

“La situazione femminile nell’Avvocatura”

Avv. Antonella Roselli, Componente C.P.O. Consiglio Nazionale Forense

Il cammino che l’Avvocatura femminile ha intrapreso a partire dalla costituzione su base spontanea dei primi C.P.O., istituiti presso i Consigli degli Ordini dislocati sul territorio, può definirsi una presa di coscienza delle problematiche che impedivano alle donne di svolgere la professione al pari dei colleghi uomini, con rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono allo svolgimento dell’attività professionale, al suo espandersi e alla conciliabilità di ciò con la vita familiare, che impone alle donne un notevole impegno nella crescita dei figli e nelle diverse attività di cura.

Anche nell’Avvocatura è avvenuta una progressiva femminilizzazione della professione, come in magistratura, ma a fronte di una situazione economica di totale sfavore.

E' evidente che la nostra professione è basata sul tempo disponibile ad esercitarla e purtroppo per le donne c'è ancor oggi una notevole difficoltà a trovare una soluzione che consenta di distribuire equamente le energie tra i tempi professionali e quelli di vita.

Questo è in primo luogo un grosso deterrente per chi voglia dedicarsi a tempo pieno alla professione che, come è noto, comporta ritmi di lavoro serrati e davvero poco flessibili, in quanto bisogna ricevere i clienti e lavorare

per approntare gli atti nel proprio studio, ma mentre a questa attività si fa fronte con un'adeguata organizzazione, per i tempi delle udienze è più difficile perchè il più delle volte risultano imprevedibili e dilatati al di là del dovuto.

Per porre rimedio alle problematiche che impediscono all'Avvocatura femminile di avere pari opportunità, nei Consigli dell'Ordine, composti da consiglieri uomini più sensibili culturalmente ai temi delle pari opportunità, furono istituiti i primi Comitati pari opportunità, costituiti all'inizio per cooptazione e poi, dopo un lungo percorso, per via elettiva.

Il primo Comitato pari opportunità venne costituito a Bari nel 1998 e poi pian piano sorsero altri su tutto il territorio.

Attraverso l'opera dei Comitati, come si è detto, è stata posta una lente di ingrandimento su quelle che sono le difficoltà che la professione comporta per le donne, e si è deciso di porre in essere una serie di azioni positive che pongano rimedio allo squilibrio.

Poiché l'acquisizione delle pari opportunità delle donne nell'ambito delle professionali legali è, innanzitutto, un fatto culturale, il Consiglio nazionale forense ha istituito nel 2003 una Commissione ad hoc per studiare il problema e per assumere le iniziative più adeguate.

La C.P.O. del C.N.F. è un decennio che lavora attraverso colleghe che hanno veramente profuso impegno e passione per migliorare la condizione femminile ed, attualmente, la C.P.O., di cui mi onoro di far parte, può considerarsi un vero e proprio *team*, ben coordinata e apprezzata anche dallo stesso Consiglio Nazionale Forense e dall'attuale Presidente Prof. Guido Alpa.

Un fiore all'occhiello della nostra C.P.O. è l'aver concretizzato e reso operativa la rete dei C.P.O. territoriali.

Ciò consente un'informazione anche giornaliera, mediante uno scambio di mail che vengono coordinate dalla responsabile, ed una capillare informazione dell'attività dei C.P.O. da Nord a Sud.

Le esperienze vengono condivise e poste a disposizione di tutti.

In particolare, poi, la C.P.O. del C.N.F. si è fatta carico di sostenere:

- 1) ***la promozione della rappresentanza femminile negli organismi istituzionali.***
- 2) ***L'elaborazione di programmi di formazione*** per sostenere il lavoro dell'Avvocatura femminile onde creare lavoro.
A riguardo cito il Corso di formazione effettuato dalla C.P.O. unitamente al Dipartimento P.O. presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, in data 28.04.2012, per formare Avvocati/e esperti nella ***difesa di donne che subiscono violenza.***
- 3) ***L'esame dell'impatto di genere sulla normativa fiscale.*** A riguardo si è lavorato in tandem con la C.P.O. della Cassa Nazionale Forense con proposte di ***defiscalizzare il contributo di maternità***'.
- 4) ***Lo scambio con la rete dei comitati territoriali:*** si lavora quotidianamente nell'individuazione di ***azioni positive*** da adottare.
- 5) ***Il progetto scuole che*** è all'esame della C.P.O., perchè il problema dell'equilibrio di genere è da risolvere soprattutto sul piano culturale e, pertanto, è importante incidere sulle nuove generazioni.
- 6) ***L'individuazione delle strategie politiche*** per incentivare la rappresentanza negli ***organismi istituzionali.***

Una delle strategie che ha dato maggiori risultati è sicuramente la ***rete*** dei C.P.O. territoriali, che rappresenta un forte strumento per sostenere le candidature femminili.

