

Le pari opportunità nell'ambito dell'avvocatura esistono? Origine, ruolo, obiettivi dei Comitati Pari Opportunità

Francesca Salami*

DOI: 10.54103/milanoup.138.c157

ABSTRACT ITALIANO: Il processo culturale è sotteso ad ogni riforma; il tempo che esso impiega per approdare ad una trasformazione sociale è strettamente correlato agli interessi di chi vi si oppone. È un processo che deve essere previamente interiorizzato, maturato, esteso, che deve con-vincere le resistenze di chi ad esso si contrappone. I Comitati Pari Opportunità sono animati dai principi sottesi al diritto anti-discriminatorio, con l'obiettivo di realizzarli, convinti che i diritti delle persone debbano trovare uno spazio nel vivere civile della nostra società. Attraverso uno scorcio dell'Italia, si ripercorrerà la storia dei Comitati Pari Opportunità, dalla loro origine ai giorni nostri, evidenziando le criticità che li caratterizzano e le disparità che l'avvocatura è chiamata a risolvere per realizzare le pari opportunità nell'attività professionale e nelle relazioni sociali.

ABSTRACT ENGLISH: The cultural process underlies every reform; the time it takes to bring about a social transformation is closely related to the interests of those who oppose it. It is a process that must first be internalised and shared, and must overcome the resistance of those who oppose it. The Equal Opportunity Committees (Comitati Pari Opportunità) aim at realising the principles of anti-discrimination law, convinced that people's rights must find a place in the civil life of our society. The article will retrace the history of the Equal Opportunities Committees in Italy, from a local point of view, from their origins to the present day, focusing on the critical issues that characterise them and the inequalities that lawyers are called upon to resolve in order to realise equal opportunities in professional activity and social relations.

SOMMARIO: 1. Premessa – 2. Origine – 3. La natura giuridica – 4. Ruolo – 5. Criticità – 6. Obiettivi – 7. L'esperienza del Comitato Pari Opportunità degli Avvocati di Reggio Emilia – 8. Conclusioni

1. Premessa

Le discriminazioni sono sotto gli occhi di tutti: un *vulnus* giuridico e sociale che continua a contaminare anche l'avvocatura.

Il genere, l'etnia, la disabilità sono solo alcuni dei fattori di rischio che ancora limitano, e in alcuni casi impediscono, la piena realizzazione professionale.

* Avvocata del Foro di Reggio Emilia.

La corrente insensibile a questi fattori di rischio è radicalizzata e resistente, anche ai principi fondamentali espressi dalla costituente (art. 3 Cost.) e a tutti gli sforzi compiuti per realizzarli.

Si tratta peraltro di una corrente legata ad un fenomeno culturale in antitesi al ruolo dell'avvocatura e al significato di appartenenza allo stesso ordine professionale.

Un fenomeno che trova le sue radici nei presupposti del classismo.

Un fenomeno che ha timore delle diversità.

Le Commissioni, poi Comitati Pari Opportunità¹, sono nate in contrapposizione a questo fenomeno, promuovendo una vera e propria catena di risoluzioni volte a prevenire e a contrastare i fenomeni discriminatori, nell'ottica di realizzare le pari opportunità nell'attività professionale.

Alla fatica della professione, e ai fattori di rischio, si sono da ultimo sommate le difficoltà socio-economiche legate agli effetti pervasivi degli anni segnati dal covid, con un esito nefasto sui numeri dell'avvocatura. Tant'è che i dati di Cassa Forense e Fondazione Censis² hanno evidenziato non solo una contrazione del volume d'affari medio ma anche una vera e propria fuga dalla professione. L'analisi numerica ha infatti registrato un calo di circa 8mila iscritti, di cui circa 6mila sono donne, portando per la prima volta dall'anno 1985 il saldo tra iscritti e cancellati in rosso di 3.200 unità³. Le dimissioni dall'avvocatura sono quindi un dato concreto, non necessariamente negativo, ma che richiede un intervento da parte delle istituzioni di categoria.

Per questi motivi, l'impegno dei Comitati Pari Opportunità non si deve arrestare. Anzi, in questo problematico contesto storico, l'azione positiva delle «Pari Opportunità» dovrebbe contribuire al conseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, anche con una determinata opera formativa volta a elidere i *gap* socio-economico-culturali che caratterizzano il nostro paese.

Senza alcuna pretesa di esaustività, queste pagine vogliono essere una breve guida all'esperienza delle «Pari Opportunità» nell'avvocatura italiana.

2. Origine

L'*excursus* storico delle principali tappe che hanno portato all'istituzione dei Comitati Pari Opportunità ha interessato diverse realtà.

Precursore assoluto di questo cammino fu il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Bari che, nell'anno 1998, costituì al proprio interno una Commissione Pari Opportunità.

1 Divenuti obbligatori solo con la Legge n.247/2012.

2 Rapporto Cassa Forense 2023, <https://www.cassaforense.it>.

3 Cfr. Il Sole24Ore del 29 aprile 2022.

In attuazione alla legge n.125/1991, che tra le sue finalità proclamava l'adozione di «azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donne nel lavoro», il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Bari⁴ decise di delegare ad una giovane consiglieria l'incarico di promuovere la costituzione di una Commissione di studio e monitoraggio delle problematiche incontrate dalle giovani avvocate nel percorso professionale.

Si trattava di dare voce agli ostacoli incontrati dalle giovani professioniste nello svolgimento di un'attività storicamente esercitata da soli uomini, ove l'impatto di genere e le esigenze di conciliazione famiglia/lavoro, tipicamente femminili, non erano mai state oggetto di attenzione da parte di magistrati, cancellerie, e neppure da quegli stessi colleghi che continuavano a rapportarsi con le avvocate come se fossero giovani praticanti e/o segretarie di studio, impreparati a convivere con questa nuova crescente presenza, e probabilmente anche infastiditi dalle problematiche che si portava appresso⁵.

Per dare impulso, visibilità, autonomia alla neonata attività, il Comitato si dotò di uno statuto e di regolamento elettorale proprio, proponendosi come organismo di garanzia e tutela delle avvocate contro le discriminazioni che incontravano nello svolgimento della professione. Il Comitato si fece poi promotore dell'iniziativa di invitare tutti i Presidenti dei Consigli degli Ordini degli Avvocati d'Italia a seguire il suo esempio e, tra le varie attività intraprese, si rammenta la redazione di un Protocollo d'Intesa con la Commissione Regionale delle Pari Opportunità volto a formare un primo elenco di avvocate esperte in materia anti-discriminatoria.

