

SCHEDA AZIONE – AGENDA DI GENERE  
Linee di investimento a valere sul POR 2021-27

**Aree di intervento: 4) Per un lavoro di Qualità e 5) Contrasto alle Discriminazioni**

Il tema delle Pari Opportunità sul luogo di lavoro è stato sviluppato nel corso degli ultimi anni in numerosi studi, pochi si sono focalizzati in particolare sulla realtà delle libere professioniste che spesso vengono erroneamente confuse con le lavoratrici autonome.

La normativa europea e nazionale in tema di parità di genere per le libere professioniste è scarna nonostante il numero sempre crescente di lavoratrici di questo settore.

Secondo l’opinione comune, da un canto, nell’ambito delle libere professioni non ci sarebbe la necessità di interventi antidiscriminatori perché nell’immaginario collettivo, le professioniste sarebbero ricche organizzate o organizzabili attraverso la spesa del proprio patrimonio personale, dall’altro perché è difficile misurare la discriminazione nelle libere professioni, infatti se la discriminazione è la valutazione della differenza è necessario avere i termini di raffronto che nella specifica materia non sono immediatamente percepibili.

Non c’è, infatti, uniformità di mansioni cui fare riferimento: le materie del diritto, ad esempio, sono tante e non sono tutte ugualmente remunerative o prestigiose.

Il differenziale di reddito, ad esempio, potrebbe essere apparentemente giustificato dalla diversa specializzazione, come nel caso in cui l’avvocata si occupi di diritto di famiglia mentre il collega uomo si occupi di diritto d’impresa.

La libera professionista per accudire la parte debole della famiglia, per sostenere la gravidanza, per allevare i figli finché non diventano autonomi, finisce per lavorare un numero di ore inferiore al collega che non ha compiti di cura il quale, a sua discrezione può decidere di lavorare anche ventiquattrore se il cliente (o la questione) lo richiede.

Potrebbe apparire, quindi, “normale” che il differenziale reddituale si accentui e che questo comporti che la committenza – i clienti – preferisca un libero professionista disponibile h24, che questi sia il titolare di studio e la libera professionista sia, invece, la dipendente, invisibile alla clientela, con partita IVA e dunque non assistita dalle garanzie dell’impiego privato.

Contribuisce a non fare avvertire la discriminazione anche il fatto che le norme per l’accesso e quelle in tema di previdenza sono uguali per tutti e non sono discriminatorie.

Che dire, invece, per le norme relative all’assistenza? Solo da pochi anni e, guarda caso, dopo che la Regione Puglia con l’Ordine degli Avvocati di Bari, ha aperto la strada all’assistenza anche a professionisti e terzo settore con del Fondo per il sostegno alla genitorialità – la Cassa Avvocati ha deliberato piccoli interventi di assistenza che, tuttavia, non sono ancora scollegati dal reddito.

Sebbene la discriminazione non sia evidente a un primo sguardo, si deve riconoscere che se

fosse una questione di mere scelte personali o che attiene all'uguaglianza formale non saremmo qui a parlarne.

Esistono, infatti, degli indicatori di discriminazione di genere davanti ai quali si deve riflettere a cercare di attuare strategie di compensazione.

Non tutti gli indicatori di discriminazione consentono un intervento da parte della Regione se, ad esempio, la materia è di pertinenza statale, tuttavia vale la pena conoscerli perché sulle cause che determinano la discriminazione sicuramente le misure dell'Agenda di Genere della Puglia possono influire positivamente creando una buona pratica da esportare in tutte le altre Regioni.

1. **- Libere professioniste e difetto di rappresentanza nei luoghi dove si decide**

Tale indicatore fa comprendere perché non si sia ancora modificato il trend nazionale in tema di welfare o supporto al lavoro delle libere professioniste: se, infatti, non vi è un numero rilevante di donne nei luoghi dove si decide, sensibili alla materia, capaci di riconoscere la norma discriminatoria e modificarla, la discriminazione si produce e riproduce senza argini.

