

Convegno “Donne in Magistratura 1963-2013...50 anni dopo”

Roma, 27 settembre 2013

TAVOLA ROTONDA

intervento di Giuseppina Adamo, magistrato T.A.R., componente del Consiglio di Presidenza della Giustizia amministrativa

Il prof. Patroni Griffi mi chiede se il mio percorso per accedere alla magistratura amministrativa sia stato difficile e quali ostacoli specifici abbia incontrato lungo il cammino.

Vorrei dire in breve che la strada è stata dura ma al contempo lineare, nel senso che all'impegno costante di studio e di approfondimento è corrisposto il riconoscimento delle competenze attraverso un concorso rigoroso e imparziale e un'attività lavorativa in un ambiente (ancora) prevalentemente maschile e tuttavia privo di pregiudizi o di aprioristiche preclusioni.

La mia esperienza nella giustizia amministrativa può assumere però un significato esplicativo della situazione delle donne in questa giurisdizione solo se guardata nel suo contesto. Devo perciò premettere alcune informazioni e brevi osservazioni.

La legge n. 66 del 1963 non ha avuto nella magistratura amministrativa, al contrario di quella ordinaria, un impatto diretto e immediato.

Per quanto riguarda i Tar, essi sono stati istituiti nel 1971 e il primo concorso è stato indetto nel 1972.

Ciò significa che sin dall'inizio, per quanto riguarda la disciplina legale, le donne avevano la medesima possibilità degli uomini di entrare nella magistratura amministrativa di primo grado.

In realtà, poiché la selezione è sempre stata strutturata come un concorso di secondo grado, che presuppone un'esperienza maturata specialmente in ambito pubblico, la legge del 1963 (anzi, meglio, il ritardo con il quale le donne sono state ammesse in magistratura e in altre carriere considerate maschili) ha esercitato indirettamente un

forte influsso. Essa infatti ha finito per limitare la platea dei concorrenti, soprattutto se si considera che storicamente i più importanti bacini di provenienza sono stati sempre costituiti dalla magistratura ordinaria e dalla carriera prefettizia (anch'essa inibita alle donne fino al '63).

La questione si pone in modo diverso rispetto al concorso al Consiglio di Stato, che teoricamente diveniva accessibile alle donne in forza della legge n. 66 del 1963. In realtà, però, le prime 2 donne sono entrate in servizio solo nel 1982 e ancor oggi sono solo 10 (ovvero l'otto per cento dei 117 magistrati in ruolo). Ma questo è un punto sul quale vorrei poi sinteticamente ritornare.

Per rendere il quadro della situazione più chiaro, devo necessariamente parlare di numeri.

Nei primi tre concorsi di accesso al Tar si è registrata una partecipazione di donne inferiore al 5% e solo un elemento di sesso femminile è stato selezionato.

Nel corso dei decenni la partecipazione al concorso e il suo superamento hanno naturalmente avuto un andamento ascendente; sia il numero delle concorrenti sia quello delle vincitrici si è però mantenuto in media sempre al di sotto del 30% [per quanto probabilmente convertire i dati in mio possesso in una statistica non rappresenti un'operazione del tutto corretta, vista la modestia delle cifre, insufficienti per una seria rilevazione].

In ogni caso, nel concorso bandito nel 2007 (terz'ultimo indetto), le donne partecipanti hanno superato gli uomini e le concorrenti assunte sono state 15 su 27 idonei.

Per quanto riguarda il Consiglio di Stato il discorso è sicuramente più delicato e necessita di una breve premessa: i consiglieri di Stato provengono per metà dal ruolo TAR, per un quarto dall'apposito concorso e per un quarto sono di nomina governativa.

La percentuale delle donne è assai limitata in tutte le sue componenti. È difficile esprimere al proposito una valutazione che non si risolva in una banalità. Si deve comunque prendere atto del fatto che la donna magistrato ha una scala di valori in cui le responsabilità extraprofessionali non sono relegate all'ultimo posto.

Questa gerarchia di valori si può condividere o meno; il giudizio relativo non incide però in alcun modo sullo *status quo*.

Si può invece (più proficuamente) riflettere su quanto alcune scelte rinunciatarie siano condizionate non (solo) da fattori culturali, ma (anche) dal concreto livello dei servizi pubblici, per i quali certamente potrebbero escogitarsi delle formule di sostegno alle famiglie dei magistrati (e non solo delle donne-magistrato, perché il problema è sociale e non può essere confinato ad una dimensione esclusivamente femminile) più efficaci.

A questo punto vorrei accennare alle funzioni direttive e semi-direttive.

Lo scarso numero di donne presidenti di TAR e di presidenti di sezioni staccate e di sezioni interne è in realtà dovuto più alla limitata anzianità di servizio vantata dalle donne (che permetta loro di essere nominate) che ad un particolare atteggiamento del nostro organo di autogoverno, ovvero ancora a scelte rinunciatarie da parte delle stesse donne magistrato. Bisogna infatti tener conto del fatto che l'accesso alle presidenze (anche di sezione interna) si raggiunge ormai non prima dei 60 anni e quindi ad un'età in cui non si devono più affrontare quelle emergenze tipiche di una famiglia giovane.

Dopo questo sguardo retrospettivo, mi piacerebbe parlare del presente e del futuro.

