

*Relazione introduttiva alle proposte del Comitato Pari Opportunità per una modifica ragionata dei criteri di formazione delle tabelle di organizzazione degli uffici giudiziari per il biennio 2006-2007*  
(Approvato dal C.P.O.M. in data 24.10.2005)

## **Premessa**

Le proposte traggono origine dalla considerazione - e convinzione - che anche attraverso lo strumento della circolare per la formazione delle tabelle possono in concreto essere contemperate le esigenze di organizzazione e di funzionalità degli uffici e del servizio con quelle proprie della situazione di a) gravidanza; b) assenza per congedo parentale; c) più in generale, di espletamento del ruolo genitoriale di cura dei figli minori.

Con riferimento alle fonti normative alle quali attingere principi da utilizzare nel bilanciamento degli interessi, che è inevitabile dover operare predisponendo modifiche a questa regolamentazione secondaria, oltre alla Costituzione ed alla normativa in materia di tutela della maternità (in particolare il T.U. 151/2001), non può essere dimenticata la Convenzione sui diritti dell'infanzia, ratificata dall'Italia con legge 27/05/1991, n° 176, il cui preambolo, tra l'altro, afferma :”...Convinti che la famiglia, unità fondamentale della società e ambiente naturale per la crescita e il benessere di tutti i suoi membri e in particolare dei fanciulli, deve ricevere la protezione e l'assistenza di cui necessita per poter svolgere integralmente il suo ruolo nella collettività; riconoscendo che il fanciullo ai fini dello sviluppo armonioso e completo della sua personalità deve crescere in un ambiente familiare in un clima di felicità, di amore e di comprensione...”.

Pertanto, nel predisporre suggerimenti per le modifiche alla circolare di formazione delle tabelle, possono essere individuati due poli catalizzatori dell'attenzione: da un lato, la specificità del magistrato donna in considerazione della molteplicità dei ruoli, che la stessa assume nel corso della sua vita e della sua carriera professionale; dall'altro, le esigenze dei figli minori.

## **Con riferimento alla gravidanza ed alla maternità**

Va premesso che il Consiglio ha avuto più volte occasione di affrontare le problematiche ed ha riconosciuto che sussiste l'esigenza di organizzare gli uffici giudiziari, inserendo negli stessi i magistrati in gravidanza o in maternità, con l'obiettivo di avvalersi di magistrati che "...altrimenti, per motivi familiari o di salute, sarebbero costretti, come avviene attualmente, a ricorrere a periodi anche molto lunghi di astensione dal lavoro, e dall'altro di assicurare a questi magistrati il diritto all'espletamento delle loro funzioni secondo modalità compatibili con la loro contingente situazione...." (circ. 160/96, mod con circ. 6/03/1998).

Pertanto anche nelle tabelle di organizzazione degli uffici è opportuno prevedere meccanismi di flessibilità che consentano una distribuzione del lavoro tale da configurare un impegno lavorativo del magistrato in gravidanza o fino ai tre anni di età del bambino non inferiore quantitativamente, ma diverso e compatibile con le normali esigenze di salute della donna in gravidanza e con i doveri di assistenza che gravano sul lavoratore che si occupa della cura dei minori.

Come rilevato anche dal Consiglio, il beneficio è duplice: l'ufficio recupera energie lavorative; il magistrato non viene costretto ad assenze non desiderate ed all'inevitabile perdita di professionalità conseguente a lunghi periodi di inattività.

Sotto il profilo pratico, appaiono adeguate le indicazioni esemplificative già contenute nella citata circolare consiliare (160/96) ma va evidenziato che – qualora tale esigenza sia rappresentata dagli interessati- nel caso di gravidanza e nel periodo deputato alla cura dei minori, con particolare riferimento ai primi tre anni d'età, dovrebbe in ogni caso essere favorita, tramite adeguati moduli di organizzazione del lavoro in ufficio, la possibilità dell'espletamento dell'attività lavorativa prevalentemente al proprio domicilio (ad esempio, nel settore civile ordinario, concentrando le udienze di precisazione delle conclusioni in pochi giorni al mese; nel settore penale, esonerando il magistrato che si occupa della cura del figlio minore dal partecipare ad udienze dibattimentali che proseguano anche il pomeriggio: arg. ex deliberazione 3/06/2004) e comunque con flessibilità degli orari in cui è necessaria la presenza in ufficio, in modo che siano temperate le esigenze di cura con quelle di organizzazione del servizio. Se il settore di servizio in cui opera il magistrato non consente una organizzazione del lavoro compatibile con le esigenze della gravidanza o della cura dei figli, a

domanda dell'interessato, il magistrato potrà essere assegnato, in via temporanea, ad altro settore nell'ambito del medesimo ufficio, mantenendo il diritto a rientrare nel settore di provenienza.