Sembra, ad esempio, che le donne siano poco presenti nella vita dell'Ordine sia perché lo sentono lontane dalle proprie esigenze professionali reali sia soprattutto perché per potersi dedicare alla politica ordinistica cioè alla gestione della cosa pubblica del proprio ordine bisogna avere tempo, organizzazione di studio e denaro per potere delegare le proprie funzioni in studio ad altri professionisti.

Tutte risorse scarse per le libere professioniste.

Ogni misura che, pertanto, possa alleggerire questa situazione di fatto a favore dell'uguaglianza sostanziale può indirettamente migliorare l'indicatore.

2. **non godono del periodo di astensione obbligatoria per maternità;**
3. **non hanno diritto a congedi parentali;**
4. **soffrono la mancanza di strategie di conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di cura;**

5. **hanno mediamente redditi inferiori del 40% rispetto ai colleghi di pari anzianità di iscrizione all'albo** e in caso di maternità l'ulteriore diminuzione del reddito si mantiene per tutto il resto della vita lavorativa della libera professionista (*"Fatto 100 il valore medio riferito al totale, il reddito di riferimento per gli uomini è del 34,2% superiore, mentre quello delle donne è inferiore di circa 40 punti percentuali. – Rapporto Censis 2019 riferito al 2017)*

6. **si occupano di materie meno remunerative e prestigiose ma più in linea con il loro genere** (famiglia per le avvocate, pediatria per le dottoresse ecc. ecc);

7. **raramente sono titolari di studio;**
8. **soffrono della segregazione occupazionale orizzontale e intraoccupazionale;**
9. **paradossalmente non si sentono discriminate il che rende più difficile fare accettare loro le misure di sostegno al lavoro.** A quest'ultimo riguardo, prevale tra le libere professioniste un'autorappresentazione vincente, come ha sostenuto la sociologa barese Letizia Carrera, e per questa ragione parlare di pari opportunità di genere è spesso difficile con le libere professioniste.

È diffusa, altresì, l'idea per cui sia un sintomo di inferiorità tenere conto del costo in termini di

rinuncia a cose della vita come figli o famiglia<sup>1</sup>. Cosicché, invece, di sentire la necessità di una diversa organizzazione del lavoro, si adeguano al modello maschile anni '50 (uomo lontano dai compiti di cura, il cui tempo è diviso tra il tempo per il lavoro e il tempo per se') pur mantenendo i compiti di cura come se non lavorassero al di fuori della famiglia.

L'impegno, dunque, che si chiede all'"Agenda" a favore delle libere professioniste riguarda almeno i seguenti temi:

- incentivazione al cambiamento dell'organizzazione del lavoro delle libere professioni;
- lavorare sulla società per eliminare gli stereotipi di genere.

Gli stereotipi sono parte del problema nel momento in cui impongono alle donne e agli uomini un diverso percorso di socializzazione volto alla realizzazione degli stereotipi stessi (ad esempio: sono donna mi occupo di diritto di famiglia perché sono accudente per natura e provo così di esserlo) e influiscono negativamente anche sul soggetto che discrimina che finisce con lo scegliere un tipo di professionista che non necessariamente sarà più competente solo perché di genere maschile.

Quando individui con le stesse caratteristiche economiche, infatti, ricevono compensi differenti, e le differenze di retribuzione sono sistematicamente correlate a caratteristiche non economiche dell'individuo come la razza e il sesso siamo in presenza di discriminazione (Stiglitz 1973, p. 287).

È stato dimostrato che il comportamento discriminatorio influisce sul prodotto sociale netto – effettivo aumento della ricchezza collettiva – nel senso che esso è minore dove vi sia discriminazione.

