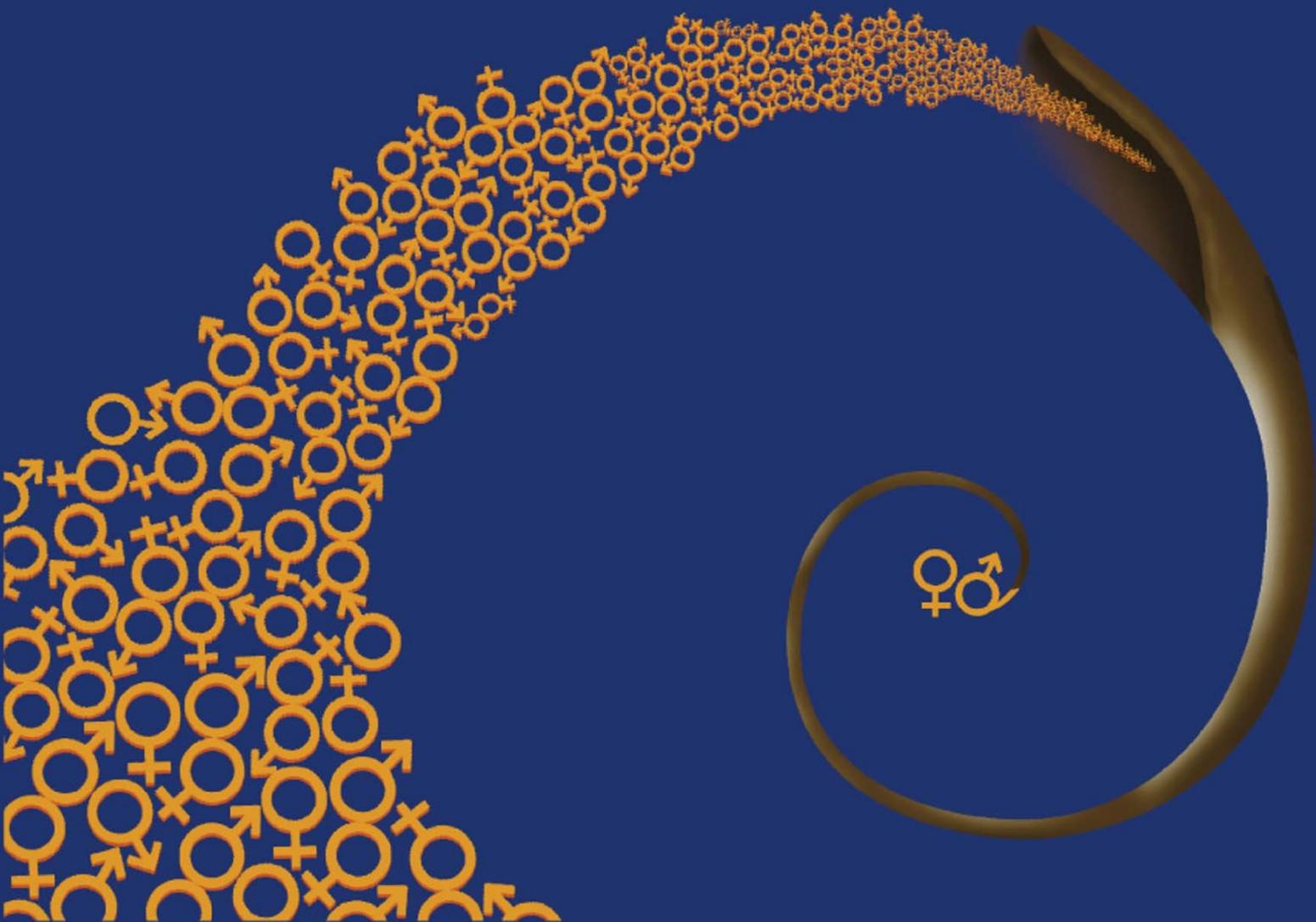


I NOSTRI PRIMI 10 ANNI

L'attività del CPO dalla nascita ad oggi:
obiettivi, risultati ed esperienze



ORDINE DEGLI AVVOCATI DI MILANO
COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

OTTOBRE 2006 - OTTOBRE 2016

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

ORDINE AVVOCATI DI MILANO

I NOSTRI PRIMI DIECI ANNI

L'attività del CPO dalla nascita ad oggi:
obiettivi, risultati ed esperienze

OTTOBRE 2006 – OTTOBRE 2016

Questo quaderno è il frutto del lavoro a molte mani di quanti hanno accompagnato il CPO di Milano dalla sua nascita ai giorni nostri e con la propria testimonianza intendono confermare l'importanza di tale organismo e sostenerne l'impegno a favore del superamento delle barriere di genere nell'esercizio della professione e nella vita di ogni giorno.

Si ringraziano il Dott. Enrico Benzoni per il paziente e attento supporto fornito nella fase di collazione, di revisione e di stampa e la Dott.ssa Mara Camere per l'assistenza nella creazione della grafica di copertina.

Indice

PRESENTAZIONE	I
<i>Remo Danovi, Presidente dell'Ordine degli Avvocati di Milano</i>	
INTRODUZIONE	VII
<i>Tatiana Biagioni, Presidente del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Milano</i>	
I – PARI OPPORTUNITÀ: LE FONTI E LA STORIA	1
I.1 – L'attualità del ruolo e dell'impegno delle Consigliere di Parità	3
<i>Carolina Pellegrini, Consigliera di Parità Regione Lombardia</i>	
I.2 – Il cammino dell'Avvocatura milanese verso il CPO	6
<i>Laura Hoesch</i>	
I.3 – Le radici normative delle azioni positive contro la discriminazione di genere	9
<i>Elena Felici e Alessandra Noli Calvi</i>	
I.4 – Il CPO di Milano: un'avventura iniziata dieci anni fa	15
<i>Elena Felici e Alessandra Noli Calvi</i>	
I.5 – La struttura e gli obiettivi del CPO di Milano	17
<i>Sabrina Mita e Francesca Cunteri</i>	
II – L'ALBO D'ORO DEI COMPONENTI DEL CPO MILANO	25
III – LE PERSONE E LE ESPERIENZE	29
III.1 – Dieci anni di conquiste e sfide	31
<i>Ilaria Li Vigni</i>	
III.2 – Partecipare al primo CPO: l'avventura che ha segnato la mia vita professionale	35
<i>Giulietta Bergamaschi</i>	

III.3 – 5 ottobre 2006 / 5 ottobre 2016 – Io c’ero <i>Francesca Passerini</i>	37
III.4 – I dieci anni del CPO dell’Ordine degli Avvocati di Milano <i>Luciana Tullia Bertoli</i>	38
III.5 – Una questione importante <i>Cinzia Calabrese</i>	42
III.6 – Il mio ricordo del CPO <i>Ileana Alesso</i>	45
III.7 – La strada tracciata <i>Giovanna Fantini e Silvia Banfi</i>	47
III.8 – Il CPO: crescita professionale, colleganza e solidarietà <i>Angela Rossi</i>	53
III.9 – Verso il CPO elettivo <i>Laura Bellomi</i>	55
III.10 – Perché votare per il CPO <i>Claude Shammah</i>	57
III.11 – CPO: utile, inutile o indispensabile? <i>Maura Carta</i>	59
III.12 – L’impegno fra Consiglio e CPO <i>Antonella Ratti</i>	62
III.13 – L’approccio alle “Pari Opportunità” <i>Alessandra Giancristofaro</i>	64
III.14 – Il primo CPO realmente “paritario” <i>Francesca Castiglioni</i>	66
III.15 – Cosa ha fatto per me il CPO <i>Silvia Belloni</i>	69
III.16 – Un uomo alle prese con le Pari Opportunità <i>Edilberto Giannini</i>	71
III.17 – Il mio impegno nel CPO <i>Simonetta D’Amico</i>	73

IV – L’ATTIVITÀ E GLI EVENTI DEL CPO FINO AD OGGI: QUALCHE ESEMPIO	75
a. Protocollo a tutela della genitorialità	77
b. Protocollo per le sostituzioni di udienza	81
V – IL CPO 2015: VOLTI E PROGETTI	83
V.1 – Per quota ... azzurra <i>Bruno Barbieri</i>	86
V.2 – CPO, una storia differente <i>Bruno Mario Caterina</i>	87
V.3 – I miei due mandati in CPO <i>Francesca Cunteri</i>	90
V.4 – I propositi di una nuova avventura <i>Antonella Dario</i>	93
V.5 – Il CPO come promotore di una efficace cultura di inclusione <i>Elena Felici</i>	95
V.6 – La mia esperienza nel CPO <i>Loredana Leo</i>	97
V.7 – Il CPO oggi <i>Sabrina Mita</i>	99
V.8 – Perché dedicare tempo <u>anche</u> al CPO? <i>Alessandra Noli Calvi</i>	101
V.9 – Elezioni CPO 2015 <i>Patrizia Pancanti</i>	104
V.10 – L’opinione personale di un uomo, membro del CPO <i>Mauro Rotunno</i>	106
VI – PROGRAMMA DEL CPO 2015 – 2018	109

VII – LA RETE DEI CPO IN ITALIA <i>Loredana Leo</i>	115
VIII – PROFESSIONE OLTRE L’ABILITÀ. UN ALTRO PROFILO DI PARI OPPORTUNITÀ <i>Massimiliano Tognola Cecchin</i>	121
IX – LA PARITÀ DI GENERE NELL’APPROCCIO ALLA PROFESSIONE, VISTA DAI GIOVANI AVVOCATI <i>Marco Bruno Franzini</i>	125
X – LA PARITÀ DI GENERE NELL’ACCESSO ALLA PROFESSIONE: I NUMERI DELL’AVVOCATURA <i>Cinzia Preti</i>	129

Presentazione

DI REMO DANOVÌ

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI MILANO

Nel dicembre 1963, quando mi sono iscritto all'Albo degli avvocati (allora procuratori legali), nel Consiglio dell'Ordine presieduto da Alberto Baseggio non vi erano donne. Gli avvocati iscritti all'Albo erano poco più di 3.500; tra loro un centinaio di colleghe: non più del 3 per cento.

E tuttavia si può dire che, sotto questo profilo, l'avvocatura fosse ben più avanzata della magistratura e di tutti gli uffici pubblici che comportassero «l'esercizio di diritti e di potestà politiche»: solo da pochi mesi, quasi 18 anni dopo il diritto di voto, a sedici anni dalla Costituzione e a più di tre dalla storica sentenza costituzionale 33/1960 sul caso di Rosa Oliva, ricordata in queste pagine, le donne avevano ottenuto per legge l'accesso in magistratura. Il primo concorso era stato già bandito, ma solo nel 1965 le prime magistrato sarebbero entrate in servizio. Di donne avvocato, invece, ve n'erano da oltre 40 anni. Ma gli ostacoli che dovettero superare per ottenere il diritto e poter esercitare la professione, furono non meno avvilenti. E ben li ricostruisce l'attuale presidente del Cpo dell'Ordine degli avvocati di Milano, Tatiana Biagioni, nell'introduzione a questo volume.

Forse per questi motivi le non numerose colleghe erano quasi tutte connotate da una tenacia e da una volontà smisurate, probabilmente indispensabili per muoversi contemporaneamente su due versanti non sempre amichevoli: quello dei palazzi di giustizia e quello del rapporto con i colleghi e le istituzioni forensi. Penso a Giuliana Fuà, procuratore dal 1946 e, vent'anni dopo, prima donna eletta nel Consiglio dell'Ordine di Milano. Vi restò due anni soltanto, quanto duravano allora le consiliature, ma esemplare è stata la sua azione anche e soprattutto al di fuori del Consiglio. E infatti Giuliana Fuà si occupava sì di diritto di famiglia (a torto considerata come l'unica o almeno la più adatta

specializzazione per le avvocate), ma lo faceva anche per promuovere la riforma del diritto di famiglia, che di lì a poco avrebbe cominciato ad assecondare i profondi cambiamenti in corso nella società; e per occuparsi degli ultimi, come lo status dei figli allora definiti “illegittimi”, ai quali dedicò le sue attenzioni fin dall'immediato dopoguerra, nel “Villaggio della madre e del fanciullo” creato dalla pedagogista Elda Mazzocchi con Marcello Candia, e che nei primi anni operò a pochi passi dal Palazzo di giustizia, nel giardino di Palazzo Sormani, semidistrutto dai bombardamenti. Più tardi partecipò alla fondazione del Centro per la riforma del diritto di famiglia, che fin dal 1967 incalzò il legislatore in vista della riforma del 1975 e di tutte le successive evoluzioni, con particolare attenzione alla situazione dei figli e alle forme di convivenza in continua evoluzione.

Quando Giuliana morì, nel 1992, la discussione sul riconoscimento dei diritti e sulla tutela dei figli nella “famiglia di fatto” rappresentava un tema controverso e di frontiera, che avrebbe trovato solo venticinque anni dopo, in questi giorni, una equilibrata (ma certo non definitiva) sistemazione legislativa. Al “Ricordo di Giuliana Fuà” il Centro dedicò nel 1994 un convegno che seppe unire questi temi e la professione forense, intitolato «L'avvocatura e i problemi attuali del diritto di famiglia». Elda Mazzocchi sintetizzò in poche, mirabili parole, lo stile della nostra collega: «Giuliana aveva un'abilità di introdursi nel sociale e metterci il legale, come se il legale non ci fosse, come se il legale rimanesse umano nelle sue mani».

Come ho detto ci volle del tempo perché la sensibilità per questi temi e la condivisione delle questioni di genere divenissero patrimonio dell'Ordine e dei suoi Consigli. Sta di fatto che per ritrovare una collega consigliera trascorsero dieci anni, fino ad Anna Emanuelli nelle ultime due presidenze Prisco del 1978 e del 1980. Quando anch'io fui eletto, nel 1982, colleghe non ve n'erano; poi per fortuna, in quello successivo, entrò Franca Vitali. E ne trovai poche (anzi una sola, Carla Guidi) anche al Consiglio nazionale forense nei quasi 15 anni in cui vi sono stato. E ciò fino alla legge professionale che ne ha modificato la composizione,

poiché il rappresentante unico per ogni distretto penalizzava oltremodo l'equilibrio di genere.

Oggi i nuovi sistemi elettivi dei Coa e del CNF hanno certamente determinato un maggiore equilibrio, e l'Ordine di Milano è andato ben oltre la soglia minima di un terzo. Ma, come ben si coglie nelle testimonianze di questo volume, il significato delle “pari opportunità” non è più riducibile all'equilibrio uomo–donna nella rappresentanza (pur necessaria e doverosa, non fosse altro per tener conto della composizione degli Albi).

L'evoluzione dei numeri la conosciamo, e molti interventi in queste pagine ce la ricordano. In modo sistematico lo fa Cinzia Preti che, con Mariagrazia Monegat e Silvana Turri, faceva parte del primo Comitato del 2006; oggi sono tutte e tre nel Consiglio (Cinzia come consigliera–segretaria). Per qualche tempo, in passato, ho sinceramente pensato che le pari opportunità nella nostra professione fossero una questione risolta, un capitolo della storia di grande interesse culturale, sociologico, economico; ma, appunto, un capitolo della storia. Non è così, non è ancora così. Innanzitutto perché le statistiche vanno lette in tutti i loro risvolti, ed esiste tuttora una sproporzione fra iscrizioni e rappresentanza: basti pensare allo stesso CNF (otto su 33, essenzialmente grazie all'equilibrio di genere tra i due rappresentanti oggi espressi dai sette maggiori distretti) che pure colse tempestivamente le indicazioni del Codice del 2006, istituendo tra i primi ordini professionali la commissione Pari opportunità; e al neo eletto Organismo congressuale forense, in gran parte declinato al maschile. E poi perché i numeri, anche quando sono favorevoli sul piano quantitativo, non risolvono tutti i problemi e non fotografano tutte le necessità.

La lettura dei primi dieci anni del Comitato pari opportunità dell'Ordine milanese dimostra da una parte la dedizione e la passione delle colleghe (e più recentemente di qualche collega), che non hanno ceduto alla comprensibile sfiducia di fronte a molte difficoltà. Dall'altra dimostra che le buone leggi sono spesso necessarie per dare l'impulso decisivo a riforme mature nella coscienza civile e nella

sensibilità delle professioni, ma che inciampano continuamente nelle norme letterali e nell'interpretazione degli apparati e delle burocrazie.

Scorrendo i nomi e le azioni svolte si vede benissimo come le questioni e le sensibilità sviluppate dalle consigliere di parità siano poi confluite nel Consiglio dell'Ordine, compreso l'attuale: alle prime tre già citate, aggiungo Fiorenza Betti, Ileana Alesso, Francesca Passerini, Cristina Bellini, Maria Grazia Bosco, Antonella Ratti, Silvia Belloni, e l'attuale tesoriera Laura Cossar.

Rileggendo la storia del Cpo mi sono reso conto che gli sportelli di assistenza e orientamento legale per le donne vittime di violenza, gli interventi realizzati in collaborazione con la Regione Lombardia, l'attività di formazione dei colleghi e di sensibilizzazione nelle scuole, che considero un vanto e costituiscono l'essenza della funzione sociale attribuita agli Ordini dalla nuova legge professionale del 2012, sono il frutto prevalente di dieci anni di attività e di idee delle colleghe.

E così è avvenuto anche per la maggiore sensibilità e la pur parziale evoluzione normativa in tema di conciliazione lavoro-famiglia: dall'indennità nei periodi di astensione per maternità, alla sospensione degli studi di settore nei primi tre anni di vita dei figli delle colleghe, al protocollo per le sostituzioni di udienza. Restano aperte molte questioni, comprese quelle reddituali fotografate dalla Cassa forense. Ma trovo nel Programma 2015–2018 del Cpo molti temi che devono entrare a pieno titolo negli obiettivi dell'intero Consiglio, per la costruzione di un vero e proprio *welfare* della professione forense.

È noto che ho improntato la mia presidenza, con l'adesione e la collaborazione dell'intero Consiglio, allo sviluppo di tre grandi filoni di impegno e attività, che si affiancano alle funzioni istituzionali dell'Ordine, le quali naturalmente devono continuare ad essere svolte nel migliore dei modi, improntate a una sempre maggiore efficienza del servizio. Ma le considero un "atto dovuto", il minimo e doveroso impegno per qualsiasi Consiglio e qualsiasi presidenza. Parlo, piuttosto – ed è il primo tema – dell'impegno per la Formazione dei nuovi colleghi e dell'aggiornamento di tutti, non per conseguire i crediti necessari per il mantenimento dell'iscrizione

all'Albo, ma per favorire l'eccellenza dell'avvocatura milanese, assecondare la specializzazione professionale e la preparazione specifica per le numerose attività di assistenza e volontariato, anche nelle carceri.

Il secondo nucleo riguarda le molteplici iniziative di Educazione alla legalità, rese possibili dalla disponibilità e dal volontariato di molte colleghe e colleghi nelle attività che includono, tra l'altro, l'assistenza e la rete degli sportelli di orientamento legale diffusi sul territorio della Città metropolitana, dai municipi milanesi ai comuni limitrofi, anche in vista del gratuito patrocinio per i meno abbienti.

Parlo, infine, della giurisdizione forense, con la sensibilizzazione al più ampio utilizzo dei nuovi strumenti offerti dal legislatore, attraverso le strutture e i servizi dell'Ordine e della Fondazione forense per la definizione alternativa delle controversie, dalla Camera arbitrale agli organismi di conciliazione, mediazione e composizione delle crisi da sovraindebitamento, fino alla garanzia rappresentata dalla funzione essenziale nelle negoziazioni assistite, anche attraverso il deposito di atti con valore di giudicato e costitutivi finanche dello status personale in materia di famiglia.

Altrettanto importante, in questo terzo filone di attività, considero il ruolo dell'Ordine per favorire la crescita, soprattutto tra i giovani colleghi, di una cultura della risoluzione anticipata dei conflitti, che consenta alla professione forense non più di essere (soltanto) ancella della giurisdizione in rappresentanza dei diritti delle parti, ma protagonista di quella che ho definito la "giurisdizione forense" e alla quale ha rivolto la sua attenzione il recente Congresso nazionale forense di Rimini, intitolato alla "Giustizia senza processo".

Questi impegni, rappresentativi della sensibilità dell'intera avvocatura milanese, hanno appena ottenuto un riconoscimento importante dal Comune di Milano, con il conferimento all'Ordine dell'Attestato di civica benemerenzza, annunciato il 16 novembre 2016 e consegnato dal sindaco il 7 dicembre, nella tradizionale cerimonia degli "Ambrogini".

Ma credo sia maturo il tempo per aggiungere un quarto pilastro a questo programma finora dedicato non tanto all'avvocatura quanto

all'intera comunità e soprattutto alle sue fasce più deboli. Lo definirei appunto "welfare forense", da realizzare insieme con la nostra Fondazione e il Cpo, e con tutti i colleghi, per costruire un sistema di spazi e di servizi quotidiani, a misura delle necessità dei colleghi nelle diverse fasi della loro vita personale, familiare e professionale. Un sistema completo per configurare una "scuola forense" integrata. Un sistema ancora pensato per gli avvocati, ma con evidenti benefici per tutti gli assistiti e per l'efficienza della giurisdizione, in modi probabilmente più efficaci e più utili ancora delle pur numerose e onerose forme di sostegno date fino ad oggi, che hanno caratterizzato l'impegno dell'Ordine negli ultimi dieci anni.

A tutto questo potremmo dare il nome di "Casa dell'Avvocatura", un'idea che richiede grande impegno e lungimiranza da parte di tutti. Potrebbe caratterizzare il secondo decennio del Cpo e il prossimo decennio del Consiglio dell'Ordine, con un orizzonte che supera di molto l'attuale consiglio e l'attuale presidenza. Non mi sarà facile essere presente in quella occasione, ma di una cosa sono certo: ovunque io sia, è importante fin d'ora pensare che le nuove rappresentanze dell'Avvocatura si troveranno in una nuova sede per concordemente tracciare la storia degli anni trascorsi e del nostro futuro. E la nuova sede sarà proprio la Casa dell'Avvocatura!

Introduzione

DI TATIANA BIAGIONI

PRESIDENTE DEL CPO DELL'ORDINE DI MILANO

Quando ho scelto la facoltà di giurisprudenza e deciso che la mia professione sarebbe stata quella dell'avvocata erano gli anni 80 e le donne iscritte all'Albo degli Avvocati in Italia erano circa il 6 per cento.

Oggi l'avvocatura è rappresentata in maniera paritaria da uomini e donne: è stata raggiunta la parità quantitativa che certamente non esaurisce il tema della parità di genere all'interno dell'avvocatura.

Infatti, ancora oggi, le donne non sono adeguatamente rappresentate nei vertici di governo dell'avvocatura, su tutto il territorio nazionale producono un reddito che è esattamente la metà di quello dei colleghi e non dispongono di sistemi di welfare congrui rispetto ai compiti di cura che sono ancora totalmente sulle loro spalle.

Il cammino verso le pari opportunità nel nostro paese, sia all'interno dell'avvocatura e più in generale nel mondo del lavoro, nella politica e nell'imprenditoria è lunghissimo e si è rivelato davvero faticoso, troppo faticoso per essere un "semplice" percorso di civiltà.

Mi piace ripercorrere alcune tappe di questo cammino.

Nel **1883** così la Corte di appello di Torino motivava il diniego a Lidia Poët che voleva essere iscritta all'Albo degli Avvocati:

«... ne risulta evidente esser stato sempre nel concetto del legislatore che l'avvocheria fosse un ufficio esercibile soltanto da maschi e nel quale non dovevano punto immischiarsi le femmine [...]. Vale oggi ugualmente come allora valeva, imperocché oggi del pari sarebbe disdicevole e brutto veder le donne discendere nella forense palestra, agitarsi in mezzo allo strepito dei pubblici giudizi, accalorarsi in discussioni che facilmente trasmodano, e nelle quali anche, loro malgrado, potrebbero esser tratte oltre ai limiti che al sesso più gentile si conviene di osservare: costrette talvolta a trattare ex professo argomenti dei quali

le buone regole della vita civile interdicono agli stessi uomini di fare motto alla presenza di donne oneste. ... Non è questo il momento, né il luogo di impegnarsi in discussioni accademiche, di esaminare se e quanto il progresso dei tempi possa reclamare che la donna sia in tutto eguagliata all'uomo, sicché a lei si dischiuda l'adito a tutte le carriere, a tutti gli uffici che finora sono stati propri soltanto dell'uomo. Di ciò potranno occuparsi i legislatori, di ciò potranno occuparsi le donne, le quali avranno pure a riflettere se sarebbe veramente un progresso e una conquista per loro quello di poter mettersi in concorrenza con gli uomini, di andarsene confuse fra essi, di divenirne le uguali anziché le compagne, siccome la provvidenza le ha destinate. [...]».

Oggi sembra incredibile che tali parole siano contenute in una sentenza, segno del lento ma inesorabile progresso culturale.

Occorre attendere sino al **1946** perché le donne ottengano il diritto di voto. Proprio nel 2016 si festeggiano i 70 anni da tale evento che faceva giustizia di vergognosa violazione dei diritti umani.

Con un salto in avanti nel tempo arriviamo al **1957** quando il Presidente Onorario della Corte di Cassazione, Dott. Eutimio Ranelletti, scriveva così in merito al diritto delle donne ad accedere alle funzioni giudiziarie. Voglio trascrivere un lungo brano del dott. Ranelletti perché riesce a esemplificare perfettamente l'humus culturale nel quale è cresciuta la mia generazione e rende chiaro il motivo dell'arretratezza culturale dell'Italia in tema di pari opportunità.

«Il Ministro Moro – Segretario di Stato per la grazia e la giustizia – vuol passare... alla storia, col chiamare le donne alle funzioni giudiziarie, cioè col sacrificare la “Giustizia” alla... “grazia femminile”! La tremenda difficoltà e responsabilità del “giudicare”. Evidentemente il Ministro Moro, o non conosce la donna, o si dimentica della tremenda gravità e difficoltà della funzione del giudicare!