### **Con riferimento alle assenze per astensione obbligatoria e congedo parentale**

#### **1) con riferimento alla fruizione**

Va premesso che il capoverso del comma 2 dell'art.3 della L. 53/2000 (che sostituisce l'art. 7 c.1 L. 1204/71) riconosce a ciascun genitore il diritto di assentarsi dal lavoro durante i primi otto anni di vita del bambino per un periodo che non può superare, computando i periodi utilizzati da ciascun genitore i dieci mesi complessivi, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 7 L. 1204/71. In particolare è previsto (art.7 c.1 lett. a L. 1204/71) che la madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria - di cui all'art. 4 L.1204/71-, possa assentarsi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi. L'art. 7 c.1 lett. b) L. 1204/71 stabilisce poi che per il limite di astensione dal lavoro compete al padre lavoratore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi. Quindi al padre è riconosciuto un identico diritto di astensione secondo le medesime modalità e limiti temporali. Qualora vi sia un solo genitore (lett. C) il limite temporale del periodo (continuativo o frazionato) è pari a dieci mesi. Il comma 2 dell'art.7 L.1204/71 prevede poi che, qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite relativo al medesimo soggetto (di cui alla lett. B), è elevato da sei a sette mesi e quello complessivo dei genitori, conseguentemente da dieci a undici mesi.

Va rilevato, che il Consiglio è intervenuto indicando regole per l'organizzazione dei servizi degli Uffici che si distaccavano dai normali criteri tabellari o di organizzazione, nella ipotesi in cui un magistrato, pur potendosi avvalere di lunghi periodi di astensione per motivi familiari o di salute abbia inteso comunque poter espletare le funzioni.

In questa ipotesi, il C.S.M. ha individuato dei criteri di bilanciamento indicando modalità compatibili con la contingente situazione dei magistrati, al fine di recuperare energie lavorative per l'ufficio e, per il magistrato, evitare assenze non desiderate e un'inevitabile perdita di professionalità.

In tal senso si è osservato che, ad esempio, negli uffici di procura si poteva prevedere, qualora le dimensioni dell'Ufficio lo consentissero, di esentare i magistrati in questione dai turni esterni, dai turni per gli affari urgenti, per le

udienze di convalida e per le udienze dibattimentali, con invece una maggiore assegnazione degli affari (delibera 10 aprile 1996).

Appare pertanto opportuno prevedere che la circolare specifichi particolari criteri di organizzazione, al fine di consentire agli uffici di avvalersi dell'attività di quei magistrati che, altrimenti, per motivi familiari, sarebbero costretti a ricorrere a lunghi periodi di astensione dal lavoro; criteri che devono assicurare a questi magistrati il diritto all'espletamento delle funzioni secondo modalità compatibili con la loro contingente situazione, evitando assenze non desiderate e la conseguente perdita di professionalità.

### 2) con riferimento al computo dei periodi di astensione o di congedo

L'astensione obbligatoria per maternità (così come quella facoltativa, ove utilizzata in maniera continuativa per un lasso di tempo non inferiore a quello indicato) rientra nei casi di assenza medio-lunga dall'attività giudiziaria che certamente realizzano, in concreto, le condizioni poste a fondamento del riconoscimento dell'efficacia sospensiva del termine della decennialità.

Appare pertanto opportuno che nella circolare di formazione delle tabelle si dia ingresso a specifici criteri di computo dei periodi di decennialità che tengano conto delle astensioni per maternità (obbligatoria e facoltativa). In considerazione della funzione di tutela della maternità e paternità riconosciuta al c. d. "congedo parentale", la previsione dei meccanismi di sospensione dovrebbe essere estesa anche ai periodi fruiti dai magistrati a tale titolo.

### 3) con riferimento al diritto al rientro ed alla "conservazione del posto di lavoro" tra tutela della maternità e della paternità, professionalità, esigenze di servizio.