La discriminazione si produce e riproduce perché in un mercato del lavoro in cui vi è incertezza sulla qualità dei lavoratori a causa di contesto di informazione incompleta ed asimmetrica, cioè non esiste alcuno strumento che sia perfettamente predittivo della produttività individuale; pertanto, le imprese/la committenza clientelare cercheranno di usare ogni indicatore che possa servire allo scopo, e se la razza o il sesso sono correlati alle caratteristiche produttive rilevanti per l'impresa sarà razionale da parte del datore di lavoro usare anche questa informazione.

Questo comportamento è però ingiusto, perché una donna che ha la stessa produttività dell'uomo con cui compete per il posto di lavoro non sarà assunta o scelta dal committente solo per la sua appartenenza di genere, mentre ogni persona ha diritto di essere valutata esclusivamente in base al proprio merito individuale, senza riferimento a caratteristiche di gruppo quali la razza o il sesso.

Le conseguenze del comportamento discriminante si protraggono nel tempo perché sono tali da confermare automaticamente le convinzioni che lo hanno determinato a causa degli effetti di feedback e hanno conseguenze devastanti su tutta l'economia.

Il modello di Arrow (1972 e 1973) mostra infatti che, pur assumendo che uomini e donne siano potenzialmente sostituti perfetti nella produzione, se i datori di lavoro credono, ad esempio, che le donne siano dipendenti meno stabili, essi le allocheranno di conseguenza nei posti di

---

<sup>1</sup> La nostra capacità biologica di avere figli e curarcene non può incidere sfavorevolmente sulla professionalità o addirittura impedirci di avere figli ma deve essere la ragione del cambiamento dell'organizzazione del lavoro in modo compatibile con la vita.

lavoro peggiori, così da minimizzare i costi di turnover, e le donne replicheranno manifestando proprio quel comportamento instabile che i datori di lavoro vorrebbero prevenire. I convincimenti dei datori di lavoro possono dunque rivelarsi corretti, alla fine, ma sono il frutto della loro stessa azione discriminatoria.

- eliminazione / riduzione del pay gender gap.

Anche per le libere professioniste il pay gender gap è connesso alla segregazione occupazionale che a sua volta è collegato agli stereotipi sulle “professioni più adatte alle donne”, alla mancanza di strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro, alla cura della famiglia, formazione e di svago e su tali aspetti l’Agenda può influire positivamente.

Tra i fattori che contribuiscono al permanere del differenziale retributivo tra donne e uomini la Commissione Europea, nel 2009, ha in particolare evidenziato:

A) la segregazione orizzontale e verticale:

B) la struttura delle retribuzioni/compensi, che consente alle organizzazioni – sia pubbliche che private – di poter disporre di rilevanti margini di autonomia nell’assegnazione delle premialità, che spesso sono legate al tempo che si trascorre sul luogo di lavoro, il cosiddetto face time, tempo di facciata, con cui si intende le ore passate in ufficio, di solito fino a tarda serata, indispensabili non tanto per lavorare e far fronte a scadenze, quanto piuttosto per assicurarsi la visibilità agli occhi dei colleghi e dei superiori.

Le donne mediamente lavorano meno ore dei loro colleghi uomini, e generalmente “reinvestono” il tempo così liberato dal lavoro retribuito in attività di cura. L’elemento tempo, dunque, non rappresenta un criterio neutrale rispetto al genere, ma è il maggiore ostacolo a un equo riconoscimento delle qualità professionali delle donne sia in termini economici che in termini di discriminazione nelle posizioni apicali (Gherardi, Poggio, 20035; Zajczyk, 20076) Alcune parti della retribuzione (indennità, emolumenti, benefit, incentivi), inoltre, vengono negoziate individualmente – le libere professioniste negoziano con la committenza - ed è emerso che le donne sono meno abituate a negoziare questi aspetti.