Sulla scia di questo primo impulso, nel 2003 il Consiglio Nazionale Forense decise di formare al proprio interno una Commissione di Studio per le Pari Opportunità, con lo scopo di analizzare la condizioni professionali delle avvocate e le problematiche di genere esistenti, al fine di individuare e realizzare azioni positive tese a favorire le pari opportunità nell'accesso e nello svolgimento della professione forense.

Questo importante lavoro portò il Consiglio Nazionale Forense a sottoscrivere un primo Protocollo di Intesa con il Ministero delle Pari Opportunità nell'anno 2006, poi rinnovato nell'anno 2009, con «l'obiettivo di rimuovere tutte le discriminazioni onde realizzare le pari opportunità nell'attività professionale nonché promuovere e rafforzare l'occupazione femminile».

4 Su proposta di due consiglieri: il Prof. Nello Germano, Docente diritto del lavoro all'Università di Bari, ed il Prof. Luciano Garofalo, Docente di diritto internazionale sempre all'Università di Bari.

5 Intervista all'avvocata Claudia Romanelli, delegata dal CNF nel 2003 per costituire la Commissione di Studio per le Pari Opportunità e poi per contribuire alla redazione della legge n. 247/2012 sul nuovo ordinamento forense che rese obbligatoria l'istituzione dei Comitati Pari Opportunità presso i Consigli degli Ordini degli Avvocati ed inserì le quote nelle elezioni del Consiglio Nazionale Forense.

Nell'anno 2011, il Consiglio Nazionale Forense giunse inoltre a siglare un ulteriore Protocollo di Intesa con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio con cui, nel rinnovare l'impegno già assunto con i due precedenti Protocolli, ne estese

la finalità alla promozione di una strategia integrata di prevenzione, contrasto e rimozione delle discriminazioni, ivi comprese tutte le forme di violenza contro le donne intese come gravi violazioni dei diritti umani e di ostacolo al conseguimento della parità di genere, nonché di sviluppo e implementazione di reti locali per la rilevazione e la presa in carico dei relativi fenomeni⁶.

Lo scopo era quello di creare una collaborazione per «la promozione dei diritti delle persone, delle pari opportunità e della parità di trattamento, nonché la promozione e rimozione di ogni forma e causa di discriminazione».

In particolare, per il raggiungimento di questi obiettivi, il Consiglio Nazionale Forense si impegnava a mettere in campo azioni volte a «favorire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare per le donne avvocato con responsabilità di cura familiari che partecipino a percorsi formativi».

Con questo ultimo Protocollo, il Consiglio Nazionale Forense dava quindi seguito all'impegno attribuitogli nel corso del Congresso Nazionale Forense tenutosi a Bologna nel 2008, ove venne approvata la mozione che gli assegnava il compito di promuovere interventi positivi per il superamento del *gap* esistente tra avvocati ed avvocate.

In occasione del successivo Congresso Nazionale Forense tenutosi a Genova nel 2010 venne invece approvata la mozione con cui lo stesso Consiglio Nazionale Forense avrebbe dovuto invitare tutti gli organismi istituzionali e rappresentativi dell'avvocatura ad attivarsi per attuare concrete iniziative di ausilio delle donne avvocate e delle/i giovani professioniste/i⁷.

Nel frattempo, si costituì la Rete dei Comitati Pari Opportunità delle professioni legali (2008), la Commissione Pari Opportunità presso la Cassa Forense (2009) e a seguire: il Comitato Pari Opportunità presso l'Organismo Unitario per l'Avvocatura (O.U.A.) e il Comitato Pari Opportunità presso l'Unione Nazionale delle Camere Penali.

Contestualmente, sulla spinta del fermento culturale che portò anche all'approvazione della legge Golfo Mosca, altri Consigli degli Ordini degli Avvocati si allinearono alla scelta di sostituire alle Commissioni Pari Opportunità dei veri e propri Comitati elettivi, rappresentativi del corpo elettorale costituito dagli avvocati del Foro.

6 Protocollo di Intesa tra Dipartimento per le Pari Opportunità e il Consiglio Nazionale Forense: <https://www.consiglionazionaleforense.it>.

7 F. Bianchini, A. Scalia, *Natura giuridica e prerogative del "Comitato Pari Opportunità degli Avvocati"*, in <https://www.ratioiuris.it>.

Tra questi, si cita il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Bologna che, nell'adunanza del 21 novembre 2011, deliberò la «costituzione del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Bologna su base elettiva».

Con la introduzione della Legge 247/2012 (Nuova disciplina dell'ordinamento della professione forense) si giunse infine all'introduzione dell'obbligatorietà della costituzione dei Comitati Pari Opportunità presso ciascun Consiglio dell'Ordine, prevedendo all'art. 25 comma 4 della stessa legge forense che «Presso ogni Consiglio dell'Ordine è costituito il Comitato Pari Opportunità degli Avvocati, eletto con le modalità stabilite con regolamento approvato dal consiglio dell'ordine», riconoscendo quindi al Comitato Pari Opportunità la natura di organo «elettivo», e non più di organo costituito per cooptazione, come ancora accadeva presso diversi Ordini Forensi.

Fino al momento dell'entrata in vigore della nuova Legge Professionale erano, però, ancora pochi i Comitati Pari Opportunità già costituiti, tant'è che nell'anno 2013 il Consiglio Nazionale Forense predispose un primo schema di Regolamento dei Comitati Pari Opportunità per favorirne l'istituzione in tutti gli Ordini circondariali.

Dopo poco più di quattro anni e mezzo, il Consiglio Nazionale Forense giunse a diffondere una nuova bozza di regolamento⁸ denominata «Schema di regolamento elettorale dei Comitati Pari Opportunità presso i COA», elaborato sull'esempio delle prassi adottate fino a quel momento dai singoli Consigli dell'Ordine.

Il Consiglio Nazionale Forense ha poi deciso di istituire una Commissione Nazionale delle Pari Opportunità, i cui membri vengono scelti per cooptazione dai Consiglieri Nazionali in carica, anche con lo scopo di creare un raccordo e un coordinamento con i Comitati Pari Opportunità. Ha inoltre caldeggiato la costituzione delle reti regionali, composte dai Comitati Pari Opportunità degli Avvocati circondariali del distretto regionale, con lo scopo di rendere più incisiva la funzione dei Comitati Pari Opportunità a livello territoriale (cfr. *infra*, paragrafo 3), e poi ha creato anche l'Agorà, sulla falsariga di quelle istituite presso gli Ordini professionali. Si tratta di un gruppo più ristretto, composto dai Presidenti dei Comitati Pari Opportunità designati da ciascun distretto (uno per ciascun distretto oppure due nei distretti con più di quattro fori), per facilitare il coordinamento tra la Commissione Nazionale e i Presidenti dei Comitati Pari Opportunità.

