



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali  
Consigliera Nazionale di Parità*



## **“Pari opportunità negli ordini professionali: una sfida possibile?”**

**Federazione Italiana Donne Arti Professioni Affari**

Roma, 18 aprile 2013

*Alessandra Servidori*

Ringrazio le cortesi amiche che hanno voluto invitarmi a questo incontro di lavoro.

Valorizzare i temi dell'occupabilità significa valorizzare prima di tutto la Legge della riforma della professione Forense che ha trovato nuove e migliori regolamentazioni su ruolo, consulenze e incompatibilità per coloro che non sono iscritti agli albi professionali. Consigliere di parità e altri operatori e protagonisti del mercato del lavoro devono stabilire **una rete virtuosa** insieme alle associazioni e alle istituzioni ,per poter affrontare in modo concreto la difficile stagione che stiamo vivendo mettendo in pratica le nuove norme dettate dal processo riformatore in atto sia lavoristico, che tributario e civilistico.

In particolare le nuove sentenze della Corte di Cassazione e i provvedimenti per l'applicazione dell'apprendistato, così come dettate dalle circolari ministeriali in attuazione della Legge Fornero, favoriscono la condivisione di percorsi virtuosi per lo sviluppo delle politiche di pari opportunità per giovani e donne. Inoltre alla luce dei dati recentemente forniti da Cnel e Istat e da studi di Confindustria, si possono avanzare riflessioni sulla legge Fornero e programmare iniziative di implementazione degli strumenti a disposizione, come la Carta delle Pari Opportunità e uguaglianza a livello di aziende, sia pubbliche che private; L'Osservatorio sulla Contrattazione della Consigliera nazionale, nel quale sono raccolte ottime prassi per sviluppare i sistemi di conciliazione tra vita privata e lavoro di welfare aziendale legati alla flessibilità e alla produttività

Su cosa possiamo lavorare insieme.

**\*La LEGGE FORENSE che è stata APPROVATA CON NOVITÀ PER TUTTI GLI OPERATORI DEL LAVORO.**

Criteri sostanziali e di rilievo emergono dal testo di Riforma della professione forense, che ha trovato nuove e migliori regolamentazioni su consulenza e incompatibilità. In primo luogo, per quanto riguarda la pretesa esclusiva sulla consulenza legale, il legislatore (art. 2 comma 6) ha esteso agli iscritti alle professioni regolamentate la possibilità di assistere i clienti nelle attività di conciliazione e di stipula di accordi transattivi. Trattasi di una grande opportunità in un ambito di risoluzione del c.d. contenzioso stragiudiziale da sempre esclusiva dell'avvocato. Non può correre dubbio sul fatto che il consulente del lavoro nell'ambito della propria attività potrà dunque assistere i propri clienti nella risoluzione conciliativa/transattiva di problematiche di natura non solo lavoristica, ma anche civilistica e tributaria. Emerge la figura di un

professionista globale nel contesto della stragiudizialità, un professionista che potrà assistere il cliente nella nascita del diritto sino alla tutela conciliativa del diritto stesso. Peraltro, mi pare potersi affermare che si verrebbe a legittimare anche la figura del consulente del lavoro che svolga assistenza al lavoratore nelle vertenze lavoristiche, essendo quest'ultime da ricomprendersi nell'ambito di un contesto conciliativo.

Di grande prospettiva, poi, risulta la modifica all'art. 18 della medesima legge di Riforma della professione forense. Cade cioè l'incompatibilità alla doppia iscrizione "Ordine avvocati/Ordine Consulenti del lavoro", che avrebbe costretto circa 4 mila consulenti del lavoro in possesso della doppia iscrizione a dover optare per uno dei due albi. Dal ribadito stato di compatibilità trova ancor più vigore la figura del giuslavorista/previdenzialista. Con tale modifica il legislatore apre infatti la strada verso una nuova era della consulenza del lavoro: vi è il riconoscimento della categoria, dell'indissolubile collegamento dello sviluppo sostanziale del diritto rispetto alla difesa processuale dello stesso. La scelta normativa in questione riconosce in via definitiva l'individualità della professione di consulenza del lavoro, la sua specificità e la prospettiva futura, tanto da potere essere collegata, ma in via disgiunta ed indipendente, all'avvocatura, della quale inevitabilmente acquisisce la stessa dignità .

**\*Come importanza la sentenza n.9725 della Corte di Cassazione del 28 febbraio u.s., precisa** che la delega della consulenza del lavoro a terzi da parte delle associazioni di categoria non è discrezionale, poiché questi devono essere abilitati in quanto costituisce reato esercizio abusivo della professione, facendo così chiarezza sulla figura professionale e sui compiti. Su questa sentenza sarà necessario vigilare.

