La lunga marcia delle avvocate

Ilaria Li Vigni*

DOI: 10.54103/milanoup.138.c156

ABSTRACT ITALIANO: La parità di genere nel mondo del lavoro, in politica e nella società ha fatto passi avanti ma ancora ve ne sono da fare. In particolare, in riferimento all'avvocatura, occorre risolvere alcune problematiche cogenti. *In primis*, vi è scarsa rappresentanza negli organismi istituzionali e, anche se gli ordini, da poco rinnovati, hanno visto l'incremento di consiglieri e presidenti, la parità è ancora lontana. Altrettanto c'è da fare per arrivare ad un'uguaglianza sostanziale quanto al reddito. Ancora poche le avvocate con ruoli di *partner* nei grandi studi associati, e ancora settoriali e minoritarie le materie di cui si occupano in prevalenza. Sullo sfondo, le problematiche relative al rapporto con il cliente, alla conciliazione tra lavoro e famiglia ed alla gestione dei figli minori. Tutte tematiche che dovranno essere affrontate, in futuro, con ancor maggiore consapevolezza per arrivare alla effettiva parità di genere, elemento di ricchezza e progresso per ogni professione e per la società.

ABSTRACT ENGLISH: Gender equality in the world of job, politics and society has made progress but there are still steps to be taken. In particular, as far as regards the legal profession, various important issues have still to be resolved. First of all, women are still underrepresented in institutional bodies and, although in the recently renewed bar associations there has been an increase in women councillors and presidents, equality in representation is still a long way off. The same needs to be done to achieve substantial equality in terms of income. There are still few female lawyers with partner roles in big law firms, and they often deal with sectoral and minority matters. The problems related to the relationship with the client, the reconciliation of work and family, and the management of minor children remain in the background. These issues will have to be tackled, in the future, with even greater awareness in order to achieve effective gender equality, an element of wealth and progress for every profession and for society.

SOMMARIO: 1. La situazione odierna – 2. La rappresentanza – 3. Il reddito

1. La situazione odierna

Secondo quanto dichiarato dal World Economic Forum, in alcuni Paesi, saranno necessari circa 106 anni per vedere affermata la parità di genere.

La Presidente Von der Leyen, sin dall'inizio del suo mandato come Presidente della Commissione Europea, ha messo in atto l'equa rappresentanza all'interno della commissione che risulta, effettivamente, composta da un numero di donne

* Avvocata del Foro di Milano.

pari a quello degli uomini. Tale fattore ha anche incrementato la presenza femminile nell'attuale Parlamento europeo, che si attesta al 40,4% del totale.

Molti passi avanti sono stati certamente fatti e, oggi, le donne sono presenti in alte percentuali in tutti i settori lavorativi.

Il tasso di occupazione femminile nel 2021, secondo i dati OCSE è all'incirca del 50% della popolazione e crescono le professionalità qualificate: gli ultimi dati forniti dagli ordini professionali fanno registrare un rilevante incremento delle iscritte.

2. La rappresentanza

La lunga marcia delle avvocate ha avuto un incremento, anche se pur lento, agli inizi degli anni Ottanta.

L'Ordine degli Avvocati di Milano, attualmente, conta circa 21.000 iscritti¹ e vede le avvocate in costante crescita annuale e prossime al "pareggio numerico" e le praticanti, addirittura, in numero superiore ai praticanti.

Sembrano lontani i tempi di Lidia Poët, la prima donna iscritta all'albo degli avvocati, che, nel 1883, si vide annullare l'iscrizione dalla Corte d'appello di Torino che fece proprie le richieste del Procuratore generale del Re sull'assunto che, quella forense, fosse una pubblica funzione e che, quindi, le donne non vi potessero avere accesso.

La L. n. 247/2012 ha prodotto l'equilibrio di genere nell'avvocatura, veicolato da un importante *moral suasion* sul territorio da parte dei Comitati Pari Opportunità presso i singoli Ordini e della Commissione nazionale. Questa legge è stata, dunque, un importante provvedimento normativo che ha previsto, negli Organismi forensi, quali Ordini e Consiglio Nazionale, l'equilibrio del genere meno rappresentato e l'avvocatura è stata, in tal senso, l'unica libera professione ad adattarsi in tal senso.

La rappresentanza femminile, pertanto, ha avuto un buon incremento grazie a tale provvedimento, in quanto le avvocate che ricoprono posizioni di vertice sono, ad oggi, un numero abbastanza congruo.

Nel 2020 e fino ai primi mesi del 2023, al vertice del Consiglio Nazionale Forense, abbiamo avuto la prima Presidente Maria Masi e con lei altre nove consigliere e una Vicepresidente, Patrizia Corona.

Nei consigli degli ordini circondariali, appena rinnovati, si registra una buona presenza femminile, anche nelle cariche di vicepresidenza, segreteria e tesoreria.