Possiamo rappresentare lo stato attuale dell'opera con questo organigramma (purtuttavia non tutti gli Ordini Professionali risultano essersi ancora dotati di tale organismo)⁹:

8 Approvata con delibera del 27 ottobre 2017 e divulgata con nota del 29 novembre 2017.

9 Il primo C.P.O. a Piacenza è stato istituito solo a febbraio 2023.

Commissione Nazionale delle Pari Opportunità degli Avvocati
(c.d. Commissione Integrata)

Rete Comitati Pari Opportunità delle professioni legali

Rete regionale dei Comitati Pari Opportunità

Comitati Pari Opportunità degli Avvocati
(presso ogni Consiglio dell'Ordine)

3. La natura giuridica

La Legge 247/2012 ha introdotto l'obbligatorietà della costituzione dei Comitati Pari Opportunità degli Avvocati presso ciascun circondario, senza tuttavia definirne la natura giuridica. Possiamo, ciò nonostante, tentare di ricostruirla, analizzando le singole caratteristiche che ci fornisce la stessa normativa che li ha istituiti.

Schematicamente e per punti, possiamo iniziare dalle proprietà incontestate. È innanzitutto riconosciuto che il Comitato Pari Opportunità sia:

1. istituito per legge, sebbene la stessa legge istitutiva non lo includa tra gli organi dell'ordine circondariale come il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati (art.26);
2. organismo da costituirsi obbligatoriamente ed inserito nell'organizzazione dell'ordinamento della professione forense come i Consigli dell'Ordine degli Avvocati (art.25);
3. organismo permanente, per cui preesiste ai propri componenti e continua ad esistere anche alla scadenza del loro mandato (c.d. *prorogatio*);
4. organismo elettivo¹⁰.

L'*iter* volto a ricostruire la natura giuridica dei Comitati Pari Opportunità deve poi necessariamente coinvolgere anche le motivazioni sottese alla scelta di denominarlo «Comitato» e non più «Commissione».

Si ritiene infatti che il Legislatore del 2012 abbia inteso istituire un nuovo e diverso organismo, optando per definirlo «Comitato Pari Opportunità»¹¹ proprio per distinguerlo dalla precedente esperienza compiuta, e dal ruolo svolto, dalla «Commissione interna per le Pari Opportunità».

Le differenze tra le due tipologie di organizzazioni sono peraltro state tracciate dalle stesse norme che li disciplinano.

¹⁰ Regolamento elettorale dei Comitati Pari Opportunità presso i Consigli dell'Ordine (2017).

¹¹ Necessario ed obbligatoriamente elettivo.

L'art. 32 della Legge 247/2012 (Funzionamento dei consigli dell'ordine per commissioni) riconosce infatti come la «Commissione» sia un gruppo di lavoro «interno» al Consiglio dell'Ordine¹², i cui componenti sono «scelti» dal medesimo Consiglio, quindi non eletti direttamente dagli iscritti al Foro.

La Commissione è quindi chiamata a svolgere l'attività «propria» del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati ed il suo funzionamento è disciplinato da un «regolamento interno» dello stesso Consiglio dell'Ordine, per cui svolge la sua attività nel rispetto dei fini e dei limiti istituzionalmente previsti per lo stesso Consiglio dell'Ordine.

Diversamente, con l'art. 25 comma 4 della Legge 247/2012 (L'ordine circoscrizionale forense), il legislatore ha istituito il Comitato, definendolo appunto «Comitato Pari Opportunità degli avvocati presso il Consiglio dell'Ordine» con l'evidente intento di configurare un organismo degli e per gli avvocati, con sede presso gli uffici del Consiglio dell'Ordine¹³, ove può svolgere la sua attività fruendo anche della collaborazione dei dipendenti del Consiglio, ma ad esso del tutto «esterno» e distinto.

Se così non fosse, se il legislatore avesse cioè inteso delineare un altro «Comitato» interno al Consiglio dell'Ordine, avrebbe finito per creare una duplicazione di organizzazioni e/o una sovrapposizione di ruoli con la istituenda «Commissione interna per le Pari Opportunità».

L'intento del legislatore trova un'ulteriore conferma nella previsione di un regolamento «interno» del Comitato.

Il Comitato è infatti dotato di un regolamento proprio, distinto e differente da quello del Consiglio dell'Ordine, seppure da quest'ultimo debba essere approvato, che ne disciplina le funzioni¹⁴ e il funzionamento, nonché le modalità elettive dei suoi componenti.

Con particolare riferimento alle elezioni, il regolamento suggerito dal Consiglio Nazionale Forense (2017) specifica che il Comitato dovrebbe essere «composto da Avvocato/i iscritte/i agli Albi degli Avvocati, [...] da un numero pari ai componenti del Consiglio dell'Ordine e in ogni caso non superiore a 15 tutte/i elette/i dalle/gli Iscritti all'Albo», riaffermando, quindi, non solo la natura elettiva, ma anche la diversificazione dei suoi componenti rispetto a quelli appartenenti al Consiglio, prevedendo la nomina di un Presidente, un Vice Presidente, un Segretario, eletti al suo interno, quindi propri del Comitato e distinti da quelli del Consiglio.

12 Anche con la collaborazione di avvocati esterni al Consiglio dell'Ordine, eccettuate per le materie deontologiche o che trattino diritti riservati.

13 Sia pure eventualmente partecipato anche da una minoranza di membri designati dal Consiglio dell'Ordine.

14 Sebbene tra queste si annoverino anche quelle consultive e propositive nei confronti dello stesso Consiglio.

Non solo, il Consiglio Nazionale Forense ha evidentemente inteso riconoscere anche una equivalenza tra i due organismi, attribuendo al Comitato un numero di componenti pari a quelli previsti per il Consiglio presso il quale viene istituito, poiché corrispondente è l'importanza e la complessità delle funzioni svolte dall'uno e dall'altro organismo.

Partendo da queste premesse, si deve quindi riconoscere che il Comitato sia un organismo distinto da quello consiliare, e abbia conseguentemente anche un'autonomia operativa distinta da quella consiliare, sebbene esso non sia stato dotato di una conseguenziale autonomia regolamentare e finanziaria¹⁵. Tant'è che, da un lato, il regolamento deve essere approvato dal Consiglio e, dall'altro, per garantire le risorse per lo svolgimento delle sue funzioni, il Consiglio Nazionale Forense ha consigliato che

il Consiglio dell'Ordine dispone: che i propri Uffici prestino la propria collaborazione [...]; che nel bilancio del Consiglio venga previsto un apposito capitolo di stanziamento di un fondo a favore dell'attività del Comitato finalizzato, con finalità funzionale a promuovere azioni positive, iniziative, eventi, indagini e ricerche, con obbligo di rendicontazione e restituzione delle somme già erogate, qualora non vengano spese durante l'anno di riferimento¹⁶.