Funzione, che richiede intelligenza, serietà, serenità, equilibrio; che va intesa come “missione”, non come “professione”; e vuole fermezza di carattere, alta coscienza, capace di resistere ad ogni influenza e pressione, da qualunque parte essa venga, dall'alto o dal basso; approfondito esame dei fatti, senso del diritto, conoscenza della legge e della ragione di essa, cioè del rapporto – nel campo penale – fra il diritto e la sicurezza sociale; ed, ancora, animo aperto ai

sentimenti di umanità e di umana comprensione, ed equa valutazione delle circostanze e delle ragioni che hanno spinto al delitto, e della psiche dell'autore di esso; coscienza della gravità del giudizio, e della gravissima responsabilità del "giudicare".

Elementi tutti, che mancano — in generale — nella donna, che — in generale — "absit injuria verbis" — è fatua, è leggera, è superficiale, emotiva, passionale, impulsiva, testardetta anzichenò, approssimativa sempre, negata quasi sempre alla logica, dominata dal "pietismo", che non è la "pietà"; e quindi inadatta a valutare obbiettivamente, serenamente, saggiamente, nella loro giusta portata, i delitti e i delinquenti».

E ancora: «Il Ministro Moro, che è valoroso Professore di "Diritto Penale", deve avere constatato, coi suoi Colleghi delle altre branche del Diritto che — ad es. — la donna—studentessa della Facoltà di giurisprudenza ripete quasi sempre a memoria, incapace di penetrare l'essenza della norma, o dell'istituto giuridico su cui è interrogata.

Già il fatto che, fra le tante professioni o mestieri, pure onorevoli, e per i quali è più adatta, la donna voglia scegliere e chieda proprio quella del "giudice", che è la più difficile, quella per la quale essa è assolutamente inadatta, quella che fa tremare le vene e i polsi a chi è cosciente della sua gravità ed altissima importanza, già questo fatto — dico — dimostra quanta poca dimestichezza la donna abbia con la... logica! Essa difetta, in particolare, di quel senso logico e giuridico, che è indispensabile per ben giudicare.

Le ottocento laureate in giurisprudenza (tante sono in Italia su 48 milioni di abitanti) — riunite in associazione (non sappiamo con quali finalità) — si sono audacemente auto-qualificate "donne giuriste", come se a formare il "giurista" bastasse un povero diploma di laurea, molte volte strappato coi denti! La loro Associazione, infatti, è da esse chiamata, pomposamente, "Associazione delle donne giuriste".

Più grave è un altro fatto, che dà la misura della superficialità ed inconsistenza del giudizio della donna.

Ed allora domandiamo: che cosa sarà della "Giustizia" in Italia, la "Patria del Diritto", se domani — come sarà fatale (chè le donne elettrici sono ahimè! la maggioranza del corpo elettorale) — il "cinquanta per cento" dei posti di giudice sarà occupato — che Dio ce ne scampi e liberi! — da "giudici" in gonnella, che "non hanno il senso del diritto"?

... Dio creò la donna quale collaboratrice dell'uomo; e diede ad essi organi, e costituzione, e psicologia diverse, appunto perché diverse sono le mansioni e funzioni a cui ciascuno è chiamato. La donna è chiamata a collaborare con l'uomo al raggiungimento dei fini spirituali e materiali della nostra povera vita terrena, specialmente nella creazione e nel governo della famiglia, e non perché diventi la concorrente, l'antagonista, o il doppione dell'uomo, che ne usurpi le funzioni ed i lavori, diventi cioè la sabotatrice di lui»⁽¹⁾.

Da allora tanto è stato fatto, anche grazie alle innumerevoli figure, istituzionali e non, che si sono occupate di pari opportunità, per la verità spesso in maniera non organica, ma con un impegno ed una determinazione inversamente proporzionali alle risorse messe a disposizione.

Un altro anno che mi permette di ricordare una grande donna che ci ha lasciato da pochi giorni è il **1977**, quando il 13 dicembre veniva promulgata la Legge 903 sulle pari opportunità tra donne e uomini sui luoghi di lavoro, un evento epocale nell'Italia di Ranelletti. Questa donna è Tina Anselmi, allora Ministra del lavoro, prima donna nella storia della Repubblica ad essere a capo di un dicastero.

Ed oggi, nel **2016**, quale è la realtà?

Le cronache, i dati statistici ci parlano di un paese ancora legato ad un'idea di donna dedita a coprire ruoli di cura, a lavorare, ma solo per portare a casa il "secondo stipendio".

Un paese dove gli stereotipi sono ancora la regola: donne e uomini che spesso rinunciano alle proprie attitudini per percorrere strade che l'immaginario collettivo ha in serbo per loro. Un paese dove le violenze sulle donne sono all'ordine del giorno e le molestie sui luoghi di lavoro ancora un tabù di cui non si può parlare, un tema che solleva inquietanti e violenti pensieri.

Eppure è il momento di cambiare.

È ora di lavorare per creare un welfare che permetta di archiviare alcune norme ormai datate per sostituirle con un sistema di supporto forte che permetta alle donne di partire ad armi pari nel mercato del lavoro.

⁽¹⁾ Eutimio Ranelletti, *“La donna-giudice, ovvero la Grazia contro la Giustizia”*. 1957 Editore Giuffrè.

È giunta l'ora di mettere l'acceleratore sull'equiparazione dei genitori nella cura dei figli avviando un processo di condivisione della cura che sarà il fulcro della rivoluzione che aspettiamo. Occorre superare il tema della conciliazione legata al genere femminile e permettere che uomini e donne si occupino insieme della gestione dei figli, ma anche degli anziani, con gli stessi diritti e doveri del tutto equiparati nelle normative in tema di cura.

È giunto il momento che l'avvocatura svolga su questi temi un ruolo da protagonista, che funga da traino per gli altri settori, avviando questa rivoluzione della condivisione, mettendo a disposizione degli avvocati e delle avvocate che si occupano di cura, sia di bambini che di anziani, tutte le strutture ed i servizi necessari al fine di svolgere adeguatamente il proprio ruolo familiare ed al contempo svolgere con correttezza la propria professione.

Penso a meccanismi che permettano di svolgere la professione senza la costante presenza in studio, con strumenti adeguati, ed il processo telematico potrebbe essere un elemento di svolta in questo senso; penso alla necessità di fornire assistenza costante ed immediata ai professionisti in caso di malattie dei bambini e degli anziani, di fornire un sostegno effettivo al reddito delle madri, abrogando ogni limite economico in tema di indennità di maternità e penso anche al sostegno che le madri e i padri professionisti dovrebbero avere nell'utilizzo di strutture in grado di gestire i piccoli e gli anziani a costi sostenibili.

È ora di cambiare e questo cambiamento, nelle professioni come nel lavoro dipendente e nella società, porterà maggiore produttività e maggiore benessere economico ma soprattutto umano.

È l'ora quindi di uscire dalla comfort zone e camminare verso il futuro, senza paura ma senza rinunciare ai diritti acquisiti prima di aver ottenuto un cambio di passo verso un vero welfare globale.

Utopia? Forse, invece, l'unica strada.

I | Pari Opportunità: le fonti e la storia

I.1 | L'attualità del ruolo e dell'impegno delle Consigliere di Parità

DI CAROLINA PELLEGRINI

CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE LOMBARDIA

Ringrazio Tatiana Biagioni per avermi sollecitata a scrivere qualche riflessione sulla mia esperienza, ormai quinquennale, come Consigliera di Parità regionale.

Lo faccio volentieri innanzitutto perché Tatiana è un'amica e poi perché credo che non ci si debba fermare, si debbano continuare a lanciare ponti nella speranza che dall'altra parte ci siano delle sponde, nonostante le gravi difficoltà e la fatica che solo chi vive con serietà il nostro ruolo, può capire. E Tatiana lo sa perché ha ricoperto il ruolo di Consigliera di Parità per un lunghissimo periodo, e bene.

Ci si potrebbe chiedere se dopo tanti anni di vita, la Consigliera di Parità debba ancora raccontarsi, debba ancora spiegare chi è, cosa fa, come opera, e purtroppo la risposta è sì. Il motivo? Sono tanti e complessi, ma un dato è certo: operiamo quasi ormai completamente senza fondi e senza un riconoscimento economico e sarebbe interessante analizzare dal punto di vista sociologico e politico il perché un ruolo, ricoperto quasi esclusivamente da donne, sia così poco accattivante ed importante per la politica, come sarebbe anche interessante, spargendoci un po' di cenere sulla testa, analizzare il motivo per cui le donne, le consigliere e le politiche ovviamente, non siano riuscite a fare lobby e a difendere fino in fondo l'unica postazione istituzionale, che funge da garante, in qualità di pubblico ufficiale, contro le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, promuovendo e monitorando l'applicazione dei principi di parità e pari opportunità, l'unica postazione che, all'interno di numerosi tavoli, ha il potere di incidere sulle "politiche" nazionali, regionali, territoriali, in tema di lavoro, di inclusione, di formazione, di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di conciliazione e tanto altro.

Se si conoscesse davvero il ruolo e l'attività delle Consigliere, si dovrebbe almeno riflettere sul percorso politico in atto che da una parte, con il Jobs Act e precisamente con il D. Lgs. 151/2015, ribadisce il ruolo e le funzioni della Consigliera di Parità, modificando ed integrando in più parti il Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs. 198/2006), ma dall'altra parte, azzerando quasi completamente il fondo, di fatto impedisce loro di svolgere le proprie funzioni mettendole anche a rischio personalmente nel caso dovessero interrompere il pubblico servizio proprio perché prive di risorse, ma obbligate per legge a rispondere, in quanto pubblici ufficiali.

Non voglio tediare nessuno e soprattutto colpevolizzare un governo piuttosto che un altro. I tagli pesanti sono stati operati nel 2011, ma già prima le avvisaglie c'erano e quello che mi interessa ora è evidenziare che continuiamo comunque ad esserci, ad operare, facendo salti mortali per conciliare le nostre vite professionali e lo svolgimento del nostro ruolo istituzionale ed anzi affermo senza paura che non è l'obbligo della legge che mi fa continuare ad esserci, ma è soprattutto perché credo in quello che faccio ed in questo quinquennio ho cercato di fare davvero il possibile.

Abbiamo vinto battaglie importanti e ne abbiamo perse altre, luci ed ombre.

Abbiamo organizzato un bel convegno (che è visibile sul nostro sito, così come sono visibili le nostre relazioni annuali e tutta l'attività) nella scorsa primavera in cui abbiamo davvero fatto il punto del nostro mandato regionale, mettendo sul tavolo sia la grande e significativa esperienza fatta che consiste nella centinaia di donne aiutate con conciliazioni ed interventi nell'azienda, alcune cause vinte in Tribunale, ma soprattutto il consistente lavoro di sensibilizzazione, di relazioni, di protocolli, di proposte finalizzate a mettere in campo misure concrete per "prevenire" atti discriminatori, per sostenere l'occupabilità femminile e la situazione sociale complessiva delle donne, dalla maternità, al lavoro, alla parità di retribuzione, agli avanzamenti di carriera, alla sicurezza nei luoghi di lavoro, facendo tesoro dei due Rapporti

Biennali sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende lombarde che abbiamo steso nel nostro mandato.

Nello stesso tempo abbiamo anche evidenziato le immense difficoltà in cui ci troviamo nella gestione della casistica, sempre più numerosa, nella mancanza di fondi per sostenere l'attività di prevenzione e di contrasto, nella difficoltà ormai sempre più forte nel gestire la nostra personale attività lavorativa e il ruolo ottemperando a tutte le richieste anche formative e di sensibilizzazione che pervengono all'Ufficio.

Come ho detto all'inizio di ponti ne abbiamo lanciati tanti, ma oggi chi vi scrive non è ottimista, anzi. L'augurio sincero è quello innanzitutto di poter rilanciare per tutto il valore che ha il nostro ruolo esclusivo e nello stesso tempo lavorare in sinergia con tutti quegli organismi che operano nell'ambito delle Pari Opportunità, compreso il vostro, per sottolineare quanto il tema discriminatorio soprattutto nei confronti delle donne in ambito lavorativo, non sia sparito, ma esiste, eccome se esiste e la prova è il numero sempre molto elevato di donne che a noi si rivolgono. Quello che sta emergendo oggi invece è uno spostamento di interesse su un altro fronte che è quello legato alle questioni relative alle discriminazioni per orientamento sessuale che è senza dubbio importante, ma che non può mettere in ombra la questione femminile che rimane il problema, perché continuano ad esserci troppo donne discriminate e molestate nei luoghi di lavoro, soprattutto per la maternità, perché continua ad esserci divario retributivo, perché molte donne subiscono violenza economica in famiglia, perché sono ancora poche le donne in posizioni apicali e nelle istituzioni, perché continua ad esserci segregazione orizzontale e le ragazze continuano a scegliere facoltà e mestieri da donne.

Il mio sogno? Rimettere le donne al centro della galassia delle Pari Opportunità.

I.2

Il cammino dell'Avvocatura milanese verso il CPO

DI LAURA HOESCH

Mi è stato chiesto un breve scritto in celebrazione dei 10 anni del CPO di Milano; ma io vorrei dire due parole sul 'prima' perché faccio parte di quel mondo femminile sparuto che si è affacciato alla professione forense all'inizio degli anni '60 (io addirittura prima durante l'università), quando le donne avvocate erano pochissime e non potevano neppure accedere alla magistratura: la legge è del 1963.

Allora, alcune di noi registravano un disagio senza però essere in grado di comprenderne il senso e la portata; eravamo più disposte ad imputare quel disagio a nostre incapacità professionali piuttosto che a capire, non tanto di essere discriminate quanto di svolgere una professione in modo disarmonico rispetto al modo di essere femminile.

Nel mondo maschile di allora noi ci adeguavamo al modello esistente ed eravamo pervase da un'incomprensibile disarmonia. Solo più avanti, quando si è compreso che la professione poteva cambiare con un apporto diverso da quello di allora, quando la magistratura e l'avvocatura hanno visto entrare numerose donne, quando quindi il tema ha cominciato ad allargarsi noi abbiamo cominciato a muoverci in un contesto di maggiore indipendenza di pensiero: nel 1968 ci riunivamo ogni settimana, cancelliere, magistrato e avvocate, in un'aula del Palazzo di Giustizia dove ciascuna di noi lamentava l'oppressione del luogo, delle relazioni umane che vi si svolgevano, della modalità della difesa, del rapporto tra noi; credevamo, molto sommessamente, di poter cambiare il mondo!

Nel frattempo erano arrivate le leggi sulla parità uomo/donna, l'introduzione del principio di non discriminazione, le azioni positive finalizzate ad un percorso di uguaglianza: tutte iniziative che hanno attivato fantasiose (per allora) domande processuali e sindacali; e molte di noi vi ci sono dedicate con passione.

È stato un periodo ricco di esperienze umane e giudiziarie che però sono rimaste nel loro mondo d'origine, nella giustizia: affermazioni di principi importanti che rendevano evolutivo il nostro diritto ma che non portavano il discorso al nostro mondo professionale; lo lasciavano fuori perché, nel modo di pensare di allora, le discriminazioni le subivano le donne che noi difendevamo non le donne che noi eravamo, e siamo.

Molto si era fatto sul piano sociale ma, nel nostro ambito professionale non veniva dato rilievo a quei movimenti; era come se le avvocate non fossero interessate ad un discorso generale di uguaglianza. Il cammino doveva ancora essere fatto al nostro interno anche se, all'esterno, arrivavano via via sentenze che, ad esempio, parificavano nel lavoro le madri adottive alle madri biologiche, oppure i padri lavoratori alle madri lavoratrici: ora quelle sentenze sono legge e ci sembra ovvio ma allora erano pronunce giudiziarie – certo, su nostra iniziativa e su argomenti a cui il legislatore non aveva mai pensato.

Solo all'inizio degli anni 2000, precisamente nel 2002, il nostro Consiglio dell'Ordine ha aperto gli occhi ed io, che vi facevo parte (2000 – 2004), sono stata autorizzata a partecipare ad una riunione nel Lazio (se non ricordo male), nella quale finalmente si discuteva della parità uomo/donna nella nostra professione; credo fosse la prima tra noi 'avvocate' (allora ancora si discuteva se fosse meglio avvocato, avvocatessa o avvocatessa e, a quanto so, anche ora vi è da parte di alcune di noi qualche incertezza al riguardo).

Era, quindi, il primo incontro nazionale – a cui partecipavano uomini (pochi) e donne (tante) – che aveva all'ordine del giorno le questioni di *genere* negli ordini professionali e ad esso partecipavano donne che si erano attivate, o intendevano attivarsi, all'interno degli ordini professionali delle loro città: in una città, Bari, era già nata la 'Commissione pari opportunità' dell'Ordine e nella riunione si discuteva, appunto, su come organizzarne altre.

Finalmente il nostro mondo professionale si stava aprendo al *mondo*. Ricordo di avere riferito in Consiglio dell'esito dell'incontro e di avere avuto l'assenso ad occuparmi della realizzazione della

Commissione Pari Opportunità, non con molta convinzione ma come se fosse un'idea come un'altra.

All'epoca, nel 2002, la cosa non sembrava destare grande interesse tra noi: in parte eravamo già attive sui temi dell'uguaglianza nell'ambito del diritto del lavoro perché eravamo in contatto con le Organizzazioni Sindacali, con i Centri Donna o, in generale, con le organizzazioni femminili. Facevamo cause in materia di parità, di molestie sessuali, di uguaglianza nella maternità e paternità; ma era come se la cosa riguardasse le persone da noi difese e non anche noi e il nostro mondo professionale.

Altre di noi, invece, trattavano materie diverse e non si occupavano delle pari opportunità nemmeno nel loro lavoro. Per questo l'idea di costituire la Commissione piaceva a tutte ma nessuna, nei fatti, ne era convinta.

Come se fosse per noi solo una questione ideologica. Ma siccome il tema aveva un valore culturale, ovviamente i discorsi hanno cominciato a dilagare e dopo quattro anni è nato il CPO: un riconoscimento istituzionale del tema di *genere* calato nella nostra professione di avvocate.

Così siamo arrivate all'oggi, in una vicenda paritaria non ancora pienamente risolta ma in un mondo talmente cambiato che scrivendo queste righe non lo riconosco.

Eppure questa è la storia.

I.3 | Le radici normative delle azioni positive contro la discriminazione di genere

DI ELENA FELICI E ALESSANDRA NOLI CALVI

Il cammino delle “pari opportunità” in Italia ha avuto inizio con la nascita della Repubblica, quando in una nazione nella quale le donne avevano appena ricevuto il diritto di voto, si è pensato di fondare il patto repubblicano sulla eguaglianza dei cittadini *«senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali»*, con l’obiettivo espresso di *«rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese»*.

Tali principi sono stati calati dalla Carta Costituzionale nella vita della famiglia, nel mondo del lavoro, nella vita pubblica, imponendo così la progressiva riforma di tutte le disposizioni che ancora riflettevano la situazione di profondo divario di genere che aveva caratterizzato l’impostazione normativa pre-repubblicana.

L’impegno fattivo del legislatore verso l’effettiva realizzazione del principio di parità si è espresso con particolare intensità negli anni della riforma del diritto di famiglia e del lavoro, ambito quest’ultimo nel quale il primo forte segnale di parità risale alla L. 6 febbraio 1963 n. 405 di ratifica ed esecuzione della Convenzione Internazionale di Ginevra del 25 giugno 1958, con il riconoscimento a tutte le donne del diritto di accedere a tutte le cariche, le professioni e gli impieghi pubblici (compresa la magistratura) senza limitazioni di carriera o di funzioni. A ciò seguì, nel giro di una decina di anni, l’affermazione di importanti e nuovi principi normativi tali da incidere profondamente nell’ordinamento sociale: sempre negli anni ‘60 l’abolizione delle “clausole di nubilitato” nei contratti di lavoro, seguita dalla legge sul divorzio nel 1970, dalla riforma del diritto di famiglia nel 1975, dalla legge sulla tutela sociale della maternità e sull’interruzione volontaria della gravidanza nel 1978.

L'avvicinamento nazionale ai principi di parità, fortemente sostenuti nelle sedi internazionali – la parità tra uomo e donna è uno dei principi cardine sin dal Trattato di Roma del 1957 istitutivo della comunità europea (si pensi ad esempio all'art. 141 che già affermava la parità tra donne e uomini in campo retributivo) –, hanno condotto nel 1983 alla nascita del Comitato Nazionale di Parità e nel 1984 alla Commissione di Pari Opportunità, e, successivamente, alla istituzione nel 1996 del Ministero per le Pari Opportunità cui ha fatto seguito il Dipartimento delle Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio. Già a partire dagli anni '90, era inoltre iniziata la creazione di Comitati per le Pari Opportunità, cioè organismi chiamati espressamente a rilevare la situazione concreta di specifici ambiti operativi ed a individuare le “azioni positive” adatte ad interventi puntuali.

Nel 2006 la normativa che regola i cosiddetti “organismi di parità” è stata accorpata nel D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, il “Codice delle Pari Opportunità”, che, nel ribadire il generale divieto di qualsiasi forma di discriminazione fondata sul genere, ha riunito e coordinato le disposizioni in materia di prevenzione ed eliminazione di tali discriminazioni.

Tra gli interventi legislativi più significativi, va ricordata la L. 125/1991 che ha introdotto nel nostro ordinamento il concetto di “azione positiva”, le “*affirmative actions*” del sistema statunitense, cioè le misure funzionali a «rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità», entrambe poi “confluite” nel Codice delle Pari Opportunità, fino alla L. 53/2000 recante le “disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità”, ed ai decreti legislativi n. 215 e 216, in attuazione delle Direttive 2000/43 e 2000/78 CE rispettivamente in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e di parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Per veder utilizzare il termine “pari opportunità” nella Carta Costituzionale si deve, però, arrivare al 2003, quando la Legge Costituzionale 30 maggio 2003 ha aggiunto all'art. 51, relativo

all'accesso alle cariche pubbliche, il secondo capoverso: «*A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le **pari opportunità** tra donne e uomini*».

Negli anni successivi, con particolare riferimento al tema dell'occupazione, in attuazione di principi già dettati a livello europeo, è stato emanato in Italia il D. Lgs n. 145 del 30 maggio 2005, in materia di parità di trattamento tra uomini e donne con riferimento alle condizioni di accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale, seguito dal D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 sempre in materia di parità e di pari trattamento.

Già a partire dagli anni '90, tuttavia, è iniziata la creazione di Comitati per le Pari Opportunità, cioè organismi chiamati espressamente a rilevare la situazione concreta di specifici ambiti operativi ed a individuare le “azioni positive” adatte ad interventi puntuali.

Nell'avvocatura, il tema è stato introdotto con un primo protocollo di intesa fra il CNF, ove già dal 2003 era attiva una Commissione di Studio per le Pari Opportunità, ed il Ministero delle Pari Opportunità sottoscritto nel 2006 e poi rinnovato per un biennio nel 2009.

Precursore assoluto in questo cammino, in verità, fu il Consiglio dell'Ordine di Bari che, con impulso del tutto innovativo, sin dal 1998 (in attuazione della Legge 125/91) costituì al proprio interno un Comitato Pari Opportunità.

Perchè il tema venisse esteso a tutta l'avvocatura tuttavia, si dovette attendere il Protocollo nazionale, con il quale il Dipartimento delle Pari Opportunità e il Consiglio Nazionale Forense si impegnavano a unire le forze per la definizione di un progetto comune «*con l'obiettivo di rimuovere tutte le discriminazioni, al fine di realizzare le pari opportunità nell'attività professionale, nonché promuovere e rafforzare l'occupazione femminile*».

Per il raggiungimento di tali obiettivi il Consiglio Nazionale Forense si proponeva, tra l'altro, di: a) promuovere la rilevazione delle problematiche di pari opportunità nell'ambito dello svolgimento della professione forense, b) proporre azioni positive

volte a favorire le pari opportunità nell'accesso e nella professione forense, c) sviluppare una moderna politica di conciliazione famiglia–lavoro, d) favorire una più equa partecipazione femminile nelle cariche e organismi direttivi nazionali e locali del CNF, degli Ordini e in generale degli organismi dell'Avvocatura.

A partire dal 2006, quindi, alcuni Consigli dell'Ordine, tra cui, come vedremo, tra i primi quello di Milano, incominciarono ad istituire i Comitati Pari Opportunità.

I principi e gli scopi dei Protocolli del 2006/2009 sono stati, nel 2011, rafforzati rinnovati a tempo indeterminato, con un nuovo Protocollo di intesa fra il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio e il CNF che oltre a prevedere collaborazione nello sviluppo di progetti in tema di parità di genere ha sottolineato l'impegno sul piano della «prevenzione e rimozione di ogni forma e causa di discriminazione» sottolineando l'ampiezza del concetto di parità nell'accesso all'attività professionale, rispetto al quale l'avvocatura può dare un segnale importante.

Con l'art. 25 della L. 247/2012, l'istituzione del Comitato Pari Opportunità presso ciascun Consiglio dell'Ordine è divenuta obbligatoria e ne è stata prevista la natura di organo “elettivo” e non più di organo costituito per cooptazione, come ancora accadeva presso diversi Ordini forensi, senza tenere conto del fatto che neppure tutti gli Ordini risultavano essersi dotati di tale organismo. Infatti al momento dell'entrata in vigore della nuova Legge Professionale erano ancora pochi i CPO già costituiti tanto che, nel 2013, per favorirne l'istituzione in tutti gli Ordini, il Consiglio Nazionale Forense ha predisposto uno schema di regolamento dei Comitati.

Attualmente il CNF sostiene la Rete dei Comitati Pari Opportunità delle Professioni Legali, nel cui Comitato Direttivo siedono anche i rappresentanti dei CPO della magistratura.

Oggi i Comitati Pari Opportunità presso i Consigli dell'Ordine svolgono una importante funzione di promozione delle misure volte a rimuovere ogni situazione di discriminazione nella professione forense.

Tale scopo viene perseguito con lo svolgimento di attività di formazione, volta a sensibilizzare i professionisti sui temi delle pari opportunità e della non discriminazione, di diffusione della cultura della conciliazione dei lavori di cura con l'attività professionale, di monitoraggio della situazione lavorativa e reddituale delle avvocate, e soprattutto con l'elaborazione di proposte volte a favorire reali condizioni di parità nell'accesso e nella progressione dell'attività professionale.