Come è noto, l'articolo 56 Dlgs.vo 151/2001 ha enucleato il principio secondo cui "al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III (astensione facoltativa ed obbligatoria) le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.". Pur essendo pacifica l'inapplicabilità tout-court di tali previsioni alle donne magistrato, è evidente quale sia la ratio sottesa alla particolare tutela normativa della lavoratrice nel periodo del rientro al lavoro immediatamente successivo alla maternità e nel primo anno di vita del bambino;

è del pari evidente che la condizione della donna-madre-magistrato sotto questo profilo in nulla si differenzia da quella di ogni altra donna-lavoratrice dipendente pubblica o privata.

Considerato che già con la circolare n° 160/96 il Consiglio ha mostrato di aver riconosciuto la sussistenza per il magistrato madre (e più in generale, genitore) di una condizione di obiettiva difficoltà e specifica complessità appare opportuno che la nuova circolare introduca limiti –sia pure temporanei, ad esempio coincidenti con il compimento dei tre anni d’età del bambino, da elevarsi nel caso di più figli minori– al mutamento, in assenza del consenso dell’interessata e qualora la stessa rappresenti in tale cambiamento l’esistenza di un possibile aggravamento delle condizioni di lavoro.

Per analoghe ragioni, appare opportuno che venga prevista e disciplinata temporalmente la facoltà del magistrato madre e padre di non accettare eventuali mutamenti di ruolo e funzioni quando questo rappresenti per l’interessato una condizione lavorativa meno favorevole, in considerazione dei compiti di cura, effettivi, dei figli minori.

\*\*\*

Con riferimento, più in generale, all’espletamento del ruolo genitoriale.

Si ravvisa l’opportunità di segnalare che, nell’organizzare il lavoro negli uffici nel periodo feriale –su richiesta dei magistrati interessati– si tenga conto, enucleando eventuali criteri specifici (ad esempio, il limite di tre anni di età dei figli), della necessità di fruire delle ferie in concomitanza con i periodi di chiusura delle scuole, consentendo nell’assegnazione dei periodi, anche di un’eventuale maggiore ripartizione che sia funzionale all’assolvimento del compito genitoriale ed alla risoluzione di concreti problemi organizzativi, nell’ottica di rendere compatibili le esigenze del lavoro e quelle della famiglia. E’ infatti un dato di comune esperienza che le offerte formative ed assistenziali durante l’estate ed i periodi festivi (Pasqua, Natale), sono più contenute che negli altri periodi, con ricadute negative sull’organizzazione domestica e lavorativa. Non può, inoltre, tacersi il fatto che nei periodi di chiusura delle scuole (vacanze estive e festività) è naturale la richiesta e l’aspettativa dei minori di una maggiore presenza dei genitori, necessità connessa alle esigenze di cura, della quale è possibile tener conto inserendo criteri che agevolino nella scelta del periodo feriale i genitori con figli minori, salva comunque l’eventuale rotazione ed alternanza con i colleghi, tenuto conto delle dimensioni dell’ufficio.

\*\*\*

Infine, il Comitato delle Pari Opportunità in Magistratura, premesso:

- che nella legislazione vigente sono definite "azioni positive" tutte quelle misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- che ai sensi dell'art. 4 co. 1 della legge n.125 del 1991 costituisce discriminazione diretta: "qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso", senza che abbia alcun rilievo l'intento discriminatorio, ma solo i suoi effetti causalmente riconducibili in via immediata al sesso;

- che costituisce discriminazione indiretta, ai sensi dell'art.4 co.2 "ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggiano in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa";

segnala come anche attraverso lo strumento della circolare per la formazione delle tabelle possano in concreto essere impartite direttive affinché l'organizzazione degli uffici sia realizzata in modo da evitare ogni forma di discriminazione.

In particolare, si rileva come possa essere prevenuta ogni forma di discriminazione, in specie indiretta nel senso sopra ricordato, attraverso un rafforzamento del principio generale di cui al punto 3 della precedente circolare sulle tabelle, dettando specifiche direttive agli uffici per la rilevazione – in modo tendenzialmente uniforme – dello stato dei servizi, dei carichi di lavoro e dei flussi delle pendenze di cui occorre tenere conto nella formulazione delle proposte di organizzazione degli uffici giudiziari, anche utilizzando –ad esempio– i modelli di rilevamento già elaborati dal c.d. Gruppo Misto (o commissione paritetica), e comunque prevedendo l'istituzione di "Commissioni Flussi" presso i Consigli Giudiziari.