Non a caso, all'esito dell'analisi condotta dal gruppo di lavoro sulla natura giuridica dei Comitati Pari Opportunità, si è giunti a reputare necessaria e non oltremodo rinviabile una ridefinizione giuridica dei Comitati Pari Opportunità con l'attribuzione di una autonomia regolamentare e finanziaria.

Per altro verso, il Consiglio Nazionale Forense¹⁷ ha riaffermato l'autonomia e l'indipendenza del Comitato Pari Opportunità, rispondendo al quesito formulato dal Comitato Pari Opportunità di Reggio Emilia in questi termini:

il CPO, pertanto, è dotato di autonomia istituzionale e funzionale rispetto al Consiglio dell'Ordine, godendo - in virtù dell'elezione totale o parziale dei suoi membri da parte delle iscritte e degli iscritti - di autonoma legittimazione democratica in seno alla comunità professionale [...]. Pertanto, l'anticipata cessazione del COA dalle proprie funzioni non determina alcun effetto sulla permanenza in carica del CPO [...]. Postulare, al contrario, l'automatica decadenza in conseguenza di vicende relative alla continuità del Consiglio dell'ordine determinerebbe un grave pregiudizio all'autonomia dell'organo e alla sua legittimazione democratica in seno alla comunità professionale.

15 L'autonomia finanziaria rappresenta uno degli ostacoli alla piena e reale indipendenza dal Consiglio dell'Ordine.

16 Art. 8 Regolamento elettorale dei Comitati Pari Opportunità presso i Consigli dell'Ordine (2017): <https://www.consiglionazionaleforense.it>.

17 Quesito n.148 CPO Reggio Emilia. Parere Consiglio Nazionale Forense 3 febbraio 2021 n.14.

La “Commissione interna per le Pari Opportunità” e il “Comitato Pari Opportunità” sono quindi due organismi distinti e autonomi, coesistono e convivono presso la sede del Consiglio dell’Ordine, ove svolgono entrambi la propria funzione, sebbene possano interfacciarsi e cooperare per lo stesso scopo, ovvero quello di: «assicurare e promuovere in primo luogo la parità tra Avvocati donne e uomini nello svolgimento della professione, ed eliminare o ridurre i fattori che ostacolano l’effettiva parità».

Proprio tali finalità giustificano «l’eccezionalità della costituzione di un organismo esterno al Consiglio e dotato di propria autonomia organizzativa, decisionale e (limitatamente) patrimoniale»¹⁸.

L’analisi sulla natura giuridica del Comitato Pari Opportunità ci conduce infine ad un’ulteriore riflessione: si tratta di un ente pubblico o di un ente privato?

Le caratteristiche proprie del Comitato Pari Opportunità che abbiamo avuto modo di analizzare finora ci inducono a propendere per la natura pubblica dell’organismo. La sua fonte istitutiva, la sua indefettibilità, le sue funzioni sono infatti riconducibili a quelle tipiche degli enti pubblici.

Analizziamole, in breve.

Il Comitato Pari Opportunità:

- è istituito *ex lege*, e da questa espressamente inserito nell’organizzazione dell’Ordinamento Forense per il perseguimento di scopi di natura pubblica, per cui la fonte normativa che lo istituisce è quella tipica degli enti pubblici *ex art. 97 Costituzione*;
- è un organismo permanente, obbligatoriamente costituito presso ogni circondario, per cui persiste alla cessazione dell’incarico dei suoi componenti come per gli enti pubblici;
- svolge una funzione di interesse pubblico: la realizzazione delle pari opportunità professionali e il contrasto di ogni forma di discriminazione, per cui svolge una funzione pubblicistica, tipica degli enti pubblici.

Possiamo quindi tentare di fornire un primo inquadramento giuridico, recuperando le caratteristiche *ut supra* individuate, qualificando il “Comitato Pari Opportunità” come un: «istituto pubblico, obbligatorio, indipendente, non autonomo finanziariamente», sebbene vi sia anche chi già l’ha qualificato come: «ente pubblico non economico a carattere associativo»¹⁹, ricalcando la qualificazione attribuita agli Ordini professionali, definiti appunto come: «enti pubblici non economici a carattere associativo, dotati di autonomia regolamentare, patrimoniale, finanziaria»²⁰.

18 Cfr. verbale del 21 dicembre 2011 del Consiglio dell’Ordine degli Avvocati di Bologna: <https://www.ordineavvocatibologna.net>.

19 F. Bianchini, A. Scalia, *Natura giuridica e prerogative del “Comitato Pari Opportunità degli Avvocati”*, cit.

20 Documenti dei gruppi di lavoro Congresso Nazionale Forense Lecce ottobre 2022 pag. 1.

4. Ruolo

Nell'attuale struttura regolamentare, il Comitato Pari Opportunità può compiere direttamente, o anche attraverso pareri consultivi espressi dal Consiglio dell'Ordine e/o dalle sue Commissioni: «ogni attività utile a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza, anche rappresentativa, in attuazione dei principi di cui alla Legge 247/2012, per valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori»²¹.

In particolare, nel dare attuazione alla normativa nazionale ed europea, il Consiglio Nazionale Forense ha riconosciuto al Comitato Pari Opportunità la finalità di:

- promuovere le politiche di pari opportunità, nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- prevenire, contrastare e rimuovere i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione forense;
- sovraintendere e vigilare sulla corretta e concreta applicazione dei principi e delle disposizioni di cui alla Legge 247/2012²².

Il Comitato Pari Opportunità è quindi un organismo a carattere sostanzialmente propulsivo e di controllo. Gli è infatti riconosciuto il ruolo di promozione delle politiche di pari opportunità professionale e di contrasto dei fenomeni discriminatori, da un lato, e dall'altro, quello di controllo del rispetto dei principi deontologici che regolano la professione forense, sebbene non dotato di un correlativo potere sanzionatorio, che può però ben stimolare. Il Comitato può, infatti, segnalare agli organi competenti eventuali situazioni di criticità affinché siano sanzionate.

Con l'obiettivo di aiutare i neo-costituiti Comitati ad estendere i confini del proprio operato, il Consiglio Nazionale Forense ha altresì fornito un elenco esemplificativo delle attività che essi possono svolgere, attribuendo loro i seguenti compiti:

- a) attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli avvocati e dei praticanti operanti in condizioni soggettive ed oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'Ordine degli Avvocati;
- b) diffonde le informazioni sulle iniziative intraprese;
- c) elabora proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità per tutti anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- d) propone al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;

21 Art. 3 Regolamento elettorale dei Comitati Pari Opportunità presso i Consigli dell'Ordine (2017) (*Ibidem*).

22 Art. 1 Regolamento elettorale dei Comitati Pari Opportunità presso i Consigli dell'Ordine (2017) (*Ibidem*).

- e) elabora e propone codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;
- f) promuove iniziative e confronti tra gli avvocati ed i praticanti e gli operatori del diritto sulle pari opportunità;
- g) richiede l'inserimento, nella formazione professionale, di moduli atti a diffondere e valorizzare le differenze di genere ed il diritto antidiscriminatorio;
- h) individua forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli avvocati e dei praticanti operanti in situazioni soggettive od oggettive di disparità e la loro rappresentanza negli organi istituzionali ed associativi, anche tramite l'attuazione di leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale²³.