In questi giorni si sono svolte le elezioni dei delegati nazionali di CASSA FORENSE e dai dati non ancora ufficiali, risulta che c'è stato un incremento di donne: su 80 delegati pare si sia passati da 11 delegate a 17. Un bel successo!

I comitati che compongono la rete sono 63 su 165 Consigli dell'Ordine. La rete è suddivisa in 4 Macro Aree (Nord-Centro-Sud-Isole).

In relazione alla diversità del tessuto socio economico vengono elaborate strategie per imporsi negli organismi istituzionali e per collaborare anche con gli Enti locali per sovvenzionare iniziative a favore del lavoro femminile.

Il dato positivo è sicuramente il **coinvolgimento delle colleghe nella politica forense**, onde potersi imporsi nelle istituzioni.

Il lavoro di pressing della C.P.O. del C.N.F. sui referenti parlamentari ha poi portato, nella recentissima legge di riforma dell'attività forense, all'adozione di novità assolute in materia di riequilibrio di genere.

La riforma forense, approvata dopo quasi ottanta anni con la legge n. 247 del 31 dicembre 2012, contiene infatti i seguenti principi fondamentali:

- 1) ogni Consiglio dell'Ordine deve avere il suo Comitato P.O. che dia risposte alle difficoltà delle colleghe;
- 2) la sanzione dell'invalidità delle elezioni del Consiglio Nazionale Forense ove non si rispetti l'equilibrio di genere garantendo la presenza di almeno un terzo del genere meno rappresentato;
- 3) l'obbligo per i Consigli dell'Ordine e per i costituendi Consigli di disciplina nel regolamentare le elezioni degli stessi, del rispetto effettivo dell'art. 51 Costituzione, con l'equilibrio di genere.

La nuova legge professionale, n. 247 del 2012, con la previsione di tali misure che agiscono per un riequilibrio di genere, si inserisce nel solco dei recenti interventi legislativi in materia di “democrazia paritaria”.

Con il concetto di “**democrazia paritaria**” il legislatore ha voluto superare il concetto tradizionale di pari opportunità, perché l’idea non è solo quella di favorire “soggetti deboli” ma, secondo le più recenti teorie economiche, quella di rendere più efficienti, attraverso un riequilibrio di genere, gli organi che assumono decisioni.

Tra questi interventi non possono non ricordarsi da ultimo in materia economica-societaria la legge n. 120 del 2011; ed in materia elettorale (Enti Locali e Regioni) la legge n. 215 del 2012.

Come si è accennato, la legge 247/2012 contiene importantissime novità sotto il profilo della rappresentanza delle avvocate negli organi di autogoverno dell’avvocatura.

E’ il caso di approfondire meglio le singole disposizioni ed esaminare il contenuto, perché esse sono davvero norme di grandissima portata per quanto concerne la realizzazione della parità effettiva nell’ambito della professione forense.

In particolare le misure tese al riequilibrio di genere sono previste in relazione ai seguenti organi:

- 1) Comitati Pari Opportunità
- 2) I Consigli dell’Ordine
- 3) Il Consiglio Nazionale Forense
- 4) I Consigli distrettuali di disciplina.

Quanto sub 1 l’art. 25, comma 4, è norma innovativa e di immediata applicazione, che prevede testualmente che “presso ogni Consiglio

dell'Ordine è costituito il Comitato Pari Opportunità degli avvocati, **eletto** con le modalità stabilite con il regolamento approvato dal Consiglio dell'Ordine”.

Questa norma evidenzia che ogni Consiglio dovrà dotarsi di un Comitato Pari Opportunità e non più soltanto di una Commissione. La novità sta nel fatto che la presenza di questo organismo **diventa obbligatoria** (sino ad oggi molti Ordini, soprattutto quelli dei Fori minori, non avevano neppure costituito una Commissione Pari Opportunità); tale organismo verrà eletto unitamente al Consiglio, ma secondo una lista autonoma.

Ciò che è molto importante è che avrà autonomia gestionale e di bilancio.

Nella C.P.O. del Consiglio Nazionale forense abbiamo elaborato un regolamento tipo che può essere da guida per i vari C.P.O. territoriali, e che, infatti, molti Ordini forensi stanno adottando.