Secondo Marina Valcarengi (Valcarengi M. (2003), L’aggressività femminile, Bruno Mondadori, Milano), ci sono almeno tre buone ragioni per cui le donne sono reticenti a contrattare la cifra che spetta loro:

1) la prima ragione è che la grande maggioranza delle donne fino a un paio di generazioni fa non aveva un lavoro retribuito e quindi è impossibile cambiare radicalmente questa mentalità introiettata da millenni;

2) la seconda è che ci sarebbe un signorile disinteresse che deriva da una memoria in cui le donne non si occupavano di guadagnare ma di spendere, e, infine,

3) la consapevolezza che «le uniche donne che da sempre contrattano la loro prestazione d’opera sono le prostitute e nell’inconscio collettivo femminile questa informazione crea un corto circuito fra libera contrattazione e emarginazione sociale, fra diritto e vergogna» (Laura Senesi Responsabile Coordinamento Pari Opportunità UIL-SGK 2012)

C) la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e il permanere di modelli tradizionali di genere

- facilitare il reperimento della clientela che alle libere professioniste risulta difficile sotto molteplici profili; basti pensare al tempo che è necessario sottrarre al tempo lavorativo o a quello dedicato alla famiglia per intrecciare i rapporti sociali che portano all’allargamento della clientela, ne’ è sufficiente pensare agli elenchi di liberi professionisti dai quali gli enti pubblici dovrebbero attingere sia perché essi sono ormai elefantiaci sia perché le ragioni di contenimento della spesa pubblica impongono compensi a volte non dignitosi e non decorosi per i liberi professionisti in generale.

In questo quadro si incastonano ragioni sociali di elevato impatto sul lavoro delle donne.

Vi sono, infatti, fenomeni che hanno modificato la nostra società in modo fondamentale: dalla caduta della famiglia di tipo fordista, ai nuclei familiari monogenitoriali, alle famiglie allargate, alla crisi finanziaria ed economica diffusa che non è stata fino a ora ridotta con adeguati interventi di sostegno al lavoro delle donne e degli uomini.

La contemporanea presenza di svariati fattori, quindi, richiede che le donne lavorino e lo squilibrio demografico vuole che queste non smettano di fare figli e di occuparsene, questa situazione, unita alla carenza di strutture assistenziali per bambini e anziani, e all'organizzazione del lavoro ancora commisurata al lavoratore tipo (uomo libero di gestire il proprio tempo tra lavoro e tempo per se' senza occuparsi dei compiti di cura) fa sì che molte donne si vedano spesso costrette ad abbandonare il mercato del lavoro o a lavorare meno delle ore necessarie a ottenere i risultati prefissati.

Tutto ciò innesca dei circoli viziosi: la libera professionista non ha il tempo per il reperimento della clientela, non guadagna a sufficienza per potere pensare di dedicare parte del suo tempo lasciandosi coinvolgere dalle attività del proprio Ordine di appartenenza, persino la formazione e la gestione dello studio diventano pesi eccessivi.

Le donne ancora oggi, nonostante il miglioramento evidente che si è prodotto negli ultimi vent'anni in questa materia, sono chiamate a sostituire il Welfare nell'accudimento della parte debole della famiglia mentre il mondo del lavoro, per dare loro la parità che meritano, le vorrebbe presenti sul posto di lavoro come i colleghi uomini.

È un'aporìa del sistema apparentemente inconciliabile.

Le libere professioniste sono il paradosso più evidente della forza lavoro nazionale e cioè quello di essere parte indispensabile del mercato perché creano ricchezza, la fanno circolare e di conseguenza nessuna economia statale può oggi permettersi che abbandonino il proprio lavoro, se non a costo di mettere a rischio pensioni e economia dello Stato, ma anche di essere il più importante e insostituibile strumento di conciliazione dei tempi di lavoro a disposizione degli uomini restando sempre in bilico tra permanenza e fuoriuscita dal mondo del lavoro.

Tuttavia non sono protette: le libere professioniste sono donne per le quali la flessibilità e l'autorganizzazione del lavoro non corrispondono a libertà di organizzazione, in quanto la loro personale assenza dal lavoro (per ragioni di cura come per ragioni di salute) ha un costo superiore a quello sopportabile in quanto tale assenza equivale, in molti casi, al venire meno della "sussistenza".