Nell'attuale struttura regolamentare il CPO è un organismo a carattere sostanzialmente propulsivo e consultivo rispetto l'agire dell'Ordine professionale e non ha un proprio potere di intervento diretto volto a superare o a sanzionare eventuali situazioni di criticità, ma può solo stimolare l'intervento degli organi competenti.

Oggi, dopo quasi un secolo dalla L. 1176 del 1919 che sancì l'ammissione delle donne ad esercitare tutte le professioni «a pari titolo degli uomini», ponendo fine alle traversie giudiziarie in cui furono costrette ad imbattersi le prime donne laureate in giurisprudenza per accedere all'Albo, prima fra tutte Lydia Poët, possiamo dire che gli ostacoli all'accesso femminile alla professione forense sono stati rimossi: infatti oggi il numero totale delle avvocate iscritte all'Ordine di Milano ha superato il 50% del totale, mentre a livello nazionale le donne rappresentano il 47,2% del totale.

Siamo però tutte consapevoli che moltissimo resta da fare nel campo della progressione di carriera e del raggiungimento della parità di reddito: si pensi solo che in base ai dati relativi al reddito 2015 forniti da Cassa Forense, le avvocate guadagnano mediamente il 40% di quello che guadagna un collega uomo.

Molto si è detto e molto si discute oggi su quali e quante possano essere le azioni positive per superare questo divario che costituisce, oltre che una profonda ingiustizia, una perdita di talenti, di sviluppo e di crescita dell'intera società.

Importanza cruciale negli anni a venire avranno senza dubbio da un lato le misure volte a garantire da una parte un'adeguata formazione di tutti ai temi di non discriminazione, di inclusione e di condivisione, dall'altro il concreto sostegno all'occupazione

femminile: pensiamo, tra queste, in particolare, all'agevolazione e diffusione delle forme di *smart working* e alla defiscalizzazione, per le professioniste, dei costi di cura e assistenza, nonché ad una migliore e più equa applicazione del meccanismo dell'indennità di maternità.

I.4 | Il CPO di Milano: un'avventura iniziata dieci anni fa

DI ELENA FELICI E ALESSANDRA NOLI CALVI

La costituzione del Comitato Pari Opportunità presso l'Ordine degli Avvocati di Milano è stata il frutto della ferma volontà delle consigliere e dei consiglieri dell'Ordine di dare tempestiva attuazione al primo protocollo di intesa sottoscritto proprio quell'anno fra il Consiglio Nazionale Forense e il Ministero delle Pari Opportunità.

La composizione iniziale del Comitato è avvenuta per cooptazione a seguito della delibera istitutiva del 5 ottobre 2006, alla quale ha fatto seguito la nomina di 20 componenti, tutte donne, riunitesi per la prima volta il 16 Novembre di quell'anno.

Il primo regolamento istitutivo del Comitato ha introdotto la natura sostanzialmente elettiva della carica (anche se ancora alcune componenti restavano di nomina diretta del Consiglio), fissando le elezioni nel mese successivo all'insediamento del Consiglio, quindi di fatto sovrapponendo temporalmente l'operatività dei due organi. La lettura del regolamento, ancora tutto declinato al femminile, mostra come l'idea originaria dei consiglieri fosse quella di assegnare alle sole donne avvocato il compito di intervenire sui temi di parità di genere.

Il primo Comitato elettivo venne investito della carica nel 2008 e l'esigenza di rendere il tema della parità di genere un fatto non solo femminile ne ha ispirato l'operatività, conducendo alla approvazione di un nuovo Regolamento il 27 Settembre 2012, con un taglio molto più chiaramente diretto ad un coinvolgimento della parte anche maschile del Foro, tanto che nel 2013 anche due colleghi maschi sono entrati a far parte del Comitato.

A seguito della riforma della Legge Professionale del 2012, la struttura del Comitato è stata rielaborata il 30 Aprile 2015 e confermata al rispetto delle regole elettorali di parità di genere, che ha assicurato una più forte presenza maschile, contribuendo

ad equilibrare le voci e le riflessioni su un tema, come quello della parità nell'accesso e nello svolgimento della professione, che è certamente parità di genere, ma è inscindibilmente funzionale al superamento di ogni forma di discriminazione e diseguaglianza.

I.5 | La struttura e gli obiettivi del CPO di Milano

DI SABRINA MITA E FRANCESCA CUNTERI

L'attuale Regolamento CPO è stato approvato dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati con delibera del 30.4.2015 ed è entrato in vigore in pari data.

La creazione di tale nuovo Regolamento si è resa necessaria in forza della Legge 247/2012 (Legge Professionale), che, all'art. 25 co. 4, prevede, come obbligatoria, l'istituzione dei Comitati Pari Opportunità (CPO) presso ciascun Ordine Professionale.

La principale innovazione, rispetto al precedente Regolamento, è quella di adeguare la composizione del Comitato al rispetto dell'equilibrio di genere, come disposto dalla nuova Legge Professionale.

Detta normativa impone, infatti, la riserva di almeno un terzo dei componenti per il genere meno rappresentato, che nel caso del CPO è, storicamente, quello maschile; si consideri, infatti, che solo nel recente 2013 sono stati eletti i primi candidati uomini.

Dato questo che, forse, ci permette di apprezzare ulteriormente i traguardi fino ad oggi raggiunti grazie all'opera del CPO, che ha permesso il passaggio da una visione che considerava le donne come minoranza da salvaguardare ad una visione più ampia, comprendente la tutela di ogni altra discriminazione presente nella società così come nell'Avvocatura Ambrosiana.

Ciò, proprio in considerazione ed in conseguenza del fatto che la funzione del CPO, come indicato nel Regolamento stesso, non sia più quella di tutelare il solo genere femminile, come agli albori della creazione di tale organismo, ma sia invece, oggi, quella di diffondere la cultura della tutela antidiscriminatoria a 360 gradi, all'interno dell'avvocatura ed anche verso l'esterno, in ragione della funzione sociale dell'avvocato normativamente prevista.

In base all'articolo 9, le elezioni si tengono ogni quattro anni e ciascun componente non può venire eletto per più di due mandati consecutivi.

Sono ammesse candidature individuali o per liste, ma sempre nel rispetto dell'equilibrio di genere, poiché almeno un terzo dei candidati deve appartenere al genere meno rappresentato.

Il Comitato è composto da 15 membri, 14 eletti ed uno designato dal Consiglio dell'Ordine tra i Consiglieri, al fine di garantire una diretta collaborazione tra i due organi.

Tra i componenti eletti viene nominato l'Ufficio di presidenza composto da un Presidente, un Vice presidente ed un Segretario.

Il Presidente convoca il CPO almeno una volta al mese (art. 5); alla riunione mensile, per la cui validità è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti, le delibere vengono approvate a maggioranza dei partecipanti.

Tra i compiti del CPO (art. 3) vi sono l'attività di analisi e monitoraggio della situazione degli avvocati e dei Praticanti operanti in condizioni soggettive o oggettive di disparità; l'elaborazione di proposte finalizzate a favorire effettive condizioni di pari opportunità, anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale; la creazione di codici comportamentali destinati all'avvocatura nel rispetto dei principi di parità antidiscriminatori.

Nello svolgimento di tali funzioni, il CPO è tenuto a collaborare con gli altri Comitati istituiti presso gli Ordini interregionali, nazionali e sovranazionali, anche partecipando alle Reti esistenti o promuovendone la costituzione.

Per garantire al CPO la necessaria autonomia per il raggiungimento dei propri scopi, il Consiglio dell'Ordine dispone l'assegnazione di una segreteria ed un apposito capitolo di stanziamento nel suo bilancio

Il CPO di Milano, attualmente, persegue gli obiettivi individuati dal Regolamento ed esplica le sue funzioni attraverso azioni positive ed attraverso la promozione e la diffusione della cultura anti discriminatoria; organizza eventi destinati all'Avvocatura ed alla cittadinanza; partecipa alle Reti Nazionali già presenti e si è fatto promotore della creazione della Rete Lombarda.

Regolamento del Comitato Pari Opportunità^(*)

REGOLAMENTO **Comitato pari opportunità**

1. Costituzione

In applicazione della normativa nazionale ed europea al fine 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 altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione forense;
- sovrintendere e vigilare sulla corretta e concreta applicazione dei principi e delle disposizioni di cui alla Legge 247/2012;

è costituito, anche ai sensi del 4° c. art. 25 L.247/12, presso il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Milano, il Comitato per le Pari Opportunità., per brevità CPO
Il Comitato ha la propria sede presso il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati

2. Composizione

Il Comitato è composto da Avvocate/i iscritte/i agli Albi degli Avvocati di Milano e dura in carica quattro anni; il Comitato uscente resta in carica per il disbrigo degli affari correnti fino all'insediamento del nuovo Comitato.

Sono componenti del CPO n. 15 avvocate/i, di cui una/o designata/o dal Consiglio dell'Ordine, tra i Consiglieri e n. 14 elette/i dalle/gli iscritte/i agli Albi, così come previsto dal successivo art. 9.

La composizione del Comitato deve rispettare l'equilibrio di genere come disposto dalla L. 247/12.

In caso di contemporaneità di elezioni del CPO e del Consiglio dell'Ordine, coloro che si candidano alle elezioni del Consiglio dell'Ordine non possono candidarsi a quelle del Comitato Pari Opportunità e viceversa.

Il Comitato, al suo interno, elegge la/il Presidente, la/il Vice Presidente e la/il Segretaria/o.

3. Funzioni

Il Comitato propone, anche tramite il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna e tra tutti gli iscritti agli albi e registri dell'Ordine degli Avvocati.

A tal fine il Comitato svolge i seguenti compiti:

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

^(*) Approvato dal Consiglio dell'Ordine con delibera del 30 aprile 2015.

- e) elaborazione e proposte di codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;
- f) promozione di iniziative e confronti tra gli Avvocati ed i Praticanti e gli operatori del diritto sulle pari opportunità;
- g) richiesta di inserimento nella formazione professionale di moduli atti a diffondere e valorizzare le differenze di genere ed il diritto antidiscriminatorio;
- h) individuazione di 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 e associativi anche tramite l'attuazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale.

Il Comitato cura di compiere direttamente, anche attraverso pareri consultivi espressi al Consiglio dell'Ordine e/o alle 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, a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori. Per la realizzazione degli scopi prefissati il Comitato collabora con gli altri Comitati PO di Ordini interregionali, nazionali e sovranazionali, anche partecipando a Reti già costituite e/o costituendone di nuove, nel rispetto dell'autonomia e delle competenze istituzionali dei singoli Comitati, ed interloquisce con i Comitati di altri Ordini Professionali, Enti locali, di Università, le Consiglieri di Parità e con tutti gli organismi pubblici e privati di parità. Il Comitato può istituire, con propria delibera, uno "sportello" volto a fornire, gratuitamente, agli iscritti agli Albi e al Registro dei Praticanti informazioni e orientamenti in materia di pari opportunità e tutela antidiscriminatoria.

4. Funzioni della/del Presidente, della/del Vice Presidente, della/del Segretario e dei componenti del Comitato.

La/Il Presidente:

- rappresenta il Comitato sia all'esterno che nei confronti del Consiglio dell'Ordine;
- convoca e presiede le riunioni del Comitato;
- stabilisce l'ordine del giorno delle riunioni, tenendo conto delle proposte formulate;
- informa il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati delle iniziative da intraprendere per l'attuazione delle funzioni di cui innanzi;
- in caso di urgenza può prendere i provvedimenti provvisori nelle materie di competenza del comitato, salvo sottoporli a ratifica alla prima riunione successiva che dovrà essere convocata entro sette giorni.
- Il Presidente del Consiglio dell'Ordine può partecipare alle sedute del Comitato ma non essendo componente del medesimo non ha diritto di voto.

La/Il Vice Presidente:

- sostituisce il Presidente in caso di impedimento dello stesso/a;
- su delega del Presidente svolge funzioni di rappresentanza del Comitato;

La/Il Segretario/a:

- redige i verbali delle riunioni del Comitato;
- svolge le usuali attività di Segreteria, fruendo anche degli uffici e degli strumenti del Consiglio dell'Ordine e ciò solo se sia possibile compatibilmente con il carico di lavoro della Segreteria dell'Ordine.

In caso di impedimento viene sostituita/o dal Vice Presidente.

Il Comitato nomina, al proprio interno, la/il componente del Comitato pari opportunità presso il Consiglio Giudiziario.

5. Organizzazione interna del Comitato

Il Comitato si riunisce - anche attraverso strumenti telematici - almeno una volta al mese. Delle riunioni, a cura della/del segretaria/o, viene redatto verbale in forma riassuntiva sul sito web del Consiglio, nella pagina dedicata alle attività del Comitato, o comunque con modalità tali da poter essere facilmente consultabile da ogni iscritta/o agli Albi e Registri. La riunione è validamente costituita con la presenza – anche attraverso strumenti telematici – della maggioranza delle/i componenti. Le Delibere sono approvate con il voto della maggioranza delle/dei partecipanti anche in via telematica. Non sono ammesse deleghe e in caso di parità prevale il voto della/del Presidente.

6. Incompatibilità, decadenza, dimissioni e cessazione.

La carica di componente del CPO è incompatibile con quella di componente eletto del Consiglio dell'Ordine, del Consiglio Nazionale Forense, di Cassa Forense, dell'Organismo Unitario ex art.39 L.P e delle Commissioni Pari Opportunità dei medesimi organismi.

L'eletto/a che viene a trovarsi in condizione di incompatibilità deve optare per uno degli incarichi entro trenta giorni dalla proclamazione.

Nel caso in cui non vi provveda, si intende rinunciatario/a e il Comitato ne delibera la decadenza, procedendo alla sua sostituzione con la/il prima/o dei non eletti.

Nel caso di impedimento assoluto e permanente o di dimissioni di una/un componente eletta/o, entro trenta giorni dall'evento, il Comitato delibera la sua sostituzione con la/il prima/o dei non eletti alle ultime elezioni.

Nell'ipotesi di dimissioni o impedimento assoluto e permanente della/del componente nominata/o dal Consiglio dell'Ordine, quest'ultimo dovrà sostituirla/o, entro il termine perentorio di un mese dal verificarsi dell'evento, decorso il quale subentrerà la/il prima/o dei non eletti al CPO.

Ogni componente del Comitato decade in caso di cancellazione dagli Albi degli Avvocati di Milano, in ogni ipotesi di sospensione dall'esercizio professionale, in seguito all'applicazione di una sanzione disciplinare esecutiva più grave dell'avvertimento,.

La decadenza può altresì essere deliberata dal CPO in caso di accertata assenza ingiustificata, a tre riunioni consecutive del Comitato.

E' causa di giustificazione l'assenza determinata e collegata all'assolvimento degli obblighi familiari per maternità, puerperio, e attività di cura.

L'intero Comitato decade, e si procede a nuove elezioni da tenersi entro il termine di 60 giorni, se cessa, per qualsiasi motivo, dalla carica la metà delle/dei sue/suoi componenti.

7. Diritto di informazione

Il Comitato può richiedere in qualsiasi momento alle competenti Autorità consultazioni ed audizioni su materie e temi a tutela delle pari opportunità, nonché informazioni preventive e acquisizione di documenti su materie coinvolgenti le sue funzioni.

8. Strumenti e Risorse

Per garantire al Comitato le risorse per lo svolgimento delle proprie funzioni il Consiglio dell'Ordine dispone:

- che i propri Uffici prestino la propria collaborazione, assegnando, ove possibile, un responsabile di Segreteria per tutti gli adempimenti richiesti dal Comitato;
- che le delibere del Comitato vengano pubblicate e poste in esecuzione senza ritardo;

- che nel bilancio del Consiglio venga previsto un apposito capitolo di stanziamento a favore dell'attività del Comitato finalizzato a promuovere azioni positive, iniziative, eventi, indagini e ricerche;
- quant'altro necessario per la corretta attività del Comitato.

9. Elezioni delle/dei Componenti del Comitato, designazione, proclamazione

9.1 - Le elezioni delle/dei Componenti del Comitato si tengono ogni quattro anni.

9.2 Le/I Componenti del CPO non possono venire elette/i per più di due mandati consecutivi. La ricandidatura è possibile quando sia trascorso un numero di anni eguale agli anni nei quali si è svolto il precedente mandato.

9.3 Hanno diritto di voto tutte/i le/gli Avvocate/i iscritte/i all'Albo, negli Elenchi e Sezioni Speciali degli Avvocati di Milano alla data di scadenza del deposito delle candidature.

Sono esclusi dal diritto di voto le/gli Avvocate/i per qualunque ragione sospese/i dall'esercizio della professione.

9.4 Sono eleggibili le/gli Iscritte/i che hanno diritto di voto e che non abbiano riportato, nei cinque anni precedenti, una sanzione disciplinare esecutiva più grave dell'avvertimento.

9.5 Sono ammesse sia candidature individuali che raggruppamenti per liste nel rispetto dell'equilibrio di genere.

In ogni caso le candidature e le liste devono essere depositate, anche a mezzo PEC, con atto sottoscritto dai candidati nella Segreteria del Consiglio dell'Ordine almeno 10 giorni prima della data prevista per le elezioni.

9.6 Le elezioni del Comitato devono essere indette dalla/I Presidente del Consiglio dell'Ordine almeno 30 giorni prima della scadenza del mandato.

9.7 Le elezioni si svolgono in unico turno e sono disciplinate, per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento, dalle disposizioni di quello vigente per le elezioni del Consiglio dell'Ordine.

9.8 Le/i componenti del seggio elettorale, in numero di 4 oltre la/il Presidente, non possono essere candidate/i e vengono designate/i dal Comitato uscente, mentre per la prima elezione vengono designate/i dal Consiglio dell'Ordine

Il seggio elettorale è presieduto dalla/dal Presidente del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati, o in sua assenza dalla/dal Segretario/o del Consiglio dell'Ordine o da altra/o Avvocata/o designata/o dalla/dal Presidente del COA.

9.9 Il voto di preferenza individuale è espresso a mezzo di schede timbrate e vistate da una/un componente del seggio elettorale.

Le elettrici e gli elettori possono esprimere voti di preferenza in numero non superiore ai due terzi – arrotondato per difetto – a quello delle/dei componenti da eleggere.

Lo scrutinio deve seguire immediatamente la chiusura delle operazioni elettorali ed al termine la/il Presidente del seggio proclama elette/i le/i candidate /i che hanno riportato il maggior numero di voti.

In caso di parità di voti sarà proclamata/o eletta/o la/il Candidata/o con più recente iscrizione all'Albo e tra coloro che abbiano uguale anzianità di iscrizione, quella/o maggiore di età.

9.10 – Contro i risultati delle elezioni per il rinnovo del Comitato ciascun Avvocata/o iscritta/o agli Albi può proporre reclamo al Consiglio dell'Ordine entro dieci giorni dalla proclamazione. Il Consiglio decide in via amministrativa con delibera soggetta a ricorso giurisdizionale.

La presentazione del reclamo non sospende l'insediamento del nuovo Comitato.

10. Prima convocazione

Il Comitato eletto viene convocato dalla/dal Presidente del Consiglio dell'Ordine entro venti giorni dalla proclamazione delle/gli elette/i.

Decorso il predetto termine le/gli elette/i e designate/i procedono alla auto convocazione del Comitato e, nella prima seduta, eleggono i propri organi ai sensi dell'art. 2.
Il Consiglio dell'Ordine deve designare la/il componente di cui all'art. 2 entro dieci giorni dalla proclamazione delle/gli elette/i.

11. Modifiche del Regolamento

Le modifiche al presente Regolamento sono deliberate dal Comitato con la maggioranza dei due terzi delle/dei componenti e sono sottoposte, unitamente ad una relazione illustrativa, all'approvazione del Consiglio dell'Ordine, che dovrà pronunciarsi entro i trenta giorni successivi. In mancanza le modifiche si intenderanno approvate.

12. Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore dalla data della delibera di approvazione da parte del Consiglio dell'Ordine, in attuazione dell'art. 25 4° c. L. 247/2012 e copia dello stesso verrà resa pubblica e comunicata a tutte/i le/gli iscritte/i.

Approvato dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati con delibera del 30/04/2015.

La/Il Segretaria/o La/Il Presidente

II | **L'Albo d'Oro dei componenti del CPO di Milano**

II | L'Albo d'Oro dei componenti del CPO di Milano

Comitato Pari Opportunità 2006

Silvia Elisa BANFI

Fiorenza BETTI

Cinzia CALABRESE

Cecilia DI TOMA

Ilaria LI VIGNI

Patrizia MAESTRANZI

Milena MOTTALINI

Rosanna SERRA

Silvana TURRI

Cinzia PRETI

Giulietta BERGAMASCHI

Alessandra BISI

Daniela DAWAN

Giovanna FANTINI

Paola LOVATI

Mariagrazia MONEGAT

Annalisa PREMURROSO

Giovanna STELLA

Roberta VIGEZZI

Francesca PASSERINI

Componente di diritto: Paolo GIUGGIOLI

Comitato Pari Opportunità 2008

Ileana ALESSO

Cristina BELLINI

Luciana Tullia BERTOLI

Maura CARTA

Cristina CRUPI

Giovanna FAGIOLI

Alessandra GIANCRISTOFARO

Cinzia PRETI

Angela ROSSI

Manuela ULIVI

Silvia Elisa BANFI

Laura BELLOMI

Maria Grazia BOSCO

Cinzia CALABRESE

Marilisa D'AMICO

Giovanna FANTINI

Ilaria LI VIGNI

Antonella RATTI

Claudia SHAMMAH

Roberta VIGEZZI

Comitato Pari Opportunità 2013

Cristina BELLINI (<i>Vicepresidente</i>)	Silvia BELLONI
Corrado BLANDINI (<i>Segretario</i>)	Cinzia CALABRESE
Francesca CASTIGLIONI	Laura COSSAR
Francesca CUNTERI	Simonetta D'AMICO
Edilberto GIANNINI	Ilaria LI VIGNI (<i>Presidente</i>)
Alberto LONGO	Elisabetta SILVA

Componenti designati dal Consiglio: Luciana Tullia BERTOLI,
Mariagrazia MONEGAT, Antonella RATTI

Entrati in sostituzione delle colleghe Bellini e Castiglioni divenute incompatibili:
Luca AZZARITI e Michelangelo PALLADINO

III | **Le persone e le esperienze**

**CONTRIBUTI RACCOLTI NELL'ORDINE CRONOLOGICO
DEGLI INCARICHI ASSUNTI**

III.1 | Dieci anni di conquiste e sfide

DI ILARIA LI VIGNI

Anzitutto, mi piace ricordare, in breve, la storia del nostro Comitato Pari Opportunità presso l'Ordine di cui ho fatto parte, quale componente, fin dall'origine e dal 2013 al 2015 in qualità di Presidente.

Sono stata, inoltre, componente nel Comitato Pari Opportunità del Consiglio Giudiziario di Milano dal 2008 al 2012.

Utilizzo volutamente l'aggettivo possessivo plurale, sentendomi ancora parte integrante del Comitato cui ho dedicato tempo ed energie e in cui si sono allacciate relazioni umane e professionali che durano saldamente ancor oggi.

L'importanza di istituire un laboratorio di studi sulle pari opportunità anche presso il Foro ambrosiano si è sentita all'indomani di un convegno europeo sulla figura dell'avvocata, organizzato dalla Commissione pari opportunità presso il Consiglio Nazionale Forense, svoltosi a Roma nel settembre 2006, cui ho partecipato.

Poco dopo, nell'ottobre 2006, venne formata la Commissione pari opportunità presso l'Ordine Avvocati di Milano, composta da 20 giuriste, in ottemperanza a quanto contenuto nel Protocollo di Intesa tra il Consiglio Nazionale Forense e il Ministero per le Pari Opportunità.

Successivamente, dopo un biennio, si è ritenuto doveroso, anche per una maggiore rappresentatività, dare alla commissione la veste di comitato con l'elezione dei propri componenti nel 2008 e a seguire nel 2013 e 2015.

Chiare le finalità, sempre più cogenti nella nostra professione: progettare e promuovere concrete azioni dirette a rimuovere le discriminazioni in genere e a valorizzare la professione dell'avvocata anche negli organismi rappresentativi.

Mi piace ricordare alcune tra le iniziative più importanti svolte in questo decennio.

Nel 2007, il monitoraggio sulla presenza delle avvocate nel foro ambrosiano, svolto con un questionario che analizzava condizioni personali e professionali: era la prima volta che veniva eseguito un tale sondaggio e ben poco, ancora, si sapeva della parità di genere nell'avvocatura e delle discriminazioni sul luogo di lavoro.

Da qui, la necessità di formazione delle avvocate sulla rappresentanza, che, unitamente al reddito, emergeva quale tema portante sull'importanza del ruolo della professione. E quindi, il corso in diritto antidiscriminatorio e pari opportunità, istituito nel 2007 e svoltosi, con ottimi risultati, per anni: importante momento formativo, rivolto in particolare alla giovane avvocatura, per approfondire una materia giuridica in evoluzione e con un limitato substrato normativo.

Molta strada è stata fatta ma ancora c'è da farne.

Importanti incontri di presentazione del Progetto Censis 2010 “Dopo le buone teorie, le proposte: programma di ricerca ed intervento per le avvocate”, libretto documento ideato e preparato, in sinergia con il Censis, dalla Commissione Pari Opportunità presso il Consiglio Nazionale Forense 2007–2010 e dall'Associazione Giovani Avvocati.

Si è trattato del primo lavoro di sintesi, a livello nazionale, sullo stato dell'avvocatura femminile.

Quanto agli obiettivi raggiunti dal Comitato, fondamentale la sottoscrizione, in data 1 giugno 2011, del Protocollo di intesa a tutela della genitorialità in ambito giudiziario con tutti gli uffici giudiziari della Corte di Appello di Milano, le Istituzioni Forensi e gli Uffici Amministrativi: un passo importantissimo per riconoscere alle avvocate diritti assimilabili, pur con le opportune differenze, a quelli delle dipendenti in tema di congedo per maternità e conciliazione dei tempi.

E ancora, il Percorso formativo per avvocate “Per una leadership al femminile”, creato nel 2011 ed attivo annualmente ancora oggi con ottimo successo di partecipazione.

Tale progetto formativo ha messo in risalto una necessaria unione che vi deve essere tra aspetti giuridici ed aspetti

psicologici della nostra complessa professione: l'avvocata deve essere consapevole del proprio valore ed essere abile ad ottimizzare il proprio tempo.