Con riferimento al punto 2, di notevole portata sono anche le novità concernenti il Consiglio dell'Ordine.

L'art. 28, comma 2, infatti, allorquando detta le regole per l'elezione dei componenti del Consiglio, rimandando ad un apposito regolamento, impone che “il regolamento in ossequio all'art. 51 della Costituzione debba prevedere che il riparto dei Consiglieri da eleggere sia effettuato in base ad un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi.

Il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo dei consiglieri eletti [...]. Il regolamento provvede a disciplinare le modalità di formazione delle liste ed i casi di sostituzione in corso di mandato al fine di garantire il rispetto del criterio di riparto previsto dal presente comma”.

E' facile evincere, dal tenore letterale della suddetta norma, che **la percentuale di 1/3 di componenti femminili nei Consiglio dell'Ordine non è derogabile e costituisce pertanto una quota.**

Balza subito agli occhi che la novità rispetto alla legge n. 120/2011 sui C.d.A. è che per la prima volta questa norma non contiene un termine temporale, è infatti una norma a regime.

Con riferimento all'Organo di cui sub 3 **l'art. 34 comma 3**, prevede gli stessi principi.

Infatti per quanto concerne l'elezione dei/delle componenti del C.N.F. è prevista la necessità di garantire la rappresentanza tra i generi, ed è stato sancito, che negli ordini circondariali che hanno più di 10.000 iscritti, saranno nominati due rappresentanti anzichè uno ed il secondo deve appartenere al genere diverso dal primo eletto.

Questa norma ha una portata a dir poco rivoluzionaria, perchè prevede ***l'invalidita' delle elezioni*** se non sono rappresentati entrambi i generi.

Per ultimo il punto 4 è regolamentato dall'**art. 50, comma 2**.

La legge prevede che "il Consiglio distrettuale di disciplina sia composto con il rispetto della rappresentanza di genere di cui all'articolo 51 della Costituzione, secondo il regolamento approvato dal C.N.F.. Il numero complessivo dei componenti del Consiglio distrettuale di disciplina è pari ad 1/3 della somma dei componenti dei Consigli dell'Ordine del Distretto".

Da quanto esaminato emerge, quindi, che ognuna delle norme citate prevede una vera e propria quota di 1/3 dei/delle componenti.

Tale normativa è particolarmente rilevante perché per la prima volta una professione liberale ha ottenuto un riconoscimento giuridico e regolamentare sulla rappresentanza paritaria. Le donne avvocato sono oggi

105.683, ovvero il 46% su un totale di avvocati il cui numero è pari a 229.745 unità. Se si considera però il numero delle praticanti Avvocates, la percentuale è oggi pari al 59%.

Infine, di rilievo è anche quanto previsto nell'**art. 29**, articolo che disciplina i compiti e le prerogative del Consiglio dell'Ordine.

La norma contenuta al primo comma, lettera r), prescrive che il Consiglio "garantisce l'attuazione, nella professione forense, dell'articolo 51 della Costituzione".

Anche questa è una norma cogente e che condizionerà ed indirizzerà l'operato dei Consigli dell'Ordine.

Alla luce di ciò, ci sentiamo di essere ottimiste sulle scelte concrete che già da molti anni i C.P.O. hanno suggerito quali la creazione di asili-nido all'interno del Tribunale.

Molteplici sono i punti di criticità che caratterizzano la condizione femminile nell'Avvocatura e che creano discriminazioni per le avvocate, per esempio dalla recente ricerca promossa dal C.N.F. (tramite la Commissione pari opportunità) e affidata al Censis è emerso che i figli e la famiglia possono essere un ostacolo allo sviluppo della professione.

Però ciò che emerge in tutta la sua drammaticità essere la causa della disparità tra uomini e donne sono: 1) il più basso reddito delle donne rispetto agli uomini; 2) l'ancor molto bassa presenza delle donne negli organismi istituzionali.

Con riferimento al primo profilo va rilevato, dai dati ufficiali forniti dalla Cassa Forense, che le donne dichiarano in media circa la metà di un professionista maschio. E ciò a qualunque età.

La disparità di trattamento rispetto ai colleghi passa quindi anche attraverso

una marcata asimmetria nelle retribuzioni.

Gli elementi che aggravano il minor reddito e che rendono critica la condizione professionale dell'avvocatura femminile sono costituiti anche dalla **“difficoltà a far crescere lo studio”** o “dalla difficoltà di aprire un proprio studio”, nonché dalla difficoltà ad acquisire clientela anche in relazione al minor tempo che le professioniste possono dedicare ai rapporti sociali, rispetto agli uomini che non si sentono gravati dagli obblighi di cura.