Dette finalità possono essere perseguite ponendo in essere un'attività diretta sul territorio, ma anche collaborando con altri Comitati Pari Opportunità circondariali, interregionali, nazionali e sovranazionali, nonché con Comitati Pari Opportunità di altri Ordini professionali, di Enti locali, di Università, con le Consigliere di Parità (locale, regionale, nazionale) e con tutti gli organismi pubblici e privati di parità.

Non solo, il Consiglio Nazionale Forense ha sollecitato i singoli Comitati a promuovere la costituzione di reti regionali, proprio per promuovere con maggiore vitalità dette finalità «nel rispetto dell'autonomia e delle competenze istituzionali dei singoli Comitati»²⁴, nonché l'apertura di sportelli (su base locale o regionale) per fornire ad avvocati e praticanti informazioni e orientamenti in materia di pari opportunità e tutela antidiscriminatoria.

Di rilievo è, altresì, l'attività svolta dai gruppi di lavoro, organizzati a livello nazionale dalla Commissione Nazionale delle Pari Opportunità del Consiglio Nazionale Forense.

I gruppi di lavoro inizialmente istituiti sono undici e sono così suddivisi: Attuazione e monitoraggio sulla Legge Golfo Mosca 120/2011, Legislazione sulle Pari Opportunità; Monitoraggio e attuazione della Legge sul legittimo impedimento; Bandi europei e progetti; Comunicazione, linguaggio con riferimento ai media e ai social; Disabilità; Discriminazione e disparità; Natura giuridica dei CPO: autonomia e rappresentanza; Storia e immagine dell'Avvocatura al Femminile; Violenza di genere; Welfare e cassa; Mozioni congressuali; Regolamento Congressuale.

Possono aderire ad ogni singolo gruppo di lavoro, o anche a più di uno per volta, tutti i componenti dei singoli Comitati, svolgendo attività di: studio, approfondimento, monitoraggio, divulgazione ecc.

23 Art. 3 Regolamento elettorale dei Comitati Pari Opportunità presso i Consigli dell'Ordine (2017) (*Ibidem*).

24 Art. 3 Regolamento elettorale dei Comitati Pari Opportunità presso i Consigli dell'Ordine (2017) (*Ibidem*).

Nello svolgimento di queste funzioni viene riconosciuta al Comitato anche una facoltà di interpello, potendo esso rivolgersi alle competenti Autorità per «consultazioni e audizioni su materie e temi a tutela delle pari opportunità, nonché informazioni preventive e acquisizione di documenti su materie coinvolgenti le sue funzioni»²⁵.

Per un approfondimento delle attività svolte a livello nazionale, si rimanda al paragrafo quinto (cfr. *infra*, paragrafo 5).

5. Criticità

Le criticità che il Comitato incontra nello svolgimento delle proprie funzioni sono certamente da ricondursi alla sua natura giuridica ancora non ben identificata e, in particolare, al difetto di autonomia finanziaria che lo rende non pienamente autonomo dal Consiglio dell'Ordine, dovendo dipendere da quest'ultimo per poter sponsorizzare i propri progetti.

I Comitati sono infatti costretti a motivare al Consiglio dell'Ordine la richiesta delle risorse necessarie per finanziare le proprie attività, subordinando quindi il proprio funzionamento ad una previa concertazione e approvazione da parte del Consiglio.

A ciò si aggiunga che, nonostante lo spirito propositivo del Consiglio Nazionale Forense, la struttura organizzativa dei Comitati non si è pienamente completata, con grave ripercussione anche sulla rete di colleganza tra i Comitati, che continuano ad operare a macchia di leopardo, per lo più singolarmente, dilatando oltremodo i tempi per concludere iniziative comuni.

Si pensi ad esempio che non risulta essere stato ancora approvato un regolamento per l'assemblea dei Presidenti dei Comitati Pari Opportunità, con la conseguenza che le adunanze finiscono per essere per lo più inconcludenti, se non supportate da un tema comune e predefinito. Per questo motivo, si è deciso di costituire anche il gruppo di lavoro per le comunicazioni, attribuendogli il compito di delineare le modalità di coordinamento dei singoli «Comitati».

Peraltro, non sono state delineate neppure linee guida per i gruppi di lavoro, per cui risulta difficoltoso anche solo avere notizia dei progetti intrapresi dall'uno e dall'altro gruppo.

Si tratta di presupposti di base, importanti e indefettibili, per strutturare l'organizzazione, il funzionamento e, quindi, la realizzazione di quegli stessi scopi normativi per cui detti organismi sono stati istituiti.

Per altro verso, l'operato del Consiglio Nazionale Forense è indiscusso e ha sicuramente già portato importanti risultati, ma lo è anche quello delle reti dei Comitati regionali e quello dei Comitati locali che, con l'instancabile lavoro di

25 Art. 7 Regolamento elettorale dei Comitati Pari Opportunità presso i Consigli dell'Ordine (2017) (*Ibidem*).

chi vi si dedica, hanno promosso iniziative e progetti di rilievo costituzionale su tutto il territorio nazionale.

Possiamo quindi affermare che le pari opportunità nell'ordine professionale degli avvocati esistono?

Per rispondere a questa domanda occorre premettere che sussiste ancora oggi una sottile distinzione tra l'istituzione dei C.P.O. all'interno dei C.O.A. e le pari opportunità nell'ambito professionale.

La distinzione è importante perché, se riguardo all'istituzione dei Comitati Pari Opportunità è intervenuta la legge di riforma forense L.247/2012, prevedendo che «presso ogni Consiglio dell'Ordine debba essere costituito il Comitato Pari Opportunità degli avvocati», e, quindi, dall'anno 2012 sussiste un obbligo di costituzione dei Comitati Pari Opportunità, dobbiamo purtuttavia riconoscere che le pari opportunità sono ancora un appannaggio di poche professioniste.