Tutti aspetti, sino a pochi anni addietro poco approfonditi e lasciati al dato esperienziale di ciascuna, ma che si sono rivelati utili e fondamentali per la gestione di uno studio legale in tempi complessi di crisi economica.

Inoltre, il ruolo propulsivo del Comitato sui temi della violenza di genere che ha dato stimolo alla sottoscrizione del Protocollo tra Ordine degli Avvocati e Regione Lombardia per il percorso formativo “contro la violenza sulle donne”, rivolto ad operatori del diritto per approfondire i reati contro soggetti deboli e illeciti di genere.

Numerosi anche i momenti di approfondimento normativo e culturale di alto livello, quali gli incontri di approfondimento su tematiche “de iure condendo” e di natura prettamente sociologica e culturale come gli incontri su “Linguaggio giuridico e lingua di genere” che hanno visto la partecipazione di giuristi, sociologi, semiologi e linguisti.

Insomma, ripercorrendo la storia del Comitato, ci si accorge dell'intenso lavoro svolto, delle energie profuse e delle soddisfazioni ricevute.

E rivedo i volti delle avvocate e degli avvocati che hanno contribuito a fondare e portare avanti in questi anni il Comitato.

Che altro ci attende ora?

La Legge Professionale n. 247/2012 ha reso obbligatoria l'istituzione del Comitato Pari Opportunità presso ogni Consiglio dell'Ordine, rendendolo così dotato di dignità istituzionale. È stata questa, a parere di chi scrive, una delle massime soddisfazioni raggiunte.

Le sfide del presente e del futuro sono quelle di una regolamentazione dell'accesso alla professione, della possibilità per le nuove generazioni, della specializzazione, dell'incremento della rappresentanza femminile e del superamento della differenza reddituale.

Credo che sia dovere del Comitato ambrosiano raccogliere con determinazione queste sfide e sulla base della lunga esperienza continuare ad essere un importante laboratorio di diritti per tutti.

III.2

Partecipare al primo CPO: l'avventura che ha segnato la mia vita professionale

DI GIULIETTA BERGAMASCHI

Ricevo la email di Tatiana in una caldissima giornata di inizio agosto, mentre sono divisa tra il dover far fronte agli ultimi impegni di lavoro e il desiderio di riposare e pensare ad altro.

Il CPO, scrive Tatiana, festeggia 10 anni di attività proprio nel corso del 2016 e si è deciso di celebrare realizzando una pubblicazione che raccolga le testimonianze di colleghe che ne hanno fatto parte sin dalla prima ora.

Una di quelle colleghe sono io.

Cerco subito di tornare col pensiero al 2006, ma i ricordi non sono così vividi.

Ricordo quando l'allora Consiglio dell'Ordine degli Avvocati, alla guida di Paolo Giuggioli, decise che Milano non poteva più permettersi di non avere un Comitato Pari Opportunità e quindi lo istituì e ricordo di quando, per cooptazione, mi fu proposto di farne parte insieme ad altre 19 colleghe.

Non avevo maturato in precedenza un'esperienza collettiva nell'ambito delle questioni femminili, il mio impegno nelle pari opportunità si misurava nei confini della mia professione di giuslavorista. Ma qualcosa si è mosso dentro di me.

Perché ero convinta di poter contribuire al dibattito. Ma anche perché avevo molta voglia di saperne di più, di imparare e ho ritenuto che fosse un'opportunità che non avrei potuto far cadere, qualcosa che dovevo fare, anzi, che volevo fare, senza riserve.

Quindi ho accettato subito.

Ero fra le più giovani e non avevo una storia di responsabilità paragonabile a quella di molte altre, ma mi sono appassionata e, nel corso del mio impegno, ho raccolto diversi insegnamenti che in seguito sono stati molto utili per la mia crescita personale e professionale.

Senza quell'esperienza non so se sarei la persona (e la professionista) che sono adesso.

Ho capito, prima di tutto che la consapevolezza e l'impegno devono nascere dal basso, ma che in fondo un aiuto dall'alto non guasta (nel nostro caso è stata fondamentale la cooptazione, così come in altri ambiti sono state determinanti le quote di genere atte a ristabilire un equilibrio in favore del genere sottorappresentato) e ho capito soprattutto che non esistono questioni femminili.

Ogni aspetto che riguardi le donne, riguarda anche gli uomini e l'intera società.

Da questa consapevolezza è partito il mio percorso successivo che mi ha portata ad ampliare il mio impegno professionale proponendomi in ambito associativo per ruoli, formali e informali, che ho ottenuto senza eccessiva difficoltà. Consucia di poter mettere un'esperienza umana e professionale significativa ed appassionata al servizio di temi ancora oggi oggetto di troppe idee preconcepite, senza radici solide e riscontri reali.

Quel giorno, quando il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Milano ha deliberato sullo statuto del CPO, con Cinzia Preti, unica altra donna Consigliere dell'Ordine insieme a me, ho celebrato la raggiunta parità, almeno sulla carta, per me e per le altre tante colleghe che, quotidianamente, esercitano la professione di avvocato.

Non era stato facile portare all'ODG del Consiglio l'approvazione dello Statuto, ma ce l'avevamo fatta, con l'aiuto di tutte le amiche-colleghe che ci avevano spronato ad insistere e a non arrenderci.

Nella seduta del 16/11/2006 poi, il Consiglio aveva nominato le altre componenti del Comitato e, subito, avevamo iniziato a lavorare insieme, in commissioni, nello studio dell'una o dell'altra e ad incontrarci per promuovere progetti e azioni positive come da statuto.

Da qui, il consolidarsi di amicizie e affetti che ancora mi legano alle componenti di allora con un rapporto speciale.

Serate in compagnia, convegni in tante città e contatti con colleghe con diverse realtà rispetto a Milano, che ancora oggi ricordo con immenso piacere.

La redazione del questionario, la raccolta dei dati, la preparazione degli atti e la giornata del 15/6/2007, in Aula Magna dove in tante abbiamo presentato il risultato del nostro impegno, rimangono la mia pietra miliare ed il mio orgoglio per aver fatto parte del PRIMO COMITATO.

III.4

I dieci anni di attività del CPO dell'Ordine degli Avvocati di Milano

DI LUCIANA TULLIA BERTOLI

Sono entrata a far parte del Comitato Pari Opportunità presso l'Ordine degli Avvocati di Milano con la prima elezione del 14 maggio 2008.

Mi è stato subito chiaro che il CPO è un organismo che può dialogare a vari livelli e tutelare i diritti che, in varie situazioni, non vengano riconosciuti e che possono portare ad un trattamento contrario al principio delle pari opportunità per le Colleghe e i Colleghi.

Trattando principalmente il diritto tributario, a nome del CPO, ho incominciato col farmi promotrice di un incontro ufficiale fra Ordine degli Avvocati di Milano e Agenzia delle Entrate nella persona del dott. Luigi Magistro, allora Direttore della Direzione Centrale Accertamento dell'Agenzia delle Entrate.

Si è svolto così, il 12 dicembre 2009 il Convegno: **“Studi di settore e maternità: richiesta di esonero per tutte le professioniste con figli da 0 a 3 anni”**.

Per introdurre il tema dal punto di vista del vissuto delle professioniste con figli, è stato invitato il prof. Vittorino Andreoli che sapientemente ha illustrato le difficoltà che una donna incontra quando, dopo aver partorito e fino a che il figlio non ha superato i tre anni di vita, si trova a dover conciliare maternità e lavoro professionale.

Dopo aver ascoltato l'illustre rappresentante della scienza medica italiana, il Direttore dott. Luigi Magistro ha convenuto sulla necessità di considerare come eccezionali i periodi di imposta corrispondenti ai primi tre anni dei figli delle professioniste e ha promesso un preciso intervento nell'ambito del Decreto che sarebbe stato emesso in relazione alla successiva dichiarazione dei redditi e degli studi di settore.

La promessa dell'Agenzia delle Entrate non è stata espressa solo a voce: il Convegno si è chiuso con un verbale ufficiale,

sottoscritto dall'allora Presidente del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Milano, avv. Paolo Giuggioli e dal dott. Luigi Magistro, allora direttore della Direzione Centrale Accertamento dell'Agenzia delle Entrate.

Il verbale è pubblicato nel n. 2/2010 della Rivista del Consiglio.

Puntualmente, il Decreto ministeriale, successivamente emanato con le istruzioni per la compilazione della dichiarazione dei redditi e degli studi di settore, riportava l'indicazione circa la situazione delle professioniste con figli da zero a tre anni, che devono procedere alla compilazione e presentazione della dichiarazione relativa agli studi di settore, ponendo attenzione nel descrivere la propria situazione nell'apposito spazio dedicato alle note e che, con tale procedura, giustificano legittimamente l'eventuale incongruenza del reddito dichiarato rispetto ai parametri degli studi di settore.

Il principio riconosciuto nel nostro Convegno dall'Agenzia delle Entrate e consolidato poi nelle istruzioni ufficiali alle dichiarazioni dei redditi e degli studi di settore, ha trovato riscontro non solo nella prassi degli Uffici impositori, ma anche nella giurisprudenza, in quei casi di accertamenti illegittimamente notificati: per approfondire il tema, è possibile leggere sul n. 3/2011 una mia nota a sentenza.

Al Convegno erano stati invitati i Comitati pari opportunità di tutti gli ordini professionali milanesi: medici, commercialisti, psicologi, ecc.

Si è creata così la possibilità di far nascere una rete operativa nell'ambito proprio delle pari opportunità: con i medici milanesi questo intento si è potuto attuare.

Al Convegno sugli studi di settore era presente la dott.ssa Maria Teresa Zocchi, Consigliera dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Milano, insieme alla quale si è avviato il lavoro di creazione della rete professionale.

Espressione ufficiale di questa collaborazione sono stati tre Convegni organizzati a Palazzo di Giustizia:

- il primo sulla “Violenza alle donne – Studio per una rete professionale interdisciplinare di collaborazione e sostegno alle esperienze sul territorio” dell’1 ottobre 2010;

- il secondo su “Differenze di genere e tutela dell’individuo fragile. Problematiche medico–legali” del 7 ottobre 2011;

- il terzo su “L’individuo fragile: cura, diritti e sostegno alla famiglia” dell’11 ottobre 2013.

I temi e lo svolgimento dei tre Convegni sono stati pubblicati negli articoli della Rivista del Consiglio:

- n. 4/2010 a pagina 25

- n. 4/2011 a pagina 91

- n. 4/2013 a pagina 76

- n. 1/2014 a pagina 51

Rinvio a queste pubblicazioni per una relazione più dettagliata del lavoro di rete e mi soffermo qui su un aspetto che ho coltivato in questi Convegni.

Da molti anni ormai porto avanti l’intento di utilizzare l’arte, grande mediatrice e comunicatrice, per meglio intendere l’attività del giurista, attività in sé e per eccellenza di mediazione e comunicazione, mediazione fra l’individuo e gli altri individui, fra l’individuo e il corpo sociale e fra l’individuo e il sistema delle norme e questo anche e soprattutto nell’ottica delle pari opportunità.

E così il primo Convegno della rete delle pari opportunità avvocati medici si è concluso con un concerto del Trio barocco del soprano Monica Lukacs, con Isaia Franceschini al flauto e Stefano Ligoratti al clavicembalo, organizzato in collaborazione con il Conservatorio di musica “G. Verdi” di Milano: in questo caso l’ascolto della musica barocca ha riportato quell’equilibrio che era stato affaticato dai lavori congressuali.

Il secondo Convegno si è aperto con una lettura dell’attore Silvano Piccardi tratta da “La sonata a Kreutzer” di Lev Tolstoj: la bellissima interpretazione di Piccardi ha portato i partecipanti a percepire lo sconvolgimento dei sentimenti di un uxoricida: l’entrata nel tema del Convegno è stata coinvolgente.

Ripercorrere qui l'attività svolta nell'ambito del nostro CPO ha risvegliato per me ricordi di attività intensa e nello stesso tempo di relazioni umane e professionali sempre indirizzate, ciascuno per la propria parte, alla costruzione di una maggior tutela dei diritti e ad un maggior riconoscimento delle pari opportunità in ogni aspetto della nostra categoria e del sociale.

È questa l'occasione per ringraziare le Colleghe e i Colleghi con i quali ho collaborato nel nostro CPO e per augurare agli attuali componenti un' altrettanto felice esperienza.

III.5 | Una questione importante

DI CINZIA CALABRESE

“Cinzia, vediamoci per un caffè sotto il tuo studio, ho bisogno di parlarti?”.

Quando Ilaria Li Vigni⁽¹⁾ dice così è certamente per una questione importante.

Abbiamo proposto al Presidente Giuggioli di costituire il CPO e lui, come sempre lungimirante ed attento alle esigenze dell’Avvocatura, ci ha sostenuto e spronato a procedere, con il sostegno di tutto il Consiglio. Tra i componenti della Commissione, abbiamo pensato di proporre il tuo nome, sei disponibile?

Questo, in sostanza, il discorso di Ilaria.

Lo sapevo, era una cosa davvero importante. Importantissima.

Accettai di buon grado, inutile dire che mi sentivo onorata e che, peccando di presunzione, avrei potuto dare il mio contributo.

Già allora, a Milano, la percentuale di donne avvocate e praticanti era superiore al 48%, a livello nazionale l’avvocatura più giovane era in maggioranza femminile. Ma la presenza di donne nei ruoli di responsabilità all’interno degli organismi istituzionali dell’avvocatura era decisamente scarsa. Quando si tratta di conquistare posizioni di potere all’interno degli organi rappresentativi dell’avvocatura, a spuntarla sono sempre gli avvocati uomini. Non c’erano donne tra i componenti del CNF, su 163 Ordini, solo 3 donne presidente, e il numero delle consigliere continuava ad essere esiguo. Dovevamo quindi riflettere ed individuare le cause della partecipazione minoritaria delle donne all’interno degli Organismi dell’Avvocatura e dei Consigli dell’Ordine, per migliorare la comprensione delle questioni connesse alla parità tra uomo e donna e poter così garantire un’effettiva parità nell’esercizio della professione ed adattare la professione forense alla mutata composizione di genere dell’Avvocatura.

⁽¹⁾ Ilaria Li Vigni, già componente della Commissione Pari Opportunità CNF e Presidente del CPO COA Milano.

Era giunto il momento, anzi eravamo già in ritardo, di riequilibrare la rappresentanza di genere e dare piena attuazione al Protocollo di intesa dell'aprile 2006, sottoscritto dal Ministero Pari Opportunità e dal CNF, per favorire una più equa partecipazione femminile nelle cariche ed organismi direttivi nazionali e locali del CNF e dei singoli Ordini, nonché delle Istituzioni, Associazioni ed Organismi dell'Avvocatura.

Gli obiettivi erano dunque chiari, la sfida era molto stimolante, ci mettemmo subito al lavoro.

Le prime riunioni non sono state facili, ci dovevamo conoscere, imparare a lavorare in squadra – e questo era il primo obiettivo, “fare squadra” – individuare gli obiettivi e il percorso per raggiungerli. Ma, soprattutto, dovevamo capire, conoscere la situazione delle avvocate per portare avanti delle azioni positive.

E così è stato predisposto un questionario per capire la situazione lavorativa, reddituale e familiare delle iscritte all'Ordine di Milano: una raccolta dati utilissima, anche se la loro elaborazione e l'interpretazione delle “torte” all'epoca divenne quasi un incubo, vero *Giovanna*⁽²⁾? Oggi è un pregevole lavoro del quale andare orgogliose.

Tante altre sono state le iniziative portate avanti dal CPO sia durante la presidenza di Silvia Banfi sia in quello successivo presieduto da Ilaria Li Vigni.

Il nostro è stato un lavoro di squadra, magistralmente condotto.

Insieme abbiamo istituito il primo gazebo informativo davanti al palazzo di giustizia per le vittime di violenza domestica. Il 25 novembre, giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, abbiamo distribuito un opuscolo informativo, contenente un vademecum normativo e dei consigli pratici, che poi, negli anni successivi, quando il gazebo è diventato un appuntamento fisso con i cittadini, è stato tradotto in più lingue per poter raggiungere un numero sempre più ampio di persone, per la tutela dei loro diritti.

⁽²⁾ Giovanna Fantini, già componente del CPO COA Milano ed oggi delegata consigliera alla Cassa Forense.

Insieme abbiamo ottenuto, grazie alla competenza specifica e fattiva collaborazione dell'avv. Luciana Bertoli, il recepimento nelle prassi amministrative dell'Agenzia delle Entrate, che, tra le situazioni di non normale svolgimento dell'attività di cui all'art. 10, comma 4, lett. c) L. 8 maggio 1998 n. 46, sia considerata anche la fattispecie «*libere professioniste madri di figli con età da zero a tre anni*», con l'esclusione quindi dell'applicazione degli studi di settore.

Insieme siamo arrivate alla firma del Protocollo di intesa con gli Uffici Giudiziari (tutti, e non è stato facile, vero Ilaria? v. nota 1) per favorire la conciliazione tra professione e famiglia.

I corsi sulla leadership sono oggi un elemento costante nella formazione delle avvocate ed il primo corso si è tenuto nel 2011, grazie all'impegno di Ilaria Li Vigni che aveva capito su cosa occorreva concentrarsi ed insistere per portare un numero sempre più grande di Colleghe ad avvicinarsi al soffitto di cristallo per romperlo!

È stata un'esperienza formativa esaltante che ha confermato l'utilità di lavorare in team, di confrontarsi con le idee e i contributi delle altre e degli altri, la capacità di tutti di creare un gruppo coeso, che ha lavorato bene, potendo contare sulla relazione amicale sorta all'interno del gruppo e questo anche per merito delle già citate presidenti, Silvia Banfi prima e Ilaria Li Vigni fino alla scadenza del mio secondo mandato. E a proposito, ricordo la battaglia portata avanti sin dal primo anno per introdurre, nel regolamento del CPO, la norma che prevedesse il limite dei due mandati. Bene, sapete come è andata.

Non sono più componente del CPO, ma continuo ad occuparmi di pari opportunità, forte anche dell'esperienza "maturata sul campo". Abbiamo ancora tanta strada da percorrere, ma insieme sarà più breve.

Un sentito grazie a tutte le amiche e agli amici (che si sono aggiunti nel mio secondo mandato) che hanno condiviso con me quegli anni e l'augurio di buon lavoro a tutto il CPO!

III.6 | Il mio ricordo del CPO

DI ILEANA ALESSO

Tra i tanti ricordi ce n'è uno che mi è particolarmente caro.

Ed è caro anche a lei, che ha pubblicamente e spesso ricordato il CPO dell'Ordine degli Avvocati di Milano che nel settembre del 2010 volle celebrare, in sua presenza, il 50° anniversario della sentenza n. 33/1960 della Consulta che aprì alle donne l'accesso ai pubblici uffici.

Lei è Rosanna Oliva, una ragazza di 70 anni e poco più.

Fu lei che originò la sentenza della Corte Costituzionale che consentì l'ingresso delle donne in magistratura oltre che nella carriera diplomatica ovvero nell'esercizio dei poteri connessi alla funzione quali quelli di Prefetto e Questore.

Negli anni '50 del secolo scorso, laureatasi da poco, voleva accedere alla carriera diplomatica ma non poté neppure partecipare al concorso bandito a tale fine.

Infatti quella giovane dottoressa non poté, diversamente dai propri compagni di università, neppure compilare la domanda per il concorso poiché non poteva vantare uno dei requisiti essenziali richiesti per quell'incarico, requisito che atteneva alla appartenenza al genere maschile.

Non aveva fatto il militare. Il concorso, infatti, era un concorso per soli uomini.

Rosanna Oliva, intervistata da Annamaria Levorin, nota giornalista del TG3, che accettò anche lei con generosità di essere con noi, così ha raccontato: “Non potevo partecipare al concorso perché le donne ne erano escluse e allora andai dal professore Costantino Mortati”, grande avvocato e illustre costituzionalista dell'epoca, e gli dissi: “Professore mi difende?”.

Il Professore Mortati la difese ed è illuminante per l'epoca, gli anni cinquanta, ricordare che la Avvocatura dello Stato sostenne che la esclusione delle donne da quel pubblico ufficio sarebbe stata pienamente conforme alla Costituzione.

La summa filosofica della tesi della Avvocatura dello Stato fu che la Costituzione «non avrebbe inibito ... di stabilire la esclusione da impieghi e funzioni pubbliche con riferimento al sesso» poiché «l'esclusione delle donne ... era pienamente giustificata ... in base ad una valutazione delle differenti attitudini delle persone dei due sessi». Quindi strutturalmente inidonea a svolgere compiti pubblici, tutt'al più crocerossina, ma non medico, né primario, né assessore, né direttore generale o Ministro per la salute.

Di diverso e radicale avviso fu la Consulta che nel 1960 senza tanti giri di parole affermò che «non può essere dubbio che una norma che consiste nello escludere le donne in via generale da una vasta categoria di impieghi pubblici, debba essere dichiarata incostituzionale per l'irrimediabile contrasto in cui si pone con l'art. 51, il quale proclama l'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive degli appartenenti all'uno e all'altro sesso in condizioni di eguaglianza».

Uscimmo un po' tutte commosse da quella celebrazione a cui molto tenevamo, liete, in particolare, di condividere quel senso di giustizia insieme a tante studentesse e a tante magistrato.

Il 16 giugno 2006 l'Ordine degli Avvocati di Milano, in persona del Presidente Avv. Paolo Giuggioli e delle promotrici partecipava alla Giornata Europea delle Donne Avvocato, convocata a Roma ove si apprendeva che nel febbraio 2006 il Consiglio Nazionale Forense aveva sottoscritto un protocollo d'intesa con il Ministero delle pari opportunità volto, tra l'altro, alla costituzione dei CPO dell'avvocatura.

Nell'occasione si instauravano i primi contatti con i Comitati già esistenti, in particolare quello di Bari costituito nel aprile 1998 in applicazione della L. 125/91, in materia di "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

Ritenendolo fondamentale per lo sviluppo e l'affermazione della professione al femminile, le partecipanti alla Giornata di Roma ottenevano la costituzione della Commissione Pari Opportunità.

Entrambe venivamo poi invitate insieme alle colleghe all'uopo individuate fra quelle potenzialmente interessate e comunque rappresentative degli ambiti dell'avvocatura maggiormente coinvolti, a partecipare alla costituenda prima Commissione Pari Opportunità, composta di 20 avvocate, che all'epoca si riteneva dovessero essere esclusivamente di sesso femminile.

Da lì parte la nostra esperienza.

La Commissione ha operato dal 2006 al 2008, senza formalizzare alcuna carica ed iniziando ad elaborare quanto necessario per la nascita del futuro Comitato. Venivano quindi studiati gli statuti ed i regolamenti di altri CPO esistenti al fine di preparare la costituzione del CPO elettivo.

L'anno 2007 fu anche l'anno europeo delle Pari Opportunità e la Commissione dell'Ordine degli Avvocati di Milano, promosse numerosissime iniziative.

I primi due anni si caratterizzarono per l'attività in grande fermento, che sfociò fra l'altro nella predisposizione di un

questionario e nella disamina dei relativi risultati, per monitorare le caratteristiche dell'avvocatura femminile ambrosiana, con un'indagine antesignana rispetto a quella successivamente compiuta dal Censis, in sinergia con la Commissione Pari Opportunità del Consiglio Nazionale Forense e l'Associazione Giovani Avvocati, che portò al Progetto Censis 2010: "Dopo le teorie le proposte: programma di ricerca e intervento per le donne avvocato".

L'indagine precedentemente condotta a Milano era invece volta a partecipare ad un progetto di azione positiva, secondo la disciplina introdotta dal Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (emanato con il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, a norma dell'articolo n. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246). Ci piace offrire i riferimenti normativi perché all'epoca proliferava l'attività legislativa, su questo tema, allora poco conosciuto e diffuso, eccetto che nell'ambito del diritto del lavoro, ove peraltro veniva ancora poco applicato, motivo per cui il CPO organizzò un corso di formazione in diritto antidiscriminatorio e pari opportunità con taglio giuslavoristico.

Nel 2008, concluso il lavoro propulsivo della Commissione, sono state indette le elezioni all'esito delle quali si è insediato il primo Comitato Pari Opportunità di cui le sottoscritte sono state rispettivamente elette: Presidente l'Avv. Silvia Banfi e Vice Presidente l'Avv. Giovanna Fantini.

A quel punto era a tutte chiaro che "EVA TOGATA ERA FUORI DAL PARADISO", come anni dopo si disse, per l'assenza delle magistrato dai ruoli apicali dalla magistratura.

Il proficuo lavoro svolto ha comportato la nascita di tanti importanti rapporti personali e istituzionali.

Sono stati, ad esempio, instaurati importanti rapporti di scambio con altri CPO di svariati ambiti, quali quello dell'Ordine dei Medici, con cui sono stati organizzati convegni, come quello attinente le problematiche medico-legali inerenti le differenze di genere e la tutela dell'individuo fragile, ovvero quelli concernenti Parità o Merito di cui si discusse a margine del Disegno di Legge sulle quote di Genere nei consigli di amministrazione delle società quotate, anche con Magistrati Medici, Economisti Politici e

Avvocati. Un dialogo è stato aperto con le colleghe che operano nei grandi studi associati. Rapporti stretti sono stati instaurati con i CPO dell'Ordine dei Commercialisti, ovvero con le Notaie, con cui sono stati condivisi profili comuni.

Si è compiuta una battaglia in vista delle elezioni dell'Ordine degli Avvocati, poi condivisa anche da altri Ordini, affinché nelle liste fossero candidati donne e uomini in eguale misura. Al tempo questa campagna non fu positivamente accolta, sebbene abbia in seguito portato alla situazione odierna in cui quanto meno nell'Ordine di Milano, gli avvocati uomini e donne sono rappresentati quasi in eguale misura.

Era presto, ma è poi intervenuta, anche grazie al gran lavoro compiuto dalla rete dei comitati pari opportunità esistenti in Italia, la legge 247/2012, che ha introdotto le quote di genere, anche nell'ambito del Consiglio Nazionale Forense, oltre a rendere obbligatoria l'istituzione presso ogni Consiglio dell'Ordine del Comitato Pari Opportunità, che ha in tal modo ottenuto una veste istituzionale.

