



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
DEI SERVIZI PER IL LAVORO



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

fse per il tuo futuro

Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

155
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

DONNE E
PROFESSIONI
CARATTERISTICHE E PROSPETTIVE
DELLA PRESENZA DELLE DONNE
NEGLI ORDINI PROFESSIONALI

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI



155
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

ISSN: 1590-0002

L'Isfol, ente nazionale di ricerca, è dotato di indipendenza di giudizio e di autonomia scientifica e metodologica ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'Istituto opera nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale e allo sviluppo locale.

L'Isfol svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione e informazione fornendo un supporto tecnico-scientifico al Ministero del Lavoro, ad altri Ministeri, al Parlamento, alle Regioni e agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali, pubbliche e private, sulle politiche e sui sistemi della formazione ed apprendimento lungo tutto l'arco della vita, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale. Fa parte del Sistema Statistico Nazionale, e collabora con le Istituzioni comunitarie.

Svolge inoltre il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia nazionale Lifelong Learning Programme - Programma settoriale Leonardo da Vinci.

Commissario Straordinario: Sergio Trevisanato

Direttore Generale: Aviana Bulgarelli

Riferimenti

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. + 39 06854471

Web: www.isfol.it

La Collana

I Libri del Fondo sociale europeo

raccoglie e valorizza i risultati tecnico-scientifici conseguiti nei Piani di attività Isfol per la programmazione di FSE 2007-2013 Obiettivo Convergenza PON "Governance e Azioni di sistema" e Obiettivo Competitività regionale e occupazione PON "Azioni di sistema"

La Collana I Libri del Fondo sociale europeo è curata da Isabella Pitoni responsabile della Struttura di Comunicazione e Documentazione Istituzionale Isfol. Coordinamento editoriale: Valeria Cioccolo, Pierangela Ghezzi e Loretta Pacini



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
DEI SERVIZI PER IL LAVORO



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità



per il tuo futuro

Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

ISFOL

DONNE E PROFESSIONI

CARATTERISTICHE E PROSPETTIVE DELLA PRESENZA DELLE DONNE NEGLI ORDINI PROFESSIONALI

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Il volume presenta i risultati della ricerca condotta dall'Unità Pari Opportunità ISFOL, tra il 2008 e il 2010, nel quadro della Convenzione con il Dipartimento Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri, per l'attuazione della linea di attività riferita a "Analisi e azioni di sistema per promuovere e sostenere la partecipazione femminile nella formazione e nel lavoro", prevista dal Programma Operativo Nazionale "Governance e Azioni di Sistema" – Obiettivo 1 "Convergenza" – Asse D – Ob. Specifico 4.1 – F.S.E. 2007-2013.

Hanno partecipato al gruppo di lavoro: per Isfol: Giovanna Indiretto (coordinamento), Alessandro Rizzo (ricercatore); per Antares S.r.l., a supporto delle attività relative all'indagine sul campo: Lucia Attimonelli e Delia Zingarelli con Stefano Bertoldi, Paola Conti, Laura Esposito, Chiara Occhialini, Roberta Rossi, Giovanna Scarpitti; come esperta: Emiliana Alessandrucci.

Il volume è a cura di Alessandro Rizzo.

Sono autrici e autori dei testi: Lucia Attimonelli (cap. 7); Giovanna Indiretto (capp. 3, 6); Alessandro Rizzo (Introduzione, capp. 1, 2, 4); Delia Zingarelli (cap. 5).

Testo chiuso: febbraio 2011

Copyright (C) [2011] [ISFOL]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 3.0 Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.it>)



ISBN: 978-88-543-0060-6

Per la disponibilità e la collaborazione offerte nella fase di rilevazione della ricerca qui presentata, si ringraziano:

per gli ordini professionali: Elena De Marco - Vice Presidente dell'Ordine dei Dottori Agronomi e Dottori Forestali della Provincia di Napoli, Membro della Commissione nazionale pari Opportunità; Carla Acciarino - Membro del Consiglio Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di Napoli; Gregorio Giuliano - Presidente dell'Ordine degli Agrotecnici di Vibo Valentia; Eliana De Nichilo - Consigliera dell'Ordine degli Architetti conservatori, paesaggisti e pianificatori di Bari; Giuseppe Ciulla - Vice Presidente dell'Ordine degli Assistenti sociali della Sicilia; Alessandra Morgante - Membro del Consiglio Nazionale Attuari, Referente per le Pari Opportunità; Marina Vajana - Consigliera dell'Ordine degli Avvocati di Palermo, Responsabile del settore Formazione; Ermanno Calcatelli - Consigliere Segretario dell'Ordine Nazionale dei Biologi; Clelia Scarano - Presidente dell'Ordine dei Chimici di Foggia, componente del Comitato Nazionale Pari Opportunità; Franco Sette - Presidente del Consiglio Provinciale Consulenti del lavoro di Bari; Manola Miliotti - Consigliera del Consiglio Provinciale Consulenti del lavoro di Bari; Gabriele Rampino - Presidente dell'Ordine dei Farmacisti di Brindisi; Maria Ombres - Consigliera dell'Ordine dei Geologi della Calabria; Benito Grande - Presidente dell'Ordine dei Geometri di Siracusa; Franco Nicastro - Presidente dell'Ordine dei Giornalisti della Sicilia; Agata Cocco - Consigliera del Collegio degli Infermieri, Assistenti sociali e Vigiliatrici d'Infanzia di Palermo; Roberto Federico - Presidente dell'Ordine degli Ingegneri di Crotone; Giovanni Barone - Segretario dell'Ordine dei Medici e Odontoiatri di Siracusa; Pompea Schiavelli - Presidente del Collegio Provinciale delle Ostetriche di Bari; Francesco Altamore - Presidente del Collegio dei Periti Agrari di Siracusa; Nicola Cervino - Presidente dell'Ordine dei Periti industriali di Catanzaro; Giuseppe Palma - Presidente del Consiglio Regionale degli Psicologi della Puglia e Presidente del Consiglio Nazionale uscente; Domenico De Crescenzo - Presidente del Consiglio Compartimentale degli Spedizionieri doganali di Napoli; Franco Ascolese - Presidente del Collegio Interprovinciale dei Tecnici di radiologia Medica delle Province di NA-AV-CE-BN; Salvatore Velotto - Presidente del Consiglio dei Tecnologi Alimentari di Campania e Lazio; Tiziana Cocca - Vice Presidente del Consiglio dell'Ordine dei Medici Veterinari della provincia di Napoli; Paola Allegrì - Barbara Mazza - Vita Rossetti, Presidente-vicepresidente e tesoriere dell'Associazione nazionale Donne geometra; Stefania Ciocchetti - Vice presidente Aiga (Associazione Italiana Giovani Avvocati) - Bari; Massimiliano Levi, Direttore della Comunicazione Consiglio Nazionale del Notariato; Claudia Franceschini - Segretario generale della Fondazione Italiana per il Notariato; Emanuela Paolucci - Responsabile per la formazione Fondazione Italiana per il Notariato; Mara Oliverio - Membro della Commissione nazionale e del Comitato nazionale Pari Opportunità del Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili; Daniela Pastore - Delegata per le Pari Opportunità del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Giornalisti - Lecce; Angela Caruso - Consiglio Nazionale degli Ingegneri); per le casse di previdenza degli ordini, Paola Muratorio - Presidente Inarcassa (Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza per gli Ingegneri ed Architetti Liberi Professionisti; Erica Mancini (Inarcassa); Fabio Angeletti (Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Dottori Commercialisti);

per le associazioni professionali: Paola Abrescia - Membro consiglio direttivo Aim (Aiemme) Ass. Italiana Musicoterapisti; Cristina Bardazzi - Uniprofessioni - Presidente Cna Prato; Piera Colarusso - Membro Os-

servatorio lavoro e professioni Aib - Ass. Italiana Biblioteche; Federica De Pasquale - Membro del Collegio Probiviri Anaip - Ass. Naz. Amministratori immobiliari professionisti; Ilenia Gradante - Vice-presidente Regione Lazio Ana - Ass. Naz. Archeologi; Giuseppe Lupoi - Oice - Associazione delle Organizzazioni di Ingegneria, di Architettura e di Consulenza Tecnico-Economica - Presidente Colap - Coordinamento libere associazioni professionali; Emanuela Mazzoni- Presidente Associazione Counselor Professionisti - Uniprofessioni - Assoprofessioni; Barbara Militello - Membro del Comitato esecutivo Ansdipp - Ass. Naz. Manager del sociale tra i direttori e i dirigenti di istituzioni pubbliche e private in ambito assistenziale, socio-sanitario, educativo; Filippo Raitano - Presidente Sezione autonoma regionale Sicilia Ansdipp; Rita Roberto - Presidente Aiccef - Ass. Italiana Consulenti Coniugali e Familiari; Ugo Santomauro -Coordinatore Campania Aias - Ass. professionale Italiana Ambiente e Sicurezza; Stefania Sinigallia - Aiccef; Monica Roberti - Ufficio Stampa Colap, Roma; Sergio Gambino - Ufficio Relazioni istituzionali di Cna.

Si ringraziano inoltre, per la rilevazione condotta con il metodo Delphi: Andrea Bonifacio, Presidente Anu-pi - Associazione Nazionale Psicomotricisti e terapisti della neuropsicomotricità dell'età evolutiva Italiani; Marina Calderone, Presidente Consulenti lavoro e Presidente Cup-Comitato Unitario Professioni; Emilia De Francesca, Presidente Collegio Professionale Tecnici di radiologia medica di Cosenza - Comitato Pari Opportunità; Angelo Deiana, Presidente del Comitato scientifico Colap; senatrice Anna Rita Fioroni, 1ª firmataria del DDL "Disposizioni in materia di professioni non regolamentate e delega al Governo per la istituzione di specifiche forme di tutela previdenziale dei soggetti che esercitano le professioni non regolamentate"; Linda Laura Sabbadini, Istat - Direzione Centrale per le indagini su condizioni e qualità della vita, onorevole Maria Grazia Siliquini, 1ª firmataria DDL "Disposizioni in materia di professioni non regolamentate e delega al Governo in materia di gestione previdenziale delle medesime professioni".

Indice

Prefazione	11
Introduzione	13
Cap. 1 Obiettivi, ipotesi e metodi della ricerca	15
Cap. 2 Le donne negli ordini professionali in Italia	23
2.1 Caratteristiche di genere della composizione degli iscritti agli ordini professionali	25
2.1.1 <i>L'Ordine degli Avvocati</i>	27
2.1.2 <i>L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili</i>	28
2.1.3 <i>L'Ordine degli Ingegneri</i>	31
2.1.4 <i>L'Ordine dei Notai</i>	33
2.2 La rappresentanza delle donne negli ordini professionali: gli organi di governo	35
2.3 Organizzazione e regolamentazione degli ordini: elementi di genere	43
2.4 Gli organismi di parità negli ordini professionali	47
Cap. 3 La previdenza e l'assistenza degli ordini professionali: il ruolo e la promozione delle pari opportunità	51
3.1 La regolamentazione delle misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei sistemi di previdenza degli ordini	52
3.2 Focus: Inarcassa e Cassa Nazionale di Previdenza dei Dottori Commercialisti	54
3.2.1 <i>Gli Ingegneri e gli Architetti: Inarcassa</i>	54
3.2.2 <i>Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti</i>	62
Cap. 4 La formazione professionale continua negli ordini professionali: questioni di genere	69
4.1 La formazione professionale continua degli Avvocati	71
4.2 La formazione professionale continua dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili	72

4.3	La formazione professionale continua degli Ingegneri	74
4.4	La formazione professionale continua dei Notai	75
4.5	Alcune osservazioni conclusive. Possibili linee di approfondimento	77
Cap. 5	Gli ordini professionali nei territori del Mezzogiorno in Ob. Convergenza (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia)	79
5.1	Il panorama statistico	79
5.2	Professionisti e professioniste negli ordini professionali: una panoramica nelle regioni Ob. Convergenza	84
5.3	La libera professione nel Mezzogiorno: esiti delle interviste presso gli ordini locali	90
5.3.1	<i>Pari opportunità e ruoli di governo</i>	94
5.3.2	<i>Motivazioni e competenze per la partecipazione agli organi di governo</i>	97
5.3.3	<i>Aspetti previdenziali</i>	99
5.3.4	<i>Quando la professione è donna, il potere resta uomo</i>	102
5.3.5	<i>Formazione e specializzazioni: stereotipi antichi e moderne conquiste</i>	108
5.3.6	<i>Professioni, territorio, relazioni: nodi ancora da sciogliere</i>	113
Cap. 6	Le associazioni professionali	119
6.1	Caratteristiche di genere della composizione degli iscritti alle associazioni professionali	120
6.2	La rappresentanza delle donne nelle associazioni professionali: gli organi di governo	135
6.3	Organizzazione e regolamentazione delle associazioni: elementi di genere	143
6.4	Esiti delle interviste ai testimoni privilegiati	147
6.5	Biografie professionali femminili di successo	152
Cap. 7	Un confronto sulle prospettive: le previsioni sulle professioni per il Mezzogiorno (2009-2013)	157
7.1	Le professioni in uno scenario previsionale	157
7.2	La presenza femminile nelle libere professioni: ruoli e funzioni, tendenze e caratteristiche	159
7.3	L'impatto della crisi sul mondo delle donne professioniste	160
7.4	Parità uomo-donna di fronte al lavoro libero-professionistico: cambiamenti culturali e rapporti col territorio e con la clientela	160
7.5	Le strategie degli ordini a favore della parità, della presenza delle donne e della loro rappresentanza	161
7.6	Le proposte	162
7.7	Alcuni elementi conclusivi	165

Riferimenti bibliografici e documentali	169
Sitografia	177
Allegati	199

Prefazione

Le potenzialità delle donne nell'agire della vita pubblica e privata si stanno sempre più affermando come una risorsa indispensabile per lo sviluppo economico e del capitale sociale: spesso queste potenzialità vengono, però, mortificate dalla persistenza di stereotipi ancora troppo radicati in settori importanti dell'organizzazione sociale e politica del nostro paese.

Il mercato del lavoro è uno dei settori in cui le donne fanno ancora fatica ad affermarsi senza rinunciare alle proprie aspirazioni: un'occupazione qualificata, la scelta della professione non condizionata e in contrapposizione con il bisogno legittimo di farsi una famiglia, il desiderio di maternità.

Tutti questi aspetti sono oggetto di analisi, di studi, di riflessioni, ormai da molto tempo e stanno appassionando non solo le donne, studiose e non, ma anche esperti in campo economico e sociale fino a coinvolgere la "politica". Molto ci stiamo interrogando sulle criticità rilevanti della presenza femminile nel lavoro dipendente, ma scarsa è, ancora, la nostra conoscenza sulla posizione/condizione delle donne nel mondo delle professioni liberali; quello che sappiamo è che sempre di più le donne guardano a questo mondo del lavoro con maggiore attenzione e disponibilità, indirizzandosi verso quelle professioni che, ancora poco tempo fa, erano ritenute tipicamente maschili: è il caso, per esempio, delle ingegnere, delle architetture, delle commercialiste.

Il "peso" sempre crescente delle donne in questo mondo ci ha spinto a comprendere meglio le condizioni reali che le donne professioniste vivono nei sistemi che regolano le professioni. A questo fine il Dipartimento per le Pari Opportunità ha affidato all'Isfol, tra le azioni di sistema da sviluppare nel corso dell'attuale programmazione del Fondo Sociale Europeo, un'azione dedicata alla "Predisposizione di modelli di intervento finalizzati all'inserimento e alla permanenza delle donne nei sistemi dell'istruzione, della formazione, della ricerca e del sistema sociale e culturale", all'interno della quale è stata avviata un'indagine sulla presenza delle donne nelle professioni.

Sebbene i risultati del lavoro siano ancora parziali, per la vastità dell'oggetto d'indagine, gli elementi rilevati offrono un contributo significativo alla conoscenza e alla com-

prensione delle dinamiche che contraddistinguono, in questo settore, la collocazione delle donne.

Dipartimento Pari Opportunità
Ufficio per gli affari internazionali e gli interventi in campo sociale
Il Direttore generale Michele Palma

Introduzione

Le dinamiche del mercato del lavoro che storicamente hanno segnato il miglioramento della condizione delle donne, attraverso una maggiore occupazione e una più alta qualità del lavoro, sono state negli ultimi decenni tra gli oggetti più rilevanti nelle istanze politico-economiche e negli ambiti considerati dalla ricerca sociale.

La promozione di politiche per l'occupazione femminile, volte all'incremento dell'occupazione, al perseguimento dell'equità salariale e alla valorizzazione del lavoro quale strumento per l'autonomia e la piena partecipazione ai diritti di cittadinanza, si inserisce in una situazione dove i sistemi di *welfare* che dovrebbero sostenere tali politiche non sempre mostrano l'efficacia necessaria.

Il risultato è che, molto spesso, la famiglia si trova a gestire privatamente l'insieme dei compiti di cura necessari al suo benessere. Lo svolgimento di tali compiti resta ancora oggi appannaggio quasi esclusivo delle donne, anche a causa dell'effetto di stereotipi che definiscono quali siano i ruoli maschili e femminili nella società. Tutto ciò ha evidenti ripercussioni sulla possibilità di gestire in modo ottimale l'equilibrio tra le esigenze familiari e gli impegni richiesti dal percorso di carriera.

Sembra così opportuno agire su due piani paralleli: da un lato colmare la carenza dei sistemi di *welfare* per le esigenze legate alla cura (dei figli, degli anziani, ecc.), dall'altro promuovere azioni di sensibilizzazione volte a contrastare l'azione degli stereotipi di genere, facendo sì che le questioni legate alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro siano sempre più percepite come terreno di *condivisione* tra i diversi componenti della famiglia, uomini e donne, non solo di queste ultime.

Entrambi i piani di azione devono poggiare su una solida conoscenza della situazione della componente femminile nel mercato del lavoro. Essa è un elemento fondamentale e imprescindibile nella definizione di strategie politiche per la promozione delle pari opportunità e delle condizioni di equità tra donne e uomini nel mercato del lavoro. È caratterizzata, inoltre, da un potenziale di marcata diversificazione, a seconda dei settori presi in considerazione di volta in volta e del punto di vista assunto per l'analisi e la ricerca: non sempre i dati relativi alla crescita della presenza delle donne nel mercato del lavoro sono, infatti, univocamente interpretabili in senso positivo; entrano in gioco

fattori relativi alla qualità di questa presenza, in termini di segregazione professionale, di eventuali disparità salariali, di difficoltà nel progresso di carriera.

È necessario, pertanto, lavorare affinché i settori meno conosciuti siano studiati e descritti nelle loro caratteristiche, specialmente dal punto di vista delle dinamiche di genere. In questa prospettiva, attraverso una ricognizione della letteratura esistente sulla tematica, si prende atto di come uno dei più importanti settori del mercato del lavoro sembra essere anche uno dei meno conosciuti proprio dal punto di vista del genere. Si tratta dell'ambito delle professioni regolamentate, peculiare poiché in esso le posizioni lavorative e le possibilità di carriera sono generalmente segnate da alti livelli di qualificazione e da elementi quali il prestigio della posizione professionale, la dinamicità delle situazioni, ecc. Tali elementi sono potenzialmente sia positivi che negativi rispetto ai percorsi di carriera delle donne, le quali se da un lato mostrano sovente una maggiore capacità di fronteggiare situazioni caratterizzate da frammentarietà e necessità di combinare diversi elementi, dall'altro sono molto spesso penalizzate nei loro percorsi, in relazione agli eventi legati alla maternità e, successivamente, allo squilibrio di genere nella presa in carico dei compiti di cura familiari (Commissione Europea, 2006; Fontana, 2002, 2006; Rosti, 2006).

Lo studio della presenza delle donne all'interno degli ordini professionali è l'oggetto principale del lavoro qui presentato, nel quale uno spazio di approfondimento è stato dedicato anche all'analisi delle dinamiche di genere di un settore nuovo e in crescita, quello delle associazioni professionali. Il carattere di novità proprio a molte di queste organizzazioni può rappresentare un interessante spazio di iniziale riflessione e spunto, in relazione alla definizione di percorsi che sostengano il consolidamento e la qualità della presenza delle donne in questo specifico ambito del mercato del lavoro.

1 Obiettivi, ipotesi e metodi della ricerca

La finalità generale dalla quale ha preso le mosse l'azione di ricerca qui presentata è di costruire un quadro conoscitivo sulle dinamiche di genere che caratterizzano gli ordini professionali in Italia, in particolare nelle regioni che, nell'attuale programmazione del Fondo Sociale Europeo (2007-2013), sono oggetto del Programma Operativo Nazionale "Governance e Azioni di Sistema" Ob. "Convergenza" (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia). Tale finalità si colloca nel quadro delle linee della *Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (Road Map)* definita dalla Commissione Europea per il periodo 2006-2010, nella quale alcuni degli ambiti prioritariamente individuati assumono una speciale importanza per la presente ricerca. L'analisi della presenza femminile all'interno degli ordini professionali non può infatti prescindere dalla considerazione di alcuni elementi, tra i quali:

- il conseguimento degli obiettivi di Lisbona per il 2010 in tema di occupazione, per la realizzazione di una pari indipendenza economica per le donne e per gli uomini;
- la promozione di orari flessibili, l'aumento dei servizi di custodia, il miglioramento delle politiche di conciliazione tra vita e lavoro per donne e uomini;
- la promozione della pari partecipazione al processo decisionale;
- l'eliminazione degli stereotipi di genere in particolare nel mercato del lavoro, visto il ruolo che essi giocano nell'affermarsi e nel perpetuarsi dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, nonché nell'ineguale assunzione degli impegni familiari di cura, le cui conseguenze negative riguardano generalmente le donne.

A questi si aggiunga quanto espresso nella *Nuova strategia europea per l'occupazione e la crescita – Europa 2020*, dove tra gli obiettivi per il prossimo decennio vi è quello di "mirare a portare al 75% il tasso di occupazione delle donne e degli uomini di età compresa tra 20 e 64 anni [...]", e la nuova *Strategia per l'equità tra donne e uomini 2010-2015* della Commissione Europea: in essa, viene affermato che, per il raggiungimento degli obiettivi propri di *Europa 2020*, relativi a una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, il potenziale e l'insieme dei talenti delle donne devono essere usati in modo più estensivo ed efficiente. Nella nuova Strategia, in particolare, si afferma come l'impatto della genitorialità sulla partecipazione al mercato del lavoro crei ancora risultati differenziati

per donne e uomini: le prime, infatti, continuano a sostenere una parte sproporzionata degli impegni relativi alla gestione della famiglia, e molte di loro sentono spesso di dover scegliere proprio tra carriera e figli. Persiste un certo livello di segregazione professionale orizzontale, per cui le donne sono presenti in misura maggioritaria in settori che, per le caratteristiche dei lavori che vengono svolti, sono considerati "femminili" e vengono generalmente meno valutati rispetto alle tipiche professioni comunemente considerate "maschili". Inoltre, si prende atto della persistenza di difficoltà per le donne nel rompere il cosiddetto *soffitto di cristallo* (cfr. Kanter, 1977), ossia quel complesso di ostacoli "invisibili" che impediscono alle donne di raggiungere le posizioni apicali nelle organizzazioni: anche a fronte di sviluppi positivi nella rappresentanza delle donne ai livelli decisionali, sia nel pubblico che nel privato, in questo ambito persiste uno sbilanciamento di genere. L'insieme di questi aspetti costituisce lo schema generale che ha guidato il lavoro di ricerca realizzato, le cui ipotesi sono:

- che la presenza delle donne all'interno degli ordini professionali presenti le caratteristiche della segregazione professionale (sia verticale che orizzontale);
- che all'interno degli strumenti regolamentari e statutari vi siano elementi che possono costituire un ostacolo alla carriera delle donne e alla loro presenza negli organi di rappresentanza.

Le informazioni che sono state considerate necessarie per la verifica delle ipotesi sono relative, in linea generale, alle caratteristiche della distribuzione di genere dell'insieme degli iscritti agli ordini professionali, e a quelle del sistema nel quale questi si trovano ad agire nel loro lavoro.

Si tratta, in altre parole, di individuare gli elementi principali dei sistemi delle professioni al fine di acquisire una significativa conoscenza sulle dinamiche di genere degli ordini professionali, considerando ed evidenziando eventuali intralci a una piena ed equa partecipazione di genere a tali sistemi.

Il lavoro svolto è stato finalizzato a mettere in luce elementi rilevanti rispetto alla presenza delle donne negli ordini professionali, evidenziando gli ostacoli alla piena valorizzazione delle competenze e allo sviluppo del percorso di carriera, ma anche i fattori e gli elementi che invece possono essere presi a modello nel perseguire l'obiettivo delle pari opportunità tra professioniste e professionisti nel loro lavoro. Si tratta di questioni inerenti:

- le modalità di accesso e di permanenza all'interno dell'ordine;
- gli strumenti di promozione della partecipazione alle attività dell'ordine;
- il contrasto alla discriminazione di genere;
- le caratteristiche dei criteri adottati per la valutazione e la presa di decisione nelle sedi degli organi di direzione e coordinamento;
- la presenza di strumenti per la promozione della conciliazione fra la vita lavorativa e familiare.

L'universo di riferimento dell'indagine è stato costituito dai liberi professionisti iscritti agli ordini professionali, identificati con riferimento alla disciplina definita dalla legge per lo svolgimento dell'attività professionale: l'appartenenza a una libera professione regolamentata, detta anche "ordinistica", è infatti definita dalla necessità di seguire un *iter* formativo stabilito per legge, dal conseguimento di abilitazione allo svolgimento dell'attività professionale, e dalla conseguente iscrizione a un albo (o elenco) del relativo ordine o collegio istituito per legge come ente pubblico (cfr. cap. 2).

A partire dalla definizione di un panorama conoscitivo relativo all'intero territorio nazionale, la ricerca ha preso in considerazione specificamente le regioni dell'Obiettivo "Convergenza" (v. sopra). Qui la situazione del lavoro delle donne presenta elementi di maggiore criticità rispetto al quadro medio italiano (come mostrano i principali indicatori considerati dall'Istituto Nazionale di Statistica nella Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro). La definizione del quadro nazionale è stata considerata necessaria per offrire uno scenario nel quale collocare – in termini di confronto e specifica contestualizzazione – i risultati ottenuti relativamente ai territori sopra indicati.

Sono stati presi in considerazione i 27 ordini professionali presenti in Italia, con specifici approfondimenti su alcuni degli ordini che costituiscono le realtà più consolidate, sia dal punto di vista storico che economico, ossia avvocati, dottori commercialisti ed esperti contabili, ingegneri, notai (per brevità, saranno indicati nel testo come "prioritari").

La rilevazione delle caratteristiche quantitative della presenza delle donne all'interno degli ordini professionali è stata organizzata secondo due principali livelli di approfondimento:

- da un lato, nell'insieme degli iscritti ai singoli ordini; questo permette di individuare gli ordini che presentano un più alto tasso di "femminilizzazione", ossia una presenza fortemente maggioritaria di donne nell'insieme degli iscritti all'ordine; nella maggior parte dei casi, si tratta di professioni legate a percorsi di studio anch'essi caratterizzati da una alta presenza di donne tra gli iscritti ai corsi, professioni per le quali generalmente sono più basse le aspettative di guadagno e di possibilità di carriera;
- dall'altro, all'interno dei diversi organi direttivi e di rappresentanza propri di ciascun ordine; nella maggior parte delle strutture organizzative del mercato del lavoro, la carenza (quando non l'assenza) di donne in posizioni gerarchiche elevate è un fatto diffuso, anche quando nell'organizzazione stessa la presenza di donne è elevata, se non maggioritaria; con questo tipo di rilevazione si è voluto disegnare il quadro della presenza delle donne in quelli che, negli ordini professionali, rappresentano i livelli più alti della rappresentanza e degli organi di governo, evidenziando in particolare le eventuali discrepanze tra gli equilibri che caratterizzano il numero di donne e uomini tra gli iscritti all'ordine e quelle e quelli che occupano posti apicali nella sua organizzazione.

Come si vedrà nei capitoli successivi, il quadro relativo alla distribuzione di genere degli iscritti risulta spesso frammentato ed eterogeneo, ciò fondamentalmente in ragione della

diffusa mancanza di dati accessibili pubblicamente e, più in generale, per una carenza di attenzione alla realizzazione e alla diffusione di *data base* che siano organizzati secondo la distinzione per sesso. Esaustiva è, invece, l'informazione disponibile relativamente alla presenza di donne e uomini negli organi apicali, di governo e rappresentanza.

I dati relativi agli iscritti, in ogni caso, rischiano di offrire una visione parziale della realtà che caratterizza il percorso delle professioniste e dei professionisti, poiché non necessariamente gli iscritti all'ordine esercitano effettivamente la professione.

In tal senso, un ambito la cui considerazione diventa fondamentale è quello dei sistemi di previdenza e assistenza degli ordini professionali, al quale è dedicato uno degli approfondimenti realizzati.

I dati e le informazioni provenienti da questo settore sono importanti per diversi motivi:

- possono offrire informazioni sul numero di donne (e di uomini) che esercitano la professione, sulle variazioni nel reddito e nell'esercizio stesso dell'attività professionale, in corrispondenza degli eventi legati alla nascita di figli, infine sugli eventuali differenziali salariali tra donne e uomini;
- una ricognizione dei servizi e delle misure messi a disposizione degli iscritti e delle iscritte per favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro è necessaria per comprendere se questa è oggetto di attenzione, e se la sua facilitazione è un obiettivo dei sistemi di previdenza e assistenza dei diversi ordini.

Sono questi i principali elementi sui quali si è orientata la parte della ricerca dedicata agli aspetti previdenziali e assistenziali propri del sistema delle professioni ordinistiche, per la quale si è scelto di centrare l'attenzione sulle professioni relative agli ordini in questo lavoro considerati "prioritari" (v. sopra). La disponibilità accordata dalle rispettive Casse ha permesso la realizzazione di due *focus* specifici, il primo su Inarcassa (Ingegneri e Architetti), il secondo sulla Cassa di Previdenza dei Dottori Commercialisti.

Un ulteriore approfondimento riguarda le attività e i sistemi per la formazione professionale continua delle professioniste e dei professionisti. La scelta di prendere in considerazione questo ambito, come si vedrà, è apparsa necessaria in ragione della sempre maggiore importanza attribuita alla formazione dagli ordini, quale elemento della deontologia professionale e, in generale, come mezzo e opportunità per lo sviluppo e il consolidamento di capacità e competenze che sostengano adeguatamente le prestazioni professionali e i percorsi di carriera.

Gli aspetti considerati in questo approfondimento, anch'esso dedicato agli ordini considerati "prioritari", riguardano principalmente:

- gli elementi che possono facilitare o, di contro, ostacolare una piena conciliazione tra gli impegni professionali, formativi e di vita;
- eventuali misure e/o elementi, quali la dispensa dall'obbligo formativo nei periodi di maternità e per impegni parentali, che supportino anche la diffusione di una visione della conciliazione come oggetto di condivisione tra donne e uomini.

Si è scelto di lavorare considerando le linee di indirizzo fornite a livello nazionale, e dunque coinvolgendo gli ordini al livello nazionale (Consigli e Federazioni): le attività formative proposte, anche a livello territoriale, vengono definite, organizzate e accreditate sulla base di determinati criteri, specificamente indicati nei regolamenti nazionali. È dunque opportuno tenere conto prioritariamente degli elementi in essi contenuti, in un'analisi che si prefigga di descrivere le caratteristiche e i principi ai quali il sistema di formazione si ispira.

La prima parte del lavoro si è svolta con una lettura in ottica di genere dei regolamenti relativi alla formazione professionale continua (ove presenti) e dei principali elementi del sistema formativo.

Sulla base dei risultati ottenuti con tale lettura (e degli altri eventuali documenti correlati), e in considerazione degli elementi sopra indicati, è stata definita una traccia di intervista semistrutturata, attraverso la quale ottenere:

- informazioni utili a completare il quadro conoscitivo;
- elementi per l'individuazione di pratiche e modalità atte a favorire la conciliazione degli impegni di lavoro, di formazione e familiari/personali.

Le interviste sono state condotte secondo la disponibilità accordata dai consigli nazionali ai quali è stata rivolta la richiesta: è stato dunque possibile realizzare le interviste con il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e con il Consiglio Nazionale del Notariato.

Il *focus* del lavoro di ricerca e di analisi sulle caratteristiche di genere del settore degli ordini professionali è stato poi centrato sulle realtà specifiche delle regioni comprese nell'Ob. Convergenza, come si è già accennato generalmente caratterizzate, per quanto riguarda la popolazione femminile, da tassi di occupazione più bassi e di inattività più alti rispetto alla media nazionale.

Si è ritenuto necessario realizzare, in primo luogo, un quadro statistico che permettesse di far emergere le caratteristiche specifiche della presenza delle donne negli ordini territoriali di queste regioni, anche se – come si vedrà – non sempre è stato possibile ricostruire un quadro esaustivo, a causa di una certa difficoltà nell'ottenere una comunicazione efficace con il territorio. Le informazioni raccolte ed elaborate, in ogni caso, mostrano risultati coerenti con le tendenze generali riscontrate a livello nazionale. Sempre per ciò che concerne l'approfondimento sui territori Ob. Convergenza, oltre a questo tipo di rilevazione, una parte consistente del lavoro definito nel disegno di ricerca è stata dedicata alla realizzazione di interviste alle cosiddette/ai cosiddetti testimoni privilegiate/i, persone che permettessero, con il loro contributo, di delineare in modo articolato e quanto più possibile completo la situazione definita dall'agire delle professioniste e dei professionisti, dalle scelte che si trovano a dover fare, dai loro percorsi formativi e professionali, dalle modalità con le quali gestiscono il loro lavoro e gli impegni personali. Si è scelto di centrare l'attenzione, in particolare, sulle eventuali

differenze riscontrabili nell'esperienza di donne e uomini rispetto alla possibilità di condurre il proprio lavoro, alla condizione professionale, agli elementi presi in considerazione allorché ci si accinga a dover scegliere per la propria carriera, alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

La restituzione delle informazioni raccolte con le interviste segue una divisione in paragrafi che descrive per tematiche lo scenario degli ordini professionali dei territori, riportando all'interno di questi delle peculiarità di ciascun ordine.

L'insieme delle informazioni raccolte sulla presenza delle donne negli ordini professionali, sul piano statistico e con le interviste realizzate, sono presentate nei capitoli 2 e 5; agli approfondimenti sui sistemi di previdenza e sulla formazione professionale continua sono dedicati, rispettivamente, il capitolo 3 e il capitolo 4.

Lungo il corso dello svolgimento del lavoro finalizzato alla realizzazione complessiva della ricerca, si è resa evidente l'opportunità di ampliare il raggio d'interesse includendo, per uno specifico approfondimento, l'ambito delle associazioni professionali. Le ragioni vanno ricercate sostanzialmente nel loro carattere di realtà emergente, dove le questioni legate al genere assumono contorni anche inediti. Si è scelto quindi di realizzare una ricognizione di carattere sostanzialmente esplorativo, condotta seguendo le tracce proprie delle finalità conoscitive caratterizzanti l'azione di ricerca qui presentata, tentando dunque di individuare le principali caratteristiche della presenza delle donne in questo ambito. Come si vedrà meglio nel capitolo dedicato a questo approfondimento (cap. 6), l'ambito delle associazioni professionali è segnato da confini ben poco definiti nonché leggibili secondo molteplici punti di vista. Si è scelto di lavorare selezionando alcune delle realtà presenti sul piano nazionale e locale (Ob. "Convergenza"), nel quadro delle classificazioni proprie degli organismi federativi delle associazioni¹, fornendo alcune stime relative alle caratteristiche della composizione di genere degli iscritti alle associazioni e dei loro organi di governo. Una specifica attenzione è stata dedicata, poi, agli strumenti di regolamentazione statutaria e associativa, alle misure previdenziali per le associate e gli associati e alle loro attività di formazione. Si è voluto, infine, fornire un quadro di elementi nel quale inserire e valorizzare i dati emersi, attraverso la realizzazione di due serie di interviste, la prima rivolta a esponenti di associazioni professionali con finalità più specificamente esplorative, la seconda a donne che in questo ambito sono protagoniste di esperienze di successo. Anche in questo caso, una specifica attenzione è stata posta nel raccogliere informazioni e sollecitare riflessioni centrate sul contesto territoriale delle regioni meridionali.

1. Ci si riferisce al Colap (Coordinamento Libere Associazioni Professionali) e ad AssoProfessioni e Cna -Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa, recentemente confluite nella neocostituita Uniprof (cfr. cap. 6).

In linea generale, si osservi come la considerazione del settore delle professioni comporti la necessità di prestare un'attenzione specifica all'individuazione dei possibili sviluppi futuri dell'intero settore. Diverse, infatti, sono le vicende che recentemente lo hanno visto protagonista di interventi di carattere legislativo e organizzativo. Questi sono fondati sulla consapevolezza della necessità di ridefinire alcuni degli elementi del sistema delle professioni, in relazione ai mutamenti che hanno significativamente riguardato il tessuto sociale e lavorativo negli ultimi decenni.

Per questi motivi è sembrato opportuno dedicare una parte della ricerca all'individuazione delle possibili prospettive di sviluppo futuro. Il lavoro, in questo caso, è stato condotto con l'utilizzo del metodo *Delphi*, la cui peculiarità risiede nella consultazione di un *panel* di esperti e testimoni privilegiati per la definizione, sulla base della convergenza delle opinioni espresse, di prospettive e previsioni di medio periodo e, nelle sue applicazioni più attuali, di elementi relativi a proposte operative.

Il risultato scaturito è un quadro prospettico, riportato nel settimo capitolo di questo volume, all'interno del quale è possibile rilevare elementi utili per la definizione di linee di sviluppo e l'individuazione di piste di lavoro, al fine di rendere i sistemi delle professioni maggiormente equi, in particolare rispetto alle opportunità di genere.

In generale, i risultati ottenuti con l'intero lavoro qui presentato permettono di affermare come, pur a fronte di una presenza forte e di qualità delle donne nelle professioni, le ipotesi di ricerca siano confermate: la sottorappresentazione delle donne all'interno degli organi decisionali e la segregazione professionale orizzontale continuano a essere elementi critici nel panorama degli ordini professionali (si ritrovano, per certi versi, anche in quello delle associazioni). Tuttavia, sono presenti realtà che si distinguono per una significativa partecipazione delle donne, tali da poter essere considerate modelli nella definizione di percorsi di avanzamento per quelle realtà segnate, invece, da un marcato svantaggio di genere (a danno della componente femminile).

Le prospettive che in questo testo vengono proposte, definite a partire dal complesso dei risultati ottenuti nelle diverse parti del lavoro svolto, vogliono offrire degli spunti operativi per la ridefinizione e la valorizzazione delle caratteristiche del sistema degli ordini, affinché la presenza delle donne professioniste sia sempre più consolidata e di qualità, nel percorso verso una effettiva equità di genere.

2 Le donne negli ordini professionali in Italia

La ricognizione relativa alla presenza delle donne negli ordini professionali si è snodata su diversi piani, al fine di poter disegnare un quadro quanto più possibile significativo rispetto alle caratteristiche di genere dell'universo composto dalle realtà dei singoli ordini. Essa ha quindi riguardato gli aspetti statistici, normativi e organizzativi relativi alla presenza delle donne.

Prima di procedere con la presentazione dei risultati derivanti dal lavoro svolto, è opportuno ricordare i principali elementi relativi a quelli che è possibile definire come insiemi componenti l'universo delle libere professioni, in particolare rispetto alla disciplina per lo svolgimento dell'attività professionale: la necessità di seguire un *iter* formativo definito per legge, il conseguimento dell'abilitazione, l'iscrizione a un albo (o elenco), l'istituzione di un ordine o collegio (enti pubblici nella legislazione italiana) definiscono l'appartenenza a una libera professione regolamentata; all'interno di questa è possibile l'ulteriore ripartizione in professioni regolamentate ordinistiche, per le quali appunto vige l'istituzione di un ordine con funzioni di controllo e tutela sull'esercizio dell'attività, da un lato, e professioni regolamentate non ordinistiche che, pur prevedendo per legge l'iscrizione dei professionisti ad albi o elenchi spesso previo conseguimento di formale abilitazione, non necessitano della costituzione di ordini. Lo svolgimento di una professione che implica elevata preparazione intellettuale e tecnica ma che non richiede per legge il conseguimento di un determinato titolo di studio e l'iscrizione a un albo caratterizza, invece, l'appartenenza a libere professioni non regolamentate. I professionisti, in questo caso, sono spesso rappresentati da associazioni, l'iscrizione alle quali non costituisce però requisito vincolante per l'esercizio dell'attività.

Si tratta di soggetti in continua e significativa evoluzione sia sul piano normativo che numerico, con recenti passaggi di gruppi professionali verso la prima tipologia individuata e un dibattito pubblico intenso sul livello di protezione-concorrenza che deve contraddistinguere il mondo delle professioniste e dei professionisti.

In termini numerici, gli ordini professionali sono oggi identificati in 27 organismi ordinistici nazionali (tab. 2.1). Le professioni regolamentate non ordinistiche costituiscono, invece, un universo per il quale non è possibile reperire dati ben definiti e che comprende professioni che vanno dal ruolo degli agenti e rappresentanti di commercio al

ruolo degli stimatori e pesatori pubblici, all'elenco dei raccomandatari marittimi, agli albi delle numerose professioni sanitarie che richiedono apposita abilitazione. Le associazioni professionali comprendono anch'esse le più varie tipologie lavorative, come meglio sarà chiarito nel capitolo 6 del presente volume, e il loro numero è di diverse centinaia. Va anche ricordato come i confini della popolazione di liberi professionisti non coincidano, se non in parte, con quelli delle organizzazioni che li rappresentano. Ciò, se è indubbio per tutti coloro che (volontariamente) si iscrivono alle associazioni, vale anche per gli iscritti agli ordini o agli elenchi per i quali non è scontato lo svolgimento di lavoro autonomo, essendo l'iscrizione stessa richiesta anche per chi opera nell'ambito contrattuale del lavoro dipendente.

Un esempio per tutti viene dall'Ordine degli Ingegneri, dei cui 207.000 iscritti solo 80.000 circa svolgono attività libero-professionale continuativa e di questi soltanto i tre quarti a tempo pieno.

Tabella 2.1 Elenco degli ordini professionali in Italia

Professioni		Organismi Ordinistici Nazionali
1.	Agronomi e forestali	Ordine Nazionale dei Dottori Agronomi e dei Dottori Forestali
2.	Agrotecnici	Collegio Nazionale degli Agrotecnici
3.	Architetti	Consiglio Nazionale degli Architetti
4.	Assistenti sociali	Consiglio Nazionale degli Ordini degli Assistenti Sociali
5.	Attuari	Ordine Nazionale degli Attuari
6.	Avvocati	Consiglio Nazionale Forense
7.	Biologi	Ordine Nazionale dei Biologi
8.	Chimici	Consiglio Nazionale dei Chimici
9.	Commercialisti ed esperti contabili (periti commerciali)	Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili
10.	Consulenti del lavoro	Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro
11.	Consulenti in Proprietà industriale	Ordine dei Consulenti in proprietà industriale
12.	Farmacisti	Federazione Ordini dei Farmacisti Italiani
13.	Geologi	Consiglio Nazionale dei Geologi
14.	Geometri	Consiglio Nazionale Geometri e Geometri laureati
15.	Giornalisti	Ordine Nazionale dei Giornalisti

»»

Professioni		Organismi Ordinistici Nazionali
16.	Infermieri- Assistenti sanitari- Vigilatrici d'infanzia	Federazione IPASVI – Infermieri Professionali, Assistenti Sanitari, Vigilatrici d'Infanzia
17.	Ingegneri	Consiglio Nazionale degli Ingegneri
18.	Medici e Odontoiatri	Federazione Nazionale Ordini Medici Chirurghi e Odontoiatri
19.	Notai	Consiglio Nazionale del Notariato
20.	Ostetriche	Federazione Nazionale dei Collegi delle Ostetriche
21.	Periti agrari	Collegio Nazionale dei Periti Agrari e dei Periti Agrari Laureati
22.	Periti industriali	Consiglio Nazionale dei Periti Industriali
23.	Psicologi	Ordine Nazionale degli Psicologi
24.	Spedizionieri doganali	Consiglio Nazionale degli Spedizionieri Doganali
25.	Tecnici Radiologia	Federazione Nazionale Tecnici Sanitari di Radiologia Medica
26.	Tecnologi alimentari	Ordine Nazionale dei Tecnologi Alimentari
27.	Veterinari	Federazione Nazionale Ordini Veterinari Italiani

Inoltre tra gli iscritti agli ordini sono presenti anche professionisti e soprattutto, spesso, professioniste non attivi/e nel mercato del lavoro; sono aspetti che verranno ripresi nel capitolo dedicato all'approfondimento relativo ai sistemi di previdenza (cap. 3).

2.1 Caratteristiche di genere della composizione degli iscritti agli ordini professionali

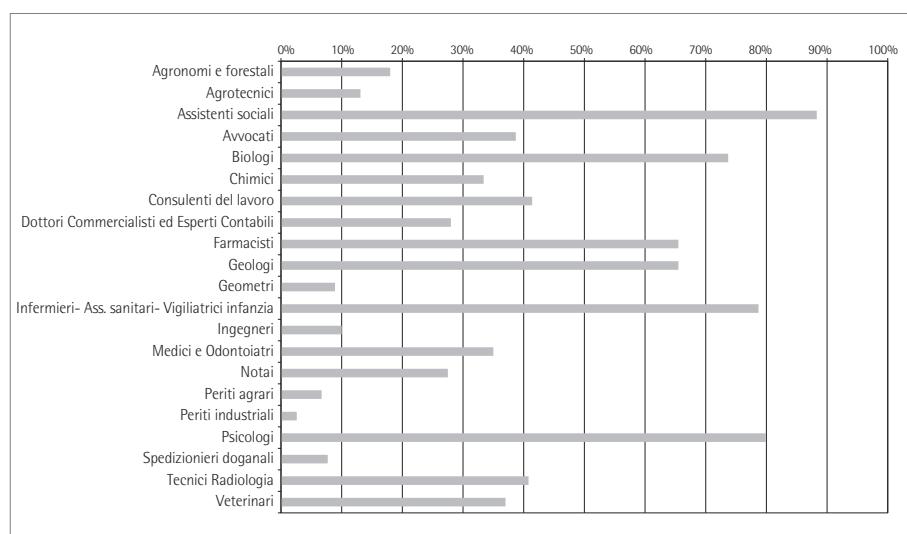
La raccolta dei dati relativi alla composizione di genere degli iscritti agli ordini professionali a livello nazionale ha evidenziato, in primo luogo, uno scarso livello di pubblica visibilità delle informazioni circa le caratteristiche principali degli iscritti, almeno se si considera il canale di comunicazione rappresentato dai siti *internet* degli ordini professionali. Tali informazioni, ove disponibili, consistono prevalentemente di elenchi nominativi. La visibilità, come si vedrà più avanti, è ancora minore nel caso delle informazioni relative agli ordini presenti nei diversi territori.

La rilevazione condotta a livello nazionale ha evidenziato una preponderante prevalenza femminile tra gli iscritti nelle professioni legate al lavoro di cura, raggiungendo il

massimo di femminilizzazione negli ordini degli assistenti sociali (88,3%), degli psicologi (79,9%) e degli infermieri/assistenti sanitari/vigilatrici d'infanzia (78,7%). Le donne sono poi l'ampia maggioranza degli iscritti agli ordini dei biologi, dei geologi, dei farmacisti. La composizione di genere degli iscritti, in generale, varia in modo molto significativo tra i diversi ordini (fig. 2.1), evidenziando dunque forti differenze tra quelli relativi a professioni tradizionalmente considerate come femminili, per esempio quella dell'oste-trica, e quelli relativi a professioni tradizionalmente considerate maschili, per esempio i periti industriali. Proprio in questi ultimi troviamo il livello minimo di presenza femminile (2,6%), che si riscontra poi tra i periti agrari, gli spedizionieri doganali, i geometri, per i quali tale presenza non supera il 10% sul totale degli iscritti, soglia raggiunta invece nel caso degli ingegneri (altra professione tradizionalmente considerata come maschile) nel 2007.

Si forniscono di seguito, per ciascuno degli ordini professionali considerati in questo lavoro "prioritari", alcuni elementi di approfondimento sulla base di dati statistici e documenti forniti dagli stessi ordini nel corso delle attività di rilevazione sul campo oppure reperiti nei siti *internet* istituzionali degli stessi. Il quadro che ne emerge rappresenta un riferimento nel quale collocare l'analisi complessiva proposta in questo lavoro, come si è detto nell'introduzione dedicato poi specificamente alle regioni dell'Obiettivo "Convergenza".

Figura 2.1 Donne iscritte agli ordini professionali nazionali (2008 – valori percentuali)



N.B. Si riportano nel grafico le informazioni relative agli ordini per i quali è stato possibile reperire informazioni.

2.1.1 L'Ordine degli Avvocati

L'Ordine degli Avvocati sta attraversando una fase di profonda riflessione al suo interno. Essa è generata da diversi fattori, dei quali si evidenziano qui, da un lato, il periodo di crisi economica che affievolisce le capacità economiche dei potenziali clienti e, dall'altro, l'abolizione dei minimi tariffari. Quest'ultima, paradossalmente, ha creato barriere ancora più alte all'ingresso nella professione da parte delle giovani generazioni e delle donne, soprattutto nell'intreccio con la situazione di crisi economica: gli studi più "attrezzati", per anzianità di mercato e per dimensioni del portafoglio-clienti, potendo puntare sulle economie di scala, possono applicare ribassi tariffari che, per i piccoli studi o per i *free-lance*, rappresentano scogli insormontabili in termini di sostenibilità (Aiga, 2009).

Tabella 2.2 Avvocati Iscritti alla Cassa Forense – 2007–2008

	Totale	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
Al 31.12.2007	141.086	64.970	46%	76.116	54%
Al 31.12.2008	144.072	N.r.	N.r.	N.r.	N.r.

Fonti: Aiga (2009), Biancofiore (2009)

Il *trend* di crescita della professione ha visto aumenti del 26% tra il periodo 1995 e 1997, fino a registrare alla fine del 2008 un numero di iscritti pari a 198.041, di cui 144.072 iscritti alla Cassa Forense (tab. 2.2), anno che per la prima volta non vede l'incremento andare oltre il 5% rispetto al precedente.

Dopo una laurea ottenuta mediamente all'età di 28 anni e circa 4 anni necessari per il conseguimento dell'abilitazione (Censis-Aiga, 2009), non sorprende che i giovani al di sotto dei 45 anni denuncino un reddito medio lordo annuo al di sotto dei 50mila euro, ovvero circa un quarto di quanto denuncia, in media, la minoranza degli avvocati con i redditi più alti (Biancofiore, 2008).

Come evidenziato nella tabella 2.3, il reddito medio annuo dichiarato dalle donne avvocato è pari a meno della metà di quello dei colleghi; anche l'incremento reddituale che ha interessato sia uomini che donne tra il 2004 e il 2006 ha riguardato queste ultime con la stessa proporzione.

Pur essendo, quindi, quasi il 50% all'interno degli ordini in termini quantitativi, condizioni di parità appaiono ancora lungi dall'essere raggiunte e anzi rischiano di allontanarsi per le donne (e giovani) in periodi di crisi economica, considerando anche la non proporzionalità della loro presenza all'interno degli organi di rappresentanza rispetto al numero di iscritte all'ordine (Aiga, 2009).

Tabella 2.3 Reddito medio dichiarato ai fini Irpef dagli Avvocati iscritti alla Cassa Forense, per sesso – annualità 2004–2007

	Donne	Uomini
Reddito 2004	€ 24.847	€ 59.456
Reddito 2005	€ 25.506	€ 60.743
Reddito 2006	€ 26.464	€ 63.849
Reddito 2007	€ 28.202	€ 66.800

Fonte: per gli anni 2004–2005–2006: elaborazione Aiga su dati Cassa Forense (2007); per l'anno 2007: Biancofiore, 2008

2.1.2 L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Il numero complessivo degli iscritti agli ordini dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (tab. 2.4) è superiore alle 100.000 unità, con una prevalenza nelle regioni del Nord (oltre il 40%) e del Sud (quasi 38%) rispetto a quelle del Centro (21%).

Le donne, in questa professione, sono state protagoniste negli ultimi anni di una crescita notevole in termini quantitativi fino a raggiungere, alla fine del 2008, il 28% sul totale degli iscritti all'Ordine (tab. 2.5). La rilevanza di questo dato, come accade per altri ordini, è amplificata da un elemento tendenziale che può far presupporre una presenza ancora più massiccia di donne in questa professione sul lungo periodo. La percentuale delle iscritte con meno di 45 anni, infatti, è di gran lunga superiore alla quota segnata dai colleghi (70% contro 47%).

La presenza delle donne nelle diverse macroaree geografiche varia da un minimo del 26% nelle regioni meridionali peninsulari a un massimo del 31% in quelle del Nord Est. All'interno dei territori Ob. Convergenza si distingue la Campania, piuttosto al di sotto della media nazionale (24%, con una punta negativa del 21% a Napoli); tale situazione, però, è ben temperata dal dato tendenziale che vede appunto le giovani professioniste sotto i 45 anni in netta maggioranza tra le iscritte, fino a picchi dell'80% proprio in Campania; tra i colleghi uomini la presenza degli ultra-45enni supera o rasenta in gran parte delle regioni il 50%.

Particolarmente elevata è la percentuale di donne iscritte all'ordine in Emilia Romagna e in Umbria (36%) mentre il *record* opposto è registrato nel Trentino-Alto Adige (20%), in particolare nella Provincia Autonoma di Bolzano (17%).

Tabella 2.4 Iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili per regione (2008) – valori assoluti e percentuali

Regioni	Totale iscritti	
	v. a.	%
Abruzzo	2.847	2,6
Basilicata	933	0,9
Calabria	3.931	3,7
Campania	12.777	11,9
Emilia Romagna	7.543	7,0
Friuli Venezia Giulia	1.694	1,6
Lazio	12.379	11,5
Liguria	3.219	3,0
Lombardia	16.766	15,6
Marche	2.527	2,4
Molise	401	0,4
Piemonte	6.128	5,7
Puglia	9.884	9,2
Sardegna	1.641	1,5
Sicilia	8.292	7,7
Toscana	6.832	6,4
Trentino Alto Adige	1.097	1,0
Umbria	1.389	1,3
Valle d'aosta	156	0,1
Veneto	7.063	6,6
<i>Nord</i>	43.666	40,6
Nord-est	17.397	16,2
Nord-ovest	26.269	24,4
<i>Centro</i>	23.127	21,5
Meridione	30.773	28,6

»»

segue
Tabella 2.4

Regioni	Totale iscritti	
	v. a.	%
Isole	9.933	9,2
<i>Sud</i>	40.706	37,9
Italia	107.499	100,00

Fonte: Irdec (Istituto di Ricerca dei Dottori commercialisti ed Esperti contabili), 2008

Tabella 2.5 Iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, per sesso (%) per fasce d'età (%) e per Regione (2008).

	Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili									
	Dott. Comm.		Esp. Cont.		Tot.		M		F	
Regioni	M	F	M	F	M	F	F	> 45	F	> 45
Abruzzo	69	31	69	31	69	31	48	52	73	27
Basilicata	66	34	71	29	68	32	50	50	72	28
Calabria	71	29	74	26	72	28	54	46	79	21
Campania	76	24	76	24	76	24	57	43	80	20
Emilia Romagna	65	35	61	39	64	36	46	54	67	33
Friuli V.G.	71	29	68	2	70	30	41	59	67	33
Lazio	75	25	70	30	73	27	47	53	69	31
Liguria	72	28	62	38	67	33	40	60	61	39
Lombardia	73	27	70	30	72	28	43	57	67	33
Marche	71	29	71	29	71	29	45	55	69	31
Molise	66	34	82	18	70	30	50	50	80	20
Piemonte	69	31	61	39	66	34	45	55	67	33
Puglia	75	25	70	30	73	27	50	50	75	25
Sardegna	68	32	59	41	66	34	49	51	73	27
Sicilia	74	26	70	30	72	28	49	51	71	29

)))

	Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili									
	Dott. Comm.		Esp. Cont.		Tot.		M		F	
Toscana	74	26	71	29	72	28	43	57	67	33
Trentino Alto A.	80	20	81	19	80	20	46	54	64	36
Umbria	67	33	61	39	64	36	47	53	64	36
Valle d'Aosta	80	20	66	34	76	24	51	49	57	43
Veneto	72	28	75	25	73	27	46	54	75	25
<i>Nord</i>	71	29	67	33	70	30	44	56	68	32
Nord-est	69	31	69	31	69	31	45	55	69	31
Nord-ovest	72	28	67	33	70	30	43	57	66	34
<i>Centro</i>	74	26	70	30	72	28	45	55	68	32
Meridione	74	26	73	27	74	26	53	47	77	23
Isole	73	27	69	31	71	29	49	51	72	28
<i>Sud</i>	73	27	72	28	73	27	52	48	76	24
<i>Italia</i>	72	28	70	30	72	28	47	53	70	30

Fonte: Irdec (Istituto di ricerca dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili), 2008

2.1.3 L'Ordine degli Ingegneri

La professione di ingegnere è spesso portata ad esempio quale professione tradizionalmente mascolinizzata; effettivamente, la media nazionale della quota di donne tra gli iscritti all'ordine (che sono oltre 200.000) è pari al 10,4%, pur con significative variazioni tra le diverse realtà regionali (tab. 2.6).

Tabella 2.6 Iscritti all'Ordine degli Ingegneri per regione e sesso (2008)

Regione	Iscritti sez. A	Iscritti sez. B	Totale iscritti		di cui Donne %
			v.a.	%	
Lombardia	27.743	529	28.272	13,2	*10,2
Lazio	23.757	510	24.267	11,4	*9,8
Campania	22.755	699	23.454	11,0	7,2
Sicilia	18.674	601	19.275	9,0	*9,7
Emilia romagna	14.839	340	15.179	7,1	11,5
Puglia	13.782	272	14.054	6,6	9,2
Veneto	13.718	195	13.913	6,5	8,0
Toscana	11.337	418	11.755	5,5	10,0
Piemonte	11.470	206	11.676	5,5	10,8
Calabria	8.652	284	8.936	4,2	12,9
Sardegna	7.832	320	8.152	3,8	20,8
Liguria	6.529	147	6.676	3,1	10,9
Marche	5.796	121	5.917	2,8	11,6
Abruzzo	5.707	133	5.840	2,7	*11,0
Friuli V. Giulia	4.250	68	4.318	2,0	11,2
Trentino A. Adige	3.606	67	3.673	1,7	8,9
Umbria	3.274	42	3.316	1,6	13,4
Basilicata	2.940	91	3.031	1,4	13,1
Molise	1.237	30	1.267	0,6	*8,7
Valle d'Aosta	420	8	428	0,2	12,9
Totale	208.318	5.081	213.399	100,0	10,4

Fonte: indagine del Centro studi del Consiglio Nazionale degli Ingegneri (2009)

N.B. [*]: si tratta di una stima, poiché non tutti gli Ordini hanno fornito il dato. La "Sezione A" comprende gli iscritti in possesso di laurea quinquennale (vecchio ordinamento) o specialistica (3+2), la "Sezione B" quelli in possesso di laurea triennale.

La dinamica della presenza femminile è stata però, negli ultimi anni, particolarmente effervescente: un recente documento del Comitato Unitario Permanente degli Ordini e dei Collegi Professionali (CUP) riporta la rilevazione del Censis su dati degli Ordini e

Collegi Nazionali (Comitato Unitario Permanente degli Ordini e dei Collegi Professionali, 2009), evidenziando come le donne ingegnere tra il 2004 ed il 2009 siano aumentate del 51,5 %, rispetto a un aumento degli uomini pari a meno della metà (22,3%), nello stesso periodo di riferimento. L'incremento annuo registrato nel periodo 2002-2008 da Inarcassa (l'ente previdenziale di riferimento per Ingegneri e Architetti; cfr. anche cap. 3) è stato del 16%. È da evidenziare, infine, come l'età media delle nuove iscritte sia di circa 6 mesi più bassa di quella dei nuovi iscritti.

Un elemento di evidente disparità di genere emerge dalle dinamiche reddituali che, tra il 2000 e il 2007, hanno visto il reddito medio annuo delle donne aumentare di circa € 4.000 (da 17.401 a 21.146), contro € 6.000 registrati mediamente tra i colleghi; oltre a una dinamica "rallentata" che contraddistingue il reddito, e in misura maggiore il volume d'affari², una ulteriore criticità risulta dal confronto del valore assoluto dei redditi medi di uomini e donne, se si pensa che quello di queste ultime è pari a meno della metà di quello dei colleghi uomini (€ 21.667 contro € 56.146 nel 2007). Tale differenziale assume toni ancor più marcati nel confronto territoriale: nel Sud Italia il reddito medio annuo calcolato tra gli iscritti di entrambi i sessi fino a 40 anni d'età risulta essere dal 30 al 40% più basso rispetto a quello degli iscritti che esercitano la professione in regioni del Centro e del Nord.

Tornando, infine, alle questioni specificamente relative alla presenza delle donne nell'ordine, si può dire che lo stereotipo di una professione etichettata come tutta al maschile è via via sempre più contraddetto dal rapporto tra la percentuale della presenza femminile tra gli iscritti e quella relativa alla presenza femminile negli organi di rappresentanza degli ordini, come meglio si vedrà nel paragrafo seguente.

2.1.4 L'Ordine dei Notai

La percentuale di donne notaio in Italia è oggetto di una certa variazione a seconda dei territori presi in considerazione: in media, a livello nazionale, le donne sono il 28,1% del totale (1.291 su 4.593) (tab. 2.7). Tra le regioni italiane con il maggior tasso di femminilizzazione della professione risultano la Calabria (41,7%), seguita da Molise (36,4%), Puglia (34,7%), Basilicata (31,4%) e infine, tutte intorno al 30%, altre regioni del Centro-Sud (Lazio, Campania, Sicilia). Al Nord si registra invece il tasso più basso con la Valle d'Aosta, che presenta una sola donna notaio su 8, seguita nel resto d'Italia da Umbria (19%), Trentino Alto Adige (20,7%) e Liguria (21,3%).

Anche in questo caso, in una prospettiva tendenziale, risulta interessante la presenza di donne tra gli iscritti appartenenti alle fasce d'età più giovani, fatto che fa ipotizzare una crescita di questa presenza nel tempo: tra gli iscritti sotto i 40 anni le donne sono infatti il 42,4%, una quota rilevante, anche in considerazione dell'impegnativo percorso

2. Il volume d'affari degli ingegneri uomini è passato da € 51.794 annui nel 2000 a € 56.146 del 2007 mentre l'incremento tra le donne non ha raggiunto € 1.000 annui (Fonte: Inarcassa, 2009)

d'accesso alla professione (praticantato, esame di stato abilitante, concorso pubblico per l'assegnazione della sede) che può risultare certamente più gravoso in presenza di esigenze di conciliazione con la vita familiare.

Tabella 2.7 Iscritti all'Ordine dei Notai, per regione e sesso (2009)

Regione	Uomini	Donne	Totale	% donne sul totale
Abruzzo	69	26	95	27,4
Basilicata	24	11	35	31,4
Calabria	56	40	96	41,7
Campania	250	110	360	30,6
Emilia Romagna	278	112	390	28,7
Friuli Venezia Giulia	69	27	96	28,1
Lazio	376	162	538	30,1
Liguria	122	33	155	21,3
Lombardia	581	218	799	27,3
Marche	84	27	111	24,3
Molise	14	8	22	36,4
Piemonte	255	87	342	25,4
Puglia	169	90	259	34,7
Sardegna	67	19	86	22,1
Sicilia	270	120	390	30,8
Toscana	258	94	352	26,7
Trentino Alto Adige	46	12	58	20,7
Umbria	51	12	63	19,0
Valle d'Aosta	7	1	8	12,5
Veneto	256	82	338	24,3
TOTALE	3302	1291	4593	28,1

Fonte: Consiglio Nazionale del Notariato (2009)

Un primo spunto di riflessione in chiusura di questa panoramica iniziale, che troverà ampliamento nelle pagine successive, riporta a considerazioni di natura economica in senso lato. Il richiamo è al valore del capitale sociale per le giovani donne professioniste, o aspiranti tali, che sono in condizione di usufruirne per "resistere" nella situazione che le vede protagoniste quali madri-studentesse-lavoratrici. In questo caso, nel capitale sociale rientrano non solo le risorse individuabili nella rete dei servizi disponibili sul territorio e in quella parentale, ma anche quelle economiche, soprattutto in professioni, come quelle – tra le altre – di notaio o di avvocato, che richiedono lunghi anni di praticantato e quindi di lavoro poco retribuito e per definizione precario. È questo un ambito di marcata differenziazione territoriale, essendo quelli relativi al ruolo e alla consistenza dei servizi sociali, nonché alla considerazione delle reti parentali, tra gli elementi di differenziazione più evidenti e noti tra il tessuto sociale del meridione e quello delle regioni settentrionali.

2.2 La rappresentanza delle donne negli ordini professionali: gli organi di governo

La presenza delle donne negli ordini professionali, come indicato in apertura, deve essere necessariamente studiata nelle sue varie dimensioni. Sopra sono state descritte le principali caratteristiche di tale presenza sulla base dell'adozione di un punto di vista che ne evidenzia sostanzialmente la sua dimensione orizzontale, nei diversi ordini; in questo paragrafo vengono affrontate le questioni relative alla dimensione verticale di tale presenza, ossia rispetto agli organi di governo dei singoli ordini a livello nazionale. Il lavoro di raccolta di queste informazioni ha evidenziato una maggiore loro visibilità rispetto a quelle sugli iscritti agli ordini (sempre considerando prioritariamente il canale di comunicazione rappresentato dai siti *internet*), permettendo di disegnare un quadro maggiormente esaustivo sia a livello nazionale che locale (v. anche cap. 5). In generale, l'evidenza principale è che inequivocabilmente il cosiddetto "soffitto di cristallo" separa le donne dal potere anche nel mondo delle professioni.

L'indagine ha previsto una prima ricognizione finalizzata all'identificazione, per ogni ordine, della struttura alla base della distribuzione sul territorio nazionale; tale lavoro ha evidenziato in prima battuta una certa varietà nella nomenclatura usata dai diversi ordini a livello nazionale-territoriale (cfr. sitografia). Successivamente si è passati alla ricostruzione delle dimensioni quantitative relative alla composizione per genere degli organi di governo degli ordini, sia per il livello nazionale che per quello territoriale nelle regioni in Obiettivo "Convergenza". I risultati ottenuti (presentati analiticamente nella sezione "Allegati") permettono di identificare ambiti di segregazione verticale in relazione alla composizione degli organi direttivi di tutti gli ordini.

Viene qui sotto proposta (tab. 2.8) una panoramica relativa alla presenza di donne e uomini negli organi di governo, a livello nazionale, dei quattro ordini individuati per gli approfondimenti (li si ricorda: Avvocati, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, Ingegneri, Notai): è subito evidente che le donne non ricoprono³ alcuna carica di presidente, vicepresidente, segretario, tesoriere; la partecipazione delle donne è limitata a 1 unità (su 21 consiglieri) per i Dottori Commercialisti e gli Esperti Contabili e a 3 unità (su 20) per i Notai.

Tabella 2.8 Composizione dei consigli nazionali di Avvocati, Dottori Commercialisti ed Esperti contabili, Ingegneri, Notai, per carica e sesso (gennaio 2009)

Avvocati	Carica	Donne	Uomini	Tot.
Consiglio nazionale	Presidente		1	1
	Vicepresidente		2	2
	Segretario		1	1
	Tesoriere		1	1
	Consiglieri		21	21
	Totale nazionale	0	26	26
Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili	Carica	Donne	Uomini	Tot.
Consiglio nazionale	Presidente		1	1
	Vicepresidente		1	1
	Segretario		1	1
	Tesoriere		1	1
	Consiglieri	1	16	17
	Totale nazionale	1	20	21
Ingegneri	Carica	Donne	Uomini	Tot.
Consiglio nazionale	Presidente		1	1
	Vicepresidente		2	2
	Segretario		1	1
	Tesoriere		1	1
	Consiglieri		10	10
	Totale nazionale	0	15	15

»»

3. I dati sono relativi alla situazione riscontrabile nel gennaio del 2009 (cfr. tab. 2.8).

Notai	Carica	Donne	Uomini	Tot.
Consiglio nazionale	Presidente		1	1
	Vicepresidente		1	1
	Segretario		1	1
	Consiglieri	3	14	17
	Totale nazionale	3	17	20

segue
Tabella 2.8

La presenza di donne presidenti si ha nei consigli nazionali degli Assistenti sociali, delle Ostetriche e degli Infermieri-Assistenti sanitari-Vigilatrici d'infanzia, e quindi in territori di altissima femminilizzazione all'interno dell'universo ordinistico. È da sottolineare la presenza di una donna alla presidenza del Consiglio Nazionale dei Consulenti del lavoro, divenuta anche la prima donna al vertice del CUP – Comitato Unitario Professioni. In ogni caso, resta sparuta la presenza femminile anche tra le altre cariche degli organi di governo, raggiungendo poche unità in ben pochi ordini, tra cui quello dei Giornalisti. Passando al livello territoriale, per quanto riguarda gli ordini citati per l'approfondimento (con esclusione dei notai, per i cui distretti non sono state reperite informazioni esaustive) è ben visibile nei grafici che seguono (figg. 2.2-2.4) la composizione complessiva di tutti i consigli degli ordini presenti nelle regioni Ob. Convergenza, rispettivamente di Avvocati, Dottori Commercialisti ed Esperti contabili, Ingegneri.

Figura 2.2 Avvocati: membri dei consigli degli Ordini nelle regioni Ob. Convergenza, per carica e sesso (v.a.)

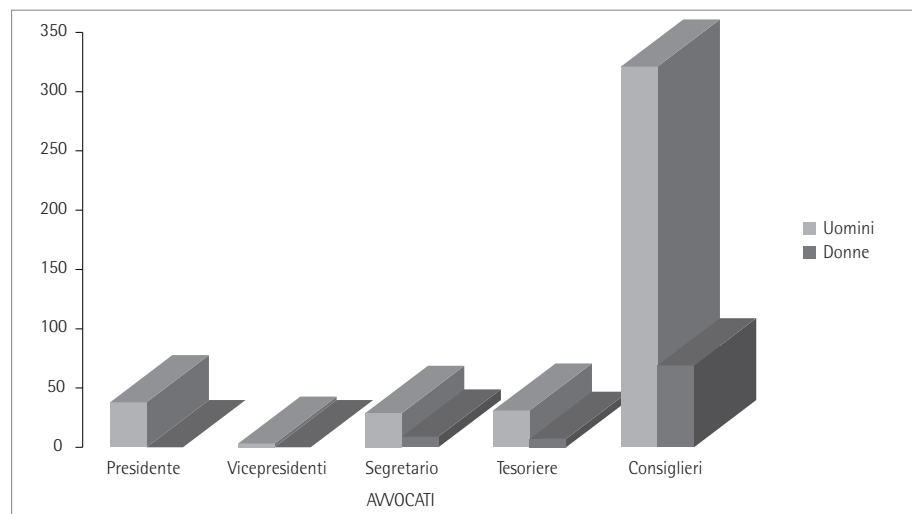


Figura 2.3 Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili: membri dei consigli degli Ordini nelle regioni Ob. Convergenza, per carica e sesso (v.a.)

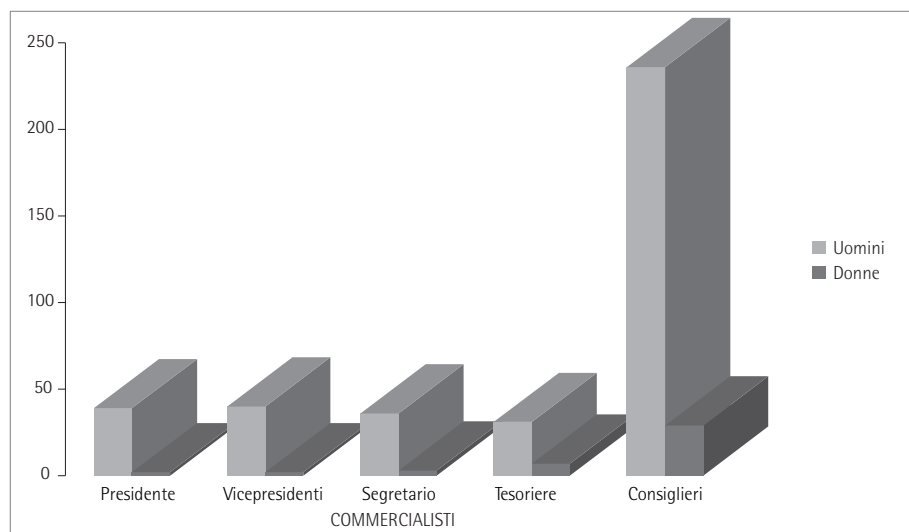
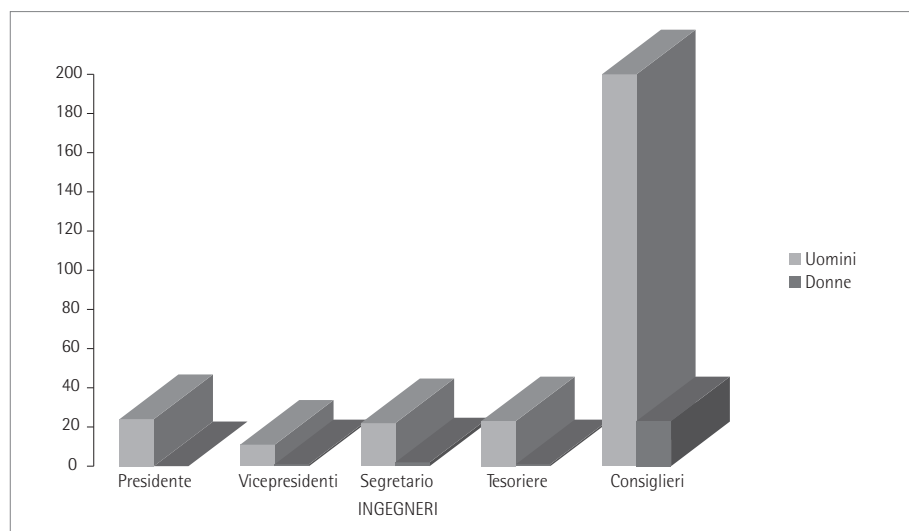


Figura 2.4 Ingegneri: membri dei consigli degli Ordini nelle regioni Ob. Convergenza, per carica e sesso (v.a.)



Si citano qui alcuni dei dati più salienti tra quelli ottenuti con l'indagine condotta per le regioni Calabria, Campania, Puglia e Sicilia (un quadro sinottico delle cariche negli ordini citati è contenuto nei grafici delle figure 2.5 e 2.6):

- i presidenti e i vicepresidenti dei 38 ordini provinciali degli Avvocati sono tutti uomini, come pure, con l'unica eccezione di una donna vicepresidente, i presidenti e vicepresidenti dei 24 ordini provinciali degli Ingegneri;
- nei 43 ordini provinciali e comunali dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili sparuta è la rappresentanza femminile ai vertici, con la presenza di 2 donne presidenti e altrettante vicepresidenti;
- minoritaria resta la componente femminile anche tra le cariche di segretario e tesoriere pur raggiungendo tra i primi il 23% nei consigli forensi e tra i secondi il 21% nei consigli degli ordini degli stessi Avvocati e dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili;
- in particolare, invece, per gli ordini degli Ingegneri presenti nelle regioni Ob. "Convergenza", la partecipazione femminile tra i componenti dei consigli provinciali (8,8%) supera lievemente quella stimata per la corrispondente popolazione di iscritti (8,6%).

Esaminando, in particolare, la situazione degli Ingegneri (per i quali attraverso le analisi condotte dal Centro Studi del Consiglio Nazionale degli Ingegneri sono disponibili da tempo diverse statistiche di genere – cfr. tab. 2.9), emerge come la componente femminile sia "matematicamente" rappresentata nel complesso degli ordini provinciali. Tale dato nazionale medio è frutto di una certa compensazione che vede, da un lato, in alcune regioni le donne consigliere percentualmente presenti in maniera nettamente minoritaria rispetto alla presenza femminile nell'albo (per esempio, la Basilicata presenta il 4,2% di consigliere a fronte del 13,1% di donne ingegnere iscritte all'Ordine); dall'altro vi è invece, in altri casi, una rappresentanza di donne al di sopra della presenza nell'Ordine (ad esempio la Calabria e l'Umbria presentano un differenziale del + 3% tra presenza femminile negli organi direttivi e presenza tra gli iscritti).

Figura 2.5 Avvocati, Commercialisti, Ingegneri: distribuzione percentuale, per sesso, delle cariche dei consigli degli Ordini nelle regioni Ob. Convergenza

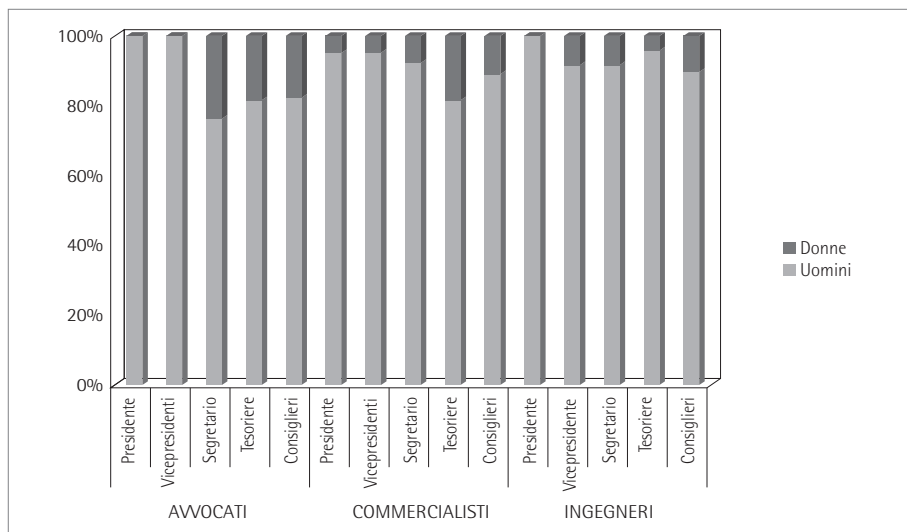


Figura 2.6 Avvocati, Commercialisti, Ingegneri: quadro comparativo delle cariche dei consigli degli Ordini nelle regioni Ob. Convergenza, per sesso (valori assoluti)

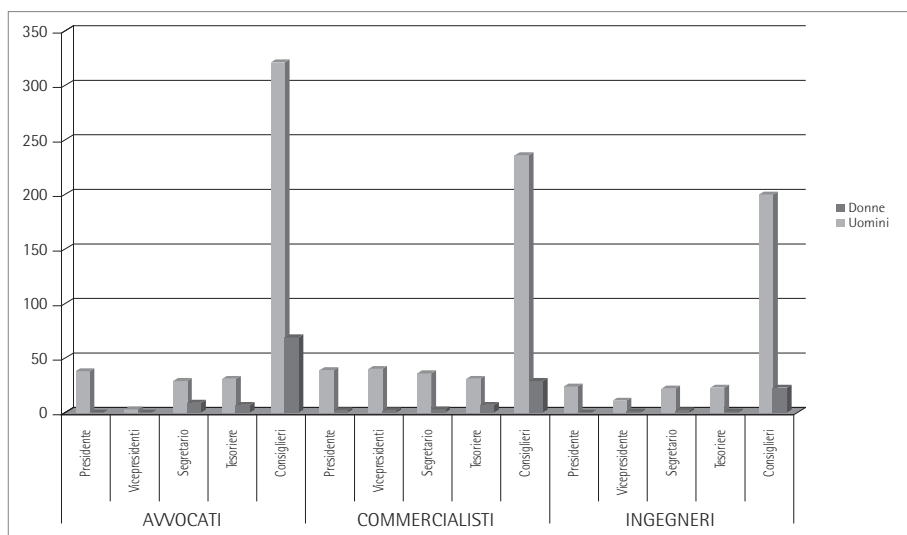


Tabella 2.9 Donne consiglieri all'interno degli ordini provinciali degli Ingegneri (2008)

REGIONE	Totale consiglieri *	Donne consiglieri*	% donne
Valle d'Aosta	8	2	25,0
Umbria	24	4	16,7
Calabria	53	8	15,1
Emilia Romagna	102	15	14,7
Sardegna	42	6	14,3
Trentino A. Adige	24	3	12,5
Abruzzo	44	5	11,4
Marche	53	6	11,3
Molise	18	2	11,1
Veneto	90	10	11,1
Campania	66	7	10,6
Lombardia	137	14	10,2
Puglia	71	7	9,9
Fr. Ven. Giulia	42	4	9,5
Toscana	106	10	9,4
Piemonte	76	7	9,2
Liguria	42	3	7,1
Lazio	37	3	5,9
Sicilia	99	5	5,1
Basilicata	24	1	4,2
Totale	1.172	122	10,4

Fonte: indagine Centro studi Consiglio Nazionale degli Ingegneri, 2009
N.B. (*): sono comprese anche le cariche di tesoriere e segretario.

La disparità di partecipazione alla professione di ingegnere, citata nel paragrafo precedente relativo all'analisi degli iscritti, sembra collocarsi a monte dell'iscrizione all'Ordine e quindi dell'esercizio della professione, e risale al momento stesso della scelta di un percorso universitario che soffre ancora molto dello stereotipo di essere "tagliato per l'uomo". Una volta superato questo tipo di barriera, di tipo culturale, le donne ingegnere

mostrano incisivamente la loro presenza attraverso una rappresentanza tendenzialmente paritaria negli organi di governo territoriali. Un incremento evidentemente più lento della rappresentanza femminile si incontra al livello dei vertici nazionali, laddove le donne scompaiono nel Consiglio Nazionale dell'ordine: nonostante il *plenum* sia passato da 11 consiglieri nel 2006 a 15 nel 2009, a tale aumento non ha corrisposto nessun ingresso femminile nel direttivo nazionale.

Ampliando l'analisi statistica della composizione degli organi di governo al complesso degli altri ordini, quindi oltre quelli qui considerati "prioritari", si rileva un incremento evidente della presenza di donne nel ruolo di presidenti e di vicepresidenti dei consigli provinciali o regionali, a seconda della articolazione territoriale (che, come si è detto, è diversificata tra le varie professioni). I numeri assoluti restano tuttavia molto bassi, per crescere piuttosto tra i consiglieri: un caso specifico è quello degli ordini dei Farmacisti, nei cui consigli le donne raggiungono il 33% nella carica di tesoriere; tali ordini presentano una quota particolarmente elevata di donne tra i consiglieri (oltre il 40%), pur se inferiore alla quota delle iscritte, almeno con riferimento al dato medio nazionale (65,5%).

La scarsa rappresentanza femminile negli organi di governo degli ordini, sia a livello nazionale che territoriale, è il nodo cruciale in cui si esplicano le disparità tra uomini e donne in termini di responsabilità interna e di rappresentanza esterna delle professioni regolamentate ordinistiche. Le dinamiche da cui tale fenomeno discende sono indubbiamente complesse e differenziate, essendo solo riduttivamente riconducibili a palesi forme di discriminazione. Nel par. 5.3 vengono esplorati gli elementi che possono porsi alla base di tali fenomeni, attraverso la presentazione delle risultanze del lavoro realizzato interpellando professionisti e professioniste, con attenzione peculiare alla situazione delle regioni Ob. Convergenza. Alcune variabili che sostengono ancora il "tetto di cristallo" possono essere anticipate qui con riferimento alle leggi costitutive e ai documenti di regolamentazione (presi in considerazione specificamente nel prossimo paragrafo), laddove i dati evidenziano una maggiore presenza femminile (seppur sempre non proporzionata) nei ruoli consiliari quando è presente un limite alla reiterazione delle cariche: un esempio è rappresentato dai Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili. Anche il diffuso riferimento al principio di anzianità di iscrizione all'ordine come elemento di priorità nella nomina di candidati posizionatisi *ex æquo* risulta, in tal senso, di fatto penalizzante per le donne, che hanno avuto un accesso storicamente più tardivo alla professione e quindi all'ordine. Si può ipotizzare che le tendenze all'aumento della presenza femminile tra gli iscritti per la quasi totalità delle professioni possa – come auspicato o previsto da molti – potenziare nel tempo il *trend* per ora molto meno veloce dell'incremento di presenza femminile ai vertici.

Nello specifico degli aspetti interpretativi circa la presenza molto bassa delle donne negli organi di governo nazionale, gli elementi emersi nel corso dell'indagine di campo si riferiscono principalmente a due "campi di forze" che scoraggiano la par-

tecipazione (cfr. cap. 5). Un primo livello è relativo all'atteggiamento autoreferenziale che alimenta la tendenza autoconservativa rispetto al *set* degli strumenti e degli stili strategico-decisionali, anche dal punto di vista della partecipazione, dinamica per la quale gli uomini tenderebbero a ri-eleggere uomini, con la prevalenza di un sistema di cooptazione che caratterizza non solo il campo specifico delle professioni, e le donne a tenersi fuori dalla competizione per la partecipazione agli organi di governo, con meccanismi di autoesclusione dalle candidature. Quest'ultimo elemento introduce la considerazione del secondo livello, rappresentato dal campo di forze relativo alle esigenze, quasi sempre totalmente in capo alle donne, di conciliazione tra vita familiare e vita professionale, esigenze che notoriamente sono il nodo cruciale della partecipazione stessa delle donne al mercato del lavoro e che, nel mercato del lavoro professionale, specie se autonomo, moltiplicano le loro potenzialità negative in relazione alle modalità di lavoro e di rappresentanza alle quali i professionisti e le professioniste sono vincolati.

2.3 Organizzazione e regolamentazione degli ordini: elementi di genere

Gli ordini professionali sono enti pubblici che nascono in Italia nei primi decenni del Novecento, dunque in una realtà molto diversa da quella attuale. Essi sono caratterizzati dalla principale finalità di vigilare sul professionista al fine di garantire i cittadini rispetto ai servizi offerti. Il momento storico, dal punto di vista socio-economico, è caratterizzato da una domanda di servizi professionali molto più alta dell'offerta disponibile e dove le necessità di regolazione del mercato professionale sono legate sostanzialmente, come si è detto, alle garanzie in particolare economiche nei confronti dei cittadini.

Nel corso dei decenni è intervenuto un significativo cambiamento nel rapporto tra domanda e offerta di servizi professionali. Col passare degli anni l'evoluzione politica, economica e sociale del Paese ha avuto una ricaduta positiva anche sulla crescita del tasso di scolarizzazione, sia relativamente a un incremento quantitativo dei/delle partecipanti ai percorsi di istruzione e formazione, sia con riferimento al raggiungimento di più alti titoli di studio. Questo processo di innalzamento dei livelli d'istruzione ha portato ad una crescita dell'offerta di servizi e di conseguenza a un incremento degli iscritti agli ordini professionali, come si è visto nei precedenti paragrafi; in questa dinamica si inserisce l'incremento della presenza delle donne nelle libere professioni. È l'insieme di questi aspetti che diviene necessario prendere in considerazione negli interventi di revisione che riguardano le leggi istitutive dei diversi ordini. Alcuni elementi delle forme di governo e gestione caratteristici del sistema professionale italiano contribuiscono al mantenimento di una certa sua autoreferenzialità: accesso, permanenza, ammonizioni e radiazione sono stabiliti dai membri dell'ordine stesso, membri che, oltre

a essere componenti del consiglio, sono professionisti *competitors* sullo stesso mercato. Tale autoreferenzialità può costituire oggi, in particolare, uno degli elementi frenanti alla piena legittimazione delle donne professioniste, non solo nell'esercizio della professione ma anche nella gestione dell'ordine professionale, soprattutto in assenza di norme e/o provvedimenti relativi alle pari opportunità.

La lettura in chiave di genere dei documenti di regolamentazione dei consigli nazionali degli ordini considerati "prioritari" in questo lavoro permette di evidenziare alcune delle cause strutturali che, pur non costituendo ostacoli diretti alla rappresentanza femminile negli organi di governo, non ne facilitano l'accesso; sono stati esaminati i documenti regolatori e in particolare le leggi istitutive, i codici deontologici e i regolamenti attuativi; la lettura è stata finalizzata alla ricognizione della presenza di elementi di democrazia interna nella struttura dell'ordine professionale e di elementi di possibile *empowerment* per la carriera delle donne professioniste.

L'Ordine degli Avvocati

La legge istitutiva dell'ordine degli avvocati risale al 1933 (Legge professionale – Regio Decreto-legge n. 1578 del 27 novembre 1933): essa dà centralità decisionale e organizzativa al Consiglio Nazionale Forense, che è l'organismo di rappresentanza istituzionale dell'avvocatura. Il Consiglio è composto da tanti membri quanti sono i Distretti delle Corti di Appello (26), eletti tra gli avvocati ammessi al patrocinio. I componenti sono eletti per un periodo di tre anni, possono essere rieletti e, alla scadenza del mandato, rimangono in carica fino all'insediamento del nuovo Consiglio. Le principali attribuzioni del C.N.F. sono: la funzione giurisdizionale che si realizza nel giudicare sui ricorsi proposti avverso le decisioni degli Ordini territoriali in materia disciplinare, di tenuta degli albi e di reclami elettorali; la tenuta dell'Albo degli Avvocati abilitati al patrocinio innanzi le magistrature superiori; la funzione consultiva sui progetti di legge e di regolamento che riguardano, principalmente, direttamente e indirettamente, la professione forense. Il C.N.F., inoltre, dà il parere sullo scioglimento dei Consigli degli Ordini, designa gli avvocati quali componenti le Commissioni di esame di abilitazione, approva e coordina i programmi delle scuole forensi e redige, aggiorna e propone le tariffe professionali. Il C.N.F. è un organo espressione dell'ordine forense ed è, contemporaneamente, un soggetto dell'ordinamento statale, al quale per legge sono demandati poteri giurisdizionali e di amministrazione.

Appare evidente come, in considerazione dell'epoca nella quale la legge istitutiva è stata promulgata, non possa esserci verosimilmente in essa alcun riferimento a specificità di genere in particolare per ciò che concerne la partecipazione alla vita dell'ordine. È evidente, altresì, come questo sia un elemento che dovrebbe essere oggetto di attenzione da parte del legislatore.

In ogni caso si evidenziano alcuni elementi emersi nel corso dell'analisi: il Regio Decreto non prevede il limite alla reiterazione delle cariche di consigliere e, in caso di parità elettorale, viene eletto il professionista o la professionista che da più tempo è iscritto all'ordine. Per il ruolo di consigliere è prevista la sostituzione per assenze prolungate, tuttavia la disposizione non fa riferimento diretto all'assenza per maternità. Il criterio adottato per la composizione della Commissione esaminatrice prevede la prevalente

presenza di iscritti all'ordine con almeno 12 anni di anzianità; le nomine vengono individuate dal Consiglio Nazionale Forense.

L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Il Decreto di istituzione dell'ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti contabili (D. Lgs. 139/2005), che unifica l'Ordine dei Dottori Commercialisti con il Collegio dei Ragionieri, identifica l'oggetto della professione, riconoscendo agli iscritti all'albo la competenza specifica in economia aziendale e diritto d'impresa e, in generale, nelle materie economiche, finanziarie, tributarie, societarie ed amministrative. In esso vengono distinte le attività che possono svolgere i Dottori Commercialisti da quelle che possono svolgere gli Esperti contabili. La prima parte del Decreto rafforza l'importanza dell'iscrizione all'albo e l'importanza e l'esclusività della detenzione del titolo di commercialista. La seconda parte della norma prevede un'organizzazione territoriale dell'ordine abbastanza diffusa, con un ruolo di raccordo da parte del Consiglio Nazionale.

Il Decreto Legislativo istitutivo dell'Ordine e il "Regolamento delle attività e per il funzionamento del Consiglio" prevedono limiti per la rieleggibilità dei Presidenti e dei Consiglieri, i quali possono essere rieletti al massimo per due mandati consecutivi; per le candidature degli organi di governo è richiesta un'anzianità di iscrizione all'albo di almeno 5 anni; è previsto un sistema di decadenza dalle cariche e sostituzione in caso di assenza prolungata, tuttavia, non essendo elencati i motivi per i quali è giustificato tale tipo di assenza, non si evince se tra questi è contemplata l'assenza per maternità. In ogni caso, il Regolamento prevede che sia possibile partecipare alle riunioni in via telematica. Le norme che riguardano il tirocinio, infine, prevedono che questo debba essere compiuto in un periodo di tempo ininterrotto e vengono indicate espressamente eventuali deroghe in caso di maternità.

L'Ordine degli Ingegneri

Le leggi istitutive dell'Ordine degli Ingegneri sono:

- la Legge n. 1395 del 24 giugno 1923 ("Tutela del titolo e dell'esercizio professionale degli Ingegneri e degli Architetti"), che sancisce la nascita dell'Ordine degli Ingegneri e Architetti;
 - il Regio Decreto n. 2537 del 23 Ottobre 1925 ("Regolamento per le professioni d'ingegnere e di architetto"), che contiene norme organizzative e regolamentari dell'ordine;
 - il Decreto Legislativo Luogotenenziale n. 382 del 23 novembre 1944 ("Norme sui Consigli degli ordini e collegi e sulle commissioni centrali"), che riguarda anche altre professioni ed è finalizzato all'organizzazione dei consigli, dei collegi, delle commissioni, anche dal punto di vista della rappresentatività.
-

Il D.P.R. n. 169/2005 "Regolamento per il riordino del sistema elettorale e della com-

posizione degli organi di ordini professionali" rivede il sistema elettorale e di rinnovo delle cariche previsto dalla legge istitutiva, fornendo una rivisitazione più democratica delle norme regolatrici dell'ordine professionale, anche se il nuovo indirizzo non sembrerebbe incidere in modo significativo sulla componente femminile. Infatti, per l'elezione degli organi di governo dell'ordine nazionale non vi sono limiti alla rieleggibilità per la carica di presidente e di consiglieri, mentre per i consiglieri degli ordini territoriali è prevista la rieleggibilità solo per due mandati. Il regolamento, in caso di parità, indica la preferenza per il candidato con anzianità maggiore e, a parità di anzianità, il socio con età superiore.

L'Ordine dei Notai

Il Notariato è istituito con il Regio Decreto-Legge n. 2239 del 9 novembre 1919. La prima legge istitutiva dell'ordinamento del notariato e degli archivi notarili è la n. 89 del 1913 (rivista il 1° giugno 2007); la seconda, che riguarda più specificatamente l'organizzazione del Consiglio nazionale, è la n. 577 del 3 agosto del 1949 (rivista con la Legge 220/91). L'accesso alla professione è controllato in funzione della copertura del mercato sul territorio nazionale al fine di garantire il servizio. L'assetto normativo prevede un'organizzazione della professione per zona regionale; vi sono tanti distretti per ognuno dei quali il numero dei notai è stabilito in base alla consistenza della popolazione, alla quantità degli affari, all'estensione del territorio e ai mezzi di comunicazione, a un reddito annuo, determinato sulla media degli ultimi tre anni, di almeno 50.000 euro di onorari professionali repertoriali. Tale numero è rivisto ogni 8 anni.

È possibile mettere in evidenza essenzialmente i seguenti elementi: le leggi istitutive dell'ordine non prevedono limite alla reiterazione delle cariche dei consigli notarili nazionali e territoriali, e ciò può incidere sulla componente femminile, come sopra si è visto negli altri casi considerati. Negli articolati relativi alle cause di sospensione giustificata del ruolo di consigliere non è citata l'assenza per maternità.

Dal complesso della lettura appare evidente la necessità di un'attenzione specifica e importante all'attuazione del principio di pari opportunità nell'ordinamento della vita associative degli ordini. Per citare un solo elemento, basti considerare che, per tutti i quattro ordini professionali qui presi in esame, per la nomina dei consiglieri l'unico criterio adottato in caso di parità è quello relativo all'anzianità di iscrizione; tale criterio, come si è detto in precedenza, penalizza le professioniste, essendo avvenuto in tempi più recenti il loro accesso alle professioni. Un elemento significativo, interpretabile come veicolo di attenzione e sensibilità rispetto alle istanze legate all'incremento dell'occupazione femminile e al miglioramento della sua qualità, è la presenza di ruoli e organismi di parità all'interno dei diversi ordini professionali: a questi è dedicato il paragrafo successivo.

2.4 Gli organismi di parità negli ordini professionali

La rilevazione della presenza di ruoli e organismi di parità all'interno dei diversi ordini professionali ha permesso di mettere in luce un quadro in evoluzione, con diverse e significative linee di tendenza, segnato da una elevata eterogeneità rispetto alla tipologia e al ruolo dei diversi organismi censiti.

Le fonti informative utilizzate hanno annoverato anche una serie di interviste realizzate con testimoni privilegiate/i, interni ai diversi ordini e ai consigli direttivi, con il mantenimento di un'attenzione specifica rivolta ai territori dell'Obiettivo "Convergenza".

Nella tabella che segue (tab. 2.10) si propone la panoramica ottenuta, relativa agli organismi di parità presso i diversi ordini a livello nazionale e locale. Una notazione generale attiene al fatto che gli ordini che presentano organismi attivi sul tema delle pari opportunità (di genere, ma non soltanto) sono una minoranza; alcune commissioni per le pari opportunità sono state istituite alla fine del 2009 (ad esempio, quelle dei Tecnologi Alimentari o degli Agronomi e Forestali), mentre in altri ordini sono state nominate singole referenti per le pari opportunità dai Consigli nazionali (è il caso degli Attuari o dei Giornalisti) oppure impostati progetti che vedono come primo passo la costruzione di una rete di referenti locali sulle pari opportunità (per esempio, "Progetto Donna" del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro). Va aggiunto che a livello locale, talvolta a partire da uno stimolo proveniente da quello nazionale, sono nati comitati o sono stati identificati referenti regionali o provinciali: ciò ha consentito di osservare una dinamica di crescita durante i mesi di rilevazione (ad esempio per i Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili o per i Chimici). Tale attivismo è senz'altro da ascrivere alle disposizioni normative in tema di pari opportunità ed è stato anche stimolato dagli incontri promossi dal Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, nel corso del 2009, per sottoinsiemi omogenei di ordini professionali (area sanitaria, area tecnica, area giuridica). La partecipazione a tali incontri è stata da più parti citata come *input* per una prima raccolta di dati statistici sugli iscritti differenziati per sesso (almeno a livello nazionale), per l'avvio di una riflessione sulle differenze di genere in merito alla carriera e al reddito, e per una prima identificazione di figure di riferimento sulla tematica.

Un'attenzione più marcata all'analisi interna in chiave di genere si è infine rinvenuta in alcuni ordini (o relative casse di previdenza), per i quali si può parlare di una considerazione pressoché costante del sesso nella formulazione di statistiche sui professionisti iscritti, come nel caso degli Ingegneri e degli Architetti e dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, mentre altri hanno condotto al loro interno vere e proprie indagini quantitative e qualitative, come nel caso dei Geometri e dei Chimici; la Commissione Pari Opportunità del Consiglio Nazionale Forense e l'Associazione Giovani Avvocati, infine, hanno sviluppato l'attenzione alle differenze di genere in ricerche e programmi formativi *ad hoc*.

Tabella 2.10 Elenco organismi di parità presso gli Ordini professionali (regioni Ob. Convergenza) (2009)

Ordini professionali	Organismi di parità a livello nazionale	Organismi di parità a livello locale (Ordini campionati – cfr. par. 5.3)
Agronomi e forestali	Neocostituita Commissione Pari Opportunità	Napoli: nessun organismo per la parità
Agrotecnici	Nessun organismo per la parità	Vibo Valentia: nessun organismo per la parità
Architetti	Nessun organismo per la parità	Bari: Commissione Pari Opportunità composta da tre donne consigliere
Assistenti sociali	Nessun organismo per la parità	Sicilia: nessun organismo per la parità
Attuari	Nessun organismo per la parità. Una referente P.O. presso il Consiglio nazionale	(L'Ordine è privo di articolazioni territoriali)
Avvocati	Commissione Pari Opportunità del Consiglio Nazionale Forense, composta da 5 donne (tra cui la presidente) e un uomo.	Palermo: nessun organismo per la parità
Biologi	Nessun organismo per la parità	(L'Ordine è privo di articolazioni territoriali)
Chimici	Commissione Pari Opportunità nel Consiglio Nazionale	In ogni Consiglio Provinciale è presente una referente per le pari opportunità
Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili	Commissione Pari opportunità (21 membri, tutte donne) Comitato Pari opportunità (9 membri, tutte donne)	15 Comitati P.O. costituiti presso altrettanti Ordini nel corso del 2009
Consulenti del Lavoro	Il Consiglio Nazionale dell'Ordine ha realizzato il progetto "Direzione Donna"	Su indicazione del Consiglio Nazionale all'interno di ogni Consiglio individuata una referente per le pari opportunità
Consulenti in Proprietà industriale	Nessun organismo per la parità	(L'Ordine è privo di strutture locali nelle regioni meridionali)
Farmacisti	Nessun organismo per la parità	Brindisi: nessun organismo per la parità
Geologi	Nessun organismo per la parità	Calabria: nessun organismo per la parità Commissioni Pari Opportunità presso alcuni altri consigli regionali

»»

Ordini professionali	Organismi di parità a livello nazionale	Organismi di parità a livello locale (Ordini campionati – cfr. par. 5.3)
Geometri	"Associazione Donne geometra" (già Consulta Nazionale Femminile "Donne Geometra")	Siracusa: nessun organismo per la parità
Giornalisti	Nessun organismo per la parità	Puglia: Delegata per le pari opportunità dal Consiglio Nazionale dei Giornalisti
Infermieri- Ass. san.- Vigiliatrici infanzia	Nessun organismo per la parità	Palermo: nessun organismo per la parità
Ingegneri	Nessun organismo per la parità	Crotone: nessun organismo per la parità
Medici e Odontoiatri	Nessun organismo per la parità	Siracusa: Commissione per le pari opportunità istituita nel 2007, attualmente non operante
Notai	Nessun organismo per la parità	Campania: nessun organismo per la parità
Ostetriche	Nessun organismo per la parità	Bari: nessun organismo per la parità
Periti agrari	Nessun organismo per la parità	Siracusa: nessun organismo per la parità
Periti industriali	Nessun organismo per la parità	Catanzaro: nessun organismo per la parità
Psicologi	Nessun organismo per la parità	Puglia: referenti regionali per le pari opportunità
Spedizionieri doganali	Nessun organismo per la parità	Napoli: nessun organismo per la parità
Tecnici Sanitari di Radiologia Medica	Gruppo di lavoro Istituzionale "Comitato Pari Opportunità"	Collegio AV- BN-CE- NA: Commissione pari opportunità
Tecnologi alimentari	Neocostituita Commissione Pari Opportunità, cui partecipa un delegato per ogni OTA regionale	Campania e Lazio: nessun organismo per la parità
Veterinari	Nessun organismo per la parità	Napoli: nessun organismo per la parità

La raccolta delle informazioni⁴ ha anche permesso di evidenziare alcuni elementi relativi alla visibilità data dagli ordini alla presenza di organismi di parità e, più generalmente, all'attenzione prestata alle questioni relative al genere. Ciò che emerge è un forte li-

4. Il periodo di riferimento è novembre-dicembre 2009.

vello di eterogeneità nel grado di visibilità data alle iniziative, ai ruoli e agli organismi presenti, nella maggior parte dei casi comunque scarsa.

Un ulteriore punto d'attenzione va dedicato alle distinzioni tra dimensioni nazionali e territoriali: dal quadro sinottico è possibile distinguere i casi in cui la commissione pari opportunità è costituita a livello nazionale dai casi in cui è costituita a livello territoriale; tale dinamica introduce nell'indagine l'ulteriore elemento di complessità, determinato dal dialogo tra dimensioni territoriali e centrali, dialogo che va inscritto nella cornice dell'aumento incessante, seppur talvolta minimo, della presenza delle donne nel mondo delle professioni.

L'attenzione posta in tutto il lavoro di ricerca all'approfondimento delle aree semantiche di parità ed equità, in particolare nel corso dell'analisi documentale e delle interviste a referenti degli organismi di parità identificati a livello nazionale o/e a livello locale per alcune professioni, ha permesso di evidenziare un contesto in rapida evoluzione in cui "l'emergenza parità" pare acquisire forma e sostanza giorno dopo giorno. È il caso delle professioni che, negli ultimi trent'anni, hanno conosciuto una rapida dinamica di significativo aumento degli iscritti e, allo stesso tempo, di crescente presenza delle donne: tra le professioni "tradizionali" quelle dei medici chirurghi e odontoiatri, degli avvocati, dei farmacisti, tra le più "moderne" quelle di architetti, dottori commercialisti ed esperti contabili, giornalisti, psicologi.

Va detto che in tutte le interviste effettuate, che si trattasse dei ruoli direttivi all'interno degli ordini oppure dei ruoli dedicati alla parità e alle pari opportunità, è emerso in modo chiaro e lucido il livello di complessità che investe la parità tra donne e uomini rispetto al lavoro in generale, in particolare se si considerano il ruolo svolto dalla cultura della divisione del lavoro tra maschi e femmine e la difficoltà di attivare innovazione integrata tra le agenzie che hanno un ruolo primario in tale divisione, quali famiglie e organizzazioni lavorative.

In conclusione, la presenza di ruoli e organismi di parità tra gli ordini appare nel complesso ridotta, tuttavia va considerata attentamente la varietà tra le diverse realtà territoriali, oltre che tra le categorie di professionisti: all'interno di una ampia varietà di gradi di consapevolezza (dall'iniziare a parlare di parità al promuovere iniziative e misure concrete), non mancano infatti alcune realtà di spiccato attivismo delle commissioni di parità o di più ampio e fattivo dibattito interno agli ordini sui fenomeni di segregazione e discriminazione di genere nel lavoro professionale.

3 La previdenza e l'assistenza degli ordini professionali: il ruolo e la promozione delle pari opportunità

I risultati ottenuti con le attività di ricerca sulla rappresentanza delle donne negli ordini professionali e sulla presenza, nei documenti di regolamentazione degli stessi, di misure di conciliazione e tutela della maternità, hanno fornito un quadro di informazioni per il quale è emersa la necessità di alcuni approfondimenti; uno di questi è relativo ai sistemi di previdenza e assistenza dei diversi ordini. Le aree di conoscenza individuate per questo approfondimento descrivono le ragioni della sua opportunità:

- il dato relativo all'iscrizione alla cassa di previdenza, che permette di conoscere quante professioniste esercitano attivamente la professione (il contributo alla cassa viene definito in base al fatturato);
- l'eventuale differenziale contributivo tra professionisti e professioniste, come effetto del differenziale di reddito;
- l'esistenza e le modalità con cui vengono erogati eventuali sussidi e indennità per i lavori di cura (dei bambini e degli anziani) di cui godono le professioniste;
- la rilevazione del numero di indennità per maternità per anno, le indennità riconosciute, le forme di copertura dei tempi di inattività dovuti alla gravidanza e alla maternità;
- la verifica dell'esistenza di eventuali misure/proposte di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

Lo schema della ricerca prevedeva di coprire, nell'indagine, le casse di previdenza riferite ai quattro ordini professionali presi in esame come "prioritari"; l'obiettivo di questa parte del lavoro è stato raggiunto solo parzialmente per le difficoltà incontrate nel reperimento delle informazioni, difficoltà che hanno permesso di ottenere dati approfonditi solo dalla Cassa degli Ingegneri e degli Architetti (Inarcassa) e da quella dei Dottori Commercialisti. In questa sezione, pertanto, gli approfondimenti sono sviluppati solo per i due casi indicati.

3.1 La regolamentazione delle misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei sistemi di previdenza degli ordini

Le complessità incontrate per il reperimento dei dati non hanno permesso una ricostruzione omogenea e comparabile della situazione; i dati qui presentati permettono comunque la definizione di un quadro generale descrittivo.

Per quanto riguarda le tutele della maternità, ovviamente anche le professioniste rientrano in quelle previste dal D.Lgs. 151/01 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", in particolare dall'art. 70⁵:

La successiva Legge 289 "Modifiche all'articolo 70 del Testo Unico di cui al Decreto Legislativo del 26 marzo 2001 n. 151, in materia di indennità di maternità per le Libere Professioniste" del 15 ottobre 2003 ha introdotto il tetto massimo nella misura di 5 volte l'indennità minima prevista,

"ferma restando la potestà di ogni singola cassa di stabilire con delibera del consiglio di amministrazione un importo massimo più elevato, tenuto conto delle capacità reddituali e contributive della categoria professionale e della contabilità con gli equilibri finanziari dell'ente"

L'indennità spetta a prescindere dalla effettiva astensione dal lavoro, in quanto la Legge non prevede un'astensione obbligatoria dal lavoro come per le lavoratrici dipendenti e, inoltre, non fa riferimento alla tutela/promozione dei congedi di paternità del professionista. Fermo restando quanto esplicitato nelle norme, si ritiene utile verificare come le Casse considerate abbiano reso applicabili e migliorabili le normative vigenti.

Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti

*Indennità per maternità*⁶. La cassa garantisce le professioniste prima della maternità con l'indennità prevista dal D.Lgs. 151/01. In caso di aborto, avvenuto prima del terzo

5. Sull'indennità di maternità per le libere professioniste il D.Lgs. 151/01, all'art. 70, fornisce le seguenti disposizioni: "1). Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza [...], è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa. 2). L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda. 3). In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo".

6. Con riferimento alla modalità di erogazione, l'indennità di maternità è pari a 5/12 dell'80% del reddito professionale dichiarato l'anno precedente l'evento, con la previsione di una misura minima (€ 4.522,96 per l'anno 2009) e massima (€ 22.614,80 per l'anno 2009). Nel caso di interruzione della gravidanza non prima del

mezzo mese di gravidanza, si prevede un intervento economico *una tantum* per l'anno in cui si è verificato l'evento.

Sistemi di conciliazione. Non sono previste agevolazioni per la fruizione di asili nido o altri servizi di cura.

Altri sistemi o indennità per la famiglia. Il nuovo Regolamento prevede indennità in caso di bisogni che comportino una particolare incidenza sul bilancio familiare, tanto per gli uomini quanto per le donne, e borse di studio in favore di genitori di studenti meritevoli. Sono contemplati anche sostegni economici per famiglie con figli diversamente abili.

Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense

Indennità per maternità. È previsto il riconoscimento dell'anno del concepimento come valido ai fini della continuità professionale, anche in presenza di un reddito professionale minimo. Il contributo alla maternità è proporzionato al reddito dei due anni precedenti. In caso di reddito zero o di iscrizione recente, ossia da meno di 3 anni, il contributo minimo annuo alla Cassa è di € 3.500.

Sistemi di conciliazione. Non sono previste agevolazioni o altri interventi volti a supporto del lavoro di cura.

Cassa Nazionale del Notariato

Indennità per maternità. Si riconosce alle donne in maternità la stessa indennità del D.Lgs. 151/01 per i due mesi precedenti e i tre successivi al parto.

La Cassa ha sottoscritto un'assicurazione a cui possono aderire tanto i professionisti quanto le professioniste per le spese di prevenzione delle malattie femminili; inoltre, l'assicurazione interviene a copertura, nella misura del 25%, delle spese sanitarie riguardanti la gravidanza e parte di quelle relative alla maternità a beneficio delle professioniste e dei loro familiari.

Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza per gli Ingegneri ed Architetti Liberi Professionisti (Inarcassa)

Indennità per maternità. Si riconosce in caso di gravidanza o adozione un'indennità proporzionale ai redditi prodotti nell'anno precedente, con un tetto massimo fissato dal Consiglio di Amministrazione.

Altri sistemi o indennità per aiuto alla crescita professionale. Il Comitato dei Delegati di Inarcassa ha deliberato una serie di iniziative a sostegno della professione, in particolare alcune agevolazioni specifiche per le donne, soprattutto se giovani; tali aiuti

terzo mese viene corrisposta una indennità pari all'80% di un dodicesimo del reddito (ossia un quinto di quanto sarebbe spettato a titolo di indennità di maternità). Infine, in caso di aborto spontaneo o terapeutico intervenuto anteriormente al terzo mese di gravidanza, non ricompreso nella tutela del D.Lgs. 151/2001, è prevista l'erogazione di un intervento assistenziale in misura fissa pari ad un quinto dell'importo della misura minima dell'indennità di maternità prevista per l'anno in cui è intervenuto l'aborto (€ 904,59 per l'anno 2009).

sono di tipo finanziario. Sono previste, altresì, iniziative di riqualificazione professionale attraverso la formazione e l'aggiornamento per agevolare la ripresa dell'attività dopo il periodo di congedo.

3.2 Focus: Inarcassa e Cassa Nazionale di Previdenza dei Dottori Commercialisti

Come anticipato nell'introduzione di questo capitolo, i dati forniti dalle due Casse di previdenza che hanno collaborato alla realizzazione dell'indagine, pur non essendo omogenei e sempre comparabili in virtù della difformità degli schemi di rilevazione da queste utilizzati, offrono comunque alcuni elementi di conoscenza utili a formulare spunti di riflessione.

3.2.1 Gli Ingegneri e gli Architetti: Inarcassa

La percentuale della rappresentanza femminile tra gli iscritti alla cassa vede un incremento nell'arco temporale considerato: infatti, le donne, che nel 2001 rappresentavano il 18,37% del totale degli iscritti, raggiungono il 26,30% nel 2008. Nel periodo vi è stato un aumento del 40% della presenza delle donne nelle due professioni citate: non avendo a disposizione i dati totali distinti per professioni (ingegnere e architetto), non è possibile evidenziare quante in questa percentuale siano donne architetto e quante donne ingegnere (fig. 3.1).

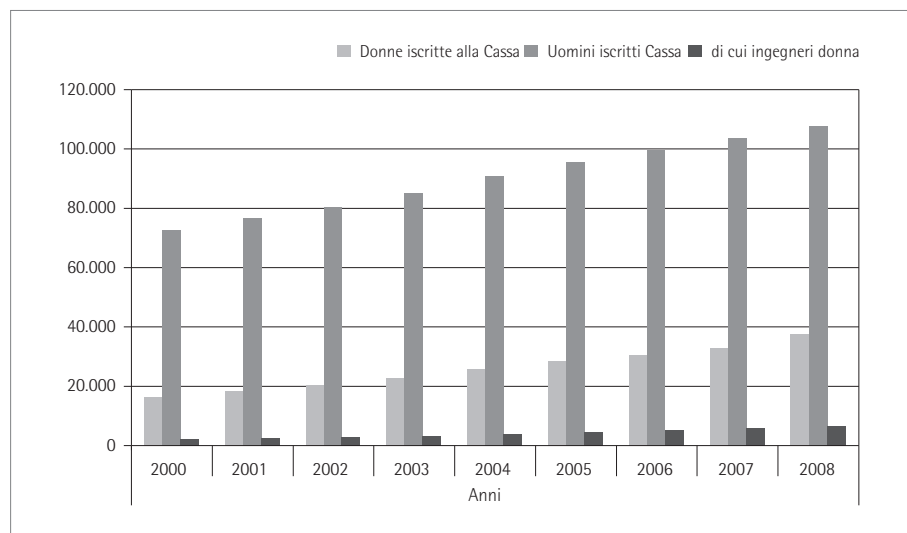
Considerate la tipologia e la consistenza dei dati a disposizione, non è stato possibile confrontare la posizione delle donne rispetto a quella degli uomini con riguardo all'anzianità di servizio, all'età anagrafica e al differenziale retributivo, mentre è stata possibile una comparazione tra le donne che esercitano le due professioni, con riferimento all'indennità di maternità (fig. 3.2). Tanto le donne ingegnere quanto le donne architetto hanno un'anzianità di servizio che va da 5 a 8 anni, con un'età anagrafica, per entrambe, di 35/38 anni, mentre uno scostamento tra le due professioni si evidenzia per il reddito, che per le prime è più elevato, anche se di poco, rispetto a quello delle seconde. Il dato generale che le accomuna è che tale reddito risulta essere molto basso, intorno a una media di € 17.000 annui. Sicuramente è azzardato trarre delle conclusioni a tale proposito, soprattutto in relazione al fatto che non si ha a disposizione il dato di confronto con il reddito degli uomini, però una prima riflessione può essere avanzata, sebbene da sottoporre a ulteriore approfondimento. Spesso si osserva che le giovani donne, in Italia, continuano a preferire percorsi formativi indirizzati alle discipline umanistiche piuttosto che a quelle scientifiche e soprattutto per ingegneria si registra un tasso di iscrizione femminile esiguo; come altrettanto spesso si ritiene che questa scelta delle donne sia condizionata dalle difficoltà che intravedono nell'esercizio di una professione

così impegnativa senza mortificare il loro futuro di madri. In realtà, se si considera il dato sul reddito, poc'anzi riportato, alla problematica della conciliazione tra vita professionale e vita familiare occorrerebbe aggiungere una criticità al femminile, specifica della professione: l'investimento che richiede un percorso di studio per abilitarsi in questo specifico campo professionale non trova corrispondenza con il rendimento del capitale umano.

Un'ulteriore informazione si può ricavare dai dati a disposizione: si evidenzia un forte divario tra il numero delle iscritte all'Ordine e quello delle iscritte alla Cassa; ciò vuol dire che le donne che esercitano attivamente le due professioni considerate sono notevolmente inferiori a quelle che hanno terminato il percorso di studi ma decidono di non lavorare.

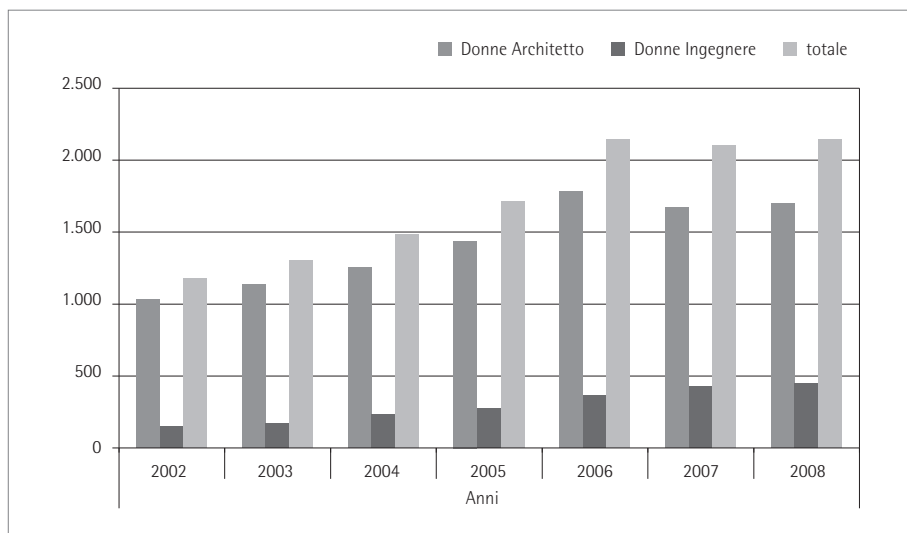
Infine, ci si sofferma sugli aspetti legati alla maternità: dal 2002 al 2008 il numero delle maternità è pressoché raddoppiato, sia per le donne architetto che per le donne ingegnere, con un incremento anche del reddito post-maternità. Questo dato non ci stupisce se si considera l'età anagrafica delle iscritte alla Cassa e la loro relativa giovane anzianità di iscrizione, di cui si è parlato in precedenza.

Figura 3.1 Iscritti a Inarcassa per sesso (2000-2008)



Fonte: Inarcassa

Figura 3.2 Indennità di maternità liquidate Inarcassa 2002-2008



Fonte: Inarcassa

I seguenti dati (tab. 3.1) forniscono informazioni circa gli effetti della maternità sul reddito delle professioniste, attraverso informazioni relative al reddito *pre* e *post* maternità.

Tabella 3.1 Dati relativi agli iscritti a Inarcassa (reddito, maternità, età e anzianità media) – anni 2002-2007

Anno 2002		importo medio erogato	reddito medio dichiarato anno precedente (2001)	reddito medio dichiarato anno erogazione maternità (2002)	reddito medio dichiarato anno 2003	reddito medio dichiarato anno 2004	Reddito medio dichiarato anno 2005	età anagrafica media	anzianità media di iscrizione
Donne architetto		4.967	11.652	12.925	12.693	13.005	14.094	38	7
Donne ingegnere			15.232	16.788	16.381	17.941	16.970	35	5
Anno 2003		importo medio erogato	reddito medio dichiarato anno precedente (2002)	reddito medio dichiarato anno erogazione maternità (2003)	reddito medio dichiarato anno 2004	reddito medio dichiarato anno 2005	Reddito medio dichiarato anno 2006	età anagrafica media	anzianità media di iscrizione
Donne architetto		5.346	12.421	13.906	12.928	13.696	15.550	36	5
Donne ingegnere			16.899	19.570	19.645	21.272	23.597	34	5
Anno 2004		importo medio erogato	reddito medio dichiarato anno precedente (2003)	reddito medio dichiarato anno erogazione maternità (2004)	reddito medio dichiarato anno 2005	reddito medio dichiarato anno 2006	Reddito medio dichiarato anno 2007	età anagrafica media	anzianità media di iscrizione
Donne architetto		5.444	11.529	12.767	11.804	13.840	14.324	36	5
Donne ingegnere			18.606	20.709	19.294	22.475	21.591	34	5

)))

Anno 2005	importo medio erogato	reddito medio dichiarato anno precedente (2004)	reddito medio dichiarato anno erogazione maternità (2005)	reddito medio dichiarato anno 2006	reddito medio dichiarato anno 2007	età anagrafica media	anzianità media di iscrizione	età anagrafica - moda
Donne architetto	5.586	12.974	14.302	13.953	15.545	36	5	36
Donne ingegnere		19.091	20.294	20.640	20.706	34	5	33
Anno 2006	importo medio erogato	reddito medio dichiarato anno precedente (2005)	reddito medio dichiarato anno erogazione maternità (2006)	reddito medio dichiarato anno 2007	età anagrafica media	anzianità media di iscrizione	età anagrafica - moda	anzianità iscrizione - moda
Donne architetto	5.572	12.503	14.208	13.296	36	5	35	3
Donne ingegnere		17.819	20.726	20.069	34	5	33	5
Anno 2007	importo medio erogato	reddito medio dichiarato anno precedente (2006)	reddito medio dichiarato anno erogazione maternità (2007)	età anagrafica media	anzianità media di iscrizione	età anagrafica - moda	anzianità iscrizione - moda	
Donne architetto	5.819	13.747	14.941	36	6	36	4	
Donne ingegnere		19.157	20.395	35	5	33	3	

Fonte: Inarcassa

L'unica donna presidente delle casse previdenziali: una biografia di successo

L'unica donna presidente delle casse previdenziali è Paola Muratorio, Presidente di Inarcassa (Cassa previdenziale di Ingegneri e Architetti). Proprio perché unica presenza femminile tra i presidenti è stato ritenuto importante intervistarla, al fine di comprendere quali sono state le capacità messe in campo e quali le difficoltà incontrate lungo il percorso di carriera. La sua è sicuramente un'esperienza di successo, se si pensa che presiede una cassa previdenziale così importante in un mondo, soprattutto per quanto riguarda gli ingegneri, storicamente maschile. La sua esperienza si fonda su un percorso di crescita e di competenze basato sulla motivazione e sul sacrificio, talvolta a scapito anche della vita personale: la famiglia di origine le dà fiducia, e ciò per lei diviene un elemento di forza. Vista la ricchezza di significato dell'intervista, si è deciso di riportarne la ricostruzione per intero restituendo nel virgolettato citazioni testuali.

La situazione interna di INARCASSA

- Alta presenza femminile in azienda (totale circa 270 dipendenti)
- Totale assenza delle donne nel ruolo di dirigente

Per la selezione dei dirigenti (effettuata tutta su *job posting* esterni) si sono presentati solo uomini, probabilmente perché i requisiti richiesti possono risultare più "*rari per le donne*".

Per gli stessi motivi non è stata fatta una selezione sulle risorse interne. Esiste, inoltre, anche un problema culturale, e qualche resistenza sindacale, a una valutazione del personale totalmente meritocratica. Inarcassa è un'ex azienda pubblica, privatizzata nel 1995. Fino ad allora, la crescita dei dipendenti era tarata più sugli scatti di anzianità che su un effettivo sistema di merito. Un'impostazione culturale sulla quale è complesso intervenire, nonostante i progressi compiuti. L'intenzione è di creare un sistema di crescita interno che valorizzi: professionalità/dedizione/competenze. Le donne per crescere dovranno "dimostrare sul campo le proprie competenze".

In Inarcassa non esiste una commissione per le pari opportunità, ma "potrebbe essere un obiettivo da raggiungere".

Vita personale, professionale e di rappresentanza

Nasce ad Imperia da un padre ingegnere libero professionista e una madre casalinga, è la seconda di tre figli; la prima figlia si laurea in matematica e inizia la carriera dell'insegnamento, lei in architettura e il fratello più piccolo segue le orme del padre e diviene ingegnere.

Prima frequenta un liceo molto rigido (tra i 26 iscritti ne arrivano solo 9 al diploma), poi architettura negli anni caldi del '68; la facoltà iniziava un processo di femminilizzazione

(il 25% degli iscritti era donna). Litiga con il professore della tesi per laurearsi prima; il padre è ammalato e sente di doversi occupare dello studio e del fratello più piccolo. È sempre stata contenta di aver fatto architettura, anche se era molto attratta da giurisprudenza. Non ha avuto condizionamenti familiari nella scelta della facoltà, al contrario del fratello che per la famiglia doveva fare ingegneria.

Diventa titolare dello studio del padre (alla morte di quest'ultimo) a 26 anni, dopo due anni dalla laurea; eredita uno studio ben avviato con due dipendenti, e proprio i due dipendenti sono per lei una grande responsabilità. A loro manifesta subito i suoi timori ma anche il suo impegno e la sua determinazione nel portare avanti l'attività professionale e far crescere lo studio.

Si trova a lavorare in un settore fortemente maschile (soprattutto nei cantieri) e così mette in campo le sue competenze più forti: durezza, rigore, preparazione, doveva

"essere più preparata proprio perché donna".

Il punto di forza che la accompagnerà dall'inizio della professione è l'esempio del padre che la trattava

"come se fossi un uomo, o meglio a prescindere che fossi una donna; mi giudicava intelligente, era convinto che io ce l'avrei fatta"

Dichiara di non aver sofferto l'assenza della famiglia, anche se avrebbe avuto il desiderio di avere per più tempo il padre al suo fianco. Descrive la madre come una figura severa, soprattutto nei giudizi sui fidanzati, e come una grande amministratrice dei beni familiari; in sostanza una donna che si è dedicata sempre alla famiglia senza alcun rimpianto. Ha da subito lavorato moltissimo trascurando la vita personale: l'unico obiettivo era il lavoro.

Nell'81 inizia la vita di rappresentanza, a 30-31 anni diviene consigliera dell'Ordine degli ingegneri provinciali di Imperia. Anche la scelta di intraprendere una carriera nell'ordine professionale viene dall'esempio del padre. Viene eletta perché già molto conosciuta. Pian piano all'interno dell'ordine fa strada, e diviene tesoriera e poi presidente (la prima donna!).

"Mi sono candidata presidente solo quando ho avuto la certezza che avrei preso più voti, era la condizione che avevo posto alla coalizione che mi aveva proposto l'incarico".

Viene rieletta per 5 volte consecutive (durata della carica 2 anni) e cessa quando sente di non avere più stimoli, prima di andarsene costruisce comunque un'altra squadra che è poi quella che la sostituisce.

Nel '90 inizia la sua carriera nella Cassa come delegata e diviene Presidente della I Commissione. Alle elezioni successive le propongono di entrare a far parte di una squadra di candidati e lei propone *"o divento Presidente o mi presento con una squadra tutta mia"*. Accettano le sue condizioni e diviene Presidente di Inarcassa. Contemporaneamente si candida, con Forza Italia, come sindaco di Imperia.

Le competenze che ha messo in gioco nella sua *escalation* sono prevalentemente state la curiosità e l'ambizione,

"non sono mai stata invidiosa"

Ha gestito i suoi ruoli dirigenziali sempre tentando di essere professionalmente preparata,

"la conoscenza è fondamentale per emergere"

disponibile all'ascolto, capace di rischiare, intenzionata a far crescere la cultura professionale e previdenziale, in particolare tra gli associati a Inarcassa. Le riconoscono di essere esigente, autoritaria, mai arrogante, decisa, poco paziente, determinata.

"Una donna in gamba deve curare la sua preparazione e saper mostrare le proprie capacità e competenze, imporsi facendosi rispettare, non essere troppo modesta"

questo è il consiglio che darebbe a una giovane donna alle prese con l'ingresso nel mondo del lavoro.

Quello che detesta nelle donne è quando usano il fascino per emergere: lei afferma di non aver mai usato la sua femminilità per raggiungere i suoi obiettivi. Osservando i difetti di alcune colleghe e collaboratrici, direbbe che

"alcune dovrebbero vestire in maniera più consona, non essere sgomitanti, né troppo rigide"

Nell'esercizio delle sue differenti funzioni non ha mai pensato a chi aveva di fronte come a un uomo o una donna, non ha mai valutato lasciandosi condizionare dal genere.

Sulla sottorappresentazione delle donne nei ruoli apicali delle organizzazioni di rappresentanza, afferma che le donne che si occupano della professione, della famiglia e dei figli spesso non hanno tempo, e non vedono come una priorità il dedicarsi anche alla vita associativa. Nel loro ambiente è ancora considerata un'eccezione votare per una donna, e purtroppo spesso sono soprattutto le donne a osteggiare le altre donne.

Lei è stata eletta prima dall'assemblea come consigliera, e poi è stata eletta presidente da un CdA composto unicamente da uomini.

3.2.2 Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti

Il nuovo Regolamento della Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti nasce, nel 2008, a seguito della fusione dell'Albo dei Ragionieri Contabili con l'Ordine dei Dottori Commercialisti. All'art. 2 tra le tipologie di trattamenti prevede:

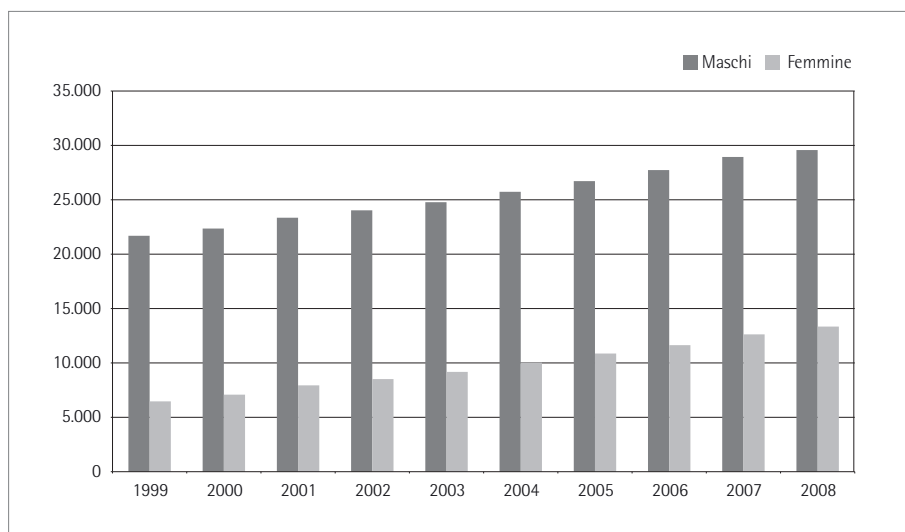
- erogazioni a titolo assistenziale a fronte di eventi con particolare incidenza sul bilancio familiare;
- borse di studio per frequenza meritevole di corsi di studio di scuole medie di primo e secondo grado, universitari, extrauniversitari, di specializzazione, di qualificazione, nell'area delle professioni economico-finanziarie, master e simili;
- assegni di concorso nelle spese di ospitalità in case di riposo per anziani, cronici o lungodegenti;
- assegni di concorso nelle spese per assistenza infermieristica domiciliare;
- assegni di sostegno in caso di aborto spontaneo o terapeutico intervenuto anteriormente al terzo mese di gravidanza;
- assegni a favore di genitori di figli portatori di handicap, anche orfani di associati.

Queste tipologie tendono a proporre dei meccanismi di conciliazione a supporto del lavoro di cura di cui le donne si fanno abitualmente carico e che spesso costituisce un freno alla loro crescita professionale.

Nel quadro di crescita e consolidamento della presenza delle donne nell'ordine (cfr. cap. 2) il nuovo Regolamento della Cassa di Previdenza mostra una maggiore attenzione alle persone rispetto ai loro bisogni relativi ai compiti di cura.

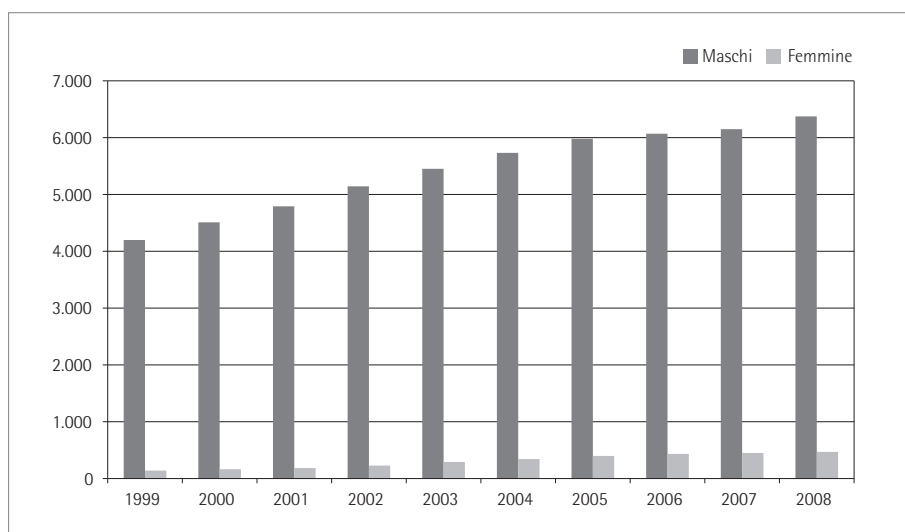
I dati riportati nelle figure 3.3-3.8, relativi al periodo 1999-2008, possono fornire elementi comparativi sia in chiave di genere che in prospettiva temporale, utili per proporre alcune riflessioni che si è scelto di organizzare secondo le seguenti tematiche: la rappresentazione per genere degli iscritti, il loro reddito medio e il numero di maternità richieste.

Figura 3.3 Iscritti alla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti, con meno di 55 anni, per sesso e anno (1999-2008)



Fonte: Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti

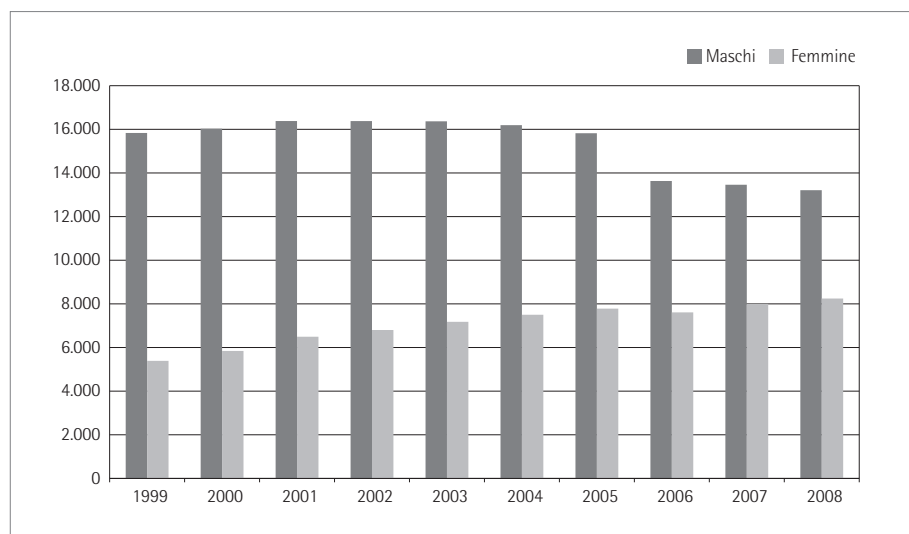
Figura 3.4 Iscritti alla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti, con più di 55 anni, per sesso e anno (1999-2008)



Fonte: Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti

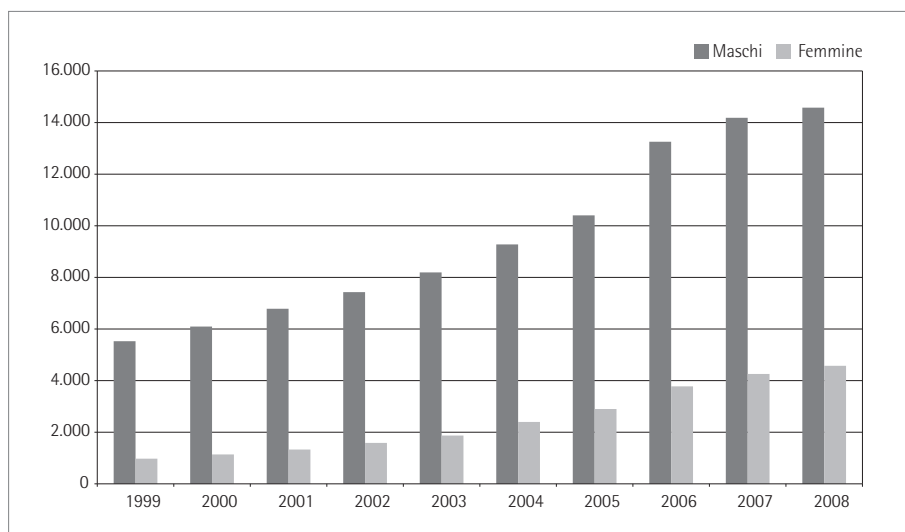
È significativa la crescita della presenza femminile nella Cassa: nell'arco dell'ultimo decennio si evidenzia un incremento percentuale delle donne sul totale degli iscritti del 109%, a fronte di quello degli uomini che si attesta al 38,85%. Tale recente evoluzione porta al tempo stesso con sé un minor peso della componente femminile che, dal punto di vista dell'anzianità di iscrizione, è collocata nella fascia compresa tra 0 e 10 anni, mentre per gli uomini la fascia più ampia è quella compresa tra gli 11 e i 20 anni. Per dare il senso di quanto ampio sia il divario tra la presenza femminile e quella maschile è sufficiente rilevare il dato assoluto relativo al 2008, anno in cui sul totale degli iscritti che risultavano essere 13.812, le donne con anzianità superiore ai 30 anni erano solo 189 e quelle con anzianità tra i 21 e i 30 anni solamente 804.

Figura 3.5 Iscritti alla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti con anzianità di iscrizione da 0 a 10 anni, per sesso e anno (1999-2008)



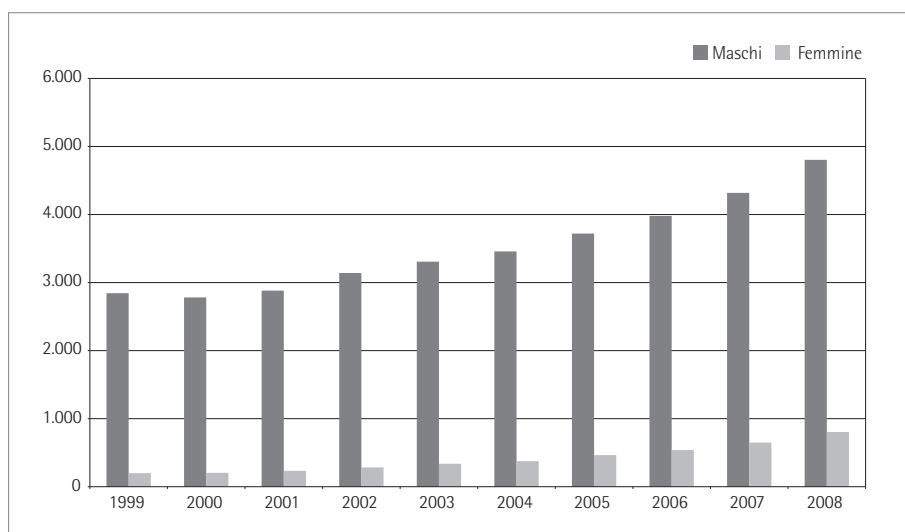
Fonte: Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti

Figura 3.6 Iscritti alla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti con anzianità di iscrizione da 11 a 20 anni, per sesso e anno (1999-2008)



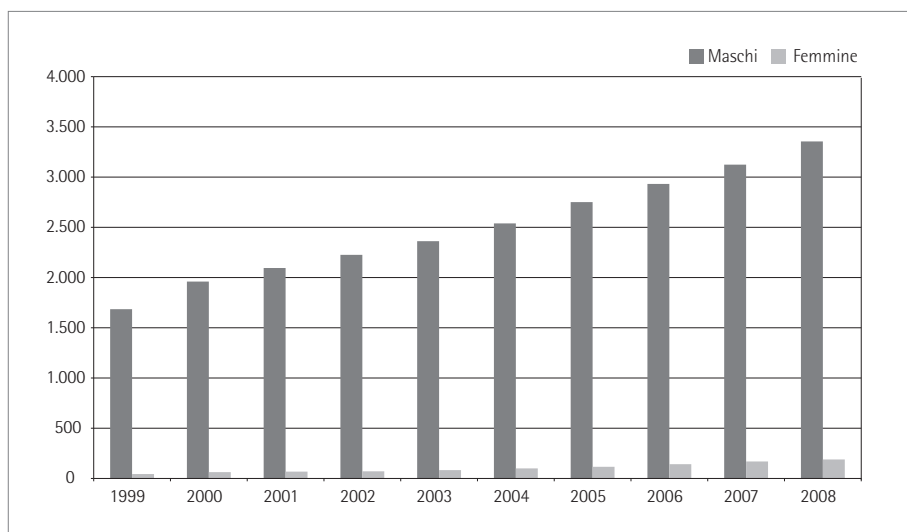
Fonte: Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti

Figura 3.7 Iscritti alla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti con anzianità di iscrizione da 21 a 30 anni, per sesso e anno (1999-2008)



Fonte: Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti

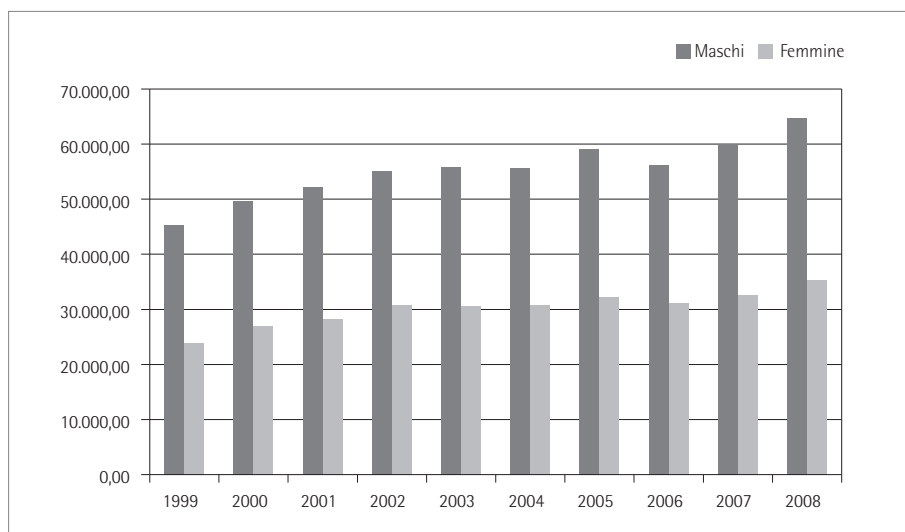
Figura 3.8 Iscritti alla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti con anzianità di iscrizione superiore a 30 anni, per sesso e anno (1999-2008)



Fonte: Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti

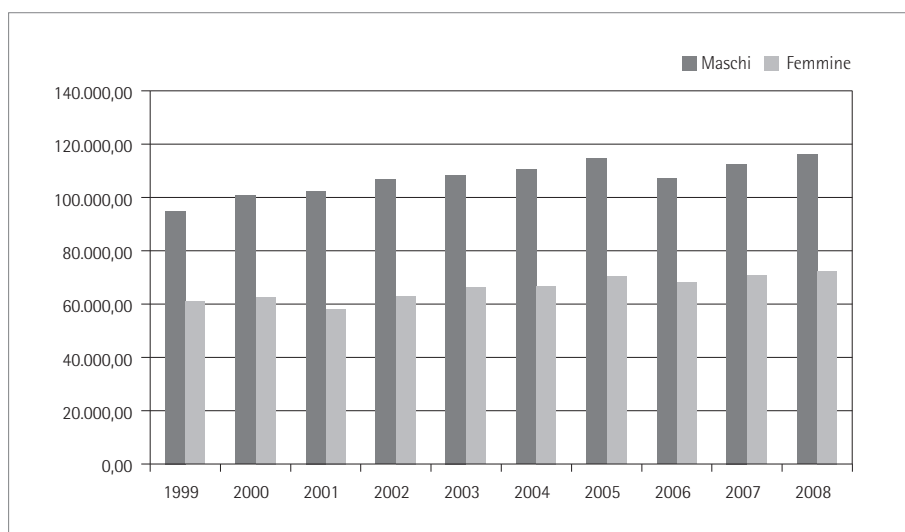
Sono state prese in considerazione due delle criticità ricorrenti nell'analisi della condizione delle donne in tutti i segmenti del mercato del lavoro. La prima riguarda il differenziale retributivo, che anche per questa professione evidenzia importanti differenze di redditi tra maschi e femmine: tale divario, nel decennio considerato, resta invariato pur nella dinamicità che ha contraddistinto i redditi sia delle donne che degli uomini; infatti nel 1999 le professioniste del settore guadagnavano il 53,62% in meno degli uomini, nel 2008 il 50,05%, con una riduzione della forbice assai poco significativa (figg. 3.9-3.10).

Figura 3.9 Reddito medio degli iscritti alla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti, con meno di 55 anni, per sesso e anno (1999-2008)



Fonte: Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti

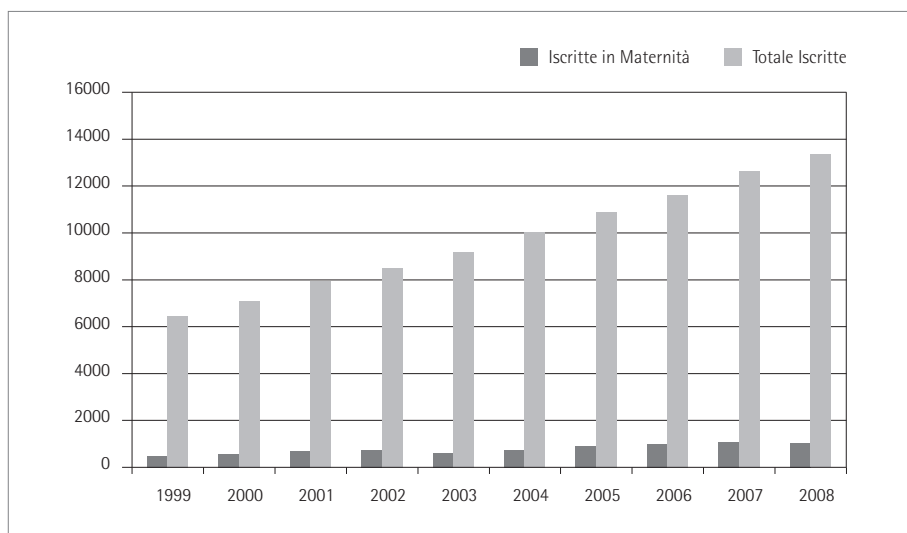
Figura 3.10 Reddito medio degli iscritti alla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti, con più di 55 anni, per sesso e anno (1999-2008)



Fonte: Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti

La seconda criticità è quella riferita alla maternità. La serie storica riportata permette di rilevare un tasso di indennità per maternità che, seppure in aumento costante, sembrerebbe non essere aumentato in modo proporzionale all'incremento della presenza delle donne tra gli iscritti alla cassa; infatti le indennità di maternità passano dal 7,33% del 1999 al 7,68% del 2008, con un incremento di appena lo 0,35% (fig. 3.11).

Figura 3.11 Comparazione tra numero di donne in maternità e numero totale delle donne, con età non superiore a 55 anni, iscritte alla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti, per anno (1999-2008)



Fonte: Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti

4 La formazione professionale continua negli ordini professionali: questioni di genere

La scelta di leggere con un'ottica sensibile alle questioni di genere l'ambito della formazione professionale continua negli ordini professionali scaturisce da una serie di considerazioni.

In primo luogo, quello dell'aggiornamento professionale, e dunque della formazione professionale continua, è un elemento fondamentale nel quadro degli interventi che vanno a definire lo scenario delle professioni. La Direttiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali (del 7 settembre 2005, recepita in Italia con D. Lgs. n. 206 del 6 novembre 2007), constatando come la rapidità dell'evoluzione tecnica e del progresso scientifico rendano particolarmente importante, per numerose professioni, l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, demanda agli Stati Membri la definizione delle modalità con cui, grazie alla formazione continua, i professionisti si adegueranno ai progressi tecnici e scientifici. La formazione è, più in generale, tra i principali strumenti per l'accrescimento e la valorizzazione delle proprie competenze professionali. Tutto ciò nel caso delle professioniste assume una speciale rilevanza poiché – come mostrano i dati della presente ricerca – poche di loro sono presenti nelle posizioni apicali e di rappresentanza, pur a fronte di una spesso piena presenza negli stessi ordini professionali.

A tal proposito, sono da considerare alcune osservazioni contenute nel report dell'indagine sul settore degli ordini professionali condotta dall'Autorità Garante della concorrenza e del mercato (2009). In esse si sottolinea la necessità che gli ordini definiscano regole di organizzazione e gestione tali da garantire *condizioni non discriminatorie* di offerta degli eventi formativi. Secondo l'Autorità garante, è fondamentale evitare la creazione di percorsi formativi "chiusi", ossia con un'offerta che provenga esclusivamente o prevalentemente dalle stesse strutture ordinistiche. La necessità di individuare e stabilire criteri oggettivi e predefiniti per l'accreditamento di tutti gli eventi formativi proposti, si inserisce nella più ampia finalità relativa alla messa in atto di un sistema dove i soggetti siano in condizione di offrire formazione e i professionisti di scegliere le proposte formative secondo le proprie esigenze (Autorità Garante della concorrenza e del mercato, 2009).

Sullo sfondo di questi elementi, l'analisi dei sistemi e dei regolamenti relativi alla formazione professionale continua negli ordini professionali è stata condotta con l'obiettivo di evidenziare eventuali elementi che, nell'ottica delle pari opportunità tra donne e uomini, possono costituirne criticità o fattori positivi.

L'attenzione è focalizzata principalmente sulle questioni relative alla conciliazione tra i tempi di lavoro e di formazione con quelli familiari. In particolare, si è cercato di evidenziare l'eventuale rilevanza data alle questioni concernenti la condivisione delle responsabilità e dei compiti tra i diversi componenti della famiglia, donne e uomini, nel definire le caratteristiche della fruizione del sistema.

Il panorama relativo ai quattro ordini qui considerati come "prioritari", dal punto di vista del sistema e delle azioni di formazione continua e aggiornamento professionale, è caratterizzato da un certo grado di eterogeneità. I livelli di regolamentazione, di attuazione, di monitoraggio delle attività formative differiscono nell'ambito dei quattro consigli nazionali.

In particolare lo stesso regolamento per la formazione non è sempre presente all'interno di tutti i casi considerati, perlomeno non con le stesse forme.

È evidente come tali caratteristiche impediscano di realizzare uno studio che, per ciascun ordine considerato, produca un quadro conoscitivo pienamente comparabile tra le diverse unità di analisi. D'altronde questa stessa eterogeneità può essere considerata come una utile fonte di informazioni e suggestioni, al fine di delineare delle possibili piste di lavoro per l'implementazione e/o la valorizzazione di sistemi formativi che, in particolare rispetto al genere, siano effettivamente inclusivi, efficaci e paritari.

Per ciascuna unità di analisi considerata (i diversi consigli nazionali degli ordini professionali scelti) si fornisce dunque, in questo capitolo, un quadro di informazioni che scaturisce dal lavoro di lettura dei regolamenti e di analisi dei principali elementi del sistema formativo, integrato con le informazioni raccolte nelle interviste realizzate.

Per ciascun ordine, vengono messe in evidenza le informazioni relative a:

- definizione e obiettivi della formazione continua;
- caratteristiche dell'attività di formazione (in presenza di un regolamento per la formazione: anno di avvio, numero di crediti, durata del periodo di valutazione, numero di crediti minimo per ciascun anno, ecc.);
- specificità di genere:
 - previsione dell'esonero per maternità, per compiti connessi alla maternità, per compiti connessi alla paternità (durata e caratteristiche);
 - numero massimo di crediti oggetto di esonero;
 - previsione di sistemi di erogazione della formazione che favoriscano strategie di conciliazione (*on-line*, a distanza), specificando se vi sono misure di incentivazione, di obbligatorietà, ecc.
 - sistemi di monitoraggio: dati raccolti, cadenza con la quale vengono pubblicati i dati, eventuale presenza di dati disaggregati per genere, ecc.

La quantità e la tipologia di informazioni presenti sul campo di indagine per ciascuna unità di analisi (anche in relazione alla già citata diversa disponibilità indicata dai singoli consigli nazionali degli ordini) hanno consentito di raggiungere, per ciascuna di queste, diversi livelli di approfondimento. In particolare, sarà evidente, nella lettura delle parti successive, come i paragrafi più consistenti siano quelli redatti giovandosi anche delle informazioni raccolte attraverso le interviste che è stato possibile realizzare.

4.1 La formazione professionale continua degli Avvocati

Il Regolamento per la formazione professionale continua degli Avvocati, in vigore dal 1° gennaio 2007, definisce questa come

"ogni attività di accrescimento ed approfondimento delle conoscenze e delle competenze professionali, nonché il loro aggiornamento mediante la partecipazione ad iniziative culturali in campo giuridico e forense"
(art. 1, punto 4).

Gli avvocati iscritti all'albo e i praticanti abilitati al patrocinio, dopo il conseguimento del certificato di compiuta pratica, hanno l'obbligo deontologico di mantenere e aggiornare la preparazione professionale e, a tal fine, hanno il dovere di partecipare alle attività di formazione professionale continua, disciplinate nel Regolamento. L'obbligo di formazione decorre dal 1° gennaio dell'anno solare successivo a quello di iscrizione all'albo o di rilascio del certificato di compiuta pratica.

L'unità di misura della formazione continua è il credito formativo: il periodo di valutazione della formazione continua è di tre anni (l'anno formativo coincide con quello solare) nel corso dei quali ciascun iscritto deve conseguire 90 crediti formativi (almeno 20 per ciascun anno formativo). Vi è la possibilità di richiedere il riconoscimento di crediti formativi maturati su base non obbligatoria, in conformità alle previsioni del Regolamento.

Il Regolamento, all'art. 3, individua gli "eventi formativi" per l'assolvimento dell'obbligo formativo. In particolare, per corsi di aggiornamento e *master*, seminari, convegni, giornate di studio e tavole rotonde, viene esplicitamente prevista la possibilità che la partecipazione a questi avvenga con "modalità telematiche, purché sia possibile il controllo della partecipazione".

All'articolo 5 vengono poi indicati i casi di possibile esonero dall'obbligo di formazione e, tra questi, vi sono quelli della gravidanza, del parto e dell'"adempimento da parte dell'uomo o della donna di doveri collegati alla paternità o alla maternità in presenza di figli minori" (c.vo nostro).

Si osservi come, tra i regolamenti per la formazione oggetto della presente ricerca, quello del Consiglio Nazionale Forense sia l'unico a parlare di doveri collegati alla *paternità* e quindi al loro adempimento da parte dell'*uomo* (dunque non solo della donna).

Il Consiglio, su domanda della persona interessata (quindi non automaticamente) può concedere l'esonero, anche parziale, determinandone durata, contenuti, modalità. Il Regolamento indica come all'esonero consegua la riduzione dei crediti formativi da acquisire nel corso del triennio, proporzionalmente alla durata, al contenuto e alle modalità dell'esonero.

4.2 La formazione professionale continua dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

L'unificazione dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e del Collegio dei Ragionieri ha condotto il Consiglio Nazionale del nuovo ordine ad adottare il nuovo Regolamento per la formazione professionale, recentemente modificato, le cui disposizioni valgono per le attività svolte a partire dal 1° gennaio 2008.

Il Regolamento della formazione professionale continua del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili si articola per integrarsi "in maniera armonica e coordinata con il Regolamento per la formazione professionale continua degli Ordini territoriali" (art. 1), i quali sono invitati a conformarsi allo schema di regolamento che è contenuto nelle Linee Guida predisposte dal Consiglio stesso.

Il D. Lgs. 139/2005, che istituisce la nuova professione economico-contabile nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, include esplicitamente la formazione continua tra i requisiti obbligatori per l'esercizio della professione, per l'aggiornamento, l'approfondimento e lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze tecniche, relative all'attività professionale.

La finalità della formazione, viene specificato, è il miglioramento e il perfezionamento professionale, nell'interesse dei destinatari della prestazione professionale e, dunque, a garanzia dell'interesse pubblico.

L'unità di misura per la valutazione dell'assolvimento dell'obbligo di formazione professionale è il *credito formativo professionale*.

I crediti formativi vengono attribuiti alle singole attività dal Consiglio Nazionale, che attraverso un'apposita commissione istituita presso il Consiglio Nazionale stesso, valuta e approva i programmi di formazione professionale continua e obbligatoria predisposti dagli ordini territoriali. L'attribuzione avviene sulla base degli elementi che caratterizzano l'evento formativo in questione (tipologia e modalità del suo svolgimento, durata effettiva, contenuti e argomenti trattati, qualifica dei relatori).

La durata di ciascun periodo formativo è di tre anni (l'anno formativo decorre dal 1° gennaio e termina il 31 dicembre), durante i quali è necessario accumulare 90 crediti

formativi, con un minimo di 20 crediti formativi per ciascun anno (almeno 3 derivanti da attività formative aventi ad oggetto l'ordinamento professionale, la norme deontologiche, le tariffe professionali e l'organizzazione dello studio professionale).

Il Consiglio Nazionale, per quanto riguarda la formazione continua, svolge diversi compiti, accertando che gli Ordini territoriali adottino disposizioni regolamentari tali da permettere una efficace e uniforme attuazione dei programmi predisposti, garantendo che in tali programmi vi siano attività gratuite per almeno il doppio dei crediti formativi annualmente obbligatori, verificando l'effettiva partecipazione degli iscritti alle attività con sistemi di rilevazione che, peraltro, agevolino e quindi favoriscano la partecipazione di professionisti di ordini territoriali diversi.

L'attività formativa si realizza attraverso la partecipazione ad eventi formativi (quali la frequenza di corsi, seminari, convegni, master, partecipazione agli incontri promossi dalla categoria e suoi congressi) organizzati dagli ordini e presentati all'approvazione del Consiglio Nazionale e attraverso le attività formative definite "particolari", individuate dagli ordini territoriali, che possono riguardare, ad esempio, docenze in materie oggetto della professione, pubblicazione di libri e di articoli o saggi su riviste specializzate aventi su temi attinenti con l'attività professionale, partecipazione alle commissioni di studio del Consiglio Nazionale o di un ordine territoriale, partecipazione a commissioni parlamentari o ministeriali, superamento di esami universitari in materie inerenti la professione.

Il Consiglio Nazionale ha emanato le norme di attuazione per la regolamentazione dell'attività formativa a distanza, tramite la quale gli iscritti possono acquisire un massimo di 15 CFP annuali. In generale, pur se il Consiglio non determina il tasso di gradimento delle attività formative (dato di cui dovrebbero essere in possesso gli ordini territoriali), si può intuire il crescente interesse da parte degli iscritti, visto il costante aumento della richiesta di accreditamento di "eventi *e-learning*" da parte degli ordini territoriali. Il Consiglio, con modifica apportata al Regolamento per la Formazione il 17 dicembre 2009, ha innalzato da 15 a 30 il numero di crediti formativi annuali che le iscritte hanno la facoltà di acquisire, nei primi due anni successivi al parto, tramite attività di formazione a distanza⁷.

7. Le "Linee guida per la redazione del Regolamento per la formazione continua dell'Ordine territoriale" contengono precise indicazioni relativamente alle attività di formazione a distanza: esse, "affinché siano idonee ad attribuire crediti formativi [...] devono essere specificamente inserite nei programmi predisposti dall'Ordine territoriale ed inviati al Consiglio nazionale per l'approvazione. Relativamente a tali attività formative, l'Ordine deve indicare tutte le informazioni richieste dal Consiglio Nazionale in conformità alle Norme di attuazione sull'applicazione delle tecnologie di *e-learning* alle attività formative, di cui all'art. 6, co. 2, lett. b) del Regolamento per la formazione professionale continua del Consiglio Nazionale, illustrando altresì le modalità di controllo dell'effettiva partecipazione dell'iscritto all'attività formativa, la cui responsabilità compete all'Ordine territoriale di appartenenza dell'iscritto" (art. 7, co. 4). Tali disposizioni non vengono applicate nei casi in cui le attività di formazione a distanza siano organizzate ed erogate dal Consiglio Nazionale, da considerarsi direttamente accreditate (art. 7, co. 5).

Le possibilità di esenzione dallo svolgimento della formazione professionale sono indicate nelle *Linee guida per la redazione del Regolamento per la formazione professionale continua dell'Ordine territoriale*. L'art. 8 dello schema di regolamento presente nelle Linee Guida specifica i casi nei quali l'iscritto può essere esentato dallo svolgimento della formazione professionale continua. Tra questi viene citata la maternità, per la quale l'esenzione ha la durata di un anno e prevede la sottrazione di 30 CFP dall'obbligo formativo. In particolare, viene specificato come i crediti formativi che vengano comunque acquisiti durante il periodo di esenzione non possano essere computati ai fini dell'assolvimento dell'obbligo.

Si deve osservare, in conclusione, come pur in presenza di tali elementi nelle Linee Guida sopra citate, rientri nella potestà regolamentare degli ordini territoriali la previsione dell'esenzione temporanea dallo svolgimento della formazione professionale continua per la donna in maternità.

4.3 La formazione professionale continua degli Ingegneri

L'attività di formazione e aggiornamento degli Ingegneri non è attualmente oggetto di una specifica regolamentazione, come invece già avviene negli altri casi esaminati: è in ogni caso valido l'obbligo deontologico per gli ingegneri iscritti all'Ordine di "migliorare ed aggiornare la propria abilità [...] costantemente" (art. 1.6 del Codice deontologico approvato dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri il 16 giugno 1988 e aggiornato il 1° dicembre 2006) (cfr. Centro Studi Consiglio Nazionale Ingegneri, 2008).

Le questioni relative alla formazione professionale continua degli Ingegneri sono state uno degli oggetti di discussione dell'Assemblea dei Presidenti riunitasi durante il 55° Congresso Nazionale degli Ordini degli Ingegneri, tenutosi dal 7 al 10 settembre 2010 a Torino: da questa è emersa una posizione unitaria della categoria sull'importanza della formazione permanente, organizzata e qualificata. I diversi punti di vista scaturiti dalla discussione sono oggetto di un tavolo permanente, istituito per l'individuazione dei principi della formazione professionale continua degli ingegneri e, quindi, delle sue modalità di regolamentazione.