Lo dicono i numeri dell'avvocatura, quelli pubblicati dalla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense che se, da un lato, evidenziano come la percentuale di professioniste nell'anno 2020 abbia quasi raggiunto il 50% (per inciso, in soli 40 anni, si è passati da una percentuale del 7% nel 1981 al 48 %), dall'altro lato, non hanno invece registrato una equivalente evoluzione/crescita del reddito medio delle professioni, che negli ultimi 5 anni è sostanzialmente immutato.

Anzi, i dati pubblicati da Cassa Forense rivelano come il volume d'affari medio a livello nazionale (valore confermato anche per la Regione Emilia-Romagna) delle professioniste sia ancora addirittura inferiore alla metà dell'importo prodotto dai colleghi uomini (si parla, a livello nazionale, di una media di circa 34.000,00 Euro annui contro la media di circa 84.000,00 Euro prodotta dai colleghi uomini per l'anno 2019).

Così come, conseguentemente, il reddito medio delle professioniste a livello nazionale continua a essere inferiore di oltre la metà dell'importo dichiarato dai colleghi uomini. Tant'è che per l'anno 2019 si è registrato che le avvocate hanno prodotto un reddito medio pari ad Euro 25.000,00 contro quello di Euro 54.000,00 circa dichiarato dai colleghi.

I numeri non sono ovviamente migliorati negli anni colpiti dall'emergenza sanitaria (Covid 19), tant'è che il giudizio sulla situazione lavorativa al momento dell'indagine²⁶ definisce un'area di criticità che supera il 70%, di cui, una parte mostra una maggiore difficoltà e incertezza (32,9%), e l'altra parte cerca di sopravvivere nonostante il contesto non lasci ben sperare.

La condizione di maggiore criticità è purtuttavia riconducibile alle avvocate e a chi risiede nelle regioni meridionali (rispettivamente il 37,5% e il 43,2%).

26 Cfr. Rapporto Censis Cassa Forense (2021): <https://www.cassaforense.it>.

Dalla lettura di questi numeri possiamo trarre quindi due dati importanti: sussiste una pari opportunità, intesa come accesso alla professione forense, alla quale però non consegue una parificazione reddituale, nonostante le tariffe professionali forensi siano individuate a livello nazionale già dal D.M. 55/14, successivamente modificato con D.M. 147/2022, tanto per gli uomini quanto per le donne.

Quali sono i motivi sottesi a questa disparità?

Sono senz'altro più di uno.

Innanzitutto, il c.d. «fattore tempo/lavoro», ovvero le difficoltà connesse alla conciliazione degli impegni professionali con quelli collegati alla gestione dei bisogni familiari, cura della prole e/o del parentado anziano, che indubbiamente incidono sulla produttività della professionista, riducendo le tempistiche lavorative e le prospettive lavorative.

In secondo luogo, quella che possiamo definire una «scelta di campo», ovvero l'inclinazione professionale che induce le professioniste ad occuparsi di materie notoriamente meno redditizie, come ad esempio l'ambito del diritto di famiglia e tutela dei minori, piuttosto che il più redditizio diritto societario.

Inoltre, si parla anche di un «fattore culturale», che indurrebbe, da un lato, a preferire ancora alla professionista donna il collega uomo (si dice perché più capace, più affidabile e più disponibile ecc.), dall'altro lato, a svilire/sottovalutare la professionista, la quale rivendicherebbe un compenso inferiore rispetto a quello abitualmente ottenuto dal collega uomo.

I dati del rapporto Censis 2021 della Cassa Forense fanno però bene sperare. Dall'analisi sull'opinione espressa dagli Italiani sul ruolo degli avvocati nella tutela dei diritti e per lo sviluppo e, in particolare, sui fattori che influenzano la scelta dell'avvocato, solo circa un 10% sarebbe condizionato dal fattore di genere, dall'etnia e dall'orientamento sessuale.

6. Obiettivi

A livello nazionale il Consiglio Nazionale Forense ha promosso importanti iniziative volte a contrastare le discriminazioni di genere nell'accesso e nello svolgimento della professione forense.

Ricordiamo innanzitutto il Protocollo d'intesa, sottoscritto il 22 giugno 2017 con la Consiglieria Nazionale di Parità, per sviluppare un rapporto di collaborazione finalizzato a facilitare il giusto accesso alla giustizia per le vittime di discriminazioni e promuovere una strategia integrata di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, nonché a favorire l'emersione del fenomeno della discriminazione attraverso un monitoraggio dei procedimenti per i diversi fattori di discriminazione.

Con questo protocollo si prevedeva anche l'attivazione di corsi di formazione per il contrasto alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di creare una *short list* nazionale di avvocate e avvocati, a cui le Consigliere

di Parità territoriali possano rivolgersi per essere affiancate nella loro attività di lotta alle discriminazioni di genere.

Prima ancora, con il Protocollo siglato, in data 18 gennaio 2017, tra il Consiglio Nazionale Forense e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, si è invece raggiunto un accordo volto a favorire l'inserimento delle professioniste nelle posizioni di vertice di Società controllate da Pubbliche Amministrazioni ed enti pubblici.

Quest'altro Protocollo segue quelli precedentemente sottoscritti nell'anno 2009 e nell'anno 2011. Il primo, con cui il Consiglio Nazionale Forense e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri si impegnavano a «sviluppare un'azione di collaborazione volta alla realizzazione della diffusione e valorizzazione della cultura delle pari opportunità nella professione forense» e, il secondo, con cui le stesse parti si impegnavano a «collaborare per la promozione dei diritti della persona, delle pari opportunità e della parità di trattamento, nonché la prevenzione e rimozione di ogni forma e causa di discriminazione».

Merita un riconoscimento anche il Protocollo d'Intesa sottoscritto nell'anno 2013 dal Consiglio Nazionale Forense e il Ministero della Difesa, l'Unione delle Camere Penali e alcune delle rappresentanze della giustizia militare, allo scopo di garantire un'effettiva tutela della maternità e della paternità nell'esercizio della professione forense.

Il Consiglio Nazionale Forense ha inoltre promosso, in questi ultimi anni, importanti iniziative aventi ad oggetto la tutela delle vittime di violenza.

Tra queste, si rammenta l'accordo sottoscritto con l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, al fine di istituire un Fondo di solidarietà destinato alla anticipazione delle spese legali per affrontare i procedimenti giurisdizionali o amministrativi intrapresi dalle vittime di condotte discriminatorie (per motivi di razza o origine etnica, religione, convinzioni personali, età, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere) per facilitarne l'accesso alla tutela giurisdizionale, laddove non ricorrano i presupposti per l'ammissione al patrocinio a spese dello Stato.

Non solo, la Commissione Pari Opportunità del Consiglio Nazionale Forense, in collaborazione con la Fondazione dell'Avvocatura Italiana, ha altresì promosso un corso di formazione multidisciplinare al fine di formare avvocate/i specializzate/i nella tutela delle donne vittime di violenze e per il contrasto a tutte le forme di violenza.