L'impegno concernente le elezioni forensi, ha portato alcune componenti del CPO di Milano a patrocinare avanti al Tar diversi giudizi contro le Giunte mono genere, in particolare quella della Regione Lombardia, in cui come in una "foto di gruppo con signora" risultava essere stata nominata una sola assessora senza portafoglio e quindi sostanzialmente senza diritto di spesa e quindi di parola.

All'epoca ognuna delle componenti del CPO, ha offerto positivamente il proprio contributo sollecitando azioni nelle materie rispettivamente praticate, ampliando il ventaglio dei campi di intervento quali ad esempio sotto il profilo tributario/fiscale la richiesta di esonero di tutte le professioniste con figli fra 0 e 3 anni dagli studi di settore, sfociate in un protocollo d'intesa sottoscritto con l'Agenzia delle Entrate. Ovvero la stipula del protocollo d'intesa a tutela della genitorialità firmato dai capi di tutti gli uffici giudiziari della Corte d'Appello di Milano, per il riconoscimento ai neo genitori avvocati di tutele assimilabili a quelle godute dai lavoratori dipendenti. Ovvero il Protocollo fra Ordine degli

Avvocati e Regione Lombardia per la formazione in materia di violenza di genere, sotto il profilo penale.

Nella Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne – istituita annualmente il 25 novembre dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite – il CPO di Milano ha iniziato a pubblicizzare gli strumenti di tutela fruibili, anche mediante un'installazione sullo scalone del Tribunale di scarpe rosse, ovvero sia del simbolo contro il femminicidio e la violenza sulle donne, ormai diffusosi anche in Italia.

Il coinvolgimento della cittadinanza su temi specifici, è sempre stato il metodo perseguito dal primo CPO, così come hanno continuato a fare anche quelli successivi, di cui continuiamo a sentirci parte, perché seguitiamo a credere che la cultura delle pari opportunità abbia ancora bisogno di essere propugnata.

Mai potremo dimenticare, quante volte ci è stato chiesto, che cosa è o cosa fa il CPO, i cui fini a distanza di anni non sono ancora chiari. Cosicché abbiamo ritenuto doveroso il coinvolgimento degli uomini nel Comitato, onde evitare che soltanto le donne fossero deputate a conoscere la materia.

Occorre infatti lavorare ancora molto in modo costruttivo e sinergico per il raggiungimento di una vera eguaglianza fra i cittadini, al fine di eliminare tutte quelle intollerabili forme di discriminazione che tuttora sono rinvenibili nella società italiana.

Il percorso che conduce alla piena realizzazione dei diritti si snoda, si sa, lungo sentieri tortuosi e difficili, a causa di una oggettiva resistenza (spesso sotterranea e non dichiarata) da parte dei centri di potere maschili.

La situazione italiana è paradossale: a fronte dell'ancoraggio costituzionale della parità uomo-donna (art. 3), dei pari diritti nell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive, nonché del formale riconoscimento delle pari opportunità (art. 51 Cost.), di fatto nella realtà si profila un Paese molto diverso dal sistema evoluto in cui ci dovremmo trovare.

Per queste ragioni, a prescindere dalle cariche rivestite nel CPO, entrambe abbiamo sempre ritenuto estremamente importante, portare avanti un impegno comune in materia di diritti

delle donne in ambito professionale, sociale e politico, che ci vede lavorare insieme, dal lontano 1979, all'interno del Collettivo Donne e Diritto, già allora in un'ottica di scambio, con le magistrature ed anche con il personale amministrativo del Tribunale.

Detto impegno non è mai venuto meno ed è anzi stato suggellato dalla condivisione dell'esperienza nel CPO. Esperienza che la già Vice Presidente del CPO, Avv. Giovanna Fantini, odierna Delegata al Comitato della Cassa Forense (attualmente composto da 14 donne e 66 uomini), continua a mettere a frutto anche nella propria attività istituzionale attuale, in continuo dialogo con il CPO e il COA di Milano.

Ci sarebbero ancora molte cose da aggiungere, parlando dei profondi rapporti instaurati grazie all'attività nel CPO, non solo a livello milanese, ma anche con tutte le colleghe e i colleghi che svolgono un'attività propulsiva dell'esercizio della professione forense da parte delle donne, nell'interesse dell'intera categoria, ma ci piace soprattutto sottolineare che guardandoci indietro, anche per offrire il nostro contributo al decennale del CPO, abbiamo constatato che tante delle nostre battaglie hanno dato i loro frutti, che ci sono un maggior numero di donne negli organi istituzionali, che sono attivi tanti servizi da noi propugnati, quali lo sportello di informazione e orientamento in materia di pari opportunità e tutela antidiscriminatoria presso l'Ordine di Milano, nonché il Servizio Sostituti di Udienza, che offre la possibilità di meglio conciliare impegni e obblighi familiari con l'attività legale, nei momenti di necessità/difficoltà lavorativa.

Tanto tempo è passato da quando abbiamo rispettivamente iniziato ad esercitare la professione, quando le donne si potevano ancora fisicamente contare o rappresentavano l'8% degli iscritti (anno 1982: 8% donne – 92% uomini).

L'avvocatura è cambiata, così come la sua composizione per età e per sesso (anno 2015: 47% donne – 53% uomini). Le donne però continuano a produrre un reddito proporzionalmente inferiore alla metà di quello degli uomini, sia a livello nazionale (dati anno 2015: € 22.070 donne – € 51.503 uomini), che al nord (dati anno 2015: € 32.264 – € 76.439), pur non lavorando meno.

Negli studi associati il numero di socie è ancora modesto per cui aldilà dei risultati fin qui raggiunti, c'è ancora molto da fare per favorire effettive condizioni di pari opportunità nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale delle avvocate.

Dopo 10 anni possiamo solo augurarvi buon lavoro e continuate così!

III.8

Il CPO: crescita professionale, colleganza e solidarietà

DI ANGELA ROSSI

Il primo CPO a Milano non fu elettivo, ma di nomina del compianto Presidente dell'Ordine, Avv. Giuggioli.

Ricordo ancora l'emozione che ebbi quando ricevetti la comunicazione, ma anche il timore di non essere all'altezza dell'incarico, perché anche si trattava di una novità da ogni punto di vista.

Come avremmo potuto lavorare e che cosa avremmo potuto e dovuto fare per essere veramente utili alle colleghe, alla nostra categoria e anche a coloro che chiedono il nostro intervento?

Per la verità il Presidente aveva scelto colleghe che si occupavano di tutte le specializzazioni del diritto, non solo del diritto di famiglia, ma anche costituzionale, penale, tributario e amministrativo, aggiungo che alcune delle nominate facevano parte di onlus che si occupano di situazioni di crisi familiari e altre. Quindi avremmo potuto lavorare bene avendo il sostegno culturale in ogni campo del diritto e della vita fuori dal Palazzo.

Ci accordammo subito per la presidenza a collega a tutti nota non solo per il suo lavoro di avvocato, ma anche per il suo impegno sociale e ci ponemmo di fronte a due particolari problemi.

In quel momento storico si parlava di stalking, ma non c'erano adeguati strumenti di intervento e di tutela, da qui anche la partecipazione a convegni e incontri, con gli esponenti delle autorità amministrative e le rappresentanti delle forze dell'ordine, sia per conoscere quanto si stava facendo e cercando di fare in merito, sia per proporre provvedimenti giuridici.

Altro problema era la situazione di esercizio di attività processuali per le colleghe sia nelle situazioni di gravidanza, nascite od esistenza di bambini piccoli, non essendo le stesse riconosciute come causa di legittimo impedimento.

Oltre a questo, talvolta componenti del comitato proponevano problemi specifici concernenti questioni di merito o di rito e la discussione si apriva indicandosi precedenti giudiziali o normative particolari specifiche nella ricerca di soluzioni del caso concreto, da qui un arricchimento culturale per il nostro lavoro e un senso di unione intellettuale fra di noi, che personalmente mi ha molto aiutato anche successivamente quando ebbi una grave e lunga malattia.

In sintesi, questi due punti mi hanno coinvolto e lasciato in eredità: l'arricchimento delle conoscenze giuridiche anche in campi che non praticavo e il senso della solidarietà e colleganza nel comune lavoro e nella vita personale.

III.9 | Verso il CPO elettivo

DI LAURA BELLOMI

Gli anni in cui ho fatto parte del CPO sono stati gli anni in cui il Comitato è divenuto elettivo. Sin da principio vi è quindi stata l'idea di dovere – bene e fedelmente – adempiere ad un compito per il quale si era chiesta specificamente la fiducia dei colleghi.

Ricordo in particolare che, durante il mio mandato, abbiamo affrontato la tematica della “banca del tempo” ovvero la possibilità di prevedere un meccanismo di sostituzione udienze per le donne impossibilitate per varie ragioni – familiari e non – a presenziarvi.

Il concetto di base che imponeva una tale riflessione è che non possano essere garantite pari opportunità a uomini e donne non solo se resta invariato il *gap* reddituale a parità di preparazione e di lavoro – sul punto abbiamo più volte discusso e ci siamo confrontate anche nell'ottica di trovare soluzioni pratiche d'immediata attuabilità –, ma anche se lo stesso concetto di tempo appare riempito e si qualifica e caratterizza in maniera assolutamente differente, in quanto le donne, oltre alla normale attività professionale, devono molto spesso (se non sempre) farsi carico, da sole, di tutte le responsabilità familiari.

Carico che ottiene frequentemente un effetto detonante sulla stessa professione in quanto la maternità (e la conseguente necessaria assenza dal lavoro che la stessa inevitabilmente comporta) coincide, molto spesso, con un brusco stop nell'ascesa all'interno dello studio ove, magari, si è iniziata la pratica e dove, fino a poco prima, erano state prospettate concrete possibilità di crescita.

Il progetto Banca del tempo è stato purtroppo impostato e non concluso. Confido che possa essere nuovamente ripreso nei prossimi CPO in quanto credo che la “risorsa tempo” – soprattutto per chi, come me, ha figli – rivesta enorme valore e, se adeguatamente organizzata, possa apportare notevoli benefici sia nella vita professionale che in quella privata.

Nel corso del mio mandato abbiamo anche affrontato la necessità di un nuovo regolamento – poi effettivamente stilato – ed in particolare discusso sulla opportunità di consentire la partecipazione anche maschile al CPO.

Sono sempre stata fautrice della possibilità di aperture in tal senso – aperture poi effettivamente concretizzatesi considerata l'attuale partecipazione di colleghi di sesso maschile al CPO – in quanto ritengo che sia fondamentale un tale apporto per discutere e risolvere le problematiche di genere, quali esse siano.

Credo che il confronto non possa che arricchire entrambe le parti conducendo, si confida, ad appianare diversificazioni che non hanno mai neppure in passato avuto né tanto più nel momento storico attuale hanno alcuna ragione d'essere.

Accolgo con piacere l'invito a sintetizzare la mia esperienza come membro del 1° Comitato, eletto nel 2008, delle Pari Opportunità del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Milano.

È stata un'avventura stimolante sin dalla mia candidatura. Spiegare il come e il perché di un Comitato P.O. alle colleghe e ai colleghi elettori non è stata un'attività così scontata. Da una parte, infatti, sembrava che le "avvocate" chiedessero dei privilegi ingiustificati e li reclamassero con azioni inappropriate e dall'altra, bisognava far emergere la necessità di modificare il "simbolico dato" che (anche e soprattutto nel settore penale, nel quale opero) vedeva ancora spesso le avvocate "ausiliarie del diritto", meno retribuite a parità di impegno e di lavoro.

Il mio contributo all'interno del Comitato è consistito soprattutto nello sviluppare i rapporti con altri C.P.O., in particolare con quello dei medici che mi ha, anche, eletto nel suo C.P.O. e con il quale abbiamo organizzato interessanti convegni.

Mi piace ricordare quello intitolato "*Parità e Merito*" che ha visto coinvolte anche alcuni medici "primari" donne (ancora in nettissima minoranza rispetto ai numeri di primari maschi) e volto a far conoscere in concreto l'Italia delle disparità di genere e a discutere il pro e il contro della possibile introduzione, in vari ambiti, di quote rosa come stimolo iniziale al raggiungimento di pari opportunità.

Tema caldo quello delle "quote" anche e soprattutto nel C.P.O. dell'Ordine dei Medici che temeva che, appoggiando l'idea di quote, si proiettasse indirettamente nella società un'immagine di donna protetta per legge e quindi incapace di suo. Mentre, d'altra parte, veniva avvertita la necessità di dare un'accelerata attraverso un meccanismo che assicurasse alle donne la partecipazione alla gara.

E ancora, vorrei ricordare la cooperazione concreta con il C.P.O. dell'Ordine dei Commercialisti sfociato con la firma di un

Protocollo di Intesa sottoscritto con l'Agencia delle Entrate per l'esonero automatico di tutte le professioniste con figli fra 0 e 3 anni dagli studi di settore.

Prendere parte all'attività dei C.P.O. è stata per me una formidabile occasione di incontro e di riflessioni sia sul piano concreto-operativo sia, inevitabilmente, sul terreno ideologico che da linfa e sostanza alle nostre azioni.

Personalmente ho sempre ritenuto che vadano tutelate le singole diversità e, contemporaneamente, vadano certamente valorizzati anche i meriti individuali.

Un programma di meritocrazia temperata che non esclude ma, anzi, direi, trova la sua legittimità nell'attuazione di un programma di pari opportunità al quale dobbiamo collaborare tutti... uomini, donne e bambini.

C'è ancora molto da fare.

Buon lavoro.

DI MAURA CARTA

«... ho imparato che risentimento e rabbia sono reazioni impersonali. Sono la malattia delle donne del nostro tempo. Li avverto sul viso delle donne, nelle loro voci ogni giorno, e nelle lettere che arrivano in ufficio. Il sentimento della donna: il risentimento contro l'ingiustizia, un veleno impersonale. Quelle sfortunate che non sanno che è impersonale lo rivolgono contro i loro uomini. Le fortunate, come me, lo combattono. È una lotta stancante ...»

DORIS LESSING, IL TACCUINO D'ORO, FELTRINELLI, ED. 2007

Ho fatto parte del CPO per un quadriennio (2008/2012).

Cosa ricordo.

All'inizio innumerevoli discussioni, telefonate e molti caffè per decidere la "Presidente".

Fatica sprecata con riguardo al ruolo, alle funzioni, alle prerogative e responsabilità ma... vuoi mettere l'adrenalina?

Superato il primo incaglio ricordo un'infilata di riunioni per interrogarci su che fare.

Consapevoli delle poche risorse, dei modesti spazi di manovra e dello scarso tempo a disposizione, la fase successiva è stata caratterizzata da simpatiche iniziative esplorative (raccolta dati, contatti con altri CPO), organizzative (stesura/aggiornamento regolamenti) e dalla firma di un protocollo per le udienze.

Nel 2011 avevo proposto un testo da inviare al Consiglio regionale per rendere obbligatorie le quote rosa nelle società partecipate regionali. La questione non è piaciuta – forse non sono stata capace di illustrarla – ed è rimasta nel cassetto.

Nella fase di *prorogatio* qualche isolata riunione, poche idee e sporadiche iniziative.

Cosa mi ha dato.

Un gruppo di donne crea allegria.

Donne informate, entusiaste e volitive.

Sarà il cromatismo (vestiti, trucchi, occhiali, borsette), sarà la chiacchiera, sarà la voglia di fare qualcosa di utile... ricordo travolgenti e divertenti adunate.

Pochi convegni, sempre utili per conoscersi, contarsi e incontrarsi (è importante).

Una formidabile opportunità per frequentare colleghe oltre le consuete occasioni di lavoro.

Tra queste ho vivo il ricordo, stampato, di una *wonder woman* secondo la declinazione di Marston (incarico accademico, professione, famiglia, politica).

Ho imparato tanto: normativa antidiscriminatoria, orientamenti giurisprudenziali, proposte di leggi riposte nel cassetto, necessità di fare rete...

Ho visto che si può fare poco di concreto: abbiamo esaminato le rare richieste di aiuto al CPO (vessazioni in un grande studio legale) e rilevato che senza il coinvolgimento del Consiglio dell'Ordine il Comitato è senza gambe.

Ho capito il senso e le ragioni delle quote rosa: senza la legge 120/2011 difficilmente avrei potuto assumere la presidenza di una importante partecipata regionale.

Sono espressione delle quote rose: ritengo doveroso un omaggio e un ringraziamento alle tante donne e, fra queste, molte colleghe straordinarie, che dentro e fuori i CPO hanno lottato, lavorato e caparbiamente insistito per garantire, attraverso il sistema delle quote, la più ampia partecipazione delle donne alla vita delle istituzioni.

Alcune beneficiarie ripudiano questa normativa (le sindache grilline) quando è chiaro come il sole che non avrebbero rivestito incarichi, responsabilità, ruoli e poltrone senza le battaglie, silenziose, di tantissime donne.

Le quota rosa come uno strumento e non l'obiettivo, un modello ideale a cui tendere senza obblighi e distinzioni di genere.

L'appartenenza al CPO mi ha reso più consapevole ed informata e questa opportunità deve essere offerta a tante altre colleghe.

C'è tanto altro da fare per aiutare le colleghe più fragili.

In questo contesto un pensiero al futuro CPO: alcune iniziative possono essere un doppione di quelle promosse dall'Ordine ma bisogna provarci, incontrarsi, parlare, confrontarsi, fare rete, inseguire network pubblici e privati, cercare partnership, studiare iniziative concrete per le colleghe che hanno maggiori difficoltà, realizzando approcci innovativi per lo svolgimento dell'attività (ADR, piattaforme digitali, crowdfunding, coworking, etc.).

Milano è capofila dell'innovazione e le avvocatesse/avvocate non si tireranno indietro.

Dobbiamo, vogliamo e possiamo cambiare e migliorare la nostra professione, anche se talvolta è stancante e non offre immediate gratificazioni.

Il CPO è il luogo ideale.

III.12 | L'impegno fra Consiglio e CPO

DI ANTONELLA RATTI

La mia discesa in campo a favore dell'Avvocatura è iniziata all'interno del CPO. Era l'anno 2008.

A quell'epoca l'elettorato passivo era costituito unicamente da avvocate. Solo nelle ultime due elezioni, si è deciso, ancor prima che le disposizioni della legge 247 del 2012 lo prevedessero, di far sì che la composizione fosse mista.

Durante il primo mandato ricoprii il ruolo di segretaria. Benché all'epoca avessi ben poca conoscenza e cultura sulle pari opportunità era già fortemente presente in me la consapevolezza che “qualcosa andava fatto in tal senso”.

Lo spirito “pionieristico” che ha caratterizzato questo primo comitato era tangibile in ognuna di noi unitamente alla volontà di voler iniziare a creare una sensibilità e consapevolezza sulle pari opportunità che sino a quel momento era stata, soprattutto nel nostro ambiente, un “sentito dire”. Per cui, dopo un primo momento dedicato all'organizzazione del comitato individuammo gli obiettivi da perseguire e attraverso quali canali giungervi.

Non tutte le componenti, come anche la sottoscritta, erano pienamente coscienti e consapevoli del compito che le aspettava, ma è stato bello vedere nel corso del tempo i vari progetti che si delineavano, acquisire maggiore consapevolezza e conoscenza della materia iniziando ad organizzare i primi convegni sul tema trattando tematiche che fino ad allora erano sempre rimaste marginali nel nostro mondo. Il fatto che un numero sempre più crescente di avvocate esercitasse la professione ha fatto sì, per esempio, che si procedesse alla predisposizione del protocollo a tutela della genitorialità che ha visto il coinvolgimento anche del CPO del consiglio giudiziario con la partecipazione dei presidenti di tutti gli uffici giudiziari, si realizzasse la direttiva relativa agli esoneri formativi per le avvocate in stato di gravidanza fino a due mesi anteriori al parto, l'esonero temporaneo per la

corresponsione del contributo minimo soggettivo ed integrativo dovuto.

La realizzazione di questo tipo di iniziative ha creato e cementato in noi la necessità e consapevolezza che questi passi iniziali sarebbero stati il trampolino di lancio per nuovi ed ambiziosi progetti ed una particolare consapevolezza nell'affrontare l'argomento.

L'inserimento fra l'elettorato passivo di avvocati, ha portato a mio giudizio, ad un cambiamento radicale nelle dinamiche che avevano governato il lavoro del CPO, atteso che ciò ha dato l'opportunità di sentire anche l'altra campana e le sinergie nel corso degli anni hanno dato i loro frutti.

Una volta eletta consigliere dell'ordine, non potendo quindi più far parte dell'elettorato passivo, sono stata designata dal COA quale componente di collegamento come previsto prima dal regolamento e poi dalla legge 247 del 2012.

Le motivazioni che avevano portato alla mia discesa in campo nell'ormai lontano 2008 in tal modo continuano a trovare alimento nelle piccole/grandi vittorie che il CPO con il proprio lavoro ottiene pur nella consapevolezza che il lavoro è ancora lungo. Oggi quando menziono il CPO, per i più, non è più solo uno strano suono senza un particolare significato ma riconoscono in questo acronimo il comitato pari opportunità che tante realtà ha creato dal suo sorgere ad oggi e che tante altre andrà a realizzare.

Sono stata uno dei membri del C.P.O dell'Ordine degli Avvocati di Milano dal 2008 sino al 2012, quando per la prima volta a Milano 15 dei 20 membri sono stati eletti dagli Avvocati e non più nominati, come in passato, dal Consiglio dell'Ordine.

È stata la mia prima esperienza nell'ambito delle pari opportunità e soprattutto grazie alle colleghe – molto preparate ed esperte in materia – con cui ho avuto la fortuna di lavorare è stato un periodo molto interessante, sia dal punto di vista professionale che umano.

Inizialmente abbiamo cercato di rendere visibile il più possibile il Comitato, tra gli avvocati in primis, ma anche tra le altre categorie professionali, quali ad esempio i medici con cui il nostro Comitato ha interagito in modo costante, al fine di valutare insieme, laddove possibile, le problematiche comuni ad entrambe le professioniste.

Nel 2008, ho deciso di candidarmi perché volevo dare il mio contributo e sostenere le colleghe che ormai erano – e sono – in numero maggiore rispetto agli uomini, ma con redditi decisamente inferiori e spesso "segregate" a settori del diritto impropriamente definiti da alcuni "femminili".

Personalmente trovo aberrante tale definizione.

Principalmente per tale motivo ho voluto dare il mio contributo per promuovere l'accesso delle colleghe alla professione e alla qualificazione professionale, nonché per eliminare il più possibile i comportamenti discriminatori che purtroppo abbiamo avuto modo di registrare, grazie alle segnalazioni di altre colleghe che si sono rivolte al C.P.O.

In questi anni non nascondo che abbiamo incontrato numerose difficoltà, ma posso testimoniare che ogni collega del Comitato ha lavorato in modo incessante per – quantomeno – tentare e contribuire a rimuovere gli ostacoli che per decenni hanno invaso la nostra categoria.

Penso che vi sia ancora molto da fare, ma ritengo che rispetto al passato qualcosa sia cambiato e sono sicura che il lavoro delle colleghe e dei colleghi potrà migliorare la nostra professione, eliminando le barriere e i pregiudizi di un tempo, rimuovendo il cosiddetto “soffitto di cristallo”.

Proprio per questo sono felice che oggi possano far parte del C.P.O. anche i colleghi che potranno così dare il loro contributo per il raggiungimento degli scopi del Comitato, non potendo e dovendo dimenticare che la legge professionale ha introdotto il principio della rappresentanza e della parità di genere.

A mio avviso il lavoro che ogni giorno svolge il C.P.O. è importante non solo per tutte le Colleghe, ma anche per i Colleghi, in particolare per i giovani che si stanno accingendo a svolgere questa professione che purtroppo sta attraversando un periodo storico infelice. Il C.P.O., infatti, può essere un ottimo “strumento” per verificare – e risolvere – comportamenti discriminatori e favorire la parità tra tutti i colleghi.

III.14 | Il primo CPO realmente “paritario”

DI FRANCESCA CASTIGLIONI

Ho avuto l'onore di far parte del primo CPO post L. 247/12 (mandato 2013–2015) e cioè quando i Comitati Pari Opportunità sono stati istituzionalizzati atteso che l'art. 25 c. 4 della suddetta legge, imponeva la creazione, a seguito elezioni, presso ciascun Ordine professionale di un CPO.

Il CPO di cui ho fatto parte è stato anche il primo a composizione mista maschi e femmine in adempimento della previsione della nostra legge professionale che vanta il primato di aver esplicitamente adottato il principio della rappresentanza e parità di genere, considerato come un valore nonché un diritto per l'avvocatura in applicazione del principio costituzionale d'uguaglianza.

Ho, pertanto, finalmente assistito e partecipato ad una significativa evoluzione culturale in materia di pari opportunità rispetto alla visione, ormai arcaica, che riduce la materia alle problematiche attinenti esclusivamente le donne; il CPO di cui ho fatto parte ha cercato di dare piena attuazione al principio di parità nella sua assoluta accezione.

Insieme agli altri componenti abbiamo cercato di attivarci per l'eliminazione delle discriminazioni, non solo di genere, mirando ad eliminare gli ostacoli allo svolgimento della professione, tra uomini e donne, ma anche tra giovani e meno giovani, nonché di tutelare la genitorialità e particolari situazioni di disagio o difficoltà (si pensi alle malattie o alle disabilità dei colleghi o dei loro familiari).

In quest'ottica numerose sono state le iniziative (che poi col tempo hanno trovato continuità tramite l'operato di chi è succeduto nella carica) tra cui:

1. Convegni gratuiti formativi volti alla diffusione della cultura delle pari opportunità (ricordo ex pluribus: 25 giugno 2013 incontro dal titolo “LEGGE PROFESSIONALE E PREVIDENZA

FORENSE – NUOVE OPPORTUNITÀ PARI OPPORTUNITÀ – Panoramica e prospettive per le Avvocato e i Giovani Avvocati”; 3 dicembre 2013 Convegno “PARI OPPORTUNITÀ – il Comitato Pari Opportunità a confronto con associazioni e istituzioni – lo sportello CPO”).

2. Attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli avvocati e dei praticanti operanti in condizioni soggettive od oggettive di disparità nell’ambito istituzionale di pertinenza dell’Ordine degli Avvocati di Milano. All’esito di tale lavoro e a seguito delle problematiche emerse, il CPO di cui ho fatto parte ha promosso la realizzazione di progetti ed azioni positive (apertura dello Sportello Informativo, ampliamento dell’esenzione parziale dai crediti formativi anche ai padri che necessitano di coadiuvare le proprie compagne nell’accudimento della prole, agevolazioni per i giovani Avvocati con l’obbligatorietà di riserva per i Colleghi under 35 di posti ai corsi formativi e convegni gratuiti e riduzione della quota di iscrizione per quelli a pagamento; il servizio “sostituto d’udienza” che nasce dall’esigenza di porre in essere azioni positive che permettano di conciliare gli impegni e gli obblighi familiari con l’attività professionale nonché offrire soluzioni di sostegno per i momenti di particolare necessità/difficoltà lavorativa quali la malattia, infortunio, gravidanza, maternità ecc.).

Il CPO milanese di cui ho avuto l’onore di far parte si è anche reso parte attiva nei progetti di creazione di sportelli anti violenza e di ampliamento di sportelli legali a tutela delle donne vittime di violenza rendendosi così presente sul territorio ed adempiendo alla funzione sociale dell’avvocatura.

L’esperienza è stata certamente impegnativa, ma personalmente molto formativa ed appagante.

Il CPO ha operato per far fronte a parte delle problematiche dell’avvocatura e della cittadinanza. Personalmente l’esperienza del CPO, grazie anche al confronto con gli altri componenti, mi ha reso consapevole di quanto l’avvocatura abbia un ruolo sociale perché da sempre attenta garante della legalità, dei principi etici e della corretta applicazione delle leggi, principi garantistici che

devono valere per il singolo/a avvocato/a anche all'interno della propria categoria e che devono improntare l'operato giornaliero di ciascuno/a.

Non posso che dire grazie al CPO ed affermare l'importanza di tali Comitati che silenziosamente tanto hanno fatto negli anni per la nostra professione e per la cittadinanza.

DI SILVIA BELLONI

Febbraio 2013. Il giorno esatto non lo ricordo. Faceva freddo, quello lo ricordo bene.

Mi vennero comunicati gli esiti delle elezioni del CPO. L'emozione fu grande, il timore di non essere all'altezza di quella carica altrettanto. 11 marzo: insediamento del comitato. Conobbi tutti i componenti, alcuni per me poco noti, altri già compagni di altre diverse avventure. Furono eletti per acclamazione la Presidente Ilaria Li Vigni, la Vicepresidente Cristina Bellini e il Segretario Corrado Blandini. Eh sì, perché per la prima volta nella storia dei comitati pari opportunità gli uomini si candidarono e vennero eletti. Giustamente! Senza uno sguardo anche maschile non penso si possa adeguatamente parlare di pari opportunità.

Prese avvio in quella data un nuovo cammino, non trovo altro termine per definirlo, percorso con passione e dedizione da tutti i membri del comitato.

Quello che feci con il Comitato o che il Comitato fece per l'avvocatura ambrosiana, sono certa verrà narrato da altri in modo più completo di quanto possa fare io.

Ciò che mi piacerebbe invece trasferire con questo breve scritto è quello che il Comitato fece per me.

Avevo dalla mia qualche sparuta idea, confusa e disordinata, e molta voglia di renderla concreta a favore delle colleghe e contro ogni forma di discriminazione, non solo di genere. Nel comitato ho trovato avvocate e avvocati in grado di mettersi in gioco, confrontarsi, impegnarsi, discutere, anche litigare, guidare, orientare e soprattutto "fare".

Le commissioni del comitato sono state valido strumento di collaborazione e le sedute cruciali appuntamento per deliberare i progetti avviati.

Da ognuno ho imparato qualcosa, nessuno si è risparmiato, tutti hanno dato il proprio importante contributo a favore dei

colleghi e della cittadinanza. Proprio grazie all'esperienza in CPO ho maturato la convinzione che l'avvocatura negli organismi di rappresentanza forense debba spendersi per i colleghi da un lato e per la cittadinanza dall'altro, in nome della funzione sociale che è chiamata a svolgere, anche (e non solo) dalla legge professionale.

È questo lo spirito che ha animato la mia esperienza e questo penso debba rimanere il faro che guida ugualmente le future iniziative. Ciò anche grazie all'ausilio di reti e sinergie sempre più strette e proficue.

È stato un onore far parte del Comitato e sono certa di aver ricevuto da quell'esperienza molto più di quello che ho tentato di offrire col mio impegno e i miei contributi.

Grazie dunque al Comitato, al Consiglio dell'Ordine con il quale ho imparato ad interfacciarmi proprio a seguito dei progetti nati in seno al CPO, grazie ad ogni singolo componente e grazie a tutte le colleghe e a tutti i colleghi che ho conosciuto perché al CPO si sono avvicinati, per chiedere informazioni, per fare proposte e, perché no, anche per sollevare critiche che in alcuni casi hanno costituito spunto per avviare nuove attività. E grazie a ogni singolo cittadino che col CPO è entrato in contatto anche per poco, perché ha comunque lasciato un segno, un seme su cui lavorare. Ricordo ancora una scolaresca che in occasione di un evento contro la violenza sulle donne si è fermata per strada, al gazebo allestito dal comitato, chiedendo informazioni e invitando gli avvocati ad occuparsi della prevenzione di condotte violente e della legalità nelle scuole.

Sfide da raccogliere e semi da far germogliare, ora come allora, per il futuro dell'avvocatura tutta e di un paese migliore.

Ma cosa c'entri Tu con le Pari Opportunità? Tu sei uomo! ... no?

Quante volte me lo sono sentito ripetere dal momento della candidatura per le elezioni al Comitato Pari Opportunità del 2012 a dopo le elezioni, durante il mandato.

L'argomento veniva affrontato in tal modo anche da un bel numero di colleghe e conoscenti donne evidentemente nella convinzione che riguardasse solo il gentil sesso il tema delle Pari Opportunità!

Ciò mi ha quindi confermato che persiste un problema, non solo pratico, ma soprattutto culturale di Pari Opportunità e che, quindi, l'impegno ed il tempo richiesto era ben speso per scardinare preliminarmente il pensiero, ben radicato, che all'identità sessuale possa corrispondere una prerogativa ontologica di superiorità o esclusività tout court.

E così mi sono trovato, insieme ad altri due colleghi, a comporre quella che abbiamo giocosamente definito la "quota azzurra" del Comitato Pari Opportunità, precedentemente solo al femminile, per il resto composto da dodici colleghe.

Lo scambio è stato entusiasmante e costruttivo, anche se non è stato sempre semplice prendere la parola!

A parte ogni battuta, mi ha profondamente inorgogliato partecipare e, nel mio piccolo, contribuire alle numerosissime iniziative che in due anni il Comitato ha promosso con l'intento di sensibilizzare sull'argomento e tenere sempre acceso un faro su un obiettivo sensibile di una società che vuole definirsi civile. In effetti è cambiata in me anche l'attenzione e la lettura di fenomeni, purtroppo anche di cronaca, che sempre più portano a rilievo l'attualità del tema.

Perché le Pari Opportunità sono un valore di tutti ed un principio ispiratore alla base del rispetto reciproco per ogni persona.

Come del resto ho anche spesso sostenuto, le Pari Opportunità possono essere l'occasione perché, come una ventata fresca e rivoluzionaria, un mondo per secoli al maschile, certamente non perfetto, possa essere migliorato!

Vivano le Pari Opportunità, evviva il Comitato Pari Opportunità!

III.17 | Il mio impegno nel CPO

DI SIMONETTA D'AMICO

Il mio impegno nel CPO 2013–2015 è stato rivolto soprattutto a progetti contro la violenza di genere e all'apertura di sportelli sul territorio.

In collaborazione con il Consiglio di zona 4, di cui sono stata consigliera nel mandato 2011–2016, il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli avvocati di Milano, ha attivato in via Oglio 18, lo **Sportello “Diritto Donna”**, che offre alla cittadinanza colloqui gratuiti di orientamento legale. Obiettivo del progetto, ha l'ambizione di essere esteso a tutte le nove zone, è mettere a disposizione delle cittadine un luogo dove possano essere accolte, ascoltate ed orientate e possano ricevere il primo sostegno legale (informazioni/pareri/consulenze) anche nell'ottica del rafforzamento della prevenzione del maltrattamento e della violenza contro le donne e dell'assistenza alle vittime.

La disponibilità delle avvocate rappresenta un contributo positivo per la realizzazione di un sistema integrato di interventi e servizi di welfare nella zona 4 e in tutto il territorio della città di Milano che valorizzi la partecipazione attiva dei cittadini e il rapporto sinergico tra Enti pubblici, enti del privato sociale, terzo e quarto settore, imprese private e singoli cittadini e che ponga al centro il tema dei diritti come strumento in grado di creare pari opportunità e maggiori condizioni di equità per tutti e tutte.

Lo sportello Diritto Donna, istituito in zona 4, ha tracciato la linea di un percorso che ha indirizzato l'articolata esperienza maturata dal CPO nell'ambito della lotta alla violenza di genere nel contesto della Casa dei Diritti.

Nel corso del IV Forum delle politiche sociali 2016 è stato attivato in Casa dei Diritti, in Via De Amicis 10, uno sportello “Donna e Violenza”, nel luogo dedicato dal Comune di Milano alla tutela dei diritti, lo sportello contro la violenza di genere ha trovato la corretta collocazione e rispondenza al fine di creare un

ambito di confronto tra la cosiddetta società civile in piena sintonia con il Piano di Sviluppo del Welfare – Piano di Zona della città di Milano 2012–2014, nel quale viene più volte richiamato ed assunto come principio ispiratore e valore di riferimento il concetto di mobilitazione corale della città nell’ottica del dovere di solidarietà, con un’attenzione particolare alla tutela delle fragilità ed all’inclusione sociale dei soggetti più deboli.

IV | **L'attività e gli eventi del CPO fino ad oggi: qualche esempio**

IV | L'attività e gli eventi del CPO fino a oggi: qualche esempio

a. Protocollo a tutela della genitorialità



Comitato Pari Opportunità
presso il Consiglio Giudiziario di Milano

Comitato Pari Opportunità
presso l'Ordine degli Avvocati di Milano

PROTOCOLLO D'INTESA

TRA

CORTE D'APPELLO DI MILANO

PROCURA GENERALE PRESSO LA CORTE D'APPELLO DI MILANO

TRIBUNALE DI MILANO

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI MILANO

TRIBUNALE DI SORVEGLIANZA DI MILANO

TRIBUNALE PER I MINORENNI DI MILANO

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE PER I MINORENNI DI MILANO

UFFICIO DEL GIUDICE DI PACE DI MILANO

COMITATO PARI OPPORTUNITA' PRESSO IL CONSIGLIO GIUDIZIARIO DI MILANO

CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI MILANO

COMITATO PARI OPPORTUNITA' PRESSO IL CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI MILANO

CAMERA PENALE DI MILANO

VISTI

gli articoli 2, 3, 24 e 51 della Costituzione italiana;

gli articoli 2, 3, 137, 141 del Trattato CE, come modificati dall'entrata in vigore del Trattato di Lisbona;

la Direttiva 76/207/CEE, come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE, inerente l'attuazione del principio di parità di trattamento per quanto concerne l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;



Comitato Pari Opportunità
presso il Consiglio Giudiziario di Milano

il D.Lgs. del 26 marzo 2001 n.151, in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, e successive modificazioni;

la sentenza della Corte Costituzionale n.385 del 14 ottobre 2005, che riconosce ai padri libero-professionisti il diritto di percepire l'indennità di maternità, in alternativa alla madre;

il D.Lgs. del 30 maggio 2005 n.145 di attuazione della Direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale ed alle condizioni di lavoro;

il D.Lgs. dell'11 aprile 2006 n.198 c.d. "codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna";

la L.24 febbraio 2006 n.104 in materia di tutela della maternità delle donne dirigenti;

il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 12 luglio 2007 circa l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del D.Lgs. n.151/2001 a tutela e sostegno della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della Legge 8 agosto 1995 n.335;

il D.Lgs. n.5 del 25 gennaio 2010 che reca attuazione alla Direttiva 2006/54/CE;

il Codice Deontologico Forense;

l'art. 4 del Codice di autoregolamentazione delle astensioni degli avvocati dalle udienze adottato da OUA, UCPI, ANF, AIGA, UNCC nel testo valutato idoneo dalla Commissione di garanzia il 13 dicembre 2007.

PREMESSO

che le parti firmatarie del presente protocollo, in ragione dei ruoli loro attribuiti e delle rispettive competenze

- condividono l'esigenza di intervenire per assicurare un'effettiva tutela della maternità e della paternità, a cui sono equiparate l'adozione nazionale e internazionale e l'affidamento familiare, anche ai fini di una reale parità fra uomini e donne nell'organizzazione delle attività giudiziarie e nell'esercizio della professione forense;
- riconoscono la centralità del tema della conciliazione tra vita professionale e vita familiare nell'organizzazione lavorativa di donne e uomini;
- affermano la necessità di collaborare per favorire la corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria e promuovere le politiche di pari opportunità;
- intendono adottare, nell'esercizio delle proprie funzioni, condotte ed atteggiamenti funzionali alla tutela dello stato di gravidanza, della condizione di maternità e di paternità ed alla realizzazione dei principi di parità

tutto ciò premesso:

- 1) le parti firmatarie si impegnano a porre in essere ogni azione utile e necessaria a promuovere le pari opportunità e la tutela della genitorialità nell'organizzazione delle attività giudiziarie e dei relativi servizi amministrativi e nell'esercizio della professione forense.
- 2) In particolare, nell'ambito delle rispettive competenze, si impegnano a promuovere e a diffondere i contenuti del presente protocollo d'intesa ai fini della valutazione dello stato di gravidanza e delle gravi necessità dei figli, in specie se riferite ai primi tre anni di vita, quale motivo di rinvio dell'udienza o di trattazione del processo ad orario specifico.



Comitato Pari Opportunità
presso il Consiglio Giudiziario di Milano

- 1) le parti firmatarie si impegnano a porre in essere ogni azione utile e necessaria a promuovere le pari opportunità e la tutela della genitorialità nell'organizzazione delle attività giudiziarie e dei relativi servizi amministrativi e nell'esercizio della professione forense.
- 2) In particolare, nell'ambito delle rispettive competenze, si impegnano a promuovere e a diffondere i contenuti del presente protocollo d'intesa ai fini della valutazione dello stato di gravidanza e delle gravi necessità dei figli, in specie se riferite ai primi tre anni di vita, quale motivo di rinvio dell'udienza o di trattazione del processo ad orario specifico.
- 3) Il giudice, nel fissare le udienze e disporre i rinvii terrà conto dello stato di gravidanza della donna avvocato e del periodo corrispondente al congedo per maternità stabilito dalla legge, e in particolare dal D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni, a prescindere dalla eventuale sussistenza di patologie connesse. Per il periodo anteriore a quello previsto dall'art.16 D. Lgs.151/01 la causa di rinvio dovrà essere documentata con l'allegazione di un certificato medico da cui risulti la sussistenza di patologie e/o gravi complicazioni della gravidanza.
- 4) Le gravi necessità dei figli, in specie se riferite ai primi tre anni di vita, e la condizione di allattamento sono presi in considerazione dal giudice quale motivo di trattazione del processo ad orario specifico, o di rinvio dell'udienza, qualora riferite al genitore avvocato che ne abbia la cura prevalente e non sia possibile provvedere altrimenti all'assistenza del figlio medesimo.
- 5) Il giudice e gli avvocati, compatibilmente con le esigenze dei rispettivi ruoli ed impegni professionali, nell'ordine di trattazione dei processi concederanno la precedenza a quelli in cui il difensore si trovi in stato di gravidanza o puerperio.
- 6) Le Cancellerie e gli avvocati, nello svolgimento degli adempimenti di cancelleria, daranno la precedenza al difensore, alla praticante e alla delegata in stato di gravidanza o che adduca ragioni di urgenza legate all'allattamento, ad altri obblighi di cura della prole nei primi mesi di vita o ad altre gravi necessità dei figli.

Nei procedimenti penali con imputati sottoposti a custodia cautelare il difensore, prima di richiedere il rinvio dell'udienza ai sensi dell'art. 304 cpp, informerà l'imputato delle conseguenze dell'eventuale accoglimento dell'istanza sotto il profilo della sospensione del termine di durata della misura relativo alla fase in cui si trova il procedimento.

Nei procedimenti relativi alle misure di prevenzione, in quelli di sorveglianza ed in quelli che presentano ragioni particolari di celerità l'eventuale rinvio dell'udienza dovrà tenere conto di ogni altro interesse confliggente e dei relativi termini processuali.

Il presente protocollo viene inteso come linea guida che le parti si impegnano a promuovere e a divulgare, ad ogni livello di competenza, per favorirne l'adozione. Resta salva in ogni caso l'applicazione delle norme di legge che disciplinano i rinvii delle udienze.

Il presente protocollo annulla e sostituisce il comma 2 dell'art.10 del Protocollo per le udienze penali sottoscritto in data 18 dicembre 2009 dal Tribunale di Milano, dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Milano e dalla Camera penale di Milano; ed integra il Protocollo per le udienze penali della Corte d'Appello sottoscritto il 16 gennaio 2008 nonché il Protocollo per le udienze penali avanti il Giudice di Pace sottoscritto il 21 aprile 2010. Resta aperto alla sottoscrizione degli Uffici giudiziari, Consigli dell'Ordine degli Avvocati, Comitati Pari Opportunità ed organizzazioni forensi del Distretto di Milano che intendano successivamente aderirvi.

Milano, 1 giugno 2011

Il Presidente della Corte d'Appello di Milano

Il Procuratore Generale presso la Corte d'Appello di Milano



Comitato Pari Opportunità
presso il Consiglio Giudiziario di Milano

Il Presidente del Tribunale per i Minorenni di Milano

Di Nicola

Il Procuratore della Repubblica presso il Tribunale per i Minorenni di Milano

Anna Fracchi

Il Coordinatore dei Giudici di Pace di Milano

Vito Deltadico

Il Presidente dell'Ordine degli Avvocati di Milano

Di

Il Presidente del CPO presso il Consiglio Giudiziario di Milano

Giuseppe Lupo

Il Presidente del CPO presso l'Ordine degli Avvocati di Milano

Giuliano

Il Presidente della Camera Penale di Milano

Giuseppe

Per il Presidente del Tribunale di Sorveglianza di Milano

Mario Lombardo

Per il Presidente del Tribunale ordinario di Milano

Roberto Bichi

Il Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Varese

Antonio Pini

b. Protocollo per le sostituzioni di udienza

PROTOCOLLO PER LE SOSTITUZIONI DI UDIENZA

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Milano, considerato che:

- rientra tra gli scopi istituzionali del CPO fornire strumenti per facilitare la piena e totale realizzazione delle pari opportunità nell'ambito dello svolgimento dell'attività professionale;
- rientra tra gli scopi istituzionale del CPO favorire l'accesso alla libera professione dei giovani nonchè le pari opportunità nella crescita dell'attività professionale;
- è necessario porre in essere azioni positive che permettano di conciliare gli impegni e gli obblighi famigliari con l'attività professionale nonchè offrire soluzioni di sostegno per i momenti di necessità/difficoltà lavorativa;

ha predisposto il seguente protocollo di sostituzione in udienza, in caso di necessità/urgenza:

1. I sostituti d'udienza sono individuati sulla base di un elenco predisposto e tenuto dal CPO dell'Ordine degli Avvocati di Milano e pubblicato sul sito dell'Ordine, sezione Comitato Pari Opportunità.
2. Sono inseriti nell'elenco le avvocate, gli avvocati, le praticanti abilitate ed i praticanti abilitati dell'Ordine di Milano che ne facciano richiesta i quali:
 - non abbiano più di quarant'anni di età;
 - non abbiano subito sanzioni disciplinari superiori all'avvertimento nei cinque anni precedenti alla domanda di iscrizione.
3. L'elenco è rinnovato semestralmente. E' cancellato di diritto dall'elenco il collega al quale sia stata comminata una sanzione disciplinare superiore all'avvertimento.
4. Ogni Collega che intenda iscriversi all'elenco, al fine di garantire idonea difesa tecnica, deve indicare le materie e le autorità giudiziarie per le quali dichiara, sotto la propria responsabilità, di essere in grado di fornire adeguata sostituzione. Le materie, e le autorità giudiziarie, dovranno essere specificate nella scheda di iscrizione, che, allegata al presente protocollo, ne forma parte integrante (all. A). I Colleghi potranno, altresì, segnalare la loro disponibilità a recarsi al di fuori del circondario del Foro di Milano. Gli Avvocati penalisti dovranno indicare eventuali iscrizioni agli elenchi dei difensori di ufficio anche di quello del Tribunale per i Minorenni.
5. Il servizio di sostituzione udienza potrà essere utilizzato da ogni iscritto di qualunque Ordine professionale dell'Avvocatura.

6. La sostituzione avverrà previo contatto del richiedente con il professionista che riterrà idoneo, estratto dall'elenco dei sostituti, e dovrà essere formalizzato semplicemente con la nomina a sostituto processuale inviata via fax o mail, ove verrà richiamato e accettato il presente protocollo. Si allega fac-simile da utilizzare quale conferimento di incarico (All. B).
7. Il difensore sostituto ha l'obbligo di presenziare all'udienza per la quale è stato incaricato. La mancata presentazione personale, senza giustificato motivo, comporterà la cancellazione dall'elenco e l'eventuale segnalazione al Consiglio dell'Ordine per i provvedimenti conseguenti, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno arrecato al collega richiedente rimesso alle determinazioni di costui.
8. Il sostituto d'udienza ha diritto ad essere retribuito nelle modalità e nei limiti indicati nella tabella di cui all'allegato C del presente protocollo di intesa, che si ha per integralmente accettato con la sottoscrizione della domanda di iscrizione all'elenco dei sostituti. Resta libera la facoltà per ciascuno di contrattare direttamente le maggiorazioni per le trasferte.
9. Onerato al pagamento, nei termini dei quali all'allegato C del presente protocollo, è il Collega richiedente la sostituzione. Il sostituto d'udienza dovrà rilasciare idonea fattura, a pagamento avvenuto.
10. Il CPO non si assume alcuna responsabilità né in ordine al servizio, né alle relative modalità di prestazione, né in merito al pagamento del compenso.

V | Il CPO 2015: volti e progetti

Bruno BARBIERI
Tatiana BIAGIONI (*Presidente*)
Bruno Mario CATERINA
Francesca CUNTERI (*Vicepresidente*)
Antonella DARIO
Elena FELICI
Loredana LEO (*Segretaria*)
Giovanni MARCUCCI
Sabrina MITA
Alessandra NOLI CALVI
Patrizia PANCANTI
Francesca PELLÒ
Matteo PICOTTI
Mauro ROTUNNO

Componente designata dal Consiglio dell'Ordine: Antonella RATTI

Dimissionario: Lodovico DELLA PENNA

Mi è stato chiesto di candidarmi al CPO come rappresentante del genere maschile, sorridendo diciamo in quota “azzurra”.

Prima di accettare, con spirito critico e un po' di curiosità mi sono documentato su cosa fosse il CPO, comitato a molti ancora oggi sconosciuto, e ho scoperto che poteva essere un valido strumento per sostenere le politiche a favore della disabilità, a cui sono da sempre legato e che ritengo meritevoli di grande impegno e attenzione.

L'avvocatura, soprattutto nella sua “casa”, il nostro Tribunale, non può tollerare che un portatore di diversa abilità, assistito o avvocato che sia, debba ogni giorno subire limitazioni, non solo architettoniche ma soprattutto culturali per il suo status, ed è per questo che ho deciso di intraprendere l'esperienza del comitato pari opportunità.

So che il percorso non sarà semplice ma la preparazione e la determinazione che ho trovato nei miei compagni di avventura saranno per me di sicuro sprone per far sì che non si parli più di disparità.

Partiamo da un assunto di base: gli uomini e le donne non sono uguali.

L'ho saputo fin da bambino.

Sono cresciuto in una famiglia con la presenza maggioritaria al femminile; quattro donne e tre uomini. Ho imparato sin da bambino che gli uni e le altre sono differenti, per innumerevoli motivi. Innanzitutto, per i colori. I bimbi usano il colore azzurro e le bimbe il rosa. E poi per i vestiti. I bambini portano i pantaloni, le bambine portano sia i pantaloni che le gonne. Poi, i bambini hanno i capelli corti e le bambine i capelli lunghi. Le ragazze, ad una certa età, ogni mese sono nervose per qualche giorno; i ragazzini, più o meno alla stessa età, aspettano che il papà gli compri il motorino.

Col passare degli anni, è cambiato il tipo di differenze, ma le differenze – fortunatamente – sono restate. E sono queste differenze che bisogna ricordare se si vuole veramente arrivare alla parità di genere.

Sostenere che “tutti sono uguali” è il *fine* a cui si vuole tendere ma il principio è che “tutti sono diversi”; o per meglio dire “ogni persona è uguale a se stessa”.

La parità, dunque, deve essere ricercata non tanto nell'uguaglianza quanto nelle diversità, diversità che nella maggior parte dei casi sono minuscole, alle volte impercettibili e per questo difficili da individuare. Individuare le differenze è tanto più difficile se si considera che spesso non ci si rende conto di essere soggetti a disparità, di essere (in senso lato) discriminati.

In fondo, infatti, c'è sempre un motivo per cui veniamo trattati in modo differente; *diversi* da altre persone in una medesima situazione.

Così, almeno, ci hanno insegnato, e con questo modo di pensare siamo cresciuti.

Raggiungere la parità di genere, pertanto, richiede un grande sforzo da parte di tutti, uomini o donne, per capire *come* le differenze a cui si accennava devono essere affrontate.

Tutti desiderano migliorare la propria *posizione di genere*, avere pari opportunità.

Tutti, non solo le donne.

Gli uomini, per esempio, hanno conquistato il diritto alla paternità solo di recente.