Tanto ciò è vero che esse al semplice verificarsi di un evento normale come la malattia, entrano più facilmente di altre lavoratrici in quella zona grigia del reddito per cui rischiano di cadere nel novero di coloro che sono SOTTO la soglia di povertà (l'indicatore della c.d "privazione di base" ci dice che appartengono a questa categoria coloro che non riescono più a riscaldare la casa in inverno, mangiare carne o pesce, pagare le bollette o le imposte).

Sostenere il lavoro della libera professionista significa che questa lavoratrice non abbandonerà il proprio lavoro, sarà in grado di pagare "in chiaro" qualcuno che si assuma il compito di cura della famiglia nelle ore lavorative, avrà –probabilmente – più tempo per il reperimento della clientela e aumentando il proprio reddito aumenterà i consumi.

Il permanere delle libere professioniste nel mondo del lavoro - la fuoriuscita è nell'età lavorativa di mezzo (quando si hanno i figli) – dipende, infatti, per la gran parte dall'impossibilità di sostenere l'intreccio di tempi della vita dovendo per forza rallentare l'impegno su qualche fronte e l'unico impegno rinunciabile in assenza di strumenti di conciliazione forniti dalla società sembra essere quello lavorativo.

L'impegno delle Istituzioni dovrebbe essere molto forte per assicurare:

- A) servizi per l'infanzia
- B) politiche dei tempi e dei servizi in modo che sia attuabile la cogenitorialità con incentivi a ridistribuire le mansioni genitoriali dalle madri ai padri anche per riappropriarsi della gestione di un "Tempo" che alle donne impegnate in

lavoro retribuito e lavoro non retribuito non è stato mai riconosciuto: la gestione del proprio tempo libero, ad oggi, inesistente.

C) Strumenti per compensare il costo dei figli o, più in generali, per il sostegno del lavoro e del reddito, perché i tempi delle libere professioniste non sono tali da potere sottostare alle regole dei tempi delle scuole o degli asili e necessitano di sostegni privati (babysitter, ludoteche, asili a tempo prolungato, mense dopo scuola, servizi di accompagnamento) e hanno bisogno di tempo per il reperimento della clientela.

D) Sostegni mirati alle donne nel mercato del lavoro non solo nella fase dell'ingresso ma anche in quella dello svolgimento tenendo conto delle specificità di ciascun lavoro per realizzare l'equità di genere non a caso definita anche "disuguaglianza finalizzata" (azioni positive).

E) Misure volte a scardinare i preconcetti legati alla figura femminile di lavoratrice rendendo possibile l'incontro da domanda e offerta in modo tale da incentivare in modo naturale la scelta delle libere professioniste da parte della clientela.

L'unico sistema di welfare compatibile con il lavoro delle donne, sembrerebbe essere quello attuato in quei paesi<sup>2</sup> che hanno sviluppato maggiormente i principi di universalismo e demercificazione<sup>3</sup> dell'individuo, riconoscendo i relativi diritti sociali anche alle classi medie, socializzandone alcuni costi e favorendo l'indipendenza degli individui: **lì dove i servizi pubblici sono forti, presenti e non limitati ai meno abbienti.**

Bari 24 giugno 2021

Avv. Roberta De Siati  
CREIS

---

<sup>2</sup> il Regime Social-Democratico di tipo scandinavo.

<sup>3</sup> La demercificazione dell'individuo consiste nella possibilità che attraverso il sistema di Welfare questi possa raggiungere un accettabile livello di vita indipendentemente dalla partecipazione al mercato. Per ottenere la demercificazione lo Stato dovrebbe provvedere alla redistribuzione dei privilegi sociali e, quindi, erogare servizi anche a chi non faccia ancora parte o non faccia più parte del mercato del lavoro semplicemente perché cittadino.