In ogni caso, sembra opportuno segnalare come il Consiglio Nazionale degli Ingegneri, attraverso l'attività del suo Centro Studi, realizzi e pubblichi un monitoraggio annuale sulle iniziative formative promosse dagli Ordini degli Ingegneri e dalle Federazioni/Consulte.

L'insieme dei dati monitorati fornisce informazioni:

- sul numero di eventi organizzati;
- sulla tipologia, sull'organizzazione, sugli argomenti, sui temi delle attività;
- sulla eventuale gratuità per la partecipazione a queste;
- sull'eventuale rilascio di attestati e titoli.

In particolare, dall'ultimo rapporto pubblicato (dicembre 2008), emerge come nel 2007 il 61,4% degli eventi formativi si sia esaurito nell'arco di una giornata e che, confermando una tendenza rilevata anche negli anni precedenti, le iniziative degli Ordini si concentrano maggiormente nei mesi primaverili e autunnali.

Informazioni di questo tipo, sulla programmazione e sulle caratteristiche temporali degli eventi, possono risultare utili nello spazio delle questioni relative alla conciliazione; la possibilità di programmare l'organizzazione tra i diversi impegni di vita e di lavoro (e dunque di gestirne la conciliazione) può infatti risultare agevolata:

- da informazioni precise e disponibili con un certo anticipo;
- da eventi e attività che concentrino l'impegno temporale in un arco limitato e ben definito di tempo;
- dallo svolgimento delle attività in periodi dell'anno che permettano una più facile conciliazione con le responsabilità genitoriali.

In generale, si osserva come la varietà e la quantità di dati raccolti con il monitoraggio potrebbero essere arricchite dall'adozione di criteri di raccolta e restituzione che permettano di ottenere dati disaggregati secondo il genere, l'età e il territorio nel quale vivono e lavorano le persone che partecipano alle attività formative.

4.4 La formazione professionale continua dei Notai

Gli elementi e le modalità relativi alla formazione professionale dei Notai, che rappresenta per questi un obbligo deontologico, sono definiti nel Regolamento sulla Formazione Professionale Permanente dei Notai, entrato in vigore il 1 gennaio 2006 (con successive modifiche).

I Notai che esercitano la professione hanno "l'obbligo di curare la propria preparazione professionale mediante l'acquisizione di specifiche conoscenze in tutte le materie che la riguardano" (art. 1), ossia, in particolare, diritto civile, diritto notarile, diritto commerciale, diritto internazionale, diritto comparato, diritto tributario, informatica giuridica, economia del diritto, diritto pubblico, storia del notariato, deontologia professionale.

I "periodi formativi" oggetto di valutazione hanno una durata biennale (il primo periodo formativo è stato quello compreso tra il 1 gennaio 2006 e il 31 dicembre 2007). Ogni notaio in esercizio, nel corso dei due anni, deve conseguire 100 Crediti Formativi Professionali (CFP), con un minimo di 40 CFP per ciascun anno.

Il Consiglio Nazionale del Notariato realizza le attività per la formazione permanente attraverso la Fondazione Italiana per il Notariato (l'aggiornamento delle professioniste e dei professionisti è uno dei suoi scopi), i Consigli Notarili Distrettuali, i Comitati Regionali e le Scuole di Notariato. Per il riconoscimento dei crediti formativi, vengono

considerati anche eventi promossi da altri enti pubblici o privati, in Italia, nell'Unione Europea o in altri Paesi, rispondenti ai criteri definiti nel Regolamento sulla formazione professionale permanente.

Esso individua una tipologia generale di attività ed eventi formativi con i quali è possibile ottenere CFP:

- i convegni, in numero medio di dieci per anno, si articolano su due o più sessioni di lavoro per un totale minimo di 8 ore formative. Ciascuna sessione è conclusa dal dibattito e dalle risposte ai quesiti che i partecipanti sono invitati a far pervenire in forma scritta nei giorni precedenti allo svolgimento dell'evento. Lo *streaming* video dei convegni è reso disponibile sul sito internet della Fondazione. Gli atti sono pubblicati ne "I Quaderni della Fondazione". Il numero di partecipanti va da un minimo di 250 a un massimo di 2000;
- i corsi di specializzazione in presenza sono interventi destinati a un numero ristretto di utenti e hanno una durata minima di 25 ore formative, eventualmente articolate in moduli didattici;
- la modalità di fruizione a distanza/*on-line* è prevista esplicitamente per le seguenti attività:
 - corsi di aggiornamento in presenza o in collegamento audio/video a distanza su temi specifici;
 - corsi *e-learning*;
 - seminari, convegni, conferenze, *workshop* anche in connessione audio/video a distanza, organizzati sia in Italia che all'estero.

È da evidenziare che il Regolamento equipara la frequenza in presenza a quella in collegamento audio/video a distanza.

I corsi *e-learning* costituiscono una modalità di formazione flessibile e personalizzabile: sono suddivisi in moduli, ognuno a sua volta composto da unità didattiche che integrano video-seminari, interviste e risposte di esperti a domande frequenti, con contenuti didattici di supporto e approfondimento, quali bibliografia, normativa, giurisprudenza e prassi. Inoltre, sono a disposizione dell'utente glossari, *test* di valutazione e forum attraverso i quali è possibile scambiare messaggi per confrontarsi con i colleghi sui temi trattati dal corso, porre questioni e condividere esperienze.

Le nuove tecnologie sono considerate dal Consiglio Nazionale del Notariato un'importante possibilità per offrire modalità di formazione sempre più flessibili in termini temporali e spaziali. A tal fine la Fondazione sta lavorando per rendere i contenuti didattici sviluppati per la formazione in *e-learning* disponibili anche per il canale *mobile*, con la possibilità di scaricare i contenuti video in un formato ottimizzato per la visualizzazione su telefoni cellulari e palmari.

A partire dal secondo biennio formativo la Fondazione ha realizzato quattro corsi in modalità *e-learning*: frequentando questi il notaio può raggiungere 80 dei 100 CFP

previsti dal Regolamento nel biennio, senza dover sostenere alcuna trasferta. Molti consigli notarili sono dotati di impianti tecnici per il collegamento in videoconferenza, utilizzati per poter seguire a distanza gli eventi promossi da altri consigli.

Queste ultime sono caratteristiche del sistema importanti, per le possibilità che offrono relativamente alla conciliazione dei tempi di lavoro, di formazione e di vita personale, slegando la fruizione delle opportunità formative dalla necessità di affrontare spostamenti impegnativi, che limitano le possibilità di poter gestire adeguatamente anche le esigenze familiari.

Il sistema di tracciamento della piattaforma *e-learning* ha consentito di individuare le principali abitudini di fruizione degli utenti. I dati si basano su un numero di 526 utenti diversi che hanno acquistato almeno un corso o un singolo modulo (circa 200 persone hanno effettuato almeno un secondo acquisto). Il 60% degli utenti esercita la professione nel Nord Italia, il 25% nel Centro e il 15% al Sud. Il 30% è rappresentato da donne, il 70% da uomini: questo dato sembra contrastare con il fatto che, essendo le donne più spesso degli uomini impegnate nella gestione degli impegni familiari di cura, ci si aspetterebbe che fossero maggioritarie nella fruizione delle opportunità di formazione a distanza.

In generale, i notai mediamente dedicano tempo alla formazione nell'arco dell'intera settimana, sia nei giorni feriali sia in quelli festivi con un rapporto di 2 a 1. Dal punto di vista dell'orario, gli accessi si concentrano nelle ore lavorative (9-18), ma sono rilevanti anche gli accessi nelle ore serali e notturne (18-24). L'offerta formativa ha incontrato, quindi, una domanda caratterizzata dall'esigenza di non avere vincoli temporali.

All'art. 10 del Regolamento vengono individuate le situazioni per le quali i notai sono dispensati temporaneamente dall'obbligo di formazione permanente. Tra queste sono incluse quella della gravidanza e quella della maternità, per un periodo pari a cinque mesi (è specificato "analogamente al periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto per le donne lavoratrici dalla L. 53/2000, salve l'astensione dall'attività professionale e la malattia documentata", oltre che "altre ipotesi individuate dal Consiglio Nazionale del Notariato"). In generale, ai 100 CFP dell'obbligo biennale vengono sottratti CFP proporzionalmente ai mesi di dispensa. Le dispense, infine, sono verificate dai singoli Consigli Notarili Distrettuali.

4.5 Alcune osservazioni conclusive. Possibili linee di approfondimento

La considerazione dei sistemi di formazione dei quattro ordini professionali "prioritari", ha restituito un quadro nel quale, rispetto alle questioni di genere e più propriamente legate alla conciliazione, emergono alcuni elementi significativi.

A partire da questi sembra opportuno avviare un percorso di riflessione e approfondimento.

Si consideri, anzitutto, come la formazione rappresenti una *opportunità* per perfezionare e ampliare il proprio profilo di competenze professionali, costituendosi come risorsa per lo sviluppo dei percorsi di carriera (ferma restando, per gli ordini, la sua finalità principale e fondativa, ossia di assicurare un adeguato livello qualitativo delle prestazioni professionali offerte alle cittadine e ai cittadini).

È necessario garantire e promuovere condizioni di parità tra donne e uomini nell'accesso a opportunità formative di qualità, che permettano di migliorare la propria posizione professionale, anche al di là dell'esigenza di ottenere un certo numero di crediti per l'assolvimento dell'obbligo formativo.

La formazione professionale continua rappresenta, inoltre, un ulteriore *impegno* professionale del quale tenere conto nella conciliazione con gli impegni familiari, rispetto alla quale dalle statistiche nazionali emerge una presa in carico quasi esclusivamente da parte della componente femminile della popolazione (cfr. Istat, 2008, 2004).

Si tratta, dunque, di implementare sistemi formativi che permettano alle donne e agli uomini di gestire in modo equilibrato i propri impegni familiari, senza dover necessariamente rinunciare alla partecipazione ad attività formative di elevata qualità. Poiché nella grandissima maggioranza dei casi tali impegni sono presi in carico dalle donne, va da sé che il rischio di essere penalizzate riguardi principalmente queste ultime.

Le pratiche di formazione a distanza/*on-line* e/o con modalità *e-learning* rappresentano certamente uno strumento utile per contribuire alla realizzazione efficace di modalità di conciliazione, da parte delle donne e degli uomini, tra i tempi e gli impegni di vita e quelli di lavoro.

I regolamenti e i sistemi per la formazione professionale continua presi in considerazione prevedono tutti la possibilità di realizzare i momenti formativi anche con tali modalità: in particolare nel caso dei consigli nazionali con i quali sono state realizzate le interviste di approfondimento, si è potuto constatare come un'attenzione specifica sia dedicata allo sviluppo e al consolidamento di queste, anche e dichiaratamente al fine di facilitare la conciliazione dei tempi di lavoro, di formazione e di vita. Si sottolinea l'opportunità, in tal senso, di porre attenzione alla produzione di informazioni relative all'incidenza delle attività formative realizzate a distanza e/o con modalità *e-learning* sul totale delle attività proposte e realizzate, nonché agli aspetti di genere legati alla fruizione di tali modalità.

5 Gli ordini professionali nei territori del Mezzogiorno in Ob. Convergenza (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia)

La prima fase del lavoro dedicato ai territori del Mezzogiorno in Ob. Convergenza è consistita nella realizzazione di una mappatura degli iscritti agli ordini professionali nelle regioni interessate, attraverso il reperimento di dati distinti per sesso presso gli stessi ordini provinciali, regionali o nazionali.

La mole dei dati raccolti, eterogenei per sistematicità, fonte e datazione, come verrà specificato meglio più avanti, è stata poi elaborata pervenendo a statistiche di genere per ogni ordine professionale con specifico riferimento alle regioni Ob. Convergenza, anche allo scopo di mettere in evidenza i rapporti numerici tra la composizione per sesso degli iscritti e la composizione per sesso degli organi direttivi.

Nella seconda fase di lavoro è stato realizzato l'approfondimento qualitativo sulle questioni di genere, attraverso diverse metodologie. Le interviste sono state focalizzate sulle dinamiche di genere della professione e sulle forme di tutela e di promozione della partecipazione e della assunzione di ruoli di responsabilità da parte delle donne, avendo cura di indagare le specificità della professione al femminile nelle regioni dell'Ob. Convergenza.

5.1 Il panorama statistico

La raccolta dei dati degli iscritti suddivisi per sesso è stata condotta a partire da un invito a tutti gli ordini professionali delle regioni Ob. Convergenza, corredato da una scheda per l'inserimento dei dati differenziata per ogni singolo ordine. A titolo puramente esemplificativo, si riporta nella fig. 5.1 il *format* per l'Ordine professionale degli Ingegneri, tra quelli che presentano una completa suddivisione territoriale a livello provinciale.

Figura 5.1 Esempio di format predisposto per la restituzione dai dati sugli iscritti da parte degli ordini professionali delle regioni Ob. Convergenza

Numero iscritti e iscritte agli ordini (in valori assoluti)								
Al 31 dicembre 2008			Al 31 dicembre 2004			Al 31 dicembre 2000		
INGEGNERI	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI
TOTALE NAZIONALE								
CATANZARO								
COSENZA								
CROTONE								
R. CALABRIA								
VIBO VALENTIA								
CAMPANIA								
AVELLINO								
BENEVENTO								
CASERTA								
NAPOLI								
SALERNO								
PUGLIA								
BARI								
BRINDISI								
FOGGIA								
LECCE								
TARANTO								

Numero iscritti e iscritte agli ordini (in valori assoluti)								
Al 31 dicembre 2008			Al 31 dicembre 2004			Al 31 dicembre 2000		
INGEGNERI	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI
AGRIGENTO								
CALTANISSETTA								
CATANIA								
ENNA								
MESSINA								
PALERMO								
RAGUSA								
SIRACUSA								
TRAPANI								
SICILIA								

Altra ripartizione territoriale
Nel complesso, ci sono state variazioni significative nel numero delle donne o degli uomini iscritti all'Ordine negli ultimi 15 anni? Quali?
In caso affermativo, a quali principali eventi o fenomeni è possibile attribuire tali variazioni?
Siete interessati e disponibili a partecipare a colloqui di approfondimento sulle differenze di genere nell'Ordine nella realtà locale di riferimento?
Siete interessati a partecipare a tavoli di lavoro interordinistici promossi dall'ISFOL sul tema delle pari opportunità e delle differenze di genere?

segue
Figura 5.1

Nonostante un lavoro costante di monitoraggio e di sollecito delle informazioni di ritorno dagli ordini interpellati, si è pervenuti a un livello di copertura del 23,8% (tab. 5.1), un esito che – pur aprendo all'*ipotesi di* una ancora scarsa sensibilità di fondo alla tematica della parità di genere e alla diffusione stessa di statistiche di genere tra gli organismi ordinistici – è da ritenersi soddisfacente in relazione alle oggettive difficoltà di reperimento avute.

Tabella 5.1 Ordini interpellati nelle regioni Ob. Convergenza e risposte pervenute.

PROFESSIONI	N° ORDINI	Richieste inviate	Risposte con dati sugli iscritti
Agronomi e forestali	24	24	3
Agrotecnici	17	17	1
Architetti	24	24	4
Assistenti sociali	4	4	3
Attuari	1 nazionale	1	1
Avvocati	49	49	4
Biologi	1 nazionale	1	1
Chimici	10	10	4
Commercialisti	43	43	4
Consulenti del lavoro ed esperti contabili	25	25	6
Consulenti Proprietà industriale	1 nazionale	1	1
Farmacisti	24	24	11
Geologi	4	4	0
Geometri	25	25	1
Giornalisti	4	4	1
IPASVI	24	24	24
Ingegneri	24	24	4
Medici e Odontoiatri	24	24	9
Notai	27	27+1 nazionale	3+1 nazionale
Ostetriche	22	19	1
Periti agrari	22	22	3

)))

PROFESSIONI	N° ORDINI	Richieste inviate	Risposte con dati sugli iscritti
Periti industriali	24	23	4
Psicologi	4	4+1 nazionale	4+1 nazionale
Spedizionieri doganali	3	3+1 nazionale	3+1 nazionale
Tecnici Radiologia	17	17	1
Tecnologi alimentari	4	4	4
Veterinari	24	24	5
<i>Totale</i>		474	113

Nel complesso i dati raccolti si offrono alle seguenti considerazioni, che in parte confermano e dettagliano le risultanze della rilevazione condotta attraverso i siti *internet* nella fase preliminare di indagine.

- Gli ordini professionali che dispongono di un *database* aggiornato, con dati degli iscritti suddivisi per sesso, costituiscono una netta minoranza.
- La maggioranza degli ordini rispondenti non dispone di archivi iscritti impostati con l'adozione della variabile sesso come disarticolazione di base della popolazione di professionisti. In molti casi la distinzione per sesso è presente o disponibile solo a livello nazionale ma non a livello territoriale, pur derivando i dati nazionali dagli ordini territoriali.
- Una minoranza comunque sensibile di ordini ha sviluppato negli ultimi anni statistiche di genere sugli iscritti, per cui per questi è possibile reperire informazioni aggiornate ma non ricostruire i *trend* pregressi.
- È pressoché costante che il sesso degli iscritti sia introdotto come specifica di variabili altre non consentendo, quindi, di pervenire alla differenziazione tra popolazione iscritta femminile e popolazione iscritta maschile rispetto alle stesse variabili di interesse.
- Soltanto una netta minoranza di ordini nazionali risulta aver condotto analisi statistiche dettagliate sugli iscritti adottando il sesso come variabile indipendente rispetto ad altre dimensioni di analisi (dall'età alla localizzazione regionale, all'anzianità di professione, alla modalità di svolgimento dell'attività lavorativa).
- Alcuni ordini hanno elaborato nuove statistiche in occasione degli incontri promossi nel corso del 2009 dal Dipartimento per le Pari Opportunità.
- La stessa rilevazione descritta in questo lavoro, infine, ha costituito in parecchi casi uno stimolo iniziale a interrogarsi sui propri numeri maschili e femminili.

5.2 Professionisti e professioniste negli ordini professionali: una panoramica nelle regioni Ob. Convergenza

Le difficoltà intrinseche appena descritte sono all'origine di una mole di dati raccolta e sistematizzata nel corso della rilevazione presso gli ordini delle regioni Ob. Convergenza, che si presenta difforme al suo interno per livello di completezza territoriale, epoca di aggiornamento, costanza delle ripartizioni per sesso.

Tali difformità e frammentarietà non hanno consentito comparazioni significative tra i diversi ordini territoriali di diverse professioni, per cui si ritiene opportuno enucleare brevemente alcune considerazioni specifiche su un numero limitato di professioni, estrapolate dall'esame analitico dei dati dei 27 ordini esaminati con l'intento di un'analisi dei *trend* della presenza femminile e maschile, in un arco temporale stabilito, comparato tra le regioni Ob. Convergenza.

È intuibile peraltro come una semplice base di dati omogenea nel *format* e attenta ai flussi temporali consentirebbe con un approccio classico "dati di flusso/dati di *stock*", oltre che di monitorare i valori assoluti di iscritte ed iscritti, ingressi ed uscite, anche di interpretare in chiave di femminilizzazione (percentuale di donne sul totale e per tipologia – età, ingresso, uscita, provenienza), oppure di professionalizzazione del territorio (percentuale d'iscritti per professione, nel territorio prescelto, rispetto agli altri territori interni all'ambito più ampio di riferimento).

Alcune prime considerazioni inerenti gli *Architetti* vedono la presenza delle iscritte all'Ordine nel 2000 pari alla metà di quella maschile. Nel 2004 e nel 2008, pur rimanendo prevalente la presenza maschile, la presenza delle donne risulta in crescita.

Tra gli *Assistenti Sociali*, non meraviglia la schiacciante presenza femminile negli iscritti anche nelle quattro regioni Ob. Convergenza. Dato rilevante in Campania è il tasso di crescita maschile, che dal 2000 al 2004 risulta costante rispetto a quello femminile mentre subisce una flessione dal 2004 al 2008. Anche in Puglia si registra una flessione, seppur minore, del tasso di crescita sia maschile che femminile nel periodo più recente. Il dato nazionale degli iscritti all'ordine degli *Attuari*, molto poco presenti nel Mezzogiorno, evidenzia una prevalenza maschile negli iscritti, con un tasso di crescita costante dal 2006 al 2009 per entrambi i sessi.

Anche i *Biologi* mancano di articolazioni territoriali: a livello nazionale, la presenza delle donne è tradizionalmente maggioritaria. Il *trend* di crescita dal 2000 risulta essere piuttosto basso ma costante per le iscritte mentre quello maschile mostra un decremento dal 2000 al 2004 per riprendere a crescere, seppur lievemente, dal 2004 al 2009. Rispetto al dato nazionale, Calabria, Puglia e Sicilia registrano un decremento nelle iscrizioni femminili nell'arco temporale che va dal 2000 al 2004 per riprendere a salire dal 2004 al 2008. In Campania, rispetto alle altre regioni Ob. Convergenza, il tasso di crescita femminile risulta invece costante nel periodo considerato.

Tra i *Chimici*, nell'Ordine interprovinciale della Sicilia i dati dal 2004 al 2008 fanno registrare un lieve decremento di crescita degli uomini iscritti rispetto alle colleghe, che permangono comunque in netta minoranza come nelle altre regioni, anche se nelle province pugliesi il tasso di crescita è costante per ambo i sessi nel periodo.

Tasso di crescita costante, seppur contenuto, per entrambi i sessi dal 2000 al 2008 anche tra i *Consulenti del Lavoro* nella maggior parte degli ordini provinciali censiti, con una diffusa prevalenza della componente maschile. Si differenziano province come Messina, in cui il tasso di crescita degli iscritti rimane costante per entrambi i sessi, ma con prevalenza delle professioniste.

Pochissime in valori assoluti le presenze nelle regioni meridionali dei *Consulenti in proprietà industriale* per i quali, in mancanza di dati pregressi, è possibile soltanto rilevare come assommino ad un totale di appena 19 iscritti (10 uomini e 9 donne) tra Calabria, Campania, Puglia e Sicilia su un totale nazionale di poco più di mille.

Più articolati i dati dei *Farmacisti* tra i diversi ordini provinciali che hanno collaborato all'indagine: a Cosenza, dal 2000 al 2009, la presenza femminile negli iscritti è più che raddoppiata, mentre quella maschile, di minore entità, è cresciuta negli anni soprattutto dal 2004 al 2008. La presenza femminile è maggioritaria quasi dovunque, con diverse particolarità. A Salerno il *gap* aumenta tra il 2004 e il 2008, ad Agrigento, Enna e Messina il tasso di crescita sia maschile che femminile è costante. A Palermo si assiste ad un incremento maggiore delle iscrizioni femminili dal 2004 al 2008 e a un decremento, seppur lieve, degli iscritti di sesso maschile dal 2000 al 2004 per risalire nel quadriennio successivo. Contrastante la ripartizione per genere a Brindisi dove prevale, seppur di poco, la componente maschile su quella femminile con un divario in crescita tra il 2000 e il 2008. Le donne rimangono pressoché costanti tra il 2000 e il 2004 mentre si assiste ad una lieve crescita dal 2004 al 2008.

Dati aggregati sono disponibili da parte dell'Ordine nazionale degli *Ingegneri*: gli iscritti agli albi delle regioni Ob. Convergenza assommano a 63.758, (il 30,8% del totale nazionale); tra di essi, la quota di donne iscritte varia dal 6,8% della Campania all'8,8% sia di Puglia che di Sicilia e al 12,5% della Calabria.

Tra i *Medici*, *Chirurghi* e *Odontoiatri* in Calabria e in Puglia la presenza degli iscritti di sesso maschile è maggioritaria e dal 2000 al 2008 il tasso di crescita sia femminile che maschile risulta pressoché costante. Anche in Sicilia la componente maschile è prevalente ma il tasso di crescita femminile risulta costante mentre quello maschile subisce un lieve decremento dal 2000 al 2004 per ritornare nel 2008 ai volumi iniziali. Maschile è la prevalenza degli iscritti tra i *Veterinari* sia in Campania che in Sicilia, con un tasso di crescita costante per entrambi i sessi nell'arco temporale che va dal 2000 al 2008, ma non mancano casi, come quello dell'ordine di Vibo Valentia, per i quali nel periodo citato la componente maschile è stata "sorpasata" da quella femminile.

Restando in ambito sanitario, schiacciante è – anche nello specifico delle regioni meridionali – la femminilizzazione degli ordini delle *Ostetriche*, in cui la presenza maschile raggiunge spesso a malapena l'1%.

Contraria si conferma la situazione tra le professioni tecniche più tradizionali. Schiacciante è la presenza maschile tra i *Periti Agrari*, per i quali si assiste negli anni più recenti ad un decremento delle iscrizioni di ambo i sessi. Altrettanto schiacciante è la presenza maschile tra i *Periti Industriali*: a Catanzaro la componente femminile è quasi inesistente (2 donne iscritte nel 2004 rispetto a nessuna nel 2000 per ritornare a zero nel 2008). A Napoli e a Siracusa l'esigua presenza femminile ha invece un *trend* di crescita dal 2000 al 2008 abbastanza costante seppur lieve mentre quella maschile subisce un costante decremento. Anche a Lecce le iscritte sono praticamente assenti e subiscono negli anni 2000-2004-2008 un decremento di alcune unità a fronte di un parallelo aumento maschile.

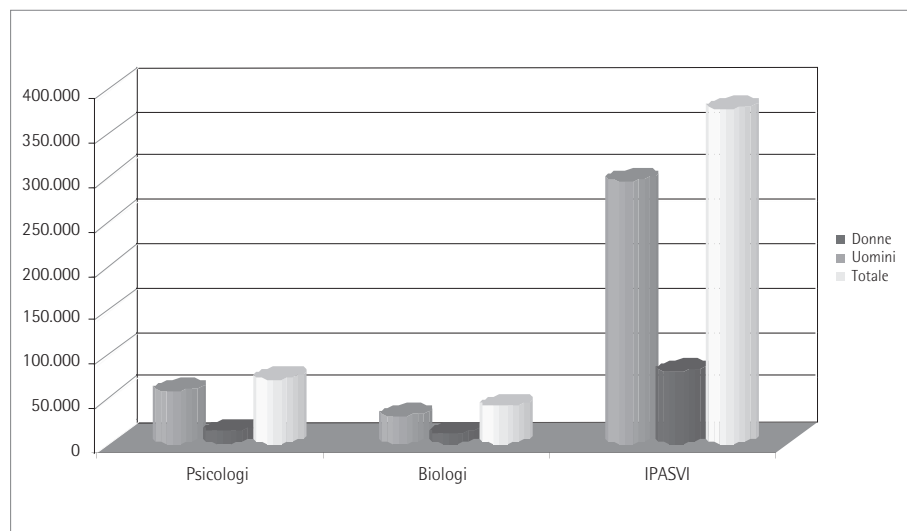
Anche i *Dottori agronomi e forestali* registrano sia in Campania che in Sicilia una presenza prevalentemente maschile tra gli iscritti all'Ordine, con un tasso di crescita complessivo e costante tra il 2000 e il 2008. Una lieve crescita femminile connota però questo periodo.

In maggioranza femminili sono invece i *Tecnologi alimentari*, uno degli ordini di più recente costituzione: nell'arco temporale considerato (2000-2008) gli ordini di Basilicata-Calabria, di Campania-Lazio e della Puglia vedono un tasso di crescita positivo e in aumento nell'ultimo periodo di riferimento. Negli ordini di Sicilia-Sardegna nel 2000 le iscrizioni maschili erano lievemente maggiori di quelle femminili, che però sono poi quintuplicate superando seppur di poco quelle maschili, e nel 2008 sono più che raddoppiate rispetto ai dati del 2004. In questo lasso temporale anche le presenze maschili sono aumentate in modo significativo ma comunque inferiore.

Una più dettagliata analisi è possibile per gli ordini che hanno fornito nel corso dell'indagine un quadro completo di informazioni. Con l'intento di rappresentare ordini professionali con differenti strutturazioni territoriali sono stati prescelti gli ordini dei Biologi (a base nazionale), degli Psicologi (ripartiti in ordini regionali) e degli Infermieri, Assistenti sanitari e Vigilatrici d'Infanzia (IPASVI) che hanno una struttura provinciale: tre ordini professionali che nel contesto della ricerca sulla presenza femminile possono essere considerati come altrettanti casi di *buone pratiche* riguardo alle attività di gestione e di messa in visibilità di statistiche di genere.

Un primo confronto sinottico tra i 3 ordini (fig. 5.2) evidenzia la preminenza della componente femminile in tutte e tre le professioni, pur nella grande differenza di popolazione complessiva in valori assoluti.

Figura 5.2 Iscritti agli ordini degli Psicologi, dei Biologi e IPASVI, per sesso (valori assoluti)



I grafici che seguono mostrano le quote di iscritti e di iscritte separatamente nei tre ordini, nelle quattro regioni oggetto di analisi (figg. 5.3-5.5).

Figura 5.3 Infermieri, assistenti sanitari, vigilatrici d'infanzia, per regione e sesso (valori assoluti)

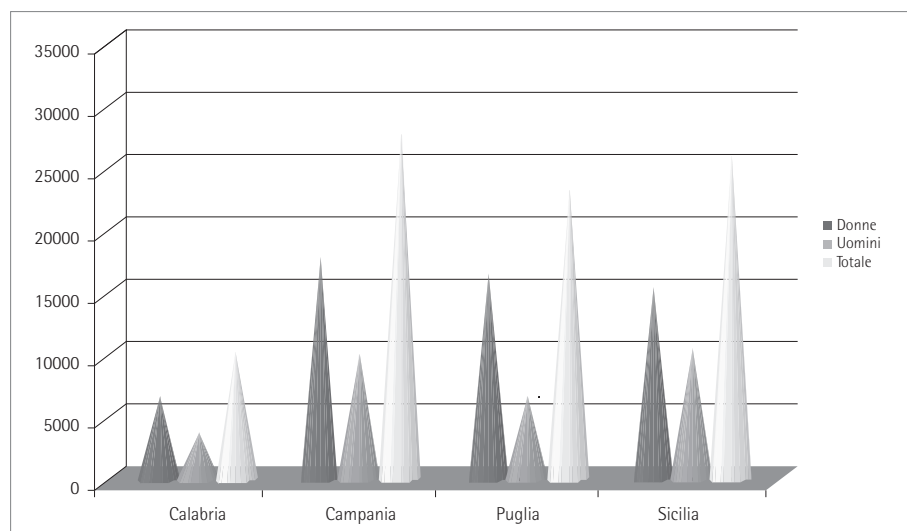


Figura 5.4 Psicologi per regione e sesso (valori assoluti)

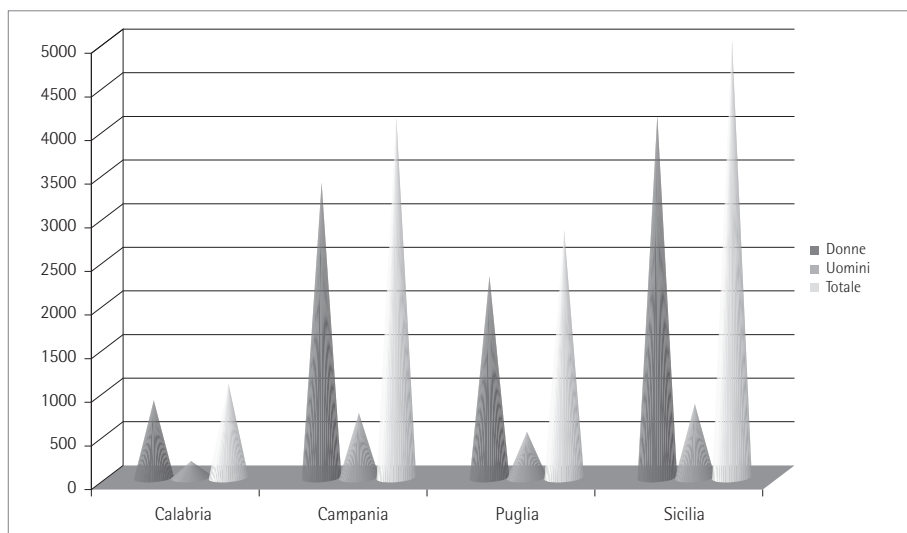
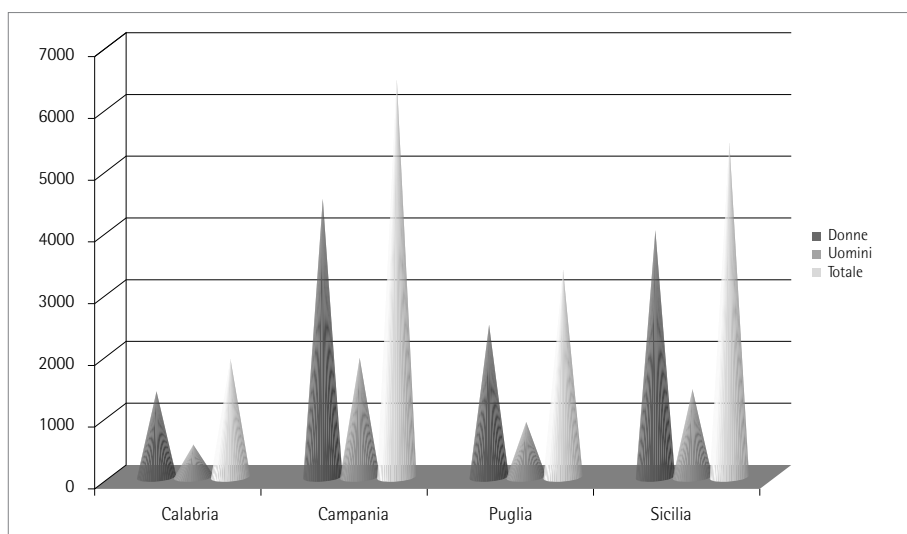
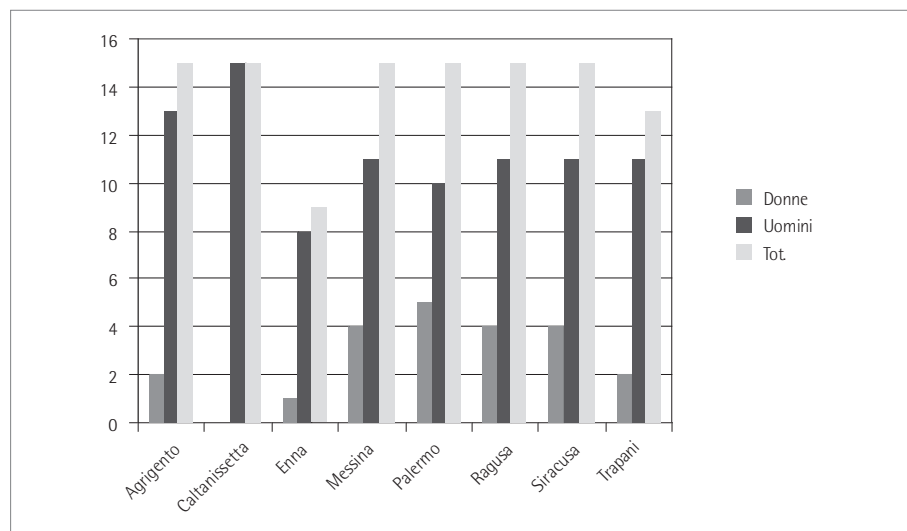


Figura 5.5 Biologi, per regione e sesso (valori assoluti)



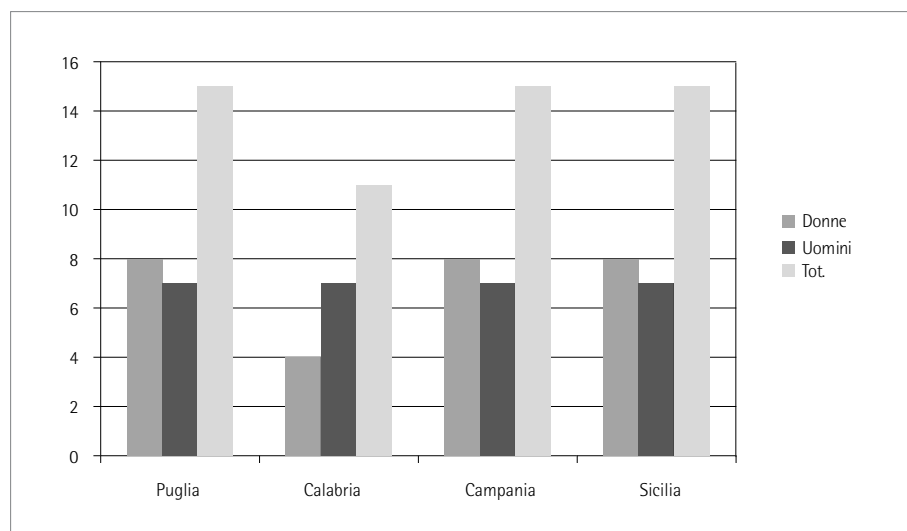
Nei grafici che seguono sono invece riprodotti i livelli di presenza di donne e di uomini all'interno degli organi di governo. Nel caso dell'IPASVI, per il quale si hanno i dati relativi alla Sicilia (fig. 5.6), i numeri assolutamente esigui di donne consigliere rispetto ad una invece forte femminilizzazione della professione, aprono alle diverse ipotesi di preclusione delle donne alle posizioni di rappresentanza, che il presente volume meglio indaga più avanti.

Figura 5.6 Consiglieri IPASVI per collegio e sesso



Sullo stesso tema, è indicativa la distribuzione per sesso all'interno dei consigli regionali degli Psicologi, ove la presenza femminile raggiunge invece la maggioranza in 3 regioni su 4, mostrandosi in minoranza solo in Calabria (fig. 5.7)

Figura 5.7 Membri dei consigli regionali degli Psicologi, per sesso



Si evidenzia, infine, la situazione presso il Consiglio nazionale dei Biologi, che su 9 membri include una sola donna, a fronte di oltre il 75% di iscritte di sesso femminile. Nel successivo paragrafo si tenterà di fare luce sui meccanismi alla base di simili evidenti segregazioni verticali, attraverso la restituzione dei risultati ottenuti con l'indagine qualitativa che ha caratterizzato la seconda fase del lavoro di ricerca.

5.3 La libera professione nel Mezzogiorno: esiti delle interviste presso gli ordini locali

Il percorso di analisi qualitativa della presenza femminile negli ordini professionali è stato incentrato nella rilevazione di esperienze ed opinioni presso un campione di 27 professionisti, rappresentanti di altrettanti ordini localizzati nelle regioni Ob. Convergenza, al fine di raggiungere l'obiettivo prioritario di approfondimento sulla condizione delle donne all'interno degli ordini professionali, evidenziando per donne e uomini le tendenze in atto e i percorsi di carriera.

Il processo di campionamento è partito dai dati delle rilevazioni trimestrali Istat sulle forze di lavoro con riferimento alla presenza di liberi professionisti nelle diverse regioni dell'Ob. Convergenza, e dalla comparazione di alcuni indicatori del rapporto tra professionisti, popolazione e mercato del lavoro.

Alcuni dati di sintesi, evidenziati nella tabella 5.2, sono stati considerati ai fini della ripartizione delle interviste:

- la percentuale di donne libere professioniste sul totale degli occupati a livello regionale diminuisce mano a mano che si scende verso sud, tanto da registrare un suo massimo in Campania (5,0%) ed un minimo in Sicilia (3,6%);
- la Calabria è la regione col minore peso percentuale di liberi professionisti sul totale del Mezzogiorno, quasi un terzo rispetto alla Campania e la metà rispetto alle altre regioni messe a confronto. Il dato si riduce parzialmente se il confronto viene operato sul totale dei liberi professionisti a livello nazionale, ma i rapporti non cambiano in maniera sostanziale;
- la percentuale di donne sul totale dei liberi professionisti varia sensibilmente a seconda della regione, con un picco del 22% in Campania e un minimo del 15% in Sicilia;
- in generale, si può dire che in Calabria il basso numero di liberi professionisti in termini assoluti probabilmente influenza tutti i dati percentuali ma sempre nell'ambito di una chiara differenza di genere, come accade anche in Sicilia.

Tabella 5.2 Incidenza dei liberi professionisti uomini e donne sul totale di lavoratori/trici, nelle regioni Ob. Convergenza, per regione (valori percentuali)

Indicatori	Regioni			
	Campania	Puglia	Calabria	Sicilia
lib. prof. uomini/totale lavoratori	17,5	18,8	18,5	20,0
lib. prof. donne/totale lavoratori MF	5,0	4,1	4,3	3,6
lib. prof. donne/totale lavoratrici donne	16,4	14,4	14,2	13,2
lib. prof./totale lib. prof. Italia	7,4	5,6	2,6	6,7
lib. prof./totale lavoratori Mezzogiorno	8,0	6,0	3,0	7,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat 2008

È stato quindi programmato un numero maggiore di interviste in Campania, per la più alta incidenza di donne professioniste, e in Sicilia per la maggiore incidenza dei professionisti di ambo i sessi, ma prevalentemente uomini. Un numero minore di casi è stato invece fissato nelle regioni Puglia e Calabria, in considerazione anche della minore popolazione presente.

Nel procedere successivamente alla scelta degli specifici ordini da associare ai diversi territori regionali e/o provinciali, sono stati adottati i seguenti criteri di priorità di inclusione nel campione:

- ordini o collegi afferenti ad una regione e/o provincia che avessero fornito i dati richiesti ed avessero manifestato esplicito interesse a partecipare ad attività quali colloqui di approfondimento sulle differenze di genere nell'ordine nella realtà locale di riferimento.
- Nella stessa regione, ordini o collegi provinciali che, a partire dai criteri prioritari sopra esposti, afferissero al capoluogo e ad una provincia "minore", intendendo per essa quella con popolazione minore, o comunque inferiore rispetto al capoluogo regionale.
- Ordini o collegi provinciali che, nella stessa regione, afferissero ad "aree" professionali diversificate, adottando per comodità di analisi i raggruppamenti in area "Tecnica", "Giuridica" e "Sanitaria". Tali aree corrispondono a quelle adottate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità negli incontri con i rappresentanti degli ordini (realizzati nel 2009, come si è accennato in precedenza), finalizzati a un confronto sulla promozione e diffusione della cultura e della parità di genere nelle libere professioni.

Infine, si è scelto di adottare come indicatore di "rappresentatività istituzionale" del testimone a cui proporre l'intervista il detenere il ruolo di presidente o vicepresidente

del consiglio dell'ordine o collegio considerato. Avendo tuttavia avuto modo di confermare la consistente presenza maschile nell'ambito di tali ruoli, si è scelto di adottare come criterio prioritario l'identificazione di una donna facente parte del consiglio, al fine di evitare il rischio paradossale di escludere *a priori* la rappresentatività femminile nell'ambito dell'analisi sulla presenza femminile negli ordini professionali.

Oltre le interviste presso i territori regionali, e in alcuni casi presso ordini nazionali privi di strutturazione a livello regionale o provinciale (Attuari, Biologi, Consulenti in proprietà industriale), sono state svolte ulteriori interviste ad esponenti di ordini nazionali, identificati in prima istanza con quelli oggetto di approfondimento (ordini prioritari), ma parzialmente integrate da ordini per i quali si è evidenziata una marcata attenzione alle tematiche della parità di genere, con la presenza attiva di comitati o commissioni pari opportunità, e/o alla presenza di donne in ruoli di responsabilità ai vertici degli ordini. Si è avuta anche cura di privilegiare rappresentanti degli ordini nazionali che operassero nelle regioni oggetto di indagine.

Il campione definitivo è risultato articolato per professioni e della tabella che segue (tab. 5.3) è possibile desumere la carica degli interlocutori prescelti e l'eventuale coinvolgimento in organismi di parità.

Tabella 5.3 Ordini professionali: interviste realizzate

Ordini professionali	Intervistato/a: carica e ordine
Agronomi e forestali	Vice Presidente dell'Ordine dei Dottori Agronomi e Dottori Forestali della Provincia di Napoli, Membro della Commissione nazionale Pari Opportunità; Membro del Consiglio dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di Napoli
Agrotecnici	Presidente dell'Ordine degli Agrotecnici di Vibo Valentia
Architetti	Consigliera dell'Ordine degli Architetti conservatori, paesaggisti e pianificatori di Bari
Assistenti sociali	Vice Presidente dell'Ordine degli Assistenti Sociali della Sicilia
Attuari	Membro del Consiglio Nazionale Attuari, Referente per le Pari Opportunità
Avvocati	Consigliera dell'Ordine degli Avvocati di Palermo, Responsabile del settore Formazione Vice Presidente AIGA (Associazione Italiana Giovani Avvocati) - Bari
Biologi	Consigliere Segretario dell'Ordine Nazionale dei Biologi
Chimici	Presidente dell'Ordine dei Chimici di Foggia. Componente del Comitato Nazionale Pari Opportunità
Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili	Membro della Commissione nazionale e del Comitato nazionale Pari Opportunità del Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

»»

Ordini professionali	Intervistato/a: carica e ordine
Consulenti del lavoro	Presidente del Consiglio Provinciale Consulenti del lavoro di Bari Consigliera del Consiglio Provinciale Consulenti del lavoro di Bari
Consulenti in Proprietà industriale	Nessuna delegazione nelle regioni Ob. Convergenza
Farmacisti	Presidente dell'Ordine dei Farmacisti di Brindisi
Geologi	Consigliera dell'Ordine dei Geologi della Calabria
Geometri	Presidente dell'Ordine dei Geometri di Siracusa Presidente, Vice Presidente e Tesoriere dell'Associazione nazionale Donne geometra
Giornalisti	Presidente dell'Ordine dei Giornalisti della Sicilia Delegata per le Pari Opportunità del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Giornalisti di Lecce
Infermieri - Ass. sanitari - Vigiliatrici infanzia	Consigliera del Collegio degli Infermieri, Assistenti sociali e Vigiliatrici d'Infanzia di Palermo
Ingegneri	Presidente dell'Ordine degli Ingegneri di Crotone
Medici e Odontoiatri	Segretario dell'Ordine dei Medici e Odontoiatri di Siracusa
Notai	Direttore della Comunicazione Consiglio Nazionale del Notariato
Ostetriche	Presidente del Collegio Provinciale delle Ostetriche di Bari
Periti agrari	Presidente del Collegio dei Periti Agrari di Siracusa
Periti industriali	Presidente dell'Ordine dei Periti Industriali di Catanzaro
Psicologi	Presidente del Consiglio Regionale degli Psicologi della Puglia e Presidente del Consiglio Nazionale uscente
Spedizionieri doganali	Presidente del Consiglio Compartimentale degli Spedizionieri doganali di Napoli
Tecnici Radiologia	Presidente del Collegio interprovinciale dei Tecnici di radiologia medica delle Province di Napoli, Avellino, Caserta e Benevento
Tecnologi alimentari	Presidente del Consiglio dei Tecnologi Alimentari di Campania e Lazio
Veterinari	Vice Presidente del Consiglio dell'Ordine dei Medici Veterinari della Provincia di Napoli

I paragrafi che seguono espongono i risultati delle interviste di approfondimento sui diversi temi centrali per descrivere la presenza delle donne nella professione, indagati nel corso della rilevazione.

5.3.1 Pari opportunità e ruoli di governo

L'aumento della presenza femminile è indubbio in tutto il panorama dei consigli degli ordini professionali, non solo a livello nazionale, ma anche a livello territoriale nelle regioni esaminate dallo studio, eccezion fatta per alcuni ordini a fortissima connotazione femminile – come quello delle Ostetriche – dove una rarità, non solo tra gli iscritti ma anche nei consigli, è la presenza maschile.

Anche in alcune professioni a forte connotazione tecnico-scientifica si ritrovano consigli con presenze maschili e femminili proporzionali al numero di iscritti e di iscritte, denotando un retaggio di maggiore o minore mascolinizzazione della professione che non ha prodotto effetti di segregazione verticale. È il caso dei Chimici ove, a fronte di una percentuale di donne pari al 33% degli iscritti, il Consiglio nazionale nel 2009 comprende 3 donne tra gli 11 consiglieri ed è presieduto da una di loro.

Molte professioni hanno visto negli anni un incremento più o meno intenso delle iscritte, in valori assoluti e in termini proporzionali, ma a tale aumento spesso non ha corrisposto nessun ingresso femminile nel consiglio nazionale: è il caso dei consigli nazionali di Avvocati, Agrotecnici, Farmacisti, Geometri, Giornalisti, Ingegneri, Medici (limitatamente all'esecutivo), Periti industriali e agrari e Ragionieri. Così, su 25 consigli nazionali, solo 4 sono presieduti da una donna, peraltro all'interno di ordini professionali che non casualmente riguardano professioni legate alla cura e alla relazione con la persona, come ad esempio Assistenti sociali, Infermieri, Ostetriche.

Dall'analisi specifica presso le regioni Ob. Convergenza resta confermato il panorama per cui nella maggior parte delle professioni le donne ai vertici degli ordini professionali locali (presidenti o vice presidenti), oppure di organismi di coordinamento a livello territoriale, non sono certo più mosche bianche come una volta: va riconosciuto che la loro crescita è stata evidente negli anni più recenti ma con altrettanta evidenza è ancora proporzionalmente inferiore ai ritmi di femminilizzazione che con varia intensità hanno connotato le iscrizioni.

Le radici del difficile accesso delle donne a posizioni di vertice sono state abbondantemente analizzate dagli studi di genere e dalle analisi organizzative in altri settori del mondo del lavoro ma anche da alcuni documenti prodotti solo recentemente proprio nell'ambito e con riferimento al mondo degli ordini professionali⁸, che confermano come tale ritardo – fisiologico per alcuni ordini tradizionalmente maschili, poiché l'iscrizione è prerequisito dell'eleggibilità (e non viceversa) – non è però oggettivamente motivabile quando la sproporzione di genere è storicamente presente.

Qui si vuole rendere conto delle esperienze e delle opinioni espresse dalle intervistate e dagli intervistati nelle regioni Ob. Convergenza, fornendo un contributo che vada

8. Cfr. in particolare il documento del Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali (CUP), *Le donne nel mondo delle Professioni*, Audizione alla Commissione Lavoro del Senato della Repubblica su "Schema di decreto legislativo n. 112", ottobre 2010.

nel senso della connotazione narrativa (che cosa donne e uomini dicono della propria esperienza rispetto agli organi di governo).

Le riflessioni raccolte evidenziano diversi momenti e fattori che incidono nel percorso *"di carriera interna agli ordini"*: per arrivare a far parte del consiglio di un ordine professionale bisogna innanzitutto candidarsi (o essere candidati/e), successivamente essere eletti/e, quindi accettare l'incarico e l'eventuale carica ai vertici (presidente o vicepresidente dell'ordine), ultimo passo, questo, meno scontato di quanto si possa ritenere dal momento che, in particolare per le donne, le esitazioni e le situazioni di frizione nella decisione finale dell'accettazione di incarico possono essere davvero numerose (si pensi, soltanto a titolo di esempio, al condizionamento del principio di anzianità o anche della reiterazione delle cariche, citati nel par. 2.2 ed esplicitati ulteriormente nelle parti che seguono).

In ognuno di questi momenti agiscono meccanismi diretti e indiretti che confluiscono nei fenomeni alla base delle statistiche sulla composizione dei consigli degli ordini, esito congiunto di forze convergenti o contrapposte che vedono le donne – come ovviamente gli uomini – soggetto ed oggetto di scelte più o meno libere e di condizionamenti più o meno pressanti.

Innanzitutto, l'*auto candidatura* è spesso frenata dai motivi che minano alla base la stessa presenza delle donne nella libera professione, ossia la *mananza di tempo* e – legata a questa – la difficoltà di presidiare più versanti della vita lavorativa oltre che più versanti della vita tutta. Ricoprire cariche all'interno dell'ordine va infatti a sommarsi alla necessità di svolgere l'attività professionale, che già deve di per sé conciliarsi con la gestione della vita personale extralavorativa: per troppe donne la somma degli addendi produce un'entità di carico ingestibile e la scelta conseguente è quella di rinunciare *a priori*, per non penalizzare in modo irreparabile la qualità della vita personale e familiare. In tal senso vanno anche le dichiarazioni franche di uomini presidenti

"certo io mi sento le spalle coperte, se non ci fosse mia moglie in studio e la sera a casa, non svolgerei questa funzione con tanta motivazione"

donne e presidenti

"tutto ciò è possibile perché i figli ormai sono grandi"

riguardo allo sdoganamento degli impegni familiari

"è un grosso impegno quello del collegio: chi non ha spazio e libertà non può proporsi...chi non ha maturità e non l'ha maturata per gli stessi motivi non può proporsi".

Nel caso in cui le priorità siano diverse o le condizioni di contesto più favorevoli e in cui, quindi, le donne non solo siano interessate a ricoprire posizioni di rappresentanza negli ordini ma ne identifichino anche la possibilità personale (in termini di tempo, spazio, libertà e maturità), intervengono i meccanismi di composizione delle candidature a limitare il passo successivo: nella formazione delle liste dei candidati, infatti, l'obiettivo di avvicinare la composizione per sesso del consiglio alla composizione per sesso degli iscritti non è considerato come una priorità su cui basare il "reclutamento", per cui autoselezione femminile e *indifferenza* maschile convergono nei fatti nella formulazione di liste basate piuttosto sulla cooptazione e sulla gestione del potere tra uomini. E laddove la disponibilità di tempo non sia valutata come vincolo dalla donna stessa, lo è dagli altri:

"Quando ci sono candidature, ci sono perplessità legate alla disponibilità di tempo delle donne",

disponibilità valutate *a priori*, per le quali alle donne è affidato l'onere della prova che agli uomini non è richiesto, almeno non in fase selettiva.

I meccanismi registrati come frequenti a livello locale si ripercuotono poi a livello nazionale, laddove

"le donne elette consigliere ma non presidenti degli ordini provinciali non vengono di conseguenza candidate a livello nazionale"

o laddove le elezioni distrettuali esprimono un solo nominativo per il consiglio nazionale puntando su una candidatura maschile.

Anche quando a livello nazionale una donna adeguatamente sostenuta riesce a sedersi accanto a consiglieri uomini, l'impresa appare più ardua a livello locale, almeno al Sud:

"la mia componente è riuscita a far eleggere un consigliere nazionale donna, è stato molto difficile ma nel regionale è addirittura impossibile perché il controllo elettorale non è dissimile dalle pratiche politiche"

Le presenze femminili negli organi di governo sono dunque in aumento evidente ma leggero, che non di rado provoca

"qualche strisciante resistenza presso alcuni uomini ed in particolare presso quanti abbiano occupato in passato ruoli direttivi",

restii ad accettare di essere sostituiti da colleghe nei posti di responsabilità.