Da una parte registriamo una serie di dati che possono renderci ottimisti rispetto alla condizione delle donne nella magistratura amministrativa.

All'ultimo rinnovo del CPGA (il nostro organo di autogoverno) - ad aprile - per la componente TAR, sono risultate elette 3 donne su 6 componenti titolari e 1 donna su 2 componenti supplenti...Credo veramente che questa sia la migliore riprova della stima che riscuotiamo in ambito professionale e dell'assenza di pregiudizi di genere nell'ambiente lavorativo.

Inoltre anche il Parlamento ha eletto una donna tra i 4 laici.

Si può poi ricordare che a luglio sono stati comunicati gli esiti della prova scritta dell'ultimo concorso al TAR, con l'ammissione alle prove orali, che si svolgeranno all'inizio di ottobre, di 20 donne su 33 candidati.

Le ombre sul futuro però non mancano.

Per chiarire questo aspetto vorrei partire dall'attività che è stata svolta dal Comitato pari opportunità del personale della magistratura amministrativa.

Il Comitato è riuscito soprattutto ad elaborare un pacchetto di proposte, poi approvate dal Consiglio di presidenza, che introducono accorgimenti nella calendarizzazione delle udienze e nel loro svolgimento volte ad agevolare il lavoro dei magistrati con figli fino a tre anni o con handicap, riaffermando e implementando le norme fissate in generale per la tutela della genitorialità, la cui applicazione ai magistrati peraltro è stata in molte occasioni in concreto – e, secondo me, del tutto illogicamente - messa in dubbio.

Quando però lo stesso Comitato ha tentato di porre mano a misure positive di sostegno, ad esempio, per l'utilizzo dell'asilo nido, si è scontrata con vari ostacoli, il cui superamento mi sembra dubbio, anche per la mancanza di una volontà reale in tal senso.

La mia opinione è che il problema sia molto generale: nell'immaginario collettivo (compreso il nostro) l'attività di magistrato è vista in modo quasi romantico, come un lavoro individuale di gente solitaria che redige dotte e forbite sentenze in bella grafia.

Il fatto che invece siamo parte di una struttura complessa, la quale abbisogna di un'attenta configurazione e un continuo miglioramento dei meccanismi organizzativi, è considerato dai più come un pensiero fastidioso del quale liberarsi il prima possibile, anche perché reputato una faccenda non consona alla dignità del magistrato. Al contrario, per creare nella pratica condizioni di lavoro più compatibili con i vari impegni di una donna *multitasking* (qualificazione che francamente, come donna, reputo più che un complimento una condanna), è indispensabile un grande sforzo organizzativo.

Il generale disinteresse per questi profili più amministrativi e gestionali allora non può che renderci purtroppo scettici sull'effettiva possibilità di veri cambiamenti.

La situazione di stallo è determinata poi proprio dal nostro stesso *status* giuridico.

Sappiamo tutti che siamo stati esclusi dalla privatizzazione del pubblico impiego (articolo 2, quarto comma, del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29; articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165); questo ha rappresentato ovviamente per noi un motivo di

orgoglio, visto che testimonia la centralità dell'attività giurisdizionale nell'ambito dell'assetto delineato dalla Costituzione.

Tale scelta però comporta che tuttora siamo disciplinati sostanzialmente da norme (ordinamento giudiziario; testo unico degli impiegati civili dello Stato n. 3 del 1957) per molti aspetti ormai superate e delle quali nessuno si occupa (nessuno e prima di tutti non ce ne occupiamo noi); con la conseguenza che, negli anni, esse non sono state adeguate alle situazioni sociali (compresa la presenza delle donne in magistratura), intanto evolutesi e modificatesi.

Nel resto delle carriere statali, questo adeguamento viene sollecitato dai sindacati e si manifesta a livello sia contrattuale sia legislativo. Tali discipline, rispetto alle quali siamo disattenti, vengono allora introdotte senz'alcun contributo nell'elaborazione da parte nostra, con il risultato poi che la loro applicabilità ai magistrati non viene mai espressamente chiarita. Per esempio, questa minore tutela riservata alla magistratura può essere emblematicamente rappresentata dall'intera vicenda dell'indennità giudiziaria durante l'astensione obbligatoria per maternità, che ci ha visto sempre soccombenti dinanzi alla Corte costituzionale.

Scoraggiante infine si rivela il confronto con le realtà straniere. Per quel riguarda quella tedesca, che conosco meglio grazie agli scambi organizzati dalla *EJTN*, non si può ignorare che la scuola di magistratura (*Deutsche Richterakademie*), nelle sue due sedi, è dotata di una scuola materna, in modo di accogliere i figli dei magistrati che partecipano all'attività di formazione, e che, in molti tribunali amministrativi, è presente la figura del magistrato addetto al welfare, che si occupa non solo delle pratiche riguardanti le malattie e l'invalidità, ma anche delle misure di sostegno, comprese quelle in favore della famiglia.

In questo quadro probabilmente si dovrebbe cogliere l'occasione offerta dal decreto legislativo 18 luglio 2011 n. 119, che, riformando i comitati pari opportunità, ne ha rafforzato il ruolo attraverso l'istituzione del "Comitato unico di garanzia" e la previsione di competenze significativamente ampliate "all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori".

Le norme dunque, almeno in parte, sono state modificate; spetta a noi cambiare la realtà assicurandone la piena applicazione.