



DOPO LE BUONE TEORIE, LE PROPOSTE

PROGRAMMA DI RICERCA - INTERVENTO PER LE DONNE AVVOCATO

Rapporto finale

Roma, febbraio 2010

Il progetto è stato realizzato da un gruppo di lavoro del Censis diretto da M.Pia Camusi e composto da Simona Fallocco, Alberto Castori e Vittoria Coletta.

Il percorso di realizzazione del progetto si è svolto in concerto e con la partecipazione attiva della Commissione per le Pari Opportunità del Consiglio Nazionale Forense – nelle persone di Carla Guidi, Ilaria Livigni, Monica Baggia, Elisabetta Guidi e Roberta Altavilla – e dell'Aiga – nelle persone di Giuseppe Sileci, Alessandra Abbate, Lavinia Cantà e Stefania Ciocchetti.

INDICE

Premessa_	7
Prima parte: Manifesto per la promozione delle donne avvocato	9
1.1. Qualche indicazione per l'uso	11
1.2. Le macro-variabili in gioco	11
1.3. Le proposte concrete	15
1.3.1. Investire in rappresentanza	15
1.3.2. Cambiare la cultura delle avvocate	17
1.3.3. Raccontare la professione	18
1.3.4. Accompagnare la professione	19
1.3.5. Alleggerire la famiglia	19
1.4. Distribuire le responsabilità	20
1.5. Gli output dei <i>focus group</i> territoriali	23
1.5.1. Cosa fare per sostenere il versante familiare	23
1.5.2. Cosa fare per sostenere la professione	25
Seconda Parte: Un bilancio sulla professione della donna avvocato	31
2. Valore e criticità del lavoro professionale femminile	33
2.1. Una professione tutt'altro che "normale"	33
2.2. Brave per passione	38
2.3. Il disordine di un mercato affollato	48
2.4. La "colleganza" allargata	54
2.5. La fatica di scegliere un modello	60
2.6. <i>Mainstreaming</i> di genere nella cultura collettiva e nell'agenda politica	64
2.7. Dati strutturali	72
3. Nota metodologica	76
Le partecipanti ai Focus Group	76
4. Appendice statistica	79

PREMESSA

Questo testo presenta i risultati finali del progetto “Dopo le buone teorie, le proposte. Programma di ricerca - intervento per le donne avvocato”, commissionato al Censis dal Consiglio Nazionale Forense su proposta della sua Commissione Nazionale per le Pari Opportunità e dell’Aiga Nazionale.

Obiettivo del progetto è quello di progettare strumenti di politica categoriale e istituzionale in grado di promuovere le donne avvocato ed elevare la loro partecipazione alla vita associativa.

Il progetto intende fornire al CNF, alla sua Commissione per le PO e all’Aiga, uno strumento in grado di sostenere il rilancio dell’immagine collettiva delle donne avvocato, indicare le azioni che potranno sostenerne gli snodi professionali più difficili e misurare la capacità delle avvocate di partecipare direttamente ad un processo di cambiamento culturale e professionale che le coinvolga.

Il testo che segue riporta i risultati delle fasi principali in cui si è articolato il progetto:

- la definizione di alcune proposte di intervento;
- una cognizione sui problemi e i punti di forza alla base del ruolo professionale delle donne avvocato, sull’impatto della professione nella loro sfera privata, sui traguardi e le domande che queste professioniste pongono a chi ha responsabilità di categoria e ai decisori pubblici.

PRIMA PARTE:

MANIFESTO PER LA PROMOZIONE DELLE DONNE AVVOCATO

1.1. Qualche indicazione per l'uso

Questo testo vede la luce in una fase evolutiva delle professioni intellettuali, in cui, per la prima volta, molte componenti femminili delle attività intellettuali italiane stanno avviando una riflessione per il rilancio del loro ruolo sul piano categoriale e generale. L'idea guida di questo lavoro è quella di sottrarre alle mode del momento. E' quasi scontato, infatti, che il ruolo delle donne sia apprezzato di più in tempi di crisi, durante i quali la capacità combinatoria femminile e la loro sempre più chiara capacità di produzione di reddito si fanno più evidenti e preziose. Ma questo loro valore deve essere un punto fermo sempre, in ogni fase del ciclo, e per questo vanno pensate politiche e azioni che abbiano un valore di medio lungo periodo.

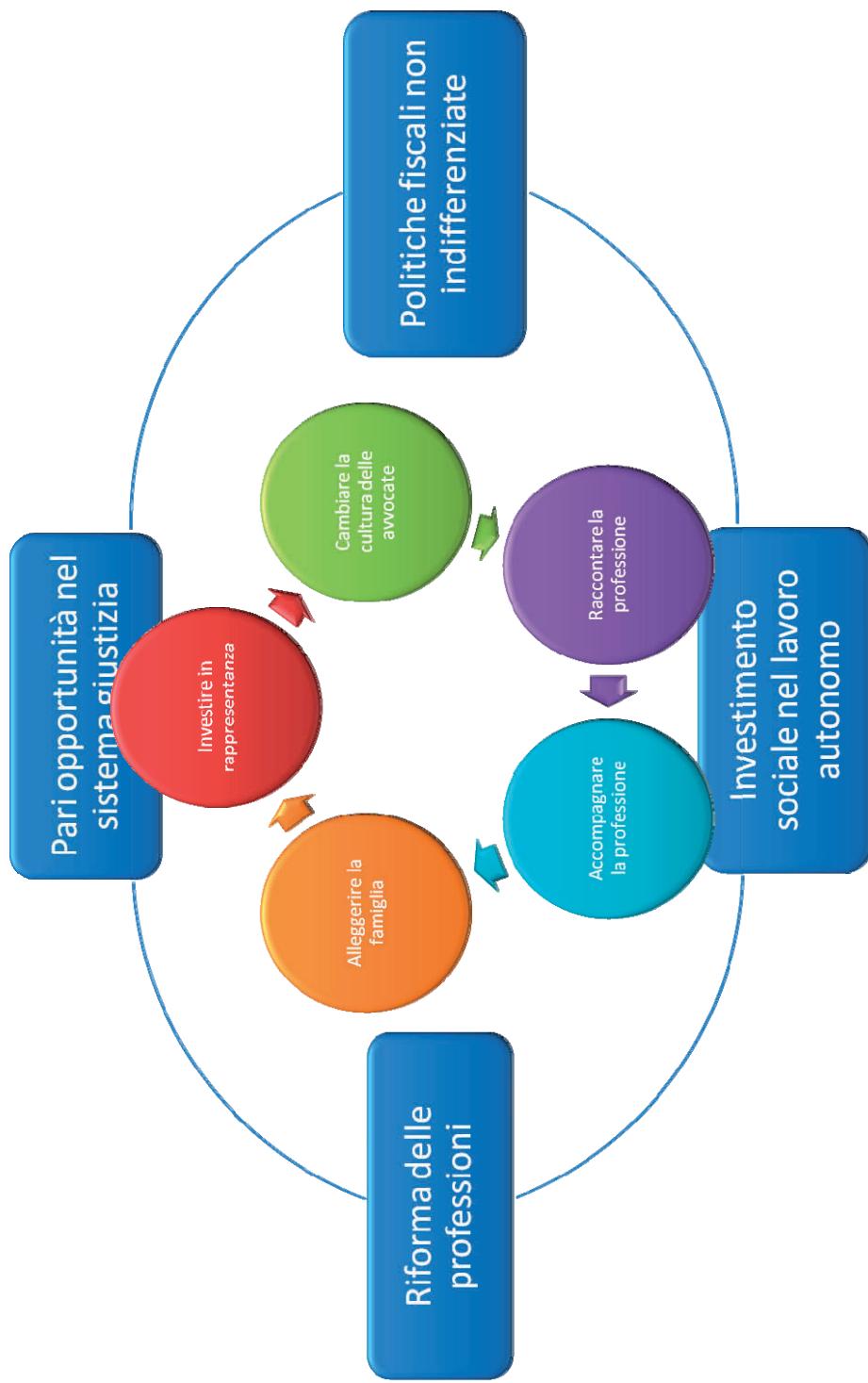
Questo testo intende dunque definire quali sono le aree di intervento prioritarie per sostenere le avvocate italiane, partendo dalla identificazione di macro tipologie e passando poi a identificare i soggetti che dovrebbero attivare attenzione e interventi a loro riguardo.

L'insieme delle osservazioni che saranno esposte sono il frutto di un lungo confronto realizzato con le avvocate italiane in occasione di numerosi incontri, allargati e in formato di focus group, tenutisi in diverse aree territoriali del Paese. Si tratta quindi di idee condivise da una base rappresentativa dell'avvocatura femminile che è in attesa di risposte e di interventi concreti.

1.2. Le macro-variabili in gioco

Il contesto in cui si possono progettare e avviare interventi a sostegno della professione delle avvocate si articola in quattro dimensioni, ciascuna delle quali è in grado di produrre effetti determinanti per l'efficacia delle azioni proposte. Qui di seguito se ne dà conto senza alcun criterio di ordine (fig. 1), poiché di tratta di aspetti di contesto che pesano tutti, e tutti insieme, sul futuro delle avvocate.

Fig. 1 – Variabili di contesto per la valorizzazione delle donne avvocato



Fonte: Censis, 2010

Va cambiato l'attuale e persistente atteggiamento di sottovalutazione del lavoro autonomo nonostante i timidi segnali di inversione di tendenza, più visibili sulla stampa che nelle norme. Finché le professioni intellettuali non troveranno una cittadinanza più radicata come parte essenziale del lavoro indipendente, non troveranno il passo giusto per crescere e per poter contare sull'incentivazione della responsabilità personale e sulla protezione pubblica qual è quella di cui l'impresa, soprattutto medio grande, gode già da moltissimo tempo. Il lavoro professionale a tutt'oggi non è ancora destinatario di incentivi e di sostegni, se non nel caso in cui venga fatto rientrare nell'ambito del lavoro di impresa, che, tuttavia, non rappresenta un obiettivo per il mondo professionale e non è applicabile a maggior ragione all'avvocatura italiana.

Deve essere concluso l'iter di approvazione della riforma delle professioni e di quella dell'avvocatura in particolare. Qui non sono in discussione tanto o solo singoli elementi di cui queste proposte si sostanziano, ma il loro valore simbolico. Le attività intellettuali nel loro complesso attendono una rivisitazione da decenni e la stessa categoria forense persegue l'obiettivo di un cambiamento da almeno due legislature. Si tratta di due passaggi legati fra loro che non dovrebbero procedere separatamente: se passasse solo la riforma dell'ordinamento forense, si alzerebbero le voci sul carattere corporativo che connota la professione e il suo ruolo sociale; se passasse solo la riforma del sistema professionale, si vanificherebbe il lavoro di mediazione e di composizione delle diverse anime dell'avvocatura che è alla base della sua proposta unitaria di riforma.

Senza contare che la mancanza di attenzione sul piano politico e normativo per le professioni intellettuali è la madre del disagio che investe una grande fetta di operatori al loro interno, di cui le donne avvocato rappresentano uno dei soggetti più esposti. Il non aver voluto, in altre parole, mettere mano al cambiamento interno agli Ordini, li ha privati di spazi di azione e ha sottratto alle migliaia di professionisti regolamentati una sponda di regolazione e di indirizzo importante, soprattutto in presenza di una competizione sempre più agguerrita, legata all'ipertrofia quantitativa delle categorie – di cui l'avvocatura conosce bene gli effetti pericolosi sul rallentamento dello sviluppo che il fenomeno provoca – e alla conseguente esasperazione dell'individualismo e della solitudine dei singoli professionisti.

Il terzo fattore di contesto è legato alla *necessità di prevedere interventi di tipo fiscale che non siano del tutto indifferenziati* e anelatici rispetto alle caratteristiche strutturali delle categorie professionali. Il gap di reddito che divide le donne avvocato dai colleghi maschi è noto ormai a tutti, dalla Cassa Forense alle singole professioniste, ma non ha alcun effetto sul piano fiscale. È forse opportuno, pensare a una rivisitazione degli interventi in materia che:

- inseriscano la variabile di genere negli studi di settore, considerando che molte avvocate dedicano parte della propria vita alla maternità, durante la quale certamente fatturano di meno o per niente: meccanismi di de-standardizzazione e di controllo adeguati potrebbero sostenerle in questa delicata fase della loro vita;
- gli studi associati formati da almeno il 30% di donne avvocate devono contare su sgravi fiscali, che scattino almeno nella fase di start up dello studio, quella più faticosa e sulla quale le avvocate soffrono delle maggiori scoperture;
- infine, i titolari di studio devono usufruire di sgravi fiscali nel caso di utilizzo come collaboratrici o dipendenti di colleghi donne, in una logica di incentivazione dell'occupazione femminile simile, anche se diversa nei suoi presupposti storici, a ciò che le norme, soprattutto regionali, prevedono per le imprese che assumono donne, magari sottraendole da uno stato pregresso di precarietà. Questo intervento è strettamente connesso alla necessità che si sviluppi maggiore attenzione per le modalità concrete con cui le avvocate sono presenti negli studi, dove le professioniste dipendenti stano crescendo a ritmi costanti.

L'ultimo fattore di contesto da considerare è quello relativo alla *promozione di interventi di flessibilizzazione dei tempi della giustizia e di messa in efficienza delle procedure d'ufficio*. La concentrazione degli orari di lavoro in tempi molto ristretti e rigidi, l'inesistenza di forme di controllo sulla efficienza degli uffici, l'assenteismo del personale provocano sulla attività delle avvocate un indubbio disagio, nonostante i passi in avanti compiuti in molti tribunali per potersi dotare di aree fisiche a disposizione delle loro esigenze personali.

1.3. Le proposte concrete

Spostandoci dagli elementi di contesto alle linee di azione specifiche in favore delle avvocate italiane che il progetto ha consentito di individuare, emergono cinque assi principali di intervento (fig. 2).

1.3.1. Investire in rappresentanza

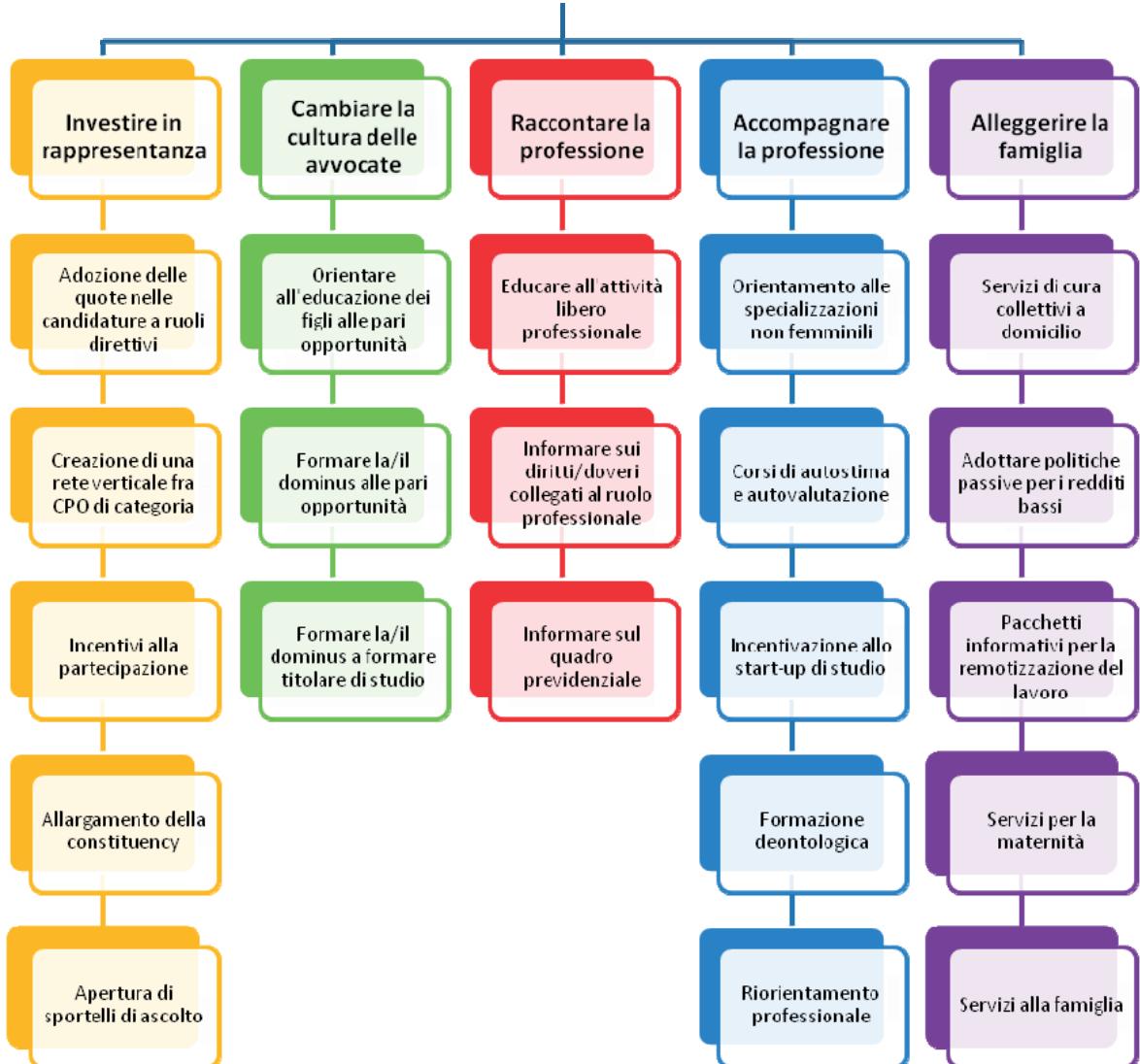
Le avvocate devono contare di più nelle sedi decisionali di categoria in cui si prendono provvedimenti che possono rivelarsi sensibili per il loro sviluppo. Al tempo stesso, va potenziata la funzione degli organismi di parità, che stanno crescendo anche nell'avvocatura, per costruire una rete di sensibilizzazione e di incontro permanente per le avvocate, esposte più degli uomini al rischio di dispersione professionale e di una forte competizione infracategoriale.

La necessità di dare più spazio alle Commissioni per le Pari Opportunità che si vanno costituendo a ritmo incrementale negli Ordini locali deriva proprio dalla centralità della loro funzione: non solo di denuncia e di rivendicazione, ma di sostegno al rilancio del ruolo sociale dell'avvocatura e di intensificazione della sensibilità sul tema della parità presso gli uomini e le donne della categoria.

In particolare, le azioni che vanno sviluppate nell'ambito di questo asse di intervento sono le seguenti:

- adozione di quote riservate alle candidature femminili nelle elezioni degli Ordini locali, degli organismi di pari opportunità e del Consiglio Nazionale. La soglia della presenza femminile nelle liste da votare può essere stabilita nel 30% del totale. E' auspicabile uno sforzo di tutti i soggetti coinvolti – istituzioni e associazioni di categoria, Commissioni di PO territoriali – affinché l'applicazione delle quote relative ai livelli di partecipazione delle avvocate all'"impresa" elettorale, abbia una ricaduta positiva e concreta sugli esiti delle consultazioni, per non creare gap eccessivi fra le donne in "quota" e le donne elette. Le Commissioni per le Pari Opportunità dei Consigli territoriali sono elette contestualmente al rinnovo degli organi consiliari.

Fig. 2 - albero degli interventi a favore delle avvocate



Fonte: Censis, 2010

- creazione di una filiera verticale fra la Commissione Nazionale Pari Opportunità del CNF e le Commissioni locali, al fine di definire una strategia di sostegno alle avvocate il più possibile uniforme e coesa sul territorio nazionale;
- adozione di incentivi associativi che consentano di allargare la constituency delle donne avvocate, cioè di quelle fra loro che intendono rafforzare la dimensione politica del loro impegno professionale e personale, mettendo in discussione lo status quo, senza per questo assumere un ruolo di opposizione permanente. A questo fine va rivisitato il principio di gratuità delle cariche istituzionali e associative, distribuendo su tutta la categoria l'onere della compensazione fra impegno di rappresentanza ed esercizio dell'attività professionale;
- impegno dei Comitati di Pari Opportunità e dei soggetti associativi dell'avvocatura, come l'Aiga, a realizzare sportelli di ascolto per rispondere alle questioni aperte per le avvocate, senza escludere a priori una funzione sempre più richiesta di counseling.

1.3.2. Cambiare la cultura delle avvocate

I problemi di disagio e di discriminazione che gravano ancora sulla condizione femminile e su quella delle avvocate in particolare, dipendono in larga parte dalle donne stesse, poiché non riescono a liberarsi con facilità degli stereotipi e degli schemi di aspettative della società e della famiglia mostrano nei loro confronti. Le avvocate sono centrali per lo sviluppo della categoria e per il consolidamento *sociale* nel suo insieme, non solo per il cliente di riferimento. Se non crescono le avvocate, quindi, non cresce la società; viceversa, il paese può giovarsi moltissimo del loro consolidamento.

Per rafforzare la coscienza delle avvocate in merito alla loro collocazione sociale e professionale serve:

- fornire moduli di orientamento per educare i figli alle pari opportunità. Si tratta di figli che hanno nelle avvocate madri particolari, con esigenze diverse da chi svolge un lavoro dipendente anche a livelli elevati, e che si portano inevitabilmente sempre dietro il loro lavoro. I figli di queste professioniste devono imparare a prendere il meglio delle scelte delle loro madri, preparandosi per essere donne e uomini che potranno

moltiplicare gli stimoli ricevuti e trasformarli in energia per il loro futuro e quello della società che abiteranno. Ma questa trasmissione non è facile e va accompagnata, formando le madri;

- fornire moduli di orientamento e di formazione ai titolari di studio, sia maschi che femmine, affinché adottino una reale strategia antidiscriminatoria in cui il perseguitamento del principio di parità non sia considerato un obiettivo distinto, ma, piuttosto, come un principio che si integra con tutti i possibili settori di attività: dalla scelta dei praticanti, all'affidamento dei rapporti con il cliente, all'attribuzione di autonomia e di valutazione delle responsabilità. I moduli potranno essere inseriti nei programmi delle scuole forensi, con l'obiettivo di raggiungere un target di avvocati soprattutto con anzianità professionale più bassa.

1.3.3. Raccontare la professione

La professione di avvocato ha sempre sofferto, come altre attività liberali, di troppa coazione al silenzio, legata all'autorevolezza che ha circondato la figura "dell'avvocato" sul piano sociale e pubblico, di fatto rendendolo quasi invisibile ai non addetti ai lavori. La professione, tuttavia, non è frutto di talento naturale – anche se fattori di talento, come in tutti gli altri campi, non possono considerarsi estranei – ma va insegnata e appresa al pari di altre attività lavorative meno qualificate. Le azioni che devono essere avviate in merito alla comunicazione delle caratteristiche costitutive della professione sono dirette in primo luogo ai giovani che si accostano ad essa:

- fornire un "libretto di istruzioni" per poter avviare l'attività in forma libero professionale (dalle materie fiscali a quelle lavoristiche al rapporto con le tecnologie di ufficio e al marketing di studio);
- offrire informazione sui diritti e sui doveri collegati all'esercizio della professione, a partire dai risvolti fiscali;
- offrire informazioni sul piano della tutela previdenziale.

1.3.4. Accompagnare la professione

Le avvocate necessitano di sostegni esplicativi allo svolgimento della loro attività lavorativa per crescere e rafforzare la propria collocazione sul mercato delle competenze legali e per poter offrire quindi servizi vicini alle esigenze della domanda. In particolare si tratta di un percorso lungo che deve coinvolgere tutte le fasi di costruzione della professionalità forense:

- il primo passaggio riguarda la fase universitaria, durante la quale le giovani avvocate devono essere orientate e stimolate ad approfondire materie non necessariamente "femminili" che possano diventare altrettanti ambiti lavorativi;
- devono essere individuate forme di incentivazione per l'apertura del "primo" studio, come accade per le donne che vogliono tentare l'avventura del lavoro di impresa;
- deve essere sviluppata un'offerta di consulenza relativa al recupero e/o allo sviluppo dell'autostima e dall'autovalutazione, che rimangono punti fondamentali nell'assestamento del ruolo professionale in tutte le sue fasi di sviluppo e che servono alle avvocate per conoscere i propri fabbisogni in termini di competenze e di conoscenze organizzative;
- deve essere riservata maggiore attenzione allo studio permanente della deontologia, attraverso iniziative di comunicazione a distanza e frontali che creino un confronto sugli aspetti etici della professione che possono creare maggiore difficoltà di applicazione;
- deve essere disponibile un'offerta formativa in itinere per le avvocate che vogliono trovare una nuova collocazione di competenze nell'ambito della professione e necessitino quindi di interventi di riorientamento.

1.3.5. Alleggerire la famiglia

Le avvocate faticano di più a rafforzare il loro ruolo professionale non per una contrapposizione diretta con gli uomini, ma per la difficoltà che derivano dalla conciliazione. Alle donne serve cioè sempre una maggiore determinazione per continuare ad impegnarsi sul piano professionale e non rinunciare al loro sviluppo personale come capita a tante che finiscono

con il ritirarsi senza aver neanche maturato contributi sufficienti ai fini previdenziali.