Le consigliere attualmente presenti nel Consiglio ambrosiano sono 10 su 25, ma nella precedente consiliatura 2019-2023 erano 13 su 25 e c'erano tre avvocate nell'ufficio di Presidenza, nelle cariche di Vicepresidente, Tesoriere e Segretario.

¹ Dati Ordine Avvocati Milano, www.ordineavvocatimilano.it.

Cassa Forense annovera, dopo il recente rinnovo, 17 delegate nel comitato e 4 nel consiglio di amministrazione a seguito delle ultime elezioni del settembre 2022.

L'Organismo Congressuale Forense, che rappresenta la parte politica dell'avvocatura, eletto nell'ottobre 2022, vede due componenti femminili nell'ufficio di coordinamento.

Ma solo in pochi ordini, prevalentemente concentrati al nord Italia (Torino, Venezia, Trieste), in particolare in Lombardia (cinque attualmente), e nel centro (Firenze, Bologna) si trovano le Presidenti.

Diversa la situazione al sud, ove la loro presenza è scarsa, anche se, in alcuni fori, come Ragusa si trova una Presidente.

Poche ancora le avvocate *partners* negli studi professionali e solo il 40% titolari di un proprio studio.

Dunque se l'ingresso nel mondo della professione forense sembra diventato più facile, e, quindi, si registra una parità numerica, non altrettanto può dirsi della parità effettiva nelle posizioni apicali.

Infatti, la presenza femminile ai vertici istituzionali ancora non può dirsi congrua, e quindi alla parità numerica non corrisponde la parità effettiva, in relazione a due importanti parametri quali rappresentanza e reddito.

Il recente rapporto Censis 2023 di Cassa Forense², presentato in data 12 aprile 2023, ha stimato la presenza di circa 115.000 avvocate su un totale di 240.000 iscritti, quindi, oltre la metà, ma nel 2022 le neo iscritte sono inferiori a quelle che hanno optato per la cancellazione da Cassa Forense.

La questione della differenza di genere non si pone più in termini quantitativi, ma qualitativi, in quanto all'uguaglianza numerica non corrisponde altrettanta uguaglianza nello svolgimento della professione.

Anche le materie trattate rafforzano queste considerazioni. Siamo in presenza di un'avvocatura femminile che, spesso, si occupa principalmente di diritto di famiglia e minorile e, in ogni caso, di questioni giuridiche riferite a clientela privata.

Scelta non sempre libera ed autodeterminata, ma spesso condizionata dalla società, dai ritmi di lavoro, da regole sociali del tutto maschili e dalla carenza di welfare, che limitano, ancora oggi, la scelta di un'avvocata in settori giuridici di tradizionale appannaggio maschile, come la difesa di persone giuridiche ed enti pubblici, di certo più remunerativi.

E ancora, attualmente, il maggiore ostacolo femminile all'avanzamento professionale è la condivisione dei ruoli nella famiglia. Stereotipo antico, ma ancora moderno, come spiega, con sapienza ma anche disincanto, Eva Cantarella nel suo libro *Gli inganni di Pandora*³.

Perché, allora, l'elemento femminile, pur visibilmente presente nell'area giuridica, ancora è scarsamente minoritario nelle posizioni di vertice?

² Rapporto Censis 2023 Cassa Forense

³ E. Cantarella, *Gli inganni di Pandora*, Milano, Feltrinelli, 2019.

Certamente, una maggior partecipazione nelle strutture associative, rappresentative delle categorie, aiuterebbe. La presenza attiva, negli ordini e nelle associazioni professionali, renderebbe più visibile l'impegno femminile, spesso condizione ineludibile per accedere alle posizioni apicali. E, inoltre, consentirebbe di approntare misure associative più idonee a supportare le carriere femminili.

Gli impegni familiari – ancora di più nelle professioni legali dove tempi, modalità di lavoro e guadagni sono estremamente variabili – producono, nel migliore dei casi, scarsa partecipazione all'impegno associativo ma, più spesso, ricerca di forme di lavoro dipendente o flessibile (collaborazioni occasionali o part-time), rinuncia a posizioni di responsabilità e fuga da settori che richiedono elevata specializzazione ed aggiornamento professionale costante, e, in qualche caso, abbandono della professione.

O, al contrario, rinuncia ad ogni legittima aspirazione familiare in nome dell'affermazione lavorativa.

La professione legale va, quindi, supportata, anzitutto, con misure che consentano di conciliare gli impegni familiari con i tempi dei processi. In questa direzione, si pongono non solo l'estensione del legittimo impedimento alle avvocate nel periodo di astensione per maternità, previsto dalla L. 27 dicembre 2017 n. 205, ma anche ogni misura che incentivi la digitalizzazione della giustizia, come l'informatizzazione del processo, che, riducendo l'accesso ai Tribunali, agevola indistintamente tutti gli operatori e ne riduce le distanze, quanto ad opportunità lavorative.