La nostra Commissione, unitamente alla C.P.O. di Cassa Forense ha evidenziato che il contributo di maternità è ancora molto modesto, perchè le colleghe difficilmente hanno un reddito alto quando sono in gravidanza, in quanto ciò avviene quando sono ancora molto giovani.

Esso ammonta al lordo a € 4.500,00, che dedotta la ritenuta d'acconto si riduce a € 3.500,00 per i complessivi cinque mesi economici.

Cassa Forense ha depositato presso i Ministeri competenti la proposta di defiscalizzare questa somma.

La C.P.O. di Cassa, anche sulla spinta di alcuni C.P.O. territoriali, in particolare quello di Cagliari, sta elaborando, poi, una proposta di *Welfare attivo*, con l'individuazione della figura del sostituto di udienza (un giovane o una giovane professionista) da affiancare all'avvocata nei cinque mesi che dovrebbe essere pagato con il fondo assistenza di Cassa Forense.

Ciò agevolerebbe sia l'avvocata in gravidanza, sia le generazioni più giovani dell'Avvocatura, categorie entrambi che avvertono le difficoltà di questa gravissima crisi economica.

Oltre ai problemi economici ci si è resi conto che le avvocate non sono tutelate abbastanza nel periodo di maternità.

La C.P.O. del C.N.F. e la rete dei comitati sul territorio, unitamente alle varie Associazioni forensi, stanno portando avanti una proposta di legge che è all'esame del Parlamento (il disegno di legge Berselli) affinché il legittimo impedimento a comparire sia esteso anche al difensore donna quando è in gravidanza o in allattamento, a prescindere dalla sussistenza di patologie.

Molti sono stati i protocolli che hanno statuito in tal senso, firmati da molti Consigli dell'Ordine e da molti Presidenti di Tribunale e di Corte di Appello e dalla Magistratura Militare.

Va senz'altro segnalato un precedente nel processo disciplinare dinanzi al Consiglio Nazionale Forense, che per la prima volta nel 2013 ha emesso un'ordinanza sul legittimo impedimento di una collega incolpata e che essendo in stato di gravidanza non poteva recarsi all'udienza disciplinare.

Questo lo si deve anche alla presenza della Consigliera Susanna Pisano nell'ambito del C.N.F, a dimostrazione che quando negli Organismi Istituzionali sono presenti donne impegnate nelle pari opportunità, vengono adottati provvedimenti efficaci in tale ambito.

Oltre al problema economico si è dovuto affrontare la scarsa presenza femminile negli Organismi Istituzionali .

Da alcuni dati aggiornati a riguardo risulta che:

- 1) a livello nazionale su 2106 consiglieri solo 544 sono donne;
- 2) nel 2012 le Consigliere donne che ricoprono la carica di Presidente rappresentano solo il 9% , il rimanente 91% sono uomini;
- 3) nel 2012 le Consigliere donne che ricoprono la carica di Segretario sono il 25% ed il 75% è ricoperto da Consiglieri uomini;
- 4) nel 2012 le Consigliere donne che ricoprono la carica di Tesoriere

sono il 27% il restante 73% è ricoperto da Consiglieri uomini.

Probabilmente la carica di Tesoriere è affidata con una certa tranquillità alle consigliere, anche in considerazione che le donne sono molto affidabili nel far quadrare i conti!

Dall'esame dei dati suindicati emerge che acquisire credibilità per le avvocate non è stato nè facile, nè immediato; che le donne sono ancora quasi tenute fuori da determinati settori più redditizi della professione, come ad esempio dal settore giuridico-finanziario; che è necessario adottare misure concrete di welfare che diano loro forme di sostegno reddituale soprattutto nei periodi in cui è più difficile conciliare la professione con gli oneri familiari di cura.

Molto è stato fatto, anche grazie all'instancabile lavoro dei C.P.O. territoriali e della C.P.O. del Consiglio Nazionale Forense, per scardinare preconcetti ingiustificabili.

Bisogna, quindi, consentire alle avvocate di superare i gaps professionali che ancora persistono rispetto ai colleghi, onde esprimere la propria capacità professionale senza impedimenti.

A ciò contribuirà molto l'equilibrio di genere nella rappresentanze degli organismi istituzionali e, sicuramente, la riforma forense agevolerà tale riequilibrio.

Può concludersi, quindi in maniera ottimistica dicendo che molto si è fatto, tanto ancora deve farsi; ma certamente indietro non si torna!