I servizi alla famiglia sono importanti in tutte le sue fasi di sviluppo : per la maternità, per la cura delle persone a carico con problemi di salute e/o di autosufficienza, per l'avvocata stessa e le sue esigenze personali. Per questo motivo, è importante sviluppare iniziative di vero e proprio *welfare* professionale:

- servizi di cura individuali o collettivi, anche a domicilio, come incentivo selettivo per aumentare la presenza delle avvocate ai corsi di formazione e la loro partecipazione diretta nell'ambito della funzione di rappresentanza;
- politiche "passive" a sostegno dei redditi di categoria più fragili;
- sviluppo dei servizi destinati in particolar modo alla cura dei figli, sia attraverso una pressione per ridefinire i criteri di assegnazione dell'indennità di maternità, sia per sostenere le avvocate nei momenti più critici la loro crescita;
- pacchetti informatici che possano remotizzare il più possibile l'erogazione della prestazione legale, anche nei confronti del cliente.

1.4. Distribuire le responsabilità

Gli interventi indicati fin qui devono trovare sponde di realizzazione nei tanti soggetti che sono coinvolti nel governo e nella promozione dell'avvocatura femminile italiana e ai quali la Commissione per le Pari Opportunità del CNF e l'Aiga possono richiedere un coinvolgimento preciso per la fase di attuazione.

Nella figura 3 si è sintetizzato il quadro delle responsabilità correlato agli interventi indicati. Naturalmente, l'Ordine Nazionale e gli Ordini provinciali sono chiamati in causa in quasi tutte le aree di intervento individuate, eccetto che in relazione alle azioni sulla famiglia. Il riferimento costante ad essi si spiega nel rispetto dell'autogoverno della categoria che l'ordinamento le riconosce e che semmai va rafforzato di più, come sembra indicare anche la domanda delle iscritte incontrate e/o intervistate nel corso del lavoro.

Fig. 3 - La responsabilità degli interventi



Fonte: Censis, 2010

Alle Associazioni professionali e alle Scuole Forensi spetta un compito importante, quello cioè di rendersi complementari agli Ordini per l'applicazione di interventi che gli Ordini non sono ancora storicamente pronti ad assumere, ma che servono alle avvocate per sviluppare il proprio ruolo: soprattutto l'attività di consulenza professionale e motivazionale, davvero cruciale in una fase evolutiva come quella che le avvocate stanno attraversando.

Anche l'Università ha un ruolo importante nelle attività non solo di formazione, ma di orientamento delle nuove leve dell'avvocatura, che necessitano di misure di contrasto del loro "disorientamento" e che non possono trovarle molto in là nella professione, ma già nella fase di maturazione delle scelte professionali.

La Cassa Forense non solo è chiamata in causa in diversi passaggi dello schema degli interventi, ma è il soggetto più esposto al cambiamento della struttura professionale e familiare sottostante agli iscritti. Ecco perché si chiede un suo coinvolgimento attivo sul piano della modifica dell'indennità di maternità, della comunicazione e dell'accompagnamento della professione delle avvocate, che sono e saranno i soggetti in grado di condizionare nel futuro a breve la tenuta dei suoi equilibri interni.

Sia negli interventi di accompagnamento della professione, sia in quelli destinati alla famiglia sono chiamati in causa più di un soggetto di governo. Il Ministero del Lavoro deve studiare le modalità per sostenere lo *start up* di studio e l'inserimento degli avvocati con redditi bassi negli schemi di politiche passive, mentre il Dipartimento per le Pari Opportunità e il Dipartimento per la Famiglia sono chiamati in causa sul piano del sostegno alle avvocate che necessitano di servizi di cura a domicilio, di pacchetti informativi innovativi e di un quadro di norme più favorevoli alla conciliazione, anche nel lavoro autonomo.

1.5. Gli output dei *focus group* territoriali

1.5.1. Cosa fare per sostenere il versante familiare

Gli interventi a sostegno della famiglia sono importanti per dare alle avvocate la possibilità di vivere questa dimensione non come un peso, ma come un completamento della loro vita professionale.

La famiglia non richiede sostegni ad hoc, ma poiché dedicarsi ad essa **assorbe tempo**, talvolta molto, le avvocate dovrebbero contare su meccanismi di assorbimento dei disagi che la presenza multipla procura loro. D'altra parte, senza disponibilità di tempo le donne non possono dedicarsi ad altre attività che non siano quelle lavorative in senso stretto, precludendosi la possibilità di crescere ad esempio sul piano associativo o sul piano della visibilità sociale e categoriale.

**Liberare
il tempo**

Molte avvocate, soprattutto al Sud, per l'indisponibilità di seguire in modo continuativo la professione, si collocano ai margini del mercato legale, offrendo talvolta consulenze irregolari e bruciando così le risorse impegnate negli anni di studio e di praticantato.

Sostenere la cultura di genere fra le avvocate è importante per il loro futuro anche sul piano del *welfare* di categoria. Attualmente molte donne, per conciliare famiglia e professione, contano sull'aiuto delle proprie madri che spesso o non hanno mai lavorato, o non lo fanno attualmente e, tramite il loro supporto, risolvono nei fatti le contraddizioni di ruolo. In prospettiva, le loro figlie, se sceglieranno la stessa professione, non potranno giovarsi del loro aiuto e avranno bisogno di servizi esterni.

La famiglia non è un problema limitato soltanto alla maternità e alla crescita dei figli. Spesso, la questione più difficile è **far cambiare la cultura collettiva** che si assesta da sempre sugli stessi stereotipi. Torna utile l'espressione un po' cruda di una donna avvocato che ricorda suo padre dire alla madre in occasione di una discussione familiare: "...muta, lavati i piatti". Questa impostazione dei rapporti fra uomo e donna, che ha poi tanti riflessi sulla possibilità delle donne di cercare la propria realizzazione nel lavoro, può cambiare solo se sono le donne stesse a volerlo, magari

educando i propri figli ad un rispetto diverso nei confronti del ruolo femminile in famiglia e altrove.

Inoltre, sono fondamentali **politiche fiscali eque**, che riconoscano le diverse articolazioni del percorso professionale femminile: se una avvocata non fattura per particolari esigenze personali documentate, come durante una gravidanza a rischio o, banalmente, all'inizio della propria attività professionale, dovrebbe godere di un regime speciale di accertamento fiscale, non diversamente da un collega che abbia problemi analoghi.

Nuove politiche fiscali

In questo quadro, andrebbero rivisitate sia le norme relative alla maternità e alla cura dei figli, sia le politiche "passive" nei confronti delle posizioni professionali più fragili.

Attualmente, l'indennità di maternità è calcolata sui 5/12 del reddito dichiarato dall'avvocatesse nei due anni precedenti alla gravidanza. Poiché si tratta generalmente di persone giovani, le avvocate che hanno diritto all'indennità, hanno un volume di attività contenuto a cui agganciare la cifra. Andrebbero quindi rivisti i criteri di determinazione dell'indennità di maternità. Trattandosi di provvedimenti di legge si deve avviare una attività di pressione per intervenire con modifiche adeguate. Al tempo stesso, deve crescere l'attenzione per la famiglia delle avvocate, in cui si intrecciano problemi legati alle tante stagioni della cura: dalla maternità, appunto, alla adolescenza dei figli al sostegno di altri membri del nucleo familiare che pongono domande di assistenza.

Inoltre, sempre nella stessa logica di *welfare* di categoria, molte donne avvocate chiedono di aprire una discussione fino ad oggi critica sull'integrazione dei redditi professionali più bassi, al fine di sostenere i giovani e le giovani donne, in particolare, che spesso si trovano sole a fronteggiare momenti di crisi.

Un'azione di questo tipo potrebbe avere un effetto positivo anche sulle capacità di costruzione delle posizioni professionali, riducendo il fenomeno del ritiro dalla professione.

Si tratta di argomenti che fino a poco tempo fa sono stati considerati argomenti scivolosi e neanche tanto pertinenti rispetto agli attributi percepiti, sociali e professionali, dell'avvocatura.

Ma di fronte ad un bacino di professionisti pari a circa 200mila persone, di cui quasi la metà donne, vale forse la pena cominciare a trattare alcuni

aspetti nuovi del loro lavoro, con attenzione e logiche altrettanto disincantate.

1.5.2. Cosa fare per sostenere la professione

La complessità e la qualità delle relazioni familiari possono condizionare la professione delle avvocate, ma non sono certo solo i sostegni a questi due fattori che garantiscono il loro sviluppo lavorativo. Ci sono infatti diversi aspetti legati al profilo pubblico delle avvocate e alla loro attività lavorativa che meritano un'attenzione particolare.

Partire dalla rappresentanza

L'adozione di politiche a sostegno delle avvocate dovrebbe seguire e non precedere un **ripensamento del ruolo svolto dalle professioni nel sistema sociale ed economico** del paese. Anche se si cominciano ad intravedere segnali di inversione di tendenza, le professioni ancora non sono riconosciute davvero centrali nelle filiere economiche terziarie e questo si riflette anche sull'immagine e sulla considerazione che la domanda sociale ha delle donne avvocato.

La prima linea di intervento da cui partire è quella della rappresentanza degli interessi delle avvocate e del loro ruolo negli organismi decisionali di categoria. Da come sarà disegnato il futuro di queste professioniste su questo piano dipenderà in larga parte la loro capacità di incidenza non solo quantitativa sullo sviluppo dell'avvocatura.

La rappresentanza è quindi un vettore importante per impostare correttamente la stessa immagine pubblica delle donne avvocato: professioniste che hanno consolidato un percorso di formazione e di esperienza significativo, e che incontrano sul loro percorso ostacoli legati alla competizione infraccategoriale e talvolta a vere e proprie discriminazioni rispetto ai colleghi maschi.

Ma soprattutto le donne devono essere coinvolte nella funzione di rappresentanza, poiché questa è destinata a rilanciare la stessa identità della professione, a tutt'oggi prigioniera degli stereotipi sulla natura corporativa della categoria o, su un polo contrapposto, della sua strisciante impiegatizzazione.

Non è un caso che sul territorio gli avvocati, e fra loro soprattutto le donne, si rivolgano sempre più spesso alle strutture di rappresentanza istituzionale o associativa per chiedere loro supporti e aiuti in termini di orientamento

per uscire da una fase critica sul piano economico e persino sul piano psicologico. Questo la dice lunga anche sulla responsabilità che la funzione di rappresentanza di categoria deve assumersi: quella cioè di pensare a nuovi paradigmi per sostenere lo sviluppo non solo delle professioniste già arrivate e momentaneamente in una condizione di disagio, ma anche di quelle che non riescono a sbloccare la propria condizione professionale e, in mancanza di supporti, sono destinate a rinunciare, con nocimento e spreco delle risorse utilizzate per la loro formazione e del loro potenziale individuale.

Alla rappresentanza spetta il compito di recuperare all'avvocatura il suo ruolo sociale, diventando essa stessa vettore di consolidamento sociale e non solo politico della categoria e delle donne in particolare. Pensare, ad esempio, che siano gli organismi di rappresentanza a doversi occupare di come sostenere l'austostima delle avvocate fino a qualche tempo fa era una prospettiva impensabile. Oggi che questa mancanza di orgoglio professionale sta diventando più diffusa, essa costituisce una vera e proprio tratto di debolezza, che riduce il potenziale di percezione come forza sociale di cui le avvocate sono ancora, nonostante tutto, ricche.

Prima dunque di formulare e proporre politiche di sostegno alle avvocate, **serve cambiare le regole del gioco**, quelle che attualmente fondano la professione su paradigmi del tutto maschili, nonostante la femminilizzazione crescente della categoria. La rappresentanza è l'ambito in cui queste differenze si apprezzano di più, poiché le donne avvocato, quando riescono ad accedervi, occupano soprattutto posizioni di secondo piano, non adeguandosi più di tanto alle logiche di cooptazione su cui la funzione di mediazione si fonda.

Per limitare gli effetti negativi di questa maschilizzazione le donne devono quindi poter **accedere ai ruoli di produzione delle regole** di funzionamento della categoria.

Soltanto se le avvocate riusciranno a formulare proprie regole di funzionamento del settore potrà cambiare la cultura professionale e sociale nei loro confronti. Perché ciò diventi davvero possibile c'è bisogno di introdurre il **criterio delle quote** per elevare la loro presenza negli organismi categoriali più significativi, che possano servire non solo a porle in competizione con i colleghi uomini, ma anche a sollecitare sempre più il loro impegno.

**Recuperare
il ruolo sociale
dell'avvocatura**

**Passare per
le quote**

L'identità delle avvocatesse non è anelastica rispetto ad alcuni tratti concreti del loro lavoro, molti dei quali privi di attenzione specifica.

Per cominciare, anche nell'avvocatura c'è un "soffitto di cristallo", costituito dalla **difficoltà** delle donne di **diventare titolari di studio** e di accedere a ruoli funzionali, come quello di consulente del giudice, per i quali gli uomini hanno occupato da tempo ampi spazi. Per le donne è molto diffusa una condizione professionale che di fatto prefigura un rapporto di lavoro dipendente, formalmente corrispondente al possesso di Partita Iva e spesso svolto a tempo parziale e senza alcuna forma di autonomia. La diffusione di questa condizione e il cambiamento della cultura del lavoro nel suo insieme fa sì che i giovani che si accostano alla professione lo vogliono fare soltanto per acquisire una fonte di reddito, senza alcun investimento professionale sul piano dello status che lo svolgimento dell'attività di avvocato comporta e richiede.

D'altra parte, mettersi "in proprio" per molto tempo è stato il frutto di una fase di collaborazione con un titolare di studio che sapeva di formare un futuro collega. Attualmente, si avverte la mancanza di figure emblematiche che possano trainare l'accesso nella professione e far scattare quel meccanismo di emulazione – confronto da cui può venire fuori una forte motivazione a rendersi autonomo. **La mancanza di maestri** ha ricadute negative soprattutto sulle donne, poiché solo poche sono destinate, anche per questo motivo, alla titolarità di studio, mentre la maggior parte costituirà la base di una categoria sulla cui femminilizzazione potrebbe pesare un giudizio analogo a quello che ancora grava su altre componenti terziarie, come le insegnanti e le dipendenti bancarie: che cioè con le donne è entrata nel settore una certa dequalificazione, legata anche alla loro tendenza a polverizzare i propri saperi pur di non superare la competizione che le caratterizza, soprattutto fra loro.

Un altro aspetto che merita una attenzione particolare è quello della **conoscenza reale della professione di avvocato**. Quando una donna riesce a maturare i requisiti per accedervi, deve necessariamente iniziare a fare i conti con il suo svolgimento che richiede conoscenze organizzative e gestionali anche se è svolto all'interno di uno studio preesistente e necessita anche di nozioni pratiche per come conciliare le esigenze del privato con quelle professionali. Nessuno spiega alle nuove generazioni di

**L'autonomia
difficile**

**La fine
dei "maestri"**

**Gli strumenti
per la
professione**

avvocato come si fa a fare la professione e cosa serve sapere per svolgerla in concreto, né a livello universitario, né a livello professionale.

Ancora oggi alle avvocate manca la possibilità di **orientarsi nella fase di accesso alla professione**, quando avrebbero più bisogno di know how organizzativo e gestionale. La Regione Toscana, ad esempio, ha messo a disposizione risorse per l'acquisto dello studio e probabilmente questa previsione andrebbe adottata anche da altre realtà territoriali.

Ciò che non viene detto mai con sufficiente chiarezza è **che la professione di avvocato è faticosa** e la mancanza di informazione su questo punto, sta producendo, soprattutto nelle **nuove generazioni**, un forte senso di smarrimento legato alla difficoltà di svolgere efficacemente la professione insieme alla propria vita privata. Questo produce una sorta di impegatizzazione del ruolo professionale per chi non lo considera più un investimento di vita, ma un posto di lavoro come un altro. Nei corsi di laurea e nelle scuole forensi andrebbero inserite materie specifiche sulle caratteristiche del percorso che i giovani di devono attendere di affrontare per accedere alla professione.

L'altra faccia di questa situazione è costituita da due aspetti di non poco conto:

- molte persone sottovalutano quanto possa essere importante un periodo di praticantato e di tirocinio che precede l'eventuale collocazione in un ruolo autonomo. La mancanza di dominus attenti a formare futuri titolari di studio accentua questa dinamica;
- inoltre, molte donne dopo un periodo di incertezze e di disorientamento professionale, abbandonano la professione perché senza prospettive e figure/ strutture a cui ricorrere per tornare in gioco.

La formazione al ruolo professionale, per parte sua, deve comprendere non solo gli aspetti legati all'andamento dell'attività di studio, ma anche quelli più vicini al **quadro valoriale delle avvocate**, affinché:

- accrescano la fiducia nelle proprie capacità non solo sul piano professionale, ma relazionale e personale;
- si propongano nelle tornate elettorali degli Ordini, assumendo la responsabilità di cimentarsi all'interno di schemi competitivi che, generalmente, non appartengono loro;

- sviluppino attenzione a non omologarsi a regole stabilite da altri, il più delle volte uomini, in cui l'attenzione per le esigenze delle donne è piuttosto sfuggente;
- imparino a capire quali sono le esigenze sociali emergenti che richiedono l'intervento di competenze di tipo legale non necessariamente per la difesa di un diritto offeso, ma per accompagnare la maturazione degli interessi diffusi in diritti socialmente riconosciuti.

Fra le avvocate sta crescendo, sebbene non con la stessa evidenza in tutte le aree professionali del Paese, la necessità di (ri)definire il loro **modello professionale** di riferimento, poiché sono alla ricerca di una funzione di ruolo più ricca e articolata. Per i colleghi maschi questa dimensione è molto meno cogente, poiché la centralità dell'avvocato negli scambi economici e sociali viene data per scontata ed alimenta implicitamente l'idea che egli debba attribuire sicurezza ad eventi e a dinamiche che, altrimenti, non ne avrebbero. Le avvocate si riconoscono in un **modello di difensore dei diritti del cittadino** che sia un punto di riferimento per il loro ruolo professionale e al tempo stesso per la società. Queste donne rivendicano cioè alla professione l'inscindibilità fra competenza e sensibilità/coinvolgimento per gli effetti "pubblici" del loro operato, indicando che la strada per il recupero di peso sociale e di peso all'interno della categoria passa per il coinvolgimento di sempre più avvocate in un modello professionale basato sul sapere e sul volerlo mettere al servizio dello sviluppo.

Il modello professionale delle avvocate

E proprio perché le avvocate ritengono importante collegare la progressione del loro ruolo al cambiamento sociale è probabile che il modello verso cui stanno tendendo non sarà unitariamente compatto, ma risentirà dell'evoluzione sociale cui si lega. Ad esempio, la trasformazione di tanti diritti in bisogni - fattore di grande trasformazione sociale accelerato dalla recente crisi economica – porterà sempre di più allo sviluppo dell'assistenza stragiudiziale, piuttosto che alla difesa in giudizio.

SECONDA PARTE:
UN BILANCIO SULLA PROFESSIONE DELLA DONNA AVVOCATO

2. VALORE E CRITICITÀ DEL LAVORO PROFESSIONALE FEMMINILE

2.1. Una professione tutt'altro che “normale”

L'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro non è ancora un fenomeno “normale”. Nel senso che non è – come si converrebbe in una democrazia compiuta – né un fatto “di norma”, scontato, né un fatto “conforme alla norma”, la quale si presume debba valere allo stesso modo per tutti.

E non lo è perché per le donne le possibilità di inserimento lavorativo sono scarse e spesso ostacolate da forme di discriminazione più o meno esplicita; perché per loro il lavoro non è in genere un impegno esclusivo ma deve conciliarsi con le esigenze della famiglia; perché le inefficienze (soprattutto in termini di servizi) del sistema di welfare finiscono per gravare soprattutto sulle loro spalle, talora costringendole a ridefinire scelte e decisioni già assunte.

“Normale” non è, in tal senso, neppure l'accesso e la partecipazione al mercato del lavoro delle donne avvocato. Le quali continuano a confrontarsi quotidianamente con i problemi che derivano dalla permanenza di ostacoli legati innanzitutto alla conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari, all'uso del tempo e allo sviluppo delle competenze personali, nonché di stereotipi consolidati che fissano a livello antropologico e valoriale la differenza di genere, incidendo sulle modalità e sulla sostanza della loro presenza nell'ambito della professione forense. Malgrado i profondi cambiamenti degli ultimi anni, infatti, esse si muovono ancora all'interno di una professione che è rimasta largamente improntata ai ruoli e ai tempi dei loro colleghi maschi e che le obbliga ad affrontare le disparità di trattamento favorite proprio dalla difficoltà di superare la barriera di pregiudizi culturali, di strutture ed organizzazioni a forte tradizione maschile.

Il livello di partecipazione delle donne avvocato al mercato del lavoro non dipende pertanto solo dalla loro propensione individuale e collettiva nei confronti del lavoro ma anche e più in generale dalla propensione della società nei confronti del lavoro delle donne avvocato. Da questo punto di vista, però, se la società esprime una propensione pressoché assoluta e

incondizionata nei confronti del lavoro degli avvocati maschi, mostra invece nei confronti della professione al femminile un favore su cui sembra pesare qualche luogo comune e alcune riserve.

Luogo comune, per esempio, nel considerare le donne idonee a occuparsi di "persone" più che di "affari" e dunque prevalentemente adatte al cosiddetto contenzioso di massa, con particolare riferimento alle questioni familiari e condominiali, contrattuali o all'infortunistica. Riserva, nel riconoscere loro competenze specialistiche anche in settori specificamente tecnici e reputati, perciò, tipicamente maschili come, per esempio, quello del diritto societario, tributario o della tutela contro la Pubblica Amministrazione, e ciò per effetto della resistenza a superare lo stereotipo della scarsa attitudine delle donne al calcolo e alla determinatezza nello stile dei comportamenti e della loro difficoltà a non lasciarsi coinvolgere sul piano emotivo.

E' quanto emerge dalla nostra indagine da cui risulta che nella maggior parte dei casi, le donne avvocato vengono contattate dalla clientela per questioni che hanno a che fare con la famiglia e i minori (68,5%), con la proprietà/locazioni e condomini (55,2%), con la contrattualistica (52,1%), l'infortunistica (50,25%) o le esecuzioni (46,5%) (tab. 1 e fig. 1). Al contrario, un numero particolarmente esiguo risulta coinvolto per quanto riguarda i reati societari (2,6%), i reati "contro" o i conflitti "con" la P.A. (rispettivamente il 3,8% e l'8,2%), le questioni bancarie (8,0%) e le società in generale (12,0%). Più consistente, ma sempre piuttosto ridotta, la percentuale delle donne avvocato che si occupano di fallimenti (17,1%), di reati contro la persona (18,1%) o di lavoro (27,9%). Settori, questi, di forte appannaggio maschile.

L'analisi dei dati disaggregati per età, stato civile, provenienza geografica e ruolo delle donne avvocato intervistate conferma che la polarizzazione fra aree di esercizio della professione è da ricondurre con tutta probabilità a una questione di genere (tabb. 1-4). Non cambia più di tanto essere una giovane avvocato piuttosto che un avvocato più avanti con gli anni, essere libera (single, vedova, separata) o sentimentalmente impegnata, essere titolare di uno studio, associata o più semplicemente praticante, esercitare al Nord o al Sud d'Italia. *L'elemento che fa la differenza e diventa, perciò, fonte potenziale di disparità, è l'essere donna.* Pertanto, sia pur con qualche

Fig. 1 – Materie per cui le donne avvocato sono generalmente contattate dalla clientela (val. %)



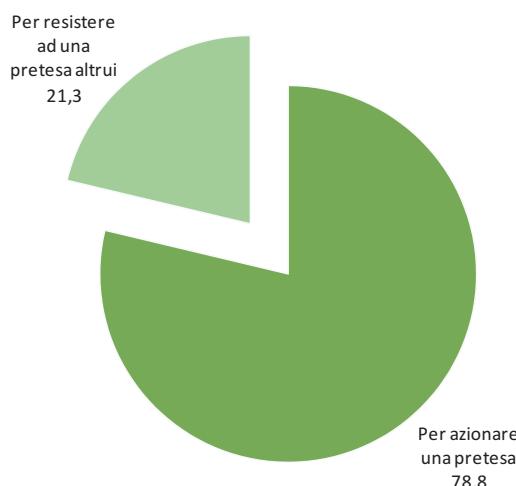
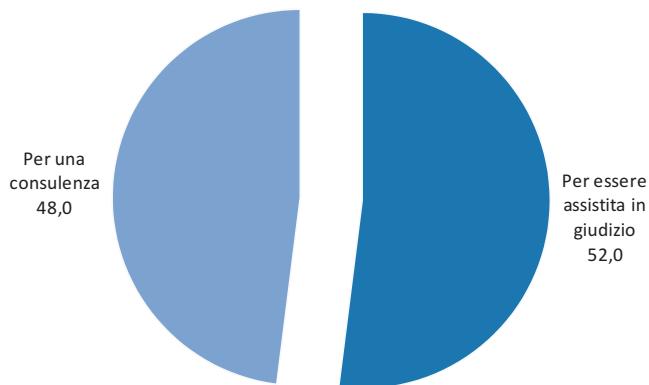
Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

differenza (per esempio, di "famiglia e minori" si occupano le donne avvocate più mature, sposate, che lavorano come associato in uno studio e che provengono dal Nord-Ovest, di "infortunistica" quelle più giovani e libere, che non sono né titolari né associate e che provengono dall'Italia meridionale), le prime quattro posizioni della graduatoria delle materie per cui le donne avvocate vengono contattate dalla clientela restano quelle della "famiglia e minori", della "proprietà/locazioni/condomini", della "contrattualistica" e dell'"infortunistica". C'è da dire, tuttavia, con riferimento alle aree di esercizio dominate dagli uomini e orientate, per esempio, ai reati societari o alle questioni bancarie che, laddove le donne se ne occupano, lo fanno per esempio più al Nord che al Sud (lo dichiara rispettivamente il 4,2% delle donne avvocate provenienti dal Nord-Ovest e il 3,8% di quelle provenienti dal Nord-Est contro l'1,7% di quelle provenienti dal Sud per quanto riguarda i reati societari e rispettivamente il 10,0% e il 9,6% contro il 5,2% per quanto riguarda le questioni bancarie).