A tal fine, si segnala al Consiglio Superiore di considerare, nella predisposizione della circolare delle tabelle, la necessità sopra indicata, rafforzando con le previsioni che riterrà maggiormente opportune il principio per cui le tabelle dovranno essere predisposte tenendo conto dello stato dei servizi, dei carichi di lavoro e dei flussi delle pendenze, sui quali i dirigenti riferiranno al CSM con apposite relazioni.

(...)

## ***Capo II***

### ***Procedimento di formazione delle tabelle.***

#### ***5. - Redazione della proposta di tabella.***

5.1. - Le proposte di tabella vanno formulate dal Presidente della Corte di Appello sulla base delle segnalazioni dei dirigenti degli uffici giudiziari, seguendo, ciascuno per la parte di propria competenza, la procedura automatizzata del programma Valeri@.

5.2. - La proposta di tabella della Corte di Cassazione va formulata dal Primo Presidente della Corte, sentito il Presidente Aggiunto, sulla base delle segnalazioni dei Presidenti di Sezione e acquisito il parere formulato dal Gruppo Consultivo presso la Corte di Cassazione.

5.3. – La proposta di tabella, deve indicare espressamente i motivi delle eventuali variazioni rispetto a quella relativa al biennio precedente e le ragioni per cui, per imprescindibili esigenze di servizio, eventualmente si discosti dalle direttive stabilite dal Consiglio superiore della magistratura.

5.4. - I Presidenti di Sezione della Corte di Cassazione ed i dirigenti degli uffici giudiziari effettuano le segnalazioni secondo la procedura informatizzata Valeri@ dopo avere raccolto i contributi di tutti i magistrati dell'ufficio in apposite riunioni o con altre idonee forme di partecipazione, facendo espressa menzione dell'espletamento di detti adempimenti. **Deve essere garantita la consultazione con ogni idoneo mezzo dei magistrati in congedo di maternità o paternità ed in congedo parentale.**

(...)

#### *7.- Osservazioni dei magistrati.*

7.1. Del deposito delle proposte tabellari deve essere data tempestiva comunicazione a tutti i magistrati degli uffici interessati, **ivi compresi i magistrati in congedo di maternità o paternità ed in congedo parentale**, i quali possono prenderne visione e presentare le loro osservazioni per iscritto, ovvero mediante posta elettronica, al Consiglio Giudiziario o, nel caso della Corte di Cassazione, nella cancelleria della stessa Corte entro 10 giorni dalla comunicazione del deposito. Le osservazioni e deduzioni resteranno depositate ulteriori 5 giorni per consentire entro tale termine eventuali controdeduzioni.

(...)

### **Capo III**

#### ***Organizzazione degli uffici giudicanti di merito.***

17. – Organizzazione dell'ufficio. Ripartizione dei magistrati tra i settori civile e penale.

17.1. - L'eventuale organizzazione dell'ufficio in sezioni è stabilita nella tabella dell'ufficio. Le proposte tabellari devono motivare la scelta in favore del modulo organizzativo accentrato o di quello caratterizzato dal conferimento ai presidenti di sezione degli incarichi dell'art. 47-*quater*, secondo comma, O.G., indicando specificamente le ragioni che fanno ritenere la soluzione adottata funzionale ad assicurare l'efficienza dell'organizzazione.

17.2. - I magistrati devono essere ripartiti tra settore civile e settore penale secondo le esigenze determinate dalla qualità e quantità degli affari giudiziari, come esaminate nella relazione organizzativa generale dell'ufficio. Rimane ferma la necessità di considerare autonomamente, sotto il profilo organizzativo, il settore relativo alle controversie di lavoro.

17.3 - Nella organizzazione degli uffici e nell'assegnazione dei giudici alle sezioni si deve tener conto della presenza e delle esigenze dei magistrati-donna in gravidanza nonché dei magistrati che provvedano alla cura di figli minori in via esclusiva o prevalente, ad esempio quali genitori affidatari, e fino a tre anni di età degli stessi.

Al fine di assicurare l'adeguata valutazione di tali esigenze, il capo dell'ufficio deve preventivamente sentire i soggetti di cui sopra.

17.4. - Alle sezioni distaccate possono essere assegnati anche i magistrati che si trovano nelle condizioni soggettive ed oggettive di cui al precedente comma, salvo che gli stessi non formulino espressa richiesta di esserne esonerati, finché permane tale condizione.

(...)