Grazie all'importante lavoro svolto dai gruppi di lavoro (c.d. Agorà), si sono poi moltiplicate le iniziative che hanno toccato anche le tematiche della: «riabilitazione culturale» contro il linguaggio di odio, e per una maggiore valorizzazione della figura femminile nei vari ambiti professionali e lavorativi, estendendo l'impegno anche con lezioni svolte nelle scuole; «disabilità», promuovendo

iniziative di informazione volte ad estendere i confini della autodeterminazione e autonomia delle persone fragili; «professionalità», organizzando corsi di alta formazione sul tema dei bandi e progetti Europei.

Questi gruppi di lavoro sono stati creati e organizzati grazie allo spirito propositivo della Presidente del Consiglio Nazionale Forense, Avvocata Maria Masi, già coordinatrice della Commissione Integrata delle Pari Opportunità presso il Consiglio Nazionale Forense.

A livello territoriale, i Comitati Pari Opportunità, sia singolarmente, sia tramite le costituite reti regionali, si sono spesi in altrettante importanti e incessanti iniziative di promozione delle pari opportunità e di contrasto alle forme di discriminazione e violenza, organizzando: convegni, corsi, lezioni, incontri/confronti, protocolli, comunicati ecc.

7. L'esperienza del Comitato Pari Opportunità degli Avvocati di Reggio Emilia

Il Comitato Pari Opportunità degli avvocati di Reggio Emilia è giovane, è al terzo mandato. Il primo Comitato venne eletto nell'anno 2016, e rimase in carica fino all'anno 2018 allo scadere del mandato del Consiglio dell'Ordine; mentre il secondo è stato eletto nel maggio del 2019, dopo circa quattro mesi dall'insediamento del nuovo Consiglio, disattendendo in tal modo lo stesso regolamento elettorale del Comitato Pari Opportunità degli avvocati all'epoca vigente a Reggio Emilia, e quello suggerito dal Consiglio Nazionale Forense (2017), che vorrebbero la contestualità delle elezioni per i due organismi.

Riporto alcune tappe del percorso compiuto dal Comitato Pari Opportunità di Reggio Emilia, di cui sono stata Presidente durante il secondo mandato. Subito dopo l'elezione delle prime tre componenti del Comitato Pari Opportunità, il Consiglio dell'Ordine ha designato gli altri due, scegliendoli tra i propri consiglieri. Quindi, il Comitato Pari Opportunità era composto da tre avvocate e due avvocati, nel rispetto della parità di genere, ma non delle indicazioni suggerite dal Consiglio Nazionale Forense (cfr. *infra*).

Il Comitato Pari Opportunità, così ricomposto, ha immediatamente convenuto di modificare il previgente regolamento, riscrivendolo ma non ricalcando completamente i suggerimenti delineati dal Protocollo del Consiglio Nazionale Forense (2017). Si sono, ad esempio, mantenuti lo scopo e le finalità da perseguire, nonché le modalità di organizzazione, ma non la composizione.

La differenza più importante che emerge dal raffronto tra il modificato regolamento del nostro Comitato e quello suggerito dal Consiglio Nazionale Forense è infatti rappresentata dal numero dei componenti. Diversamente da quanto indicato dal Consiglio Nazionale Forense, che suggerisce un numero paritetico a quello del Consiglio dell'Ordine, il Comitato di Reggio Emilia (così

come molti altri Comitati Pari Opportunità degli avvocati) ha invece previsto un numero inferiore di partecipanti.

Per poter ottenere l'approvazione dell'allora Consiglio dell'Ordine, si è infatti optato per la previsione di soli cinque componenti, e non di quindici, come quelli in carica nel Consiglio, tre dei quali di nomina elettiva da parte degli Iscritti al Foro e due di designazione da parte del Consiglio tra i propri componenti.

Un'altra importante differenza rispetto alle indicazioni suggerite dal Consiglio Nazionale Forense è rappresentata dalla designazione di due componenti da parte del Consiglio e non su base elettiva. Si tratta di una interferenza del Consiglio, che dovrebbe essere modificata per estendere l'indipendenza tra i due organismi.

Immediatamente dopo la riforma del Regolamento, su invito del Consiglio Nazionale Forense, abbiamo raccolto la volontà comune degli altri Comitati Pari Opportunità della Regione, tranne quello di Piacenza poiché presso questo circondario non era stato ancora costituito il Comitato Pari Opportunità, e in data 27 novembre 2019 a Reggio Emilia è nata la rete dei Comitati Pari Opportunità dell'Emilia-Romagna, con la sottoscrizione del regolamento che ne disciplina il funzionamento.

Gli incontri sia a livello locale che regionale erano mensili, volti a progettare e coordinare le iniziative individuate dagli stessi regolamenti.

Gli obiettivi che in quel mandato ci siamo prefissati sono stati tanti.

Suddividendoli per scopi, possiamo brevemente ripercorrerli.

Innanzitutto, abbiamo ritenuto necessario diffondere la cultura delle pari opportunità, partendo dall'informazione, perché ancora oggi molte/i colleghe/i non conoscono i compiti di questo organismo. Abbiamo quindi deciso di essere presenti sul sito del Consiglio con un *link* dedicato, ove pubblichiamo le attività e le iniziative intraprese, oltre ai verbali mensili dei nostri incontri, affinché tutta l'avvocatura possa avervi accesso libero.

Abbiamo inoltre organizzato e collaborato alla realizzazione di corsi diretti a promuovere condizioni di pari opportunità nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale, proponendo una nuova formazione e nuove opportunità professionali:

- il secondo corso di «Diritto antidiscriminatorio» (settembre 2021-gennaio 2022), con la costituenda Rete CPO dell'Emilia-Romagna (in collaborazione con il CNF e la Consigliera di Parità E.R.), volto ad accedere anche alla *short list* nazionale;
- il corso «Alta formazione per avvocati a sostegno del terzo settore», (gennaio-marzo 2022 + stage). Detto corso è stato realizzato con l'aggiudicazione delle risorse messe a disposizione dal Bando per l'assegnazione di contributi per progetti di sviluppo economico dell'avvocatura promosso da Cassa Forense;

- il corso «Bandi e Progetti Europei» (aprile-dicembre 2022), partecipando al gruppo di lavoro del Consiglio Nazionale Forense.

Nell'ambito della promozione delle pari opportunità lavorative, abbiamo aderito al progetto sostenuto dall'Unione dei Comuni della pianura reggiana volto a creare uno sportello informativo/orientativo e di monitoraggio e mappatura delle esigenze occupazionali femminili.