Questa sorta di segregazione orizzontale che deriva dalla naturale concentrazione della domanda di prestazione al femminile in pochi e specifici campi della professione forense, e che non rispecchia necessariamente scelte e attitudini delle donne avvocate ma risponde il più delle volte a condizionamenti e pregiudizi della società, dei ritmi di lavoro, delle regole e parametri della professione forense, non sembrerebbe denotare, tuttavia, di per sé una mancanza di fiducia nelle capacità di riuscita delle donne avvocate a cui la clientela si rivolge in genere più per essere assistita in giudizio (52,0%) che per una semplice consulenza (48,0%) (tabb. 5-8 e fig. 2). A meno che, però, non si tratti di professioniste relativamente molto giovani (il 56,8% di quelle al di sotto dei 39 anni dichiara, infatti, di essere contattato soprattutto per consulenze per le quali, invece, risulta contattato solo il 38,8% delle donne avvocate oltre i quarant'anni di età) e che si collocano tra le dipendenti, le collaboratrici a partiva IVA, le praticanti (58,3% contro il 41,3% e il 40,5% rilevato in corrispondenza delle titolari e delle associate), sulle quali pesa il limite dell'inesperienza, o che esercitino nell'Italia nord-orientale e centrale (rispettivamente sono il 51,1% e il 50,6% contro il 46,2% e il 45,3% registrato nel Nord-Ovest e nel Sud e le Isole).

Fig. 2 - Tipologia di motivi per cui la clientela chiede la consulenza di donne avvocato (val. %)



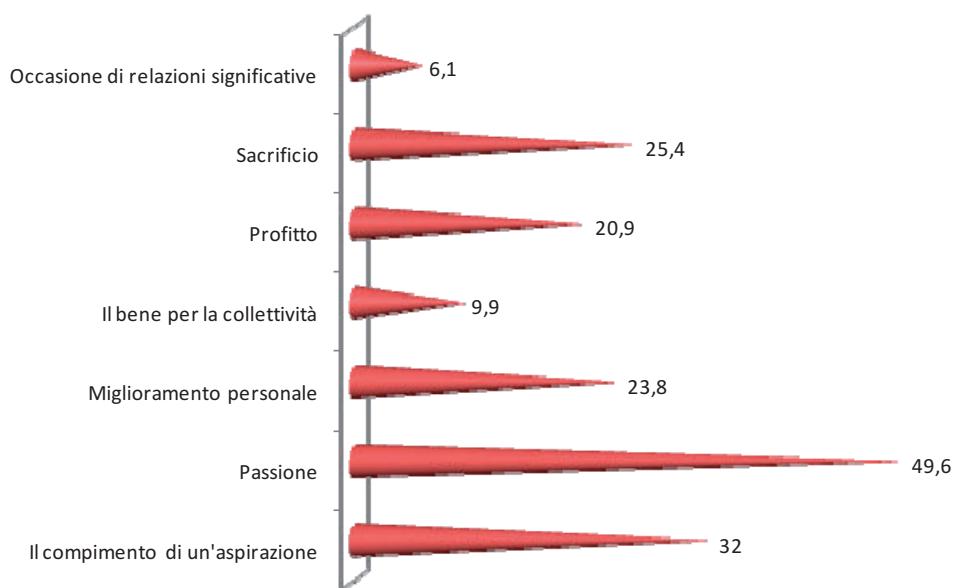
Fonte: indagine Censis, 2009

Ad ogni modo, tutte risultano contattate, nella maggior parte dei casi, per azionare una pretesa (78,7%) piuttosto che per resistere a una pretesa altrui (21,3%) e nella condizione di parte lesa (66,9%) e non di imputato (33,1%). E questo indipendentemente dalla loro età, stato civile, ruolo e provenienza geografica.

2.2. Brave per passione

L'indagine che qui presentiamo interessa uno spaccato dell'universo femminile composto in prevalenza di professioniste che interpretano il loro lavoro come una vocazione "sentita" prima ancora che come una scelta "ragionata" (tabb. 9-12 e fig. 3). La maggior parte di esse dichiara, infatti, di attribuire al proprio lavoro innanzitutto il significato di una "passione" (lo dice, in generale, il 49,6% delle intervistate con punte fino al 52,8% nel caso delle donne avvocato che hanno superato i quarant'anni e del 55,3% per quelle provenienti dal Nord-Est e dal Centro) o quantomeno di "compimento di un'aspirazione" (32,0% ma si arriva al 35,9% nel caso delle donne avvocato che sono riuscite nell'impresa di aprire uno studio di cui sono titolari e al 38,8% nel caso delle donne avvocato del Sud d'Italia).

Una parte altrettanto considerevole considera il lavoro altresì come un mezzo per "migliorare se stesse" (23,8% ma la percentuale aumenta fino al 30,2% nel caso delle associate). Ma anche per realizzare "profitto" (20,9% con punte fino al 28,3% per le associate), a cui è attribuito un significato di gran lunga maggiore dalle donne avvocato del Nord (si esprime in tal senso il 28,3% delle donne avvocato del Nord-Ovest e il 27,2% di quelle del Nord-Est contro il 18,8% e il 9,5% di quelle del Centro e del Sud e le Isole). Infine, il lavoro di avvocato risulta un "bene per la collettività" (9,9% ma si arriva fino alla percentuale del 13,7% per le avvocato single) e "un'occasione di relazioni significative" (6,1 % con punte superiori all'8,0% per le avvocato di oltre quarant'anni e quelle che esercitano nell'Italia centrale, per le quali si è registrata rispettivamente la percentuale dell'8,5% e dell'8,2%).

Fig. 3 - Significato attribuito attualmente dalle donne avvocato al proprio lavoro (val. %)

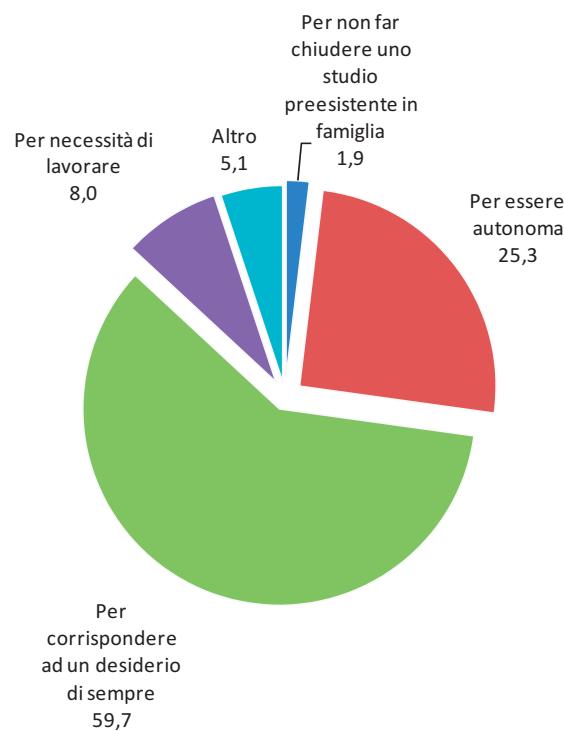
Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Un discorso a parte merita la risposta di quante - circa un quarto delle intervistate - hanno dichiarato che la professione è vissuta innanzitutto come "un sacrificio". Innanzitutto perché la percentuale di ben il 25,4% la dice lunga sulle difficoltà che devono affrontare le donne che scelgono questa professione. Inoltre perché, analizzando i dati disaggregati, ad attribuire tale significato al lavoro sono soprattutto le più giovani (pari al 28,8% delle intervistate), che si collocano in una fascia di età in cui solitamente si decide di affrontare il matrimonio e/o una gravidanza, o quelle che non sono né titolari né associate (28,2%), che scontano le difficoltà di una posizione non ancora definitivamente consolidata, e quelle che provengono dall'Italia centrale (31,8%) e dal Sud e le Isole (25,9%), dove sembrerebbe esserci una tendenza maggiore a confinare le donne in posizioni marginali all'interno dell'avvocatura. Ma soprattutto perché colpisce il fatto che si siano espresse nel senso di "un sacrificio" non la maggior parte delle donne avvocato sposate o conviventi ma la maggior parte di quelle libere (23,4% contro il 28,2%) sulle quali non dovrebbe pesare più di tanto il problema della conciliazione tra professione e vita familiare. *Verrebbe allora da pensare che quell'evidenza sociologica, secondo cui il venire meno dell'efficacia integratrice del gruppo produce sentimenti di frustrazione personale e sociale, possa essere applicata anche nel caso delle donne avvocato.* Le quali, quando libere, hanno sì meno preoccupazioni e meno problemi ma mancano allo stesso tempo di quella "rete" di "presenza", di collaborazione, di sostegno, di gratificazione che marito e figli possono assicurare a compensazione delle difficoltà che si affrontano nel lavoro.

La supremazia accordata nei percorsi biografici femminili alle componenti valutative e intime dell'azione umana trova conferma nelle indicazioni sulle ragioni che indirizzano la scelta verso la professione forense, con la quale si instaura un rapporto che non vuole essere di natura squisitamente strumentale. E, infatti, alla richiesta di indicare il motivo per cui si è scelto di diventare avvocato, ben il 59,7% delle intervistate ha risposto di averlo fatto per "corrispondere a un desiderio di sempre" (tabb. 13-16 e fig. 4). Un motivo, questo, sentito più dalle avvocato giovani (65,4% contro il 52,9% delle over 40), libere piuttosto che impegnate sentimentalmente (66,7% contro il 56,8%), che non sono né titolari né associate (63,0% contro rispettivamente il 59,1% e il 49,0%), del Nord-Ovest più che altrove (68,0% contro il 55,0% del Nord-Est, il 53,7% del Centro e il 58,6% del Sud e le Isole).

Fig. 4 - Motivi per cui si è scelto di diventare avvocato (val. %)



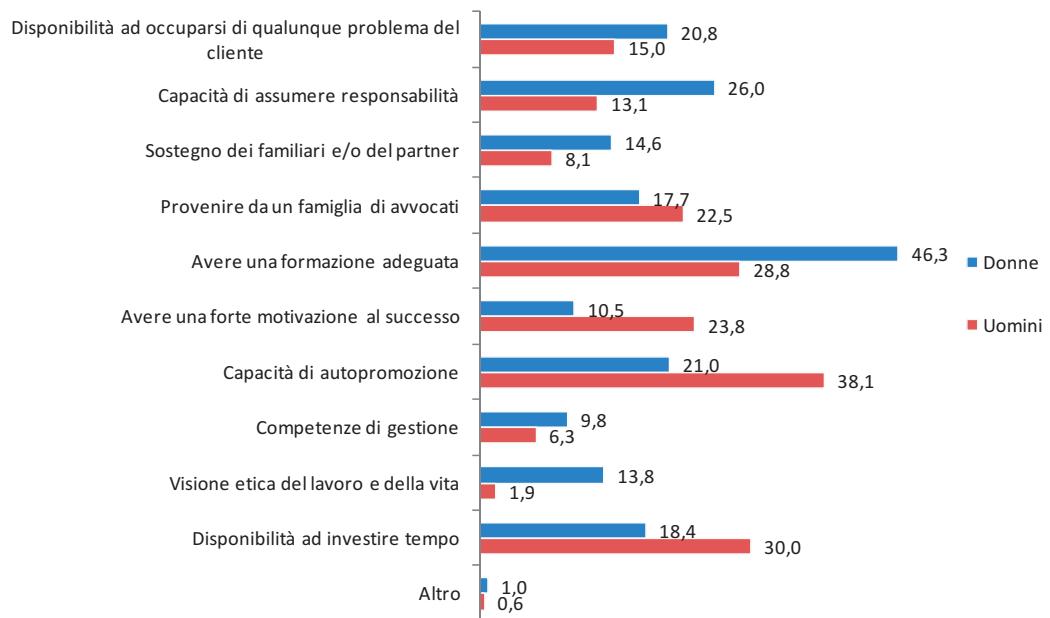
Fonte: indagine Censis, 2009

Segue poi un 25,3% che dichiara di aver scelto la professione forense "per essere autonoma". In tal senso, è significativa soprattutto la risposta delle professioniste più mature in fatto di età, che sono pari a ben il 31,2% delle intervistate, le quali appartengono a generazioni in cui affrancarsi dalla dipendenza economica dai propri padri o propri mariti aveva ancor di più il significato di una precisa rivendicazione. E cioè che l'identità sociale della donna non risulta definita, come in passato, solo in relazione allo stato civile e alla sua posizione all'interno della famiglia, bensì anche in relazione alla propria professione. Particolarmente esigue sono invece le percentuali di coloro per le quali è stata prioritaria "la necessità di lavorare" (8,0% ma si scende, nel caso delle donne avvocate associate, addirittura al 2,0%) o ha pesato l'obbligo "di non far chiudere lo studio di famiglia" (1,9%).

Passioni e aspirazioni non sono tuttavia sufficienti. L'aspettativa di intraprendere e svolgere efficacemente la professione può essere soddisfatta dotandosi innanzitutto di competenze culturali e abilità tecniche con cui corrispondere alle esigenze di una società in rapida trasformazione e al cui sviluppo l'avvocato è chiamato a concorrere. In tal senso, puntare sulla formazione diventa assolutamente prioritario. Per le donne molto più che per gli uomini.

Non c'è dubbio, infatti, che la progressiva femminilizzazione dell'avvocatura sia certamente sostenuta dalla crescente affermazione del principio di parità tra uomini e donne e dall'eliminazione di tutte, o almeno tutte, le discriminazioni esplicite e formali in ordine all'accesso, alla permanenza e alla progressione nel lavoro. *Tuttavia, parità formale non significa pari opportunità. Disparità più o meno rilevanti segnano pertanto la diversa condizione degli avvocati femmine rispetto agli avvocati maschi. Tant'è, per esempio, che per avere successo a un avvocato uomo è necessario sapersi soprattutto promuovere, laddove per un avvocato donna è prioritario essere brava.*

L'indagine conferma l'ampia diffusione di questo tipo di orientamento culturale: la possibilità di avere successo nella professione per una donna avvocato trae origine, infatti, in primo luogo dall'"avere una formazione adeguata" (lo dichiara il 46,3% delle intervistate) (tab. 17 e fig. 5). Un requisito, questo, che nel caso, dei colleghi maschi, si colloca solamente al 3° posto (col 28,8% delle preferenze) della graduatoria dei fattori che favoriscono il successo nella professione, preceduto dalla "capacità di autopromozione" (al 1° posto col 38,1% delle preferenze) e dalla

Fig. 5 - Elementi da cui origina il successo della professione di donne e uomini avvocato (val. %)

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

“disponibilità a investire tempo” (al 2° posto con il 30,0% delle preferenze) (tab. 18). Della priorità di una formazione adeguata per le donne risultano essere persuase in particolare le donne avvocate più avanti con l'età (sono il 49,1%, contro il 43,1% rilevato in corrispondenza delle più giovani, quelle che collocano la “formazione adeguata” al 1° posto per le donne), quelle libere (50,4% contro il 43,6% rilevato in corrispondenza delle coniugate o conviventi), quelle che non occupano il ruolo di titolare o associato in uno studio (46,9% contro rispettivamente il 46,1% e il 45,1%) e che provengono dal Nord-Ovest (48,3% contro il 43,0%, il 46,4% e il 47,4% rilevato al Nord-Est, al Centro e nel Sud e le Isole). Al contrario della priorità dell'autopromozione per gli uomini sono convinte in particolare le più giovani (43,7% contro il 33,3% delle più mature), quelle libere da legami sentimentali (40,8% contro il 37,5% delle sposate), titolari di studio (38,6% contro il 35,0 delle associate e il 38,1% delle avvocate in ruolo “subalterno”) e che provengono dal Sud e le Isole (44,0% contro il 34,0% del Nord-Ovest, il 37,3% del Nord-Est e il 41,7% del Centro) (tabb. 17-24).

La chiave del successo è, tuttavia, legata anche all'intelligenza e all'attitudine a veicolare, da parte delle donne avvocate, un'immagine di serietà e volontà: in tal senso, le parole d'ordine sono risolutezza, visibilità e versatilità.

Risolutezza, intesa come “capacità di assumere responsabilità”, visibilità, intesa come “capacità di autopromuoversi” e versatilità, intesa come “disponibilità ad occuparsi di qualunque problema del cliente”, che le intervistate collocano al 2°, 3° e 4° posto della graduatoria degli elementi da cui origina il successo di un avvocato donna, rispettivamente con il 26,0%, il 21,0% e il 20,8% delle preferenze. E i dati disaggregati confermano, sia pur non nello stesso identico ordine, queste posizioni.

Nel caso degli avvocati uomo, invece, versatilità e senso di responsabilità giocano sicuramente un ruolo meno importante essendo collocati rispettivamente al 6° e 7° posto con il 15,0% e il 13,1% delle preferenze. L'analisi dei dati disaggregati rileva, ad ogni modo, che con riferimento alla disponibilità ad occuparsi di qualunque problema del cliente, il maggior numero di preferenze si rileva in corrispondenza delle donne avvocate al di sotto dei 39 anni (17,2% contro il 12,7% rilevato per le ultraquarantenni), sposate (15,4% contro il 14,3% delle single), in posizione subalterna quanto al ruolo (15,9% contro il 15,7% delle titolari e il 10,0% delle associate) e del Sud d'Italia (che ammontano a ben il 32,0% contro il 14,9% rilevato al

Nord-Ovest, il 9,8% rilevato al Nord-Est e l'11,1% rilevato al Centro). Con riferimento, invece, alla capacità di assumere responsabilità, il maggior numero di preferenze si rileva in corrispondenza delle single (lo dichiara il 18,4% contro la più esigua percentuale del 9,6% relativa alle avvocate sposate o coniugate), delle associate (25,0% contro il 15,0% delle titolari e il 6,3% delle "subalterne") e del Nord-Est (15,5% contro il 14,9% del Nord-Ovest, l'11,1% del Centro e l'8,0% del Sud e le Isole).

Il successo delle donne avvocate dipende, inoltre, dalla "disponibilità ad investire tempo" (considerato importante dal 18,0% delle intervistate ma la percentuale aumenta fino al 19,3% nel caso delle donne avvocate ultraquarantenni, al 19,4% nel caso delle titolari di studio e al 19,8% nel caso delle professioniste provenienti dal Sud d'Italia). La minore rilevanza attribuita a questo elemento con riferimento agli uomini (per i quali, come si è detto, si colloca al 2° posto col 30,0% delle preferenze ma si arriva a ben il 34,5% nel caso delle giovani avvocate e al 41,2% nel caso di quelle provenienti dal Nord-Est) deriva dal fatto che, nel caso delle donne, il tempo è una risorsa sempre abbastanza difficile da ottimizzare - tanto più quando quello dedicato al lavoro deve conciliarsi con quello dedicato alla vita affettiva - dal momento che si presta poco ad essere tradotta in durate prevedibili e tende a protrarsi fintanto che si svolge l'attività per cui è finalizzata e in un intreccio di dimensioni relazionali che la rendono praticamente incomprimibile.

"Provenire da una famiglia di avvocati" può essere una condizione sì necessaria ma non sufficiente a garantire il successo della professione di avvocato donna: per il 17,7% delle donne avvocate questo fattore occupa, infatti, solo il 6° posto della graduatoria. Dall'analisi dei dati disaggregati risulta che gli attribuiscono un'importanza maggiore soprattutto le giovani avvocate di età compresa tra i 27 e i 39 anni e le "subalterne" (che ammontano in entrambi i casi al 19,7%) e le avvocate del Nord-Est (che ammontano al 22,0%). Più importante risulta essere, invece, questo fattore per la carriera degli avvocati uomo per i quali si colloca al 5° posto, con il 22,5% delle preferenze in generale e con punte fino al 25,4% delle preferenze nel caso delle avvocate donne che ricoprono ruoli subalterni.

"Il sostegno dei familiari e/o del partner" è considerato funzionale al successo delle donne (7° posto della graduatoria) dal 14,6% delle intervistate (che diventano ben il 18,8% nel caso delle più giovani), mentre solo per l'8,1% (con punte fino all'11,1 nel caso delle donne avvocate

dell'Italia centrale) è funzionale al successo degli uomini (8° posto). Una certa rilevanza viene riconosciuta, altresì, all'essere portatrici di "una visione etica del lavoro e della vita" (lo dichiara il 13,8% delle intervistate che, però, diventano il 18,3% nel caso delle titolari), all'avere "una forte motivazione al successo" (10,5% con punte fino al 17,9% nel caso delle avvocate provenienti dall'Italia centrale), così come all'aver acquisito "competenze di gestione" (9,8% ma si arriva fino al 12,7% per le professioniste del Nord-Ovest). Da sottolineare che il fattore della motivazione al successo a cui le donne avvocate attribuiscono un'importanza relativa, collocandolo al penultimo posto della graduatoria, gioca per gli uomini avvocato un ruolo tutt'altro che marginale, come risulta dal fatto che occupa il 4° posto della graduatoria con il 23,8% delle preferenze. L'analisi dei dati disaggregati evidenzia, con riferimento a quest'ultimo punto, che sono soprattutto le avvocate più avanti con l'età (27,0%), sposate (26,9%), titolari di studio (27,1%) e dell'Italia centrale (25,0%) a riconoscere una rilevanza maggiore a questo fattore per quanto riguarda i colleghi maschi.

La disparità di trattamento rispetto ai colleghi maschi passa anche attraverso una marcata asimmetria nelle retribuzioni. Sono infatti addirittura l'85,7% (ma si arriva a una percentuale dell'87,0% nel caso delle sposate, dell'88,5% nel caso delle associate e del 90,6% nel caso delle professioniste che esercitano nell'Italia centrale) le donne avvocate intervistate che denunciano una capacità di guadagno nettamente differente (e in generale inferiore) rispetto agli uomini. La constatazione che le giovani donne avvocate denuncino in misura minore, rispetto alle loro colleghe più mature (80,5% contro il 92,4%), questa disparità di trattamento potrebbe lasciar intendere che le nuove generazioni stiano recuperando terreno in tal senso e possano in futuro beneficiare di un trattamento economico tendenzialmente alla pari con quello dei loro colleghi maschi (tabb. 25-28).

Quanto ai motivi che spiegherebbero il differente guadagno delle avvocate rispetto agli avvocati, l'indagine ha evidenziato in particolare che le donne "hanno meno tempo da dedicare al lavoro" (lo dichiara il 50,9% delle intervistate) o, indipendentemente o a parità di disponibilità, risultano "discriminate dalla clientela" (47,1%) (tab. 29). Segno, questo, del fatto che gli stereotipi di genere continuano a condizionare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e che risulta sempre difficile scalfire, per esempio, l'idea per cui, anche quando più preparate degli uomini, *le donne*

sono di fatto poco affidabili perché in generale meno capaci e inesperte, o che abbiano la famiglia a cui pensare, per cui le loro ambizioni di carriera cedono prima o poi alla vocazione materna.

In tal senso, è abbastanza scontato che a denunciare una disparità di trattamento da parte della clientela siano soprattutto le professioniste più giovani (50,0% contro il 42,9% rilevato in corrispondenza delle over 40) o meno affermate (57,3% contro il 36,5% delle titolati di studio e 43,2% delle associate) e che a lamentare di avere minor tempo per il lavoro siano le professioniste sposate e conviventi (57,3% contro il 35,2% rilevato in corrispondenza delle professioniste libere da legami sentimentali) (tabb. 29-32). L'analisi dei dati disaggregati per ripartizione geografica ci dicono, inoltre, con riferimento a queste due motivazioni, che sono le avvocate donne del Sud e delle Isole quelle più discriminate dalla clientela (53,9% contro il 39,8% registrato al Nord-Ovest, il 50,6% registrato al Nord-Est e il 45,3% registrato al Centro), mentre che sono quelle del Nord-Ovest ad avere meno tempo da dedicare al lavoro (60,2% contro il 41,4% registrato al Nord-Est, il 48,0% registrato al Centro e il 51,7% registrato al Sud e le Isole).

Tra le ragioni a cui ricondurre, sia pur in misura minore, la disparità di trattamento economico bisogna annoverare altresì il fatto che "i clienti delle donne avvocate sono soprattutto PMI e individui" (lo dichiara il 18,1% delle donne intervistate, ma si arriva fino a una percentuale del 23,7% nel caso delle avvocatesse ultraquarantenni e titolari di studio e al 26,7% nel caso di quelle provenienti dall'Italia centrale), che le donne "si occupano di materie che comportano meno contenzioso" (14,0% ma nel caso delle titolari si arriva fino al 19,9%), che ci sono poche donne a difendere i loro interessi sul piano di politica categoriale (12,6% con punte fino al 14,7% per le titolari di studio e al 16,0% per le avvocate del Centro), che le donne occupano "una posizione di subalternità all'interno dello studio" (12,3% ma la percentuale aumenta considerevolmente nel caso delle avvocatesse al di sotto dei quarant'anni, per le quali è pari al 16,9%, e soprattutto nel caso delle avvocatesse del Nord-Est, libere e non affermate, per le quali la percentuale si attesta rispettivamente al 20,7%, al 21,0% e al 22,6%) o, peggio, che "non sappiano imporre il proprio valore" (8,3% con punte fino al 10,5% e al 12,6% rilevate con riferimento alle dichiarazioni rispettivamente delle professioniste single e del Nord-Est).