E riduce anche i costi della professione che, spesso, scoraggiano proprio l'iniziativa individuale femminile.

Anche la formazione giuridica “da remoto” è nella giusta direzione, organizzare eventi di divulgazione con modalità telematiche o comunque “miste” rende più facile l'aggiornamento per tutti, ancor di più per chi ha da occuparsi di incombenze familiari.

Non può essere parità sul lavoro – intesa come parità di opportunità lavorative – senza che vi sia parità anche nelle dinamiche familiari.

È quindi necessario governare il cambiamento che l'emergenza sanitaria da Covid 19 ha contribuito a produrre nella società.

3. Il reddito

Altro elemento che rende difficile la scalata professionale delle donne è il reddito.

Secondo i dati di Cassa Forense, contenuti nell'ultimo Rapporto Censis 2023⁴, gli avvocati hanno un reddito di 54.496 euro e le avvocate di 25.073 euro, cioè inferiore alla metà.

4 Rapporto Censis 2023 Cassa Forense.

E, da anni, il reddito delle avvocate, indipendentemente da età e collocazione geografica, risulta inferiore alla metà rispetto all'avvocato.

Tale fenomeno si spiega con il fatto che le avvocate, iscritte alla Cassa, sono, in media, più giovani degli avvocati. In realtà, la minore capacità di reddito spesso corrisponde ad un minore tempo lavorativo (spesso il part-time negli uffici legali delle aziende private o la semplice collaborazione negli studi professionali) o ad un impegno limitato a settori giuridici di minore redditività (segregazione orizzontale, secondo cui poche avvocate si occupano di contenzioso bancario o fallimentare).

Una maggiore disponibilità di tempo lavorativo gioverebbe, quindi, certamente all'aumento dei guadagni.

Ma in una società in cui il valore umano si misura anche sul reddito percepito e sulla relativa capacità di spesa, la parificazione a livello culturale tra uomini e donne passa anche per l'equiparazione reddituale, obiettivo di lungo termine cui deve mirare una seria politica di sostegno all'emancipazione femminile.

L'esenzione dal pagamento dei contributi durante la maternità fino a tre anni è una misura che certamente aiuta le avvocate, ma non ne tutela la capacità di produrre reddito.

I *bonus* sociali (tra i tanti, l'assegno unico universale e l'estensione della disciplina dei congedi parentali a liberi professionisti) sono certamente utili, ma non specificamente mirati all'occupazione femminile: la creazione di nuovi asili nido, l'attivazione del tempo prolungato negli istituti scolastici e le altre misure "salva tempo" continuano ad essere pensate come strumenti per incentivare il lavoro solo delle donne, come se l'educazione dei figli o l'assistenza a genitori anziani fosse sempre e solo una cosa che debba gestire la componente femminile della famiglia.

La professione femminile si incentiva anche e, soprattutto, promuovendo l'impegno familiare maschile.

È notizia recente la decisione della giunta della città di Ginevra – dove la disparità di reddito tra uomini e donne è molto elevata – di concedere a tutte le residenti uno sconto del 20% per accedere a tutte le strutture comunali (teatri, piscine, cinema etc.), al fine di aumentare il potere d'acquisto delle lavoratrici a reddito invariato.

Politiche necessarie in aiuto all'avvocatura sarebbero l'introduzione di maggiori agevolazioni fiscali o comunque di misure incisive di sostegno alla professione (*bonus* pc, agevolazioni su affitti di locali da adibire a studi, consulenze contabili gratuite) e anche al consumo (agevolazioni per i mezzi pubblici, per esempio) per le avvocate che abbiano redditi bassi, anche indipendentemente dal mantenimento del nucleo familiare.

Ma se non risolve di fatto la disuguaglianza retributiva, incrementare la disponibilità economica delle avvocate può rinforzarne l'autonomia finanziaria e aumentarne la competitività.

Tina Anselmi, nel suo intervento illustrativo della legge sull'occupazione femminile (L. 9 dicembre 1977 n. 903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"), provvedimento rivoluzionario per l'epoca, con cui si eliminavano evidenti e gravi discriminazioni tra i sessi nell'ambito del rapporto di lavoro, così parlava alla Camera nella seduta del 30 giugno 1977: «[...] Certo non è da attendersi che il provvedimento modifichi di punto in bianco situazioni di costume assai radicate, ma gli effetti positivi, non mancheranno, anche se con la inevitabile gradualità».

Anche interventi di lieve impatto e gradualisti, che servano però a riequilibrare i ruoli familiari ed economici tra i sessi e ad aumentare la consapevolezza sociale delle donne, pur se non mirati esclusivamente al miglioramento dell'occupazione femminile, possono contribuire, quindi, all'affermazione di una vera cultura paritaria.

E questo ancor di più nelle professioni legali, dove la parità è, prima di tutto, un'opinione.