donne svolgenti funzioni giudiziarie, solamente laddove tutti gli elencati fattori sono espressi al massimo si potrà avere un sistema perfettamente idoneo a garantire un equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare, mentre un deficit di uno o più di tali fattori potrà provocare un indebolimento delle politiche di conciliazione.

Ma, a questo punto, occorre chiarire che, in tema di cd. gender equality, vi sono vari piani di analisi e di intervento.

Va premesso che la parità di genere è un diritto fondamentale, un valore comune dell'EU, e una condizione necessaria per la realizzazione degli obiettivi dell'EU di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

Del resto, fin dal trattato di Roma del 1957, il quale includeva già il principio di parità di retribuzione tra donne e uomini in relazione al medesimo lavoro, gli Stati Membri hanno conferito all'Unione Europea la competenza e l'autorità per intervenire nelle questioni relative alla gender equality.

Ne è seguita una serie di direttive e di raccomandazioni aventi ad oggetto lo sviluppo e il miglioramento delle normative nazionali in tema di parità di genere.

Nel contempo, una delle priorità individuate dalla Commissione Europea nella Roadmap che conduce alla piena eguaglianza tra uomini e donne è rappresentata, appunto, dal rafforzamento delle possibilità di conciliare lavoro, vita privata e famiglia.

Dunque, anche le politiche di conciliazione costituiscono uno dei valori pregnanti per il raggiungimento degli obiettivi dell'EU.

Ciò premesso e venendo alla questione dei diversi piani di analisi e di intervento, non si può fare a meno di sottolineare che, soprattutto negli ultimi tempi, l'EU ha dedicato gran parte del proprio impegno per garantire una sempre più massiccia presenza delle donne nelle posizioni lavorative apicali e con funzioni decisorie, come quelle di componente di consiglio di amministrazione di società quotate in borsa (v. ad esempio, Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico sociale europeo e al Comitato delle Regioni, in tema di "Equilibrio di genere ai vertici delle società: un contributo ad una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva", del 14 novembre 2012).

I piani di intervento sono, quindi, principalmente, quello dell'accesso e, sullo sfondo, quello della progressione in carriera.

Ebbene, a tal riguardo emerge in tutta la sua evidenza la peculiarità della professione magistrato rispetto ad altri ambiti lavorativi.

E' vero che, come abbiamo detto, non appena si analizzano le percentuali di donne magistrato in posizioni apicali si rinvengono dati sconcertanti in quasi tutti i Paesi europei (ad esempio, per quanto concerne le posizioni di presidente di corti di seconda istanza, anche alcune Nazioni per così dire particolarmente

virtuose in relazione alla percentuale di presenze femminili tra i magistrati presentano percentuali irrisorie, come l'Italia con un raffronto tra maschi e femmine, rispettivamente di 18 a 3, la Francia di 33 a 12, la Grecia e la Svezia di 9 a 0), ma è altrettanto vero che dal punto di vista dell'accesso alla carriera giudiziaria la situazione delle donne europee va vista in senso nettamente positivo, se si pensa che, come accennato in apertura, in media circa la metà dei giudici in Europa è di sesso femminile.

Le ragioni di un tale fenomeno sono molteplici: le attitudini, le scelte formative, la astratta compatibilità con la vita familiare e così via, ma non vi è qui tempo di analizzarle.

E la peculiarità del caso magistratura, caratterizzato, in linea generale, da un costante incremento delle percentuali di presenze femminili tra i magistrati, trova riscontro nella circostanza che se si comparano con la situazione della magistratura i dati provenienti dal settore dei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa (avuto riguardo non tanto alle posizioni apicali che presentano un quadro analogo a quello proprio della magistratura, ossia di percentuali di donne irrisorie – 3,2% donne e 96,2% uomini – quanto alle posizioni di mero componente), si scopre che l'86% circa dei consiglieri sono uomini e solamente il 14% circa sono donne, con uno scostamento rispetto alle percentuali di donne magistrato assai significativo.

Se, dunque, sul piano dell'accesso, la magistratura può svolgere una funzione trainante, non altrettanto si può dire con riferimento al diverso piano delle politiche di conciliazione, dove c'è più da fare e da migliorare. E ciò perché, come accennato, non vi è una diretta proporzione tra il numero di donne in una determinata professione e l'efficacia delle politiche di conciliazione di quel determinato Paese, essendo tali politiche influenzate da svariati fattori non sempre facilmente coordinabili tra loro.