2.3. Il disordine di un mercato affollato

L'esercizio in concreto dell'attività di avvocato può costituire un aspetto problematico dell'attività forense dal momento che postula, al di là delle passioni e delle aspirazioni, della preparazione tecnica e culturale e dell'abilità professionale delle donne avvocate, la necessità che si realizzino le condizioni favorevoli affinché quella stessa passione, preparazione ed abilità possano essere svolte efficacemente. *E pertanto esse possano essere attrezzate a governare il cambiamento di una società in profonda trasformazione come quella attuale che sta obbligando la professione a fare i conti con il cambiamento della mentalità, dei modi di essere, dei modi di lavorare. Ma prima ancora ad arginare la concorrenza che risulta dal processo di "proletarizzazione" intellettuale che facilita l'accesso spesso indiscriminato e incontrollato alla professione.*

In tal senso, il fattore che più contribuisce a rendere critica la condizione professionale dell'avvocatura viene individuato dalla maggioranza delle intervistate (56,7%) nel "numero crescente dei colleghi" (tab. 33). Cui si aggiunge, sia pur con incidenza di gran lunga inferiore, la "concorrenza degli uffici legali interni alle organizzazioni" (8,0%) e "la concorrenza con altri professionisti regolamentati", primi fra tutti, i notai (7,1%).

L'insufficienza o la mancanza di risorse materiali può fungere altresì da impedimento per una professionista, sia pur preparata e motivata, a svolgere, se non addirittura ad avviare, la sua attività. Ecco dunque che al 2° posto della graduatoria dei fattori che rendono critica la condizione professionale dell'avvocatura si colloca "la difficoltà a far crescere lo studio" (lo afferma il 32,7% delle intervistate) o, al 5°, "la difficoltà di aprire uno studio" (15,5%).

Al 3° posto tra i fattori di ostacolo alla professione viene individuata la "mancanza di tutela da parte degli organi istituzionali" che lamenta una parte consistente delle donne avvocate intervistate (25,2%). Mentre al 4° posto, nonostante il processo virtuoso di femminilizzazione che ha investito da tempo la professione, si colloca "l'essere donna" che, per il 16,0% delle intervistate, peserebbe ancora abbastanza da donna rallentare lo sviluppo della professione.

Altri fattori critici sono rappresentati dalla "diffidenza della clientela" (al 6° posto con l'11,3% delle preferenze) o al contrario dalla "fidelizzazione del cliente" (al 10° posto col 2,4%).

Anche la mancanza di risorse simboliche può fungere da impedimento: in tal senso, si deve interpretare l'indicazione relativa alla "perdita di status sociale" che proviene dal 7,3% delle intervistate.

Infine, per una ristrettissima minoranza (2,4%) rappresenta un ostacolo "l'antagonismo con i magistrati".

La disaggregazione dei dati in base all'età delle donne avvocate intervistate non muta l'ordine della graduatoria dei principali fattori di criticità nell'ambito della professione forense (tab. 33), nel senso che, indipendentemente dalla loro età le intervistate, hanno collocato ai primi tre posti "il numero crescente dei colleghi", denunciato, però, in misura maggiore dalle ultraquarantenni con la percentuale del 61,4% contro quella del 52,3% rilevata per le professione al di sotto dei quarant'anni, "la difficoltà di far crescere lo studio" (34,7% contro 31,1%), "la mancanza di tutela da parte degli organi istituzionali" (ben il 33,5% contro il 19,8%). C'è da rilevare, invece, che la percentuale delle donne avvocate più giovani supera di gran lunga quella delle donne avvocate più mature con riferimento alla indicazione secondo cui sarebbe un elemento di svantaggio l'essere donna (18,5% contro il 13,1%) e arriva addirittura a triplicarsi con riferimento alla difficoltà ad aprire uno studio (21,6% contro il 6,8%).

Anche l'analisi disaggregata in base allo stato civile delle intervistate non apporta sostanziali novità quanto alle prime tre posizioni della graduatoria (tab. 34). Al contrario, alcune differenze si possono cogliere alla luce dei dati disaggregati in base al ruolo ricoperto (tab. 35): infatti, per tutte risulta confermato il primo posto relativo al fattore del numero crescente di colleghi (lo dichiara il 54,6% delle titolari, il 67,3% delle associate e il 54,7% delle restanti), ma non altrettanto si può dire con riferimento alle due posizioni che seguono. Laddove, infatti, le donne avvocate titolari di studio e quelle indicate con la modalità "altro" (praticanti, dipendenti, ecc.) collocano al 2° posto la difficoltà di far crescere lo studio (rispettivamente con il 37,1% e il 29,7% delle preferenze), per le associate, che collocano al 2° posto la mancanza di tutela da parte degli organi istituzionali (con la percentuale del 30,8%), questo fattore slitta al 3° posto (25,0%). La mancanza di tutela da parte delle istituzioni è invece al 3° posto per le titolari (con il 27,3% delle preferenze) ma solo al 4° per le professioniste che non rientrano né tra le titolari né tra le associate (con la percentuale del 22,3%), che considerano più serio, collocandolo al 3° posto (con il 26,4% delle preferenze), il problema di aprire uno studio, che invece le loro

colleghe titolari o associate considerano, come pare scontato, un elemento di gran lunga meno critico (in entrambi i casi si è registrata una percentuale del 7,7%). Più in generale, le differenze più marcate in termini di punti percentuali si rilevano con riferimento al problema della "concorrenza con altri professionisti regolamentati", denunciata per esempio dal 15,4% delle associate contro il 4,1% di coloro che occupano un ruolo subalterno, con riferimento alla "concorrenza degli uffici legali interni alle organizzazioni", denunciata dal 12,9% delle titolari contro l'1,9% delle associate, con riferimento all'"essere donna", che lamentano, contro il 12,4% delle titolari e il 15,4% delle associate, ben il 20,3% delle professioniste intervistate che non sono né titolari né associate.

Il problema del numero crescente dei colleghi è avvertito come il primo elemento di criticità della professione dalla maggior parte delle donne avvocate intervistate indipendentemente dalla loro provenienza geografica (tab. 36): lo collocano, infatti, al primo posto il 60,3% delle professioniste del Nord-Ovest, il 51,0% del Nord-Est, il 54,8% del Centro e il 59,1% del Sud e delle Isole. La difficoltà di far crescere lo studio è al 2° posto per le donne avvocate del Nord-Ovest (31,4%) e del Centro-Sud (rispettivamente 38,1% per il Centro e 36,5% per il Sud e le Isole) ma non per quelle del Nord-Est, per le quali si colloca solo al 3° posto (con la percentuale del 26,0%) subito dopo la mancanza di tutela da parte delle istituzioni (che è al 2° posto con il 32,7% delle preferenze). Quest'ultima occupa il 3° posto della graduatoria per le avvocatesse dell'Italia centrale (27,4%) e di quella meridionale (25,2%), ma non per le avvocatesse del Nord-Ovest che collocano al 3° posto la difficoltà di aprire lo studio (con il 19,8% delle preferenze). Da notare, con riferimento proprio alla difficoltà di aprire uno studio, la marcata differenza delle risposte tra il Nord e il Sud: mentre nel primo caso, infatti, si registrano percentuali di poco inferiori al 20% (19,8% e 19,2% rispettivamente nel Nord-Ovest e nel Nord-Est), nel secondo le percentuali non arrivano neppure al 10% (7,8% nel Sud e le Isole). Altre differenze marcate nelle risposte di professioniste provenienti da diverse parti del territorio nazionale si registrano, per esempio, con riferimento al problema della concorrenza con altri professionisti (al Nord-Ovest si toccano punte del 9,1% contro il 2,6% registrato al Sud e le Isole), a quello della concorrenza degli uffici legali interni alle organizzazioni (14,4% per il Nord-Est contro il 3,6% rilevato al Centro), della mancanza di tutela istituzionale (32,7% per il Nord-Est contro il 17,4% registrato nel Nord-

Ovest) e della perdita di status sociale (9,5% nel Centro contro il 3,5% rilevato al Sud e le Isole).

L'importanza di avere a disposizione uno spazio fisico quale luogo deputato al disbrigo degli affari, oltre che tecnologie di ufficio all'avanguardia, risulta confermata anche alla luce dei dati dell'indagine relativi ai fattori che facilitano in qualche modo lo sviluppo della professione forense. Poco meno della metà delle intervistate (42,3%), infatti, pone al 1° posto, tra gli elementi che possono favorire l'attività di un avvocato, il fatto di "disporre di uno studio" (tabb. 37-40 e fig. 6). E i dati disaggregati per età, stato civile, ruolo e area geografica confermano la priorità di questo elemento, di cui colgono l'importanza soprattutto le donne avvocato che hanno superato i quarant'anni di età (43,9% contro il 39,2% rilevato per quelle di età compresa tra i 27 e i 39 anni), sposate (43,7% contro il 37,7% delle libere), che risultano associate in uno studio (53,8% contro il 37,4% delle titolari e il 41,5% delle "subalterne") e che provengono dall'Italia centrale (57,3% contro il 43,2% rilevato al Nord-Ovest, il 40,0% del Nord-Est e il 32,7% del Sud e le Isole).

Nell'ambito dei fattori che facilitano il lavoro di avvocato in concreto si aggiunge, anche se solo al 5° posto, la possibilità di "utilizzare tecnologie che facilitano il lavoro" (lo dichiara in generale il 16,7% delle intervistate ma si arriva fino a una percentuale del 27,0% nel caso delle donne avvocato del Nord-Est) o, al 6°, la possibilità di "accedere a studi associati" (16,2% con punte fino al 21,2% per le associate e al 27,4% nel caso del Sud e le Isole), dove peraltro è più facile affrontare il problema del contenimento dei costi funzionali e strutturali rispetto agli studi cosiddetti monopersonali. Da questo punto di vista, proprio allo scopo di assicurare l'efficienza dello studio, non sono da sottovalutare tra i fattori agevolanti la "riduzione dei costi di gestione dello studio" (al 4° posto per il 19,3% delle intervistate ma si arriva fino a una percentuale del 23,8% nel caso delle professioniste che ricoprono un ruolo subalterno) e, più in generale, la "defiscalizzazione delle spese sostenute per l'organizzazione dell'attività" (al 7° posto per il 15,2% con punte fino al 22,5% nel caso delle titolari).

Fig. 6 - Fattori che facilitano lo sviluppo della professione di avvocato (val. %)

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tra i fattori che possono favorire l'attività forense si annoverano, altresì, quelli che attengono alla selezione dei giovani che intendano accedere alla professione. Un problema, questo, da tempo all'attenzione, oltre che degli addetti ai lavori, dell'opinione pubblica, che si attende l'introduzione di correttivi idonei ad evitare un accesso indiscriminato e incontrollato alla professione, quale risulta dalla mancata previsione di misure per contrastare l'ipertrofia intellettuale, per rendere più trasparente e omogeneo lo svolgimento dell'esame di Stato per l'abilitazione, per cancellare dagli albi quanti non esercitando la professione o trovandosi in situazioni di incompatibilità affollano la categoria causandone il discredito.

Tra i correttivi suggeriti sono contemplati, per esempio, la "definizione di un numero chiuso per accedere alle Facoltà di giurisprudenza" nelle università (su cui è d'accordo il 28,5% delle intervistate che lo collocano al 2° posto tra i fattori "facilitanti") affinché, anche nel caso specifico delle donne avvocato, il processo di crescente femminilizzazione all'interno dell'avvocatura non corra il rischio di coincidere con un processo di progressivo peggioramento della qualità professionale e, di conseguenza, di discrepanza tra aspettative del cliente e prestazione fornita dalla professionista a cui quello si rivolge. Come prevedibile, l'esigenza è posta in particolare dalle giovani avvocato (lo dichiara, infatti, il 29,5% delle professioniste al di sotto dei quarant'anni contro il 28,1% delle over 40), single (32,3% contro il 26,8% delle sposate), in ruolo subalterno (31,3% contro il 27,3% delle titolari e il 28,8% delle associate) e che provengono dal Sud d'Italia (32,7% contro il 27,1% del Nord-Ovest, il 26,0% del Nord-Est e il 28,0% del Centro).

Anche con riferimento all'avvocatura, il processo di modernizzazione del mercato del lavoro ha modificato le condizioni di inserimento lavorativo e di costruzione dei percorsi professionali in direzione di una crescente flessibilità delle opportunità di lavoro. Tale flessibilità, laddove intesa non come condizione di instabilità bensì come capacità di adattamento a situazioni mutevoli in termini di impegni, spazi, tempi, risorse economiche, ecc., può costituire una risorsa che le donne avvocato, come del resto tutte le donne lavoratrici, sperimentano come un vantaggio per la loro professione. Si pronuncia in tal senso il 12,3% delle intervistate (per lo più giovani, sposate, non ancora titolari o associate e del Nord-Ovest, in corrispondenza delle quali si rilevano le percentuali rispettivamente del 12,4%, del 15,3%, del 13,6% e del 19,5%) che guardano con favore

“all'introduzione di forme di flessibilità nel lavoro professionale”, cui si aggiunge un ulteriore 7,7% che considera un fattore positivo la “mobilità tra libera professione e lavoro dipendente”. Un fattore, quest'ultimo, su cui puntano soprattutto le giovani avvocate (10,1% contro un ben più esiguo 4,1% rilevato in corrispondenza delle professioniste ultraquarantenni) e quelle che non sono ancora titolari o associate (la cui percentuale, pari al 10,9%, è quasi dieci volte maggiore di quella delle associate, pari all'1,9%, e comunque più consistente di quella delle titolari, pari al 7,0%).

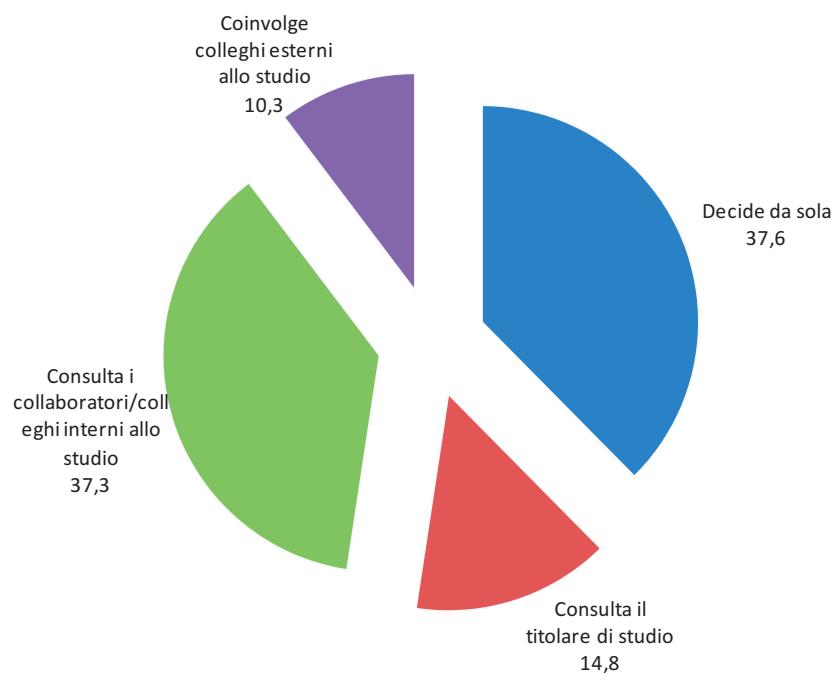
Un discorso a parte merita, tra i principali fattori che facilitano lo sviluppo della professione, l'indicazione relativa alla necessità di “recuperare peso sul piano del prestigio sociale”, che infatti risulta al 3° posto per il 24,6% delle donne avvocate interpellate (ma, per esempio, le avvocate ultraquarantenni e titolari d'ufficio lo collocano addirittura al 2° posto, rispettivamente con il 31,6% e il 30,8% delle preferenze). *Un giudizio, questo, che tradisce la consapevolezza che la via maestra per riportare al centro della società il ruolo dell'avvocato, ivi compreso quello dell'avvocato donna, e conseguentemente per agevolarlo, passa attraverso il superamento del discredito che talora investe la categoria quando percepita dall'opinione pubblica come incapace di assicurare alla propria clientela e alla società tutta la serietà deontologica e la competenza su cui dovrebbe fondare la propria legittimazione sociale.*

2.4. La “colleganza” allargata

La possibilità di espletare nella maniera più efficace ed efficiente la professione di avvocato dipende, oltre che dai suddetti presupposti funzionali e strutturali, altresì dalla capacità di attivare o semplicemente di giovarsi della cooperazione e del sostegno di alcuni ambienti di riferimento.

L'esperienza specifica delle donne avvocate intervistate rileva in tal senso che, a fronte di una sia pur consistente (37,6%) che nel proprio lavoro “decide da sola”, la maggioranza non esita a ricorrere alla collaborazione altrui, sia “consultando i propri colleghi interni allo studio” (37,3%) o “coinvolgendo quelli esterni” (10,3%), sia “consultando il proprio titolare” (14,8%) (tab. 41-44 e fig. 7).

**Fig. 7 - Modo in cui le donne avvocato prendono le decisioni di lavoro più importanti
(val. %)**



Fonte: indagine Censis, 2009

L'“età”, e dunque la maggiore esperienza, e il “ruolo”, nel senso della piena affermazione, costituiscono due variabili cruciali nel determinare la capacità di autonomia delle donne avvocate: non è un caso, infatti, se la maggioranza delle intervistate che ha dichiarato di decidere da sola si colloca tra le donne di oltre quarant'anni (48,6% contro il 28,8% di quelle che hanno un'età inferiore a quarant'anni) o tra le titolari (56,9% contro il 26,1% delle associate e il 17,7% delle restanti) mentre le professioniste più giovani e meno affermate dichiarano per lo più di rivolgersi ai propri colleghi.

Quanto alla variabile “stato civile” risultano più autonome le donne impegnate sentimentalmente (le sposate o coniugate che dichiarano di decidere da sole sono il 40,3% contro il 32,3% delle libere). Le single preferiscono prendere le decisioni consultando i collaboratori (lo dice il 38,5% contro il 36,5% delle sposate) o il proprio titolare (19,2% contro il 12,5%).

Infine, dall'analisi dei dati disaggregati per area geografica risulta che la maggioranza delle donne avvocate che preferisce decidere da sola si colloca al Nord (sono il 44,2% e il 41,3% rispettivamente nel Nord-Ovest e nel Nord-Est contro il 28,2% del Centro e il 34,5% del Sud e le Isole), che quelle che consultano il titolare sono soprattutto al Centro-Sud (17,6% e 15,5% al Centro e al Sud contro il 13,3% e il 13,5% del Nord-Ovest e Nord-Est), che quelle che coinvolgono i colleghi esterni allo studio si trovano in gran parte al Sud e le Isole (19,0% contro il 9,25 del Nord-Ovest, il 5,8% del Nord-Est e il 5,9% del Centro) e che la percentuale più alta tra quelle che si consultano con i collaboratori interni allo studio si registra nell'Italia centrale (48,3% contro il 33,3% del Nord-Ovest, il 39,4% del Nord-Est e il 31,0% del Sud e le Isole).

Al di fuori dei rapporti legati alla prestazione professionale, tuttavia, sono le “reti amicali e familiari” ad avere la precedenza, come risulta dalle indicazioni del 65,1% delle intervistate (tab. 45). Come a dire che lo svolgimento di un certo percorso lavorativo, all'interno di una professione impegnativa e competitiva, non comporta necessariamente la rinuncia ad assegnare un alto valore e una specifica attenzione ai rapporti interpersonali e, soprattutto, alla famiglia e agli amici. Per quanto una parte consistente di esse non rinunci a frequentare indipendentemente dal lavoro “altri professionisti” (28,8%) o “altri avvocati” (35,1%). Né cambia questo ordine di priorità l'età, lo stato civile, il ruolo ricoperto o la provenienza geografica delle avvocate intervistate (tabb. 45-48).

Limitata risulta, invece, la frequentazione di "imprenditori" (14,5% ma nel caso delle avvocatesse associate in uno studio si arriva al 22,0%) e perfino scarsa quella di "amministratori locali" (4,6% con punte fino all'8,1% per le professioniste che esercitano nel Nord-Est), di "artisti" e "politici" (3,6% in entrambi i casi, anche se si arriva fino al 5,4% nel caso del Sud per gli artisti e al 4,9% nel caso del Centro per i politici), di "professori universitari" (1,9% con punte fino al 3,1% per le professioniste libere da impegni sentimentali). Solo il 9,0% (13,3% nell'Italia centrale) ha dichiarato inoltre di avere rapporti con "associazioni sociali", mentre un più esiguo 5,6% (7,4% nell'Italia centrale) con le "associazioni impegnate sul piano civile". Praticamente inesistente il rapporto con "operatori dei media" (in generale lo dichiara lo 0,7% delle intervistate ma si arriva fino all'1,6% nel caso delle professioniste libere e all'1,7% nel caso di quelle che esercitano nel Nord-Ovest).

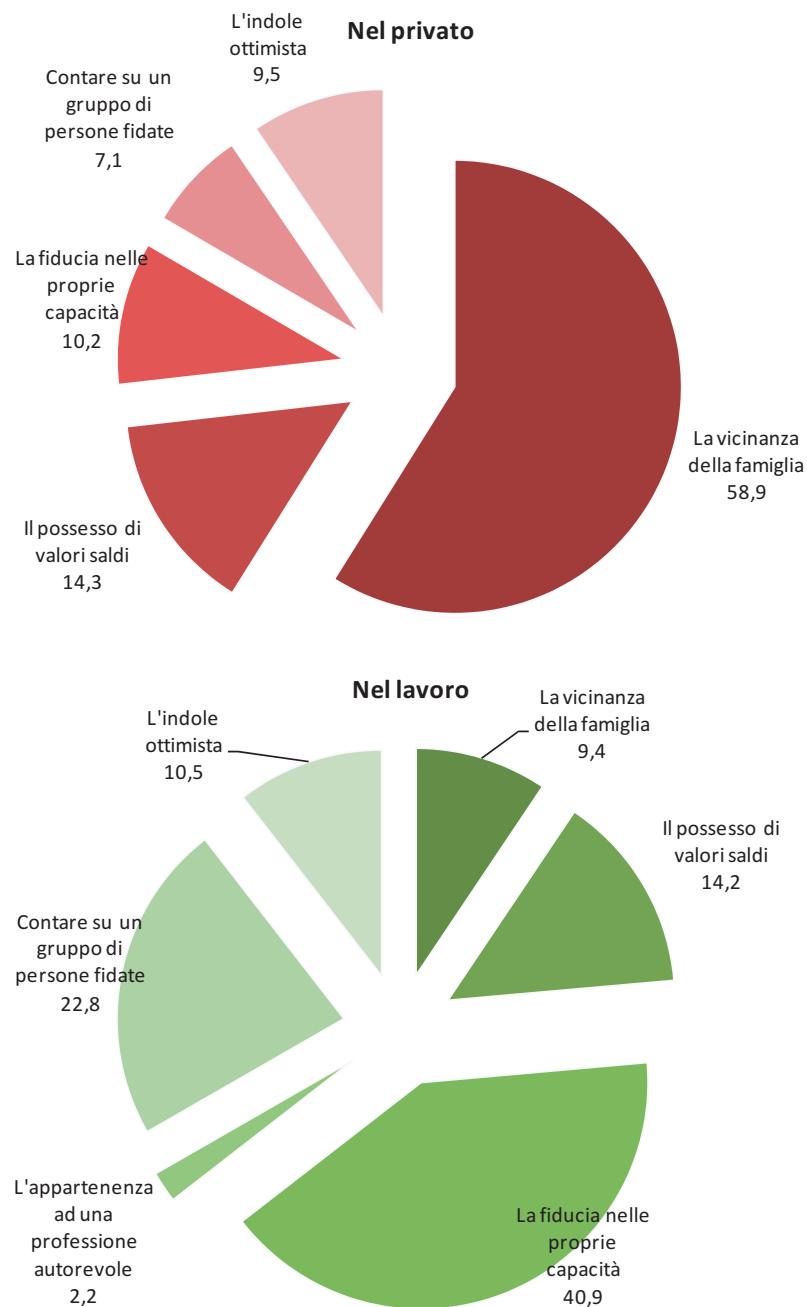
E' significativo peraltro che, laddove e quando forme e occasioni di collaborazione e di sostegno nell'ambito lavorativo si sviluppano in concreto, non abbiano necessariamente connotazione di genere ma risultino senza distinzione da soggetti di sesso maschile o femminile. *E che pertanto, a dispetto del luogo comune secondo cui c'è sempre una certa resistenza a formare cordate o reti di collaborazione e di solidarietà tra donne e uomini, la maggior parte delle donne avvocato interpellate ha dichiarato in generale di aver ricevuto il sostegno "indifferentemente da entrambi" i sessi e in tutte le fasi più importanti del lavoro, dal momento dell'"accesso" alla professione (40,9%) a quello dello "sviluppo" (49,4%), come soprattutto nei momenti di "crisi" (53,7%) (tab. 49).* L'analisi dei dati disaggregati (tab. 49-52) conferma, tuttavia, il dato generale solo con riferimento alle fasi di sviluppo (con la sola eccezione del Sud e le Isole, dove il sostegno risulta provenire in particolare dagli uomini) e di crisi della professione. Quanto alla fase d'accesso, infatti, le professioniste ultraquarantenni, libere, titolari di studio e del Sud e le Isole hanno dichiarato in maggioranza (con la percentuale rispettivamente del 42,0%, del 38,7%, del 41,7% e del 37,6%) di aver ricevuto sostegno dagli uomini piuttosto che dalle donne.