Contro *habitus* consolidati al Sud, ma non soltanto, si scontra ancora dunque il processo di pari opportunità, che significa soprattutto pari libertà di scelta che la normativa da sola non riesce a rendere effettiva tra uomini e donne.

5.3.2 Motivazioni e competenze per la partecipazione agli organi di governo

Le motivazioni e le competenze attribuite a donne e a uomini che tentano – con diverso successo – la "*scalata*" ai vertici degli ordini professionali, sono state approfondite nei colloqui con le intervistate e gli intervistati delle regioni Ob. Convergenza.

La volontà di fare meglio, la voglia di impegnarsi, la necessità stessa di curare adempimenti e curare l'informazione per l'ordine professionale ricorrono più frequentemente nelle motivazioni alla partecipazione agli organi di governo da parte delle donne, che quindi si misurano con le proprie risorse, fino a fare eventualmente anche un passo indietro rinunciando a una carica acquisita.

Che caratteristiche devono avere i professionisti e le professioniste che ricoprono ruoli di rappresentanza negli ordini? La domanda, rivolta agli intervistati nelle regioni meridionali, ha raccolto risposte non dissimili da quelle ricevute presso alcuni testimoni dei consigli nazionali, anche in questo caso accentuate dal contesto di criticità del mercato del lavoro e dalle pressioni che più spesso denotano lo specifico scenario politico e sociale. Le caratteristiche necessarie a ricoprire ruoli di governo sono ritenute, dai più, uguali per uomini e donne, a parità di opportunità, e afferiscono ad *expertise*, autorevolezza, *leadership*. Non è tanto il genere quanto invece le precedenti esperienze di politiche professionali e di vita associativa a connotare le differenze di stili relazionali e di comportamento. Sono anche gli uomini a riconoscere in alcuni casi che non è una questione di competenze diverse tra uomini e donne; piuttosto

"è vero che per ottenere parità di ruoli i sacrifici che vengono richiesti di fatto a una donna sono estremamente elevati rispetto a quelli di un uomo. Le scelte che una donna deve fare per l'ottenimento degli stessi risultati sono più pesanti: deve decidere di spostare la maternità o di non avere proprio figli".

E deve anche contrastare il pregiudizio – riconosciuto comunque in via di superamento – secondo il quale l'uomo sarebbe più preparato della donna a svolgere ruoli negli organi di governo; pregiudizio nettamente contrastato dalla convinzione di gran parte degli intervistati maschi per cui

"le donne studiano di più, approfondiscono, non lasciano in sospeso".

Ma laddove una o più donne, magari in numero maggioritario, siano presenti all'interno del consiglio di un ordine (provinciale o regionale o nazionale), qual è la differenza rilevata?

Quanto agli stili di governo, l'uomo sembra puntare di più sull'autorità derivatagli dal potere; la donna, al contrario, punta più sull'autorevolezza e risulta meno decisionista. In tal senso vanno anche le evidenze circa la buona frequenza di cariche di tesoriera/e e segretaria/o attribuite spesso a donne elette nei consigli,

"grazie alle qualità di rigore e precisione necessarie per le responsabilità di queste funzioni",

e riferendo in linea di massima circa una presunta preferenza da parte delle donne per una carica politico-strategica di minore rilievo esterno rispetto a quella di presidente e di vice-presidente.

Resta comunque sullo sfondo, ed emerge poi a ogni piè sospinto, la questione della conciliazione, spesso identificata con le esigenze legate alla maternità. La questione della vita familiare, come tornerà più volte più avanti, non attiene *soltanto* alla necessità di cura dei figli bambini e adolescenti o, sempre più frequentemente, dei familiari anziani (propri o anche del coniuge): nel caso delle professioniste attiene molto spesso, e molto più spesso che nel caso delle lavoratrici dipendenti, ai rapporti di coppia che, anche in assenza di prole, sono messi a dura prova dai ritmi di lavoro della libera professione. Così come sono frequenti le professioniste senza figli o con un figlio al massimo, sono altrettanto frequenti i riferimenti a crisi di coppia legate, certo, alla difficoltà di gestione di tempi e ritmi condivisi, ma più profondamente legate alla difficoltà di condividere le scelte lavorative che vi sono dietro e di riconoscere alle donne – ancor più forse alle donne del Meridione – stesse ambizioni di realizzazione professionale e stessa autonomia, entrambe appannaggio tradizionalmente maschile.

A questo proposito va infine osservato come le difficoltà nel conciliare i ritmi della professione, aggravate dai ritmi di eventuali cariche nell'ordine, vadano a detrimento della qualità della vita delle donne ma anche dei loro colleghi uomini: il rischio di *"tagliare"* sugli affetti a danno della famiglia sussiste per entrambi i generi, benché poi abbia le ricadute più dure su quello femminile.

E per il futuro? A fronte, da un lato, di un diffuso quanto generico

"impegno ad inserire più donne nel consiglio"

espresso da non pochi intervistati che dichiarano una crescente

"voglia di ampliare alle donne"

e dall'altro della registrazione da parte femminile di un'attenzione della componente maschile a

"coinvolgerci e a darci rappresentanza",

è forte da entrambe le parti l'accento generalizzato sulla necessità di favorire l'evoluzione sociale e culturale di donne e di uomini nel Mezzogiorno, e non soltanto nel Mezzogiorno. L'accento è posto in particolare su una maggiore responsabilizzazione degli uomini in ambito familiare, cui viene collegata come contraltare la necessaria obbligatorietà dei congedi di paternità, come uno dei canali attraverso cui può passare l'effettiva promozione di politiche di parità.

Benché molti ordini non dichiarino misure specifiche per le pari opportunità, confidando nel fatto che – indipendentemente dal genere e dal sesso – si riconoscano competenza e professionalità nell'attribuzione delle cariche di governo, indicazioni specifiche vanno verso una migliore comunicazione all'interno dell'ordine e verso una maggiore sensibilizzazione alla gestione degli incontri dei consigli con attenzione alle esigenze di conciliazione.

In alcuni casi, azioni da parte degli ordini sono state attuate e sono all'esame, non sempre con specifico riferimento alla parità di genere: è il caso degli Infermieri, il cui Consiglio ha espresso la volontà di sviluppare la rappresentatività dei giovani al di là di quella delle donne.

In quest'ottica va l'invito verso il riconoscimento della necessità di "diverse" opportunità, nella convinzione per cui

"l'obiettivo delle pari opportunità è mistificatorio delle realtà di partenza che sono, al contrario, molto diverse a seconda del genere; più utile sarebbe, al contrario, investire sul riconoscimento e la valorizzazione delle diverse caratteristiche costitutive di uomini e donne".

5.3.3 Aspetti previdenziali

Nella rilevazione sul campo, più che a una puntuale mappatura delle misure previdenziali e di tutela messe in atto dai presidi territoriali, si è voluto dare enfasi alle valutazioni e alle percezioni di normatività, funzionalità e congruità di tali misure secondo le/i presidenti intervistate/i.

Per una ricostruzione dello stato dell'arte rispetto ai parametri applicati e alle procedure specifiche adottate dalle casse di previdenza degli ordini, laddove presenti, si rimanda all'analisi contenuta nel cap. 3.

Le particolari evidenze conseguenti alla riflessione complessiva nei contesti delle interviste sono invece presentate di seguito area per area, al fine di facilitare uno sguardo

sinottico sugli assunti politici e sui livelli sostanziali posti alla base delle coperture previdenziali rispetto a maternità e paternità, utilizzando dunque i raggruppamenti per tipologia di ordini professionali della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento delle Pari Opportunità nel confronto con gli ordini stessi in merito alle questioni della parità di genere, al quale si è già accennato nei precedenti capitoli.

Nell'ambito dell'Area Tecnica degli ordini professionali, che comprende agronomi e forestali, agrotecnici, architetti, geologi, geometri, ingegneri, periti agrari, periti industriali, sono emerse le considerazioni che seguono.

Per gli *Agronomi e Forestali*

"il persistere del tetto di cristallo che a parità di merito rende alle donne più difficile il raggiungimento di ruoli e fasce retributive elevate"

rende la maternità un evento *"assolutamente non tutelato"*. La rigorosa posizione dell'uguaglianza di trattamento per uomini e donne scoraggia non poche donne iscritte e operanti al punto di

"rinunciare ad avere figli"

oppure, con grandi sacrifici, fermarsi ad averne uno soltanto.

Per gli *Architetti* è molto viva la riflessione sulle diverse discrasie: in primo luogo rispetto al trattamento a tutela della maternità tra dipendenti in generale e libere professioniste, in secondo luogo rispetto al trattamento tra dipendenti pubbliche e private. La poca considerazione per questi aspetti obbliga le donne a sopportare i ritardi nell'erogazione delle coperture:

"ci sono tante disparità rispetto alla libera professione e rispetto alle donne libere professioniste ... se avessi dovuto fare affidamento sull'assegno di maternità non avrei potuto fare figli perché non avrei saputo come pagare bollette e sostentamento. L'assegno non è disponibile nei tempi ragionevoli"

L'organo di governo si pone l'obiettivo di modificare l'attuale regolamento, risalente al 1994, che non tiene conto delle istanze di tutela della maternità. Il quadro d'emergenza rispetto alle tutele della maternità è aggravato dal substrato culturale che vede la quasi totale assenza di rappresentanza da parte femminile.

Per i *Geologi* la scelta del lavoro dipendente è molto spesso indotta proprio per le maggiori tutele che offre alla maternità sia per la *"cultura del posto fisso"*, sia perché soltanto nel 1996 è stato istituito l'Epap, Ente di Previdenza ed Assistenza Pluricategoriale, che tutela da allora le donne in maternità, anche in caso di infortuni e malattia.

Per i *Geometri*, all'interno dei quali le donne rappresentano una stretta minoranza, la cassa previdenziale, cui possono iscriversi solo i liberi professionisti, prevede un versamento di € 20 per l'indennità di maternità. In realtà sono davvero poche le donne che hanno uno studio privato, dal momento che questo comporta grossi oneri economici e, come più volte ripetuto, la frequente rinuncia alla famiglia.

Per i *Periti agrari*, anch'essi a forte prevalenza maschile, l'Enpaia (Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per gli Impiegati dell'Agricoltura), prevede un contributo per la maternità.

Per *Agrotecnici*, *Ingegneri* e *Periti industriali* non sono emerse peculiari evidenze dalla rilevazione sul campo, oltre le specificità definite a livello nazionale.

L'Area sanitaria, che comprende gli ordini di assistenti sociali, chimici, farmacisti, infermieri, medici, ostetriche, psicologi, veterinari, tecnologi alimentari, tecnologi sanitari di radiologia medica, presenta una maggiore differenziazione interna.

Per la professione del *Chimico* sono *in fieri* diversi progetti che vedono l'interlocuzione aperta da parte di organi di rappresentanza dell'Ordine con referenti ministeriali. Il tema principale ancora una volta è la protezione della maternità assieme alla salvaguardia della scelta a favore delle nascite. In particolare è in discussione l'ampliamento del periodo di copertura oltre quello degli attuali mesi di assistenza obbligatoria da parte dell'ente di previdenza Epap.

Nella professione di *Medico* l'Enpam (Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza dei Medici e degli Odontoiatri) attua misure allineate con le altre professioni, anche se sta studiando la fattibilità di soluzioni nuove per quei ruoli in cui "*ci sono problemi ad allontanarsi per mesi*".

Per gli *Psicologi* la Cassa di previdenza tutela la maternità secondo un modello specifico: la spesa annuale per la maternità viene riformulata *ad hoc* anno per anno e ripartita in modo da coprire sempre e in ogni caso le fluttuazioni avvenute nel corso del tempo. Per le professioni dell'*Assistente sociale*, del *Farmacista*, dell'*Infermiere*, dell'*Ostetrica*, del *Tecnologo alimentare*, del *Tecnologo di radiologia medica*, del *Veterinario*, il contesto dell'intervista non lascia emergere elementi specifici e caratterizzanti, permanendo comunque la insufficiente, quando non inesistente, copertura delle esigenze di conciliazione per le donne oltre il periodo strettamente coperto dalla previdenza degli ordini. L'Area giuridica che comprende gli avvocati, i consulenti del lavoro e gli spedizionieri doganali non ha presentato evidenze oltre le specificità definite a livello nazionale. Lo stesso vale per i giornalisti.

Considerazioni di carattere complessivo possono essere sviluppate e trattate in maniera trasversale: tra le prime è l'impatto che ha avuto la veloce e massiva femminilizzazione della professione come nel caso di architetti, avvocati, commercialisti, giornalisti, infermieri, ingegneri, medici, psicologi, i cui assetti normativi vanno sempre più, anche se molto lentamente, incrementando la voce e il peso della rappresentanza delle donne. Si tratta inoltre degli ordini che più fortemente lamentano il bisogno di compensare

il *gap* di rappresentanza delle donne. Ad essi si aggiungono i biologi che, connotati da sempre a livello nazionale da una forte presenza femminile (che al Sud raggiunge e supera il 75% degli iscritti, per di più con bassa età media), hanno dovuto adeguare le strategie e i finanziamenti dell'Enpab (Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi) a una prospettiva di numerose maternità, per le quali, comunque, la copertura standard dei 5 mesi non esaurisce – come più volte evidenziato – il problema del reinserimento nel mercato libero-professionale.

Un altro criterio di lettura trasversale riguarda le professioni in cui da una parte la presenza di nicchia nel mercato, dall'altra l'eredità della professione tradizionalmente maschile, pongono in correlazione diretta l'attrattività della professione per le donne e la tensione interna verso le tutele. È il caso dei geometri, dei periti agrari e degli spedizionieri, tutte professioni in cui il lento incremento femminile contrasta lievi decrementi complessivi degli iscritti.

5.3.4 Quando la professione è donna, il potere resta uomo

La rilevazione sul campo ha teso a stimolare anche una riflessione per individuare evidenze di eventuali specificità riguardo alla pratica professionale di donne e di uomini, concentrandosi in particolare sui seguenti ambiti:

- l'accesso alla professione;
- lo sviluppo della carriera;
- la determinazione degli incarichi;
- gli aspetti retributivi;
- il prestigio della professione.

I cinque fattori sono stati proposti in modalità analitica al fine di facilitare una riflessione sulla base della proposta per area tematica, ma l'interdipendenza tra essi si è confermata come inevitabile lasciando emergere la rilevanza, per lo sviluppo della carriera e per la determinazione degli incarichi, della posizione di contrasto tra massima dedizione per la famiglia *versus* massima dedizione per il lavoro.

Proprio nel contesto delle interviste questo binomio è stato utilizzato dagli uomini, evocando da una parte l'evidenza delle difficoltà delle donne alla partecipazione e all'esercizio della professione, anche come riconoscimento oggettivo delle difficoltà incontrate dalle donne nel conciliare i due ambiti, dall'altra esprimendo spesso un senso di gratitudine per la propria compagna che in qualche modo ha facilitato lo sviluppo della carriera e la responsabilità del proprio ruolo (prendendosi cura della famiglia).

Le donne intervistate invece hanno utilizzato molto più facilmente i termini "sacrificio", "fatica", "scelta", enfatizzando fortemente il senso della responsabilità che ricade su ogni donna nella pratica quotidiana del collocarsi lungo tale *continuum*.

Tale dinamica, più che incidere sull'accesso alle professioni in generale, ha inciso a seconda delle tipologie professionali specifiche. Di seguito si indicano alcune caratte-

rizzazioni dei percorsi professionali, emerse in base alle esigenze di conciliazione di cui spesso la donna si fa portatrice, per alcuni ordini, anche in relazione agli altri fattori quali appunto le prospettive di sviluppo della carriera, la determinazione degli incarichi, gli aspetti retributivi e il prestigio legato all'esercizio della professione area per area. Partendo dall'Area tecnica, per gli *Agronomi e forestali* il proprio settore al Sud è decisamente più arretrato che al Centro-Nord, fattore che spinge in direzione di uno svilimento delle competenze specialistiche, anche a prescindere dal genere. I *trend* più recenti, che vedono le donne a capo di aziende impegnate nelle produzioni di qualità, lascerebbero spazio a una prospettiva futura di maggiore riconoscimento delle competenze e della professionalità ma anche della maggiore "benevolenza" verso esponenti femminili della professione.

Gli *Agrotecnici* hanno visto proliferare negli ultimi anni la varietà di lauree offerte nell'ambito delle aree di ecologia, ambiente, innovazione agroalimentare e nello stesso tempo hanno assistito all'incremento di possibilità professionali per le donne, nonostante la tradizione di lavoro prettamente maschile. Attualmente le donne, seppur in presenza minoritaria, stanno affrontando gli ambiti operativi delle applicazioni progettuali, informatiche e d'ufficio, orientandosi inoltre verso attività d'insegnamento o impiegatizie, continuando tuttavia a trascurare il cosiddetto lavoro sul campo.

Per gli *Architetti* non ci sono specificità legate all'accesso alla professione, mentre

"c'è parecchio maschilismo ancora da combattere: in tutte le carriere, la donna se decide di dedicarsi alla famiglia o ai figli si eclissa per un determinato periodo. Se è brava, e molto brava, finito quel periodo ritorna a essere sulla scena. Ma deve essere molto brava a riannodare le reti dei contatti...perché anche l'organizzazione degli appuntamenti diventa più complicata giacché comunque dipendi anche dalla poppata..."

Le retribuzioni non presentano specificità e i tariffari sono definiti dalle commesse. Gli affidamenti consulenziali invece vedono ancora una tendenziale preferenza per gli architetti uomini, ma la persistenza del vecchio pregiudizio di una maggiore professionalità maschile dovrebbe tendere a scomparire con il processo di accreditamento delle nuove generazioni di professioniste. Anche il retaggio del passato, che ha visto la concentrazione di donne nel settore della ristrutturazione d'interni e le pratiche edilizie invece esercitate dagli uomini, sta lentamente scomparendo.

Tra i *Geologi* la presenza femminile, tradizionalmente minoritaria, è andata aumentando progressivamente. L'accesso alla professione vede

"la presenza femminile proporzionalmente poco attiva nella libera professione, che è anche più remunerativa e prestigiosa, e orientata spesso verso la scelta dell'insegnamento o del lavoro impiegatizio."

Ancora una volta il nodo cruciale è rappresentato dalle esigenze di conciliazione tra vita privata e vita professionale. Nell'ambito dell'esercizio della libera professione tuttavia non vengono attribuite specificità nella professionalità di donne e uomini.

Per i *Geometri* il maggior accesso alla professione e le maggiori prospettive di sviluppo della carriera sono condizionati da fattori culturali. La professione vede una presenza di donne crescente ma ancora limitatissima rispetto agli uomini, in modo accentuato al Sud. In particolare,

"il settore dei lavori pubblici può, seppur in misura marginale, rappresentare un ambito di occupazione delle donne."

Per gli *Ingegneri* il proliferare delle lauree ha dato maggiori possibilità, soprattutto in ambito progettuale, informatico e in genere d'ufficio, ma si è nel contempo ridotto il prestigio dei decenni passati. La donna ingegnere al Sud sceglie spesso l'insegnamento o il lavoro impiegatizio; inserita in questo contesto, da una parte

"subisce l'impatto della svalutazione della professione in generale, dall'altra è di fronte a maggiori possibilità rispetto all'affermazione lavorativa o professionale: tra queste emerge l'ingegneria gestionale, molto ritagliata intorno alle caratteristiche femminili di precisione, di abilità sia nel calcolo strutturale sia nelle attività di relazione, a dispetto dello stereotipo tipico, ormai quasi superato, dell'ingegnere direttore di cantiere nel cui ruolo le donne hanno sempre trovato e trovano difficoltà a causa dell'atteggiamento discriminatorio delle maestranze."

Per i *Periti agrari*, a forte prevalenza maschile, viene evidenziata la grande opportunità data dagli attuali sostegni dedicati alle donne del Sud che volessero sviluppare la propria competenza nel senso della promozione d'impresa (esempio dell'agriturismo).

Per i *Periti industriali*, le prospettive delle donne di accesso alla professione e di sviluppo di carriera sono veramente minime e, in generale, quelle occupazionali, soprattutto nel Sud Italia, quasi inconsistenti sia per uomini che per donne.

Nell'Area sanitaria, la professione dell'*Assistente sociale*, oltre a presentare un'importante dinamica di femminilizzazione, risente in generale delle politiche regionali. Nel caso della Sicilia, questa ha visto la migrazione verso il Centro Nord Italia dovuta proprio al decremento della spesa sociale e all'aumento della precarizzazione degli impieghi dal momento che

"regioni che vivono più sviluppo economico spendono di più in interventi sociali"

Per la professione del *Chimico* si sta assistendo alla tendenza generale delle donne a essere presenti ormai anche nei settori più tradizionalmente maschili. Le possibilità di carriera e di buoni livelli retributivi sono limitate al settore pubblico, in particolare l'ospedaliero, mentre il contesto universitario presenta grosse quote di precarietà. I liberi professionisti nel Sud Italia sono generalmente pochi a causa degli elevati investimenti necessari per attrezzare laboratori chimici.

Per i *Farmacisti* vanno considerati fondamentalmente tre canali. Il primo è l'impiego all'interno di una farmacia che vede poche possibilità di carriera, con livelli retributivi propri del contratto del commercio. In ogni caso si prevede che le donne, per ora minoritarie, nel prossimo decennio supereranno gli uomini; tale percorso ha come più alta ambizione la gestione titolare di una farmacia, ma le variabili in gioco sono in questo caso molto stringenti (concorso pubblico, apertura di uno spazio territoriale, disponibilità economica). Il secondo è l'impiego all'interno delle aziende sanitarie locali, con una carriera e una retribuzione soddisfacenti ma con possibilità d'impiego molto limitate, a causa della domanda paralizzata, settore dichiaratamente e fortemente ambito dalle donne in quanto offre le garanzie del pubblico impiego. Il terzo è quello delle aziende farmaceutiche, con livelli retributivi più elevati, possibilità di carriera proprie dell'industria, profili tradizionalmente maschili che nei tempi recenti hanno aperto anche alle donne.

Per la professione di *Infermiere*, anche se le opportunità di lavoro sono estese e immediate, il percorso di carriera è molto limitato. Il *trend* vede una forte presenza delle donne sia per motivi legati alla consuetudine femminile al lavoro di cura, sia per le tutele rivolte alla maternità (opportunità ampie rispetto alla flessibilità del lavoro e al rifiuto di turni disagiati). La dimensione della precarietà è in aumento e va attribuita da una parte alla diminuzione del numero dei concorsi pubblici (quindi a una minore stabilizzazione generale delle infermiere e degli infermieri precari) e dall'altra dall'orientamento delle aziende verso contratti atipici con livelli di formazione sempre più elevati (laureati). In questo senso, la grande offerta costringe molti infermieri, anche laureati,

"a lavorare in una casa di cura o clinica privata ... come badante o assistente sanitario".

Nella professione di *Medico* si assiste alla preferenza femminile verso il lavoro impiegatizio, che permette maggiore disponibilità di tempo e di gestione degli impegni, a favore della conciliazione dei tempi. L'alta numerosità dei dirigenti uomini rispetto alle donne viene spiegata come diretta conseguenza della prevalenza di medici uomini negli anni '80, e quindi come fatto storico-generazionale che si prevede sarà superato nei tempi prossimi.

La professione *Ostetrica*, pur avendo aperto nominalmente agli uomini, è di fatto una professione al femminile. Le motivazioni sono culturali e storiche

"il parto naturale è decisamente una questione di donne".

La specializzazione ostetrica dichiara di essere oggetto di una

"cannibalizzazione della professione da parte della ginecologia che attraverso la chirurgia illude la donna circa l'assenza di dolore".

Per queste motivazioni i percorsi di carriera sono in fase entropica e

"quando andranno in pensione gli ostetrici/ginecologi attuali, l'ostetricia non esisterà più."

Tale contesto non favorisce riflessioni sui livelli retributivi e sullo sviluppo di carriera. L'Ordine degli *Psicologi* ha condotto di recente al suo interno una ricerca per focalizzare sia i *gap* retributivi sia i settori d'impiego dei propri iscritti. Rispetto all'accesso alla professione le donne lavorano meno e al Sud ancor meno, anche per motivi culturali. Non si evidenziano percorsi ritenuti più adatti a donne o uomini. La dinamica del reddito è legata a diverse caratteristiche. Rispetto al sesso, il reddito dei maschi è più elevato con € 2.100 netti al mese per 43 ore a settimana, contro € 1.300 euro per 34 ore a settimana per le donne. Rispetto all'area geografica, a parità di ore di lavoro gli psicologi guadagnano € 1.500 al mese al Centro Nord, € 1.600 nel Nord-Est e appena € 1.200 al Sud⁹. L'altro elemento importante è l'età: la retribuzione cresce al crescere dell'età, da € 550 netti al mese per gli psicologi con età fino a 29 anni, a € 2.400 al mese con età superiore ai 54 anni. La psicologia, pur essendo una disciplina molto giovane e da sempre molto femminilizzata, sta vivendo un processo di femminilizzazione ulteriore e secondo l'attuale *trend* la percentuale raggiungerà entro il prossimo decennio l'80%. Nell'Area giuridica, per gli *Avvocati* la scala retributiva vede alla base molte donne nel praticantato, con retribuzioni spesso molto basse e talvolta simboliche, e salendo verso i titolari di studio un numero di donne decisamente inferiore agli uomini. La titolarità dello studio legale rappresenta il massimo livello in quanto a potenziale retributivo e, oltre ad esprimere la segregazione verticale di molte donne ferme al praticantato, esprime un importante fenomeno di segregazione orizzontale con

"la presenza delle donne nei settori meno redditizi come per esempio quello della famiglia e il societario; comunque le donne guadagnano meno perché lavorano nei casi meno impegnativi. Per una donna è difficile conciliare maternità, matrimonio, rapporti all'interno della coppia ...,"

9. Cfr: "Dossier: il mercato del lavoro" in *Psicologi*; Ordine degli Psicologi-Consiglio Nazionale, *Indagine conoscitiva sul reddito degli psicologi italiani-anno 2008*.

e le donne spesso sono più inclini a scegliere sulla base della sensibilità ai temi, a occuparsi di separazioni, figli... che sono anche settori con orari migliori”.

Gli studi, che rappresentano il più alto livello di carriera per la libera professione, come si è detto vedono le donne titolari

- in numero sensibilmente minore rispetto agli uomini;
- spesso differire lo sviluppo della professione oltre la nascita del primo se non unico figlio;
- talvolta rinunciare ad avere figli;
- dedicarsi in genere ai settori meno remunerativi (famiglia, minori ...);
- legate ad un'organizzazione del lavoro senza orari e con grandi difficoltà di delega

“perché il cliente ha bisogno di te e vuole essere seguito da te”.

Per i *Consulenti del lavoro* la tendenza all'aumento della presenza delle donne all'interno dell'Ordine è in parte da attribuire al praticantato che

“rappresenta un periodo di sacrificio che gli uomini tendono ad evitare per puntare alla remunerazione immediata. Le donne, al contrario, si prestano a tale sacrificio poiché vedono nella libera professione la prospettiva di una maggiore flessibilità di gestione e quindi di scelta”.

Le prospettive di carriera sono limitate all'attività consulenziale e di studio, mentre i livelli retributivi dipendono dalla capacità della/del professionista. Differenze significative invece sono date dal territorio di riferimento del/la professionista e in particolare dalla vivacità economica:

“la provincia può dare di più rispetto al piccolo paese, lo stesso vale per le attività commerciali piuttosto che per il settore agricolo ...”.

Tra gli *Spedizionieri doganali*, le donne nelle regioni meridionali sono ancora pochissime sebbene in crescita, poiché

“da una parte le donne non prendono in considerazione professioni come queste, ma anche perché gli uomini altrettanto difficilmente contemplano una donna come collega o come interlocutore spedizioniere doganale”.

Differenze che sussistono anche per la professione dei *Giornalisti*, dove più frequentemente le donne tendono – spesso al di là delle loro effettive preferenze – al lavoro dell'ufficio stampa

"che per orari e autonomia del lavoro è più conciliabile con l'essere madre, rispetto al lavoro nel giornale che non è legato a orari e non prevede una chiusura, e dove possono raggiungere posizioni di tutto rispetto".

Il lavoro di redazione è invece più maschile, spesso

"le donne che stanno nelle redazioni, cuore dell'attività produttiva, sono costrette a rinunciare al lato affettivo della propria vita privata, fanno la scelta di non avere figli".

Le possibilità di carriera al femminile sono molto limitate, sicché le donne raramente oltrepassano il livello di caposervizio o di redattore, e sono messe a dura prova anche per gli uomini dalla grande offerta di pubblicisti di cui si servono le redazioni e che contribuiscono non soltanto a tarare verso il basso il livello retributivo dei professionisti, quanto anche a cronicizzare il precariato, che certo investe maggiormente le giornaliste.

5.3.5 Formazione e specializzazioni: stereotipi antichi e moderne conquiste

È opportuno centrare il *focus* delle riflessioni anche sul tema dei percorsi formativi/professionali e sulle eventuali differenze di genere nelle scelte di vita e di professione, determinate da situazioni ambientali e culturali o da autovalutazioni e sottovalutazioni del proprio potenziale. Differenze che si possono intravedere già nelle prime scelte scolastiche e che poi tendono a consolidarsi o a differenziarsi in quelle universitarie. È stato utile, dunque, stressare questi punti nel contesto delle interviste, proprio al fine di cogliere l'incidenza dei fattori ambiente, cultura, autostima e le specifiche incidenze sia nelle diverse professioni, sia nei diversi contesti.

Si è ritenuto opportuno, quindi, procedere con una analisi trasversale al fine di mettere in rilievo, nelle diverse aree di appartenenza delle singole professioni, le uguaglianze e le differenze rispetto alle scelte effettuate, ai percorsi formativi/professionali e agli eventuali punti di forza o di debolezza emersi alla luce delle esperienze fatte.

Partendo dall'Area Tecnica, si rileva che non appaiono in prima battuta particolari percorsi formativi differenziati mentre emergono abbastanza nettamente differenze e discriminazioni legate a fattori culturali. La difficoltà a vedersi riconosciute come donne professioniste, e non solo come donne, si manifesta un po' per tutte le professioni considerate, come un filo rosso di matrice essenzialmente culturale che lega

e collega queste professioni e che si manifesta soprattutto per chi opera sul campo (sul cantiere o in ruoli operativi fuori dall'ufficio). Questa difficoltà vale in particolare per i geometri, gli ingegneri e gli agronomi forestali e permane in ogni caso, in alcune professioni la necessità di

"essere accompagnati da un uomo almeno in un primo momento, anche se tali posizioni pregiudiziali stanno decisamente evolvendo in meglio".

In linea generale, sul piano dei percorsi formativi e/o di specializzazione professionale non esistono differenze sostanziali; emergono piuttosto alcune diversità nelle scelte che si fanno quando si affronta il mercato del lavoro.

Per alcune professioni (es. perito agrario), quelle che sono individuate come le specificità femminili (sensibilità, fantasia, capacità relazionali) si rivelano più adatte ad alcuni tipi di lavori piuttosto che ad altri: nel caso specifico si vede la donna più portata, e in grado di esprimere al meglio la sua competenza, nel settore della floricoltura, dell'agriturismo piuttosto che nelle aziende zootecniche, dove il ruolo dell'uomo assume di contro una sua validità "maschile".

Su queste scelte influisce però anche l'ambiente, con le sue strutture professionali e produttive, e quindi per esempio in Sicilia, dove non ci sono molte possibilità in questo senso, le adolescenti in particolare sono di fatto orientate verso studi, quali il turistico alberghiero, che inevitabilmente poi condizionano lo sbocco professionale.

Piccole differenze si riscontrano in altre figure professionali (es. periti industriali e agrotecnici), non tanto nei percorsi formativi o di specializzazione quanto nella scelta lavorativa/professionale, dove sembrano acquistare rilevanza alcune doti indicate come femminili (capacità di concentrazione, attenzione al dettaglio), doti che spingerebbero le donne a privilegiare, ove possibile, lavori di progettazione.

È sempre rilevante però il condizionamento del genere con la conseguente difficoltà a vedersi riconosciute come donne professioniste, soprattutto se si svolge la professione sul campo (cantiere, ecc.). Questo vale ad esempio per gli architetti (se si esclude lo sbocco dell'insegnamento, molto spesso scelto dalle donne in particolare nel Meridione). Questa figura professionale, considerata prevalentemente tecnica, e in particolare non molto presente nel Meridione, per le donne presenta alcune difficoltà, non per ciò che riguarda i percorsi formativi quanto per il contatto diretto con il mercato del lavoro (contatti con le maestranze, prevalentemente tradizionali). Il riconoscimento professionale, proprio per questi motivi, arriva solo dopo aver superato pregiudizi e stereotipi, che sono ancora presenti, da quanto emerge dalle interviste, anche se sono destinati a mutare nel corso dei prossimi anni. È interessante a questo proposito il rilievo sull'inerzia da parte dell'università, che rimane ancorata a programmi considerati superati senza tenere conto delle nuove esigenze

della professione e senza interloquire con l'Ordine: di qui la necessità di mettere in campo percorsi formativi differenziati per competenze specialistiche, che si rendono necessarie per evitare errori sul piano dello svolgimento della professione scelta (come per esempio le materie della normativa antisismica, dell'arredo urbano, dell'utilizzo della documentazione digitale). Incidono inoltre in questa, ma anche in altre figure professionali, gli aspetti "caratteriali" attribuiti alle donne: alcune loro doti, quali la flessibilità, l'attenzione all'organizzazione, al sociale, sembrano orientare le donne più verso alcune professioni, che verso altre.

Per ciò che attiene ai percorsi formativi nell'Area sanitaria, all'accesso alla professione, o all'orientamento verso specializzazioni professionali più legate al genere, si rilevano alcune differenze, sia sul piano quantitativo che qualitativo, valide per tutte le figure professionali. Ma ancora più significative appaiono le differenze legate all'ambiente, ai fattori culturali, al cambiamento che si è registrato nella sanità in generale (per esempio la figura professionale dell'ostetrica).

Percorsi formativi simili ma scelte professionali diverse in funzione del contesto e delle scelte di vita, sono reali principalmente per le donne e per quasi tutte le figure professionali legate alla sanità. Fra i medici, per esempio, si laureano più donne rispetto agli uomini, anche se nell'insieme, per motivi storici, le donne sono ancora in numero inferiore; molto spesso però questa differenza cambia per alcune specializzazioni (per esempio, pediatria), che sono scelte anche in relazione all'influenza di fattori esterni, culturali, e non ultimi familiari.

Il problema della conciliazione, a questo proposito, si ritrova in tutte le figure professionali, in particolare in questa area, che richiede, per affrontare percorsi di carriera, impegno e flessibilità non sempre compatibili con i condizionamenti nei quali la figura professionale "al femminile" è molto spesso, ancora oggi, coinvolta.

Condizionamenti legati all'essere donna e discriminazioni legate invece al contenuto stesso della professione, come si verifica, per esempio, nella figura professionale degli *Assistenti sociali*, che solo recentemente ha avuto un riconoscimento giuridico.

Una prima discriminazione si avverte, infatti, in modo particolarmente pesante per lo sbocco professionale nella sanità,

"dove tutte le professioni hanno accesso alla dirigenza esclusi gli assistenti sociali";

a questa discriminazione ne segue un'altra nel momento dello sviluppo della carriera

"forse perché nell'immaginario collettivo l'assistente sociale è donna".

E pregiudizi ancora persistono per la figura del *Chimico*, ritenuta tradizionalmente maschile e che si esercita prevalentemente nel settore industriale, soprattutto per at-

tività di controllo sulle linee di produzione, per tipo di lavoro, per orario, ma anche per motivi, nel caso delle donne appunto, legati alla maternità – e a tal proposito viene riferita ancora la pratica della

"lettera di dimissioni firmata prima dell'assunzione".

La componente femminile più giovane sembra superare queste discriminazioni, con un più facile inserimento nei laboratori privati, nell'università, nella ricerca, anche se

"con qualche fuga verso il Nord"

e nel mondo dell'informazione scientifica, dove ultimamente anche l'industria ha cambiato orientamento, cominciando a prediligere le donne per una loro maggiore e migliore capacità di relazione, e affidando loro territori più agevoli,

"città a misura di donna"

per facilitarne l'inserimento in un'ottica di conciliazione.

Le peculiarità del "femminile" connotano altre professioni, come quella dei *Farmacisti*, sia nei percorsi di specializzazione ospedaliera che fra i/le collaboratori/trici del farmacista titolare, con alcune differenze per ciò che riguarda le relazioni con il pubblico, aprendo quindi spazi maggiori in particolare nelle farmacie e anche nel settore industriale (almeno fino alla attuale crisi).

Non ci sono particolari preclusioni a sviluppi di carriera, e quindi al raggiungimento di posizioni dirigenziali, anche per la figura professionale degli *Infermieri*, caratterizzata da una sostanziale presenza femminile (si ricorda, un tempo riservata all'aristocrazia, agli ordini religiosi e successivamente alle crocerossine), anche dopo l'apertura al mondo maschile.

Un dato significativo, oggettivo e in un certo senso discriminante non per il sesso in sé quanto per la stessa figura professionale, si rileva tra le *Ostetriche* per la competizione con i medici, e con gli stessi infermieri, come già anticipato; competizione che nel tempo ha determinato la profonda crisi del settore, che si avverte in misura maggiore *"da Roma in giù"* e che coinvolge anche alcune specifiche attività che legalmente potrebbero essere svolte da questa figura professionale, e che invece molto spesso anche per una scarsa informazione delle clienti, sono avvocate dai medici.

Una schiacciante predominanza femminile registrata nel settore dei *Tecnologi alimentari* del Meridione, sembra legata principalmente alla posizione geografica e logistica della facoltà di agraria della Campania, che consentirebbe a molte studentesse di iscriversi a questo corso di studi. Di contro non si registrano differenze sostanziali di percorsi formativi/professionali fra uomini e donne dopo il conseguimento della laurea, anche

se si sta manifestando una certa preferenza da parte delle donne verso inquadramenti lavorativi da dipendente.

Non ci sono percorsi formativi differenziati per i *Veterinari*, dove la presenza femminile, in particolare dopo gli anni '70, con l'allargamento della professione alla cura dei piccoli animali, è andata via via crescendo, al punto che attualmente nei tirocinanti prevale la maggioranza delle donne. Un dato interessante emerge sul piano della formazione, dove si registra una carenza di informazione e di conseguenza di formazione per possibili sbocchi professionali (ASL, settore delle biotecnologie, aziende agricole, accreditamenti per le certificazioni di qualità) e di questo l'Ordine si potrebbe far carico proprio per dare un maggior valore alle diverse professionalità.

Un altro dato riguarda la libera professione, scelta in questo campo da uomini e donne in misura quasi paritaria, ma con alcune differenze riferite ai fattori culturali – l'esempio delle difficoltà per una donna ad avere collaboratori e non collaboratrici e quindi, ancora oggi, a essere spesso

"subita piuttosto che accettata come capo".

I percorsi formativi e di specializzazione sono uguali anche per la figura professionale dei *Tecnici sanitari di radiologia medica*, né si rilevano cambiamenti nelle scelte legati al genere nel passaggio dalla fase scolastica e universitaria al mondo del lavoro, fermo restando che l'iscrizione all'Ordine è obbligatoria. Una differenza a favore delle professioniste si rileva, per alcune attività di tipo diagnostico (*screening* mammografico) e, sembra, non tanto per una specifica richiesta delle clienti quanto forse per una questione di maggior tatto femminile. Su questo punto però è forte l'insistenza verso una professionalità che prescindano dal sesso dell'operatore come da quello del paziente, e che punti a sviluppare l'approccio di rispetto e di empatia nella relazione con accortezza e discrezione nell'interesse prioritario dei cittadini.

Anche per le figure professionali dell'Area giuridica emergono alcune differenze (tranne che per le dichiarazioni dei rappresentanti del *Notariato*) ancora una volta legate a fattori culturali. Per la figura professionale dello *Spedizioniere doganale*, per l'esercizio della quale è richiesta una laurea economico/giuridica o un diploma, cui deve seguire una particolare prova d'esame, non ci sono differenze fra uomini e donne sia sul piano quantitativo che qualitativo.

Diversa si presenta la situazione per i *Consulenti del lavoro* e per gli *Avvocati*, dove oltre a differenze attribuite "*al DNA femminile*" (maggiore propensione al lavoro burocratico) o alla stessa funzione tradizionale della donna all'interno della famiglia (difficoltà ad impegnarsi in orari serali, ecc.), che incide anche nei rapporti di lavoro, sembrano permanere, ancora una volta, fattori culturali, che diventano discriminanti non solo per lo svolgimento della singola professionalità ma anche per la sua specifica valorizzazione.

Stessa situazione si rileva per i *Giornalisti*, fra i quali sono in aumento i pubblicisti: anche se persiste una preponderanza maschile si rileva una costante crescita della componente femminile. Però, e ancora una volta si ritorna a fattori culturali, le differenze/discriminazioni riaffiorano per gli sviluppi della carriera, per l'assunzione di compiti e ruoli di responsabilità tradizionalmente svolti dall'uomo e per i quali si potrebbe ipotizzare una "*strenua difesa del territorio*". Anche in questo caso è forte il vincolo che le esigenze familiari giocano nel limitare la presenza e quindi la possibilità di carriera delle giornaliste, in assenza di strutture di supporto (*in primis* asili nido) anche presso le maggiori testate del Nord e ancor più nel Sud dove scarseggiano anche le strutture pubbliche, con costi peraltro molto maggiori.

5.3.6 Professioni, territorio, relazioni: nodi ancora da sciogliere

In questa parte dell'analisi si prendono in considerazione alcuni punti ritenuti più significativi nel rapporto di professionisti e professioniste rispetto al lavoro, anche a prescindere dalle componenti specialistiche dell'attività già enucleate in precedenza, per dare spazio alle componenti di senso e di relazione che permeano l'esperienza degli appartenenti agli ordini professionali, soprattutto nelle regioni meridionali.

L'accento quindi viene posto sull'approccio al lavoro e sulle eventuali differenze uomo/donna nelle relazioni con il territorio e con i soggetti che costituiscono i principali interlocutori dei professionisti: datori di lavoro, clienti, colleghi/e, ma anche – con grande rilevanza per le ricadute sul lavoro – componenti del nucleo familiare.

Proseguendo con l'analisi aggregata per area di professioni, l'analisi delle figure professionali comprese nell'Area tecnica evidenzia una prima differenza nell'approccio al lavoro da parte della componente femminile: infatti si rileva dalle interviste una maggiore propensione attribuita alle donne

"all'equilibrio, a una consulenza ispirata alla cautela e alla praticità";

questo vale per i *Periti agrari* come per gli *Agronomi forestali* e più in generale anche per le altre figure professionali di quest'area.

Un'altra differenza che assume i toni della discriminazione si rinviene, invece, sul piano della visibilità e del riconoscimento del proprio valore professionale: permangono infatti, abbastanza evidenti, le difficoltà ad essere accettate e considerate, in prima battuta come professioniste; di qui il rapporto con i clienti e più in generale con il territorio diventa un momento particolarmente difficile perché si deve faticare di più per dimostrare di essere all'altezza delle situazioni. Ciò vale per le diverse figure professionali dell'area in considerazione.

Il tema della conciliazione tra vita privata e professionale divide le posizioni: mentre per alcune figure, come i periti agrari e gli agronomi, non sembrano sussistere particolari problemi da parte della committenza nel rivolgersi a professionisti dell'uno o dell'altro

sempre, alcune ritrosie o quanto meno difficoltà si avvertono per le altre figure che inevitabilmente, per lo specifico contenuto professionale, richiedono viaggi, spostamenti, orari non sempre conciliabili con le richieste della famiglia.

L'approccio al lavoro dall'analisi delle figure professionali dell'Area sanitaria è abbastanza differenziato: compaiono infatti, nelle interviste, parole che hanno un intenso significato sul piano del sociale, quali empatia, passione, motivazione, soddisfazione, qualità.

E questo vale per i *Medici*, come per gli *Assistenti sociali*, per i *Chimici* come per i *Veterinari* o i *Tecnologi alimentari*: è un approccio cosciente, molte volte una scelta di vita, pur con tutte le sue difficoltà che inevitabilmente riaffiorano proprio sul piano della parità. Significativi sono i dati che emergono dalle interviste agli assistenti sociali, alle ostetriche, agli infermieri, tutte figure che risentono molto delle loro connotazioni storiche o al maschile o al femminile e che ripropongono quasi quotidianamente, per il permanere di "*ataviche culture*", le diversità. Per queste figure professionali, in particolare, non è tanto l'approccio al lavoro quanto la sua attuazione che vede in modo abbastanza netto una "*disparità*" di riconoscimento e di valorizzazione della professionalità fra uomo e donna, in contesti dove la conciliazione viene vissuta soltanto come un problema della donna che non riguarda l'azienda sanitaria.

Sempre sul tema, un dato rilevante emerge dalle interviste con gli *Assistenti sociali*, dove ancora una volta si mette in evidenza il ruolo subalterno rispetto ad altre figure professionali, quasi a prescindere dal genere, e dove, proprio sottolineando motivi estranei al genere ma storicamente presenti, viene ribadita l'impossibilità di raggiungere una "*parità concreta*". Nello specifico per gli assistenti sociali, si ribadisce quasi l'impossibilità di essere creduti e valorizzati perché la professione è sempre stata considerata al femminile

"quasi che quello che è femminile non avesse la dignità di assurgere a professione".

Il contrasto non è interno fra uomini e donne ma è collegato al valore che all'esterno, per motivi strettamente culturali, viene dato genericamente alla professione: il territorio, quindi, come espressione di percezioni, ha la responsabilità diretta di tradurre assunti culturali.

Il tema della conciliazione, come già ribadito, riaffiora in particolare per alcune professioni, come nel caso delle ostetriche, che inevitabilmente si trovano in prima persona ad affrontare un impegno per orari, turnazioni, reperibilità, difficilmente conciliabile con le responsabilità quotidiane della famiglia.

Tra le altre figure professionali che rientrano nell'area (chimici, farmacisti, psicologi, tecnologi alimentari, tecnici sanitari di radiologia) la componente femminile risulta apprezzata e valorizzata da molti intervistati, che le attribuiscono professionalità, propensione ai dettagli e ad affrontare il lavoro con un'attenzione particolare alla qualità

della vita e al presidio di elementi che possano favorire un orientamento verso gli altri evidenziando la volontà di muoversi in un'ottica non puramente "tecnica" legata al contenuto della professione ma con una "visione" allargata delle situazioni e dei contesti. Per queste professioni il tema della conciliazione, come quello del rapporto con il territorio, appare più sfumato sia per le condizioni pratiche di lavoro sia per i motivi appena descritti. Traspare di frequente, inoltre, come nel caso dei Tecnici sanitari di radiologia medica, una propensione alla formazione e all'aggiornamento, perseguiti non solo per acquisire titoli utili alla crescita professionale ma anche per accedere a cariche di coordinamento o direzione.

Per le figure professionali operanti nell'Area giuridica sono presenti più o meno in egual misura le stesse problematiche avvertite in quelle finora analizzate, anche se con sfumature diverse per il contenuto particolare della professione e per la sua modalità di esecuzione. Permangono infatti differenze uomo/donna sul piano della percezione esterna della professione per l'area degli *Avvocati*, dove la figura maschile sembra ancora prevalere su quella femminile

"perché le donne non sono in posti di comando...si sta scontando il passato" e ancora oggi "capita che al telefono vengano scambiate per segretarie".

Percezione esterna invece più o meno indifferente per i *Consulenti del lavoro* (che sempre più spesso anche nel Meridione si associano in studi professionali) dove le differenze emergono dai contenuti del lavoro e non tanto dalla superiorità del ruolo. Può registrarsi, come risulta dalle interviste, anche un prevalere delle donne nei rapporti con il territorio, in quanto alle professioniste viene riconosciuta una migliore capacità di persuasione e di comunicazione che facilita il raggiungimento degli obiettivi lavorativi.

Problemi di conciliazione, però, esistono comunque perché gli impegni sono notevoli e richiedono una flessibilità di orari e l'adattamento all'imprevedibilità di situazioni. Questo problema è presente anche per la professione degli *Spedizionieri doganali*, che

"richiede sacrifici, diversi turni di lavoro anche serali e un'attività spesso non programmabile ma soggetta ad imprevisti".

La professione è *"prettamente tecnica"* giacché non presenta componenti relazionali rilevanti. Le donne non incontrano tali problemi, anzi possono essere

"in qualche modo favorite in quanto rare, in un lavoro fatto in gran parte da uomini".

Conciliazione dunque difficile, mentre per l'approccio con il territorio non sembra avere particolare rilevanza l'essere uomo o donna. Rimane in ogni caso una preferenza sul piano dell'approccio al lavoro perché le donne sembrano a volte privilegiare i lavori di ufficio riducendo, ove possibile, quelli sul campo, ma non per questo sottraendosi a necessità e responsabilità proprie della professione.

Nell'ambito delle interviste proposte ai rappresentanti degli ordini professionali sono stati esplorati aspetti del lavoro o eventuali cambiamenti legati alla crisi economica in atto, proponendo sempre un'analisi del fenomeno in chiave di genere. Molti dei rappresentanti incontrati hanno manifestato grande interesse verso le domande relative a quest'area.

Tra tutti, l'aspetto che più è stato messo in evidenza è la *trasversalità degli effetti della crisi*, in un'ottica per cui gli effetti negativi sovrastano in generale eventuali fenomeni di discriminazione o comunque condizioni di differenze legate al genere.

Ancora tra questi ordini si riscontra peraltro un forte accento posto sulla dimensione drammatica della crisi. In particolare alcuni presidenti attribuiscono le condizioni economiche critiche anche e soprattutto all'appartenenza al territorio meridionale.

In relazione al territorio e per ciò che riguarda ricadute non solo economiche della crisi, tre intervistati evidenziano fenomeni di *migrazione*, rispetto ai quali alcuni ordini sottolineano una maggiore incidenza per le donne professioniste (particolarmente nel caso dei Veterinari).

Soltanto il presidente dei Periti Agrari descrive invece come fenomeno molto consistente la *cessazione di attività*, legata non esclusivamente, ma soprattutto alla situazione economica negativa.

Due intervistati evidenziano da un punto di vista comportamentale quanto l'essere donna esprima *"una marcia in più"*, rispetto a tendenze innovative e perseveranza, caratteristiche che vengono sottolineate come funzionali ad affrontare la crisi con minori ricadute negative e maggiori opportunità di sviluppo.

Sono state sollecitate presso i/le rappresentanti degli ordini coinvolti anche le opinioni in merito ai possibili effetti del processo di liberalizzazione delle professioni "ordinistiche". In generale è emerso che il tema della prospettiva della liberalizzazione avrebbe poco o nessun peso se considerata in riferimento al genere, mentre sono stati espressi consistenti pareri sulle conseguenze del fenomeno rispetto ad altre dimensioni su cui gli intervistati pensano potrebbe incidere negativamente. Tra queste in particolare:

- la tutela e le garanzie per i clienti;
- il livello di qualità delle prestazioni professionali;
- la regolamentazione e il controllo delle tariffe;
- le azioni di controllo in generale.

Tra gli ordini o collegi presso cui sono state svolte le interviste, sedici rappresentanti (uno per ordine o collegio) hanno espresso un'opinione anche in merito all'ipotesi della

liberalizzazione delle professioni e alle conseguenze possibili. L'unico caso di opinione favorevole alla liberalizzazione è stato registrato nel settore specifico delle professioni agricole,

"a condizione che si intenda con essa la possibilità di avviare un processo di accorpamento delle professioni agricole (Agronomi, Periti agrari e Agrotecnici), senza però disconoscere il livello di formazione acquisito, nell'ottica di un'opportunità di rafforzamento della professione".

All'opposto, sette intervistati hanno espresso un giudizio nettamente negativo:

"Svilimento della professione"; "Se è relativa ai tariffari per noi è un disastro [...] si deve smettere di credere che ognuno può fare tutto"; "C'è il rischio che altri facciano quello che facciamo noi"; "La liberalizzazione va a discapito della qualità"; "Le conseguenze sarebbero molto negative. Avrebbe un impatto negativo sulle garanzie".

Tra gli altri rappresentati degli ordini, quattro giudicano l'ipotesi della liberalizzazione non direttamente negativa, tuttavia priva di vantaggi; solo uno di essi dichiara senza riserve che

"il dibattito sugli ordini professionali non inciderà sulla professione",

mentre gli altri non vedono negativamente tale risultato, ma a condizione che vengano mantenute tutela e disciplina sia nel processo che nei risultati.

6 Le associazioni professionali

Procedendo nella ricerca sugli ordini professionali si è avuto conferma che il sistema italiano delle libere professioni ha subito una notevole evoluzione nel corso degli ultimi venti anni, presentandosi oggi maggiormente articolato e arricchito: quando si parla di professioni attualmente non ci si riferisce più soltanto alle professioni ordinarie, poiché è necessario comprendere le nuove realtà professionali che trovano una loro organizzazione nelle forme associative. Si può parlare, ormai, piuttosto di campi professionali nei quali i professionisti che agiscono sono figure con diverse specializzazioni: accanto all'avvocato, per esempio, lavorano il mediatore familiare, il perito extragiudiziale, l'interprete, il mediatore culturale; il campo è lo stesso ma le professioni sono molte e anche profondamente diverse tra loro. Tutti questi "nuovi" professionisti sfuggono alle regolamentazioni tradizionali, fondando la propria professionalità su nuove conoscenze e nuove competenze. A fronte dell'evoluzione, sopra citata, diverse sono le prospettive di lettura del sistema professionale italiano: secondo il Colap (Coordinamento delle Libere Associazioni Professionali) il sistema professionale italiano si configura in forma "stellare", dove ci sono professioni ordinarie, professioni regolamentate senza ordine (fisioterapisti), professioni non regolamentate e professioni non intellettuali (attività più afferenti l'artigianato); secondo il Cnel il sistema dovrebbe rappresentarsi in forma duale in quanto l'universo professionale è contraddistinto da professioni regolamentate e da professioni libere. Le proposte di riforma delle professioni presentate in Parlamento dimostrano che i progetti di legge degli ultimi dieci anni¹⁰ prevedono tutti, non solo una revisione del sistema ordinistico ma anche una valorizzazione del sistema associativo professionale. Infatti il decreto di recepimento della già citata direttiva europea sulle qualifiche (D. Lgs. 206/2007) riconosce alle associazioni il ruolo di rappresentanza dei professionisti non regolamentati, presso le istituzioni competenti, sancendo l'allargamento della rappresentanza professionale e, in tal senso, ufficializzando l'altra metà del sistema

10. Alcuni progetti presentati in Parlamento o proposte governative: Progetto Fassino (2000), Progetto Cnel (2002), Progetto Vietti - Castelli (2003-2004) Progetto Mantini (2005), Progetto Mastella (2007), Progetto congiunta Fioroni (2009), ecc.

professionale italiano formato appunto dai liberi professionisti e dalle rispettive associazioni professionali di rappresentanza.