**Il CNF ha inviato agli Ordini, al solo scopo di rendere più semplice il loro compito, uno schema di regolamento per la istituzione dei nuovi organismi per la promozione della parità di genere nella professione.**

Il nuovo ordinamento professione forense è la prima legge professionale che ha introdotto il principio della rappresentanza e parità di genere, considerato un valore per una professione che si tinge sempre più di rosa. Le avvocate, infatti, sono 105.683 (46%) su un totale di 229.745 iscritti agli albi, mentre le praticanti avvocate hanno raggiunto una percentuale del 59%. Le avvocate, tuttavia, contano su un reddito che è circa la metà di quello prodotto dai loro colleghi. Secondo i dati del 2011, il reddito medio prodotto dalle donne avvocato è stato poco superiore a 28mila euro, contro i quasi 70mila degli uomini. Tra le misure del nuovo Statuto dell'Avvocatura (legge n. 274/12) in questo ambito, l'articolo 25 prevede presso ogni Consiglio dell'Ordine forense la costituzione **di un Comitato Pari Opportunità su base elettiva; norma immediatamente applicabile. Per favorire tale costituzione e coadiuvare i Consigli nell'adempimento di questo compito, il CNF ha inviato oggi ai Presidenti uno schema di regolamento, uno strumento di lavoro che potrà rappresentare una traccia o al quale i Coa, nella loro competenza esclusiva, potranno ispirarsi per redigere i propri regolamenti istitutivi.**

Lo schema di regolamento è frutto del lavoro della Commissione pari opportunità del CNF interna, coordinata da Susanna Pisano, che ha esaminato i regolamenti degli oltre 60 CPO già esistenti e che è stata investita di numerose richieste di chiarimento da parte di molti Ordini. I Comitati avranno il compito di promuovere la parità nell'accesso, formazione e qualificazione professionale e lavorare per prevenire e rimuovere comportamenti discriminatori legati al genere o altre ragioni tra gli iscritti agli albi forensi. Lo schema di regolamento, oltre ad indicare orientativamente la disciplina per la composizione/elezione/durata in carica/incompatibilità, propone semplificativamente anche una serie di compiti che il Cpo potrebbe svolgere, come:

- 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) diffusione di informazioni sulle iniziative intraprese;
- c) elaborazione di proposte per creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità per tutti anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- d) proposte al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- e) elaborazione e proposta 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) promozione di moduli di formazione professionale per 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 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.

### **Noi naturalmente siamo a disposizione per una fattiva collaborazione**

**Noi come Consigliere di parità cerchiamo alleati e alleate per tracciare insieme un percorso fortemente riformatore sia sul Piano della Democrazia paritaria sulla quale abbiamo aderito insieme a voi all'Accordo comune, sia su progressivo miglioramento del percorso istituzionale che ci auguriamo nelle prossime ore porti alla elezione del Presidente della Repubblica e ad un successivo accordo di governo forte. Infatti la situazione è veramente grave :**

- L'**Eurozona** resta in **arretramento** e persevera nella **malagestione dei risanamenti**, generando instabilità (vedi Cipro); la **Germania** fa meglio della media e resta **ampio il divario** con le altre economie, non più solo PIIGS (paesi malati europei Portogallo, Irlanda, Grecia, Spagna): anche **Francia** e **Paesi Bassi** sono in difficoltà. Perfino l'esemplare **Svezia**, fuori dalla moneta unica ma molto integrata con essa, **segna il passo**.
- L'**Italia** è immersa nella **caduta della domanda interna**: i **consumi** inseguono, e provocano, la **discesa del reddito** familiare; gli **investimenti** restano **sospesi** in attesa che si sciolgano i dubbi sulle prospettive; su entrambi si stringe la **morsa** della riduzione **del credito**. In **assenza di una politica** che indichi le priorità e la rotta, il rischio è che tutti gli **attori stiano sulla difensiva** e che il gioco per il Paese sia a somma negativa. Per sbloccare lo stallo occorrono **scelte nette** che iniettino **liquidità** nel sistema (pagamento arretrati PA), restituiscano **competitività** (giù il costo del lavoro, a iniziare dai giovani e

donne) e mettano in moto **investimenti pubblici**. L'unica cosa che non serve, anzi **va evitata** perché dannosa, è una **manovra correttiva**: i conti pubblici sono i migliori della UE. Dall'**estero** fluiscono **nuovi ordini** e ciò conforta le attese di **recupero nella seconda metà** del 2013, anticipato dal Rapporto **OCSE**. Il **Governo in carica** ha i poteri per agire di fronte all'**emergenza** conclamata della **più grave crisi economica** della storia d'Italia.