Considerando nello specifico i momenti di difficoltà nella professione, risulta peraltro confermata l'importanza, di poter "contare su un gruppo di persone fidate", che si colloca, con il 22,8% delle preferenze, al 2° posto tra i fattori di principale sostegno, immediatamente dopo però "la fiducia nelle proprie capacità" che risulta in ogni caso prioritaria per il 40,9% delle intervistate (tab. 53). I dati disaggregati confermano peraltro che,

indipendentemente dalla loro età, stato civile, ruolo e provenienza geografica, le donne avvocato collocano tale fiducia al primo posto tra i fattori di sostegno nella professione (tabb. 53-56 e fig. 8). Al di là dell'apporto che può provenire dall'esterno, è segnatamente alle proprie risorse personali, infatti, che è necessario fare affidamento. Risorse sia oggettive, quali le conoscenze e competenze acquisite nel proprio percorso di formazione, sia soggettive, quali la curiosità intellettuale, l'accettazione delle sfide, la determinazione e il pragmatismo decisionale, il forte orientamento ai risultati, la tensione alla mobilità e al cambiamento, l'umiltà nell'apprendere, l'attitudine a raccogliere consenso.

Concorrono a svolgere un'azione di sostegno nei momenti difficili altresì "il possesso di valori saldi" (14,2%), che per le donne avvocato ultraquarantenni e del Sud e le Isole è addirittura al 2° posto (con la percentuale rispettivamente del 20,2% e del 23,1%), "l'indole ottimista" (lo dichiara in generale il 10,5% delle intervistate ma nel caso delle donne sposate o coniugate si arriva fino al 12,3% che è una percentuale doppia rispetto a quella rilevata per le single, che si attesta al 6,5%, e nel caso delle avvocato del Nord-Est arriva addirittura al 19,1% contro l'esiguo 2,7% rilevato al Nord-Ovest), "la vicinanza della famiglia" (9,4%), che conta più per le giovani avvocato (13,3%) che per le più mature (5,0%), e più per quelle del Centro (13,3%) che del Sud (6,2%), nonché "l'appartenenza a una professione autorevole" (2,2%) che pesa più al Sud che altrove (4,6% contro il 2,7% del Nord-Ovest e l'1,7% del Centro).

Nel privato, invece, è in assoluto "la vicinanza della famiglia" che si configura come il circuito di sostegno più importante nei momenti difficili: lo dichiara in generale ben il 58,9% delle donne avvocato, che nello specifico risultano essere in prevalenza giovani (64,4%), sposate o conviventi (60,7%), non titolari né associate di alcun studio (62,3%) e provenienti dal Nord-Ovest (66,7%). E' la rete parentale, la quale per molti versi sconta a sua volta le difficoltà che derivano dagli impegni e dalle responsabilità assunte necessariamente da quante esercitano la professione forense, a giocare dunque un ruolo fondamentale in termini di accettazione e condivisione dei problemi, se non di collaborazione quotidiana e concreta, per esempio, nella cura della casa e dei figli.

Fig. 8 - Fattori di sostegno principale nei momenti di difficoltà nel privato e nel lavoro (val. %)

Fonte: indagine Censis, 2009

Si riconosce, poi, un ruolo di gran lunga più ridotto a fattori quali il “possesso di valori saldi” (14,3%), che in ogni caso conta più per le donne avvocate al di sopra dei quarant'anni che per quelle al di sotto (16,2% contro il 12,1%), per quelle libere (18,0% contro il 12,4% rilevato per le sposate), per le associate (16,2% contro il 14,2% rilevato per le titolari e il 14,2% rilevato per le restanti) e per le professioniste del Nord-Est (22,4% contro il 12,8% rilevato al Nord-Ovest, il 12,3% rilevato al Centro e il 9,5% rilevato al Sud e le Isole). Oppure, alla “fiducia nelle proprie capacità” (10,2%), a cui attribuiscono un'importanza maggiore le ultraquarantenni (14,6% contro il 7,4% rilevato in corrispondenza delle avvocate di età compresa tra i 27 e i 39 anni), le sposate o coniugate (10,9% contro il 10,1% rilevato per le single), le titolari di studio (15,6% contro il ben più ridotto 5,4% delle associate e il 6,1% delle professioniste che non sono né uno né l'altro), le professioniste del Sud d'Italia (17,6% contro il 6,4% rilevato al Nord-Ovest, l'11,8% rilevato al Nord-Est e il 4,6% rilevato al Centro). O, infine, all'indole ottimista (9,2%) e al fatto di “contare su una cerchia fidata di persone” (7,1%). Nello specifico, il primo fattore gioca un ruolo importante soprattutto tra le donne avvocate giovani (per le quali la percentuale dei consensi arriva all'11,4%), sposate (11,9%), che non appartengono alla categoria delle titolari o associate (12,2%) e che provengono principalmente dal Nord-Est (18,4%); il secondo invece conta soprattutto per le ultraquarantenni (per le quali la percentuale delle preferenze sale al 7,7%), le single (12,4%), le associate (10,8%) e quelle che esercitano in particolare nell'Italia centrale (12,3%).

2.5. La fatica di scegliere un modello

Alla richiesta di esprimere, alla luce dell'esperienza maturata nel corso degli anni, una valutazione circa la posizione attualmente ricoperta, la maggior parte delle nostre intervistate (52,1%) ha dichiarato che il suo ruolo corrisponde agli “obiettivi prefissati” (tab. 57). E ciò vale per tutte le professioniste interpellate, quale che sia la loro età o lo stato civile (tabb. 57-58).

Non è da trascurare poi, a dispetto di una esigua minoranza (2,8% ma si arriva al 3,2% nel caso delle professioniste sposate e al 4,4% nel caso di quelle provenienti dal Nord-Ovest) che “pensava che avrebbe dovuto faticare di più”, c'è una parte considerevole di professioniste interpellate (45,1%) che denuncia che il ruolo professionale ricoperto risulta loro

"troppo impegnativo rispetto alle aspettative iniziali". Non c'è dubbio, infatti, che gli obiettivi raggiunti in campo professionale sono il risultato di un impegno notevole, sostenuto, a prezzo di grandi sacrifici, per acquisire una formazione adeguata a competere in condizioni di effettiva parità con gli uomini, per gestire gli aspetti problematici nell'incrocio tra lavoro e vita personale, per superare gli stereotipi e i pregiudizi culturali contro le donne. A tal proposito, i dati disaggregati in base al ruolo ricoperto e alla provenienza geografica fanno rilevare alcune eccezioni rispetto al dato generale che colloca la primo posto il raggiungimento degli obiettivi iniziali. Le professioniste che ricoprono un ruolo subalterno, proprio in ragione della loro posizione, e quelle provenienti dal Sud e le Isole, che fanno più fatica a superare le difficoltà di una mentalità per certi versi ancora troppo viziata da pregiudizi sessisti, hanno infatti dichiarato in maggioranza (collocando tale giudizio al 1° posto) che il loro lavoro è troppo impegnativo rispetto alle aspettative iniziali (nel primo caso, lo afferma il 50,8% delle intervistate contro il 41,0% di titolari e il 40,0% di associate e nel secondo il 50,5% delle avvocate del Sud contro il 40,7% di quelle del Nord-Ovest, il 46,8% di quelle del Nord-Est e il 43,0% di quelle del Centro).

E' ovvio allora che il bilancio che se ne ricava, quand'anche riferito a carriere senza dubbio di prestigio e di successo, sconta necessariamente sia soddisfazioni che qualche delusione. Soprattutto di fronte alle difficoltà a superare la barriera di pregiudizi culturali e di strutture ed organizzazioni a forte tradizione maschile che rendono impervio potenzialmente e realmente l'esercizio della professione da parte delle donne.

La convinzione incrollabile, su cui concorda la grandissima maggioranza delle donne avvocate intervistate (81,5%), per lo più giovani (sono l'84,6% a dichiararlo contro l'80,2% rilevato in corrispondenza delle più mature), sposate (82,4% contro l'81,4% delle single), che ricoprono il ruolo di associate (83,0% contro l'82,7% delle titolari e l'81,2% delle restanti) e provenienti dall'Italia centrale (86,9% contro l'82,9% rilevato al Nord-Ovest, il 71,7% del Nord-Est e l'84,4 del Sud e le Isole), secondo la quale "se le donne lo vogliono davvero, possono avere successo nel lavoro" non può di per sé consentire di indulgere su alcune differenze e disparità che limitano e ostacolano la carriera di un'avvocata donna (tabb. 61-64).

Gli elementi di maggiore criticità denunciati vanno dalla constatazione che nella professione ci sono ancora poche donne (il 90,0% delle intervistate, infatti, non è d'accordo con l'osservazione secondo cui "nella professione di avvocato ci sono troppe donne" ma questa percentuale aumenta fino al

91,1% nel caso delle donne avvocate con meno di quarant'anni, al 93,0% nel caso delle single, al 92,4% nel caso di quelle che hanno un ruolo subalterno e ben al 96,4% nel caso delle professioniste che esercitano nell'Italia centrale), alla consapevolezza che esistono forme di discriminazione per le donne avvocate (l'85,9% non concorda, infatti, con l'affermazione secondo cui "non esistono forme di discriminazioni" e lo dicono, con maggior convinzione, le avvocate, giovani, single, collocate in ruoli subalterni e provenienti dal Centro per le quali si rilevano rispettivamente le percentuali dell'88,8%, del 91,4%, dell'87,5% e dell'88,1%), alla rivendicazione che debba essere riconosciuta la "specificità" delle donne perché non si è d'accordo sul fatto che "non ci siano delle differenze reali fra uomini e donne" (74,6% ma, anche in questo caso, le donne avvocate più giovani, single, che non sono né titolari né associate e provenienti dall'Italia centrale fanno registrare le percentuali più alte che si attestano rispettivamente al 78,0%, al 75,0%, all'80,6 e al 78,6%), nonché all'esperienza che tra colleghi si fa fatica a esperire forme di solidarietà considerato che "le donne avvocate non si aiutano molto tra loro" (non è d'accordo sul fatto che si aiutino il 67,1% delle intervistate, che risultano in maggior quantità tra le più giovani, le sposate o coniugate, le associate e che provengono dall'Italia Nord-occidentale, le quali fanno registrare rispettivamente le percentuali del 67,3%, del 67,8%, del 78,7% e del 72,6%).

Ben il 56,3% delle donne avvocate intervistate dichiara, inoltre, di non essere d'accordo nel considerare superato, perché non piace più, "lo stereotipo della donna in carriera". Valutazione, questa, che con la sola eccezione delle professioniste più avanti con l'età (le quali dichiarano, con la maggioranza del 52,3% di essere d'accordo), risulta condivisa da tutte senza distinzione di età, stato civile e provenienza geografica. *E' il segnale della resistenza di un pregiudizio duro a morire secondo cui, pur vantando competenze e credenziali elevate, per competere con i colleghi maschi, le donne devono adeguarsi agli unici modelli di carriera esistenza, e cioè quelli maschili, cedendo all'attitudine omologatrice del pensare e dell'agire "da maschio". Ricavandone peraltro un'immagine sociale non del tutto positiva quando associata al cliché della donna di successo che dedica tutto il suo interesse e le sue energie al proprio lavoro trascurando, per esempio, gli affetti.*

Un ulteriore elemento critico è rappresentato dalla dimensione anagrafica: la maggioranza delle donne avvocate (52,7%), soprattutto quelle meno giovani (53,5% contro il 52,8% delle avvocate di età compresa tra i 27 e i 39

anni), sposate (54,4% contro il 50,0% delle libere), titolari di studio (55,0% contro il 53,2% delle associate il 52,1% delle "subalterne") nonché dell'Italia Nord-occidentale (58,1% contro il 53,5% del Nord-Est, il 46,4% del Centro e il 51,4% del Sud e le Isole), concorda sul fatto che "per una donna avanti nell'età la professione è più facile". E questo è legato non solo al fatto che quanto più si è giovani tanto più si sconta il problema dell'inesperienza, ma con tutta probabilità, al fatto che è proprio nelle fasi del ciclo di vita legate alla giovane età che in genere si scandiscono eventi determinanti nelle biografie femminili, come il matrimonio o la maternità, dai quali derivano carichi di cura che diminuiscono o rendono più difficoltose le possibilità di crescita professionale. In tal senso, si spiega l'opinione diffusa (trova d'accordo il 58,8% delle intervistate che sono nel 58,9% dei casi giovani, nel 60,2% sposate o coniugate, nel 58,6% titolari di studio e nel 67,5% avvocati del Nord-Ovest) secondo cui "i figli e la famiglia sono d'ostacolo alla carriera professionale". Per quanto non sia da trascurare il fatto che solo un 46,8% (contro un 53,2% che non è d'accordo) dichiari che "il lavoro impedisce di godersi davvero la propria vita privata". Considerazione che accomuna tutte le intervistate, con la sola eccezione delle donne avvocate dell'Italia centrale le quali, invece, con la maggioranza del 52,4%, si sono dette d'accordo col fatto che la professione forense impedisce di godersi veramente la vita.

Ciò detto, ci si è chiesti quale possa l'importanza dell'essere donna nelle fasi più importanti della professione. La conclusione della maggior parte delle donne avvocate intervistate è "poco" (32,8%) o "niente" (28,0) nella fase di accesso alla professione, "molto" (rispettivamente 19,9% e 30,6%) o abbastanza (rispettivamente 37,5% e 26,8%) nelle successive fasi di sviluppo e di crisi (tabb. 65-68). E tali posizioni non cambiano sostanzialmente alla luce dei dati disaggregati. Ma si tratta di una conclusione amara se questo vuol dire che il "valore aggiunto" dell'essere donna e donna avvocato in particolare, con tutti i suoi elementi di specificità e di differenza rispetto agli uomini e agli avvocati uomo in particolare, rappresenta un deterrente nella fase dell'ingresso nella professione forense e un aggravante nelle fasi successive.

Non stupisce dunque che, a fronte di un 4,7% (percentuale che però scende sensibilmente fino all'1,2% nel caso delle donne avvocate più mature che, dunque, tradiscono un evidente pessimismo al riguardo rispetto alle più giovani per le quali, al contrario, si rileva una percentuale del 7,7%) di professioniste convinto che le pari opportunità siano ormai un traguardo consolidato, in quanto sicuramente "garantite", e un 27,6%

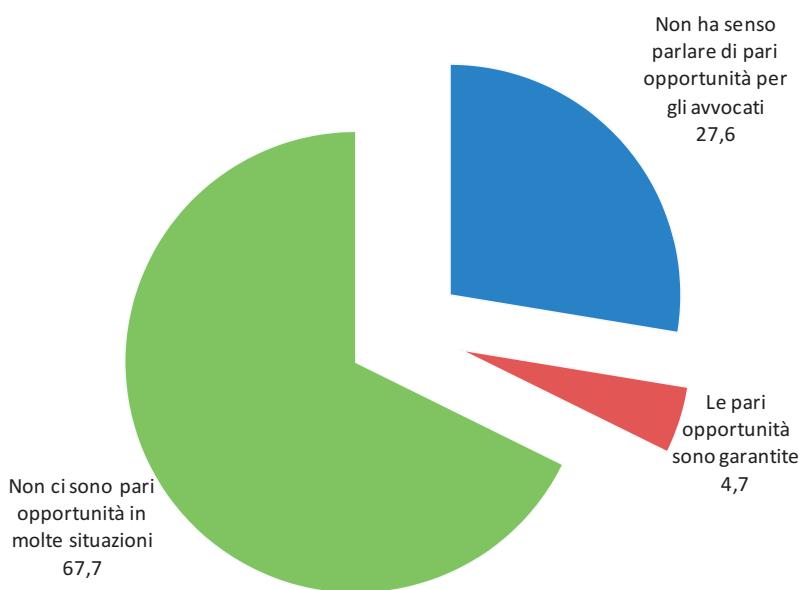
propenso a ritenere che “non abbia più senso parlare di pari opportunità per gli avvocati”, considerandola una questione storicamente superata, ben il 67,7% delle donne avvocato intervistate affermano che “non ci sono pari opportunità in molte situazioni (tabb. 69-72 e fig. 9)”. E se deve essere interpretato con un certo favore il fatto che ad esprimere questo giudizio siano le professioniste più avanti con l'età che non le più giovani (70,0% contro il 65,5%) perché ciò lascerebbe presumere che queste ultime beneficiano dei tempi e delle mentalità che cambiano nonché il fatto che non c'è, una volta tanto, una netta differenza tra Nord e Sud (la percentuale maggiore si rileva, anzi, nell'Italia centrale con l'8,3% delle preferenze contro il 62,5% del Nord-Ovest, il 63,6% del Nord-Est e il 62,9% del Sud), non può che essere stigmatizzato il fatto che le più penalizzate risultino essere le professioniste che si trovano nella condizione di single (che denunciano la disparità di trattamento nella percentuale del 71,4% contro quella del 66,0% denunciata dalle professioniste sposate o coniugate), o che (e per il fatto che) ricoprono un ruolo subalterno (70,9% contro il 65,3% delle titolari e il 68,2% delle associate).

2.6. *Mainstreaming di genere nella cultura collettiva e nell'agenda politica*

Ripensare ad un'organizzazione del lavoro non più costruita su un modello tipicamente maschile e ostile al pieno coinvolgimento delle donne nella professione forense, ma che tenga conto della loro presenza sempre più numerosa e incisiva, è compito in primo luogo delle istituzioni. Alle quali spetta predisporre azioni positive che si dimostrino efficaci non solo nel modificare specifiche situazioni di svantaggio, bensì nell'intaccare il sistema di ineguaglianze che ruota intorno alla dimensione di genere.

Le politiche di pari opportunità e la strumentazione di cui dispongono possono fornire un contributo determinante nella conquista di migliori condizioni di lavoro e di realizzazione professionale per le donne avvocato. Ancora più efficace però risulta la possibilità che si affermi concretamente,

Fig. 9 - Giudizio sulle pari opportunità nel lavoro di avvocato (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

nell'ambito delle politiche pubbliche, l'approccio di *mainstreaming* di genere che, rispetto all'impostazione tradizionale delle politiche per la parità e le pari opportunità, porta a considerare la sfera lavorativa non come un ambito a se stante ma come una delle parti del complesso intreccio di attività e relazioni che costituiscono la vita delle donne.

Su quali possano essere le strategie più adeguate a realizzare un modello idoneo alle esigenze della professione in generale e declinata al femminile in particolare sono le stesse donne avvocato a indirizzarci.

Innanzitutto, il soddisfacimento dei traguardi che ci si prefigge di raggiungere per il futuro dipende dalla capacità di individuare i circuiti e le reti giuste a cui appoggiarsi e con cui fare squadra nell'esercizio del proprio ruolo, nonché dalla disponibilità e dall'efficienza di questi ultimi a fornire risposte adeguate alla domanda di collaborazione rivolta loro. Alla richiesta di ordinare per grado di importanza le diverse tipologie di intervento esprimendo un punteggio da 1 a 5, le professioniste intervistate hanno assegnato infatti il gradimento maggiore (4,0) alla necessità di "creare circuiti con il mondo dell'impresa e le altre professioni" (tab. 73 e fig. 10). La priorità di questa tipologia di intervento è peraltro confermata anche dall'analisi dei dati disaggregati (tabb. 73-76), con la sola eccezione di quelli relativi al ruolo ricoperto dalle professioniste intervistate, da cui risulta che quelle che non hanno conseguito il traguardo della titolarità di uno studio e che neppure sono associate considerano, proprio in ragione di questa loro condizione di maggiore vulnerabilità, prioritario la previsione di incentivi alla libera professione a cui attribuiscono un punteggio pari a 4,2.

Ad ogni modo, alle politiche fiscali è riservato un ruolo tutt'altro che marginale in generale: lo sviluppo e il miglioramento del lavoro d'avvocato possono essere aiutati, infatti, grazie appunto alla previsione di "incentivi alla libera professione" (3,8) sotto forma di prestiti, di fondi, agevolazioni, ecc. che contribuiscano a rimuovere specifici ostacoli alla realizzazione di uguali condizioni di accesso al lavoro. Dal momento che sui percorsi lavorativi femminili il cumulo di diseguali opportunità pesa fin dal momento dell'inserimento lavorativo modificando profondamente i progetti e le aspettative professionali delle donne. E pesa, come lascerebbero intendere i dati disaggregati, più per le giovani professioniste (4,0) che per quelle più mature (3,6), più per le single (4,0) che per quelle coniugate o conviventi (3,7), più, come si è detto, per quelle che ricoprono un ruolo subalterno (4,2) che per le titolari di studio (3,7) e le associate (3,5), e più per quelle che esercitano la professione nel Nord-Est (4,0) e nel Centro (4,0) che nel Nord-Ovest (3,6) e nel Sud e le Isole (3,9).

Fig. 10 - Grado di importanza di alcune tipologie di intervento nella professione (val. %)



Scala da 1 a 5, con 1 = min. importanza e 5 = max. importanza

Fonte: indagine Censis, 2009

All'interno della domanda di misure di sostegno alla professione si collocano anche la richiesta di "sostegno fiscale per il ricorso a personale di studio" (3,6 ma nel Nord-Est e nel Sud e le Isole il punteggio sale a 3,7) e di "supporto per l'organizzazione di studio e lo sviluppo della clientela" (3,6 ma si arriva a un punteggio pari a 3,8 nel caso delle donne avvocato single e dell'Italia meridionale).

Tra gli ambiti di intervento considerati più importanti c'è senza dubbio anche quello della "formazione per l'esercizio della libera professione" (3,6), che auspicano soprattutto le avvocatesse ultraquarantenni e che ricoprono il ruolo di associato (3,8 in entrambi i casi) e quelle che esercitano al Sud e le Isole (3,9). Intervento, questo, da realizzare con azioni che potrebbero andare, per esempio, nella direzione di corsi brevi e mirati per l'acquisizione e il rinforzo di specifiche competenze in settori innovativi o tradizionalmente appannaggio dei colleghi maschi.

Inoltre, nell'ottica di una ricerca di soluzioni per superare gli ostacoli che impediscono il conseguimento di una piena uguaglianza di genere, la formazione è importante e propedeutica altresì all'inserimento delle donne avvocato negli organismi istituzionali e associativi di categoria, *La richiesta, in tal senso, di "formazione ai ruoli istituzionali di categoria" (3,0 con punte fino al 3,2 nel caso delle professioniste ultraquarantenni, al 3,3 per quelle che provengono dall'Italia centrale e al 3,4 per quelle che risultano nel ruolo di associato in uno studio) non si configurerebbe, peraltro, solo e semplicemente come la rivendicazione di una parte esclusa o confinata per troppo tempo in posizioni marginali, bensì esprimerebbe la volontà di una parte, consapevole di rappresentare una componente qualificata e autorevole all'interno della avvocatura, di partecipare alla formazione delle scelte come si conviene in una società – nei fatti - democratica.*

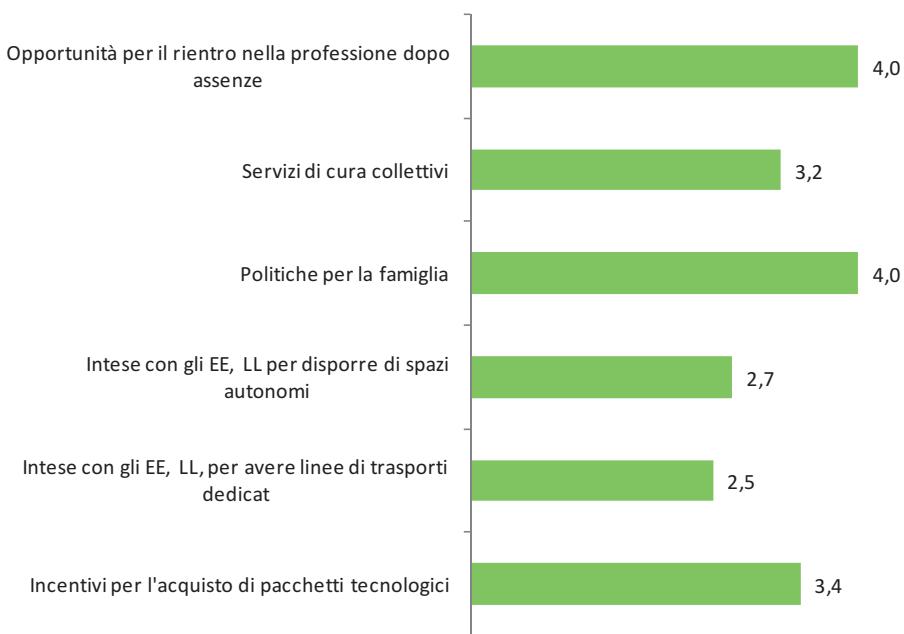
Naturalmente nessuna di queste tipologie di intervento potrebbe essere davvero efficace se non si accompagnasse anche alla volontà di "sviluppare una cultura e una sensibilità per le pari opportunità" (3,5 ma, con riferimento alle avvocato donne che provengono dall'Italia centrale e meridionale si arriva fino al punteggio di 3,9). Fino a quando risulteranno radicati più o meno profondamente, infatti, stereotipi e pregiudizi sessisti, alla progressiva femminilizzazione dell'avvocatura, per quanto accompagnata dall'eliminazione di discriminazioni esplicite e formali, non corrisponderà affatto il raggiungimento di pari opportunità di accesso, permanenza e progressione nel lavoro. In tal senso, è assolutamente prioritario favorire una solida base di consenso e di condivisione che deve

essere costruita a partire dal sentire comune. Il che significa, per esempio, incentivare tutte le iniziative di promozione culturale delle pari opportunità e di ampliamento degli spazi di riflessione e di confronto (convegni, forum, portali su internet, web-communities, ecc.) che non siano riservate in maniera esclusiva e autoreferenziale alle sole donne ma ricerchino il coinvolgimento anche dei colleghi maschi, perché è soprattutto dalla loro responsabilizzazione che dipende l'efficacia complessiva delle azioni positive da realizzare.