Le associazioni sono organizzazioni di natura privata e a base volontaria, con funzioni e ruoli molto diversificati rispetto agli ordini professionali. Il sistema associativo rappresenta professioni nuove, flessibili, dinamiche, in continuo divenire, ad oggi non è regolamentato da norme di legge e si fonda sui principi della competitività, libera concorrenza e della volontarietà; l'iscrizione all'associazione, infatti, non è un obbligo del professionista.

Il sistema delle libere professioni non regolamentate, pertanto, si presenta come un terreno tanto innovativo – nel panorama delle professioni in Italia – da richiedere una maggiore conoscenza soprattutto per quanto riguarda le dinamiche di genere.

Proprio le libere professioni per le modalità di autogoverno dell'attività, per la libertà di accesso alla professione, per i profili professionali fondati prevalentemente su competenze nuove (come il *temporary manager*, il *manager* del sociale, i consulenti di direzione), su saperi trasversali (come gli *internal designer* e i *counselor*), su arti e discipline che divengono professioni (come per lo *shiatsu*, la teatroterapia, la danzaterapia), divengono sempre più occasione di collocazione nel mercato del lavoro per molte donne.

I dati dicono che, soprattutto in determinati settori (culturale, socio formativo, benessere)¹¹, il numero di professioniste supera notevolmente quello dei professionisti. Sulla base della descrizione del nuovo contesto, diviene evidente la necessità di approfondire la conoscenza anche del settore delle libere associazioni professionali e della collocazione delle donne nelle professioni non regolamentate.

6.1 Caratteristiche di genere della composizione degli iscritti alle associazioni professionali

La ricognizione delle associazioni professionali ha integrato, con finalità esplorative, lo studio condotto presso gli ordini professionali con lo scopo, già ricordato, di ampliare la conoscenza della presenza femminile nel mondo delle professioni a quel vasto comparto delle professioni non regolamentate, che comprende lavoratori e lavoratrici autonome impegnati in settori tradizionali ma sempre più in settori di attività innovativi, soprattutto nell'ambito dei servizi alle persone e alle imprese¹². La nota frammentazione del mondo associazionistico e la parallela impossibilità di reperire dati certi sull'universo hanno indotto a sviluppare contatti privilegiati non con le singole

11. Il 70% dei professionisti del benessere sono donne, e le donne più degli uomini tendono ad aderire alle associazioni professionali alle quali riconoscono un ruolo sociale e professionale molto importante (Censis, 2004).

12. Si ricorda qui il censimento realizzato dal Cnel e presentato in Censis, 2005.

associazioni ma con i principali organismi di coordinamento delle stesse, in primo luogo il Coordinamento Libere Associazioni Professionali (Colap) e Assoprofessioni, quest'ultima poi confluita nella neo-costituita Uniprof assieme alla Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa (Cna). A questi sono state richieste informazioni statistiche sulle associazioni aggregate e sui relativi iscritti (con riferimento specifico al sesso e alle regioni di interesse del progetto) nonché disponibilità a incontri *de visu* per approfondimenti qualitativi. La fattiva collaborazione degli organismi citati e la loro attivazione nei confronti delle singole associazioni rappresentate ha consentito di pervenire a una base di dati disaggregati per sesso e, ove possibile, ripartiti per territorio. La diversificazione di alcune informazioni non comparabili ha tuttavia suggerito di presentare distintamente i tre universi indagati che sono di seguito descritti nelle loro dimensioni quantitative.

I dati pervenuti dalle singole associazioni aderenti al Colap e quelli forniti dallo stesso Coordinamento consentono di ricostruire un quadro esaustivo degli iscritti per un totale di 70 associazioni, ripartite nelle 5 aree di discipline adottate dal Colap. Si tratta delle aree delle discipline culturali, tecnico-aziendali, amministrativo-contabili, socio-formative, e del benessere, per un totale di 52.236 iscritti, di cui il 42,3% donne e il 57,7 % uomini. Considerando che le associazioni aderenti sono complessivamente 213 (anno 2009), il campione, benché non statisticamente rappresentativo per i criteri di selezione che è stato necessario adottare, raccoglie in sé un terzo delle associazioni, quota virtualmente anche maggiore se si considera che l'universo di riferimento comprende un numero – non definito e non definibile – di associazioni non attive.

Le tabelle che seguono (tabb. 6.1-6.5) riportano i dati delle associazioni, aggregati per aree disciplinari. Benché le diversità delle fonti e la difformità tra i territori di riferimento limitino la comparabilità assoluta delle risultanze statistiche, si è ritenuto necessario ed opportuno procedere ad alcune elaborazioni significative ai fini dell'indagine sulla presenza femminile, tenuto conto che tale *database* risulta essere ad oggi l'unico così dettagliato reperibile in studi sulle professioni non regolamentate.

Tabella 6.1 Iscritti alle Associazioni aderenti al Colap, per sesso: PROFESSIONI delle discipline CULTURALI

	ASSOCIAZIONI	Donne	Uomini	Totale	Sud e isole (u/d)	% donne	% uomini	% Sud e isole(u/d)
ESPERTI IN DISCIPLINE LINGUISTICHE	AIDAC dialoghisti	88	77	165	N.R.	53	47	
	ANITI traduttori ed interpreti	260	40	300	59	87	13	20
	AITI traduttori ed interpreti	674	106	780	84*	86	14	11
ESPERTI IN DISCIPLINE CULTURALI	AIB biblioteche	2017	647	2664	548*	76	24	21
ESPERTI IN DISCIPLINE ARTISTICHE	Associazione culturale ipermedia - Club degli editoriali - cde	151		151		100		0
	CIDA astrologi	979	243	1222	153	80	20	13
ESPERTI IN DISCIPLINE TECNICO STRUTTURALI E DI CONSERVAZIONE DEI BENI	ANA archeologi	1080	420	1500	769*	72	28	51
	ASSURBANISTI urbanisti	80	320	400	40	20	80	10
	AIPIN Associazione Italiana Per l'Ingegneria Naturalistica	82	371	453	140*	18	82	31
ESPERTI DEL GESTO GRAFICO	ASSOCIAZIONE GRAFOLOGI PROFESSIONISTI	297	50	347	10*	86	14	3
ESPERTI ENOLOGIA	ASSOENOLOGI enologi	139	3598	3737	837	4	96	22
TOTALE DISCIPLINE CULTURALI		5847	5872	11719	2640	49,9	50,1	22,5

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Colap e singole associazioni
(*) il dato si riferisce alle regioni Ob. Convergenza

Tabella 6.2 Iscrritti alle Associazioni aderenti al ColAP, per sesso: PROFESSIONI delle discipline TECNICO-AZIENDALI

	ASSOCIAZIONI	Donne	Uomini	Totale	Sud e isole (u/d)	% Donne	% Uomini	% Sud e isole (u/d)
ESPERTI IN DISCIPLINE TECNICO-ECONOMICHE ESPERTI IN DISCIPLINE INFORMATICHE STATISTICHE ESPERTI IN DISCIPLINE GIURIDICHE SOCIALI E POLITICHE	AICE ingegneri economici	27	155	182	N.R.	15	85	
	AIPI progettisti d'interni	116	176	292	61*	40	60	21
	ANIPA informatici	326		894	198			
	AGEIE giuristi economisti d'impresa	N.R.	N.R.		20*			
	promotori sviluppo vita e missione	9	3	12	N.R.	75	25	
	ANSDIPP manager del sociale	98	154	252	34*	39	61	13
	APCO consulenti di direzione	95	639	734	95	13	87	13
	ATEMA temporary manager	14		14		100	0	0
	ADACI approvigionatori	260	1328	1588	159	16	84	10
	AIPROS professionisti sicurezza	10	239	249	25	4	96	10
ESPERTI IN DISCIPLINE AZIENDALI	AIAS professionisti in sicurezza, salute, ambiente, risparmio energetico	580	4702	5282	667	11	89	13
	AICQ operatori qualità	1450	2150	3600	450	40	60	13
	ISTITUTO ITALIANO DI PROJECT MANAGEMENT	100		100		100	0	
TOTALE discipline TECNICO-AZIENDALI		2759	9546	12305	1709	22,4	77,6	13,9

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Colap e singole associazioni
(*) il dato si riferisce alle regioni Ob. Convergenza

Tabella 6.3 Iscritti alle Associazioni aderenti al Colap, per sesso: PROFESSIONI delle discipline AMMINISTRATIVO/ CONTABILI

ASSOCIAZIONI	Donne	Uomini	Totale	Sud e isole (u/d)	% donne	% uomini	% Sud e isole (u/d)
ANCOT tributaristi	658	1155	1813	364*	36	64	20
ANCIT tributaristi	294	1033	1327	154*	22	78	12
INT tributaristi	25	75	100	140	25	75	140
AVI visuristi	114	128	242	67	47	53	28
AIPAI periti assicurativi	5	260	265	44	2	98	17
ASSIT periti assicurativi	11	146	157	21	7	93	13
ANRA risk manager	36	116	152	2	24	76	1
ANAMMI amministratori condominio	3154	7153	10307	3098	31	69	30
FNA amministratori condominio	409	820	1229	121	33	67	10
ANAIP amministratori immobiliari	N.R.	N.R.	N.R.	30*	37		
ANAPI ass. naz. Amministratori professionisti immobili	50		50		100	0	0
Totale discipline AMMINISTRATIVO CONTABILI	4756	10886	15642	4041	30,4	69,6	25,8

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Colap e singole associazioni
 (*) Il dato si riferisce alle regioni Ob. Convergenza

Tabella 6.4 Iscritti alle Associazioni aderenti al Colap, per sesso: PROFESSIONI delle discipline SOCIO FORMATIVE

ASSOCIAZIONI		Donne	Uomini	Totale	Sud e isole (u/d)	% donne	% uomini	% Sud e isole (u/d)
ESPERTI IN RELAZIONI DI AIUTO	AICC e F. consulenti coniugali e familiari	358	83	441	54*	81	19	12
	ARKÉ counselor	N.R.	N.R.		3			
	CNCP counselor	2734	647	3381	546*	81	19	16
	Phronesis counselor	147		147		100	0	0
	SICOO L counselor	173	73	246	6	70	30	2
ESPERTI IN DISCIPLINE EDUCATIVE E FORMATIVE	SIAF counselor, counselor olistici, operatori olistici	69	17	86	25	80	20	29
	FAIP psicoterapia	600	200	800	N.R.	75	25	
	REICO counselor	125	55	180	30	69	31	17
	AIST Associazione Italiana socioterapia	40		40		100	0	0
	FNSS Associazione di Insegnanti professionisti	102	81	183	22	56	44	12
ESPERTI IN DISCIPLINE EDUCATIVE E FORMATIVE	ANUPI psicomotricisti	694	95	789	164*	88	12	21
	APPI psicomotricisti	122	24	146	11	84	16	8
	AIMF insegnanti metodo feldenkrais	291	68	359	25	81	19	7
TOTALE discipline SOCIO FORMATIVE		5455	1343	6798	886	80,2	19,8	13,0

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Colap e singole associazioni
(*) il dato si riferisce alle regioni Ob. Convergenza

Tabella 6.5 Iscritti alle Associazioni aderenti al Colap, per sesso: PROFESSIONI delle discipline del BENESSERE

	ASSOCIAZIONI		Donne	Uomini	Totale	Sud e isole	% Donne	% Uomini	% Sud e isole
ESPERTI DISCIPLINE CINOFILE	APNEC educatori cinofili		210	157	367	54	57	43	15
	UNICISC - Unione Italiana Consulenti ed Istruttori Cinofili		22	22	44	1*	50	50	2
	AIFM -Associazione italiana di Fisica medica		392	370	762	87*	51	49	11
	APID danzaterapisti		15	277	292	45	5	95	15
ESPERTI ARTITERAPIA	RIF floriterapeuti		104	12	116	6	90	10	5
	AIM musico terapisti		205	93	298	47*	69	31	16
	FIM musico terapisti		68	22	90	28	76	24	31
	AIFEP bioterapeuti		70	70	140	15	50	50	11
ESPERTI IN DISCIPLINE BIONATURALI	BMC Italian School operatori bio naturali		161	66	227	5	71	29	2
	WATSU ITALIA operatori bio naturali		144	52	196	11*	73	27	6
	ASSOFORMATORI DBN operatori bionaturali		886	624	1510	133	59	41	9
	IAS operatori bionaturali		N.R.	N.R.		N.R.			
	ITCCA operatori bionaturali		290	151	441	11	66	34	2
	AIMOB operatori ortho bionomy		N.R.						

»»

ASSOCIAZIONI		Donne	Uomini	Totale	Sud e isole	% Donne	% Uomini	% Sud e isole
AIOB operatori ortho bionomy		N.R.						
SIPRA pranoterapia		26	27	53	4	49	51	8
ALARO bipranoterapeuti e naturopati		42	31	73	3	58	42	4
AREZU riflessologi		37	11	48	1	77	23	2
FIRP riflessologi		440	137	577	15	76	24	3
ASS CRANIO SACRALE FVG operatori cranio sacrali		23	12	35	N.R.	66	34	
DMSA operatori scienze motorie		157	246	403	60	39	61	15
Trager Italia - Integrazione psicofisica educazione al movimento		N.R.	N.R.	N.R.	4*			
Totale discipline del BENESSERE		3292	2380	5672	530	58,0	42,0	9,3

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Colap e singole associazioni

(*) il dato si riferisce alle regioni Ob. Convergenza

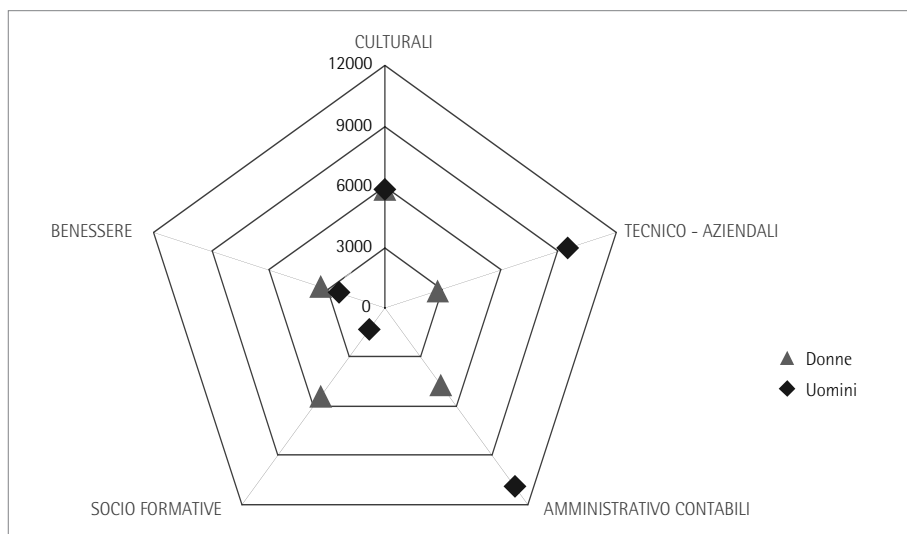
segue
Tabella 6.5

I dati emersi confermano, nelle associazioni campionate, una ripartizione tra uomini e donne fortemente variabile in funzione della tipologia di attività. La presenza delle donne tra gli iscritti è infatti:

- nettamente prevalente nelle professioni delle discipline socio-formative (80,2%) e in misura minore in quelle del benessere (58,2%);
- paritaria nelle discipline culturali (49,9%);
- minoritaria pur se consistente nelle professioni di discipline amministrativo-contabili (30,4%);
- nettamente inferiore (22,4%) rispetto agli uomini nelle associazioni professionali delle discipline tecnico-aziendali, con punte ancora più basse nelle regioni meridionali.

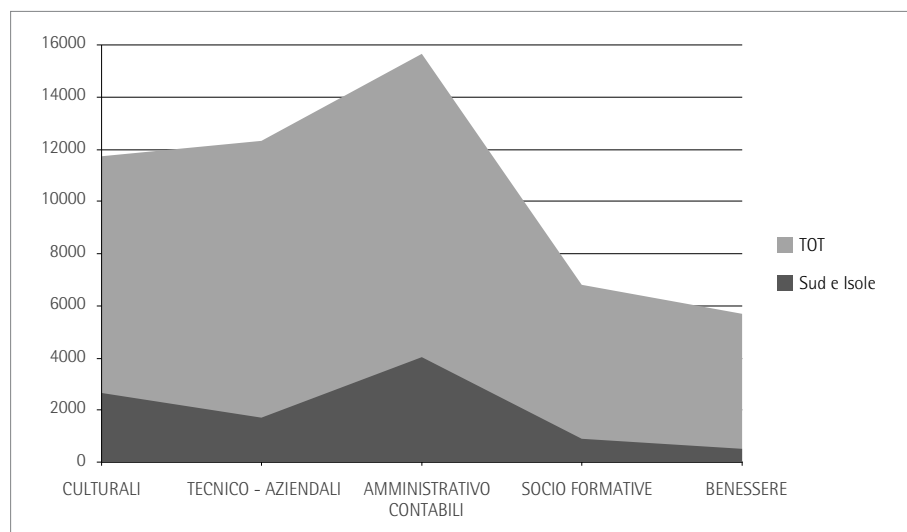
I grafici che seguono (figg. 6.1-6.2) propongono la visualizzazione della ripartizione per sesso e per area geografica degli iscritti: va precisato che la gran parte dei dati regionali raccolti non presenta la distinzione di genere interna alle regioni, per cui non è possibile allo stato attuale comparare la presenza femminile nelle regioni meridionali rispetto al resto dell'Italia.

Figura 6.1 Iscritti alle associazioni aderenti al Colap, per area disciplinare e per sesso (valori assoluti - anno 2009)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Colap

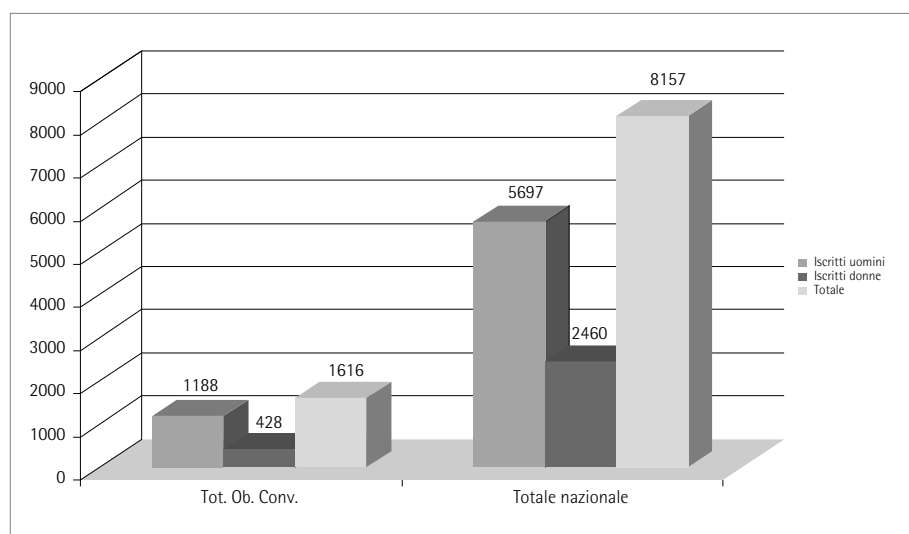
Figura 6.2 Iscritti alle associazioni aderenti al Colap, per area disciplinare e area territoriale (valori assoluti - anno 2009))



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Colap

Il secondo approfondimento statistico attiene ad Assoprofessioni, confederazione di professioni non regolamentate che risultava contare, nel 2009, 34 associazioni iscritte per un totale di circa 9000 professionisti. Assoprofessioni e Cna, come sopra accennato, hanno recentemente dato insieme vita ad Uniprof, soggetto unico di rappresentanza in cui stanno quindi confluendo associazioni e professionisti delle due organizzazioni. I dati reperiti da Assoprofessioni nel corso del lavoro di ricerca riguardano 7 associazioni rappresentate, di cui una non presente nel Mezzogiorno (fig. 6.3). Per le altre si riportano (tab. 6.6) il numero degli iscritti di sesso maschile e di sesso femminile ripartiti per regione nell'Ob. Convergenza, accompagnato dal numero totale degli iscritti sul territorio nazionale.

Figura 6.3 Iscritti a 6 associazioni professionali presenti nel Mezzogiorno aderenti ad Assoprofessioni, per sesso e area territoriale (valori assoluti - anno 2009)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Assoprofessioni

Tabella 6.6 Iscritti alle 6 associazioni aderenti ad Assoprofessioni, per sesso e regione (anno 2009)

	Totale nazionale	Tot. Ob. Conv.	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia
Associazione dei Counselor Professionisti						
Uomini	53	16	5	5	1	5
Donne	83	31	7	12	2	10
ANEIS Associazione Nazionale Esperti Infortunistica Stradale						
Uomini	838	226	13	48	39	126
Donne	154	26	2	1	9	14
FELCON SCI						
Uomini	79	2				2
Donne	6					

)))

	Totale nazionale	Tot. Ob. Conv.	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia
Special Olympics Italia						
Uomini	116	12	2	3	2	5
Donne	120	12	2	2	5	3
Associazione Nazionale Tributaristi Lapet						
Uomini	4552	932	100	288	140	404
Donne	2404	352	54	58	48	192
Apis Associazione Professionale Italiana Shiatsu						
Uomini	59	0	0	0	0	0
Donne	93	7	0	3	2	2

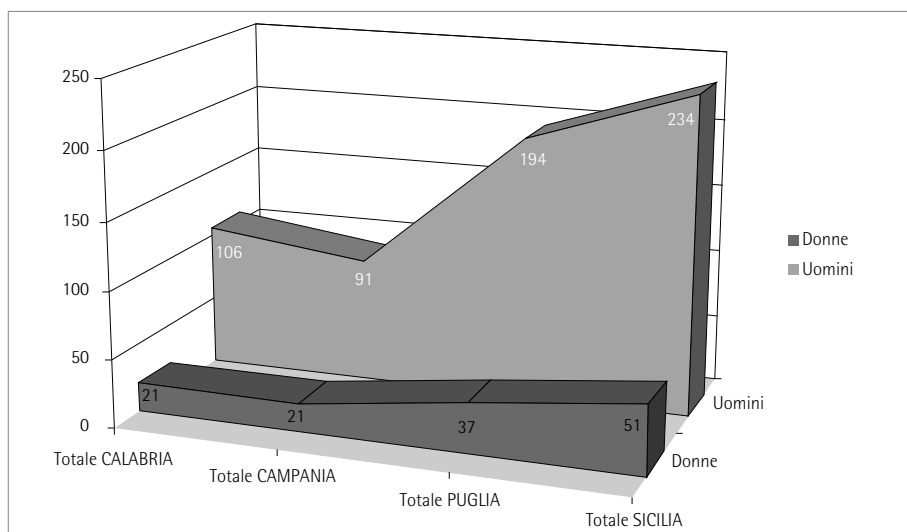
Fonte: elaborazioni Isfol su dati Assoprofessioni

Anche in questo caso, pur nel limitato numero di associazioni che hanno accolto l'invito a fornire prime statistiche di genere, si evidenzia a colpo d'occhio da un lato la varietà degli ambiti professionali, dall'altro la prevalenza maschile in professioni tecniche come quella dei tributaristi o degli esperti di infortunistica, e la prevalenza di donne in una professione dell'ambito della salute come quella dell'operatore *shiatsu*; infine, si osserva come la quota di donne sul totale degli iscritti sia inferiore nelle quattro regioni in Ob. Convergenza rispetto al quadro nazionale delle associazioni esaminate.

Anche da parte del Cna è stato offerto un preciso contributo statistico all'indagine, con la dettagliata ricostruzione dei professionisti iscritti in ogni singola provincia delle regioni di interesse del progetto: in considerazione delle finalità specifiche del lavoro di ricerca qui presentato, da Cna sono stati selezionati e forniti i dati per gli iscritti di due delle dieci Unioni di mestieri presenti nella Confederazione, in particolare quelle afferenti ad ambiti di attività assimilabili alle modalità che denotano l'ampio mondo delle professioni: "Benessere e sanità" e "Comunicazione" (tab. 6.7). Tali Unioni di mestieri sono fortemente rappresentate nelle regioni del Centro Nord – soprattutto in Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche – mentre la quota di iscritti nel Meridione è minoritaria.

Il grafico nella fig. 6.4 visualizza la composizione per sesso degli iscritti nelle regioni Ob. Convergenza nel 2008, mostrando una costante minoranza femminile, meno accentuata in Campania dove le donne raggiungono il 23% sul totale.

Figura 6.4 Professionisti appartenenti alle Unioni di Mestieri "Benessere e Sanità" e "Comunicazione" di CNA per regione e sesso (valori assoluti - anno 2008)



Fonte: Elaborazioni su dati CNA-Ufficio Relazioni Istituzionali

Tabella 6.7 Professionisti appartenenti alle Unioni di Mestieri "Benessere e Sanità" e "Comunicazione" di CNA – regioni Ob. Convergenza, per provincia e sesso (valori assoluti)

	Al 31 dicembre 2008			Al 31 dicembre 2004			Al 31 dicembre 2000		
	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI	Totale
CATANZARO	4	35	39	6	50	56	4	38	42
COSENZA	14	44	58	18	73	91	16	62	78
CROTONE	0	7	7	1	7	8	2	6	8
REGGIO C.	3	11	14	3	27	30	1	8	9
VIBO VALENTIA	0	9	9	1	13	14	2	13	15
Totale CALABRIA	21	106	127	29	170	199	25	127	152
AVELLINO	5	7	12	3	5	8	2	2	4
BENEVENTO	3	9	12	3	8	11	1	7	8
CASERTA	4	28	32	7	39	46	10	31	41
NAPOLI	4	33	37	7	54	61	8	70	78
SALERNO	5	14	19	5	22	27	7	25	32
Totale CAMPANIA	21	91	112	25	128	153	28	135	163

»)

	Al 31 dicembre 2008				Al 31 dicembre 2004				Al 31 dicembre 2000			
	DONNE	UOMINI	Totale		DONNE	UOMINI	Totale		DONNE	UOMINI	Totale	
BARI	12	99	111		16	94	110		7	37	44	
BRINDISI	10	39	49		12	34	46		4	21	25	
FOGGIA	1	12	13		1	18	19		2	7	9	
LECCE	12	40	52		6	36	42		3	23	26	
TARANTO	2	4	6		3	5	8		1	2	3	
Totale PUGLIA	37	194	231		38	187	225		17	90	107	
AGRIGENTO	2	16	18		5	15	20		4	7	11	
CALTANISSETTA	3	6	9		0	9	9		1	5	6	
CATANIA	11	41	52		16	54	70		10	29	39	
ENNA	3	22	25		4	30	34		2	30	32	
MESSINA	2	8	10		1	7	8		3	7	10	
PALERMO	11	37	48		16	39	55		11	53	64	
RAGUSA	13	42	55		10	44	54		6	37	43	
SIRACUSA	3	30	33		5	29	34		4	25	29	
TRAPANI	3	32	35		6	31	37		7	15	22	
Totale SICILIA	51	234	285		63	258	321		48	208	256	

Fonte: CNA-Ufficio Relazioni Istituzionali

6.2 La rappresentanza delle donne nelle associazioni professionali: gli organi di governo

Al fine di comprendere in modo più approfondito le caratteristiche della presenza delle donne all'interno delle associazioni professionali, per ogni "area disciplinare" individuata attraverso la classificazione adottata dal Colap (cfr. par. 6.1) sono stati presi in considerazione i dati relativi alla presenza delle donne nei livelli apicali e decisionali; la lettura dei dati è stata accompagnata dalla realizzazione di interviste rivolte alle/ai presidenti delle associazioni.

Data la complessità dell'universo di riferimento, come già motivato in precedenza, si è reso necessario procedere a un campionamento delle associazioni da analizzare, dando la priorità a quelle con sedi nei territori in Ob. Convergenza e che hanno presentato la documentazione al Ministero della Giustizia per essere riconosciute come rappresentanti a livello nazionale di quella determinata professione, secondo quanto previsto dal già citato D.Lgs. 206/2007.

Nel campione analizzato tutte le associazioni, tranne l'Associazione Nazionale Pedagogisti, hanno l'elenco degli iscritti distinto per sesso.

Per quanto riguarda la rappresentanza femminile negli organi di governo, questa non è mai proporzionata alla presenza numerica delle donne (cfr. tab. 6.8).

I presidenti sono prevalentemente uomini, anche nelle aree fortemente femminilizzate, come è il caso delle associazioni relative alle professioni delle discipline culturali; si caratterizza al femminile, invece, l'Associazione Grafologica Italiana, che vede una prevalenza di donne tra gli associati riscontrabile anche nella composizione del direttivo, tutto al femminile, e il cui presidente è una donna.

Per quanto riguarda i consigli direttivi, la presenza delle donne, nel campione delle associazioni prese in esame, è sempre ben rappresentata: mai, infatti, la percentuale delle donne è inferiore al 30%.

Anche nelle professioni non regolamentate, come in quelle ordinistiche, è interessante rilevare come giochino un ruolo fondamentale, nella scelta delle professioni, gli stereotipi di genere: professioni tradizionalmente maschili restano, ancora, perlopiù tali; al contrario, professioni da sempre scelte dalle donne restano a carattere femminile.

Tabella 6.8 Presenza delle donne nelle associazioni professionali in Italia (rilevazione campionaria): associati e cariche (2009)

Classificazione Associazione	Sede nazionale	Sede regionale	Numero associati	di cui Donne	Presidente (Uomo/ Donna)	Vice presidente	Segretario	Consiglio Direttivo	
								uomini	donne
Professioni delle discipline culturali									
Esperti in discipline linguistiche									
AITI - Associazione italiana traduttori ed interpreti	Roma	Campania, Sicilia	861	748	1 uomo	1 uomo	1 donna	3	3
Esperti in discipline culturali									
AIB - Associazione Italiana Biblioteche	Roma	Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia	3375	2623	1 uomo			4	3
Totale			4236	3371	2 uomini	1 uomo	1 donna	7	6

»

Classificazione Associazione	Sede nazionale	Sede regionale	Numero associati	di cui Donne	Presidente (Uomo/ Donna)	Vice presidente	Segretario	Consiglio Direttivo	
								uomini	donne
Esperti in discipline tecnico strutturali e di conservazione dei beni									
Esperti in discipline artistiche									
AIN - Associazione Italiana Naturalisti	Torino	Calabria, Campania, Sicilia	364	195	1 uomo	2 uomini	1 uomo	4	1
Esperti gesto grafico									
AGI - Associazione Grafologica Italiana	Ancona	Campania, Puglia, Sicilia	705	549	1 donna	1 donna	1 donna		3
Totale			1069	744	1 donna 1 uomo	1 donna 2 uomini	1 donna 1 uomo	4	4

»»

segue
Tabella 6.8

Classificazione Associazione	Sede nazionale	Sede regionale	Numero associati	di cui Donne	Presidente (Uomo/ Donna)	Vice presidente	Segretario	Consiglio Direttivo	
								uomini	donne
Professioni delle discipline tecnico-aziendali									
Esperti in discipline tecnico economiche									
AIPI - Associazione Italiana Progettisti di interni	Milano	Calabria, Campania, Puglia, Sicilia	364	98	1 uomo	2 uomini		1	
Esperti in discipline informatiche e statistiche									
ANIPA - Associazione Nazionale Informatici P.A.	Roma	Campania, Puglia	894	326	1 uomo	1 uomo	1 uomo	6	
Esperti in discipline sociali e politiche									
SOIS - Società Italiana sociologia	Puglia	Calabria, Campania, Sicilia	154	84	1 uomo		1 uomo	1	
Esperti in discipline aziendali									
AICQ - Associazione Italiana Centro Qualità	Milano	(450 nel Sud e isole)	3600	1450	1 donna	5 uomini e 2 donne (Giunta esecutiva)			
Totale			5012	1958	3 uomini 1 donna	2 donne 8 uomini	2 uomini	8	
								4	

»»

Classificazione Associazione	Sede nazionale	Sede regionale	Numero associati	di cui Donne	Presidente (Uomo/ Donna)	Vice presidente	Segretario	Consiglio Direttivo	
								uomini	donne
Professioni delle discipline amministrativo-contabili									
Esperti in discipline amministrativo contabili									
ANCOT - Associazione Nazionale Consulenti Tributari	Roma	Calabria (29); Campania (57); Puglia (26); Sicilia (180);	1813	658	1 uomo	1 uomo	1 uomo	2	1
	Esperti in discipline assicurative ed immobiliari								
ANAPI - Associazione Nazionale Amministratori Professionisti Immobiliari	Bari	Puglia	400	80	1 uomo	1 donna	1 uomo	2	1
Totale			2213	738	2 uomini	1 donna 1 uomo	2 uomini	4	2

»»

segue
Tabella 6.8

Classificazione Associazione	Sede nazionale	Sede regionale	Numero associati	di cui Donne	Presidente (Uomo/ Donna)	Vice presidente	Segretario	Consiglio Direttivo	
								uomini	donne
Professioni delle discipline socio-formative									
Esperti relazioni di aiuto									
CNCP – Consiglio Nazionale Counselor Professionisti	Roma	Calabria, Campania, Puglia, Sicilia	1941	1535	1 uomo	1 donna	1 uomo	2	2
Esperti in discipline educative e formative									
ANPE – Associazione Nazionale Pedagogisti	Roma	Puglia	1360	n.r.	1 uomo			2	3
Totale			3301	1535	2 uomini	1 donna	1 uomo	4	5

»»

Classificazione Associazione	Sede nazionale	Sede regionale	Numero associati	di cui Donne	Presidente (Uomo/ Donna)	Vice presidente	Segretario	Consiglio Direttivo	
								uomini	donne
Professioni delle discipline del benessere									
Esperti discipline cinofile									
APNEC - Associazione Professionale Nazionale Educatori Cinofili	Cesena	(54 nel Sud e isole) Puglia	367	210	1 uomo	3 uomini	1 donna	3	
Esperti in discipline parasanitarie									
SOPTI - Società Optometrica Italiana	Bologna	(40 nel Sud e isole) Campania, Puglia, Sicilia	410	170	1 donna			5	

»»

segue
Tabella 6.8

Classificazione Associazione	Sede nazionale	Sede regionale	Numero associati	di cui Donne	Presidente (Uomo/ Donna)	Vice presidente	Segretario	Consiglio Direttivo	
								uomini	donne
Esperti in arti terapia									
FIM – Federazione Italiana Musicoterapia	Bergamo	Calabria, Campania, Puglia, Sicilia	100	68	1 donna			2	
Esperti in discipline bionaturali									
APOS E DBN – Associazione Professionale Operatori Shiatsu	Milano	(133 nel Sud e isole)	1510	886	1 uomo				
Esperti in discipline motorie									
DMSA – Doctors in Movement Science Association	Verona	(60 nel Sud e isole) Campania, Puglia, Sicilia	403	157	1 uomo	1 uomo	1 uomo	3	
Totale			2790	1491	2 donne 3 uomini	4 uomini	1 donna 1 uomo	13	
TOTALE CAMPIONE ANALIZZATO									
			18621	9837	4 donne 13 uomini	5 donne 16 uomini	3 donne 7 uomini	40	30

6.3 Organizzazione e regolamentazione delle associazioni: elementi di genere

Anche per le associazioni è stata realizzata, oltre alla ricognizione di carattere quantitativo appena descritta, una lettura dei principali documenti di regolamentazione delle associazioni. Come per gli ordini professionali, si è cercato di verificare la presenza, nei documenti fondativi e di regolamentazione delle associazioni, di eventuali elementi che possono rappresentare ostacoli sia con riferimento alla carriera, sia per una piena partecipazione ai livelli apicali e nei ruoli di rappresentanza.

I documenti analizzati in ottica di genere sono stati lo statuto, il regolamento interno e il codice deontologico, con l'obiettivo di evidenziare elementi qualificanti la democraticità della vita dell'associazione (quali la durata delle cariche e il limite alla reiterazione delle stesse, la presenza di sistemi trasparenti di accesso all'associazione, di sistemi di controllo e rimozione di situazioni di conflitto di interesse), oltre alla regolamentazione relativa alla formazione permanente. Con riferimento, invece, alla presenza o meno di misure a tutela della maternità e di sostegno per la conciliazione tra vita familiare e vita professionale, non vi sono elementi particolari da evidenziare: in particolare, le libere associazioni non hanno casse di previdenza dedicate e, quindi, le misure di cui usufruiscono le professioniste sono esclusivamente quelle previste dalla gestione separata dell'Inps.

Si fornisce di seguito un quadro riassuntivo nel quale vengono proposti i principali risultati della lettura condotta in chiave di genere.

MACROAREA E ASSOCIAZIONI ESAMINATE	Nomina delle Cariche	Tutela della Maternità e Conciliazione	Obbligo di formazione permanente
<i>Professioni delle discipline culturali</i> <i>AITI (Associazione Italiana Interpreti e Traduttori Italiani)</i> <i>AIB (Associazione Italiana Biblioteche)</i>	Lo Statuto e il Regolamento prevedono sempre il limite alla reiterazione delle cariche associative definite nello Statuto, sia per quelle a livello nazionale che, laddove previste, a livello locale. La durata delle cariche è prevista per un periodo non superiore a 4 anni. Negli Statuti sono contenute altresì norme sulla incompatibilità delle cariche e la rimozione di eventuali situazioni di conflitto di interesse.	Nessuna norma regolamentare si riferisce alla tutela della maternità. Non sono previsti strumenti per la facilitazione della conciliazione tra vita professionale e vita familiare.	Gli Statuti e i codici deontologici, tra gli obblighi dei soci prevedono l'obbligo di formazione permanente, rimandando per questa materia ad appositi regolamenti. La formazione permanente è requisito essenziale per il mantenimento dell'iscrizione all'associazione. Gli Statuti prevedono che le associazioni si facciano promotrici direttamente della formazione e/o attraverso l'accreditamento così presso altre scuole. La valutazione della formazione viene effettuata da una commissione interna.
<i>Esperti in discipline tecnico strutturali e dei conservazione dei beni</i> <i>AIN (Associazione Italiana Naturalisti);</i> <i>AGI (Associazione Grafologica Italiana).</i>	Lo Statuto e il Regolamento prevedono il limite alla reiterazione delle cariche associative, sia per quelle nazionali che locali. La durata delle cariche è prevista per un periodo non superiore a 3 anni.	Nessuna norma regolamentare si riferisce alla tutela della maternità. Non sono previsti strumenti per la facilitazione della conciliazione tra vita professionale e vita familiare.	Gli Statuti e i codici deontologici prevedono l'obbligo di formazione permanente. Tra gli scopi associativi vi è quello della promozione della formazione permanente e dell'aggiornamento professionale come forma di garanzia della qualità del servizio. Le associazioni si fanno promotrici della formazione.

»»

MACROAREA E ASSOCIAZIONI ESAMINATE	Nomina delle Cariche	Tutela della Maternità e Conciliazione	Obbligo di formazione permanente
<i>Professioni delle discipline tecnico aziendali</i>	Lo Statuto e il regolamento prevedono, tranne che nel caso dell'AICQ il limite alla reiterazione delle cariche associative, sia per quelle a livello nazionale che a livello locale.	Nessuna norma regolamentare si riferisce alla tutela della maternità. Non sono previsti strumenti per la facilitazione della conciliazione tra vita professionale e vita familiare	Gli Statuti, i codici deontologici e i regolamenti appositi prevedono l'obbligo di formazione permanente. Tra gli scopi associativi vi è quello della promozione della formazione permanente e l'aggiornamento professionale come forma di garanzia della qualità del servizio. Le associazioni si fanno promotrici della formazione e/o accreditano corsi presso altre scuole.
<i>AIP (Associazione Italiana Progettisti di Interni)</i>	La durata delle cariche è prevista per un periodo non superiore a 3 anni.		La SOIS (Società Italiana di Sociologia)
<i>ANIPA (Associazione Nazionale Informatici della Pubblica Amministrazione)</i>	Vi sono elementi di garanzia della democrazia grazie alla previsione della incompatibilità delle cariche.		prevede, dopo la conclusione dell'aggiornamento, il rilascio di attestati di competenza, attraverso il superamento di un esame presso una commissione giudicatrice.
<i>SOIS (Società Italiana Sociologia)</i>			
<i>AICQ (Associazione Italiana Cultura Qualità)</i>			
<i>Professioni delle discipline amministrativo contabili</i>	Lo Statuto e il regolamento non sempre prevedono il limite alla reiterazione delle cariche (in particolare, non per l'ANAPI). La durata delle cariche è prevista per un periodo non superiore a 4 anni.	Nessuna norma regolamentare si riferisce alla tutela della maternità. Non sono previsti strumenti per la facilitazione della conciliazione tra vita professionale e vita familiare.	Gli Statuti, i codici deontologici e i regolamenti appositi, prevedono la promozione della formazione permanente. Le associazioni si fanno promotrici della formazione e/o accreditano corsi presso altre scuole o Università.
<i>ANCOT (Associazione Nazionale Consulenti Tributarî)</i>	Vi sono elementi di garanzia della democrazia grazie alla previsione della incompatibilità delle cariche.		L'ANCOT prevede l'obbligo di aggiornamento da parte dei soci (questo nel suo stesso Statuto) e la costituzione di una commissione sulla formazione permanente con l'incarico di vigilare su tale attività.
<i>ANAPI (Associazione Nazionale Amministratori Professionisti Immobiliari)</i>			

»

MACROAREA E ASSOCIAZIONI ESAMINATE	Nomina delle Cariche	Tutela della Maternità e Conciliazione	Obbligo di formazione permanente
<i>Professioni delle discipline socio formative</i> CNCP (Consiglio Nazionale Counselor Professionisti) ANPE (Associazione Nazionale Pedagogisti)	Lo Statuto e il regolamento non sempre prevedono il limite alla reiterazione delle cariche. La durata delle cariche è prevista per un periodo non superiore a 5 anni.	Nessuna norma regolamentare si riferisce alla tutela della maternità. Non sono previsti strumenti per la facilitazione della conciliazione tra vita professionale e vita familiare.	Gli Statuti, i codici deontologici e i regolamenti appositi, prevedono la promozione della formazione permanente. Le associazioni si fanno promotrici della formazione e/o accreditano corsi presso altre scuole o Università. In particolare, per il CNCP l'obbligo di aggiornamento da parte dei soci è previsto nello Statuto: all'art. 21 dello Statuto è prevista la costituzione di una commissione "Qualità dei percorsi formativi e accreditamento degli Enti di formazione", che ha il dovere di vigilare sulla formazione permanente e sull'accREDITAMENTO degli enti di formazione a cui è delegata l'erogazione della formazione permanente.
<i>Professioni del Benessere</i> APNEC (Associazione Professionale Nazionale Educatori Cinofili) SOPTI (Società Optometrica Italiana) FIM (Federazione Italiana Musicoterapia) APOS e DBN (Associazione Professionale Operatori Shiatsu) DMISA (Doctors in Movement Science Association).	Lo Statuto e il regolamento prevedono il limite alla reiterazione delle cariche. La durata delle cariche è prevista per un periodo non superiore a 4 anni.	Nessuna norma regolamentare si riferisce alla tutela della maternità. Non sono previsti strumenti per la facilitazione della conciliazione tra vita professionale e vita familiare.	Gli Statuti, i codici deontologici e i regolamenti appositi, prevedono la promozione della formazione permanente. In particolare, per l'APNEC, la FIM e la SOPTI, l'aggiornamento da parte dei soci è previsto nello Statuto. Le associazioni si fanno promotrici della formazione e/o accreditano corsi presso altre scuole o Università.

6.4 Esiti delle interviste ai testimoni privilegiati

La indefinita numerosità e la altrettanto ampia eterogeneità delle associazioni di professionisti – alla base della scarsa quantità di informazioni sistematiche disponibili, fatto già anticipato nell'introduzione al presente volume – hanno indirizzato verso l'opportunità di realizzare un approfondimento di tipo qualitativo, come è stato fatto nel caso degli ordini professionali. Le associazioni comprendono insiemi di professionisti parzialmente differenti e parzialmente sovrapposti a quelli iscritti agli ordini professionali. La ricognizione delle tematiche di genere che coinvolgono professioniste e professionisti nelle organizzazioni associative ha quindi assunto la rilevanza di un vera e propria indagine pilota, finalizzata a far emergere, da un lato, alcuni significativi elementi conoscitivi di differenza o similarità con il mondo più strutturato degli ordini professionali per quelle figure che possono trovare riferimento in entrambi i contesti di rappresentanza e, dall'altro, alcune peculiarità di quel comparto di lavoro autonomo oggi più innovativo e dinamico per tipologia di attività, competenze specialistiche, modalità di lavoro, che soltanto nell'associazionismo ha finora trovato – vuoi per scelta di impostazione strategica, vuoi per oggettiva mancanza di ordini statuiti – formule di rappresentanza, di tutela, di scambio, di formazione.

La fase di indagine qualitativa presso le associazioni ha privilegiato dunque due modalità, entrambe fondate sulla tecnica dell'intervista, i cui esiti sono illustrati rispettivamente nei due paragrafi che seguono. La prima è centrata su un vero e proprio *scouting*, presso il mondo associativo, delle stesse dinamiche della parità di genere affrontate precedentemente con gli ordini professionali, la seconda sulla ricostruzione di alcuni "casi di successo" di professioniste attive nell'associazionismo professionale.

Come per la ricostruzione dei dati statistici degli iscritti suddivisi per genere, così per lo *scouting* delle pari opportunità nella professioni la rilevazione è stata rivolta ad esponenti di associazioni afferenti alle due entità di coordinamento prima citate (Colap e Uniprofessionisti).

I criteri adottati nel selezionare la tipologia di associazioni e le/i singole/i esponenti da contattare sono stati prioritariamente: la diversità di ambiti professionali (tecnico, amministrativo, culturale, benessere...); la pertinenza con la realtà socio-economica del Mezzogiorno; la numerosità degli iscritti.

È stato quindi identificato e contattato un primo campione qualitativo di professioniste e di professionisti delle seguenti associazioni, alcune delle quali presentano ripartizioni territoriali significative allo scopo dell'indagine centrata sulle regioni Ob. Convergenza:

- Aim (Aiemme) – Ass. Italiana Musicoterapisti;
- Aib – Ass. Italiana Biblioteche;
- Anaip – Ass. Naz. Amministratori Immobiliari Professionisti;
- Ana – Ass. Naz. Archeologi;

- Oice – Associazione delle Organizzazioni di Ingegneria, di Architettura e di Consulenza Tecnico-Economica;
- Colap – Coordinamento Libere Associazioni Professionali;
- Associazione Counselor Professionisti – Uniprofessioni – Assoprofessioni;
- Ansdipp – Ass. Naz. Manager del Sociale tra i Direttori e i Dirigenti di Istituzioni Pubbliche e Private in ambito assistenziale, socio-sanitario, educativo;
- Aiccef – Ass. Italiana Consulenti Coniugali e Familiari;
- Aias – Ass. professionale Italiana Ambiente e Sicurezza.

Con intervistati e intervistate sono state sondate tutte le tematiche di interesse, in merito agli aspetti quantitativi e qualitativi relativi alla presenza delle donne all'interno delle professioni e delle associazioni, con riferimento specifico – laddove pertinente – alle realtà del Mezzogiorno.

Le informazioni emerse dalla rilevazione confermano il generale *trend* positivo della presenza femminile nel mondo del lavoro professionale: tutti gli interlocutori hanno indicato in crescita il numero delle donne iscritte alle rispettive associazioni. Tendenza che si registra anche al Sud e quindi nelle quattro regioni dell'Ob. Convergenza, seppur in misura minore rispetto al dato complessivo nazionale.

Elementi di peculiarità territoriale sono stati rilevati per le professioni di discipline culturali, socio-formative e del benessere, per le quali è emerso dai colloqui un fenomeno di femminilizzazione evidentemente maggiore al Sud rispetto al resto d'Italia. Un caso emblematico riportato è la presenza nettamente maggiore di donne nell'ambito della professione dei Consulenti coniugali e familiari nel Mezzogiorno, favorita in un passato ancora recente da una concomitanza di fattori che possono guidare future analisi in comparti simili: da un lato la crescita di un'offerta formativa specifica, dall'altro la propensione delle famiglie di alcune aree del Sud ad accettare più agevolmente il lavoro femminile se sviluppato nell'ambito della tutela della famiglia, per cui, ad esempio, alcune giovani donne del Meridione

"che avrebbero avuto divieti in famiglia a frequentare un corso di formazione in psicologia o similari, hanno potuto più facilmente darsi o ricevere un permesso per frequentare tali corsi per divenire consulenti familiari".

Nel complesso le motivazioni alla base della scelta professionale sono presentate come simili tra uomini e donne nei diversi ambiti di lavoro sondati, ma alcune specificità offrono spunti di analisi in termini di differenze di genere. Può essere citata la professione degli Amministratori di condominio una certa flessibilità delle condizioni di lavoro (elasticità degli orari, possibilità di lavorare anche da casa) la rende infatti piuttosto compatibile con gli impegni familiari e appare rappresentare spesso un'alternativa per

rientrare nel mercato del lavoro dopo la maternità per donne dedite in precedenza ad attività attinenti le materie economiche o commerciali.

Similare è anche il bagaglio di competenze attribuito dagli intervistati a uomini e donne nel momento dell'accesso alla professione, regolamentato da un percorso formativo ben delineato, da cui scaturisce lo stesso accesso alle associazioni, né sono citate distinzioni di rilievo tra aree geografiche. Non mancano tuttavia eccezioni per le professioni "più giovani" (di cui è esempio quella dei Musicoterapisti), che non hanno consolidato un percorso formativo uniforme in tutta Italia, e per le quali si lamenta una minore sistematicità e uniformità della preparazione di base nelle regioni meridionali.

A tale proposito è stato inoltre ricordato come le minori opportunità di lavoro al Sud fanno sì che le donne possano rimanere "intrappolate" nella formazione più a lungo degli uomini, arrivando a essere plurilaureate non adeguatamente occupate nel mondo professionale, accanto a coetanei diplomati già inseriti attivamente nel lavoro.

Alla cultura del lavoro professionale, ovunque ma soprattutto nel Meridione, sono attribuiti dai risultati dello *scouting* alcuni stereotipi ricorrenti, motivati dal prevalere di una cultura maschilista, tanto maggiore quanto più ci si addentra in aree tradizionalmente presidiate dagli uomini, come quella della direzione dei lavori per ingegneri o architetti

"in un cantiere bisogna arrampicarsi su un ponteggio o su una gru: l'uomo è generalmente più portato, per la donna è più difficile, muoversi in un cantiere dove l'ordine non è proprio il non plus ultra e le fonti di rischio sono notevoli ..."

o quella degli addetti alla sicurezza, che richiede a detta di alcuni professionisti interpellati una maggior attitudine alla *leadership*, una disposizione al comando, per cui è considerato difficile che le donne riescano a farsi seguire efficacemente. Al contrario, professioni dove si gestisce denaro altrui, come quella degli amministratori, sembrano vedere le donne oggetto di maggiore fiducia per la garanzia di correttezza che si attribuisce loro nell'immaginario collettivo.

Remore per alcuni incarichi possono però frenare le stesse donne nelle professioni, giacché

"gli incarichi di responsabilità incidono anche sulla capacità di tenuta della persona. Se non sei una persona che riesce ad andare a casa e staccare completamente, non riesci a sostenere il ruolo: gli uomini vivono gli incarichi di responsabilità in maniera più asettica rispetto alle donne."

Così come tra le iscritte agli ordini, anche tra le professioniste iscritte ad associazioni, che svolgono attività più o meno innovative, la problematica della conciliazione dei

tempi di vita è presente in gradi diversi a seconda delle caratteristiche del lavoro: frequenza di spostamenti, orari protratti, visite presso i clienti, variabilità degli impegni quotidiani, fanno di alcune professioni un potenziale rischio per la tenuta familiare. Ciò vale – anche nelle parole degli intervistati e delle intervistate – a maggior ragione nelle regioni meridionali, dove il gravare dei carichi familiari ancora prevalentemente sulla componente femminile assume caratteristiche ancora più marcate. Così, quando gli sforzi di conciliare lavoro e famiglia non sono sufficienti, sono inevitabili da parte delle donne l'abbandono esplicito della professione, oppure la indiretta penalizzazione delle possibilità di carriera come conseguenza di una ridotta disponibilità ad orari protratti o eventi fuori sede, soprattutto nei casi in cui le condizioni contrattuali della professionista non prevedono forme di tutela. All'interno delle associazioni in cui è stato effettuato lo *scouting*, la tematica della conciliazione risulta gestita autonomamente dagli iscritti e dunque, in particolare, dalle iscritte. Un segnale d'eccezionalità viene da un'associazione di amministratori di condominio che presenta una vera politica di conciliazione con iniziative concrete, come l'offerta di strutture per l'infanzia in concomitanza con i congressi nazionali o corsi di aggiornamento residenziali, tali da consentire la partecipazione delle professioniste con carichi di cura. Forse non è casuale che segretario nazionale e tesoriere dell'associazione – ruoli che hanno in carico l'organizzazione di tali eventi – siano entrambi donne. Nelle associazioni professionali interpellate non sono attivi sistemi di tutela e previdenza, previsti invece – come già detto – negli ordini professionali. Tali sistemi non rientrano il più delle volte nella *mission* delle associazioni e dipendono piuttosto unicamente dalle condizioni contrattuali. Nel caso della libera professione nessuna tutela è prevista in caso di maternità della professionista e le forme di collaborazione più frequenti per titolari di partita IVA comportano spesso situazioni di precariato per l'alternanza degli incarichi o, al contrario, situazioni di lunghi incarichi con monocommittenza che escludono ferie, malattia e a maggior ragione congedi parentali, o ancora incarichi *ad personam* le cui responsabilità di gestione impediscono di prevedere un'interruzione delle attività professionali disgiunta da una parallela interruzione del reddito.