Nell'ambito delle Relazioni Istituzionali, come Rete dei Comitati Pari Opportunità dell'Emilia-Romagna, abbiamo invece partecipato al Tavolo Regionale per le Pari Opportunità, sottoscrivendo la bozza di un Protocollo d'intesa per valorizzare e rafforzare il ruolo e il protagonismo delle donne nell'economia e nella società regionali quale elemento determinante per generare uno sviluppo sostenibile, equo, inclusivo (giugno 2021).

Inoltre, a far tempo dall'anno 2020, abbiamo aderito al gruppo Profess@re al femminile, al quale partecipano le rappresentanze delle pari opportunità di singoli ordini professionali della provincia, aderendo alle iniziative promosse dallo stesso gruppo di lavoro.

Abbiamo inoltre partecipato, come Rete dei Comitati Pari Opportunità Emilia-Romagna, alla realizzazione di convegni sulle tematiche del contrasto alla violenza: «Conoscere le discriminazioni: le fonti, i fattori di rischio e le forme della discriminazione» (febbraio 2021); «Dal codice rosso all'applicazione pratica dell'art. 165 V comma cpp» (marzo 2022); spazio e voce ai/alle familiari delle vittime di femminicidio e di figlicidio per sottolineare le pesantissime conseguenze del fenomeno, rispetto alle quali lo Stato, pur mettendo a disposizione – sulla carta – strumenti di sostegno, non risponde alle esigenze “di chi resta” con la necessaria adeguatezza, assumendosi inevitabilmente pesantissime responsabilità (novembre 2021).

Sempre nell'ambito delle iniziative di contrasto alla violenza di genere, abbiamo aderito al Tavolo Interistituzionale organizzato dal Comune di Reggio Emilia, e abbiamo sollecitato le Istituzioni Regionali a promuovere corsi di formazione professionale multidisciplinare per il sostegno in favore delle vittime di violenza.

Abbiamo altresì aderito al gruppo di lavoro sulla disabilità del Consiglio Nazionale Forense, compartecipando al corso organizzato dal Comitato Pari Opportunità di Modena (maggio 2022) e al corso di diritto antidiscriminatorio organizzato dal Consiglio dell'Ordine e dal Comitato Pari Opportunità degli avvocati di Milano (ottobre 2022), relazionando il tema del «Registro dei Progetti esistenziali di vita» già attivato dal Comune di Reggio Emilia, con l'obiettivo di divulgare detto progetto presso altri Comuni.

Abbiamo poi indetto un bando per la creazione del logo del Comitato presso il locale Liceo Artistico, conferendo allo studente vincitore una borsa di studio, con l'approvazione del Consiglio dell'Ordine, che ha finanziato l'iniziativa con la dotazione dei fondi accantonati per le iniziative del Comitato Pari Opportunità.

Con l'intento di perseguire le pari opportunità nello svolgimento dell'attività forense, abbiamo promosso due importanti Protocolli con il Tribunale di Reggio Emilia:

- il primo, volto al rispetto del legittimo impedimento sia alle udienze civili che penali (in virtù del disposto di legge previsto all'art. 81 *bis* delle disposizioni di attuazione del c.p.c. novellato dall'art. 1 comma 465 della legge 205/2017 “Calendario del processo” disposto di legge previsto all'art. 420 *ter* cpp novellato dall'art. 1 comma 466 della legge 205/2017) (Protocollo sottoscritto 5.05.2020);
- il secondo, volto al rispetto del principio della *rotazione* delle nomine giudiziarie, come *segno/messaggio* istituzionale di pari opportunità lavorativa (Protocollo sottoscritto 21.12.2021);
- un terzo Protocollo, che ha ad oggetto il rispetto del riconoscimento dell'equiparazione dei compensi, è invece in fase di definizione.

Al neo-eletto Comitato abbiamo lasciato il compito di delineare un manifesto volto a definire il rispetto di regole di condotta, sia dentro che fuori le aule di giustizia, conformi ai principi deontologici e a quelli di non discriminazione.

Come ci insegna la normativa istitutiva, il Comitato preesiste e continua ad esistere anche allo scadere dei suoi componenti.

8. Conclusioni

Lo scopo dei Comitati Pari Opportunità è stato ben delineato: diffondere la cultura e i principi dell'uguaglianza, contrastando ogni forma di discriminazione e violenza, per realizzare un vivere etico e sociale conforme ai valori costituzionali e a quelli sovranazionali.

Come abbiamo avuto modo di ricapitolare, il lungo cammino delle pari opportunità professionali ha portato a traguardi importanti, ma non può fermarsi qui.

Occorre proseguire questa marcia, partendo però da una ri-definizione normativa e organizzativa dei Comitati, delle reti regionali e della rete nazionale, al fine di strutturare il loro impegno e ottimizzare gli scopi per cui sono stati istituiti.

Gli elementi di criticità dei Comitati Pari Opportunità non vanno infatti sottovalutati, poiché rappresentano uno dei primi ostacoli da affrontare se vogliamo perseguire l'obiettivo del contrasto alle forme di discriminazione, e realizzare le opportunità sottese al principio della parità e dell'uguaglianza, con maggiore incisività e organicità.

Si tratta di una responsabilità che involge tutta l'avvocatura, ma anche gli altri Ordini professionali, le Università, le Consigliere di Parità, tutti gli organismi pubblici e privati di parità, fino a raggiungere le più alte cariche istituzionali, che devono continuare ad essere sensibilizzate per promuovere una riforma culturale.

Il rinnovamento etico e sociale è infatti sotteso a quello culturale, che deve formarsi già dalle prime esperienze educative. Per questo motivo, si stanno

promuovendo iniziative formative presso le scuole, già a partire da quelle primarie, sostenendo una ri-educazione al linguaggio, censurando ogni forma di discriminazione e violenza.

I numeri dell'avvocatura rappresentano come le pari opportunità nell'esercizio della professione forense non siano ancora state raggiunte, essendo un appannaggio di poche professioniste la piena realizzazione professionale sia in termini di redditività sia nell'assunzione dei ruoli e delle posizioni di vertice.

L'adozione di una diversa politica del *welfare*, che giunga ad una reale equiparazione dei ruoli genitoriali, con una conseguente redistribuzione dei ruoli sociali, potrebbe essere uno dei punti di partenza per valorizzare il ruolo di ogni professionista nella diversità di genere che ci contraddistingue e caratterizza in natura.

Riconoscere e rispettare il principio della meritocrazia dovrebbe, invece, essere lo scoglio da superare per concretizzare le pari opportunità professionali.

L'obiettivo della professionista non è infatti quello di uniformarsi al collega uomo, bensì raggiungere meritocraticamente le sue stesse opportunità di lavoro e di guadagno, conciliando la vita lavorativa con quella familiare, senza essere costrette a fare o subire rinunce di campo.