Tra gli interventi suggeriti per lo sviluppo della professione forense vengono infine annoverati l'"orientamento all'impatto dell'attività di studio" e lo "sviluppo di specifici prodotti assicurativi" ai quali, in entrambi i casi, è attribuito il punteggio intermedio, in termini di importanza, di 2,8 .

Quanto agli interventi auspicati a favore delle donne avvocato in particolare, la ricerca di possibili soluzioni per superare gli ostacoli che impediscono il conseguimento di una piena uguaglianza di genere passa innanzitutto attraverso la previsione di interventi finalizzati a introdurre misure per agevolare la conciliazione tra le responsabilità familiari e l'impegno professionale e contribuire più in generale a migliorare la qualità della vita. Assodato che sia un fatto peculiarmente e storicamente femminile che alla donna siano ricondotti obblighi sociali "di cura", nel senso "del prendersi cura" del proprio nucleo familiare in senso lato (figli, coniugi, ma anche per esempio genitori anziani, ecc.), e che questa "peculiarità" abbia una valenza positiva in termini di qualità dei rapporti che finiscono per intrecciarsi, è abbastanza ovvio che siano soprattutto "le politiche per la famiglia" a ottenere il più alto gradimento (4,0) da parte delle donne avvocato intervistate le quali, come tutte le donne lavoratrici, si aspettano soprattutto da queste politiche un insieme di servizi che facilitino la conciliazione tra lavoro e famiglia (tabb. 77-80 e fig. 11). Ed è abbastanza scontato che tale richiesta sia caldeggiata soprattutto dalle professioniste di età inferiore ai quarant'anni (4,1 contro il 3,9 registrato in corrispondenza delle donne avvocato ultraquarantenni), sposate o conviventi (4,0 contro 3,9 rilevato per quelle single) che sperimentano più di tutte le difficoltà della conciliazione, O che si esprimano in tal senso quelle che hanno una posizione più vulnerabile, perché associate o perché occupano un ruolo subalterno (4,2 e 4,0 contro il 3,9 espresso dalle titolari), e che provengano dal Centro e dal Sud (4,0 e 4,2 contro il 3,9 de Nord-Ovest e il 3,8 del Nord-Est) che storicamente sono le regioni più indietro da questo punto di vista.

Fig. 11 – Grado di importanza di alcune tipologie di intervento nella professione (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2009

La nostra indagine ha rilevato poi, in particolare, un certo favore per la previsione di "incentivi per l'acquisto di pacchetti tecnologici per il lavoro a distanza" (che riscuote un punteggio pari a 3,4) e per i "servizi di cura collettivi", come per esempio asili nido per l'infanzia, magari dentro gli stessi Tribunali, assistenza domiciliare per gli anziani, ecc, (3,2 ma si arriva a un punteggio pari a 3,4 nel caso delle avvocate ultraquarantenni, a 3,6 nel caso delle associate e a 3,5 nel caso di quelle che provengono dal Sud e le Isole) che aiutino le donne avvocate a gestire in particolare la risorsa (scarsa) del tempo, senza costringerle a rinunciare alla loro affermazione professionale ed economica, O ancora per le "intese con gli Enti locali per disporre di spazi autonomi nei palazzi di giustizia" (2,7 con punte fino a 3,3 nel caso delle professioniste dell'Italia centrale), Nell'ottica di una domanda di servizi, si può annoverare anche la richiesta, sia pur di minore importanza, di stipulare" intese con gli Enti locali, per avere linee di trasporti" che agevolino gli spostamenti (2,5 con punte fino a 2,9 nel caso delle professioniste del Sud d'Italia).

Ad ogni modo, anche quando le modalità di partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne sembrano essere sostanzialmente simili a quelle dei colleghi maschi in termini di possibilità di inserimento, di progressione in carriera e finanche di capacità di guadagno, i percorsi femminili di vita sono in genere discontinui laddove le donne debbano allontanarsi momentaneamente dal loro lavoro, per esempio per affrontare un problema di salute proprio o di un familiare che si protrae nel tempo o, caso più frequente, perché decidono di affrontare una gravidanza, E tali interruzioni più o meno prolungate nella partecipazione al mercato del lavoro finiscono per incidere pesantemente modificando aspettative e progetti delle donne se non sono previste forme di tutela (della maternità, della malattie, ecc,) che facilitino il reinserimento lavorativo, Per questo le donne avvocate considerano altresì prioritario per la loro categoria che siano assicurate "opportunità per il rientro nella professione dopo le assenze", a cui assegnano il massimo punteggio (4,0) in termini di importanza, E tale punteggio aumenta, come è facile immaginare, in corrispondenza delle donne più giovani (4,1), sposate o conviventi (4,1), in ruolo subalterno (4,2) e del Sud e le isole (4,3).

Per tutte le ragioni finora indicate, queste misure non sono più ulteriormente procrastinabili. La valorizzazione del lavoro delle donne avvocate rappresenta però solo uno dei motivi della loro assoluta

necessità. Dal conseguimento di una piena uguaglianza di genere, infatti, hanno da guadagnare non solo le donne, ma la professione in generale che non può che risultare arricchita dal contributo peculiare e specifico della sua componente femminile. E, in definitiva, l'intera società che grazie alla presenza forte e autorevole delle donne nel mercato del lavoro, in generale, e nell'avvocatura in particolare, potrà affrancarsi definitivamente dalla sua condizione di democrazia "dimezzata".

2.7. Dati strutturali

Nel corso della rilevazione sono stati raccolti 401 questionari correttamente compilati, così distribuiti: 113 a Bergamo, 97 a Reggio Emilia, 78 ad Ancona e 113 a Trani (tav. 1).

La componente giovane dell'avvocatura femminile costituisce la gran parte delle donne intervistate: il 78,6% ha fino a 44 anni di età, distribuito per il 27,4% dai 27 ai 34 anni, per il 31,3% dai 35 ai 39 anni, per il 22,9% dai 40 ai 44 anni.

Si tratta per la maggior parte di donne sposate o conviventi (67,3%), con una alta frequenza di nubili (27,7%) e una componente molto più contenuta di separate o di divorziate (4,5%).

Il 47,2% delle intervistate non ha alcun figlio, il 26,4% uno soltanto, il 22,2% due e il 4,2% oltre due. L'età in cui è arrivato il primo figlio si concentra nella fascia dai 30 ai 34 anni (54,8%): come dire che più della metà delle avvocate non aspettano di aver fatto carriera per mettere al mondo un bambino, con tutto ciò che ne deriva in termini di fatica della conciliazione e di rallentamento dei percorsi di accesso ad una più solida posizione professionale.

Anche l'anzianità di ruolo ha lo stesso segno di quella anagrafica. Il 41,6% delle intervistate si è iscritto all'Albo dal 2000 al 2006 e il 16,5% dopo il 2006.

Vista la rilevanza della componente più giovane e affluente, non sorprende che il 27,6% delle intervistate sia iscritta nelle liste per il patrocinio a spese dello Stato, mentre i difensori di ufficio scendono al 12,6%.

Molto buona la partecipazione alla rilevazione di avvocate titolari di studio (49%) e altrettanto significativa la componente di collaboratrici a P.Iva (32,4%), che sono le due figure professionali simbolo di come è assortita la categoria forense nel suo insieme e nella componente femminile in particolare. Le donne associate sono il 13,6%, segnalando come si stia diffondendo questa forma organizzativa apprezzata soprattutto dalle quote di mercato qualificate. Fra le titolari di studio, la maggior parte lo ha creato dal 2000 in poi, il 39,3% dal 2000 al 2006 e il 18,8% dopo il 2006. La dimensione degli studi corrisponde alla dimensione media degli studi professionali italiani: fino a tre persone il 66,3%, da 4 a 6 il 21,6%, da 7 a 10 persone il 7,8% e con più di 10 persone il 4,3%.

Circa infine l'area professionale prevalente cui appartengono, l'89,8% delle intervistata si occupa di diritto civile, il 7,8% di diritto penale, il 2,5% di diritto amministrativo e il 2,8% di altre discipline.

Tav. 1 – Dati strutturali delle intervistate (v.a. e val. %)

	v.a.	%
Provincia di residenza		
Bergamo	113	28,1
Reggio Emilia	97	24,1
Ancona	78	19,7
Trani	113	28,1
Totale	401	100,0
Età in anni compiuti		
27-34		24,4
35-39		31,3
40-44		22,9
Oltre 44		21,4
Stato civile		
Nubile		27,7
Sposata/convivente		67,3
Separata/divorziata		4,5
Vedova		0,5
Numero di figli		
Nessuno		47,2
Uno		26,4
Due		4,5
Oltre		0,5
Età in cui è arrivato il primo figlio		
21-29		19,3
30-34		54,8
35 e oltre		25,9
Persone a carico		
Figlio/figli		38,8
Coniugi/compagno		2,9
Genitore/i		2,4
Altre persone		1,3
Nessuno		57,7
Anno di iscrizione all'Albo		
1970-1989		8,1
1990-1999		33,8
2000-2006		41,6
Oltre 2006		16,5
Iscrizione nelle liste per il patrocinio a spese dello Stato		
Si		27,6
No		72,4

(segue)

(segue tav. 1)

	v.a.	%
Iscrizione nelle liste dei difensori d'ufficio		
Si		12,4
No		87,6
Ruolo ricoperto nello studio		
Titolare		49,0
Associato		13,6
Dipendente		2,0
Collaboratore a P.Iva		32,4
Praticante		1,0
Altro		2,0
Anno in cui è stato creato lo studio		
1970-1989		14,1
1990-1999		27,8
2000-2006		39,3
Oltre 2006		18,8
Persone (dipendenti, collaboratori, avvocati e altri professionisti) da cui è composto lo studio		
Fino a 3		66,3
4-6		21,6
7-10		7,8
Oltre 10		4,3
Area professionale prevalente		
Diritto civile		89,8
Diritto penale		7,8
Diritto amministrativo		2,5
Altro		2,8

Fonte: indagine Censis, 2009

3. NOTA METODOLOGICA

Per definire le linee di intervento a favore delle avvocate sono stati realizzati tre *focus group*, tenutisi a Verona, a Lucca e a Siracusa con gruppi di avvocate particolarmente competenti e a conoscenza nella realtà locale.

I *focus group*, condotti con la tecnica SWOT, sono intesi come una discussione organizzata con un gruppo selezionato di individui per avere informazioni sul loro punto di vista e la loro esperienza su di un dato argomento, che assume così una varietà di prospettive diverse. La discussione, guidata da un facilitatore specializzato in queste tecniche, ha lo scopo di individuare gli atteggiamenti e i comportamenti delle persone nei confronti di un determinato argomento, nonché di approfondire e spiegare le motivazioni ad essi sottese.

Diversamente da altre tecniche si analisi di campo, il *focus group* permette di innescare delle dinamiche di gruppo, quindi delle interazioni, che consentono una maggior spontaneità, una caduta delle resistenze dei partecipanti, un maggior confronto e di conseguenza una migliore comprensione di problematiche, aspettative e reali opinioni relativamente all'oggetto di discussione. E, da non sottovalutare, una interazione reticolare in grado di condurre i membri a produzioni originarie e diverse da quelle fornite da ciascun componente preso singolarmente.

Le partecipanti ai Focus Group

Incontro di Verona

- Avv. Barbara BISSOLI
- Avv. Aurelia BARNA
- Avv. Cinzia TOMASONI
- Avv. Christina BEGAL
- Avv. Lavinia CANTA'
- Avv. Chiara NASCIMBENI

Incontro di Lucca

- Avv. Lodovica GIORGI
- Avv. Rosa CAPRIA
- Avv. Arianna RIGHI
- Avv. Elisa DELLA SANTINA
- Avv. Sandra TAGLIASACCHI
- Avv. Angela GIOMARELLI
- Avv. Daniela MARCUCCI PILLI
- Avv. Ilaria MILIANTI
- Avv. Lida CELLI
- Avv. Anna MARTINELLI

Incontro di Siracusa

- Avv. Claudia STOCCO
- Avv. Sabina GIUNTA
- Avv. Lucia CALLARI
- Avv. Maria Grazia RIGGI
- Avv. Lidia CORALLO
- Avv. Isabella SALERNO
- Avv. Maria Gabriella VENUTA
- Avv. Grazia PAPPALARDO
- Avv. Carmela BACINO
- Avv. Laura SCOLARO
- Avv. Sebastiana VASSALLO
- Avv. Laura FICILI
- Avv. Ilaria CHIARANDA'

Il "Bilancio sulla professione della donna avvocato" è stato realizzato tramite attività di tipo *field*.

In particolare, è stato somministrato un questionario a struttura chiusa a quattro gruppi pivot di donne avvocato, in particolare a Bergamo, a Reggio Emilia, ad Ancona e a Trani, tramite il quale sono state raccolte le percezioni e le domande espresse dalle donne avvocato anche sulla base delle caratteristiche dello sviluppo professionale presente nel territorio.

La somministrazione del questionario è stata collocata all'interno di vere e proprie assemblee aperte, nel corso delle quali è stato possibile conciliare la presentazione dell'iniziativa e delle sue ricadute attese con la raccolta di opinioni e di richieste da parte delle avvocate presenti, attraverso una diretta partecipazione guidata.

4. APPENDICE STATISTICA

Tab. 1 – Materie per cui le donne avvocato sono generalmente contattate dalla clientela, in base all'età (val. %)

Materia	Età		Totale
	27-39 anni	40 anni e oltre	
Reati societari	2,3	2,8	2,6
Reati contro la P,A	4,1	4,0	3,8
Reati contro la persona	20,3	16,9	18,1
Contrattualistica	52,3	52,5	52,1
Famiglia e minori	59,9	80,8	68,5
Infortunistica	54,1	49,2	50,5
Lavoro	27,0	28,2	27,9
Proprietà/locazioni/condomini	55,4	55,9	55,2
Società	11,3	12,4	12,0
Esecuzioni	47,3	46,9	46,5
Questioni bancarie	7,7	8,5	8,0
Fallimenti	14,9	20,9	17,1
Conflitti con la P. A.	7,7	9,0	8,2

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 2 - Materie per cui le donne avvocato sono generalmente contattate dalla clientela, in base allo stato civile (val. %)

Materia	Stato civile		Totale
	Libero	Sposata/ convivente	
Reati societari	2,3	2,6	2,6
Reati contro la P.A.	4,6	3,7	3,8
Reati contro la persona	20,8	17,3	18,1
Contrattualistica	54,6	51,3	52,1
Famiglia e minori	64,6	72,0	68,5
Infortunistica	52,3	50,9	50,5
Lavoro	24,6	29,5	27,9
Proprietà/locazioni/condomini	53,1	56,8	55,2
Società	13,8	10,3	12,0
Esecuzioni	48,5	46,1	46,5
Questioni bancarie	7,7	8,1	8,0
Fallimenti	16,2	18,1	17,1
Conflitti con la P. A.	9,2	7,7	8,2

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 3 - Materie per cui le donne avvocato sono generalmente contattate dalla clientela, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

Materia	Ripartizione					Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
Reati societari	4,2	3,8		1,7		2,6
Reati contro la P.A.	4,2	4,8	1,2	4,3		3,8
Reati contro la persona	15,0	20,2	24,7	14,7		18,1
Contrattualistica	52,5	51,0	50,6	53,4		52,1
Famiglia e minori	74,2	66,3	72,9	61,2		68,5
Infortunistica	35,0	49,0	58,8	62,1		50,5
Lavoro	20,8	26,0	35,3	31,9		27,9
Proprietà/locazioni/condomini	49,2	47,1	57,6	66,4		55,2
Società	9,2	15,4	14,1	10,3		12,0
Esecuzioni	47,5	47,1	58,8	36,2		46,5
Questioni bancarie	10,0	9,6	7,1	5,2		8,0
Fallimenti	15,0	19,2	20,0	15,5		17,1
Conflitti con la P.A.	4,2	6,7	10,6	12,1		8,2

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 4 - Materie per cui le donne avvocato sono generalmente contattate dalla clientela, in base al ruolo ricoperto in studio (val. %)

Materia	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Reati societari	3,6	1,9	1,4	2,6
Reati contro la P.A.	5,1	5,6	2,0	3,8
Reati contro la persona	24,6	13,0	12,2	18,1
Contrattualistica	55,4	53,7	49,0	52,1
Famiglia e minori	75,9	77,8	58,5	68,5
Infortunistica	52,3	44,4	53,1	50,5
Lavoro	29,2	22,2	29,3	27,9
Proprietà/locazioni/condomini	57,4	51,9	53,1	55,2
Società	11,3	20,4	8,8	12,0
Esecuzioni	45,6	51,9	49,0	46,5
Questioni bancarie	8,7	9,3	6,8	8,0
Fallimenti	16,9	22,2	16,3	17,1
Conflitti con la P.A.	8,2	7,4	8,8	8,2

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 5 - Tipologia di motivi per cui la clientela chiede la consulenza di donne avvocato, in base all'età (val. %)

	Stato civile		Totale
	27-39 anni	40 anni e oltre	
Per essere assistita in giudizio	43,2	61,2	52,0
Per una consulenza	56,8	38,8	48,0
Totale	100,0	100,0	100,0
Per azionare una pretesa	80,6	78,9	78,8
Per resistere ad una pretesa altrui	19,4	21,2	21,3
Totale	100,0	100,0	100,0
Come imputato	28,6	34,3	33,1
Come parte lesa	71,4	65,7	66,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 6 - Tipologia di motivi per cui la clientela chiede la consulenza delle donne avvocato, in base allo stato civile (val. %)

	Stato civile		Totale
	Libero	Sposata/ convivente	
Per essere assistita in giudizio	51,7	51,1	52,0
Per una consulenza	48,3	48,9	48,0
Totale	100,0	100,0	100,0
Per azionare una pretesa	77,2	80,8	78,7
Per resistere ad una pretesa altrui	22,8	19,2	21,3
Totale	100,0	100,0	100,0
Come imputato	39,1	26,0	33,1
Come parte lesa	60,9	74,0	66,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 7 - Tipologia di motivi per cui la clientela chiede la consulenza delle donne avvocato, in base al ruolo ricoperto in studio (val. %)

	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Per essere assistita in giudizio	58,7	59,5	41,7	52,0
Per una consulenza	41,3	40,5	58,3	48,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Per azionare una pretesa	80,9	74,4	78,4	78,7
Per resistere ad una pretesa altrui	19,1	25,6	21,6	21,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Come imputato	35,5	13,3	29,3	33,1
Come parte lesa	64,5	86,7	70,7	66,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 8 - Tipologia di motivi per cui la clientela chiede la consulenza di donne avvocato, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

	Ripartizione					Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
Per essere assistita in giudizio	53,8	48,9	49,4	54,7	52,0	
Per una consulenza	46,2	51,1	50,6	45,3	48,0	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Per azionare una pretesa	88,2	80,2	70,8	73,9	78,7	
Per resistere ad una pretesa altrui	11,8	19,8	29,2	26,1	21,3	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Come imputato	36,8	42,9	34,1	21,6	33,1	
Come parte lesa	63,2	57,1	65,9	78,4	66,9	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 9 - Significato attribuito attualmente dalle donne avvocato al proprio lavoro, in base all'età (val. %)

Significato	Età		
	27-39 anni	40 anni e oltre	Totale
Il compimento di un'aspirazione	34,7	30,7	32,0
Passione	48,6	52,8	49,6
Miglioramento personale	22,1	25,0	23,8
Il bene per la collettività	9,0	10,8	9,9
Profitto	20,3	21,0	20,9
Sacrificio	28,8	20,5	25,4
Occasione di relazioni significative	4,1	8,5	6,1

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 10 - Significato attribuito attualmente dalle donne avvocate al proprio lavoro, in base allo stato civile (val. %)

Significato	Stato civile		
	Libero	Sposata/ convivente	Totale
Il compimento di un'aspirazione	29,8	34,2	32,0
Passione	50,4	49,8	49,6
Miglioramento personale	26,7	22,7	23,8
Il bene per la collettività	13,7	7,8	9,9
Profitto	19,8	21,6	20,9
Sacrificio	28,2	23,4	25,4
Occasione di relazioni significative	5,3	6,3	6,1

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 11 - Significato attribuito attualmente dalle donne avvocato al proprio lavoro, in base al ruolo ricoperto in studio (val. %)

Significato	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Il compimento di un'aspirazione	35,9	28,3	30,2	32,0
Passione	51,6	49,1	50,3	49,6
Miglioramento personale	19,8	30,2	26,2	23,8
Il bene per la collettività	10,9	7,5	8,7	9,9
Profitto	21,4	28,3	18,1	20,9
Sacrificio	25,0	13,2	28,2	25,4
Occasione di relazioni significative	7,3	5,7	4,7	6,1

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 12 - Significato attribuito attualmente dalle donne avvocato al proprio lavoro, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

Significato	Ripartizione					Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
Il compimento di un'aspirazione	34,2	26,2	27,1	38,8	32,0	
Passione	47,5	55,3	55,3	42,2	49,6	
Miglioramento personale	23,3	20,4	27,1	25,0	23,8	
Il bene per la collettività	9,2	11,7	8,2	10,3	9,9	
Profitto	28,3	27,2	18,8	9,5	20,9	
Sacrificio	20,8	25,2	31,8	25,9	25,4	
Occasione di relazioni significative	6,7	5,8	8,2	4,3	6,1	

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 13 - Motivi per cui si è scelto di diventare avvocato, in base all'età (val. %)

Motivo	Età		Totale
	27-39 anni	40 anni e oltre	
Per non far chiudere uno studio preesistente in famiglia	1,4	2,9	1,9
Per essere autonoma	19,8	31,2	25,3
Per corrispondere ad un desiderio di sempre	65,4	52,9	59,7
Per necessità di lavorare	8,8	6,5	8,0
Altro	4,6	6,5	5,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 14 - Motivi per cui si è scelto di diventare avvocato, in base allo stato civile (val. %)

Motivo	Stato civile		Totale
	Libero	Sposata/ convivente	
Per non far chiudere uno studio preesistente in famiglia	1,6	2,3	1,9
Per essere autonoma	21,4	26,4	25,3
Per corrispondere ad un desiderio di sempre	66,7	56,8	59,7
Per necessità di lavorare	7,1	8,0	8,0
Altro	3,2	6,5	5,1
Totali	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

**Tab. 15 - Motivi per cui si è scelto di diventare avvocato, in base al ruolo ricoperto in studio
(val. %)**

Motivo	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Per non far chiudere uno studio preesistente in famiglia	3,2	2,0	0,7	1,9
Per essere autonoma	24,2	39,2	21,9	25,3
Per corrispondere ad un desiderio di sempre	59,1	49,0	63,0	59,7
Per necessità di lavorare	7,0	2,0	11,0	8,0
Altro	6,5	7,8	3,4	5,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 16 - Motivi per cui si è scelto di diventare avvocato, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

Motivo	Ripartizione				Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	
Per non far chiudere uno studio preesistente in famiglia	1,7	3,0	1,3	1,8	1,9
Per essere autonoma	20,2	25,0	33,7	25,2	25,3
Per corrispondere ad un desiderio di sempre	68,0	55,0	53,7	58,6	59,7
Per necessità di lavorare	5,9	9,0	8,8	9,0	8,0
Altro	4,2	8,0	2,5	5,4	5,1
Totali	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 17 - Elementi da cui origina il successo della professione di donne avvocato, in base all'età (val. %)

Elementi	Età		
	27-39 anni	40 anni e oltre	Totale
Disponibilità ad occuparsi di qualunque problema del cliente	22,5	19,4	20,8
Capacità di assumere responsabilità	21,6	31,4	26,0
Sostegno dei familiari e/o del partner	18,8	10,9	14,6
Provenire da un famiglia di avvocati	19,7	13,1	17,7
Avere una formazione adeguata	43,1	49,1	46,3
Avere una forte motivazione al successo	11,9	9,1	10,5
Capacità di autopromozione	23,9	16,6	21,0
Competenze di gestione	10,6	8,6	9,8
Visione etica del lavoro e della vita	11,9	17,1	13,8
Disponibilità ad investire tempo	17,0	19,4	18,4
Altro	1,8		1,0

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 18 - Elementi da cui origina il successo della professione di uomini avvocato, in base all'età (val. %)

Elementi	Età		Totale
	27-39 anni	40 anni e oltre	
Disponibilità ad occuparsi di qualunque problema del cliente	17,2	12,7	15,0
Capacità di assumere responsabilità	12,6	12,7	13,1
Sostegno dei familiari e/o del partner	6,9	9,5	8,1
Provenire da un famiglia di avvocati	23,0	22,2	22,5
Avere una formazione adeguata	24,1	31,7	28,8
Avere una forte motivazione al successo	21,8	27,0	23,8
Capacità di autopromozione	43,7	33,3	38,1
Competenze di gestione	4,6	7,9	6,3
Visione etica del lavoro e della vita	2,3	1,6	1,9
Disponibilità ad investire tempo	34,5	22,2	30,0
Altro	1,1		0,6