19.4. – I magistrati delle sezioni penali e delle sezioni civili dovranno essere destinati a svolgere sia funzioni collegiali che monocratiche nei modi e nelle forme richieste dal progetto organizzativo, salvo che esigenze organizzative, *da motivare espressamente*, ravvisabili esclusivamente in uffici di piccole o medie dimensioni **o esigenze personali, relative alle particolari condizioni soggettive ed oggettive di cui al paragrafo 17.3**, impongano una soluzione diversa.

La destinazione dei magistrati al settore penale resta regolata dai paragrafi 35.3 e 35.4.

(...)

## **Capo V**

***Assegnazione dei magistrati alle sezioni. Tramutamenti dei magistrati nell'ambito dello stesso ufficio.***

**35. - Mobilità interna.**



(...)

35.2. - I magistrati addetti agli uffici giudiziari non possono essere trasferiti, senza il loro consenso, ad una sezione o ad un settore di servizio diversi da quello al quale sono assegnati, salvo che ricorrano le ipotesi di cui al paragrafo 47.

**35.2.bis – Nel caso di magistrati che si trovano nella condizione di cui al paragrafo 17.3, in assenza del consenso degli interessati, non può essere disposto il mutamento delle funzioni tabellari né della sede di esercizio delle funzioni.**

(...)

*42. – Organizzazione dell'ufficio in caso di magistrati in stato di gravidanza, maternità, malattia.*

42.1. – I magistrati dell'ufficio in stato di gravidanza o in maternità e, comunque, con prole di età inferiore ai tre anni di età, possono richiedere al dirigente dell'ufficio di prevedere, a loro vantaggio, una organizzazione del lavoro tale da risultare compatibile con le esigenze familiari e i doveri di assistenza che gravano sul magistrato.

42.2. - In ogni caso, le diverse modalità organizzative del lavoro non potranno comportare una riduzione dello stesso in quanto eventuali esoneri saranno compensati da attività maggiormente compatibili con la condizione del magistrato.

Fermo restando che le specifiche modalità dovranno essere individuate in relazione al caso concreto, nel settore civile potrà essere prevista una riduzione del numero delle udienze o del loro orario ovvero delle assegnazioni privilegiando un maggior impegno nella stesura delle sentenze e, ove la materia lo comporti, nella trattazione della volontaria giurisdizione; nel settore penale il magistrato potrà essere inserito in processi prevedibilmente non di lunga durata, eventualmente riducendo il numero di udienze ma con una maggiore assegnazione di sentenze al medesimo; negli uffici di procura e negli uffici GIP/GUP, qualora le dimensioni organizzative lo consentano, il magistrato potrà essere esentato dai turni esterni, dai turni per gli affari urgenti, per le udienze di convalida e per le udienze dibattimentali (ovvero dette udienze potranno essere calibrate con orari compatibili con la condizione del magistrato) con una maggiore assegnazione di affari; negli uffici di sorveglianza l'esenzione potrà riguardare i colloqui con i detenuti in ambiente carcerario e gli affari di particolare urgenza.

42.3. – Qualora il settore di servizio in cui opera il magistrato non consenta una organizzazione compatibile con le esigenze di famiglia o di salute del magistrato questi, a sua domanda, potrà essere assegnato, in via temporanea ed eventualmente anche in soprannumero rispetto alla pianta organica della sezione, ad altro settore nell'ambito del medesimo ufficio, mantenendo il diritto a rientrare nel settore di provenienza.

42.4. – Il provvedimento è adottato dal dirigente dell'ufficio su richiesta del magistrato interessato, previa **consultazione** e coinvolgimento dei magistrati dell'ufficio in modo da individuare le modalità più adatte a contemperare le diverse esigenze.

42.5. – Il provvedimento è immediatamente esecutivo e va seguita la procedura prevista dal paragrafo 10.

42.6. – Le disposizioni che precedono si applicano anche a favore dei magistrati che abbiano documentati motivi di salute che possano impedire loro lo svolgimento di alcune attività di ufficio, nonché a favore dei magistrati che siano genitori di prole con situazione di handicap grave accertata ai sensi della legge 104/1992.

(...)

*44 – Assegnazione alle sezioni distaccate.*

44.1. - Al magistrato portatore di handicap ai sensi dell'art. 21 legge n.104/1992, nonché al magistrato che assista con continuità un familiare convivente o sia affidatario di minore portatore di handicap grave o con minorazione ai sensi dell'art. 21, 2° legge 104/1992, dovrà essere accordata preferenza, nella scelta tra sede centrale e sezione distaccata.