Se non si comprende che la necessità di avere pari opportunità è un'esigenza comune –di tutti, appunto– si proseguirà come orbi su questa strada, rischiando di contrapporre interessi in realtà comuni (per esempio, solo ultimamente al Comitato Pari Opportunità possono essere eletti anche uomini, mentre precedentemente era riservato solo alle donne).

Ma vi è un'altra difficoltà da affrontare.

Per migliorare la parità di genere ci vuole del tempo per identificare le differenze, per comprenderle e trovare la soluzione adatta a far sì che a quelle differenze vengano date le stesse opportunità.

Nel tempo necessario a questo processo, però, le differenze (o per dirla con un altro termine, le esigenze) mutano, si evolvono; e quello che prima era una differenza, adesso non lo è più o non è più percepita come tale, oppure ha perso il suo valore iniziale.

In altre parole, si rischia di focalizzarsi *sull'attualità* delle differenze quando, invece, bisognerebbe spingere lo sguardo più in là.

La ricerca della parità di genere deve, in fatti, fondarsi sulla *valutazione delle conseguenze* di questa parità, comprendere se effettivamente si desidera non tanto la parità in se stessa, quanto “tutte” le conseguenze, positive e negative, che questa parità comporta. Perché ogni situazione, ogni cosa, porta con sé (l'espressione corretta è: ha con sé) conseguenze positive e negative, vantaggi e svantaggi.

Nell'attività dei Comitati Pari Opportunità è necessario, quindi, comprendere e valutare tutte le conseguenze di una situazione, non tanto per “imporre” un nuovo equilibrio quanto

per consentire a tutti di decidere con cognizione di causa, con consapevolezza, sulle scelte che ci vengono proposte; sui vantaggi e gli svantaggi, appunto.

E al contempo, per quanto riguarda l'ambito professionale forense, vigilare sugli altri organismi istituzionali al fine di controllare se le decisioni di questi ultimi rispettino le condizioni per assicurare a tutti le pari opportunità.

V.3 | I miei due mandati in CPO

DI FRANCESCA CUNTERI

Quando nel 2013, insieme ad alcuni e ad alcune amiche e Colleghe, ho pensato di candidarmi alle elezioni dei componenti del CPO, non avevo forse ancora ben chiaro quello che di lì a poco sarebbe accaduto.

Non ero certa che gli elettori e le elettrici, ovvero i miei Colleghi avvocati, avrebbero creduto in me, avrebbero sostenuto questo progetto e questo organo che per la prima volta era stato istituzionalizzato e reso di obbligatoria creazione dalla Legge professionale. Con l'entrata in vigore della Legge 31/12/2012 n. 247, avvenuta proprio in data 2 febbraio 2013 (6 giorni prima delle nostre elezioni), il CPO è stato istituzionalizzato e la sua creazione è stata resa obbligatoria dall'art. 25, n. 4, che così recita «4. *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*».

Insieme agli altri componenti del Comitato mi sono ben presto resa conto che, nonostante il formale riconoscimento, molto ancora c'era da lavorare (e ce n'è tuttora) affinché l'avvocatura comprenda l'importanza della diffusione della cultura della parità di genere e della lotta alle discriminazioni anche all'interno di questa categoria professionale. Spesso, infatti, nonostante i nostri sforzi, ho dovuto constatare che la politica antidiscriminatoria viene letta dalla grande parte dei professionisti come un'appendice non troppo rilevante nella vita forense. E siccome da sempre sono considerata e mi considero una persona determinata ed amante delle sfide, questo atteggiamento mi ha spinto a cercare di impegnarmi ancora più seriamente.

Il mio primo mandato in CPO ha coinciso con un grande cambiamento nella vita personale, che ha avuto degli inevitabili riflessi anche in quella professionale: la maternità.

Questa circostanza mi ha fatto comprendere sulla mia pelle quali possano essere le reali difficoltà che una donna avvocato – o avvocatessa, come anche l'Accademia della Crusca ha stabilito sia corretto dire – incontra quando decide di diventare madre, ma anche i riflessi che tale scelta può avere per il padre, che sia o no anch'egli un avvocato.

Ho compreso la fortuna che ho nel non essere una madre single ed avere accanto un compagno di vita collaborativo e presente.

Ho compreso la fortuna, che non è di tutti, di avere le risorse, personali ed economiche, per scegliere di non prestare più la mia collaborazione per un altro professionista ed optare per l'apertura di un mio studio legale, a misura delle esigenze mie e della mia famiglia. Ma ho potuto in questo modo anche comprendere quali siano le difficoltà, talvolta insormontabili, per tutti quegli avvocati e quelle avvocatesse che questa fortuna non hanno.

E allora il mio impegno nel CPO è stato quello di lavorare per le politiche di conciliazione famiglia lavoro, a partire dalle piccole cose, come le semplici convenzioni con gli asili nido, con le società che organizzano i campus estivi, con le scuole, sino al riconoscimento dell'esenzione parziale dai crediti formativi durante il periodo della maternità, o in caso di assistenza ad un parente malato.

Quando mi sono candidata per il secondo mandato, con nuovi Colleghi e Colleghe, unica rispetto a coloro che mi hanno accompagnata durante il primo, molti dei quali hanno scelto di destinare il proprio impegno e l'esperienza maturata in altri progetti a sostegno dell'Avvocatura, non davo per scontato di essere nuovamente eletta, e soprattutto non immaginavo che sarei stata nominata Vice presidente.

I progetti che stiamo portando avanti insieme ai componenti attuali sono oggi forse più ambiziosi: sono convinta che questa esperienza abbia contribuito alla mia crescita personale e professionale e che, insieme a me, nel corso di questi tre anni sia un po' cresciuto anche il nostro Comitato.

Per questa ragione ritengo che il CPO possa permettersi ora di mirare ora un po' più in là e, perché no, vedere davvero un giorno promulgata una Legge come quella sul legittimo impedimento in caso di maternità, il cui progetto è stato presentato alla Camera e che sono felice sia nata dall'idea di tanti Avvocati e Avvocates che si sono impegnati nelle politiche di pari opportunità.

La mappatura dell'Avvocatura ambrosiana, la creazione della Rete dei CPO Lombardi, la promozione della politica antidiscriminatoria, la campagna di sensibilizzazione per la lotta contro la violenza di genere, il sostegno ai giovani Avvocati ed agli Studenti attraverso la creazione di Premi e Borse di studio: queste solo alcune delle attività e dei nuovi programmi che in questi quattro anni mi hanno visto e mi vedranno impegnata insieme a coloro che con me condividono quest'avventura. Ciò, proiettati verso il futuro, ma mantenendo uno sguardo sul passato e sulle conquiste che sono state raggiunte grazie al lavoro di chi ci ha preceduto, senza perdere di vista mai l'obiettivo finale cui tendere: una reale parità.

V.4 | I propositi di una nuova avventura

DI ANTONELLA DARIO

Faccio parte del Comitato Pari Opportunità del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Milano tuttora in carica.

Ho maturato la decisione di candidarmi alle ultime elezioni del 2015 mossa da intenti positivi, fattivi e concreti e da spirito di umanitaria comprensione delle problematiche che spesso connotano sia l'accesso, sia la vita professionale di colleghe e colleghi, giovani o non più giovani.

Una realtà, quella forense, che sebbene debba essere e spesso sia vista come luogo di giustizia, a volte è teatro di discriminazioni non tollerabili nel contesto storico e sociale attuale.

L'impegno che richiede il far parte di tale comitato, di monitoraggio e segnalazione delle varie problematiche che arrivano a noi membri dai colleghi meneghini, ritengo debba essere serio e concreto ed auspico – augurandolo a tutto il C.P.O. in carica – che venga volto non solo allo studio e al censimento delle varie casistiche ma anche e soprattutto alla ricerca di soluzioni.

Tali situazioni volgeranno *in primis* al singolo e concreto caso ma dovranno riuscire a trovare la forza per costruire un precedente punto di riferimento che, esaminato in casi simili ed in tempi successivi, potrà contribuire a mutare e maturare il concetto di pari opportunità che, ovunque, deve essere pregnante come senso del comune pensiero.

Come i precedenti C.P.O. anche quello attualmente in carica sa bene che è chiamato ad adempiere ad un compito per il quale si era chiesta specificamente la fiducia dei colleghi.

Con stima guardo il lavoro svolto dai precedenti Comitati e ammiro lo sforzo allora fatto per rendere stretto il legame, da un lato, coi colleghi tutti e, dall'altro, con il Consiglio dell'Ordine ma, con umile ma seria consapevolezza, intendo contribuire con il mio lavoro e il mio impegno, collaborando in pieno con gli altri

membri, a connotare l'attuale C.P.O. da maggior concretezza perché i problemi delle colleghe e dei colleghi devono trovare soluzione.

E la soluzione va individuata sforzandosi di eliminare le discriminanti di base (gap reddituale, parità di preparazione e di lavoro e gestione del tempo) che ostacolano la garanzia delle pari opportunità tra uomini e donne.

Prendere parte all'attività del C.P.O. è per me occasione di incontro e di riflessioni sia sul piano concreto sia, inevitabilmente, sul terreno ideologico e spunto per una crescita anche personale in linea con i principi e valori che sempre mi seguono e contraddistinguono.

Il mio contributo all'interno del Comitato consiste anche, grazie all'incarico ricevuto come delegata al C.P.O. del consiglio giudiziario di Milano, nello sviluppare i rapporti con altri operatori del diritto e il rendersi conto che alcune criticità non risparmiano alcuno mi è da stimolo per lavorare ancor più in ottica collaborativa.

Bisogna parlare dei problemi, aumentare il confronto e la consapevolezza e offrire nel contempo soluzioni risolutive, contribuendo ad eliminare diversificazioni di genere non più tollerabili che mal si sposano con la realtà.

Con l'impegno di tutti bisogna lavorare cercando di migliorare, sempre.

V.5 | Il CPO come promotore di una efficace cultura di inclusione

DI ELENA FELICI

Sono approdata alla professione all'inizio degli anni '90, nella più totale inconsapevolezza delle discriminazioni e dei pregiudizi che condizionavano e ancora condizionano la vita professionale e sociale delle donne.

Semplicemente pensavo che, grazie a chi mi aveva preceduta, alle conquiste delle donne che nei decenni precedenti avevano lottato così appassionatamente per il riconoscimento dei propri diritti, disparità, discriminazione, esclusione fossero questioni da potersi archiviare nel passato. Ingenua, no?

Ma perché? In fondo, a scuola, all'università, e anche nel mondo del lavoro, per quel poco che avevo fino ad allora potuto constatare, le donne non mancavano certo; anzi, spesso erano anche in maggior numero e in media ottenevano risultati migliori. Ero circondata da amiche brillanti, appassionate, ambiziose, che passo dopo passo stavano costruendo il loro futuro.

Diventata avvocato, ho incominciato a lavorare in un grande studio associato (lo studio dove ancora oggi svolgo la mia professione), internazionale, dinamico e stimolante. Le donne erano meno, molte meno, degli uomini all'epoca, e la cosa avrebbe dovuto quantomeno insospettirmi: ma avevo un capo –illuminato (dico oggi)– che, quando necessario, in riunione si alzava per fare le fotocopie o offrire i caffè con una spontaneità e naturalezza che hanno senz'altro contribuito al perdurare della mia incoscienza.

È stato quindi un vero colpo quando –nel corso degli anni e dopo qualche batosta che, sbagliando (adesso lo so), ho sempre e solo attribuito alla mia inadeguatezza– ho realizzato che i progressi e le conquiste conseguite ci avevano, sì, garantito diritti fondamentali –auto–determinazione, istruzione, voto...– ma non avevano veramente prodotto quel mutamento sociale necessario a superare gli stereotipi che invadono e condizionano ancora

pesantemente la vita professionale delle donne e, prima ancora, il loro ruolo nella società.

Molto spesso, troppo spesso, parlando con le giovani donne che stanno per finire gli studi e che si affacciano alla professione, ritrovo con stupore la mia inconsapevolezza del passato.

E allora ri-partiamo di qui: pregiudizi, ostacoli e difficoltà si possono rimuovere solo se si riconoscono.

Lo sviluppo e la diffusione di una cultura di inclusione e di condivisione, coltivati e promossi dalle donne insieme agli uomini, costituiscono il presupposto ed il terreno su cui far attecchire e crescere gli strumenti necessari per conseguire una effettiva parità: a tutto questo vorrei contribuire con la mia attività nel CPO.

V.6 | La mia esperienza nel CPO

DI LOREDANA LEO

È questa la mia prima esperienza di componente del CPO, nel quale svolgo la funzione di Segretaria.

L'elezione, riferita al mandato 2015–18, è avvenuta nella vigenza della L. 247/12 che ha reso obbligatoria la costituzione del Comitato di Pari Opportunità presso ogni Consiglio dell'Ordine Forense, introducendo il principio della rappresentanza e della parità di genere.

In questo primo anno di attività abbiamo elaborato e condiviso, con impegno e interesse, il programma di lavoro e avviato le prime iniziative per realizzare i progetti, anche nel segno della continuità con i precedenti CPO.

Il programma è molto denso e impegnativo, soprattutto per chi, come me, non ha alle spalle un'esperienza specifica.

La costituzione di tavoli di lavoro ha consentito a ciascuno di noi di dedicarsi in modo particolare alle tematiche più confacenti alle proprie capacità e inclinazioni.

Per quanto mi riguarda ho aderito alla Commissione che si occupa della Formazione, con specifico riguardo ai praticanti e giovani avvocati, che si prefigge il duplice obiettivo di diffondere la cultura delle pari opportunità e di migliorare il livello professionale e relazionale dell'Avvocatura, anche sotto il profilo deontologico.

Nell'ambito di questo progetto, ho preso parte all'evento formativo del CPO che si è svolto presso l'Aula Magna del Palazzo di Giustizia il 21 giugno 2016, sul tema "L'accesso alla professione Forense: parità e deontologia".

Auspico che il CPO riesca ad attuare in tempi brevi un'attività di promozione, in collaborazione con le Facoltà di Giurisprudenza presenti sul territorio, di attività di orientamento dei giovani per aiutarli a scelte consapevoli e non incanalate secondo stereotipi di genere.

Concludo questo brevissimo saluto esprimendo il mio sincero apprezzamento per il lavoro fatto dalle colleghe e dai colleghi che ci hanno preceduto, certa che il CPO di cui mi onoro di far parte saprà mantenere alto l'impegno assunto per il raggiungimento di obiettivi sempre più alti.

Quando mi è stato proposto di candidarmi per il CPO di Milano ho riflettuto molto su quello che avrei potuto fare e dare facendo parte di questo organismo.

La storia del CPO Milanese, su cui non mi soffermo perché altri molto più autorevoli di me ne hanno già ampiamente parlato, ha registrato un cambio di visuale tra quello che era il CPO degli albori e quello di oggi.

All'inizio era composto solo da donne e il suo sguardo era puntato principalmente sulla discriminazione di genere.

Ed oggi? Oggi è qualcosa di più e di diverso.

Grazie al contributo, in questi anni, di colleghe e colleghi, la discriminazione di genere non è più l'unico campo di azione del CPO.

Certo, vi è molto ancora da fare, ma grazie a quello che è già stato fatto, che non si può trascurare, si può puntare l'attenzione su altro.

Sui giovani, sulla parità di accesso alla professione, sulla parità di accesso alle risorse, sulla parità di crescita nella professione.

Molte azioni positive possono essere intraprese in tal senso, soprattutto sugli obbiettivi che, credo, ora come ora possano essere indicati come di maggior interesse, ovvero quello della parità di retribuzione tra uomo e donna, o quello di parità di accesso a tutti gli ambiti della professione, senza più riserve di genere rispetto a determinati "settori del diritto".

Sulla scorta di queste riflessioni ho accettato di candidarmi con entusiasmo al CPO di Milano, nella speranza di poter contribuire a proporre interventi utili in tal senso.

Nella mia – breve – esperienza ho avuto modo di partecipare agli incontri organizzati a livello nazionale fra i CPO territoriali, con la partecipazione del CPO istituito presso il CNF, la Cassa e OUA tesi alla realizzazione della rete a livello nazionale.

Confrontarmi con colleghe e colleghi di lunga esperienza nell'ambito delle pari opportunità, provenienti da realtà locali diverse, è stato molto stimolante e mi ha fatto comprendere che le attuali potenzialità degli interventi dei CPO e della rete dei CPO siano veramente innumerevoli.

Questo l'obiettivo principale per il CPO di oggi: realizzare le funzioni e le prerogative ampie ed ambiziose che la nuova Legge Professionale e il nuovo Regolamento forniscono a questo organismo.

V.8 | Perché dedicare del tempo anche al CPO?

DI ALESSANDRA NOLI CALVI

Quando ho deciso di candidarmi al CPO, la prima reazione di chi mi era vicino è stata proprio chiedermi “perché?”, visto che il tempo è un bene prezioso e sicuramente non ce n’è d’avanzo.

Avevo appena prestato giuramento da procuratore, avevo 26 anni e per un contrattempo il dominus mi chiese di ricevere un cliente, al suo posto. Varcata la soglia della sala riunioni, il cliente mi squadrò e, senza neanche lasciarmi parlare, mi disse: “Signorina, un caffè grazie e solleciti l’avvocato, perché sono di fretta”.

A parte che ero già sposata da un pezzo, ricordo che, con una flemma che non sapevo di avere e della quale in realtà mi pentii pressoché istantaneamente man mano che mi rendevo conto delle possibili conseguenze, gli dissi che vicino allo studio c’erano ottime pasticcerie e che quel pomeriggio di avvocati non ne avrebbe incontrati, ma se non voleva veder demolito il suo attico, doveva accontentarsi di una procuratrice.

Sono passati quasi altri 30 anni, da quell’ attico si gode una delle viste più belle della città e da allora ho giurato a me stessa che non avrei permesso a nessuno di fermarsi alla superficie, di impedirmi di raggiungere i miei obiettivi professionali, perché “femmina”.

Negli anni, più e più volte questo tema mi è stato davanti, anche perché mi occupo di un settore del diritto, l’amministrativo, in cui di recente la presenza femminile è sicuramente più rilevante, ma per molti e molti anni, nei corridoi del TAR ci si contava sulle dita delle mani.

Come moltissime altre colleghe, ho attraversato gli anni più difficili della mia carriera procedendo su un filo sottilissimo, tentando di bilanciare un’asta lunga, alle cui estremità stavano il mio cuore di madre e l’ambizione dell’avvocata. Più le mie gemelle crescevano e più in alto saliva quel filo, senza nessuna rete, tanto che il senso di vertigine ha attraversato la mia vita, notte e giorno.

È inoltre esperienza di tante donne che lavorano l'innestarsi di un perverso meccanismo di proporzionalità diretta fra l'impegno nel lavoro e quello nella famiglia, nella vita dei figli, quasi che il perfezionismo nella gestione dei rapporti familiari fosse un modo per compensare il poco tempo da dedicare ai propri affetti e questo innalza il filo ancora di più.

Nonostante io parli di vicende risalenti in parte anche al secolo scorso, questa è ancora oggi l'esperienza di molte colleghe giovani ed anche meno giovani, che ogni giorno cercano di conciliare il proprio diritto alla famiglia con il sacrosanto diritto di vedere valorizzata la fatica di anni di studio "matto e disperatissimo".

Molte, è vero, sono le donne in avvocatura, ma quante vivono ancora questa esperienza come il frutto di infinite rinunce e non come la realizzazione di un progetto di vita, che come tale non può essere parziale?

Il mio impegno nel CPO nasce proprio dalla voglia di cercare di rimuovere quei limiti alla vita professionale, che iniziano con la pretesa di imbrigliare la vita di una donna nella scansione del tempo propria di un mondo maschile e terminano nella mortificazione che viene da non veder riconosciuto neanche economicamente il proprio lavoro come quello di un collega maschio, nonostante sia spesso un doppio, un triplo lavoro, che va anche a colmare i vuoti maschili di una struttura sociale, che innegabilmente ancora si radica sull'impegno femminile.

Ritengo che siano proprio gli avvocati, donne e uomini che hanno la competenza per maneggiare le regole che costituiscono l'ossatura del patto sociale, a dover iniziare nella quotidianità a rendere concreto il concetto di parità di genere e comunque di parità nell'accesso alla professione, di fronte ad ogni forma di potenziale disequilibrio (per ragioni di salute, di età ...), iniziando anche da riflessioni forse minuscole come la valorizzazione del lavoro in base al raggiungimento degli obiettivi e non del tempo dedicato a conseguirli, l'organizzazione di un mestiere (ed uso questo termine volutamente, perché ritengo che quello dell'avvocato sia un lavoro che combina meravigliosamente ingegno, studio, creatività e passione, come l'opera di un raffinato

artigiano) che oggi, grazie anche alla digitalizzazione di molte fasi del processo, è potenzialmente uno di quelli più svincolati dai limiti di spazio e di tempo.

Mi piace poi pensare che questo approccio possa essere portato anche fuori dal mondo della professione, come corollario educativo imprescindibile, perché la reale parità di genere, la coscienza della piena eguaglianza fra uomo e donna, inizia molto più a monte: inizia il giorno in cui si accompagna il primo pargoletto all'asilo e non solo perché quello è il momento in cui la giovane avvocata per la prima volta lascia la piattaforma e prova l'ebbrezza di iniziare a camminare sulla fune, ma perché sarà solo se educeremo i nostri figli, sin dai loro primi passi nel mondo, a riconoscere nell'altro un eguale, che fra vent'anni le mie figlie potranno giungere a conclusioni diverse dalle mie, di oggi.

Mi è stato proposto di candidarmi alla carica di membro del CPO nel 2015 e ho subito accettato con piacere.

Il primo ostacolo che ho incontrato durante la campagna elettorale è il seguente: molti dei Colleghi – amici che ho contattato al fine di chiedere il loro supporto non sapevano cosa fosse il CPO e soprattutto a cosa servisse. Mi sono rivolta a Colleghi più o meno coetanei e quindi con alle spalle almeno 25 anni di esperienza professionale.

Lo scoglio più duro però è stato parlare con i Colleghi più “anziani” almeno professionalmente e soprattutto “maschi” (come se le discriminazioni da abbattere e di cui si parla siano rappresentate solo dal genere!!).

Un po’ me lo aspettavo... anche se, considerata la professionalità dei miei interlocutori, sono rimasta comunque sorpresa di fronte a chi ha avuto un atteggiamento per così dire di “appena sufficiente attenzione”.

E allora ho capito che il problema non appartiene solo alla categoria AVVOCATI ma ad un fattore culturale: non siamo abituati a pensare “senza limiti”, siamo ancora il prodotto di una cultura poco disponibile a non avere preconcetti, a non abbandonare le abitudini, a rendersi autonomi nel modo di avvertire le discriminazioni.

Il CPO dovrebbe proprio servire ad accompagnare i professionisti giuristi a cambiare la mentalità, deve servire come punto di riferimento a tutti i colleghi: uomo e donna, vecchio o giovane, abile o diversamente abile che percepisca un comportamento discriminatorio nei propri confronti da parte di altro collega e abbia ragione e “voglia” di modificarlo non solo per la situazione di per sé ma anche in vista di una “prevenzione generale” che possa essere di aiuto agli altri.

In buona sostanza, chi subisce un comportamento discriminatorio, in ambito lavorativo, deve poter denunciare il fatto, avere un organo di riferimento con cui parlarne per cercare di evitare la ripetizione di comportamenti analoghi in futuro, e in questa ottica il CPO assolve anche un compito di “prevenzione” di tali atteggiamenti.

Personalmente mi occupo anche di legalità nelle scuole e sono fermamente convinta che sia proprio dalla scuola che la cultura possa essere “modificata”: l’idea di costruire una società nuova dove non vi siano barriere di alcun genere, dove tutti debbono avere le stesse opportunità, in famiglia, nell’ambito professionale, nella vita in generale, deve costituire la base per un “nuovo modo di pensare” e quindi per affrontare il rapporto con gli altri.

Il CPO può dare una mano al cambiamento!!!

È cosa nota che quando sorsero i primi comitati formati da sole donne, le battaglie per la parità (fra i sessi... così si diceva all'epoca) portarono al movimento femminista e alle molte vittorie dell'ideologia moderna anche sul piano legislativo. La difficoltà più profonda che doveva essere superata era culturale, di costume, reddituale, legale... e non solo fra gli uomini ma anche fra le donne che non avevano ancora quella consapevolezza che la parità fosse un diritto, non una speranza.

Da quell'epoca molta acqua è passata sotto i ponti: il primo Comitato Pari Opportunità presso il Consiglio dell'Ordine di Milano era rappresentato –si sarebbe detto all'epoca– da sole donne cioè da un solo genere (quello femminile): ma la sostanza non cambia fino al 2012. In quel periodo si discuteva delle “quote rosa” anche sui media, come una ideologia di spinta, come motore per sensibilizzare l'opinione pubblica su interi settori del tessuto sociale dove le donne –*rectius*– il genere femminile, non era per nulla presente... segno di una discriminazione di fatto presente.

Dalle “quote rosa” alla “parità di genere” il salto è stato epocale: non si pensa più di “ghettizzare” le donne, in quote colorate più o meno ampie, per legge o per regolamento, ma si cerca di favorire una parità di condizioni di base, sostanziale, dove il genere non può e non deve essere discriminato, o meglio, la scelta, qualunque essa sia, non può né deve avvenire in base al genere che deve essere del tutto ininfluenza, tranne eccezioni.

E così dal 2013 il CPO di Milano, registra la partecipazione anche maschile fra i suoi componenti e negli anni successivi arriva anche nelle liste elettorali forensi, un meccanismo che porta comunque una quota minima di rappresentanti di un genere anche nel Comitato Pari Opportunità.

Ci si chiederà: ma il genere non doveva essere del tutto ininfluenza nella scelta? Perché per esempio i risultati elettorali

devono essere modificati a posteriori, discriminando alcuni candidati a favore di altri, solo per rispettare la parità di genere imposta da leggi e regolamenti? I criteri non dovrebbero essere altri, del tutto scevri dal genere? Alcuni si sono spinti nel richiedere una meritocrazia pura e quindi per esempio che i candidati da eleggere siano scelti sulla base del merito, della competenza, delle loro qualità, del tutto indipendentemente dal genere.

Ma tutti questi criteri di selezione, apprezzabilissimi nella scelta fra candidati, non possono non tener conto della realtà: se la realtà registra una disparità di genere fra gli eletti, vuol dire che questa disparità esiste ed è reale e quindi occorre un correttivo imposto che non permetta più ad un genere di sopravanzare l'altro.