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

**Tab. 19 - Elementi da cui origina il successo della professione di donne avvocato, in base allo stato civile
(val. %)**

Elementi	Stato civile		Totale
	Libero	Sposata/ convivente	
Disponibilità ad occuparsi di qualunque problema del cliente	20,9	21,4	20,8
Capacità di assumere responsabilità	24,8	26,3	26,0
Sostegno dei familiari e/o del partner	12,4	16,5	14,6
Provenire da un famiglia di avvocati	14,7	17,7	17,7
Avere una formazione adeguata	50,4	43,6	46,3
Avere una forte motivazione al successo	11,6	10,2	10,5
Capacità di autopromozione	23,3	19,5	21,0
Competenze di gestione	11,6	8,6	9,8
Visione etica del lavoro e della vita	14,0	14,3	13,8
Disponibilità ad investire tempo	17,8	18,0	18,4
Altro	0,8	1,1	1,0

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 20 - Elementi da cui origina il successo della professione di uomini avvocato, in base allo stato civile (val. %)

Elementi	Stato civile		Totale
	Libero	Sposata/ convivente	
Disponibilità ad occuparsi di qualunque problema del cliente	14,3	15,4	15,0
Capacità di assumere responsabilità	18,4	9,6	13,1
Sostegno dei familiari e/o del partner	8,2	8,7	8,1
Provenire da un famiglia di avvocati	16,3	25,0	22,5
Avere una formazione adeguata	32,7	26,0	28,8
Avere una forte motivazione al successo	18,4	26,9	23,8
Capacità di autopromozione	40,8	37,5	38,1
Competenze di gestione	10,2	3,8	6,3
Visione etica del lavoro e della vita		2,9	1,9
Disponibilità ad investire tempo	30,6	29,8	30,0
Altro		1,0	0,6

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 21 - Elementi da cui origina il successo della professione di donne avvocato, in base al ruolo ricoperto in studio (val. %)

Elementi	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Disponibilità ad occuparsi di qualunque problema del cliente	18,8	27,5	23,1	20,8
Capacità di assumere responsabilità	25,1	35,3	23,8	26,0
Sostegno dei familiari e/o del partner	15,2	11,8	16,3	14,6
Provenire da un famiglia di avvocati	15,7	9,8	19,7	17,7
Avere una formazione adeguata	46,1	45,1	46,9	46,3
Avere una forte motivazione al successo	8,9	15,7	10,9	10,5
Capacità di autopromozione	19,9	15,7	22,4	21,0
Competenze di gestione	11,0	9,8	7,5	6,3
Visione etica del lavoro e della vita	18,3	9,8	10,9	13,8
Disponibilità ad investire tempo	19,4	13,7	16,3	18,4
Altro	1,6		0,7	1,0

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 22 - Elementi da cui origina il successo della professione di uomini avvocato, in base al ruolo ricoperto a studio (val. %)

Elementi	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Disponibilità ad occuparsi di qualunque problema del cliente	15,7	10,0	15,9	15,0
Capacità di assumere responsabilità	15,7	25,0	6,3	13,1
Sostegno dei familiari e/o del partner	10,0	15,0	4,8	8,1
Provenire da un famiglia di avvocati	20,0	20,0	25,4	22,5
Avere una formazione adeguata	25,7	30,0	30,2	28,8
Avere una forte motivazione al successo	27,1	15,0	22,2	23,8
Capacità di autopromozione	38,6	35,0	38,1	38,1
Competenze di gestione	8,6	5,0	3,2	6,3
Visione etica del lavoro e della vita	2,9		1,6	1,9
Disponibilità ad investire tempo	31,4	25,0	31,7	30,0
Altro			1,6	0,6

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 23 - Elemento da cui origina il successo della professione di donne avvocato, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

Elementi	Ripartizione					Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
Disponibilità ad occuparsi di qualunque problema del cliente	22,0	17,0	17,9	25,0	20,8	
Capacità di assumere responsabilità	28,0	31,0	23,8	21,6	26,0	
Sostegno dei familiari e/o del partner	17,8	12,0	17,9	11,2	14,6	
Provenire da un famiglia di avvocati	14,4	22,0	20,2	15,5	17,7	
Avere una formazione adeguata	48,3	43,0	46,4	47,4	46,3	
Avere una forte motivazione al successo	5,9	12,0	17,9	7,8	10,5	
Capacità di autopromozione	19,5	29,0	23,8	13,8	21,0	
Competenze di gestione	12,7	11,0	7,1	6,9	9,8	
Visione etica del lavoro e della vita	15,3	14,0	11,9	13,8	13,8	
Disponibilità ad investire tempo	16,9	18,0	19,0	19,8	18,4	
Altro	0,8	1,0		1,7	1,0	

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 24 - Elementi da cui origina il successo della professione di uomini avvocato, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

Elementi	Ripartizione				Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	
Disponibilità ad occuparsi di qualunque problema del cliente	14,9	9,8	11,1	32,0	15,0
Capacità di assumere responsabilità	14,9	15,7	11,1	8,0	13,1
Sostegno dei familiari e/o del partner	8,5	5,9	11,1	8,0	8,1
Provenire da un famiglia di avvocati	17,0	29,4	27,8	12,0	22,5
Avere una formazione adeguata	31,9	25,5	30,6	28,0	28,8
Avere una forte motivazione al successo	23,4	23,5	25,0	20,0	23,8
Capacità di autopromozione	34,0	37,3	41,7	44,0	38,1
Competenze di gestione	8,5	5,9	2,8	4,0	6,3
Visione etica del lavoro e della vita	4,3	2,0			1,9
Disponibilità ad investire tempo	25,5	41,2	30,6	16,0	30,0
Altro	2,1				0,6

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 25 - Differenza di guadagno tra donne avvocato rispetto ai colleghi maschi, in base all'età (val. %)

Differenza	Età		Totale
	27-39 anni	40 anni e oltre	
Si	80,5	92,4	85,7
No	19,5	7,6	14,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 26 - Differenza di guadagno tra donne avvocato rispetto ai colleghi maschi, in base allo stato civile (val. %)

Differenza	Stato civile		Totale
	Libero	Sposata/ convivente	
Si	83,6	87,0	85,7
No	16,4	13,0	14,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 27 - Differenza di guadagno tra donne avvocato rispetto ai colleghi maschi, in base al ruolo ricoperto a studio (val. %)

Differenza	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Si	84,0	88,5	86,8	85,7
No	16,0	11,5	13,2	14,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 28 - Differenza di guadagno tra donne avvocato rispetto ai colleghi maschi, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

Differenza	Ripartizione					Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
Si	84,6	89,0	90,6	80,2	85,7	
No	15,4	11,0	9,4	19,8	14,3	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 29 - Motivi del differente guadagno delle donne avvocato rispetto ai colleghi maschi, in base all'età (val. %)

Motivo	Età		
	27-39 anni	40 anni e oltre	Totale
Hanno meno tempo da dedicare al lavoro	52,3	47,4	50,9
Si occupano di materie che comportano meno contenzioso	11,0	18,6	14,0
I loro clienti sono soprattutto PMI e individui	14,5	23,7	18,6
Ci sono poche donne a difendere i loro interessi	12,2	13,5	12,6
Sono discriminate dalla clientela	50,0	42,9	47,1
Per la posizione di subalternità all'interno dello studio	16,9	7,1	12,3
Non sanno imporre il loro valore	7,6	9,0	8,3
Altro	1,2	1,3	1,1

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 30 - Motivi del differente guadagno delle donne avvocato rispetto ai colleghi maschi, in base allo stato civile (val. %)

Motivo	Stato civile		
	Libero	Sposata/ convivente	Totale
Hanno meno tempo da dedicare al lavoro	35,2	57,3	50,9
Si occupano di materie che comportano meno contenziosi	9,5	16,9	14,0
I loro clienti sono soprattutto PMI e individui	21,0	17,8	18,6
Ci sono poche donne a difendere i loro interessi	14,3	12,0	12,6
Sono discriminate dalla clientela	52,4	43,6	47,1
Per la posizione di subalternità all'interno dello studio	21,0	8,9	12,3
Non sanno imporre il loro valore	10,5	7,1	8,3
Altro	1,0	1,3	1,1

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 31 - Motivi del differente guadagno delle donne avvocato rispetto ai colleghi maschi, in base al ruolo ricoperto in studio (val. %)

Motivo	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Hanno meno tempo da dedicare al lavoro	53,8	54,5	42,7	50,9
Si occupano di materie che comportano meno contenzioso	19,9	13,6	8,1	14,0
I loro clienti sono soprattutto PMI e individui	23,7	20,5	12,9	18,6
Ci sono poche donne a difendere i loro interessi	14,7	9,1	12,9	12,6
Sono discriminate dalla clientela	36,5	43,2	57,3	47,1
Per la posizione di subalternità all'interno dello studio	5,8	9,1	22,6	12,3
Non sanno imporre il loro valore	9,0	6,8	8,9	8,3
Altro	0,6	4,5	0,8	1,1

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 32 - Motivi del differente guadagno delle donne avvocato rispetto ai colleghi maschi, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

Motivo	Ripartizione					Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
Hanno meno tempo da dedicare al lavoro	60,2	41,4	48,0	51,7	50,9	
Si occupano di materie che comportano meno contenziosi	14,3	12,6	14,7	14,6	14,0	
I loro clienti sono soprattutto PMI e individui	18,4	18,4	26,7	12,4	18,6	
Ci sono poche donne a difendere i loro interessi	8,2	13,8	16,0	13,5	12,6	
Sono discriminate dalla clientela	39,8	50,6	45,3	53,9	47,1	
Per la posizione di subalternità all'interno dello studio	12,2	20,7	6,7	9,0	12,3	
Non sanno imporre il loro valore	9,2	12,6	6,7	4,5	8,3	
Altro	2,0	2,3				1,1

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 33- Fattori che rendono critica la condizione professionale dell'avvocatura, in base all'età (val. %)

Fattori	Età		
	27-39 anni	40 anni e oltre	Totale
La concorrenza con altri professionisti regolamentati	5,0	8,5	7,1
Concorrenza degli uffici legali interni alle organizzazioni	6,8	9,7	8,0
La difficoltà di aprire uno studio	21,6	6,8	15,5
La difficoltà di far crescere lo studio	31,1	34,7	32,7
La differenza della clientela	13,5	7,4	11,3
L'antagonismo con i magistrati	0,9	3,4	2,4
Il numero crescente di colleghi	52,3	61,4	56,7
La mancanza di tutela da parte degli organi istituzionali	19,8	33,5	25,2
La fidelizzazione del cliente	4,5	3,4	4,2
La perdita di status sociale	6,3	8,0	7,3
Essere donna	18,5	13,1	16,0
Non ci sono elementi di criticità	1,8		0,9

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 34 - Fattori che rendono critica la condizione professionale dell'avvocatura, in base allo stato civile (val. %)

Fattori	Stato civile		
	Libero	Sposata/ convivente	Totale
La concorrenza con altri professionisti regolamentati	6,9	6,3	7,1
Concorrenza degli uffici legali interni alle organizzazioni	9,2	7,0	8,0
La difficoltà di aprire uno studio	16,9	14,4	15,5
La difficoltà di far crescere lo studio	29,2	34,4	32,7
La differenza della clientela	15,4	8,5	11,3
L'antagonismo con i magistrati	0,8	2,6	2,4
Il numero crescente di colleghi	60,8	54,1	56,7
La mancanza di tutela da parte degli organi istituzionali	27,7	25,2	25,2
La fidelizzazione del cliente	2,3	4,8	4,2
La perdita di status sociale	6,2	7,4	7,3
Essere donna	14,6	16,7	16,0
Non ci sono elementi di criticità		1,5	0,9

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 35 - Fattori che rendono critica la condizione professionale dell'avvocatura, in base al ruolo ricoperto in studio (val. %)

Fattori	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
La concorrenza con altri professionisti regolamentati	6,7	15,4	4,1	7,1
Concorrenza degli uffici legali interni alle organizzazioni	12,9	1,9	3,4	8,0
La difficoltà di aprire uno studio	7,7	7,7	26,4	15,5
La difficoltà di far crescere lo studio	37,1	25,0	29,7	32,7
La differenza della clientela	9,3	13,5	11,5	11,3
L'antagonismo con i magistrati	2,6	3,8	0,7	2,4
Il numero crescente di colleghi	54,6	67,3	54,7	56,7
La mancanza di tutela da parte degli organi istituzionali	27,3	30,8	22,3	25,2
La fidelizzazione del cliente	3,1	5,8	4,1	4,2
La perdita di status sociale	7,7	3,8	6,8	7,3
Essere donna	12,4	15,4	20,3	16,0
Non ci sono elementi di criticità	1,0	1,9	0,7	0,9

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 36 - Fattori che rendono critica la condizione professionale dell'avvocatura, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

Fattori	Ripartizione					Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
La concorrenza con altri professionisti regolamentati	9,1	8,7	8,3	2,6	7,1	
Concorrenza degli uffici legali interni alle organizzazioni	5,8	14,4	3,6	7,8	8,0	
La difficoltà di aprire uno studio	19,8	19,2	15,5	7,8	15,5	
La difficoltà di far crescere lo studio	31,4	26,0	38,1	36,5	32,7	
La differenza della clientela	12,4	9,6	9,5	13,0	11,3	
L'antagonismo con i magistrati	0,8	2,9	3,6	2,6	2,4	
Il numero crescente di colleghi	60,3	51,0	54,8	59,1	56,7	
La mancanza di tutela da parte degli organi istituzionali	17,4	32,7	27,4	25,2	25,2	
La fidelizzazione del cliente	2,5	4,8	6,0	4,3	4,2	
La perdita di status sociale	7,4	8,7	9,5	3,5	7,3	
Essere donna	14,0	15,4	16,7	18,3	16,0	
Non ci sono elementi di criticità	0,8	1,0		1,7	0,9	

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 37 - Fattori che facilitano lo sviluppo della professione di avvocato, in base all'età (val. %)

Fattori	Età		Totale
	27-39 anni	40 anni e oltre	
Disporre di uno studio organizzato	39,2	43,9	42,3
Utilizzare tecnologie d'ufficio che facilitano il lavoro	18,0	15,2	16,7
Accedere a studi associati	16,1	15,8	16,2
Definire il numero chiuso per l'accesso a Giurisprudenza	29,5	28,1	28,5
Mobilità tra libera professione e lavoro dipendente	10,1	4,1	7,7
Introdurre forme di flessibilità nel lavoro professionale	12,4	11,7	12,3
Recuperare peso sul piano del prestigio sociale	20,7	31,6	24,6
Ridurre i costi di gestione dello studio	22,1	16,4	19,3
Defiscalizzare le spese sostenute per riorganizzare l'attivi	14,3	16,4	15,2
Altro	1,4	2,3	1,7

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

**Tab. 38 - Fattori che facilitano lo sviluppo della professione di avvocato, in base allo stato civile
(val. %)**

Fattori	Stato civile		Totale
	Libero	Sposata/ convivente	
Disporre di uno studio organizzato	37,7	43,7	42,3
Utilizzare tecnologie d'ufficio che facilitano il lavoro	16,9	16,5	16,7
Accedere a studi associati	19,2	14,6	16,2
Definire il numero chiuso per l'accesso a Giurisprudenza	32,3	26,8	28,5
Mobilità tra libera professione e lavoro dipendente	6,9	8,0	7,7
Introdurre forme di flessibilità nel lavoro professionale	5,4	15,3	12,3
Recuperare peso sul piano del prestigio sociale	30,8	23,0	24,6
Ridurre i costi di gestione dello studio	16,2	20,7	19,3
Defiscalizzare le spese sostenute per riorganizzare l'attivi	18,5	13,4	15,2
Altro	3,1	1,1	1,7

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 39 - Fattori che facilitano lo sviluppo della professione di avvocato, in base al ruolo ricoperto in studio (val. %)

Fattori	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Disporre di uno studio organizzato	37,4	53,8	41,5	42,3
Utilizzare tecnologie d'ufficio che facilitano il lavoro	16,6	19,2	15,6	16,7
Accedere a studi associati	12,3	21,2	18,4	16,2
Definire il numero chiuso per l'accesso a Giurisprudenza	27,3	28,8	31,3	28,5
Mobilità tra libera professione e lavoro dipendente	7,0	1,9	10,9	7,7
Introdurre forme di flessibilità nel lavoro professionale	10,7	9,6	13,6	12,3
Recuperare peso sul piano del prestigio sociale	28,09,00	25,0	21,8	24,6
Ridurre i costi di gestione dello studio	18,7	9,6	23,8	19,3
Defiscalizzare le spese sostenute per riorganizzare l'attivi	22,5	11,5	8,2	15,2
Altro	2,7	3,8		1,7

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 40 - Fattori che facilitano lo sviluppo della professione di avvocato, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

Fattori	Ripartizione					Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
Disporre di uno studio organizzato	43,2	40,0	57,3	32,7	42,3	
Utilizzare tecnologie d'ufficio che facilitano il lavoro	14,4	27,0	12,2	13,3	16,7	
Accedere a studi associati	9,3	11,0	17,1	27,4	16,2	
Definire il numero chiuso per l'accesso a Giurisprudenza	27,1	26,0	28,0	32,7	28,5	
Mobilità tra libera professione e lavoro dipendente	6,8	8,0	8,5	8,0	7,7	
Introdurre forme di flessibilità nel lavoro professionale	19,5	12,0	11,0	6,2	12,3	
Recuperare peso sul piano del prestigio sociale	23,7	26,0	23,2	24,8	24,6	
Ridurre i costi di gestione dello studio	21,2	18,0	20,7	17,7	19,3	
Defiscalizzare le spese sostenute per riorganizzare l'attivi	10,2	21,0	13,4	16,8	15,2	
Altro	1,7	3,0	2,4		1,7	

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 41 - Modo in cui le donne avvocato prendono le decisioni di lavoro più importanti, in base all'età (val. %)

Modo	Età		
	27-39 anni	40 anni e oltre	Totale
Decide da sola	28,8	48,6	37,6
Consulta il titolare di studio	22,5	4,5	14,8
Consulta i collaboratori/colleghi interni allo studio	03,07,00	36,7	37,3
Coinvolge colleghi esterni allo studio	11,3	10,2	10,3
Totalle	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 42 - Modo in cui le donne avvocato prendono le decisioni di lavoro più importanti, in base allo stato civile (val. %)

Modo	Stato civile		Totale
	Libero	Sposata/ convivente	
Decide da sola	32,3	40,3	37,6
Consulta il titolare di studio	19,2	12,5	14,8
Consulta i collaboratori/colleghi interni allo studio	38,5	36,5	37,3
Coinvolge colleghi esterni allo studio	10,0	10,7	10,3
Totalle	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 43 - Modo in cui le donne avvocato prendono le decisioni di lavoro più importanti, in base al ruolo ricoperto in studio (val. %)

Modo	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Decide da sola	56,9	24,1	17,7	37,6
Consulta il titolare di studio	1,5	7,4	34,7	14,8
Consulta i collaboratori/colleghi interni allo studio	26,2	64,8	40,1	37,3
Coinvolge colleghi esterni allo studio	15,4	3,7	7,5	10,3
Totali	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 44 - Modo in cui le donne avvocato prendono le decisioni di lavoro più importanti, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

Modo	Ripartizione				Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	
Decide da sola	44,2	41,3	28,2	34,5	37,6
Consulta il titolare di studio	13,3	13,5	17,6	15,5	14,8
Consulta i collaboratori/colleghi interni allo studio	33,3	39,4	48,3	31,0	37,3
Coinvolge colleghi esterni allo studio	9,2	5,8	5,9	19,0	10,3
Totali	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 45 - Soggetti con cui le donne avvocato hanno rapporti più frequenti al di fuori del lavoro, in base all'età (val. %)

Soggetto	Età		Totale
	27-39 anni	40 anni e oltre	
Politici	3,7	3,4	3,6
Amministratori locali	5,1	4,6	4,6
Imprenditori	12,6	14,9	14,5
Associazioni sociali	7,9	9,2	9,0
Associazioni impegnate sul piano civile	5,1	6,3	5,6
Altri avvocati	33,0	23,0	28,8
Altri professionisti	33,5	39,7	35,1
Professori universitari	1,4	2,3	1,9
Artisti	3,3	3,4	3,6
Cooperatori	0,5	0,6	0,5
Operatori di media	0,5	1,1	0,7
Reti amicali e familiari	64,2	67,8	65,1
Altro	2,3	1,1	1,7

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 46 - Soggetti con cui le donne avvocato hanno rapporti più frequenti al di fuori del lavoro, in base allo stato civile (val. %)

Soggetto	Stato civile		Totale
	Libero	Sposata/ convivente	
Politici	1,6	4,6	3,6
Amministratori locali	4,7	5,0	4,6
Imprenditori	9,4	15,7	14,5
Associazioni sociali	10,2	7,7	9,0
Associazioni impegnate sul piano civile	7,0	5,0	5,6
Altri avvocati	34,4	25,3	28,8
Altri professionisti	34,4	37,2	35,1
Professori universitari	3,1	1,1	1,9
Artisti	4,7	2,7	3,6
Cooperatori	1,6		0,5
Operatori di media	1,6	0,4	0,7
Reti amicali e familiari	69,5	64,4	65,1
Altro	0,8	2,3	1,7

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 47 - Soggetti con cui le donne avvocato hanno rapporti più frequenti al di fuori del lavoro, in base al ruolo ricoperto in studio (val. %)

Soggetto	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Politici	2,6	4,0	4,2	3,6
Amministratori locali	5,8	6,0	3,5	4,6
Imprenditori	14,8	22,0	9,0	14,5
Associazioni sociali	6,3	8,0	11,8	9,0
Associazioni impegnate sul piano civile	6,9	4,0	4,2	5,6
Altri avvocati	27,0	20,0	34,0	28,8
Altri professionisti	39,7	32,0	33,3	35,1
Professori universitari	2,1		2,1	1,9
Artisti	3,2	4,0	4,2	3,6
Cooperatori			1,4	0,5
Operatori di media	0,5		1,4	0,7
Reti amicali e familiari	66,7	64,0	64,6	65,1
Altro	2,1		2,1	1,7

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 48 - Soggetti con cui le donne avvocato hanno rapporti più frequenti al di fuori del lavoro, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

Soggetto	Ripartizione				Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	
Politici	2,5	3,0	4,9	4,5	3,6
Amministratori locali	2,5	8,1	3,7	4,5	4,6
Imprenditori	19,2	16,2	9,9	11,6	14,5
Associazioni sociali	7,5	7,1	13,6	8,9	9,0
Associazioni impegnate sul piano civile	3,3	7,1	7,4	5,4	5,6
Altri avvocati	20,8	28,3	32,1	34,8	28,8
Altri professionisti	32,5	34,3	32,1	41,1	35,1
Professori universitari	2,5	2,0	2,5	0,9	1,9
Artisti	1,7	5,1	2,5	5,4	3,6
Cooperatori		2,0			0,5
Operatori di media	1,7			0,9	0,7
Reti amicali e familiari	71,7	68,7	64,2	55,4	65,1
Altro	0,8		6,2	0,9	1,7

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2009

**Tab. 49 - Soggetti che offrono il loro sostegno nelle fasi più importanti del lavoro,
in base all'età (val. %)**

	Età		
	27-39 anni	40 anni e oltre	Totale
Accesso			
Altre donne	21,8	22,0	22,4
Uomini	33,2	42,0	36,7
Indifferentemente entrambi	45,0	36,0	40,9
Totale	100,0	100,0	100,0
Sviluppo			
Altre donne	14,9	17,7	16,6
Uomini	29,4	39,9	34,0
Indifferentemente entrambi	55,7	42,4	49,4
Totale	100,0	100,0	100,0
Crisi			
Altre donne	24,7	26,9	25,8
Uomini	15,5	26,2	20,5
Indifferentemente entrambi	59,8	46,9	53,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 50 - Soggetti che offrono il loro sostegno nelle fasi più importanti del lavoro, in base allo stato civile (val. %)

	Stato civile		
	Libero	Sposata/ convivente	Totale
Accesso			
Altre donne	24,2	21,2	22,4
Uomini	38,7	36,1	36,7
Indifferentemente entrambi	37,1	42,7	40,9
Totale	100,0	100,0	100,0
Sviluppo			
Altre donne	22,1	13,3	16,6
Uomini	36,3	32,9	34,0
Indifferentemente entrambi	41,6	53,8	49,4
Totale	100,0	100,0	100,0
Crisi			
Altre donne	31,3	23,6	25,8
Uomini	17,7	21,3	20,5
Indifferentemente entrambi	51,0	55,1	53,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 51 - Soggetti che offrono il loro sostegno nelle fasi più importanti del lavoro, in base al ruolo ricoperto in studio (val. %)

	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Accesso				
Altre donne	23,1	19,6	20,6	22,4
Uomini	41,7	29,4	32,6	36,7
Indifferentemente entrambi	35,2	51,0	46,8	40,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Sviluppo				
Altre donne	19,2	8,9	15,0	16,6
Uomini	37,9	17,8	33,1	34,0
Indifferentemente entrambi	42,9	73,3	51,9	49,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Crisi				
Altre donne	29,3	14,6	23,2	25,8
Uomini	23,8	12,2	17,9	20,5
Indifferentemente entrambi	46,9	73,2	58,9	53,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab.52 - Soggetti che offrono il loro sostegno nelle fasi più importanti del lavoro, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

