

Persistono ancora notevoli differenze nelle libere professioni

Uomini e donne ormai si equivalgono ma solo nei numeri

Le presenze

Nelle libere professioni uomini e donne ormai si equivalgono nei numeri - pur con sensibili differenze tra le diverse categorie; in alcune infatti la presenza femminile è molto elevata in altre invece è esigua - ma le donne guadagnano mediamente la metà rispetto ai loro colleghi, e di conseguenza 'godono' di un trattamento pensionistico di gran lunga inferiore.

Capita poi che intorno ai 40/50 anni, proprio nel momento in cui di solito si colgono i maggiori benefici, le donne siano costrette a rallentare o abbandonare la professione per difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura familiare.

La presenza femminile nelle posizioni apicali è ancora rara: con difficoltà le donne vedono riconosciuta la loro autorevolezza sul lavoro (nei cantieri, negli ospedali, nei tribunali, nelle redazioni) e sono spesso sottorappresentate negli organismi direttivi degli Ordini, Collegi e nelle realtà politiche, amministrative e categoriali della rappresentanza (organizzazioni di categoria, CdA, ecc.).

I numeri

Relativamente alle maggiori categorie professionali, quali architetti, medici, avvocati e commercialisti, le statistiche riguardanti il numero di donne appartenenti a tali ambiti, stanno riscontrando un incremento

di Mirella Bompadre



Mirella Bompadre

rispetto agli anni passati.

Dei 152mila architetti italiani, quasi il 41% è donna, quasi il 10% in più rispetto alla situazione del 1998.

Le donne medico oggi rappresentano il 40% del totale, ma sotto i trenta anni (25-29) il 63% è donna.

Nel 1985 gli avvocati iscritti all'Albo erano solo 48.327. A fine 2015 erano ben 237.132. Quanto invece alla ripartizione uomini-donne, il sesso femminile è passato da una situazione di minoranza a una situazione di quasi perfetta parità numerica. Invece, nel 2015 gli uomini sono il 52,8% e le donne il 47,2%.

All'inizio del 2015, i commercialisti iscritti all'Albo erano 116.245 e la componente femminile degli Iscritti all'Albo compie un ulteriore passo in avanti portando la propria quota sul totale al

31,6% (al NORD arriva al 33,7%)

I redditi

Ponendo l'attenzione sull'ammontare delle retribuzioni e sulle differenze stipendiali di genere, si nota come, in ogni categoria professionale, la differenza di reddito tra uomini e donne, seppur in contrazione negli ultimi anni, è pur sempre marcata.

Negli ultimi 6 anni, il guadagno mensile netto dei giovani laureati in architettura dopo 5 anni dal conseguimento del titolo di secondo livello è stato, mediamente, circa del 20% superiore per i maschi.

Anche in avvocatura le donne guadagnano in media tra il 30 e il 50% in meno degli avvocati uomini.

Nella categoria dei commercialisti si conferma il trend negativo per il quale le donne guadagnano meno degli uomini e questo avviene in ogni fascia di età.

Nella panoramica del reddito medio della categoria dei Commercialisti mostra come



le regioni a maggior reddito siano quelle del nord (Trentino Alto Adige e Lombardia, seguite da Piemonte, Veneto, Liguria ed Emilia).

Tuttavia rimane una costante, sia al nord che al sud, il divario tra il reddito maschile e quello femminile con guadagni nettamente inferiori per quest'ultima categoria.

Le colleghe lavorano tutte part time? Oppure i dati svelano che la scelta del "mercato" professionale è connotata ancora una volta dalla discriminazione, nel senso che vengono demandati alle colleghe incarichi di minor importanza o con minore marginalità di reddito?