Deve essere chiaro, invece, che se non vi è stretta interrelazione tra politiche di genere in ordine all'accesso alle magistrature e le politiche di conciliazione, queste ultime, invece, incidono decisamente sull'accesso delle donne alle posizioni apicali. E ciò perché è evidente che un insieme di norme e strutture in grado di garantire un equilibrio tra le cure familiari e i compiti professionali liberano per le donne notevoli risorse da destinare allo sviluppo della carriera.

E tali ultime considerazioni, nonostante le indicate peculiarità di tale professione, valgono anche per le donne in magistratura.

In definitiva, il meccanismo propugnato dalla Commissione Europea di introduzione delle quote obbligatorie, quale sistema per incentivare la presenza femminile nelle amministrazioni delle società quotate in borsa è sicuramente utile a tale fine, ma esso poco può influire sull'altro ostacolo alla cd. gender equality rappresentato, come detto, dalle irrisorie percentuali di donne nelle posizioni apicali (e, infatti, i dati dell'EU ci insegnano un incremento percentuale medio degli ultimi anni del numero di donne in posizioni rilevanti nelle società quotate in borsa pari ad un lento e insufficiente 0,6%, con la conseguenza che ci vorrebbero circa 40 anni per giungere a percentuali equilibrate di donne e uomini).

Come dimostrato dai dati del settore magistratura, la presenza di molte donne magistrato non garantisce una adeguata presenza di donne nelle posizioni apicali, quali, ad esempio, quelle di presidenti di corti di prima o seconda istanza.

E questo perché le percentuali di donne nelle posizioni professionali apicali dipendono da svariati fattori, economici, culturali ecc., ma soprattutto dalla rimozione degli ostacoli costituiti dall'assenza di efficaci politiche di conciliazione.

Molte donne, molte donne magistrato eviteranno di avventurarsi nei percorsi impervi della carriera professionale se non hanno una rete di protezione familiare od ordinamentale in grado di rendere conciliabile la vita professionale con quella personale (si pensi, ad esempio, ai trasferimenti di sede spesso connessi alle nomine apicali).

Se efficaci politiche di conciliazione sono essenziali per qualsiasi donna lavoratrice e, in particolare, per qualsiasi donna magistrato (con incombenze genitoriali o familiari in genere), a fortiori tali politiche sono decisive con riguardo al diritto di ogni donna magistrato di aspirare a posizioni apicali (ovvero anche a

incarichi istituzionali, di formazione ecc.), il diritto di ogni donna e ogni donna magistrato di infrangere il “soffitto di cristallo”. E – si badi bene – il diritto di “infrangere il tetto di cristallo” non deve essere visto come la risposta ad una esigenza di mero “carrierismo”, bensì, semplicemente, come diritto ad una piena e completa esplicazione ed estrinsecazione della personalità della donna, quale essere umano, quale cittadino. Anzi, si potrebbe dire che il “tetto di cristallo” verrà effettivamente infranto solamente allorchè le donne riusciranno a raggiungere posizioni lavorative apicali seguendo percorsi e metodi non tipicamente “maschili”.

Con la Commissione Europea si potrebbe concludere che una adeguata presenza femminile nelle posizioni apicali e istituzionali meglio garantisce uno sviluppo socio-economico intelligente, sostenibile ed inclusivo.

Ma quali sono le principali caratteristiche delle politiche di conciliazione ? In quali settori si possono dipanare le politiche di conciliazione ? E quali peculiarità possono essere individuate per la magistratura in ordine a tali politiche ?

Anzitutto, va osservato, in armonia con l’orientamento degli organismi dell’EU, che, in generale, e in particolare per la magistratura, le politiche di conciliazione debbono essere intese non come semplici politiche di sostegno ai nuclei familiari, con finalità prettamente sociali, ma come politiche di sviluppo in senso proprio, in quanto tali in grado di incidere sulla crescita economico-sociale di ogni Paese, laddove, come ha sostenuto la Commissione Europea, “un utilizzo efficiente del capitale umano è il più importante fattore determinante della competitività di un’economia”. E convertendo tale asserzione nel linguaggio proprio del settore magistratura, possiamo arrivare a dire che un utilizzo efficiente del capitale umano, ossia un utilizzo equilibrato di sensibilità e competenze maschili e di sensibilità e competenze femminili, è il più importante fattore determinante dell’efficienza di un sistema giudiziario.