Anche all'interno delle associazioni la vita delle professioniste non appare sempre improntata alla parità. In merito agli organi di governo delle associazioni, va rilevato innanzitutto come i casi di donne presidenti siano oggi rari

"le donne come presidenti non durano perché ciò richiede veramente una dedizione e un impegno completo. C'è un problema di conciliazione, a meno che non siano donne al di sopra di una certa età"

e come tra gli intervistati siano state avanzate ipotesi di differenti modalità tra uomini e donne nel condurre le associazioni

"il modello maschile è come un movimento trainante, una freccia che va in avanti, mentre il modello femminile crea il cerchio e consolida quanto prodotto; c'è una sorta di sinergia tra le due modalità che valorizza e caratterizza anche il procedere insieme".

Come all'interno degli ordini professionali, tra le associazioni coinvolte nello *scouting* la presenza femminile nei livelli inferiori degli organi di governo appare più numerosa, fatta eccezione per le associazioni professionali di discipline tecnico-aziendali, dove si riscontra una rappresentanza quasi interamente al maschile. Anche in questo caso costituiscono un'eccezione alcune associazioni (come una degli amministratori di condominio), che si sono dotate di statuti "attenti al genere", con due elementi di specifico interesse:

- la possibilità di nominare delle/i proprie/i rappresentanti in tutti quegli organismi nei quali è necessario promuovere la rappresentanza dell'associazione, inclusi gli organismi di parità territoriali;
- l'obbligo al rispetto della parità di genere dovunque siano previste delle nomine all'interno dell'associazione.

Ma tali principi si rivelano spesso non sufficienti a garantire nelle associazioni la parità di genere nella rappresentanza effettiva, limitata dalla mancanza di candidature femminili, contro cui la norma statutaria sembra non potere ancora abbastanza.

Nell'ottica maschile, sono ancora le donne a non voler prendersi questo tipo di impegno, ma l'autoesclusione ritorna a essere nuovamente sinonimo di problematiche legate ai tempi della conciliazione, proibitivi rispetto al volontariato della rappresentanza sul quale si sostengono le associazioni.

Molto simile è il panorama nelle regioni del Meridione, dove ai problemi di conciliazione si aggiungono difficoltà logistiche, laddove partecipare alle riunioni di consigli direttivi nazionali – spesso con sede nel Centro Nord – implica lunghi spostamenti che scoraggiano la partecipazione femminile, partecipazione che risulta invece discreta nelle associazioni dotate di organi di governo regionali.

Il tema della parità fra uomini e donne non risulta complessivamente affrontato in maniera diffusa nel mondo associazionistico, a volte perché attribuito a una realtà di disparità sociale più ampia che travalica i confini di intervento dell'organismo associativo, altre volte – al contrario – perché non avvertito come problematico.

Un approfondimento sulle tematiche oggetto della ricognizione ora sintetizzata è offerto dalle testimonianze ricostruite con alcune professioniste che, al contrario della maggioranza delle colleghe, hanno superato il "tetto di cristallo" del mondo associazionistico, la cui esperienza è oggetto del paragrafo seguente.

6.5 Biografie professionali femminili di successo

L'approfondimento conoscitivo qui descritto è stato indirizzato verso la conoscenza delle esperienze di quelle donne che, nel panorama delle associazioni professionali, ricoprono ruoli di responsabilità e rappresentanza, pertanto considerate esperienze di successo. A tal fine, sono state realizzate interviste a donne provenienti dalle associazioni professionali. Di seguito si forniscono le informazioni relative alle associazioni professionali dalle quali provengono e il ruolo ricoperto:

1. Sois (Società italiana di sociologia) – Consigliere;
2. Agi (Associazione Grafologica Italiana) – Presidente;
3. Cncp (Coordinamento Nazionale Counselor Professionisti) – Vice Presidente;
4. Aib (Associazione Italiana Biblioteche) – Consigliere dell'esecutivo;
5. Sopti (Società Optometrica Italiana) – Presidente;
6. Aiti (Associazione Italiana Interpreti e Traduttori) – Presidente;
7. Fim (Federazione Italiana Musicoterapia) – Presidente.

L'intervista è stata strutturata sulle seguenti aree di indagine con i rispettivi stimoli alla riflessione:

- biografia professionale (raccontando brevemente la propria storia personale e professionale evidenziando eventuali difficoltà/facilitazioni legate al genere);
- la propria storia professionale/associativa (la scelta dell'impegno associativo quando e perché si è scelto di aderire ad un'associazione e di assumere un ruolo attivo all'interno di essa);
- il percorso di crescita nell'associazione (la propria storia associativa);
- il ruolo e la carica ricoperti (evidenziando eventuali difficoltà/facilitazioni legate al genere), gli ostacoli incontrati e le forze messe in campo; i propri punti di forza e di debolezza professionali;
- il rapporto tra colleghe e colleghi sia professionale che associativo;
- eventuali problemi di conciliazione (eventuali difficoltà e soluzioni applicate per conciliare famiglia o impegni privati e vita professionale).
- la rappresentatività delle donne nelle associazioni (di cosa hanno bisogno oggi le donne professioniste, cosa possono fare le associazioni, eventuali progetti o attività delle associazioni, chi può fare qualcosa a favore di una maggiore femminilizzazione, come si spiega la sottorappresentanza delle donne nei ruoli apicali delle associazioni).

Una prima analisi complessiva delle interviste ha permesso di rilevare delle tematiche comuni, emergenti dalle esperienze e dalle riflessioni proposte dalle persone intervistate. Esse sono relative a:

- le competenze distintive femminili e i punti di forza;

- le difficoltà incontrate e i punti di debolezza;
- il ruolo dell'associazione nelle politiche di genere.

Si è così scelto di procedere utilizzando queste tre categorie quali "filtri" per l'elaborazione dei contenuti, estrapolando dai contenuti delle interviste le affermazioni riconducibili alle tre tematiche. Le differenti affermazioni sono così comparabili e possono descrivere una posizione comune (seppur espressa in modo diverso) condivisibile tra tutte le donne intervistate. Ciò mette in evidenza la presenza di una consapevolezza condivisa dei problemi di genere che vivono le donne professioniste.

Le competenze distintive femminili: punti di forza

Le intervistate riconoscono come propri punti di forza le capacità organizzative e relazionali: tutte parlano di competenze professionali tipicamente femminili, come se concordassero sull'esistenza di un modello di competenze distintivo femminile e, quindi, trasversale a tutte le donne. Quello che propongono è un sistema fondato sulle competenze per superare la segregazione professionale, *"Le donne attraverso le competenze riescono a vincere i concorsi e superare il perdurare della discriminazione"*. Tutte credono e puntano sulle competenze, sostenendo che per le donne è più difficile affermarsi e, per questo motivo, è importante investire nelle competenze e nelle capacità più di quanto facciano gli uomini.

Il filo che unisce tutte queste storie professionali è rappresentato da alcuni atteggiamenti e comportamenti comuni: la forte motivazione (dedizione) al lavoro e l'elevato senso del sacrificio (inteso come rinuncia ai propri spazi).

Dalle interviste si evince dunque che ci sono delle competenze chiave nella loro esperienza professionale; il "modello di competenze" che le professioniste comunemente riconoscono come leve del loro successo comprende:

- la capacità di lavorare in gruppo;
- le capacità organizzative;
- la capacità di risolvere i problemi e gestire gli imprevisti.

Le difficoltà incontrate e i punti di debolezza. Il "ricatto del tempo" e il problema della conciliazione

L'ostacolo principale per la realizzazione professionale è l'esigenza di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, lavorare e occuparsi dei figli; per superare tale impedimento la solidarietà e la catena familiare di aiuti risultano l'unica vera assistenza, l'unico vero supporto. Il senso di colpa attraversa le vite di tutte le intervistate, una colpa che assume vari volti, partendo dal non poter essere una mamma sempre presente e arrivando al non essere riuscita a conciliare il lavoro con la maternità sentendosi quindi obbligata a lasciare l'uno o a rimandare l'altra. E questa colpa, quando i figli hanno raggiunto l'autonomia o l'età, diviene rimpianto: rimpianto per non essere riuscite a realizzarsi

come si sognava o di essersi realizzate trascurando la famiglia e le aspettative personali. E la colpa e il rimpianto vengono somatizzati, divengono dolore fisico, fisico impedimento e la giustificazione tangibile che forse di più non si deve fare, che forse il ruolo di mamma non è conciliabile con la soddisfazione professionale, con la carriera, che ci si deve accontentare!

Proprio su questi aspetti le intervistate hanno reagito, hanno lavorato su se stesse e su chi stava loro intorno,

"non posso negare alcune difficoltà nel conciliare famiglia, lavoro e svago, che, sia pure in misura diversa, ho considerato importanti. Convinta che i sensi di colpa siano il peggior fardello da portarsi dietro, ho cercato di fare delle scelte consapevoli, sulla base di una mia gerarchia di valori e, anche in caso di errori, li ho riconosciuti chiudendo possibilmente in pareggio il bilancio delle mie giornate".

Il senso di colpa ha eco anche nelle scelte associative, infatti assumersi un ruolo associativo dirigenziale, come la presidenza di un'associazione, richiede tempo ed energie, che vanno sottratte non solo alla famiglia ma anche al lavoro, quello "vero", quello remunerato, e spesso la difficoltà diviene

"far accettare alla famiglia assenze o impegni legati agli incarichi associativi"

come se quelli professionali fossero tollerati e quelli associativi totalmente incompresi. Vincere i sensi di colpa è un nodo importante per sbloccare e rompere un tetto di cristallo che la cultura, le consuetudini, tanti stereotipi e le professioniste stesse, secondo quanto appena descritto, hanno posto sopra loro.

La gestione dei diversi impegni professionali e familiari attiva quello che è stato definito il ricatto del tempo, che è spesso l'impedimento alla crescita delle professioniste. Chi ce l'ha fatta è perché ha potuto contare su una rete personale di aiuti efficace molto di più del sostegno offerto da uno stato sociale che spesso è inefficiente rispetto alle esigenze e alle domande delle donne professioniste, non solo relativamente alla disponibilità di asili nido ma anche ad aspetti relativi all'organizzazione dei cosiddetti tempi delle città (orari di apertura di uffici pubblici ed esercizi commerciali, ecc.). Ma il tempo non è solo una risorsa scarsa per chi gestisce persone e situazioni diverse: è anche un ricatto quando si è costretti a scegliere tra la professione e la maternità. In alcuni casi diventa evidente come il volersi dedicare alla professione e/o alla vita associativa sia ostacolato anche dai familiari, verso i quali le donne si trovano spesso a doversi giustificare. La conciliazione quindi non è vista solo come uno strumento/modalità di supporto alle donne/famiglie ma può divenire uno strumento di mutazione culturale: trasformando l'approccio che

considera il lavoro femminile una concessione limitata e definita, in un approccio in grado di valorizzare l'apporto che le donne possono dare al lavoro e attraverso il lavoro alla società, processi veri di conciliazione possono avviare un'importante attivazione contro un sistema attribuisce alle donne i lavori domestici e di cura, non valorizzando pienamente le potenzialità che potrebbero esprimere.

Il ruolo dell'associazione e le politiche di genere

Sul ruolo delle associazioni come promotrici o facilitatrici di processi di valorizzazione delle donne al lavoro, ci sono pareri vari e talvolta contrastanti:

"le associazioni possono costituire un'utile palestra per sperimentare le proprie e altrui capacità realizzando un rapporto solidale tra i generi, proficuo per tutti".

"non sono sicura che le associazioni possano fare qualcosa di specifico. Ritengo che debbano ancora cambiare complessivamente i nostri costumi culturali in base ai quali il carico maggiore di organizzazione della vita familiare è ancora implicitamente o esplicitamente a carico delle donne."

"la nostra associazione è essenzialmente formata da donne che condividono problemi simili e possono comprendere le difficoltà legate ad occupare una tale carica".

7 Un confronto sulle prospettive: le previsioni sulle professioni per il Mezzogiorno (2009-2013)

7.1 Le professioni in uno scenario previsionale

Il cambiamento economico, come quello tecnologico, è molto più rapido di quello culturale e, di conseguenza, di quello sociale: nel panorama attuale emergono, infatti, tutte le tensioni che si sviluppano non solo negli aspetti macro della società ma che continuano a persistere anche in quelli micro della famiglia.

Questo elemento di partenza e le diverse considerazioni descritte nel corso dei capitoli precedenti hanno contribuito allo sviluppo di una ulteriore azione di approfondimento conoscitivo, attraverso la realizzazione di una indagine previsionale condotta con il metodo Delphi. L'indagine ha permesso di allargare l'orizzonte costituito dal nucleo delle interviste, condotte per delineare e approfondire lo stato dell'arte della presenza femminile nel mondo delle professioni, aggiungendo previsioni e proposte per una "visione" non solo strategica ma anche operativa del futuro sviluppo del tema della parità.

Infatti, rispetto all'utilizzo originario del metodo Delphi – che punta alla formulazione di scenari di un futuro probabile – applicazioni più recenti del metodo ne configurano l'uso in strategie di ricerca basate sulla combinazione di elementi previsionali con elementi propositivi circa l'andamento di un fenomeno, le strade più idonee di sviluppo, le applicazioni ottimali di modelli e strumenti operativi in un determinato ambito di intervento o di gestione, i rischi da evitare, le competenze da sviluppare, ecc.

La caratteristica peculiare del metodo Delphi è rappresentata dalla consultazione di un gruppo di esperti, in modo rigorosamente separato e anonimo, al fine di ricavare previsioni o indicazioni basate sulla convergenza delle opinioni circa il problema o il fenomeno oggetto di indagine.

L'analisi previsionale prevede la consultazione, in due o più stadi, di un *panel* di esperti/ testimoni privilegiati, scelti fra personalità quanto più rappresentative di settori e ambiti professionali, disciplinari e territoriali diversi.

Nel caso qui descritto, è stato inviato alle esperte e agli esperti¹³ un primo questionario con domande a risposta aperta sulle tematiche da indagare, alle quali hanno risposto esprimendo una previsione per situazioni future ritenute altamente probabili (e non a situazioni auspiccate o desiderate) per ognuno dei temi proposti. Sulla base delle loro previsioni, hanno poi suggerito delle proposte operative.

Successivamente le indicazioni, le previsioni e le proposte di ogni singolo partecipante alla ricerca sono state elaborate e tradotte in costrutti formulati e articolati (*item* previsionali) all'interno di un questionario strutturato a risposte chiuse.

Questo secondo questionario è stato poi sottoposto a ogni partecipante, che ha espresso il suo accordo o disaccordo su tutti gli *item*, sia previsionali che propositivi.

Si è quindi giunti alla costruzione di uno scenario che prefigura, da qui al 2013, nel complesso mondo delle professioni e con riferimento particolare alle regioni del Meridione, la presenza femminile, i suoi ruoli e le sue funzioni, l'impatto della crisi economica, i cambiamenti sul piano della parità e le strategie ipotizzate a suo favore.

Da notare inoltre che, come accennato, in seguito alla richiesta di fare non solo previsioni ma anche proposte, è stato possibile registrare alcuni suggerimenti per iniziative da portare avanti in un'ottica di impegno sul piano istituzionale e individuale.

Per quanto attiene alla tecnica di conteggio delle risposte al secondo questionario a risposte alternative ("sì"/"no"), si è proceduto a una elaborazione numerica tramite una funzione matematica che teneva conto:

- del numero effettivo dei rispondenti, in modo da stabilire di volta in volta il *quorum* necessario ed effettivamente analizzabile su ciascun *item*. Per ogni previsione, quindi, si è tenuto conto della soglia minima di rispondenti sotto la quale l'*item* non avendo valore conoscitivo (nel caso in questione 4 su 7) non poteva essere presa in considerazione;
- della quantità di risposte "sì" o "no" in ogni previsione, in modo da presentare la stessa come "assolutamente certa" nella misura in cui era condivisa da tutti gli esperti, o dal *quorum* minimo, "molto probabile", oppure ancora "non del tutto condivisa".

Si è potuto quindi sistematizzare le diverse previsioni, in un insieme di restituzione complessivo, riportato nei paragrafi seguenti.

13. Il Delphi è stato condotto con il contributo di un gruppo di 7 esperte/i, composto da: Andrea Bonifacio, Presidente Anupi – Associazione Nazionale Psicomotricisti e Terapisti della neuropsicomotricità dell'età evolutiva Italiani; Marina Calderone, Presidente Consulenti lavoro e Presidente Cup – Comitato Unitario Professioni; Emilia De Francesca, Presidente Collegio Professionale Tecnici di radiologia medica di Cosenza – Comitato Pari Opportunità; Angelo Deiana, Presidente Comitato scientifico Colap; Senatrice Anna Rita Fioroni, 1ª firmataria DDL *Disposizioni in materia di professioni non regolamentate e delega al Governo per la istituzione di specifiche forme di tutela previdenziale dei soggetti che esercitano le professioni non regolamentate*; Linda Laura Sabbadini, Istat – Direzione Centrale per le indagini su condizioni e qualità della vita; onorevole Maria Grazia Siliquini, 1ª firmataria DDL: *Disposizioni in materia di professioni non regolamentate e delega al Governo in materia di gestione previdenziale delle medesime professioni*.

7.2 La presenza femminile nelle libere professioni: ruoli e funzioni, tendenze e caratteristiche

In Italia si assisterà a una forte crescita della presenza delle donne all'interno delle professioni, in parte anche grazie all'inserimento del requisito della laurea, che le donne posseggono in misura maggiore rispetto agli uomini. Tale aumento influirà probabilmente in maniera negativa sul fatturato generale delle attività professionali nel loro complesso se non si penserà a politiche di *welfare* e di conciliazione appropriate. L'incremento che si registrerà anche in posizioni e ruoli di dirigenza avverrà per la tenacia e la determinazione con cui le donne già oggi si inseriscono nel mondo professionale, quindi non tanto per particolari condizioni di favore quanto perché i cittadini si fideranno sempre più delle donne professioniste, rivolgendosi a loro con maggiore propensione.

Le regioni del Mezzogiorno saranno inserite in questa tendenza non in uguale misura, non solo per i problemi storici legati allo sviluppo, o a causa dell'assenza di una regolare programmazione di opportunità lavorative nel campo delle professioni, o ancora per la carenza di politiche per la famiglia (asili nido, incentivi sociali per i nuovi nuclei familiari, ecc.) come attuato da altri Paesi dell'Unione Europea.

Nel Mezzogiorno le donne professioniste daranno comunque segnali di forte presenza nel tessuto sociale e questa presenza si esplicherà, attraverso lo spostamento del flusso di donne con titolo di studio elevato, dal tradizionale punto di arrivo nella pubblica amministrazione verso il sistema professionale e, sebbene in parte, anche nel settore dei servizi alla persona prevalentemente in forma dipendente.

La presenza femminile aumenterà, inoltre, anche nell'ambito della formazione accademica dove le donne, però, non saranno in prima fila nell'occupare le poche opportunità ancora disponibili nell'ambito della ricerca mentre lo saranno, sebbene solo in parte, per alcuni ruoli dirigenziali.

Sul piano qualitativo, invece, la presenza delle donne assumerà un ruolo ancora più centrale anche rispetto ai livelli decisionali, manageriali e di *governance* del sistema che finora erano stati preclusi alle donne. In termini di ruoli e funzioni il *trend* sarà quindi in crescita sebbene in maniera piuttosto lenta e con un divario tra regioni del Nord e quelle del Sud, che tuttavia non sarà così marcato.

Nelle regioni meridionali potremo assistere, sebbene non tutti gli esperti siano d'accordo, a un fenomeno opposto nel campo della piccola e media imprenditoria femminile, come ad esempio in quella basata sulla rivalutazione delle tradizioni gastronomiche, artigianali o d'accoglienza; pieno accordo, invece, vi è sul fatto che le donne del Mezzogiorno abbiano ormai acquisito, da tempo, cultura e capacità manageriali e non sulla base del facile stereotipo della grazia e dell'umiltà, da sempre attribuite alla donna.

7.3 L'impatto della crisi sul mondo delle donne professioniste

La crisi porterà a una sollecitazione di creatività e di mobilità in molti settori ma solo a patto di costruire una rete efficace di ammortizzatori e di incentivi che permettano il decollo di molte iniziative. Molte giovani forze saranno costrette ad abbandonare i propri territori d'origine a causa della scarsa funzionalità e della lentezza nell'erogazione di risorse e parzialmente della stasi politica che anche oggi alimenta una sensazione di immobilismo; ciò che è chiaro al *panel* delle esperte e degli esperti è che l'effetto di questa nuova emigrazione si sentirà particolarmente in quei settori professionali più giovani e dunque in qualche modo più "fragili".

Sempre per impulso della crisi si assisterà a uno sviluppo di *network* professionali e/o multi-professionali, che, non per tutti gli esperti, avverrà secondo una logica di competizione federale o addirittura cooperativa. Queste dinamiche, invece, tenderanno sicuramente a supportare le situazioni critiche che perdureranno in alcuni settori economici anche nel 2013 e che continueranno a colpire in modo particolare le donne, i giovani, le regioni meridionali.

La crisi però, non per tutti gli esperti, colpirà in maniera particolare queste ultime e, sempre a questo riguardo, non tutti sono d'accordo nel ritenere che i professionisti del Sud, uomini o donne, siano ormai "abituati" ad affrontare una crisi di sistema, che peraltro dura da decenni.

Ciò che è certo, invece, è che non vi sarà una tendenza a sostituire la posizione di lavoratore dipendente con quella di imprenditore e nemmeno con quella di libero professionista. Dal canto loro, i liberi professionisti con la crisi si troveranno a fronteggiare sicuramente un impoverimento dovuto a sua volta anche al parallelo impoverimento della clientela; non tutti però si trovano d'accordo nel vedere questo fenomeno più accentuato nel Mezzogiorno.

7.4 Parità uomo-donna di fronte al lavoro libero-professionistico: cambiamenti culturali e rapporti col territorio e con la clientela

Non è sicuro se le donne hanno vinto la loro scommessa con il mondo del lavoro e se, ormai, sono entrate a pieno titolo anche in aree considerate, solo fino a pochi anni fa, di esclusivo dominio maschile. Per le esperte e gli esperti non vi è piena certezza se hanno o meno consolidato la loro presenza nel mondo del lavoro, anche se oggi ciò spesso avviene e venga inoltre attribuito proprio a una loro specifica "attitudine" più che per maggiori capacità, rispetto all'uomo, in specifici settori.

Si genererà, ad ogni modo, un processo verso una sempre maggiore autorevolezza delle donne all'interno del mercato e dei processi economici nel loro complesso, ma non tutti

ritengono che ciò avverrà, in particolare, nei settori ad alta densità di tecnologia e innovazione. Accordo pieno, invece, nel ritenere che tale fenomeno sarà di minore intensità nelle regioni del Sud, non tanto per le segmentazioni socio-culturali locali o per la minor presenza di quei settori di punta nel territorio, quanto per la carenza di una nuova cultura della libera imprenditorialità in particolare nella sua componente femminile.

Per quanto riguarda la parità tra uomo e donna di fronte ai percorsi di carriera, e in particolare all'interno dei consigli locali, il successo delle donne professioniste sarà limitato a quelle che saranno disposte a mettersi in gioco duramente e a scambiare il ruolo di rappresentanza con altre risorse, prima fra tutte il bene "tempo". Andando però a vedere quali possono essere le cause che disincentivano le donne verso questo cammino, non tutti pensano che i soggetti a sfavore dei quali si sacrifica questo tempo (figli e famiglia) saranno coloro dal cui appoggio dipenderà la possibilità per le donne di farcela.

In termini più generali, per quanto riguarda la formazione di base dei professionisti, questa passerà attraverso sostanziali cambiamenti e vi saranno numerosi miglioramenti, non solo formali, degli attuali ordinamenti didattici dei corsi di laurea. Allo stesso modo anche l'attuale cultura del mercato del lavoro e delle professioni subirà grandi trasformazioni.

In questo cambiamento non è certo se il Meridione rispecchierà l'andamento nazionale e non tutti, tra gli esperti, pensano che alcune regioni adegueranno *status* culturale e comportamentale dei propri professionisti alle esigenze di mercato.

Il problema della parità uomo-donna con la clientela rimarrà, per di più, scarsamente avvertito, se non altro perché il cliente continuerà a scegliere prevalentemente in base ad altre variabili, a prescindere dal sesso.

7.5 Le strategie degli ordini a favore della parità, della presenza delle donne e della loro rappresentanza

Sul tema delle strategie espresse da parte degli ordini a favore della parità, della presenza femminile e della rappresentanza nelle regioni meridionali, il contributo degli esperti e delle esperte si rivela abbastanza articolato: mentre si dichiarano quasi tutti d'accordo sul fatto che non vi saranno scenari futuri molto diversi dagli attuali, esprimono quasi tutti il loro disaccordo circa la previsione che nessuna strategia verrà implementata, e che mancherà una vera e propria visione strategica tesa ad un incremento della presenza femminile, in termini di responsabilità e rappresentanza.

Un accordo pieno viene registrato sul fatto che vi sarà comunque una crescita quantitativa della componente femminile, e sarà questa a generare quel processo complessivo di *empowerment* verso i livelli più alti di governo delle organizzazioni professionali, con una differenziazione, però parzialmente condivisa, che nelle regioni meridionali

questi fenomeni saranno più attenuati, in particolare nelle professioni considerate tradizionalmente più maschili, e che tutti gli ordini, collegi ed associazioni professionali, continueranno a promuovere eventi comunicativi in cui le proprie professioniste avranno ruoli centrali nella promozione dell'immagine.

Un certo disaccordo viene espresso a proposito della previsione che gli ordini investiranno poco nel promuovere la carriera delle donne professioniste, fino ai ruoli dirigenziali negli ambienti di lavoro nelle rispettive categorie professionali, e che questo avverrà perché all'interno delle organizzazioni di rappresentanza di molte categorie professionali persiste del maschilismo. Questo disaccordo potrebbe far bene sperare su futuri investimenti, in particolare nelle regioni meridionali, dove però, e qui il consenso è totale, il fenomeno sarà aggravato dai problemi sociali (disoccupazione, povertà, assenza d'imprenditoria, ecc.).

Quasi tutti ritengono, infine, che si punterà da parte di alcuni ordini professionali alla costituzione di comitati pari opportunità locali, dopo aver costituito il comitato nazionale, e questo di sicuro avrà delle ricadute in termini di *empowerment* e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, anche se non tutti ritengono che si possano prevedere specificità per le regioni del Mezzogiorno.

7.6 Le proposte

Le modifiche che, come si è accennato precedentemente, sono state apportate alla metodologia tradizionale del Delphi (l'inserimento delle proposte oltre alle previsioni) hanno permesso di aggiungere valore alle stesse previsioni stimolando numerosi suggerimenti anche per concrete iniziative.

Sulle proposte espresse si riscontra un consenso quasi unanime, fatte alcune eccezioni, come per esempio un certo disaccordo sull'evitare strategie "mirate" alle donne, in ragione di una poca credibilità attribuita a questo tipo di strategie.

Si può dire che "corali", invece, sono le adesioni a proporre in senso positivo la dimensione del "femminile" nella gestione della complessità che ci circonda, e che richiede sviluppo di competenze e attitudini tipiche del mondo femminile.

Altrettanto corale è l'adesione a evitare di costruire una logica imposta dall'alto di *empowerment* del mondo femminile nelle professioni, perché le singole professioniste hanno raggiunto mediamente un alto livello di auto-consapevolezza, che le porta a cercare una sempre maggiore centralità nel sistema economico e all'interno delle organizzazioni professionali.

Si esprime però qualche perplessità circa l'ipotesi di puntare su logiche di iper-competizione individuale, che tendono a indebolire la componente femminile perché non esiste ancora tra le donne professioniste quella capacità tipicamente maschile di fare gruppo e di aiutarsi reciprocamente nelle situazioni di debolezza individuale o di difficoltà di

mercato; tale capacità non dovrebbe essere supportata dall'esterno ma dovrebbe rappresentare il frutto di una ulteriore crescita di consapevolezza del mondo femminile, soprattutto nei settori a più alto livello di competitività.

Ancora tante sono le proposte che ottengono il pieno consenso su temi particolarmente rilevanti quali quelli riguardanti le politiche di conciliazione:

- agevolare le donne nella gestione quotidiana della famiglia, che oggi ne limita la libertà lavorativa;
- rafforzare in modo strutturale le politiche di conciliazione, sia per quanto attiene le professioni esercitate prevalentemente in forma libera, sia con riferimento alle professioniste dipendenti, al fine di consentire un ulteriore sviluppo della crescita professionale delle donne;
- potenziare gli aiuti alla famiglia, come strategia per mettere le donne nelle condizioni di poter competere sullo stesso terreno con gli uomini;
- promuovere strumenti che permettano alla donna di conciliare tra loro i ruoli di lavoratrice, madre e moglie, ma nello stesso tempo, pur se con qualche riserva, non supportare più politiche che implicitamente presuppongano che la donna sia tuttora vittima di uno *status* inferiore rispetto all'uomo.

E il consenso pieno è espresso anche su altri temi che attengono, in modo più specifico, al piano sociale e istituzionale:

- contrastare la riduzione degli spazi lavorativi e delle iniziative imprenditoriali a detrimento della presenza femminile;
- utilizzare al meglio i finanziamenti europei a disposizione;
- sostenere politiche sociali a favore della possibilità di aiutare le nuove famiglie;
- tenere conto dell'esperienza legata alla Legge n.285/2000 che ha permesso alle donne un avanzamento nel mondo del lavoro e nei posti di responsabilità; in particolare creare quel circuito virtuoso in cui le giovani imprenditrici hanno investito parte dei loro guadagni in ulteriori sviluppi formativi (università, master, ecc.), che consentirebbe un avanzamento nel mondo del lavoro e nei posti di responsabilità;
- sostenere le esperienze di gruppo come contenitori efficaci per diffondere le eventuali pratiche acquisite;
- sostenere e incentivare gli studi professionali attraverso l'apertura a crediti agevolati e a sgravi fiscali;
- facilitare l'accesso alla professione da parte dei giovani (es. il tirocinio effettivo retribuito e coordinato con il percorso universitario, prestiti d'onore per l'apertura di nuovi studi professionali);
- dinamizzare l'esperienza dei singoli, ad esempio favorendo la creazione di studi associati, cooperative, ecc.;
- collaborare con Governo e istituzioni per apportare correttivi per superare la crisi endemica delle regioni meridionali, che non riguarda solo le professioni;

- realizzare percorsi di crescita individuali legati a una nuova cultura delle professioni;
- coinvolgere attivamente le strutture di governo delle categorie, le donne che al loro interno hanno già avuto successo e le istituzioni impegnate a promuovere la parità di opportunità tra uomo e donna nel mondo del lavoro.

Nelle regioni del Meridione particolare attenzione dovrà essere riposta nell'individuare nuovi percorsi formativi aventi come oggetto argomenti quali: la comunicazione di ruolo oppure la gestione dello studio professionale, in modo da aiutare le professioniste a individuare forme di conciliazione efficaci nel tempo.

E ancora, su un piano più generale:

- prevedere ammortizzatori sociali anche per i professionisti, in particolare per quelli giovani e per le donne professioniste;
- chiedere l'allargamento della rete di protezione dei professionisti, incentivando la previdenza complementare attraverso una fiscalità agevolata;
- riproporre ai rispettivi comitati per le pari opportunità di intervenire presso i Ministeri nel promuovere sistemi concorsuali per le carriere professionali all'interno delle organizzazioni, improntati alla trasparenza e all'equità uomo-donna, in generale, e promuovere misure volte a incrementare la rappresentanza femminile nel mondo del lavoro, ad esempio favorendo la realizzazione di asili nido sui posti di lavoro;
- incrementare i servizi di assistenza domiciliare, e in questo ambito lavorativo, favorire l'accesso delle donne alla libera professione;
- favorire negli interventi formativi una sinergia tra la formazione culturale e professionale e la capacità tecnico-professionale, in modo che l'approccio comportamentale sia frutto di un'etica personale identificata con la deontologia professionale, soprattutto quando la professione incide sulla qualità della vita o sulla vita stessa del cittadino-paziente;
- realizzare campagne di informazione e di comunicazione efficace tra le varie istituzioni sociali che valorizzino le specificità femminili, anche in ragione del fatto che nelle donne viene riscontrata molto spesso una capacità comunicativa più diretta ed efficace che negli uomini.

Non più pieno consenso ma qualche perplessità viene espressa sulla proposta di realizzare modelli di implementazione "circolare" che permettano l'attivarsi di risorse personali e su quella di realizzare campagne di informazione tese a promuovere investimenti nella formazione deontologica e professionale dei professionisti, poiché le donne a tutt'oggi non riescono a raggiungere le posizioni apicali o il dovuto riconoscimento attraverso i meccanismi contrattuali. E queste difficoltà ci sarebbero perché il mercato del lavoro privilegia ancora solo i professionisti maschi, soprattutto nel Meridione, dove (e al riguardo si esprime un parziale dissenso) esiste un'altissima percentuale di povertà che rende difficile il raggiungimento di pari opportunità tra maschi e femmine nel mondo

del lavoro; raggiungimento comunque inferiore rispetto alle restanti regioni del Centro e del Nord Italia.

7.7 Alcuni elementi conclusivi

Dalle previsioni e dalle numerose proposte registrate emergono importanti elementi, utili al fine di favorire non solo un dibattito con gli ordini e le categorie interessate ma di coinvolgere l'intero mondo delle professioni.

Nelle previsioni esposte sono state così estrapolate ed evidenziate *luci* e *ombre*, che possono contribuire da un lato ad ottimizzare risorse e programmi, e dall'altro a ridurre i *gap* che esistono fra istituzioni, corsi universitari e mondo del lavoro.

Le "luci"...

- La forte crescita della presenza del mondo femminile all'interno delle professioni, che in parte si realizzerà anche grazie all'inserimento del requisito della laurea, titolo di studio che le donne posseggono in misura maggiore rispetto agli uomini (*questa luce è però oscurata se non si penserà a politiche di welfare e di conciliazione appropriate*); nelle regioni del Sud le donne professioniste daranno comunque segnali di forte presenza nel tessuto sociale e questa presenza si esplicherà, attraverso lo spostamento del flusso di donne con titolo di studio elevato, dal tradizionale punto di arrivo nella pubblica amministrazione verso il sistema professionale e, sebbene in parte, anche in quelle del settore dei servizi alla persona esercitate prevalentemente in forma dipendente;
- la presenza femminile aumenterà, inoltre, anche nell'ambito della formazione accademica dove le donne, però, non saranno in prima fila nell'occupare le poche opportunità ancora libere nell'ambito della ricerca ma lo saranno, sebbene solo in parte, in alcuni ruoli dirigenziali;
- sul piano qualitativo la presenza delle donne assumerà un ruolo ancora più centrale anche rispetto ai livelli decisionali, manageriali e di *governance* del sistema che finora erano stati preclusi alle donne. In termini di ruoli e funzioni il *trend* sarà quindi in crescita, sebbene in maniera piuttosto lenta e con un divario tra le regioni del Nord e quelle meridionali che tuttavia non sarà così marcato;
- in questi territori potremo assistere (*sebbene non tutti gli esperti siano d'accordo, ma è comunque un segnale da non sottovalutare*), a un incremento nel campo della piccola e media imprenditoria femminile, come ad esempio in quella basata sul rilancio delle tradizioni gastronomiche, artigianali o d'accoglienza;
- le donne del Mezzogiorno sembrano ormai aver acquisito cultura e capacità manageriali e non solo sulla base dello stereotipo della *grazia* e dell'*umiltà* da sempre attribuite alla donna;

- la crisi porterà ad una sollecitazione di creatività e di mobilità in molti settori ma solo a patto di costruire una rete efficace di ammortizzatori e di incentivi che permettano il decollo di molte iniziative. In termini più generali, per quanto riguarda la formazione di base dei professionisti, questa passerà attraverso sostanziali cambiamenti e vi saranno numerosi miglioramenti, non solo formali, degli attuali ordinamenti didattici dei corsi di laurea. Allo stesso modo anche l'attuale cultura del mercato del lavoro e delle professioni subirà grandi trasformazioni;
- si punterà da parte di alcuni ordini professionali alla costituzione di comitati pari opportunità locali, dopo aver costituito il comitato nazionale, e questo di sicuro avrà delle ricadute in termini di *empowerment* e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

...e le "ombre"

Un'ombra, non condivisa da tutti gli esperti ma che si potrebbe in ogni caso prendere in considerazione e mettere al centro di un dibattito, riguarda *la crisi che colpirà in maniera particolare le regioni meridionali*. E a questo proposito si può rilevare che in alcuni casi quella che può essere una luce a livello nazionale, sembra divenire un'ombra per le regioni del Mezzogiorno.

Di fronte infatti alla previsione positiva, e condivisa da tutti, che si genererà ad ogni modo un processo verso una sempre maggiore autorevolezza delle donne all'interno del mercato e dei processi economici nel loro complesso, si profila subito un'ombra perché tale fenomeno sarà di minore intensità in questi territori, non tanto per le segmentazioni socio-culturali locali o per la minor presenza di settori di punta, quanto per la carenza di una nuova cultura della libera imprenditorialità, a maggior ragione nella sua componente femminile.

E ancora nelle regioni meridionali, alcuni fenomeni, come la crescita quantitativa che genererà quel processo complessivo di *empowerment* verso i livelli più alti di governo delle organizzazioni professionali, saranno più attenuati, in particolare nelle professioni considerate tradizionalmente più maschili.

Alcune tendenze positive registrate negli ultimi anni rischiano inoltre di invertire la rotta tanto che il fenomeno del maschilismo, che si verificherà anche nelle regioni meridionali, sarà aggravato dai problemi sociali (disoccupazione, povertà, assenza d'imprenditoria, ecc.).

Alla fine di questo percorso di ricerca e sulla base dello scenario che si è delineato si intravedono, anche in maniera abbastanza evidente, possibilità di miglioramenti sia sul versante della crescita professionale che su quello delle pari opportunità.

Queste possibilità di miglioramento, del resto, sono ravvisabili anche nelle proposte avanzate dagli esperti e dalle esperte e si può abbastanza credibilmente ipotizzare che, ci si auspica anche sulla base degli stimoli offerti da questa ricerca, si possa cominciare a lavorare per porre le basi di un futuro del mondo delle professioni più equilibrato e

soprattutto più orientato alla valorizzazione delle risorse che vi si impegnano con il loro lavoro quotidiano. Si è potuto rilevare, inoltre, come il divario Nord-Sud in termini culturali nello specifico ambito delle pari opportunità si sia notevolmente ridotto se non annullato, almeno nei contesti urbani; traspare quindi la consapevolezza dell'efficacia delle politiche specifiche volte a offrire alle donne pari opportunità nell'accesso alle professioni, portate avanti negli ultimi anni e i cui effetti si potranno vedere nel prossimo decennio. Il mondo professionale al femminile che oggi è ancora nel circuito formativo si affaccerà, infatti, sul mondo del lavoro e troverà un posto a pieno titolo, sia in termini quantitativi che qualitativi, accanto ai colleghi uomini anche in quei settori ancora oggi prettamente maschili.

Riferimenti bibliografici e documentali

- Addis, E. (1997), *Economia e differenze di genere*, Bologna: Clueb.
- Aiga (2009), *La composizione delle professioni forensi*, Roma: Aiga.
- Amossé, T. (2004), «Professions au féminin. Representation statistique, construction sociale», *Travail, Genre et Sociétés*, n. 11, pp. 31-46.
- Anker, R. (1998), *Gender and Jobs. Sex Segregation and Occupations in the World*, Geneva: International Labour Office.
- Anker R. (1997), "Theories of occupational segregation by sex: An overview", *International Labour Review*, 136, 3, pp. 315-339.
- Aretusa Medica (2009), n.6/Anno XX.
- Audenino, P., Corti, P. (a cura di) (2007), *Donne e libere professioni. Il Piemonte del Novecento*, Milano: Franco Angeli Editore.
- Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (2009), *Il settore degli ordini professionali*, Roma: Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.
- Bettio, F. (2002), "The Pros and the Cons of Occupational Gender Segregation in Europe", *Canadian Public Policy – Analyse de Politiques*, XXVIII, suppl.
- Bezzi, S. (a cura di) (2002), *Ordini professionali*, Milano: Comune di Milano.
- Biancofiore, G. (2009), "Evoluzione del numero degli iscritti", *La Previdenza Forense*, n. 2, pp. 153-166.
- Biancofiore, G. (2008), "Il reddito degli avvocati", *La Previdenza Forense*, n. 3, pp. 255-262.
- Bimbi, F. (a cura di) (2003), *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Bologna: Il Mulino.
- Bombelli, M.C. (2004), *La passione e la fatica. Gli ostacoli organizzativi e interiori alle carriere femminili*, Milano: Baldini e Castoldi.
- Bonanni, M. (a cura di) (1998), *L'ordine inutile? Gli ordini professionali in Italia*, Milano: Franco Angeli.
- Cacace, N. (2002), *Scenario delle professioni*, Roma: Editori Riuniti.
- Cacoultat-Bitaud, M. (2001), «La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse prestige?», *Travail, Genre et Sociétés*, n. 5, pp. 93-115.

- Cassese, S. (1999), *Professioni e ordini professionali in Europa. Confronto tra Italia, Francia e Inghilterra*, Milano: Il Sole 24 Ore Pirola.
- Censis (2009), *43° Rapporto 2008-2009*, Roma: Censis.
- Censis (2005), *V Rapporto di monitoraggio sulle professioni non regolamentate*, Roma: Censis.
- Censis (2004), *Primo rapporto sulle associazioni professionali in Italia*, Roma: Censis.
- Censis-Aiga (2008), *Contrastare la crescita, promuovere la mobilità*, Roma: Censis-Aiga.
- Centro Studi del Consiglio Nazionale degli Ingegneri (2009), *Monitoraggio sulle iniziative formative promosse dagli Ordini degli ingegneri e dalle Federazioni/ Consulte regionali nel 2008*, Roma: Centro Studi del Consiglio Nazionale degli Ingegneri.
- Centro Studi Consiglio Nazionale Ingegneri (2008), *Gli iscritti all'Ordine degli ingegneri al 31 dicembre 2007*, Roma: Centro Studi Consiglio Nazionale Ingegneri.
- Cnel (2005), *V rapporto di monitoraggio sulle professioni non regolamentate*, Roma: Cnel.
- Cnel (2003), *Rapporto sul mercato del lavoro 2002*, Roma: Cnel.
- Comitato Unitario Permanente degli Ordini e dei Collegi Professionali (2009), *Le donne nel mondo delle professioni*, documento presentato alla Commissione Lavoro del Senato, Roma.
- Commissione Europea (2010a), *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Bruxelles. [COM (2010) 2020]
- Commissione Europea (2010b), *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, Bruxelles. [COM (2010) 491]
- Commissione Europea (2010c), *Strategy for equality between women and men 2010-2015 – Commission staff working document*, Bruxelles. [COM (2006) 92]
- Commissione Europea (2006), *Roadmap for equality between women and men 2006-2010*, Bruxelles.
- Connell, R.W. (2002), *Gender*, Cambridge: Polity Press; trad. it (2006), *Questioni di genere*, Bologna: Il Mulino.
- Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (2009), *Formazione professionale continua degli iscritti negli Albi tenuti dagli Ordini dei dottori commercialisti e degli esperti contabili. Regolamento per la formazione professionale continua del Consiglio Nazionale*, Roma: Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.
- Consiglio Nazionale del Notariato (2005), *Regolamento sulla formazione professionale permanente dei Notai*, Roma: Consiglio Nazionale del Notariato.
- Consiglio Nazionale Forense (2007a), *Regolamento per la formazione continua*, Roma: Consiglio Nazionale Forense.
- Consiglio Nazionale Forense (2007b), *Relazione di accompagnamento al regolamento per la formazione continua*, Roma: Consiglio Nazionale Forense.

- Crompton, R., Mann, M., eds. (1986), *Gender and Stratification*, Cambridge: Polity Press.
- Daly, M., Rake, K. (2003), *Gender and the Welfare State*, Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- De Vita, L. (2010), "Le politiche di genere come scelta strategica per lo sviluppo sostenibile", *Sociologia del lavoro*, 118.
- Decreto Legislativo n. 206 del 6 novembre 2007. *Attuazione della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali, nonché della direttiva 2006/100/CE che adegua determinate direttive sulla libera circolazione delle persone a seguito dell'adesione di Bulgaria e Romania*.
- Deiana, A. (2008), *Il capitalismo intellettuale*, Milano: Sperling & Kupfer.
- Del Boca, D. (2009), "Partecipazione femminile al lavoro: vincoli e strategie", *La rivista delle politiche sociali*, 2, pp. 145-163.
- Del Boca, D., Saraceno, C. (2005), "Le donne in Italia tra lavoro e famiglia", *Economia e lavoro*, n. 1, pp. 125-139.
- Direttiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, *Riconoscimento delle qualifiche professionali*, 7 settembre 2005.
- Dossier: il mercato del lavoro" in Psicologi, Ordine degli Psicologi-Consiglio Nazionale (2008), *Indagine conoscitiva sul reddito degli psicologi italiani*, Roma: Ordine degli Psicologi-Consiglio Nazionale.
- "Evoluzione di genere nelle professioni intellettuali", *Economia & lavoro* (numero monografico), n.2, pp. 7-224.
- Fondoprofessioni (2008a), *Il mondo delle professioni e l'Atlante di Ulisse*, Roma: Fondoprofessioni.
- Fondoprofessioni (2008b), *L'altra metà dello studio medico*, Roma: Fondoprofessioni.
- Fontana, R. (2006), *Uomini tra resistenza e resa. Che cosa dicono del lavoro di genere*, Roma: Carocci.
- Fontana, R. (2002), *Il lavoro di genere*, Roma: Carocci.
- Gherardi, S., Poggio, B. (2003), *Donna per fortuna, uomo per destino: il lavoro raccontato da lei e da lui*, Milano: Etas.
- Giannini, M. (2007), "I differenziali di genere nelle professioni ad alto reddito", in ISFOL, *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, Collana "I libri del Fondo Sociale Europeo" Soveria Mannelli: Rubbettino, pp. 273-93.
- Giannini, M. (2000), "Gli 'stili' delle donne nel mondo del lavoro", *Economia & Lavoro*, n. 3 (monografico: "Luci e ombre del lavoro femminile"), pp. 5-14
- Giannini, M. (1998), "Ingegneri al femminile. Il contributo delle donne alla trasformazione del gruppo professionale", *Sociologia del lavoro*, n. 70-71 (monografico: "I gruppi professionali"), pp. 351-374.

- Giannini, M., Scotti, I. (2007), "Donne ingegnere: le pioniere del primo Novecento" in Vicarelli, G. (a cura di), *Donne e professioni nell'Italia del Novecento*, Bologna: Il Mulino, pp. 73-95.
- Glass Ceiling Commission (1995a), *Good for Business. Making Full Use of the Nation's Human Capital. The Environment Scan*, Washington D.C.: Federal Glass Ceiling Commission.
- Glass Ceiling Commission (1995b), *A Solid Investment. Making Full Use of the Nation's Human Capital. Recommendations*, Washington D.C., Federal Glass Ceiling Commission.
- Gruppo E-laborando (2006), *Secondo Rapporto sulle associazioni professionali in Italia*, Roma: Gruppo E-Laborando.
- Guionnet, C., Neveu, E. (2005), *Féminin/Masculin. Sociologie du genre*, Paris: Armand Colin.
- Hakim, C. (1995), "Five Feminist Myths About Women's Employment", *British Journal of Sociology*, 47 (1), pp. 178-188.
- Héritier, F. (2002), *Masculin, féminin. II. Dissoudre la hiérarchie*, Paris: Odile Jacob.
- Héritier, F. (1996), *Masculin, féminin. I. La pensée de la différence*, Paris: Odile Jacob.
- Hirata, H., Laboire, F., Le Doaré, H., Senotier, D., dir. (2004), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris: PUF.
- Hobson, B., Duvander Karin, A.-Z. (2009), "La conciliazione degli uomini e delle donne. Capacità e pratiche", *La rivista delle politiche sociali*, 2, pp. 79-117.
- Il Perito Agrario* (2009), n.5/ anno LVI.
- Inarcassa* (2009), n. 4/anno XXXVII.
- Isfol (2010), *Rompere il cristallo: i risultati di un'indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere in Italia*, Collana "I Libri del Fondo Sociale Europeo", Rustichelli, E. (a cura di), Roma: Isfol.
- Isfol (2007), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, Collana "I Libri del Fondo Sociale Europeo", Rustichelli, E. (a cura di), Roma: Isfol.
- Isfol (2005), *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, Collana "I Libri del Fondo Sociale Europeo", Indiretto, G. (a cura di), Roma: Isfol.
- Istat (2008), *Conciliare lavoro e famiglia*, Roma: Istat.
- Istat (2006), *Diventare padri in Italia. Fecondità e figli secondo un approccio di genere*, Rosina, A., Sabbadini, L.L. (a cura di), Roma: Istat.
- Istat (2004), *Come cambia la vita delle donne*, Sabbadini, L.L., Roma: Istat.
- Jenson, J. (2009), "Unione Europea: dalle pari opportunità all'investimento sociale", *La rivista delle politiche sociali*, 2.
- Kergoat, D. (2004), «Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe» in Hirata, H., Laboire, F., Le Doaré, H., Senotier, D., dir., *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris: PUF.

- "L'onda rosa avanza lentamente, ma sfonda nelle professioni", *ItaliaOggi*, 8 Marzo 2010.
- "Le donne professioniste sul territorio" (numero monografico), *Press- Professione Economica e Sistema Sociale* (2009), n.15.
- Leccardi, C. (2000), "Tempo plurale. Donne, uomini e molteplicità dei tempi", *Economia e lavoro*, n. 3, pp. 34-46.
- Levy, A. (2006), *Sporche femmine scioviniste*, Roma: Castelvecchi.
- Méda, D. (2001), *Le temps de femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris: Champs Flammarion.
- Mies, M. (1986), *Patriarchy and Accumulation on a World Scale. Women in the International Division of Labour*, London: Zed Books.
- Onagro, F. (2007), *Scelte riproduttive tra costi, valori, opportunità*, Milano: Franco Angeli Editore.
- Paliotta, A. P. (1999), "Gli ordini professionali in Italia. Cenni storici e cambiamenti attuali", *Osservatorio Isfol*, n. 1-2, XX, pp. 22-39
- Paliotta, A. P., Bartoli, G., "Gli Ordini inutili? Lo stato, il mercato e il tramonto delle gilde moderne", *Osservatorio Isfol*, n. 6, XXIII, pp. 79-104
- Panetta, C., Romita, M. (a cura di) (2009), *Gender diversity e strategie manageriali per la valorizzazione delle differenze*, Milano: Franco Angeli Editore.
- Piccone Stella, S., Saraceno, C. (a cura di) (1996), *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, Bologna: Il Mulino.
- Pruna, M.L. (2007), *Donne al lavoro*, Bologna: Il Mulino.
- Quere, L., Smoreda, Z., (coord.) (2000), «Le sexe du téléphone», *Reseaux*, vol. 18 (103).
- Riva, E. (2010), "La conciliazione lavorativa, tra uguaglianza e capacitazione", *Sociologia del lavoro*, 117, pp. 74-86.
- Rizzo, A. (2010), *La distorsione dovuta agli stereotipi di genere nell'orientamento degli adulti*, Roma: Nuova Cultura.
- Rosti, L. (2008), "Le laureate in Economia e la scelta tra lavoro in proprio e lavoro subordinato", *Economia & lavoro*, n. 2, pp. 101-119.
- Rosti, L. (2006), "La segregazione occupazionale in Italia" in Simonazzi, A. (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Roma: Carocci.
- Rubery, J., Fagan, C., Grimshaw, D., Figueiredo, H., Smith, M. (2002), *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*, European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Sabbatini, A. (a cura di) (2009), "Donne e welfare: una cittadinanza incompiuta", numero monografico, *La rivista delle politiche sociali*, 2.
- Saraceno, C. (2003), "La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti", *Polis*, n. 2, p. 199-228.
- Sarchielli, V. (1997), *Personalità o competenza* in "Professionalità", n. 38, pp. 14-22.

- Signorelli, A. (2000), *Genere e generazioni*, Milano: Franco Angeli.
- Simonazzi, A. (a cura di) (2006), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Milano: Carocci.
- Singly, F. de (2007), *L'injustice ménagère. Pourquoi les femmes en font-elles toujours autant?*, Paris: Armand Colin.
- Tacchi, F. (2008), "Professioni giuridiche ed evoluzione di genere: avvocate e magistrato in Italia dagli anni '70 a oggi", *Economia & lavoro*, n. 2, pp. 31-43.
- Touraine, A. (2006), *Le monde des femmes*, Paris: Fayard.
- Vallet, L.-A. (2001), «Stratification et mobilité sociales : la place des femmes» in Laufer, J., Marry, C., Maruani, M., dir., *Masculin-feminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris: PUF.
- Vicarelli, G., Bronzini, M. (2008), "Il ruolo delle donne nella medicina generale", *Economia & lavoro*, n. 2, pp. 15-30.
- Villa, P. (2005), "Lavoro a tempo parziale e modelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro nei paesi europei", *Lavoro e diritto*, n. 2, pp. 201-222.