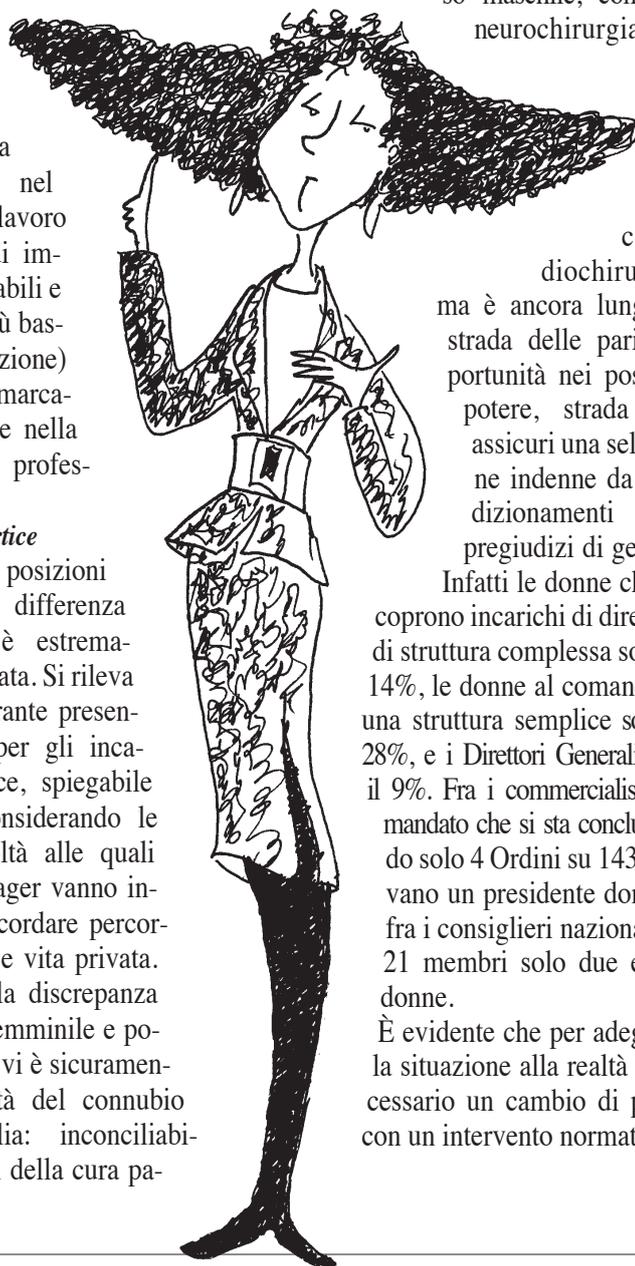
Il tema della segregazione orizzontale (presenza delle donne nel mercato del lavoro in tipologie di impiego meno stabili e nei settori a più bassa remunerazione) si presenta marcatamente, anche nella nostra attività professionale.

Incarichi di vertice

In merito alle posizioni di rilievo, la differenza uomo-donna è estremamente accentuata. Si rileva una preponderante presenza maschile per gli incarichi di vertice, spiegabile soprattutto considerando le grandi difficoltà alle quali le donne-manager vanno incontro nell'accordare percorso di carriera e vita privata. Alla base della discrepanza tra presenza femminile e posizioni apicali vi è sicuramente la difficoltà del connubio carriera/famiglia: inconciliabilità tra i tempi della cura pa-

rentale (figli, genitori, familiari con handicap) e i tempi di lavoro, tempi di carriera necessari per raggiungere una posizione verticistica interrotti (o almeno bruscamente rallentati) dalle esigenze fisiologiche di gravidanza, allattamento e cura dei figli. Un dato sconcertante mostra come il 30% delle donne che ricoprono un ruolo importante e di rilievo sia single o separata. Per quanto riguarda gli uomini, è solo il 10% a vivere una situazione simile. Fra i medici la presenza femminile inizia lentamente a coinvolgere anche quelle branche specialistiche storicamente appannaggio dell'univer-

so maschile, come la neurochirurgia e la



car-
diocirurgia, ma è ancora lunga la strada delle pari opportunità nei posti di potere, strada che assicuri una selezione indenne da condizionamenti e/o pregiudizi di genere.

Infatti le donne che ricoprono incarichi di direttore di struttura complessa sono il 14%, le donne al comando di una struttura semplice sono il 28%, e i Direttori Generali solo il 9%. Fra i commercialisti nel mandato che si sta concludendo solo 4 Ordini su 143 avevano un presidente donna e fra i consiglieri nazionali su 21 membri solo due erano donne.

È evidente che per adeguare la situazione alla realtà è necessario un cambio di passo con un intervento normativo.

Inserimento quote rosa

Con la Legge 31 dicembre 2012 n. 247 è stata approvata un'organica riforma dell'ordinamento forense che, con riferimento alle elezioni dei Consigli, introduce i principi dell'alternanza, dell'equilibrio tra i generi e del pluralismo rappresentativo.

I componenti del consiglio sono eletti dagli Iscritti e il regolamento prevede, in ossequio all'articolo 51 della Costituzione, che il riparto dei consiglieri da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio fra i generi. Il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo dei consiglieri eletti.

Detta previsione si rende ormai necessaria anche per i commercialisti, non solo per il rispetto dell'ormai eccessivamente strumentalizzato principio della parità di genere ma, per la ferma convinzione che una consistente presenza femminile costruita attraverso una seria preparazione e coniugata con le attitudini di genere (capacità di pensiero critico, sensibilità nell'analisi delle situazioni e approccio realistico nella lettura dei fatti) rappresenti quell'ingrediente necessario cui spesso si riconducono scelte riuscite e soluzioni efficaci. Pertanto occorrerebbe prevedere che nelle elezioni dei prossimi Consigli (sia Locali che Nazionali) venga inserita, nella composizione delle liste, un'espressa previsione che garantisca il riequilibrio del genere meno rappresentato, nella misura di almeno un terzo.

I tempi sono maturi per passare all'azione.

Mirella Bompadre
Presidente

Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti contabili di Bologna