Quanto alle caratteristiche delle politiche in questione, secondo i dettami delle normative europee, esse possono essere così compendiate: 1) conducono alla creazione di posti di lavoro e all’incremento di reddito; 2) incidono sull’organizzazione del lavoro; 3) soddisfano esigenze dei nuclei familiari e non solo dei singoli lavoratori; 4) sono concepite nel rispetto delle diverse esigenze delle diverse figure professionali; 5) sono o dovrebbero essere, come anticipato, frutto di sinergie e coordinamento tra i vari interventi – lavoro, orario, organizzazione sociale, fisco, cultura ecc.; 6) presuppongono processi continuativi di intervento, se non permanenti.

Venendo ai settori di intervento, va osservato, in primo luogo, che il cd. gender equality deve essere il prodotto di una evoluzione culturale di tutte le società, in grado di rimuovere gli ostacoli rappresentati dai pregiudizi e dagli stereotipi familiari. Occorre attenuare o eliminare le rigidità dei ruoli di genere nelle famiglie. Occorre attenuare od eliminare il pregiudizi tuttora esistenti sulle attitudini e sulle capacità delle donne rispetto a determinate funzioni.

Come accennato, al di là di un generale progresso culturale, le politiche di conciliazione, in concreto, involgono svariati settori:

- a) quello dell’organizzazione del lavoro, con il lavoro flessibile, il part time, telelavoro, job sharing, time credit schemes ecc.;
- b) quello della creazione di servizi in favore della famiglia, dei figli, dei disabili, degli anziani ecc.;
- c) quello di interventi agevolativi di tipo fiscale, con riduzioni o deduzioni in caso di cura di figli o di altri familiari, aut similia;
- d) quello dell’introduzione di normative in grado di garantire assenze giustificate dal lavoro, anche per i maschi (ci si riferisce, ad esempio, ai congedi parentali, ai congedi per gravidanza o altro);
- e) quello delle misure di carattere demografico.

E’ evidente che più sviluppati sono tutti i predetti settori di intervento e maggiore sarà l’equilibrio di genere nel mondo del lavoro, anche per le posizioni apicali.

Ora, in generale, la mancanza di una offerta ampia ed equilibrata di misure di lavoro flessibili, nel senso sopra descritto, rappresenta ostacolo insormontabile al raggiungimento di una effettiva gender equality e di

una sufficiente percentuale di donne nelle posizioni professionali apicali (dai dati dell'EU emerge, ad esempio, che solamente 10 Stati membri hanno raggiunto l'obiettivo di Barcellona della disponibilità di servizi di assistenza all'infanzia per il 33% dei bambini di età inferiore a tre anni).

La fotografia delle politiche di conciliazione nei vari Stati europei è multicolore, piena di differenze e distinzioni tra area e area, nonostante tutti gli Stati si ispirino nei loro rispettivi interventi al valore della eguaglianza di genere quale valore primario dell'ordinamento europeo.

E tale ispirazione trova addirittura riscontro nel fatto che in alcuni Paesi il dovere della conciliazione è inserito in norme primarie e costituzionali (Portogallo, Slovenia e Islanda).

Nella gran parte dei Paesi non si rinvengono particolari politiche conciliative destinate specificatamente ai magistrati, tuttavia, fatte salve le peculiarità proprie del settore magistratura rispetto agli altri ambiti professionali, le facilitazioni e le rimozioni degli ostacoli alla conciliazione di carattere generale introdotte dai vari Paesi si estendono anche al settore della magistratura.

Perché è evidente che, ad esempio, gli interventi facilitativi legati all'organizzazione e all'orario di lavoro si attagliano solo in minima parte alla magistratura. Infatti, di regola, il magistrato non ha un preciso orario di lavoro sul quale innestare meccanismi di flessibilità (part time, job sharing ecc.) o di innovazione (telelavoro). Anche se io ritengo che una qualche seria riflessione su tali forme di lavoro flessibile, come il part-time, almeno per alcune funzioni, andrebbe operata senza pregiudiziali di sorta.