Sitografia

Elenco generale dei siti visitati nell'ambito della ricerca

SITI DEGLI ORDINI O COLLEGI PROFESSIONALI A CARATTERE NAZIONALE		
Ordine Nazionale dei Dottori Agronomi e Dottori Forestali		http://www.agronomi.it
Collegio Nazionale degli Agrotecnici		http://www.agrotecnici.it
Consiglio Nazionale degli Architetti		http://www.archiworld.it
Consiglio dell'Ordine Nazionale Assistenti Sociali		http://www.cnoas.it/index.php
Ordine Nazionale Attuari		http://www.ordineattuari.it
AWOCAI: Consiglio Nazionale Forense		http://www.consigionazionaleforense.it
Ordine Nazionale Biologi		http://www.onb.it
Consiglio Nazionale dei Chimici		http://www.chimici.it
Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti (vedi anche Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili)		http://www.cndc.it/CMS/home/jsp/home.jsp
Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili		http://www.cndcec.it
Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro		http://www.consulentidellavoro.it
Ordine dei Consulenti in proprietà industriale		http://www.ordine-brevetti.it
Federazione Ordini Farmacisti Italiani		http://www.fofi.it
Consiglio Nazionale dei Geologi		http://www.consigionazionalegeologi.it
Consiglio Nazionale dei Geometri e dei Geometri laureati		http://www.cng.it

>>>

SITI DEGLI ORDINI O COLLEGI PROFESSIONALI A CARATTERE NAZIONALE

Ordine Nazionale dei Giornalisti	http://www.odg.it
Federazione Nazionale Collegi Infermieri	http://www.ipasvi.it
Consiglio Nazionale degli Ingegneri	http://www.tuttoingegnere.it
Federazione Nazionale Ordini Medici Chirurghi e Odontoiatri	http://portale.fnomceo.it
Consiglio Nazionale del Notariato	http://www.notariato.it
Federazione Nazionale dei Collegi delle Ostetriche	http://www.fnco.it
Collegio Nazionale dei Periti Agrari e dei Periti Agrari Laureati	http://www.peritiagrari.it
Consiglio Nazionale dei Periti Industriali	http://www.cnpi.it
Ordine Nazionale degli Psicologi	http://www.psy.it
Consiglio Nazionale dei Ragionieri Commercialisti ed Economisti d'Impresa (vedi anche Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili)	http://www.consrag.it/approfondimenti/default.htm
Consiglio Nazionale Spedizionieri doganali	http://www.cnsd.it
Federazione Nazionale Collegi Professionali Tecnici sanitari di Radiologia Medica	http://tsrm.hostinglab.it
Ordine Nazionale dei Tecnologi Alimentari	http://www.tecnologialimentari.it
Federazione Nazionale Ordini Veterinari Italiani	http://www.fnovi.it

>>

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO	
<i>DOTTORI AGRONOMI E FORESTALI</i>	
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di CATANZARO	http://www.agronicatanzaro.net
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di COSENZA	http://www.agroforcoenza.it
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di REGGIO CALABRIA	http://www.agronomiforestalirc.it
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di VIBO VALENTIA	http://web.tiscali.it/agronomivibo
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di AVELLINO	http://www.agrifores.org
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di BENEVENTO	http://www.odaf.bn.it
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di CASERTA	http://www.agronicaserta.it
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di NAPOLI	http://www.agronominapoli.it
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di SALERNO	http://www.agronomisalerno.org
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di BARI	http://www.agronomiforestali.it
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di BRINDISI	http://www.agronomibrindisi.it
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di FOGGIA	http://www.agronomi-fg.it
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di TARANTO	http://www.ordaf.ta.it
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di AGRIGENTO	http://www.agronomiagrigento.it
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di CALTANISSETTA	http://www.agronomicl.it
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di CATANIA	http://www.agronomict.it
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di MESSINA	http://www.agronomi.me.it

»»

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO

Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di RAGUSA	http://www.agronomiragusa.it
Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di SIRACUSA	http://web.tiscali.it/agronomi_siracusa
<i>AGROTECNICI</i>	
Collegio provinciale degli Agrotecnici della di COSENZA	http://www.agrotecnicosenza.it
Collegio interprovinciale degli Agrotecnici di NAPOLI e CASERTA	http://www.agrotecnici-napolicaserta.com
Collegio provinciale degli Agrotecnici di CATANIA	http://www.agrotecnici.sicilia.it
<i>ARCHITETTI</i>	
Ordine provinciale degli Architetti di CATANZARO	http://www.cz.archiworld.it
Ordine provinciale degli Architetti di COSENZA	http://www.cs.archiworld.it
Ordine provinciale degli Architetti di CROTONE	http://www.kr.archiworld.it
Ordine provinciale degli Architetti di REGGIO CALABRIA	http://www.rc.archiworld.it
Ordine provinciale degli Architetti di VIBO VALENTIA	http://www.vv.archiworld.it
Ordine provinciale degli Architetti di AVELLINO	http://www.av.archiworld.it
Ordine provinciale degli Architetti di BENEVENTO	http://www.ordinearchitetti.bn.it
Ordine provinciale degli Architetti di CASERTA	http://www.ce.archiworld.it
Ordine provinciale degli Architetti di NAPOLI	http://www.na.archiworld.it
Ordine provinciale degli Architetti di SALERNO	http://www.architettisalerno.it
Ordine provinciale degli Architetti di BARI	http://www.ordarchbari.it

>>>

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO	
Ordine provinciale degli Architetti di BRINDISI	http://www.architetti.br.it
Ordine provinciale degli Architetti di FOGGIA	http://www.fg.archiworld.it
Ordine provinciale degli Architetti di LECCE	http://www.architettilecce.it
Ordine provinciale degli Architetti di AGRIGENTO	http://www.ag.archiworld.it
Ordine provinciale degli Architetti di CALTANISSETTA	http://www.architetticli.it
Ordine provinciale degli Architetti di CATANIA	http://www.ct.archiworld.it
Ordine provinciale degli Architetti di ENNA	http://www.en.archiworld.it
Ordine provinciale degli Architetti di MESSINA	http://www.archme.it
Ordine provinciale degli Architetti di PALERMO	http://www.architettipalermo.it
Ordine provinciale degli Architetti di RAGUSA	http://www.architettirg.it
Ordine provinciale degli Architetti di SIRACUSA	http://www.architettipcsr.it
Ordine provinciale degli Architetti di TRAPANI	http://www.architettitrapani.it
ASSISTENTI SOCIALI	
Ordine Assistenti Sociali Regione CALABRIA	http://www.ordascalabria.it
Ordine Assistenti Sociali Regione CAMPANIA	http://www.assistentisocialiodc.it
Ordine Assistenti Sociali Regione PUGLIA	http://www.croaspuglia.it
Ordine Assistenti Sociali Regione SICILIA	http://www.croas-sicilia.it
>>>	

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO

AWVOCATI	
Ordine Avvocati di CASTROVILLARI	http://www.ordineforensecastrovillari.it
Ordine Avvocati di CATANZARO	http://www.ordineavvocati.catanzaro.it
Ordine Avvocati di COSENZA	http://www.ordineavvocati.cosenza.it
Ordine Avvocati di CROTONE	http://www.ordineavvocati.crotone.it
Ordine Avvocati di LAMEZIA TERME	http://www.ordineavvocati.lamezia.it
Ordine Avvocati di LOCRI	http://www.avvocatilocri.it
Ordine Avvocati di PALMI	http://www.ordineavvocati.palmi.it
Ordine Avvocati di PAOLA	http://www.ordineavvocati-paola.it
Ordine Avvocati di REGGIO CALABRIA	http://www.avvocatireggiocalabria.it
Ordine Avvocati di ROSSANO	http://www.avvocatirossano.it
Ordine Avvocati di VIBO VALENTIA	http://www.ordineavvocativibovalentia.it
Ordine Avvocati di ARIANO IRPINO	http://www.ordineavvocatiarianoalpino.it
Ordine Avvocati di AVELLINO	http://www.ordineavvocati.av.it
Ordine Avvocati di BENEVENTO	http://www.ordineavvocati.bn.it
Ordine Avvocati di NAPOLI	http://www.ordineavvocati.napoli.it
Ordine Avvocati di NOCERA INFERIORE	http://www.foronocera.it
Ordine Avvocati di NOLA	http://www.iussit.it

>>>

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO	
Ordine Avvocati di SALA CONSILINA	http://www.ordineavvocati.salaconsilina.sa.it
Ordine Avvocati di SALERNO	http://www.ordineforense.salerno.it
Ordine Avvocati di SANTA MARIA CAPUA VETERE	http://www.ordineavvocatisme.it
Ordine Avvocati di TORRE ANNUNZIATA	http://www.ordineavvocatitorreannunziata.it
Ordine Avvocati di VALLO DELLA LUCANIA	http://www.ordineavvocativallo della lucania.it
Ordine Avvocati di BARI	http://www.ordineavvocati.bari.it
Ordine Avvocati di FOGGIA	http://www.ordineavvocatifoggia.it
Ordine Avvocati di LECCE	http://www.ordineavvocatilecce.it
Ordine Avvocati di LUCERA	http://www.ordineavvocatilucera.it
Ordine Avvocati di TARANTO	http://www.oravta.it
Ordine Avvocati di TRANI	http://www.ordineavvocatitrani.it
Ordine Avvocati di AGRIGENTO	http://www.ordineavvocatiagrigento.it
Ordine Avvocati di BARCELLONA POZZO DI GOTTO	http://www.ordineavvocatibarcellonapg.it
Ordine Avvocati di CALTAGIRONE	http://www.diclemente.it
Ordine Avvocati di CALTANISSETTA	http://www.ordineavvocaticl.it
Ordine Avvocati di CATANIA	http://www.ordineavvocaticatania.it
Ordine Avvocati di ENNA	http://www.ordineavvocatienna.it
Ordine Avvocati di GELA	http://www.ordineavvocatigela.it

>>>

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO	
Ordine Avvocati di MARSALA	http://www.ordineavvocati.marsala.it
Ordine Avvocati di MESSINA	http://www.ordineavvocati.messina.org
Ordine Avvocati di MODICA	http://www.ordineavvocati.modica.it
Ordine Avvocati di NICOSIA	http://www.ordineavvocati.nicosia.it
Ordine Avvocati di PALERMO	http://www.avvocatipalermo.it
Ordine Avvocati di RAGUSA	http://www.ordineavvocati.ragusa.it
Ordine Avvocati di SCIACCA	http://www.ordineavvocati.sciacca.it
Ordine Avvocati di SIRACUSA	http://www.ordineavvocati.sir.it
Ordine Avvocati di TRAPANI	http://www.ordineavvocati.trapani.it
CHIMICI	
Ordine dei Chimici della Regione CALABRIA	http://www.ordinechimicalabria.it
Ordine dei Chimici della Regione CAMPANIA	http://www.chimicicampania.it
Ordine dei Chimici della provincia di MESSINA	http://www.chimicimessina.it
Ordine dei Chimici della provincia di CATANIA	http://www.ordinechimicitanania.it
Ordine dei Chimici della provincia di SIRACUSA	http://www.ordinechimicisiracusa.it
Ordine interprovinciale dei Chimici della Sicilia	http://www.ordinedeichimici.it
DOTTORI COMMERCIALISTI E ESPERTI CONTABILI: vedi: http://www.ordinecommercialisti.it	

>>

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO

CONSULENTI DEL LAVORO

Ordine Consulenti del Lavoro provincia di CATANZARO	http://www.consulentilavoro.cz.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di COSENZA	http://www.cdicosenza.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di AVELLINO	http://www.consulentidellavoro.av.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di BENEVENTO	http://www.consulentilavorobn.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di CASERTA	http://www.consulentilavorocaserta.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di NAPOLI	http://www.consulentilavoronapoli.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di SALERNO	http://www.ordineconsulentilavorosalerno.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di BARI	http://www.consulentidellavoro.bari.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di LECCE	http://www.consulentidellavorolecce.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di TARANTO	http://www.consulentidellavoro.ta.it
Ordine Consulenti del Lavoro di BARLETTA, ADRIA, TRANI (BAT)	http://www.consulentidellavorobat.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di AGRIGENTO	http://www.consulentilavoroag.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di CATANIA	http://www.consulentilavoroordine.ct.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di MESSINA	http://www.consulentidellavoro.me.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di PALERMO	http://www.cdipa.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di RAGUSA	http://www.consulentidellavororagusa.it
Ordine Consulenti del Lavoro provincia di TRAPANI	http://www.consulentidellavoro.tp.it

»»

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO

FARMACISTI	
Ordine Farmacisti provincia di CATANZARO	http://www.ordinefarmacisti.cz.it
Ordine Farmacisti provincia di COSENZA	http://www.ordinefarmacisti-cs.it
Ordine Farmacisti provincia di CROTONE	http://fofi.edraspa.it/cont/ordini/ord_kr/hp/
Ordine Farmacisti provincia di REGGIO CALABRIA	http://www.ordinefarmacisti.rc.it
Ordine Farmacisti provincia di VIBO VALENTIA	http://fofi.edraspa.it/cont/ordini/ord_vl/hp/
Ordine Farmacisti provincia di AVELLINO	http://www.ordfarma.av.it
Ordine Farmacisti provincia di BENEVENTO	http://fofi.edraspa.it/cont/ordini/ord_bn/hp/
Ordine Farmacisti provincia di CASERTA	http://www.farmacisticaserta.it
Ordine Farmacisti provincia di NAPOLI	http://www.ordinefarmacistinapoli.it
Ordine Farmacisti provincia di SALERNO	http://www.ordinefarmacistisalerno.it/new/
Ordine Farmacisti provincia di BARI	http://www.ordinefarmacisti.bari.it
Ordine Farmacisti provincia di BRINDISI	http://www.farmacistiordinebrindisi.it
Ordine Farmacisti provincia di FOGGIA	http://www.ordinefarmacistifoggia.it
Ordine Farmacisti provincia di LECCE	http://www.medeainf.it/ordine
Ordine Farmacisti provincia di AGRIGENTO	http://www.ordfarmacistiag.org
Ordine Farmacisti provincia di CALTANISSETTA	http://www.ordinefarmacisti.cl.it
Ordine Farmacisti provincia di CATANIA	http://www.ordinefarmasticatania.it

>>>

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO	
Ordine Farmacisti provincia di ENNA	http://fofi.edraspa.it/cont/ordini/ord_en/hp/
Ordine Farmacisti provincia di MESSINA	http://www.ordinefarmacistimessina.it
Ordine Farmacisti provincia di PALERMO	http://www.ordinefarmacistipalermo.it
Ordine Farmacisti provincia di RAGUSA	http://www.farmacistiragusa.it
Ordine Farmacisti provincia di SIRACUSA	http://www.ordinefarmacistisr.it
Ordine Farmacisti provincia di TRAPANI	http://fofi.edraspa.it/cont/ordini/ord_tp/hp/
<i>GEOLOGI</i>	
Ordine Geologi Regione CALABRIA	http://www.ordinegeologicalabria.it
Ordine Geologi Regione CAMPANIA	http://www.geologi.it/campania
Ordine Geologi Regione PUGLIA	http://www.geologipuglia.it
Ordine Geologi Regione SICILIA	http://www.geologidiscilia.it
<i>GEOMETRI</i>	
Collegio provinciale dei Geometri di CATANZARO	http://www.collegiogeometri.cz.it
Collegio provinciale dei Geometri di COSENZA	http://www.collegiogeometrics.it
Collegio provinciale dei Geometri di CROTONE	http://www.collegiogeometri.kr.it
Collegio provinciale dei Geometri di REGGIO CALABRIA	http://www.geometrirc.it
Collegio provinciale dei Geometri di VIBO VALENTIA	http://www.colgeovibo.it
Collegio provinciale dei Geometri di AVELLINO	http://www.geometri.av.it

»»

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO

Collegio provinciale dei Geometri di BENEVENTO	http://www.geometri.bn.it
Collegio provinciale dei Geometri di CASERTA	http://www.geometrice.it
Collegio provinciale dei Geometri di NAPOLI	http://www.collegiogeometri.na.it
Collegio provinciale dei Geometri di SALERNO	http://www.collegiogeometri.sa.it
Portale Geometri Apulia Network	http://www.geometriapulianet.it
Collegio provinciale dei Geometri di BRINDISI	http://www.collegiogeometri.br.it
Collegio provinciale dei Geometri di FOGGIA	http://foggia.geometriapulianet.it
Collegio provinciale dei Geometri di LECCE (sito non visitabile. Nuovo sito segnalato www.collegiogeometrilecce.it protetto da password)	http://web.tiscali.it/geometrilecce/
Collegio dei Geometri di LUCERA	http://lucera.geometriapulianet.it
Collegio provinciale dei Geometri di TARANTO	http://www.geometri.ta.it
Collegio provinciale dei Geometri di AGRIGENTO	http://www.collegiogeometri.ag.it
Collegio provinciale dei Geometri di CALTANISSETTA	http://www.geometri.cl.it
Collegio provinciale dei Geometri di CATANIA	http://www.geometrict.it
Collegio provinciale dei Geometri di ENNA	http://www.collegiogeometrienna.it
Collegio provinciale dei Geometri di MESSINA	http://www.collegiogeometrimessina.it
Collegio provinciale dei Geometri di PALERMO	http://www.geometri.pa.it
Collegio provinciale dei Geometri di RAGUSA	http://www.collegiogeometri.rg.it

>>>

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO	
Collegio provinciale dei Geometri di SIRACUSA	http://www.collegiogeometrisiracusa.it
Collegio provinciale dei Geometri di TRAPANI	http://www.geometri.tp.it
<i>GIORNALISTI</i>	
Ordine dei Giornalisti della Regione CAMPANIA	http://www.odg.campania.it
Ordine dei Giornalisti della Regione PUGLIA	http://www.odg.puglia.it
Ordine dei Giornalisti della Regione SICILIA	http://www.odgsicilia.it
<i>INFERMIERI-ASSISTENTI SANITARI-VIGILATRICI D'INFANZIA</i>	
Collegio provinciale IPASVI CATANZARO	http://www.ipasvircz.it
Collegio provinciale IPASVI COSENZA	http://www.ipasvircs.it
Collegio provinciale IPASVI REGGIO CALABRIA	http://www.ipasvirc.it
Collegio provinciale IPASVI BENEVENTO	http://www.ipasvibn.it
Collegio provinciale IPASVI NAPOLI	http://www.collegioipasinapoli.org
Collegio provinciale IPASVI SALERNO	http://www.ipasvisalerno.it
Collegio provinciale IPASVI BARI	http://www.ipasviba.it
Collegio provinciale IPASVI FOGGIA	http://www.ipasvifoggia.net
Collegio provinciale IPASVI LECCE	http://www.ipasvi-le.it
Collegio provinciale IPASVI TARANTO	http://www.ipasvitaranto.it
Collegio provinciale IPASVI CALTANISSETTA	http://www.ipasviclt.it

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO	
Collegio provinciale IPASVI CATANIA	http://www.ipasvict.it
Collegio provinciale IPASVI ENNA	http://www.ipasvienna.it
Collegio provinciale IPASVI PALERMO	http://www.ipasvipa.it
Collegio provinciale IPASVI RAGUSA	http://www.infermiering.it
Collegio provinciale IPASVI SIRACUSA	http://www.ipasvisir.it
<i>INGEGNERI</i>	
Ordine Ingegneri provincia di CATANZARO	http://www.ordineingegneri.cz.it
Ordine Ingegneri provincia di COSENZA	http://www.ordineingegnerics.it
Ordine Ingegneri provincia di CROTONE	http://www.ordineingegnerikri.it
Ordine Ingegneri provincia di REGGIO CALABRIA	http://www.ordingrc.it
Ordine Ingegneri provincia di AVELLINO	http://www.ordineingegneri.av.it
Ordine Ingegneri provincia di BENEVENTO	http://www.ingegneribenevento.it
Ordine Ingegneri provincia di CASERTA	http://www.ingegneri.caserta.it
Ordine Ingegneri provincia di NAPOLI	http://www.ordineingegnerinapoli.it
Ordine Ingegneri provincia di SALERNO	http://www.ordineingsa.it
Ordine Ingegneri provincia di BARI	http://www.ordingbari.it
Ordine Ingegneri provincia di BRINDISI	http://web.tiscali.it/oringbrindisi/
Ordine Ingegneri provincia di FOGGIA	http://www.ordingfg.it

»»

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO	
Ordine Ingegneri provincia di LECCE	http://www.ordineingegnerilecce.it
Ordine Ingegneri provincia di TARANTO	http://www.ordingtaranto.it
Ordine Ingegneri provincia di AGRIGENTO	http://www.ordineingegneriagrigento.it
Ordine Ingegneri provincia di CALIANISSETTA	http://www.ordineingegnericli.it
Ordine Ingegneri provincia di CATANIA	http://www.ording.ct.it
Ordine Ingegneri provincia di ENNA	http://www.ordineingegnerienna.it
Ordine Ingegneri provincia di MESSINA	http://www.ordingme.com
Ordine Ingegneri provincia di PALERMO	http://www.ingpa.com
Ordine Ingegneri provincia di RAGUSA	http://www.ordineingegneri.rg.it
Ordine Ingegneri provincia di SIRACUSA	http://www.ordingsr.net
Ordine Ingegneri provincia di TRAPANI	http://www.ording.tp.it
<i>MEDICI CHIRURGHI E ODONTOIATRI</i>	
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di CATANZARO	http://www.ordineimedici.cz.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di COSENZA	http://www.ordineimedicicosenza.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di CROTONE	http://www.ordineimedicicrotone.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di VIBO VALENTIA	http://www.omceovv.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di AVELLINO	http://www.ordineimedicivavellino.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di BENEVENTO	http://www.ordineimedicibenevento.it

»»

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO

Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di CASERTA	http://www.ordinemedici-caserta.org
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di NAPOLI	www.ordinemedicinapoli.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di SALERNO	http://www.ordinemedicisalerno.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di BARI	https://www.omceo.bari.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di BRINDISI	http://www.omceobrindisi.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di FOGGIA	http://www.omceofg.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di LECCE	http://www.ordinemedici-lecce.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di TARANTO	http://www.omceo.ta.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di CALTANISSETTA	http://www.omceo.ct.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di CATANIA	http://www.ordinemedict.org
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di ENNA	http://www.ordinemediciennana.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di MESSINA	http://www.omceo.me.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di PALERMO	http://www.ordinemedicipa.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di RAGUSA	http://www.ordinemediciagusa.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di SIRACUSA	http://www.ordinedeimedicisr.it
Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri provincia di TRAPANI	http://www.omceotrapani.it
<i>NOTA/</i>	
Consiglio Notarile TRANI	http://www.consiglionotariletrani.it

>>>

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO		
Consiglio Notarile CATANIA		http://www.consiglionotarilecatania.it
Consiglio Notarile dei distretti riuniti di TRAPANI e MARSALA		http://www.consnot-trapani.org
Consiglio Notarile dei distretti riuniti di MESSINA, BARCELLONA POZZO DI GOTTO, PATTI E MISTRETTA		http://conotme.notariato.it
Comitato regionale Notai della CAMPANIA		http://www.notaicampania.it
OSTETRICHE		
Collegio provinciale Ostetriche di NAPOLI		http://www.ordineostetricheNapoli.it
Collegio provinciale Ostetriche di PALERMO		http://www.collegioostetrici.pa.it
Periti Agrari e dei Periti Agrari Laureati		
Collegio provinciale Periti Agrari e Periti Agrari Laureati di SALERNO		http://www.collegioperitiagrarisa.it
Collegio provinciale Periti Agrari e Periti Agrari Laureati di BARI		http://www.peritiagraribari.it
PERITI INDUSTRIALI		
Collegio provinciale Periti Industriali di CROTONE		http://www.peritindustriali-crotone.it
Collegio provinciale Periti Industriali di CASERTA		http://www.perindcaserta.it
Collegio provinciale Periti Industriali di NAPOLI		http://www.perindnapoli.it
Collegio provinciale Periti Industriali di SALERNO		http://www.peritiindustrialisa.it
Collegio provinciale Periti Industriali di BARI		http://www.periti-industrialibari.it
Collegio provinciale Periti Industriali di FOGGIA		http://www.peritindustriali-foggia.it
Collegio provinciale Periti Industriali di LECCE		http://www.periti-industrialilecce.it

>>>

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO	
Collegio provinciale Periti Industriali di TARANTO	http://www.periti-industriali.taranto.it
Collegio provinciale Periti Industriali di AGRIGENTO	http://perindagrigento.it
Collegio provinciale Periti Industriali di CATANIA	http://www.periti-industriali.ct.it
Collegio provinciale Periti Industriali di MESSINA	http://www.peritindustriallimessina.net
Collegio provinciale Periti Industriali di PALERMO	http://www.perindpalermo.it
Collegio provinciale Periti Industriali di SIRACUSA	http://www.perindsiracusa.it
<i>PSICOLOGI</i>	
Ordine degli Psicologi della Regione CALABRIA	http://www.psicologicalabria.it
Ordine degli Psicologi della Regione CAMPANIA	http://www.psicamp.it
Ordine degli Psicologi della Regione PUGLIA	http://www.psicologipuglia.it
Ordine degli Psicologi della Regione SICILIA	http://www.ordinepsysicilia.it
<i>SPEDIZIONIERI DOGANALI</i>	
Consiglio dipartimentale Spedizionieri Doganali NAPOLI (per le regioni Campania e Calabria)	http://www.albodoganalinapoli.it
Consiglio dipartimentale Spedizionieri Doganali (per le regioni Puglia e Basilicata)	http://www.cnsd.it
Consiglio dipartimentale Spedizionieri Doganali (per la Regione Sicilia)	http://www.cnsd.it
Tecnici sanitari di Radiologia Medica	
Collegio Tecnici Sanitari di Radiologia Medica Provincia di SALERNO	http://www.tsrmsalerno.it
Collegio Tecnici Sanitari di Radiologia Medica province di BARI e TARANTO	http://www.tsrmbata.org

>>>

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO	
Collegio Tecnici Sanitari di Radiologia Medica Provincia di FOGGIA	http://www.tsrmfoggia.org
Collegio Tecnici Sanitari di Radiologia Medica Provincia di LECCE	http://www.tsrmlecce.org
Collegio Tecnici Sanitari di Radiologia Medica Provincia di PALERMO	http://www.tsrmpa.org
<i>TECNOLOGI ALIMENTARI</i>	
Ordine Tecnologi Alimentari BASILICATA e CALABRIA	http://www.otabascal.it
Ordine Tecnologi Alimentari CAMPANIA e LAZIO	http://www.otacl.it/ente.asp
Ordine Tecnologi Alimentari PUGLIA	http://www.otapuglia.it
Ordine Tecnologi Alimentari SICILIA e SARDEGNA	http://www.otass.it
<i>VETERINARI</i>	
Ordine dei Medici Veterinari della Provincia di AVELLINO	http://www.ordinemediciveterinariav.com
Ordine dei Medici Veterinari della Provincia di BENEVENTO	http://www.ordineveterinaribenevento.it
Ordine dei Medici Veterinari della Provincia di NAPOLI	http://www.ordineveterinarinapoli.it
Ordine dei Medici Veterinari della Provincia di SALERNO	http://www.ordineveterinarisa.it
Ordine dei Medici Veterinari della Provincia di BARI	http://www.ordineveterinaribari.it
Ordine dei Medici Veterinari della Provincia di TARANTO	http://www.ordinemediciveterinari.ta.it
Ordine dei Medici Veterinari della Provincia di AGRIGENTO	http://www.ordineveterinariagrigento.it
Ordine dei Medici Veterinari della Provincia di CATANIA	http://www.ordvetct.it
Ordine dei Medici Veterinari della Provincia di MESSINA	http://www.ordinemedvetmessina.it

SITI DEGLI ORGANISMI LOCALI SUDDIVISI PER ORDINE O COLLEGIO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO	
Ordine dei Medici Veterinari della Provincia di PALERMO	http://www.veterinaripalermo.it
Ordine dei Medici Veterinari della Provincia di RAGUSA	http://www.ordineveterinariagusa.it
Ordine dei Medici Veterinari della Provincia di SIRACUSA	http://www.ordinevetsr.it
VARI ALTRI SITI VISITATI NELL'AMBITO DELLA RICERCA	
http://www.ordinecommercialisti.it	
Collegio Italiano dei Consulenti in proprietà industriale (Associazione che collabora con l'Ordine)	http://www.fircpi.it/consiglio.html
SITI CHE HANNO EVIDENZIATO UN'ATTENZIONE ALLE PARI OPPORTUNITÀ AUTONOMI RISPETTO AI SITI DEGLI ORDINI	
Associazione donne geometra	www.donnegeometra.it
Associazione donne architetto Napoli	www.ada-napoli.it
Associazione donne ingegnere e architetto	www.aidia-italia.org
Associazione donne avvocato	www.associazionedonneavvocato.it
Associazione matrimonialisti italiani	www.ami-avvocati.it
Associazione Italiana Donne per lo Sviluppo	www.dirittiumani.donne.aidos.it
Associazione donne on line	www.dols.net
Forum donne giuriste	www.forumdonnaegiuiste.it
Unione giovani avvocati italiani	www.ugai.it
Forum Giovani Avvocati	www.unione giovani avvocati.it
SNAMI Rosa: (Sindacato Nazionale Autonomo dei Medici Italiani riservato alle donne)	http://www.lasperanza.net/
Libertà Medica	http://www.libertamedica.org/

Allegati

Quadro sinottico sulla composizione degli organi di governo degli Ordini professionali, nazionali e territoriali (regioni Obiettivo Convergenza), per sesso (2009)

AGROTECNICI E AGROTECNICI LAUREATI - Consiglio Nazionale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente		1	1
	Vicepresidente		1	1
	Segretario		1	1
	Consiglieri		10	10
	TOTALE	0	13	13

N.B. La composizione dei Collegi provinciali e interprovinciali non è esaustivamente reperibile on-line

ARCHITETTI PIANIFICATORI PAESAGGISTI CONSERVATORI - Sintesi numerica Nazionale e Provinciale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente		1	1
	Vicepresidenti		3	3
	Segretario		1	1
	Tesoriere		1	1
	Consiglieri	1	8	9
	TOTALE	1	14	15

		DONNE	UOMINI	Totali
CARICHE ORDINI PROVINCIALI	Presidente	1	23	24
	Vicepresidenti	4	29	33
	Segretario	6	18	24
	Tesoriere	3	21	24
	Consiglieri	35	134	169
	TOTALI	49	225	274

ASSISTENTI SOCIALI – Sintesi numerica Nazionale e Regionale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente	1		1
	Vicepresidente	1		1
	Segretario	1		1
	Tesoriere	1		1
	Consiglieri	8	2	10
	TOTALE	1	14	15

CARICHE ORDINI REGIONALI		DONNE	UOMINI	Totali
	Presidente	3	1	4
	Vicepresidenti	3	1	4
	Segretario	2	2	4
	Tesoriere	2	2	4
	Consiglieri	33	11	44
	TOTALE	43	17	60

ATTUARI – Sintesi numerica Nazionale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente		1	1
	Vicepresidente		1	1
	Segretario		1	1
	Consiglieri	3	9	12
	TOTALE	3	12	15

AVVOCATI - Sintesi numerica Nazionale e Provinciale		DONNE	UOMINI	TOTALI
REGIONE	CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente	1	1
		Vicepresidente	2	2
		Segretario	1	1
		Tesoriere	1	1
		Consiglieri	21	21
		TOTALE	0	26

	CARICHE ORDINI PROVINCIALI	DONNE	UOMINI	Totali
	Presidente	0	38	38
	Vicepresidenti	0	3	3
	Segretario	9	29	38
	Tesoriere	7	31	38
	Consiglieri	69	321	390
	TOTALI	85	422	507

BIOLOGI - Sintesi numerica Nazionale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO DELL'ORDINE NAZIONALE	Presidente		1	1
	Vicepresidente		1	1
	Segretario		1	1
	Tesoriere		1	1
	Consiglieri	1	4	5
	TOTALE	1	8	9

CHIMICI - Sintesi numerica Nazionale, Regionale, Provinciale e Interprovinciale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente		1	1
	Vicepresidenti		1	1
	Segretario		1	1
	Consiglieri	2	10	12
	TOTALE	2	13	15
	CARICHE ORDINI REGIONALI, INTERPROVINCIALI E PROVINCIALI	DONNE	UOMINI	Totali
	Presidente	1	10	11
	Vicepresidenti	0	4	4
	Segretario	3	8	11
	Tesoriere	3	7	10
	Consiglieri	7	48	55
	TOTALI	14	77	91

AVVOCATI - Sintesi numerica Nazionale e Provinciale		DONNE	UOMINI	TOTALI	
REGIONE	CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente	1	1	
		Vicepresidente	1	1	
		Segretario	1	1	
		Tesoriere	1	1	
		Consiglieri	1	16	17
		TOTALE	1	20	21
	CARICHE ORDINI PROVINCIALI	DONNE	UOMINI	Totali	
	Presidente	2	39	41	
	Vicepresidenti	2	40	42	
	Segretario	3	36	39	
	Tesoriere	7	31	38	
	Consiglieri	29	236	265	
	TOTALI	43	382	425	

CONSULENTI DEL LAVORO – Sintesi numerica Nazionale e Provinciale		DONNE	UOMINI	TOTALI
COMITATO CENTRALE	Presidente	1		1
	Vicepresidente		1	1
	Segretario		1	1
	Tesoriere		1	1
	Consiglieri		11	11
	TOTALE	1	14	15
CARICHE ORDINI PROVINCIALI		DONNE	UOMINI	Totali
Presidente		3	22	25
Vicepresidenti		0	0	0
Segretario		7	18	25
Tesoriere		4	21	25
Consiglieri		22	83	105
TOTALI		36	144	180
Revisore dei conti		27	48	75

CONSULENTI IN PROPRIETÀ INDUSTRIALE – Sintesi numerica Nazionale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente	1	1	
	Vicepresidente	1	1	
	Consiglieri	8	8	
	TOTALE	10	10	

DOTTORI AGRONOMI E FORESTALI - Sintesi numerica Nazionale e Provinciale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente		1	1
	Vicepresidente		1	1
	Segretario		1	1
	Consiglieri		5	5
	TOTALE	0	8	8
	CARICHE ORDINI PROVINCIALI	DONNE	UOMINI	Totali
	Presidente		24	24
	Vicepresidenti	2	20	22
	Segretario	2	22	24
	Tesoriere	3	21	24
	Consiglieri	9	110	119
	TOTALI	16	197	213

FARMACISTI - Sintesi numerica Nazionale e Provinciale		DONNE	UOMINI	TOTALI	
REGIONE	COMITATO CENTRALE	Presidente	1	1	
		Vicepresidente	1	1	
		Segretario	1	1	
		Tesoriere	1	1	
		Consiglieri	1	8	9
		TOTALE	1	12	13
	CARICHE ORDINI PROVINCIALI	DONNE	UOMINI	Totali	
	Presidente	1	23	24	
	Vicepresidenti	6	18	24	
	Segretario	3	21	24	
	Tesoriere	8	16	24	
	Consiglieri	40	58	98	
	TOTALI	58	136	194	
	Revisori	17	53	70	

GEOLOGI - Sintesi numerica Nazionale e Regionale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente		1	1
	Vicepresidente		1	1
	Segretario		1	1
	Tesoriere		1	1
	Consiglieri	2	9	11
	TOTALE	2	13	15
	CARICHE ORDINI REGIONALI	DONNE	UOMINI	Totali
	Presidente		4	4
	Vicepresidenti		4	4
	Segretario		4	13
	Tesoriere	1	3	4
	Consiglieri	3	33	36
	TOTALI	4	48	52

GEOMETRI - Sintesi numerica Nazionale e Provinciale		DONNE	UOMINI	Totali
REGIONE	CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente	1	1
		Vicepresidente	1	1
		Segretario	1	1
		Consiglieri	8	8
		TOTALE	0	11
	CARICHE ORDINI PROVINCIALI	DONNE	UOMINI	Totali
	Presidente	0	25	25
	Vicepresidenti	1	10	11
	Segretario	1	23	24
	Tesoriere	0	24	24
	Consiglieri	3	137	140
	TOTALI	5	219	224
	Revisore dei conti	1	5	6

GIORNALISTI – Sintesi numerica Nazionale e Regionale		DONNE	UOMINI	TOTALI	
CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente		1	1	
	Vicepresidenti		1	1	
	Segretario		1	1	
	Tesoriere		1	1	
	Direttore		1	1	
	Consiglieri	PROFESSIONISTI	9	62	71
		PUBBLICISTI	6	60	66
	Membri Comitato Esecutivo	PROFESSIONISTI	1	2	3
		PUBBLICISTI	1	1	2
	TOTALE NAZIONALE		17	130	147
	REVISORI DEI CONTI	PROFESSIONISTI	1	1	3
		PUBBLICISTI		1	
TOTALE NAZ. REVISORI		1	2	3	
	CARICHE ORDINI REGIONALI	DONNE	UOMINI	Totali	
	Presidente	1	3	4	
	Vicepresidenti		4	4	
	Segretario		4	4	
	Tesoriere		4	4	
	Consiglieri	3	10	13	
	TOTALI	4	25	29	
	Revisori	1	11	12	

INFERMIERI (IPASVI) – Sintesi numerica Nazionale e Provinciale		DONNE	UOMINI	TOTALI	
FEDERAZIONE NAZIONALE COLLEGI	COMITATO CENTRALE	Presidente	1	1	
		Vicepresidenti	1	1	
		Segretario	1	1	
		Tesoriere	1	1	
		Consiglieri	1	2	3
	CONSIGLIO NAZIONALE		11	88	99
	TOTALE		14	92	106
	COLLEGIO REVISORI	PRESIDENTE REVISORI	1	1	
		REVISORI EFFETTIVI	3	3	
	CARICHE ORDINI PROVINCIALI	DONNE	UOMINI	Totali	
	Presidente	4	20	24	
	Vicepresidenti	8	17	25	
	Segretario	4	20	24	
	Tesoriere	1	23	24	
	Consiglieri	74	172	246	
	TOTALI	91	252	343	
	Revisore dei conti	27	69	96	

MEDICI CHIRURGHI E ODONTOIATRI – Sintesi numerica Nazionale e Provinciale		DONNE	UOMINI	TOTALI	
FEDERAZIONE NAZIONALE ORDINI MEDICI CHIRURGHI E ODONTOIATRI	MEMBRI CONSIGLIO NAZIONALE		1	102	103
	ELENCO PRESIDENTI ODONTOIATRI		3	100	103
	COMITATO CENTRALE	Presidente		1	1
		Vicepresidenti		1	1
		Segretario		1	1
		Tesoriere		1	1
		Consiglieri		14	14
		TOTALE	0	18	18
	COLLEGIO REVISORI DEI CONTI	REVISORI EFFETTIVI		3	3
		REVISORE SUPPLENTE		1	1
	COMMISSIONE PER GLI ISCRITTI ALL'ALBO DEGLI ODONTOIATRI	PRESIDENTE		1	1
		COMPONENTI		4	4
	CARICHE ORDINI PROVINCIALI	DONNE	UOMINI	Totali	
	Presidente	0	23	23	
	Vicepresidenti	1	22	23	
	Segretario	4	19	23	
	Tesoriere	2	21	23	
	Consiglieri	26	253	279	
	TOTALI	33	338	371	
	Revisori	21	70	91	
	Commissioni albo odontoiatri	8	107	115	

NOTAI - Consiglio nazionale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO NAZIONALE DEL NOTARIATO	Presidente		1	1
	Vicepresidente		1	1
	Segretario		1	1
	Consiglieri	3	14	17
	TOTALE	3	17	20
	REVISORE DEI CONTI		3	3

OSTETRICHE – Sintesi numerica Nazionale e Provinciale		DONNE	UOMINI	TOTALI	
FEDERAZIONE NAZIONALE DEI COLLEGI DELLE OSTETRICHE	COMITATO CENTRALE	Presidente	1	1	
		Vicepresidente	1	1	
		Segretario	1	1	
		Tesoriere		1	1
		Consiglieri	2		2
		TOTALE	5	1	6
	MEMBRI CONSIGLIO NAZIONALE		78	4	82
	COLLEGIO REVISORI DEI CONTI	REVISORI EFFETTIVI	4		4

	CARICHE ORDINI PROVINCIALI	DONNE	UOMINI	Totali
	Presidente	19	3	22
	Vicepresidenti	19	3	22
	Segretario	21	1	22
	Tesoriere	19	3	22
	Consiglieri	51	3	54
	TOTALI	130	12	142
	Revisori	80	7	87

PERITI AGRARI – Sintesi numerica Nazionale e Provinciale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente		1	1
	Vicepresidente		1	1
	Segretario		1	1
	Tesoriere		1	1
	Consiglieri		7	7
	TOTALE	0	11	11
	CARICHE ORDINI PROVINCIALI	DONNE	UOMINI	Totali
	Presidente	0	22	22
	Vicepresidenti	1	20	21
	Segretario	2	20	22
	Tesoriere	2	20	22
	Consiglieri	0	52	52
	TOTALI	5	134	139
	Revisori	2	82	84

PERITI INDUSTRIALI – Sintesi numerica Nazionale e Provinciale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente		1	1
	Vicepresidente		1	1
	Segretario		1	1
	Consiglieri		8	8
	TOTALE	0	11	11
	CARICHE ORDINI PROVINCIALI	DONNE	UOMINI	Totali
	Presidente	1	23	24
	Vicepresidenti		3	3
	Segretario	0	24	24
	Tesoriere	1	23	24
	Consiglieri	2	92	94
	TOTALI	4	165	169

PSICOLOGI – Sintesi numerica Nazionale e Regionale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO DELL'ORDINE NAZIONALE	Presidente		1	1
	Vicepresidente		1	1
	Segretario		1	1
	Tesoriere		1	1
	Consiglieri	6	16	22
	TOTALE	6	20	26
	CARICHE ORDINI REGIONALI	DONNE	UOMINI	Totali
	Presidente		4	4
	Vicepresidenti	1	3	4
	Segretario	1	3	4
	Tesoriere		4	4
	Consiglieri	18	22	40
	TOTALI	20	36	56

SPEDIZIONIERI DOGANALI - Sintesi numerica Nazionale e Dipartimentale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente		1	1
	Vicepresidente		1	1
	Segretario		1	1
	Tesoriere		1	1
	Consiglieri		8	8
	TOTALE	0	12	12
	REVISORI DEI CONTI		3	3
	CARICHE CONSIGLI DIPARTIMENTALI	DONNE	UOMINI	Totali
	Presidente	0	3	3
	Vicepresidenti	0	3	3
	Segretario	0	1	1
	Tesoriere	0	3	3
	Consiglieri	1	4	5
	TOTALI	1	14	15
	Revisori	1	2	3

TECNICI SANITARI DI RADIOLOGIA MEDICA		DONNE	UOMINI	TOTALI	
FEDERAZIONE NAZIONALE TECNICI DI RADIOLOGIA MEDICA	COMITATO CENTRALE	Presidente	1	1	
		Vicepresidente	1	1	
		Segretario	1	1	
		Tesoriere	1	1	
		Consiglieri	3	3	
		TOTALE	0	7	7
	CONSIGLIO NAZIONALE		0	32	36
	REVISORI DEI CONTI		4	4	4

N.B. La composizione dei Collegi provinciali e interprovinciali non è esaustivamente reperibile on-line

TECNOLOGI ALIMENTARI – Sintesi numerica Nazionale e Regionale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente		1	1
	Vicepresidenti		2	2
	Segretario		1	1
	Tesoriere		1	1
	Consiglieri	1	5	6
	TOTALE	1	10	11
CARICHE ORDINI REGIONALI		DONNE	UOMINI	Totali
	Presidente	1	3	4
	Vicepresidenti	2	2	4
	Segretario	2	2	4
	Tesoriere	0	4	4
	Consiglieri	5	5	10
	TOTALI	10	16	26

VETERINARI – Sintesi numerica Nazionale e Provinciale		DONNE	UOMINI	TOTALI
CONSIGLIO NAZIONALE	Presidente		1	1
	Vicepresidente		1	1
	Segretario		1	1
	Tesoriere		1	1
	Consiglieri	1	8	8
	TOTALE	1	12	13
	CARICHE ORDINI PROVINCIALI	DONNE	UOMINI	Totali
	Presidente	1	23	24
	Vicepresidenti	2	22	24
	Segretario	5	18	23
	Tesoriere	5	19	24
	Consiglieri	9	52	61
	TOTALI	22	134	156
	Revisori	21	69	90

Fonte: elaborazione Isfol su dati reperiti sui siti *internet* degli Ordini (Febbraio 2009)



Collana editoriale I libri del Fondo sociale europeo

I file pdf dei volumi della collana sono disponibili nella sezione Eurolavoro del sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (area "Prodotti editoriali", <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Eurolavoro/SezioneEuropaLavoro/DGPOF/ProdottiEditoriali/CollaneEditoriali/LibriFSE/>)

1. **I termini della formazione.** *Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, 2002
2. **Compendio normativo del FSE.** *Manuale 2000-2006*, 1a edizione 2002, 2a edizione aggiornata 2003
3. **Compendio normativo del FSE.** *Guida operativa*, 1a edizione ed. 2002, 2a edizione aggiornata 2003
4. **Il FSE nel web.** *Analisi della comunicazione attraverso Internet*, 2002
5. **Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione**, 2003
6. **Politiche regionali per la formazione permanente.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
7. **Sviluppo del territorio nella new e net economy**, 2003
8. **Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro**, 2003
9. **L'attuazione dell'obbligo formativo.** *Terzo rapporto di monitoraggio*, 2003
10. **Manuale per il tutor dell'obbligo formativo.** *Manuale operativo e percorsi di formazione*, 2003
11. **Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2000-2001*, 2003
12. **Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione**, 2003
13. **Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione**, 2003
14. **I contenuti per l'apprendistato**, 2003
15. **Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese**, 2003
16. **L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job**, 2003
17. **L'offerta di formazione permanente in Italia.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
18. **Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso.** *Primo rapporto nazionale sulla domanda*, 2003
19. **La qualità dell'e-learning nella formazione continua**, 2003

20. Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning, 2003
21. Apprendimento in età adulta. *Modelli e strumenti*, 2004
22. Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori, 2004
23. La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione, 2004
24. La formazione continua nella contrattazione collettiva, 2004
25. Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE (volume + cd rom), 2004
26. Appunti sull'impresa sociale, 2004
27. Adult education – Supply, demand and lifelong learning policies. *Synthesis report*, 2004
28. Formazione continua e grandi imprese (volume + cd rom), 2004
29. Guida al mentoring. *Istruzioni per l'uso*, 2004
30. Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. *Guida operativa*, 2004
31. La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. *Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, 2004
32. Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione, 2004
33. Tecnici al lavoro. *Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, 2004
34. Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego, 2004
35. Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego, 2004
36. Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. *Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, 2004
37. L'attuazione dell'obbligo formativo. *Quarto rapporto di monitoraggio*, 2004
38. Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia, 2004
39. Accreditamento delle sedi orientative (8 volumi in cofanetto), 2004
40. Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione, 2004
41. Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi, 2004
42. Guida al mentoring in carcere, 2004
43. Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. *Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, 2004
44. Certificazione delle competenze e life long learning. *Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, 2004
45. Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione, 2004
46. Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione, 2004
47. Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione (volume + cd rom), 2005
48. L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio, 2005
49. I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa, 2005
50. Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. *Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, 2005
51. La rete, i confini, le prospettive. *Rapporto apprendistato 2004*, 2005
52. La spesa per la formazione professionale in Italia, 2005
53. La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario (volume + cd rom), 2005
54. Informare per scegliere. *Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, 2005
55. Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. *Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, 2005

56. **Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani.** *V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2005
57. **La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society** (volume + cd rom), 2005
58. **La domanda di lavoro qualificato.** *Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, 2005
59. **La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto.** *Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, 2005
60. **La moltiplicazione del tutor.** *Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, 2005
61. **Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2002-2003*, 2005
62. **La Ricerca di lavoro.** *Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, 2005
63. **I formatori della formazione professionale.** *Come (e perché) cambia una professione*, 2005
64. **I sistemi regionali di certificazione: monografie**, 2005
65. **Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive.** *Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, 2005
66. **Trasferimento di buone pratiche: case study.** *Terzo volume*, 2005
67. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1.** *Seconda sperimentazione in ambito regionale*, 2005
68. **L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria.** *Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti*, 2005
69. **Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006**, 2005
70. **La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione.** *Indagini placement Obiettivo 3*, 2006
71. **Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro.** *I risultati di due indagini*, 2006
72. **La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004**, 2006
73. **Insegnare agli adulti: una professione in formazione**, 2006
74. **Il governo locale dell'obbligo formativo.** *Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, 2006
75. **Dipendenze e Mentoring.** *Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia*, 2006
76. **Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative.** *Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, 2006
77. **Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema.** *I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, 2006
78. **Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE.** *Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, 2006
79. **La transizione dall'apprendistato agli apprendistati.** *Monitoraggio 2004-2005*, 2006
80. **Plus Participation Labour Unemployment Survey.** *Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, 2006
81. **Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006.** *The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation. Executive Summary*, 2006
82. **La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti**, 2006
83. **Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006.** *Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, 2006

84. **Organizzazione Apprendimento Competenze.** *Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, 2006
85. **L'offerta regionale di formazione permanente.** *Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, 2007
86. **La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia**, 2007
87. **Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete**, 2007
88. **Verso il successo formativo.** *Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2007
89. **xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line.** *Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, 2007
90. **Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE.** *Le province di Genova, Modena e Siena*, 2007
91. **I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione**, 2007
92. **Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento**, 2007
93. **La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti**, 2007
94. **La domanda di lavoro qualificato in Italia. Le inserzioni a modulo nel 2005**, 2007
95. **Gli organismi per le politiche di genere.** *Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, 2007
96. **L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali.** *Monitoraggio sul 2005-06*, 2007
97. **La qualità nei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego: Linee guida e Carta dei Servizi**, 2007
98. **Analisi della progettazione integrata.** *Elementi della programmazione 2000/2006 e prospettive della nuova programmazione 2007/2013*, 2007
99. **L'Atlante dei Sistemi del lavoro: attori e territori a confronto.** *I risultati del SIST II mercato del lavoro attraverso una lettura cartografica*, 2007
100. **Procedure per la gestione della qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego.** *Manuale operativo*, 2007
101. **I modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano**, 2007
102. **Sviluppo, Lavoro e Formazione. L'integrazione delle politiche.** *Atti del Seminario "Sistemi produttivi locali e politiche della formazione e del lavoro"*, 2007
103. **I volontari-mentori dei soggetti in esecuzione penale e le buone prassi nei partenariati locali**, 2007
104. **Guida ai gruppi di auto-aiuto per il sostegno dei soggetti tossicodipendenti e delle famiglie**, 2007
105. **Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno.** *Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, 2007
106. **La riflessività nella formazione: modelli e metodi**, 2007
107. **L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo triennio**, 2007
108. **Rapporto annuale sui corsi IFTS.** *Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003*, 2007
109. **La formazione permanente nelle Regioni.** *Approfondimenti sull'offerta e la partecipazione*, 2007
110. **Le misure di inserimento al lavoro in Italia (1999-2005)**, 2008
111. **Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007).** *Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione*, 2008

112. **Squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile.** *I risultati di una indagine conoscitiva*, 2008
113. **Verso la qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei centri per l'impiego.** *Risultati di una sperimentazione. Atti del Convegno*, 2008
114. **Il lavoro a termine dopo la Direttiva n. 1999/70/CE**, 2008
115. **Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro.** *Una indagine qualitativa*, 2008
116. **La formazione dei rappresentanti delle parti sociali per lo sviluppo della formazione continua**, 2008
117. **Fostering the participation in lifelong learning.** *Measures and actions in France, Germany, Sweden, United Kingdom. Final research report*, (volume + cd rom), 2008
118. **Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente.** *Misure e azioni in Francia, Germania, Svezia, Regno Unito - Vol. 1 Il Rapporto di ricerca*, 2008
119. **Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente.** *Misure e azioni in Francia, Germania, Regno Unito, Svezia - Vol. 2 Le specifiche misure*, 2008
120. **Partecipazione e dispersione.** *Settimo rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2008
121. **Strumenti e strategie di governance dei sistemi locali per il lavoro.** *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume I*, 2008
122. **Strumenti e strategie di attivazione nei sistemi locali per il lavoro.** *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume II*, 2008
123. **La domanda di istruzione e formazione degli allievi in diritto-dovere all'istruzione e formazione.** *I risultati dell'indagine ISFOL*, 2008
124. **La partecipazione degli adulti alla formazione permanente.** *Seconda Rilevazione Nazionale sulla Domanda*, 2008
125. **Il bene apprendere nei contesti e-learning**, 2008
126. **Il bisogno dell'altra barca.** *Percorsi di relazionalità formativa*, 2008
127. **I call center in Italia: forme di organizzazione e condizioni di lavoro**, 2008
128. **Contributi per l'analisi delle politiche pubbliche in materia di immigrazione**, 2008
129. **Quattordici voci per un glossario del welfare**, 2008
130. **Il capitale esperienza. Ricostruirlo, valorizzarlo.** *Piste di lavoro e indicazioni operative*, 2008
131. **Verso l'European Qualification Framework**, 2008
132. **Le competenze per la governance degli operatori del sistema integrato**, 2008
133. **Donne sull'orlo di una possibile ripresa.** *Valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile*, 2009
134. **Monitoraggio dei Servizi per l'impiego 2008**, 2009
135. **Le misure per il successo formativo.** *Ottavo rapporto di monitoraggio del diritto-dovere*, 2009
136. **La prima generazione dell'accreditamento: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate**, 2009
137. **Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal FSE**, 2009
138. **Apprendimenti e competenze strategiche nei percorsi formativi triennali: i risultati della valutazione**, 2010
139. **Il Nuovo Accreditamento per l'Obbligo di Istruzione/Diritto-Dovere Formativo.** *La sfida di una sperimentazione in corso*, 2010
140. **Rapporto orientamento 2009.** *L'offerta di orientamento in Italia*, 2010
141. **Apprendistato: un sistema plurale.** *X Rapporto di Monitoraggio*, 2010
142. **Rompere il cristallo.** *I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia*, 2010

- 143. **Formazione e lavoro nel Mezzogiorno.** *La Valutazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo 2000-2006 nelle Regioni Obiettivo 1*, 2010
- 144. **Valutare la qualità dell'offerta formativa territoriale.** *Un quadro di riferimento*, 2010
- 145. **Perché non lavori?** *I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, 2010
- 146. **Le azioni sperimentali nei Centri per l'impiego.** *Verso una personalizzazione dei servizi*, 2010
- 147. **La ricerca dell'integrazione fra università e imprese.** *L'esperienza sperimentale dell'apprendistato alto*, 2010
- 148. **Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità**, 2011
- 149. **Anticipazione dei fabbisogni professionali nel settore Turismo**, 2011
- 150. **Rapporto orientamento 2010.** *L'offerta e la domanda di orientamento in Italia*, 2011
- 151. **Lisbona 2000-2010.** *Rapporto di monitoraggio ISFOL sulla Strategia europea per l'occupazione*, 2011
- 152. **Il divario digitale nel mondo giovanile.** *il rapporto dei giovani italiani con le ICT*, 2011
- 153. **Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia**, 2011
- 154. **La terziarizzazione del sommerso.** *Dimensioni e caratteristiche del lavoro nero e irregolare nel settore dei servizi*, 2011
- 155. **Donne e professioni.** *Caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, 2011

Finito di stampare nel mese di novembre 2011
da Rubbettino print
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)
www.rubbettinoprint.it



Il volume descrive il panorama relativo alla presenza delle donne negli ordini professionali italiani, con approfondimenti dedicati ai sistemi di previdenza e assistenza e per la formazione professionale continua delle professioniste e dei professionisti. Uno spazio di approfondimento è dedicato anche all'analisi delle dinamiche di genere di un settore nuovo e in crescita, quello delle associazioni professionali. A partire dalla definizione di un quadro conoscitivo relativo all'intero territorio nazionale, un'attenzione specifica è dedicata alle regioni che, nell'attuale programmazione del Fondo Sociale Europeo, rientrano nell'Obiettivo "Convergenza" (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia). L'intento è di fornire un contributo alla definizione di percorsi che sostengano il consolidamento e la qualità della presenza delle donne in questo specifico ambito del mercato del lavoro.