	Ripartizione				Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	
Accesso					
Altre donne	19,8	20,4	20,7	27,7	22,4
Uomini	39,7	30,6	39,0	37,6	36,7
Indifferentemente entrambi	40,5	49,0	40,3	34,7	40,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sviluppo					
Altre donne	13,9	14,0	19,5	19,1	16,6
Uomini	31,5	33,3	31,2	40,5	34,0
Indifferentemente entrambi	54,6	52,7	49,3	40,4	49,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Crisi					
Altre donne	25,0	28,4	23,0	25,6	25,8
Uomini	15,6	20,5	25,7	21,8	20,5
Indifferentemente entrambi	59,4	51,1	51,3	52,6	53,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 53 - Fattori di sostegno principale nei momenti di difficoltà, in base all'età (val. %)

	Età		
	27-39 anni	40 anni e oltre	Totale
Nel privato			
La vicinanza della famiglia	64,4	53,8	58,9
Il possesso di valori saldi	12,1	16,2	14,3
La fiducia nelle proprie capacità	7,4	14,6	10,2
Contare su un gruppo di persone fidate	4,7	7,7	7,1
L'indole ottimista	11,4	7,7	9,5
Totale	100,0	100,0	100,0
Nel lavoro			
La vicinanza della famiglia	13,3	5,0	9,4
Il possesso di valori saldi	9,6	20,2	14,2
La fiducia nelle proprie capacità	40,1	42,9	40,9
L'appartenenza ad una professione autorevole	1,5	2,5	2,2
Contare su un gruppo di persone fidate	24,4	19,3	22,8
L'indole ottimista	11,1	10,1	10,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 54 - Fattori di sostegno principale nei momenti di difficoltà, in base allo stato civile (val. %)

	Stato civile		Totale
	Libero	Sposata/ convivente	
Nel privato			
La vicinanza della famiglia	55,0	60,7	58,9
Il possesso di valori saldi	18,0	12,4	14,3
La fiducia nelle proprie capacità	10,1	10,9	10,2
Contare su un gruppo di persone fidate	12,4	4,1	7,1
L'indole ottimista	4,5	11,9	9,5
Totale	100,0	100,0	100,0
Nel lavoro			
La vicinanza della famiglia	7,8	10,1	9,4
Il possesso di valori saldi	14,3	14,5	14,2
La fiducia nelle proprie capacità	40,2	41,3	40,9
L'appartenenza ad una professione autorevole	2,6	1,7	2,2
Contare su un gruppo di persone fidate	28,6	20,1	22,8
L'indole ottimista	6,5	12,3	10,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

**Tab. 55 - Fattori di sostegno principale nei momenti di difficoltà, in base al ruolo ricoperto in studio
(val. %)**

	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Nel privato				
La vicinanza della famiglia	55,3	62,2	62,3	58,9
Il possesso di valori saldi	14,2	16,2	14,3	14,3
La fiducia nelle proprie capacità	15,6	5,4	6,1	10,2
Contare su un gruppo di persone fidate	6,4	10,8	5,1	7,1
L'indole ottimista	8,5	5,4	12,2	9,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Nel lavoro				
La vicinanza della famiglia	8,0	14,7	9,7	9,4
Il possesso di valori saldi	14,4	8,8	15,1	14,2
La fiducia nelle proprie capacità	46,4	32,4	36,5	40,9
L'appartenenza ad una professione autorevole	3,2		1,1	2,2
Contare su un gruppo di persone fidate	18,4	29,4	26,8	22,8
L'indole ottimista	9,6	14,7	10,8	10,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

**Tab. 56 - Fattori di sostegno principale nei momenti di difficoltà, in base alla ripartizione territoriale
(val. %)**

	Ripartizione				Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	
Nel privato					
La vicinanza della famiglia	66,7	44,8	63,1	60,7	58,9
Il possesso di valori saldi	12,8	22,4	12,3	9,5	14,3
La fiducia nelle proprie capacità	6,4	11,8	4,6	17,6	10,2
Contare su un gruppo di persone fidate	6,4	2,6	12,3	8,1	7,1
L'indole ottimista	7,7	18,4	7,7	4,1	9,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nel lavoro					
La vicinanza della famiglia	11,0	7,4	13,3	6,2	9,4
Il possesso di valori saldi	13,7	8,8	11,7	23,1	14,2
La fiducia nelle proprie capacità	52,1	38,2	36,6	33,7	40,9
L'appartenenza ad una professione autorevole	2,7	-	1,7	4,6	2,2
Contare su un gruppo di persone fidate	17,8	26,5	21,7	26,2	22,8
L'indole ottimista	2,7	19,1	15,0	6,2	10,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 57 – Giudizio sul ruolo professionale allo stato attuale, in base all'età (val. %)

Giudizio	Età		Totale
	27-39 anni	40 anni e oltre	
Corrisponde agli obbiettivi che si era posta	49,5	56,1	52,1
E' troppo impegnativo rispetto alle aspettative iniziali	47,1	42,1	45,1
Pensavo che avrei dovuto faticare di più	3,4	1,8	2,8
Totali	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 58 - Giudizio sul ruolo professionale allo stato attuale, in base allo stato civile (val. %)

Giudizio	Stato civile		Totale
	Libero	Sposata/ convivente	
Corrisponde agli obiettivi che si era posta	53,3	52,3	52,1
E' troppo impegnativo rispetto alle aspettative iniziali	45,1	44,5	45,1
Pensavo che avrei dovuto faticare di più	1,6	3,2	2,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 59 - Giudizio sul ruolo professionale allo stato attuale, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

Giudizio	Ripartizione					Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
Corrisponde agli obiettivi che si era posta	54,9	51,1	55,7	46,5	52,1	
E' troppo impegnativo rispetto alle aspettative iniziali	40,7	46,8	43,0	50,5	45,1	
Pensavo che avrei dovuto faticare di più	4,4	2,1	1,3	3,0	2,8	
Totali	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

**Tab. 60 - Giudizio sul ruolo professionale allo stato attuale, in base al ruolo ricoperto in studio
(val. %)**

Giudizio	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Corrisponde agli obiettivi che si era posta	56,3	57,8	46,3	52,1
E' troppo impegnativo rispetto alle aspettative iniziali	41,0	40,0	50,8	45,1
Pensavo che avrei dovuto faticare di più	2,7	2,2	2,9	2,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 61 - Valutazione sulle seguenti osservazioni, in base all'età (val. %)

	Età		
	27-39 anni	40 anni e oltre	Totale
Per una donna avanti nell'età la professione è più facile			
D'accordo	52,8	53,5	52,7
Non d'accordo	47,2	46,5	47,3
Totale	100,0	100,0	100,0
Non esistono forme di discriminazioni per le donne avvocato			
D'accordo	11,2	19,2	14,1
Non d'accordo	88,8	80,8	85,9
Totale	100,0	100,0	100,0
Le donne avvocato fra loro si aiutano molto			
D'accordo	32,7	33,7	32,9
Non d'accordo	67,3	66,3	67,1
Totale	100,0	100,0	100,0
Nella professione di avvocato ci sono troppe donne			
D'accordo	8,9	9,9	10,0
Non d'accordo	91,1	90,1	90,0
Totale	100,0	100,0	100,0
Se una donna lo vuole davvero, può avere il successo nel lavoro			
D'accordo	84,6	80,2	81,5
Non d'accordo	15,4	19,8	18,5
Totale	100,0	100,0	100,0
I figli e la famiglia sono di ostacolo alla carriera professionale			
D'accordo	58,9	56,4	58,8
Non d'accordo	41,1	43,6	41,2
Totale	100,0	100,0	100,0
Non ci sono differenze reali fra avvocati uomini e donne			
D'accordo	22,0	29,7	25,4
Non d'accordo	78,0	70,3	74,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Lo stereotipo della donna in carriera non piace più			
D'accordo	38,3	52,3	43,7
Non d'accordo	61,7	47,7	56,3
Totale	100,0	100,0	100,0
Il lavoro impedisce di godersi davvero la propria vita privata			
D'accordo	44,9	45,9	46,8
Non d'accordo	55,1	54,1	53,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab.62 - Valutazione sulle seguenti osservazioni, in base allo stato civile (val. %)

	Stato civile		Totale
	Libero	Sposata/ convivente	
Per una donna avanti nell'età la professione è più facile			
D'accordo	50,0	54,4	52,7
Non d'accordo	50,0	45,6	47,3
Totale	100,0	100,0	100,0
Non esistono forme di discriminazioni per le donne avvocato			
D'accordo	8,6	17,2	14,1
Non d'accordo	91,4	82,8	85,9
Totale	100,0	100,0	100,0
Le donne avvocato fra loro si aiutano molto			
D'accordo	34,4	32,2	32,9
Non d'accordo	65,6	67,8	67,1
Totale	100,0	100,0	100,0
Nella professione di avvocato ci sono troppe donne			
D'accordo	7,0	10,3	10,0
Non d'accordo	93,0	89,7	90,0
Totale	100,0	100,0	100,0
Se una donna lo vuole davvero, può avere il successo nel lavoro			
D'accordo	81,2	82,4	81,5
Non d'accordo	18,8	17,6	18,5
Totale	100,0	100,0	100,0
I figli e la famiglia sono di ostacolo alla carriera professionale			
D'accordo	51,6	60,2	58,8
Non d'accordo	48,4	39,8	41,2
Totale	100,0	100,0	100,0
Non ci sono differenze reali fra avvocati uomini e donne			
D'accordo	25,0	26,1	25,4
Non d'accordo	75,0	73,9	74,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Lo stereotipo della donna in carriera non piace più			
D'accordo	45,3	44,1	43,7
Non d'accordo	54,7	55,9	56,3
Totale	100,0	100,0	100,0
Il lavoro impedisce di godersi davvero la propria vita privata			
D'accordo	45,3	45,2	46,8
Non d'accordo	54,7	54,8	53,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 63 - Valutazione sulle seguenti osservazioni, in base al ruolo ricoperto in studio (val. %)

	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Per una donna avanti nell'età la professione è più facile				
D'accordo	55,0	53,2	52,1	52,7
Non d'accordo	45,0	46,8	47,9	47,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Non esistono forme di discriminazioni per le donne avvocato				
D'accordo	17,3	12,8	12,5	14,1
Non d'accordo	82,7	87,2	87,5	85,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Le donne avvocato fra loro si aiutano molto				
D'accordo	35,1	21,3	32,6	32,9
Non d'accordo	64,9	78,7	67,4	67,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Nella professione di avvocato ci sono troppe donne				
D'accordo	9,9	8,5	7,6	10,0
Non d'accordo	90,1	91,5	92,4	90,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Se una donna lo vuole davvero, può avere il successo nel lavoro				
D'accordo	82,7	83,0	81,2	81,5
Non d'accordo	17,3	17,0	18,8	18,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
I figli e la famiglia sono di ostacolo alla carriera professionale				
D'accordo	58,6	57,4	54,9	58,8
Non d'accordo	41,4	42,6	45,1	41,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Non ci sono differenze reali fra avvocati uomini e donne				
D'accordo	31,4	21,3	19,4	25,4
Non d'accordo	68,6	78,7	80,6	74,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Lo stereotipo della donna in carriera non piace più				
D'accordo	45,5	46,8	41,7	43,7
Non d'accordo	54,5	53,2	58,3	56,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Il lavoro impedisce di godersi davvero la propria vita privata				
D'accordo	42,9	42,6	49,3	46,8
Non d'accordo	57,1	57,4	50,7	53,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 64 - Valutazione sulle seguenti osservazioni, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

	Ripartizione					Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
Per una donna avanti nell'età la professione è più facile						
D'accordo	58,1	53,5	46,4	51,4	52,7	
Non d'accordo	41,9	46,5	53,6	48,6	47,3	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Non esistono forme di discriminazioni per le donne avvocato						
D'accordo	12,0	14,1	11,9	18,3	14,1	
Non d'accordo	88,0	85,9	88,1	81,7	85,9	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Le donne avvocato fra loro si aiutano molto						
D'accordo	27,4	30,3	44,0	32,1	32,9	
Non d'accordo	72,6	69,7	56,0	67,9	67,1	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Nella professione di avvocato ci sono troppe donne						
D'accordo	9,4	11,1	3,6	14,7	10,0	
Non d'accordo	90,6	88,9	96,4	85,3	90,0	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Se una donna lo vuole davvero, può avere il successo nel lavoro						
D'accordo	82,9	71,7	86,9	84,4	81,5	
Non d'accordo	17,1	28,3	13,1	15,6	18,5	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
I figli e la famiglia sono di ostacolo alla carriera professionale						
D'accordo	67,5	50,5	65,5	52,3	58,8	
Non d'accordo	32,5	49,5	34,5	47,7	41,2	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Non ci sono differenze reali fra avvocati uomini e donne						
D'accordo	25,6	23,2	21,4	30,3	25,4	
Non d'accordo	74,4	76,8	78,6	69,7	74,6	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Lo stereotipo della donna in carriera non piace più						
D'accordo	45,3	40,4	47,6	42,2	43,7	
Non d'accordo	54,7	59,6	52,4	57,8	56,3	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Il lavoro impedisce di godersi davvero la propria vita privata						
D'accordo	42,7	46,5	52,4	47,7	46,8	
Non d'accordo	57,3	53,5	47,6	52,3	53,2	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 65 – Grado di importanza di essere donna nelle fasi più importanti della professione, in base all'età (val. %)

	Età		
	27-39 anni	40 anni e oltre	Totale
Accesso			
Molto	19,8	19,0	20,7
Abbastanza	19,3	19,6	18,5
Poco	37,9	27,0	32,8
Per niente	23,0	34,4	28,0
Totale	100,0	100,0	100,0
Sviluppo			
Molto	25,1	14,5	19,9
Abbastanza	34,7	40,8	37,5
Poco	28,5	21,4	25,8
Per niente	11,7	23,3	16,8
Totale	100,0	100,0	100,0
Crisi			
Molto	35,1	24,8	30,6
Abbastanza	26,8	28,8	26,8
Poco	23,8	20,3	22,6
Per niente	14,3	26,1	20,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 66 - Grado di importanza di essere donna nelle fasi più importanti della professione, in base allo stato civile (val. %)

	Stato civile		Totale
	Libero	Sposata/ convivente	
Accesso			
Molto	19,1	19,7	20,7
Abbastanza	17,4	20,2	18,5
Poco	34,8	31,9	32,8
Per niente	28,7	28,2	28,0
Totale	100,0	100,0	100,0
Sviluppo			
Molto	23,1	18,5	19,9
Abbastanza	31,5	40,8	37,5
Poco	26,9	24,0	25,8
Per niente	18,5	16,7	16,8
Totale	100,0	100,0	100,0
Crisi			
Molto	33,6	29,1	30,6
Abbastanza	26,0	28,6	26,8
Poco	21,2	22,3	22,6
Per niente	19,2	20,0	20,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 67 - Grado di importanza di essere donna nelle fasi più importanti della professione, in base al ruolo ricoperto in studio (val. %)

	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Accesso				
Molto	19,4	7,7	22,7	20,7
Abbastanza	17,2	35,9	17,2	18,5
Poco	32,3	30,8	35,1	32,8
Per niente	31,1	25,6	25,0	28,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Sviluppo				
Molto	14,1	12,5	31,7	19,9
Abbastanza	42,9	45,0	28,3	37,5
Poco	27,7	17,5	23,3	25,8
Per niente	15,3	25,0	16,7	16,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Crisi				
Molto	26,5	29,7	37,4	30,6
Abbastanza	28,2	32,5	25,2	26,8
Poco	26,5	13,5	18,3	22,6
Per niente	18,8	24,3	19,1	20,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 68 - Grado di importanza di essere donna nelle fasi più importanti della professione, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

	Ripartizione					Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
Accesso						
Molto	15,8	23,3	23,1	21,4	20,7	
Abbastanza	16,8	13,3	20,5	23,5	18,5	
Poco	38,7	33,4	28,2	30,6	32,8	
Per niente	28,7	30,0	28,2	24,5	28,0	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Sviluppo						
Molto	14,3	23,3	17,9	24,4	19,9	
Abbastanza	39,8	31,2	41,1	38,9	37,5	
Poco	31,6	24,4	19,2	25,6	25,8	
Per niente	14,3	21,1	21,8	11,1	16,8	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Crisi						
Molto	28,1	26,2	34,3	34,2	30,6	
Abbastanza	29,2	22,7	27,6	27,8	26,8	
Poco	26,0	25,0	19,7	19,0	22,6	
Per niente	16,7	26,1	18,4	19,0	20,0	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 69 - Giudizio sulle pari opportunità nel lavoro di avvocato, in base all'età (val. %)

Giudizio	Età		Totale
	27-39 anni	40 anni e oltre	
Non ha senso parlare di pari opportunità per gli avvocati	26,8	28,8	27,6
Le pari opportunità sono garantite	7,7	1,2	4,7
Non ci sono pari opportunità in molte situazioni	65,5	70,0	67,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 70 - Giudizio sulle pari opportunità nel lavoro di avvocato, in base allo stato civile (val. %)

Giudizio	Stato civile		Totale
	Libero	Sposata/ convivente	
Non ha senso parlare di pari opportunità per gli avvocati	25,4	28,5	27,6
Le pari opportunità sono garantite	3,2	5,5	4,7
Non ci sono pari opportunità in molte situazioni	71,4	66,0	67,7
Totali	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

**Tab. 71 - Giudizio sulle pari opportunità nel lavoro di avvocato, in base al ruolo ricoperto in studio
(val. %)**

Giudizio	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Non ha senso parlare di pari opportunità per gli avvocati	28,9	29,5	24,8	27,6
Le pari opportunità sono garantite	5,8	2,3	4,3	4,7
Non ci sono pari opportunità in molte situazioni	65,3	68,2	70,9	67,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab.72 - Giudizio sulle pari opportunità nel lavoro di avvocato, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

Giudizio	Ripartizione					Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
Non ha senso parlare di pari opportunità per gli avvocati	33,0	35,4	11,0	27,8	27,6	
Le pari opportunità sono garantite	4,5	1,0	3,7	9,3	4,7	
Non ci sono pari opportunità in molte situazioni	62,5	63,6	85,3	62,9	67,7	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

**Tab. 73 - Grado di importanza di alcune tipologie di intervento nella professione , in base all'età
(val. %)**

	Età		
	27-39 anni	40 anni e oltre	Totale
Formazione per l'esercizio della libera professione	3,4	3,8	3,6
Incentivazione alla libera professione	4,0	3,6	3,8
Sviluppare cultura e sensibilità per le pari opportunità	3,6	3,5	3,5
Sostegno fiscale per il ricorso a personale di studio	3,6	3,6	3,6
Formazione ai ruoli istituzionali di categoria	2,9	3,2	3,0
Orientamento all'impatto dell'attività di studio	2,7	2,9	2,8
Supporti organizzazione di studio e sviluppo della clientela	3,6	3,6	3,6
Creare circuiti con mondo dell'impresa e altre professioni	4,0	3,9	4,0
Sviluppare specifici prodotti assicurativi	2,9	2,6	2,8
Altro	4,9	3,8	4,5

Scala da 1 a 5, con 1 = min. importanza e 5 = max. importanza

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 74 - Grado di importanza di alcune tipologie di intervento nella professione, in base allo stato civile (val. %)

	Stato civile		
	Libero	Sposata/ convivente	Totale
Formazione per l'esercizio della libera professione	3,6	3,5	3,6
Incentivazione alla libera professione	4,0	3,7	3,8
Sviluppare cultura e sensibilità per le pari opportunità	3,6	3,5	3,5
Sostegno fiscale per il ricorso a personale di studio	3,6	3,5	3,6
Formazione ai ruoli istituzionali di categoria	3,0	3,0	3,0
Orientamento all'impatto dell'attività di studio	2,9	2,8	2,8
Supporti organizzazione di studio e sviluppo della clientela	3,8	3,5	3,6
Creare circuiti con mondo dell'impresa e altre professioni	4,0	4,0	4,0
Sviluppare specifici prodotti assicurativi	2,8	2,8	2,8
Altro	4,6	4,3	4,5

Scala da 1 a 5, con 1 = min. importanza e 5 = max. importanza

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 75 - Grado di importanza di alcune tipologie di intervento nella professione, in base al ruolo ricoperto in studio (val. %)

	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Formazione per l'esercizio della libera professione	3,6	3,8	3,4	3,6
Incentivazione alla libera professione	3,7	3,5	4,2	3,8
Sviluppare cultura e sensibilità per le pari opportunità	3,5	3,6	3,6	3,5
Sostegno fiscale per il ricorso a personale di studio	3,6	3,6	3,6	3,6
Formazione ai ruoli istituzionali di categoria	3,0	3,4	2,9	3,0
Orientamento all'impatto dell'attività di studio	2,8	3,0	2,7	2,8
Supporti organizzazione di studio e sviluppo della clientela	3,6	3,6	3,6	3,6
Creare circuiti con mondo dell'impresa e altre professioni	4,0	4,0	4,0	4,0
Sviluppare specifici prodotti assicurativi	2,8	2,6	2,9	2,8
Altro	4,0	5,0	4,8	4,5

Scala da 1 a 5, con 1 = min. importanza e 5 = max. importanza

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 76 - Grado di importanza di alcune tipologie di intervento nella professione, in base alla ripartizione territoriale (val. %)

	Ripartizione					Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
Formazione per l'esercizio della libera professione	3,3		3,5	3,6	3,9	3,6
Incentivazione alla libera professione	3,6		4,0	4,0	3,9	3,8
Sviluppare cultura e sensibilità per le pari opportunità	3,3		3,2	3,9	3,9	3,5
Sostegno fiscale per il ricorso a personale di studio	3,3		3,7	3,6	3,7	3,6
Formazione ai ruoli istituzionali di categoria	2,8		2,9	3,3	3,2	3,0
Orientamento all'impatto dell'attività di studio	2,5		2,7	3,2	3,1	2,8
Supporti organizzazione di studio e sviluppo della clientela	3,4		3,6	3,6	3,8	3,6
Creare circuiti con mondo dell'impresa e altre professioni	3,7		4,2	4,1	4,1	4,0
Sviluppare specifici prodotti assicurativi	2,6		2,8	3,0	2,9	2,8
Altro	4,7		5,0	5,0	1,0	4,5

Scala da 1 a 5, con 1 = min. importanza e 5 = max. importanza

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 77 – Grado di importanza di alcune tipologie di intervento nel privato, in base all'età(val. %)

	Età		
	27-39 anni	40 anni e oltre	Totale
Incentivi per l'acquisto di pacchetti tecnologici	3,5	3,2	3,4
Intese con gli EE, LL, per avere linee di trasporti dedicate	2,5	2,5	2,5
Intese con gli EE, LL per disporre di spazi autonomi	2,8	2,7	2,7
Politiche per la famiglia	4,1	3,9	4,0
Servizi di cura collettivi	3,1	3,4	3,2
Opportunità per il rientro nella professione dopo assenze	4,1	3,9	4,0

Scala da 1 a 5, con 1 = min. importanza e 5 = max. importanza

Fonte: indagine Censis, 2009

**Tab. 78 – Grado di importanza di alcune tipologie di intervento nel privato, in base allo stato civile
(val. %)**

	Stato civile		
	Libero	Sposata/ convivente	Totale
Incentivi per l'acquisto di pacchetti tecnologici	3,1	3,5	3,4
Intese con gli EE. LL. per avere linee di trasporti dedicate	2,6	2,5	2,5
Intese con gli EE. LL. per disporre di spazi autonomi	2,8	2,7	2,7
Politiche per la famiglia	3,9	4,0	4,0
Servizi di cura collettivi	3,2	3,3	3,2
Opportunità per il rientro nella professione dopo assenze	3,9	4,1	4,0

Scala da 1 a 5, con 1 = min. importanza e 5 = max. importanza

Fonte: indagine Censis, 2009

Tab. 79 – Grado di importanza di alcune tipologie di intervento nel privato, in base al ruolo ricoperto in studio (val. %)

	Ruolo			Totale
	Titolare	Associato	Altro	
Incentivi per l'acquisto di pacchetti tecnologici	3,3	3,0	3,5	3,4
Intese con gli EE. LL. per avere linee di trasporti dedicate	2,5	2,7	2,6	2,5
Intese con gli EE. LL. per disporre di spazi autonomi	2,7	2,9	2,6	2,7
Politiche per la famiglia	3,9	4,2	4,0	4,0
Servizi di cura collettivi	3,3	3,6	3,1	3,2
Opportunità per il rientro nella professione dopo assenze	4,0	3,7	4,2	4,0

Scala da 1 a 5, con 1 = min. importanza e 5 = max. importanza

Fonte: indagine Censis, 2009

**Tab. 80 - Grado di importanza di alcune tipologie di intervento nel privato, in base alla ripartizione territoriale
(val. %)**

	Ripartizione					Totale
	Nord	Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
Incentivi per l'acquisto di pacchetti tecnologici	3,3		3,5	3,1	3,4	3,4
Intese con gli EE. LL. per avere linee di trasporti dedicate	2,3		2,3	2,7	2,9	2,5
Intese con gli EE. LL. per disporre di spazi autonomi	2,4		2,4	3,3	3,1	2,7
Politiche per la famiglia	3,9		3,8	4,0	4,2	4,0
Servizi di cura collettivi	3,2		3,0	3,3	3,5	3,2
Opportunità per il rientro nella professione dopo assenze	3,9		3,9	3,9	4,3	4,0

Scala da 1 a 5, con 1 = min. importanza e 5 = max. importanza

Fonte: indagine Censis, 2009