Sono, tuttavia, gli interventi sui servizi, sulle risorse economiche, sul sistema di tassazione e sulle disposizioni ordinamentali che possono meglio agevolare nell'ambito della magistratura la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

E allora, se in tutti gli Stati membri si rinvengono normative dirette ad agevolare più o meno efficacemente la flessibilità nell'organizzazione del lavoro in funzione di una conciliazione tra vita professionale e vita familiare e se in tutti gli Stati vi sono discipline più o meno idonee a garantire le assenze giustificate dal lavoro, va ricordato, per restare agli interventi più compatibili con il lavoro in magistratura, che in alcuni Stati vi sono normative del settore pubblico, applicabili dunque alla magistratura, più generose rispetto a quelle del settore privato (Austria, Belgio, Finlandia, Francia e Germania).

Quanto agli interventi in tema di facilitazione nei servizi in favore dei figli, della famiglia ecc., vanno rammentati i casi della Finlandia, della Svezia, dell'Inghilterra e della Slovenia caratterizzati da notevoli aiuti finanziari diretti o indiretti.

Analogamente, vi sono incentivi fiscali volti ad agevolare la conciliazione della vita professionale con la vita familiare, applicabili anche al personale della magistratura (Finlandia, Portogallo).

Vanno poi menzionate alcune buone prassi aventi lo scopo di rimuovere ostacoli alla conciliazione tra lavoro e famiglia, come, ad esempio, quella sviluppatasi in Olanda e denominata "liberal school", la quale ultima prevede che la scuola agisca in sinergia con le altre istituzioni per garantire un calendario e un orario scolastici compatibili con il work life balance.

Ma è anche e forse soprattutto sul piano ordinamentale che si misura la efficacia delle politiche di conciliazione in magistratura.

Da questo punto di vista va detto che l'Italia si trova al vertice di una ipotetica classifica europea, nel senso che le varie e note disposizioni di legislazione primaria e secondaria dirette ad agevolare il lavoro femminile in magistratura rappresentano quasi un unicum nel panorama generale.

Se, dunque, l'Italia non brilla in tema di politiche conciliative nel settore dei servizi e degli interventi fiscali, a diverse conclusioni si deve giungere con riguardo alle previsioni ordinamentali. Le regole tabellari che in qualche modo agevolano la conciliazione del lavoro professionale con la cura dei figli sono esempi della posizione avanzata raggiunta dall'Italia rispetto al resto d'Europa.

La ragione di ciò risiede probabilmente nel fatto che noi abbiamo un sistema di organizzazione degli uffici e di distribuzione degli affari (cd. sistema tabellare) e un sistema di valutazione della professionalità assai sviluppati ed evoluti rispetto ad altri ordinamenti.

Altro fattore che incide sull'implementazione di una normativa avanzata in tema di riconciliazione tra vita professionale e familiare per i magistrati è l'esistenza di un vero e proprio organo di governo autonomo, non presente, come è noto, in tutti gli Stati membri.

Tuttavia, non siamo i soli a vantare un tale tipo di esperienza. Infatti, in Spagna, con il recente "Plan de igualdad de la carrera judicial", redatto dal Consejo General del Poder Judicial, è stata istituita una commissione pari opportunità e sono state previste normative volte a rimuovere ogni ostacolo alla conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare. Di particolare significato sono la creazione di una sorta di banca dati informatica permanente in tema di gender equality in magistratura e la realizzazione di un costante monitoraggio sulla situazione relativa alla conciliazione tra lavoro e famiglia. Alla raccolta dei dati sui vari benefici previsti finalizzati alla conciliazione de qua si aggiunge poi una specifica raccolta di dati relativa alle impugnazioni aventi ad oggetto delibere o decisioni concernenti questioni di genere.

In conclusione, e forse sorprendentemente, abituati come siamo a vedere l'Italia agli ultimi posti di molte graduatorie di efficienza, il caso Italia, avuto riguardo alle politiche di conciliazione, seppure limitatamente agli interventi ordinamentali, può essere considerato all'avanguardia.

Moltissimo resta da fare, tuttavia, sotto tutti i profili, fiscale, dell'organizzazione del lavoro e anche ordinamentale. E questo incontro non potrà che offrire spunti di grande interesse e idee innovative.

Ma, a monte, deve essere completato il percorso culturale diretto a rimuovere ogni pregiudizio ed ogni stereotipo di genere.

A tal proposito, ricordo che in sesta commissione del CSM è in faticosa gestazione da tempo (il sottoscritto è il relatore) una pratica avente ad oggetto l'invito, l'esortazione a tutte le istituzioni professionali (CSM, CNF, vari consigli professionali ecc.) ad introdurre le cd. quote di risultato. Se non ora quando !

Paolo Corder