- L'**attività industriale italiana** è diminuita dello 0,2% in febbraio su gennaio (stime CSC); risulta così dello 0,1% la variazione acquisita nel 1° trimestre 2013 (-2,2% nel 4° 2012). Tale dinamica è coerente con un più contenuto calo del **PIL** a inizio anno, dopo il -0,9% di fine 2012.
- Gli indicatori congiunturali segnalano ancora debolezza dell'attività nei mesi prossimi. In febbraio nel **manifatturiero** si è accentuata la riduzione degli **ordini totali** (PMI a 42,8, da 45,5), ma quelli **esteri** salgono (51,5 da 50,7). L'ISTAT ha rilevato tra le imprese manifatturiere un marginale miglioramento delle attese a 3 mesi di ordini e produzione; l'aumento delle scorte, per il secondo mese di fila, potrebbe però frenare l'incremento della produzione.
- A gennaio le **esportazioni italiane** in volume sono cresciute dello 0,7% rispetto a dicembre; i mercati extra UE hanno guidato l'aumento (+2,8%). Prospettive positive vengono anche dai **giudizi sugli ordini esteri** delle imprese manifatturiere, che a febbraio hanno registrato il secondo aumento consecutivo (PMI a 51,5). In gennaio l'**occupazione** è calata di 97mila unità rispetto a dicembre (-0,4%), dopo la perdita di 123mila unità nei due mesi precedenti. È una rottura netta della tenuta dei posti di lavoro che si era avuta da metà 2010 a quasi tutto il 2012. Il **tasso di disoccupazione** è balzato all'11,7% della forza lavoro, dall'11,3% in dicembre.
- Dall'inizio della crisi la **spesa delle famiglie** è calata meno del **reddito disponibile**, aprendo una forbice stimata in 4,3 punti percentuali nel 4° trimestre 2012 (4,0% nel 3°). Il peggioramento dei **giudizi sul bilancio familiare** (saldo a -30,5 nel primo bimestre 2013 da -26,0 a fine 2012) giustifica i timori di ulteriore caduta della spesa per chiudere il gap con il reddito.
- Sono migliorati i **conti pubblici italiani** nonostante la recessione: il **deficit**, nel 2012, è sceso al 3,0% del PIL dal 3,8%, il saldo primario è salito al 2,5% dall'1,2%. Sono risultati molto positivi, ottenuti con 75,4 miliardi di manovre correttive adottate dai Governi Berlusconi e Monti per il 2012.
- La **spesa corrente primaria** è scesa per il secondo anno consecutivo (-0,4%), più di quanto stimato dal Governo a ottobre scorso nel DEF; è continuata la contrazione di quella in conto capitale (-0,7%). La spesa complessiva è aumentata solo per effetto della maggiore spesa per interessi (+8,4 miliardi).

**Analizzando l'entrata della Riforma Fornero a luglio 2012:** il numero degli occupati era di quasi 23 milioni ma da allora l'occupazione è calata costantemente ad eccezione del mese di ottobre quando è cresciuta dello 0,1% + 25.000 occupati, sono stati persi 74mila posti di lavoro ad agosto (-0,3%), 32mila a settembre (-0,1%), 42 mila a novembre (-0,25%), 81mila a dicembre (-0,4%), 97mila a gennaio (-0,4%) per una perdita complessiva di 302.000 posti di lavoro. A gennaio gli occupati sono 22 milioni 668mila, il livello più basso a partire dal 2010, con un calo dell'1,2% rispetto al gennaio 2010, pari a 265mila occupati in meno

**\*Ma vediamo l'occupazione femminile nell'arco 2010/2012.**

**L'Occupazione femminile è tendenzialmente aumentata raggiungendo nel luglio 2012 quota 9 milioni 500mila + 2,7% rispetto a gennaio 2010.**

**Con l'entrata in vigore in agosto 2012 della Legge Fornero, l'occupazione femminile è calata dello 0,5% (-48mila posti di lavoro), ma nei due mesi successivi è cresciuta dello 0,6% recuperando 54mila posti di**

lavoro e raggiungendo a ottobre quota 9 milioni e 507 mila occupate. Da novembre però è ricominciata a calare perdendo in tre mesi 117.000 posti di lavoro e raggiungendo quota 9 milioni 391mila, cifra comunque superiore a quella misurata a gennaio 2010 (+1,5%).

C'è da dire che il calo dell'occupazione femminile negli ultimi mesi è stata superiore, in termini percentuali, rispetto a quella maschile: nel novembre 2012 gli uomini occupati sono diminuiti dello 0,1%, mentre le donne dello 0,3%; nel dicembre 2012 gli uomini occupati sono calati dello 0,2% mentre le donne dello 0,6%; solo con gennaio 2013 gli uomini hanno perso una quota maggiore, in percentuale, di posti di lavoro (- 0,5% contro -0,3%). Inoltre gli ultimi dati dell'ISTAT dell'ultimo trimestre dicono che c'è un aumento di 48mila posti di lavoro femminili.