Ben vengano dunque quelle iniziative, che il CPO di Milano favorisce incessantemente e che promuovono innanzitutto la conoscenza fin dall'età scolastica di che cosa è la parità di genere, che promuovono iniziative culturali perché cambi la mentalità della gente comune e vi sia un effettivo progresso sociale nella consapevolezza di compiere valutazioni scevre da pregiudizi in base al genere per aiutare quegli individui socialmente discriminati in base all'orientamento sessuale, al credo religioso, alla razza, alla provenienza o alla capacità economica.

I capitoli che precedono, hanno posto in risalto le discriminazioni reddituali fra il genere maschile e quello femminile, le discriminazioni di carriera ed hanno preso in considerazione anche il minor tempo dedicabile alla professione che l'attuale condizione sociale della donna spesso impone: da qui la *consecutio*: minor tempo dedicato alla professione = minore esperienza maturata = minore professionalità = minore carriera = minor reddito.

Ecco: il Comitato Pari Opportunità si prefigge proprio di distribuire queste equivalenze non più solo su un genere che ne sopporti tutto l'onere, ma su entrambi i generi. Anche nel tessuto sociale composto da avvocati, se gli impegni familiari sono redistribuiti in misura equa su entrambi i coniugi o su entrambi i genitori, gli impegni professionali potranno essere assolti più

agevolmente e tutte le discriminazioni sopra indicate si ridurranno in forma significativa.

Gli studi professionali di avvocati avranno meno timore di accogliere una giovane collaboratrice di genere femminile se le norme consentiranno una sempre maggiore intercambiabilità fra i sessi per le cure parentali e se la comune cultura non vedrà più come un pregiudizio per esempio un papà che allatti artificialmente suo figlio, assentandosi dal lavoro.

La *mission* del Comitato di cui faccio parte, dunque, si può riassumere in iniziative culturali e proposte di norme anche deontologiche, volte a favorire comunque la parità di genere, dovunque si celi una disparità.

E se chi vi scrive fa parte del genere maschile, proprio a noi uomini è diretto questo appello: siamo noi che, se deteniamo un maggior potere, anche se a volte solo economico, dobbiamo interessarci maggiormente di chi è più debole anche solo economicamente, perché è di fatto discriminato. Se anche noi uomini ci impegnassimo di più su questo fronte, invece di ritenere con superficialità che le iniziative del CPO siano “cose da donne”, allora sì che potremo vantarci di far parte di un cambiamento culturale epocale e di migliorare la condizione di tutti gli avvocati a qualunque genere appartengano.

VI | Programma del CPO 2015 - 2018

1. Codice etico per l'Avvocatura

Predisposizione di un codice etico per favorire la parità di genere e la piena accessibilità della professione negli studi legali e per prevenire atteggiamenti discriminatori sin dal periodo di praticantato.

Predisporre un codice etico in una professione già ampiamente normata e dotata di una consolidata struttura deontologica è un obiettivo ambizioso, ma è un traguardo essenziale per eliminare le zone d'ombra nei rapporti interpersonali che ancora la vita quotidiana del mestiere di avvocato rivela.

2. L'educazione alla parità di genere va sperimentata attivamente fin dal tirocinio.

Avvio di un'attività di formazione specifica per i praticanti e gli avvocati sia sul tema della parità di genere sia sul tema della non discriminazione nell'accesso alla professione in qualsiasi situazione possa ravvisarsi una potenziale criticità (giovani, disabili, colleghi con problemi di salute).

3. L'analisi delle differenze reddituali nell'Avvocatura su base di genere ed elaborazione di possibili azioni positive

La differenza reddituale per genere è un dato che si riscontra trasversalmente nelle professioni libere e nel lavoro dipendente, anche se nel primo campo le anomalie appaiono particolarmente evidenti. Si ritiene necessario fotografare, con dati disaggregati per genere, le varie "specializzazioni" esistenti all'interno della nostra professione e, per macro aree, cercare di reperire dati sul differente giro di affari relativo ai vari "settori".

Su queste basi, si ritiene necessario agire con opportuni incontri di orientamento per i giovani laureati in giurisprudenza per agevolare una riflessione consapevole sulle scelte professionali anche in relazione alle prospettive reddituali nelle diverse aree, nonché con

corsi di formazione mirati all'orientamento e al sostegno delle avvocate e degli avvocati nell'accesso alla professione.

4. Le donne avvocato e la fiscalità

Si prevede di approfondire e sviluppare, anche attraverso puntuali sollecitazioni a livello istituzionale, i temi fiscali correlati a profili di genere, sostenendo e contribuendo al progetto di legge volto a permettere la detrazione delle spese sostenute per le attività di cura, cercando di calibrare il progetto di legge alle tematiche della professione.

Ci si impegna ad analizzare la fattibilità di un'attività di supporto tecnico per colleghe nei casi in cui la redditività sia stata oggetto di censura da parte del fisco proprio in relazione all'assenza dovuta alla maternità. Riflettiamo anche in relazione ai casi in cui la paternità potrebbe comportare riduzione di reddito.

5. Conciliazione lavoro/famiglia

Si intende elaborare un meccanismo di supporti a chi si occupa della cura di bambini e persone anziane. Tale intervento dovrebbe consentire ai colleghi di ottenere a prezzi contenuti e con un adeguato livello di fattibilità il necessario supporto per poter essere presenti in udienza. Infatti l'esperienza ci ha insegnato che la sostituzione in udienza non sempre è possibile. Dovremmo studiare una convenzione con personale specializzato che con un meccanismo di reperibilità possa recarsi, in caso di urgenza ed in breve tempo, presso l'abitazione del professionista.

6. Azioni positive sotto il profilo economico

Individuare ogni possibile forma di finanziamento delle nostre azioni sia a livello regionale, che nazionale o europeo: in questo senso è necessario uno studio approfondito di tutti i bandi e le possibilità di finanziamento soprattutto a livello europeo oltre che una analisi di dettaglio di quanto già proposto dalla Cassa.

Approfondire e sostenere una riforma delle norme in tema di indennità di maternità, che possano rendere il beneficio più accessibile ed efficace.

7. Monitorare il rispetto della parità di genere nelle assegnazioni di incarichi a livello giudiziale

Si ritiene necessaria una analisi di dettaglio per avere una mappa precisa di quali e quanti siano gli incarichi conferiti all'anno per l'esercizio di attività ausiliarie alla magistratura (dall'amministrazione di sostegno, alle tutele, al fallimento) e di quali criteri siano previsti per la loro assegnazione, al fine di consentire la massima apertura e l'esclusione di ogni forma di potenziale discriminazione.

8. Rete di CPO in Lombardia

Attivare una rete di contatti funzionanti anche con gli altri CPO promuovendo, così come stabilito dal regolamento, la Rete dei CPO in Lombardia, ma anche intervenendo nelle reti a livello nazionale, al fine di mettere a confronto le rispettive esperienze.

9. La comunicazione

Ci si è resi conto che manca la consapevolezza della esistenza del CPO, non solo dell'estensione delle funzioni.

Si deve lavorare per una più efficace comunicazione esterna, anche attraverso il rinnovo e l'aggiornamento sistematico della sezione del sito dell'Ordine dedicato al CPO.

VII | **La rete dei CPO in Italia**

L'attività di coordinamento dei CPO territoriali è sostenuta dal Consiglio Nazionale Forense.

Nel 2003 il CNF ha istituito una Commissione con la finalità di affrontare un percorso di ricerca, studio e formazione che, partendo dall'analisi della condizione femminile all'interno della categoria professionale, individuando le problematiche di genere esistenti, conduca a promuovere e realizzare "azioni positive" tese a favorire le pari opportunità nell'accesso e nello svolgimento dell'attività professionale.

La Commissione Pari Opportunità del CNF è a tal fine impegnata a monitorare i dati percentuali relativi alla presenza femminile iscritta all'Albo dei praticanti, nei Consigli degli Ordini e nelle Associazioni più rappresentative dell'Avvocatura italiana; ad acquisire dati e informazioni sulle donne avvocato titolari di studio ovvero inserite all'interno di studi professionali, nonché sulle relative responsabilità; a segnalare le difficoltà incontrate nella fase economico-gestionale, in caso di autonomia professionale; a verificare le problematiche segnalate dalle donne avvocato nel momento della maternità; a sviluppare una moderna politica della conciliazione famiglia-lavoro che tenga in debito conto il valore dell'occupazione femminile nella crescita del mercato del lavoro; a favorire una equa partecipazione femminile nelle cariche ed organismi direttivi nazionali e locali del CNF e dei singoli Ordini, nonché delle istituzioni, Associazioni ed Organismi dell'Avvocatura; a incrementare programmi di formazione per i praticanti avvocato e per gli avvocati nelle varie specializzazioni con corsi di formazione imprenditoriale, relativi agli strumenti finanziari utilizzabili per agevolare la gestione e l'organizzazione degli studi professionali e le capacità economico-gestionali.

La Commissione, nel rispetto delle autonomie locali, svolge, dunque, un'azione di "collante" nell'interesse istituzionale per la

diffusione su tutta la penisola delle apprezzate iniziative locali, impegnandosi ad una attiva collaborazione con i promotori per la migliore realizzazione e diffusione.

La Commissione, attualmente presieduta dalla Consigliera avv. Maria Masi, per dare maggiore efficacia alle proprie azioni, ha suddiviso il territorio in 4 macro aree (Nord-Ovest, Nord-Est, Centro e Sud) individuando per ciascuna di esse una referente con il compito di rendere stabile il confronto con i CPO locali e realizzare una rete operativa sinergica.

Gli organi territoriali, attraverso i propri referenti, forniscono un importante contributo per l'individuazione, da un lato, delle c.d. migliori pratiche da estendere a livello nazionale e, dall'altro, delle situazioni di criticità consentendo alla Commissione P.O. di elaborare strategie mirate e iniziative puntuali, anche di supporto agli enti locali, per sollecitare interventi da parte degli organi istituzionali.

È stato proprio il lavoro di pressing della CPO del CNF e dei Comitati Pari Opportunità sui referenti parlamentari che ha portato, nella recentissima legge di riforma professionale (L. 247/12), all'adozione di novità assolute in materia di riequilibrio di genere. La riforma ha reso obbligatoria la costituzione di un Comitato Pari Opportunità (sino ad oggi molti Ordini minori non erano dotati neppure di una Commissione di Pari Opportunità); ha previsto la presenza in tale organismo elettivo di almeno 1/3 del genere meno rappresentato, a pena di invalidità del risultato elettorale; e l'obbligo per i Consigli dell'Ordine e per i Consigli di disciplina nel regolamentare le relative elezioni, del rispetto effettivo dell'art. 51 della Costituzione, garantendo l'equilibrio di genere.

L'attività di rilevamento dei dati forniti dagli organismi territoriali ha il merito di aver fatto emergere le rilevanti disparità reddituali ancora esistenti tra uomini e donne avvocato e la scarsa presenza delle donne negli organismi istituzionali.

Si è potuto rilevare come la marcata asimmetria reddituale sia aggravata dalle difficoltà per le donne a *“far crescere lo studio”* o ad *“aprire un proprio studio”* e ad acquisire la clientela, anche in ragione

del minor tempo che le professioniste possono dedicare alle relazioni sociali.

Ricordiamo che la CPO del CNF e la rete dei Comitati sul territorio, unitamente alle varie Associazioni forensi hanno sostenuto una proposta di legge che è all'esame del Parlamento (il disegno di legge Berselli) affinché il legittimo impedimento a comparire all'udienza sia esteso anche alla donna avvocato in stato di gravidanza o in allattamento, a prescindere dalla sussistenza di una patologia. Molti sono stati i protocolli che hanno statuito in tal senso, sottoscritti da CPO e Presidenti di Tribunale e Corte d'Appello e dalla Magistratura Militare.

Le iniziative che sono scaturite dalla collaborazione tra la CPO del CNF e le rappresentanze territoriali sono davvero numerose e possono essere esaminate consultando il sito del CNF www.consiglionazionaleforense.it.

Rete dei CPO territoriali

A livello regionale, nonostante la legge di Riforma professionale ne abbia previsto la obbligatorietà, non tutti gli ordini territoriali hanno provveduto ad eleggere il proprio CPO, le cui funzioni continuano ad essere delegate ad un consigliere dell'Ordine.

Il CPO dell'Ordine degli Avvocati di Milano, anche nell'intento di portare a compimento il lavoro già avviato dalla precedente consiliatura, incrementandolo con le risorse e le professionalità della nuova compagine, è impegnato alla costituzione della Rete della Lombardia finalizzata al duplice obiettivo di promuovere la cultura delle pari opportunità presso tutti gli organismi forensi lombardi, sollecitando l'elezione del Comitato laddove manca, e di consentire, come già accade in altre regioni (Toscana e Calabria), una fattiva cooperazione fra gli organismi territoriali per uniformare le azioni, fare percorsi comuni, avere più voce a livello regionale e nazionale.

Il progetto riguarda, altresì, la realizzazione di un portale informatico che costituisca una sorta di "piazza" virtuale di confronto fra i diversi CPO operativi sul territorio lombardo, per

una tempestiva condivisione di problematiche, informazioni e iniziative su tematiche delle pari opportunità, con conseguente risparmio di tempo e di costi connessi a trasferte e spostamenti resi spesso difficoltosi dalle distanze e dai concomitanti impegni lavorativi e familiari.

A tal fine, sono in corso vari incontri con le colleghe degli organismi del distretto della Corte d'Appello di Milano, per definire i contenuti e giungere all'approvazione di un protocollo condiviso.

VIII | Professione oltre l'abilità. Un altro profilo di pari opportunità

Immaginate una rovinosa caduta a terra, come quella di un rapidissimo motociclista, lungo un rettilineo velocissimo, che continua a strisciare sull'asfalto, fino a fermarsi, ferito da profonde abrasioni.

Questa è la mia esperienza, quello che mi è accaduto quando mi è stata diagnosticata una malattia, sorta improvvisamente, che mi ha portato un grave deficit visivo, a cui si è aggiunto l'allontanamento repentino dallo studio legale in cui collaboravo da diversi anni, perché non più velocissimo, pienamente abile e produttivo, alla sola età di 33 anni.

Oggi, sono in piedi, piegato, zoppico, barcollo e procedo molto lentamente, grazie al sostegno, limitato a quello che può essere fornito, di un Amico – Collega, di Chi mi ha formato e dell'Ordine degli Avvocati di Milano.

Tuttavia, lo svolgimento dell'attività non è semplice.

Infatti, il Tribunale non è luogo adatto per chi si trova in determinate e difficili condizioni fisiche.

Le strutture e le infrastrutture dello stesso non sono adeguate ed avrebbero bisogno di alcuni accorgimenti specifici. Quelli tecnologici introdotti non sempre aiutano.

Solo l'esperienza maturata negli anni mi permette di muovermi, con agilità mista, ormai, a cautela, nei meandri del Palazzo, pieni di "insidie", per compiere, ove possibile ed in solitaria (ma le occasioni sono rarissime) gli adempimenti professionali.

Quando incappo in alcuni inciampi, che non riesco a superare da solo, devo chiedere un aiuto ma, in più occasioni, percepisco il fastidio di chi lo porge.

Certamente, non posso fare di tutta l'erba un fascio.

L'attività di studio è ridotta e una piccola critica va anche al P.C.T. che, così come realizzato, è poco agile, troppo farraginoso da

utilizzare per molti e poco adatto a coloro che, come me, fanno della materialità – anche quella degli atti – un elemento fondamentale.

Chi deve fare affidamento su altri sensi, in particolare sul tatto e sull'udito, si perde, in modo irrimediabile, nel sistema immateriale, analogico e virtuale.

Sarebbe necessario perfezionare il tutto per tutti e consentire delle deroghe per casi particolari: i casi di Avvocati che svolgono la Professione oltre l'abilità.

Infine, mi chiedo spesso perché proseguo, senza nascondermi e nascondere ai lettori che non so ancora per quanto tempo sarò in grado di continuare.

Al momento lo faccio perché credo, ancora fortemente, nella Professione; una Professione viscerale, che nasce con noi, cresce con noi e si fonda su nobili valori ed ideali.

Valori ed ideali che non si imparano o si acquistano nel tempo ma che crescono negli anni, sin dalla nascita, che non si possono abbandonare da un giorno all'altro e che si pongono quale base per una sana vita professionale, volta ad aiutare chi lamenta la lesione di un diritto; vita professionale che non appartiene a quei "colleghi" a cui si chiede un ausilio anche collaborativo e che Ti chiudono la porta in faccia a causa della Tua abilità.

IX | **La parità di genere nell'approccio
alla professione, vista dai giovani
avvocati**

«... tutte cose belle
che ho nella testa,
ma non ancora nella pelle»

GIORGIO GABER, UN'IDEA

Per lo statuto di Agam – Associazione Giovani Avvocati di Milano – posso dirmi giovane, per l'albo professionale posso dirmi avvocato. Per l'anagrafe ho trentotto anni.

Ogni tanto mi fermo a pensarci: giovane a trentotto anni?

Le stagioni della vita di un avvocato cominciano da quando si supera l'esame di abilitazione e quindi piuttosto in là nella media, è vero.

Anzi, forse cominciano ancora dopo: quando, dalla carta su cui è scritta, l'abilitazione formale si trasfonde in una consapevolezza professionale in grado di farci sentire davvero avvocati.

Eppure qualcosa continua a non tornarmi e a farmi sentire a disagio quando mi presento come giovane avvocato.

Poi penso che, in fondo, mi sarebbe potuta andare peggio: sarei potuto essere una giovane praticante o una giovane avvocatata.

Quando da praticante non ancora trentenne giravo per il Tribunale, il personale di cancelleria mi chiamava avvocato o, al peggio, dottore; nessuno mi ha mai detto “cosa le serve signorino?” o “signore, guardi che chiudiamo alle 12.00”.

Quando incontro un cliente per la prima volta non mi devo preoccupare di convincerlo che “sì, sono io l'avvocato” e “no, non mi occupo di diritto di famiglia, posso assistere la sua società”.

Quando ho saputo che sarebbe nata mia figlia, il mio pensiero è stato quello di impegnarmi ancora di più nella mia professione per cercare di garantirle un futuro, non che il mio *dominus* o il mio

socio di studio avrebbero cominciato a vedermi come un avvocato a metà.

Ma, e per fortuna c'è un ma, ci sono comunque ogni giorno giovani praticanti e giovani avvocate che coraggiosamente proseguono un percorso iniziato in un'università che non ci ha mai detto a cosa saremmo realmente andati incontro e che accogliendoci senza limiti, ha solo rinviato una selezione (naturale?) che prima o poi arriva inesorabile.

Ma, per fortuna, a precedermi alla presidenza di Agam c'è stata una giovane collega che per capacità, preparazione e tenacia ora fa parte della giunta nazionale dell'Associazione Italiana Giovani Avvocati.

Ma, per fortuna, ai giovani praticanti e ai giovani avvocati (donne o uomini che siano) non mancano la voglia e la capacità di affrontare ogni giorno la sfida di un mercato sempre più difficile né la determinazione per confrontarsi e condividere i propri obiettivi con istituzioni come il CPO per far sì che le pari opportunità, oltre ad esser cose belle, passino effettivamente dalla testa alla pelle di tutti noi e di tutti i nostri interlocutori.

X | **La parità di genere nell'accesso
alla professione:
i numeri dell'avvocatura**

X | La parità di genere nell'accesso alla professione: i numeri dell'avvocatura^(*)

DI CINZIA PRETI

Apparentemente la professione forense non ha un problema di parità di genere: a Milano il numero totale di colleghe iscritte ai diversi Albi e registri tenuti dall'Ordine degli avvocati di Milano è leggermente superiore alla metà: 12.013 su 23.570, pari al 51%. Il sorpasso si è compiuto nel 2013, dopo un avvicinamento iniziato ben 15 anni fa.

La stessa composizione attuale del Consiglio, con 11 avvocate su 25, supera ampiamente il limite minimo di un terzo previsto dalla legge professionale, con un risultato frutto delle preferenze espresse dagli elettori. Ciò significa che non è stato necessario integrare il numero delle consigliere per raggiungere il limite minimo di un terzo, in sostituzione degli eletti in sovrannumero dell'altro genere (articolo 14, comma 7 del d.m. 170/2014, sulle elezioni dei Consigli degli ordini circondariali). Questo esito, positivo perché “spontaneamente” espresso dagli elettori, è tuttavia avvenuto in un quadro regolamentare confuso, proprio sotto il profilo della composizione delle liste, del numero dei candidati e delle preferenze esprimibili, al punto che il decreto è stato annullato in alcune parti dal giudice amministrativo, il ministro non ha provveduto ad emanare un nuovo decreto (è perfino pendente il ricorso di un'associazione forense, per la nomina di un commissario *ad acta* che adotti un nuovo regolamento, in sostituzione del ministro inadempiente) e il Parlamento discute un nuovo intervento legislativo.

Anche per il consiglio distrettuale di disciplina è previsto il rispetto del principio della rappresentanza di genere, ma non un correttivo nella composizione del consiglio distrettuale. Così in quello di Milano, composto da 47 colleghi, le donne sono

^(*) Articolo pubblicato in “Quaderno dell'Ordine di Milano per il XXXIII Congresso nazionale forense” (Rimini 6 – 8 ottobre 2016). I dati relativi agli iscritti all'Ordine di Milano sono stati aggiornati all'ottobre 2016.

leggermente sottorappresentate e lontane dalla parità: 15 su 47, pari al 32%.

La rappresentanza si ridimensiona nel Consiglio nazionale forense, con 8 avvocate su 33 consiglieri (appena meno di un quarto) ma ben 7 tra loro provengono dai grandi distretti che eleggono due consiglieri, nel rispetto della rappresentanza di genere; e solo l'ottava è stata eletta a Trento, uno dei 19 distretti che esprimono un solo consigliere (gli altri 18, "ovviamente", solo maschi). Del resto, ancora nel Cnf eletto nel 2007 non figuravano avvocate, e in quello eletto nel 2010 due su 26.

Se però concentriamo l'attenzione su alcuni aspetti professionali (soli avvocati, praticanti esclusi; e avvocati cassazionisti) nonché fiscali (reddito imponibile e volume d'affari Iva), la situazione appare molto meno equilibrata, e solo in parte può essere spiegata con ragioni anagrafiche. Mentre le donne prevalgono ampiamente fra i praticanti, abilitati e non (sono il 61% del totale), già fra gli avvocati la loro quota scende al 48,4%. Ritrovano la maggioranza, il 54,2%, se si considerano i soli avvocati (per così dire) "semplici", non cassazionisti; tra questi ultimi la rappresentanza scende al di sotto di un terzo: 1.742 su 5.227, il 33,3%. Dieci anni fa erano il 18% del totale e si vede come in questo caso l'avvicinamento sia molto più lento.

E stiamo parlando di Milano e della Lombardia. A livello nazionale, su 235mila avvocati iscritti alla Cassa forense nel settembre 2015 (un numero che, dopo la riforma professionale del 2012, si sta rapidamente allineando a quello degli iscritti agli Ordini, con i quali dovrà presto coincidere perché la mancata iscrizione alla Cassa comporta la cancellazione anche dall'Ordine) le avvocate sono quasi 111mila e rappresentano il 47,2% del totale.

Nell'anno fiscale 2014 il reddito medio imponibile degli avvocati italiani è stato di 37mila 500 euro; il volume d'affari imponibile Iva di quasi 57mila 600 euro. Il reddito delle donne avvocato, tuttavia, è stato di soli 22mila euro (il 59% della media generale; il 42,8% rispetto ai 51mila 500 euro medi dei colleghi maschi). Il volume d'affari delle avvocate, di poco inferiore ai 30mila 800 euro, rappresenta poco più della metà (il 53,4%) della

media generale e appena un terzo rispetto agli 81mila 900 euro degli avvocati maschi (37,6%).

Nell'ultima indagine annuale campionaria Censis-Cassa Forense, oltre il 40% degli avvocati intervistati ha indicato, tra le difficoltà incontrate nell'ultimo biennio, quelle legate alla cura e all'accudimento di un familiare (figli, ma anche genitori anziani) e solo il 14% difficoltà legate alla maternità. Va detto che in questo ambito sono stati fatti progressi in anni recenti, e ora anche le avvocate hanno diritto, per i cinque mesi corrispondenti al congedo obbligatorio *pre* e *post-partum*, a un'indennità corrisposta dalla Cassa forense, pari all'80% dei 5/12 del reddito dichiarato nel secondo anno anteriore all'evento.

Naturalmente la maternità non comporta solo difficoltà o problemi di carattere economico, ma anche di discontinuità nella rappresentanza in giudizio, non sempre delegabile ad altri colleghi, specie nelle realtà (tuttora prevalenti) dei piccoli studi legali.

Qualche anno fa il Comitato Pari opportunità operante presso l'Ordine degli avvocati e quello analogo presso il Consiglio giudiziario di Milano hanno promosso un Protocollo d'intesa a tutela della maternità e della genitorialità, nell'organizzazione e nello svolgimento delle attività giudiziarie e dei servizi amministrativi. Il 1° giugno 2011 il Protocollo è stato sottoscritto da tutti gli uffici giudiziari della Corte d'Appello e dall'Avvocatura milanese. Prevede espressamente di tener conto dello stato di genitorialità dell'avvocata (in gravidanza, allattamento o per le necessità dei figli minori) nell'organizzazione delle udienze, favorendo il giustificato rinvio dell'udienza nonché la trattazione in orari determinati. È inoltre prevista la precedenza alle avvocate in gravidanza o con esigenze di cura dei figli minori, per le pratiche di cancelleria.

Si tratta di Protocolli e buone pratiche importanti per il rispetto della donna professionista, che oggi può almeno in parte trovare soluzioni inimmaginabili fino a qualche anno fa, per esempio attraverso il processo civile telematico (esteso in un prossimo futuro anche all'ambito penale) che sostanzialmente annulla l'accesso e le code in cancelleria.

*Finito di stampare
nel mese di novembre 2016 da*

IG SERVIZI INFORMATICI srl
andrea.filippi@igservizi.it



**ORDINE DEGLI AVVOCATI DI MILANO
COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**