*45. - Assegnazione di uditori giudiziari.*

(...)

*46. - Permanenza ultradecennale nel medesimo posto.*

46.1. - La permanenza del magistrato – ivi compresi coloro che svolgono le funzioni di Presidente di Sezione – nel medesimo posto tabellarmente individuato per periodi eccessivamente prolungati (comunque superiori a dieci anni, comprensivi anche degli eventuali periodi trascorsi nelle Preture precedentemente all'unificazione nelle stesse materie) è ammessa soltanto qualora il trasferimento ad altro posto del medesimo ufficio provochi rilevanti disservizi, da illustrarsi specificamente nella proposta **ed altresì quando il trasferimento del magistrato, che si trovi nelle condizioni personali di cui ai paragrafi 17.3 e 44.1, provochi un significativo aggravio delle condizioni di lavoro.** (...)

**46.4bis – Il periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità deve essere considerata un'ipotesi di assenza medio-lunga dall'attività giudiziaria che determina l'efficacia sospensiva del termine decennale.**

(...)

## **Capo VI**

### ***Criteri per l'assegnazione degli affari.***

*49. - Prestituzione del giudice. Principi generali.*

*49.1. – L'articolazione dei criteri di assegnazione spetta al dirigente dell'ufficio, mentre la loro attuazione è demandata al presidente della sezione o al magistrato che la dirige ai sensi dell'art. 47 quater O.G..*

Il dirigente dell'ufficio, il presidente della sezione ovvero il magistrato che la dirige, nella materia civile ed in quella penale, devono assegnare gli affari alle sezioni, ai collegi ed ai giudici in base a criteri oggettivi e predeterminati, allo scopo di assicurare la realizzazione del principio di prestituzione del giudice, riferibile anche al giudice persona fisica. Non sono ammissibili criteri equitativi o che dipendano nella loro attuazione dalla discrezionalità del dirigente.

*49.2. - Qualora la stessa materia sia assegnata a più sezioni o, nel caso di sezione unica, a più giudici, dovranno essere indicati i criteri di ripartizione degli affari della materia tra le diverse sezioni e tra i diversi magistrati.*

*49.3. – I principi su esposti si applicano anche con riguardo ai criteri di distribuzione degli affari (e, in ispecie, di determinazione del relatore per le singole controversie) per le sezioni specializzate in materia di proprietà industriale ed intellettuale.*

*49.4.- Non possono essere assegnati affari al magistrato nel periodo di congedo di maternità, paternità e parentale di cui agli artt. 16, 17, 28 e 32 T.U. 151/2001.*

*50. - Assegnazione delle controversie in materia di lavoro ed ex art. 442 c.p.c.*

*50.1. – La distribuzione degli affari tra i magistrati addetti alla sezione lavoro, atteso che essi sono tutti qualificati da omogenea **competenza** deve avvenire in base a criteri automatici, salvi i correttivi diretti ad assicurare evidenti esigenze di funzionalità (cause connesse da riunire), nonché a garantire la genuinità dell'automatismo, onde evitare sia la prevedibilità dell'assegnazione, sia la possibilità che il sistema automatico venga utilizzato in modo da consentire la scelta del giudice ad opera della parte.*

(...)

**54. Assegnazione delle sentenze nei casi di assenza per maternità di un componente del Collegio giudicante.**

**54.3 il presidente del collegio, nell'esercizio del potere di designazione del componente estensore, deve tener conto della specifica condizione soggettiva e non deve assegnare la redazione del provvedimento quando il termine di deposito venga a scadere nel periodo di astensione obbligatoria per maternità.**

(...)

### ***Capo VIII***

#### ***Udienze e composizione dei collegi.***

(...)

*60. - Criteri di composizione dei collegi.*

*60.1. - I criteri di composizione dei collegi devono essere predeterminati anche all'interno della medesima sezione.*

*60.5. – In ogni caso la potenziale gravidanza della donna magistrato e le particolari condizioni soggettive indicate ai paragrafi 17.7 e 44.1 non devono essere occasione di pregiudizio o discriminazione nel concreto atteggiarsi delle modalità di svolgimento della vita professionale. Tali condizioni non devono costituire occasione di esclusione preventiva dalla trattazione di processi la cui durata si preveda superiore alla norma o dalla composizione dei collegi relativi a procedimenti di maggiore complessità e rilevanza.*