Noi come Consigliere di parità abbiamo trovato e cercato alleati: i consulenti del lavoro, gli ispettori: un TRIDENTE destinato a rafforzarsi .

Noi abbiamo l'Agenda 2013: Dalla parte delle donne e del lavoro - che vi proponiamo, oltre naturalmente l'Accordo per la democrazia paritaria

- 1) Bisogna superare l'idea che le politiche di conciliazione riguardano solo le donne, che solo loro abbiano il problema di conciliare il lavoro professionale e il lavoro di cura. Una siffatta convinzione finisce per tutelare gli uomini a spese della finanza pubblica. Anche nei paesi più avanzati sul piano dei servizi sociali e del riconoscimento dei diritti della donna si sta cambiando strada nel tentativo di favorire la crescita del lavoro di cura da parte degli uomini in vista di un più equo equilibrio all'interno della coppia che si rivolge verso una maggiore partecipazione delle donne alla forza lavoro. Ben due direttive UE chiamano in causa la capacità degli uomini di dedicare più tempo alla cura dei figli:

Il contesto europeo comunque è interessante e per noi di riferimento:

\*IL CONGEDO PARENTALE riconosce agli uomini l'utilizzo del congedo parentale – In Italia La legge 92/012 Fornero ha introdotto novità!

\*IL LAVORO A Part Time Raccomanda ai datori di lavoro di facilitare il lavoro Part Time. Purtroppo questa direttiva e le iniziative nazionali che non sono seguite (vedi Avviso comune parti sociali 8 marzo 2011) non hanno ancora dato importanti e diffusi risultati, comunque considerando che il PT non è una scelta ottimale poiché riduce il salario, la contribuzione a fini pensionistici, la possibilità di avanzamenti di carriera, **i servizi di cura che chiedono le donne vanno sviluppati con forte concentrazione sullo sviluppo del principio di sussidiarietà pubblico/privato.**

\*Il FSE. Il 10% delle risorse disponibili è destinato all'obiettivo del sostegno e della partecipazione femminile al MDL: lavoro interministeriale e interistituzionale per sviluppare attività insieme sulle politiche per l'occupabilità e l'inclusione (Recente Piano licenziato Min. BARCA). Importanti impegni sottoscritti in ambito Europeo e internazionale dal nostro Governo per alcune priorità: **Ridurre gap salariale e retribuzione, contrastare violenza anche sul lavoro, modificare i percorsi di orientamento e formazione e sostenere nuovi ambiti lavorativi per giovani, semplificare l'accesso al lavoro e adempimenti, sostenere le piccole imprese femminili e giovanili anche nei percorsi di apprendistato .**

Noi raccomandiamo di usare fondi FSE anche per VAUCER di CONCILIAZIONE o VAUCER DI SERVIZI o FORMATIVO- vedi LEGGE FORNERO e APPRENDISTATO!!!

- 2) **Insistere sulla contrattazione di prossimità e sulla diffusione delle nuove e buone pratiche**, prima ancora di ampliare gli spazi di carattere legislativo (**USARE OSSERVATORIO e BANCA DATI CONSIGLIERA NAZIONALE ricco di materiale**).
- 3) **IL WELFARE AZIENDALE E IL BILATERALISMO**: Come far entrare gli aspetti della conciliazione e flessibilità negli accordi sulla produttività e quindi riconoscere loro le previste agevolazione fiscale stanziata a questo titolo (già parecchi accordi interessanti!).
- 4) **VALUTAZIONE E PERFORMANCE di genere nella Pubblica Amministrazione**: sviluppare e adottare a tappeto il sistema e criterio già sperimentato con OIV e dirigenza della PA per individuare applicare le Direttive Civit 2012 (legge 5 /2008) su coordinamento scientifico SSPA affidato e svolto Staff Consigliera nazionale. Sostegno all'implementazione dei CUG.
- 5) **Prevenzione e sicurezza sul lavoro**: sviluppare i moduli e i percorsi formativi previsti dal TESTO UNICO 81 e nei recenti rinnovi contrattuali in dimensione di genere soprattutto per informare delle iniziative a disposizione.
- 6) **Donne e violenza**: un gruppo di lavoro sta perfezionando il nostro programma che si discuterà in partnership con altre organizzazioni internazionali al prossimo G 8.
- 7) **La Carta delle Pari Opportunità e uguaglianza sul lavoro**: la scommessa è la Carta a livello nazionale e internazionale dove stiamo raccogliendo una considerazione molto alta! Attendiamo che anche voi aderiate per traghettare su una base comune la nostra alleanza.

In buona sostanza insieme per il bene comune mi pare una ottima motivazione e dunque una collaborazione pro/attiva con voi è **FONDAMENTALE!**

*La Consigliera Nazionale di Parità  
Alessandra Servidori*