

Percorsi L'indagine di Legalcommunity.it presso 400 avvocate

Studi legali & Donne

Retribuzione e carriera

con il soffitto di cristallo

Il 25% ammette un divario di retribuzione
Mentre al ruolo di partner arriva solo il 16,8%

DI ISIDORO TROVATO

Gli studi legali italiani hanno il soffitto di cristallo per le donne. Ma in pochi sono disposti ad ammetterlo. Le donne ormai superano la metà dei praticanti e degli stagisti che entrano negli studi legali (il 51,31%, secondo i dati Asla, l'Associazione degli studi legali associati) eppure al ruolo di partner arrivano solo in poche. Il 16,84% per essere precisi. La cifra è il risultato dell'analisi fatta da Legalcommunity.it a partire dalle informazioni contenute nei siti web - di un campione di 60 studi legali d'affari italiani e internazionali attivi nel nostro Paese.

Confrontando il numero dei soci e delle socie (partner, equity e non equity) è emerso che la leadership delle law firm continua a essere quasi del tutto maschile. Diventare socia di uno studio legale è perciò ancora una strada in salita.

Eppure questa difficoltà di accesso alle posizioni di vertice non viene considerata da tutte le professioniste come il frutto di un sistema sbilanciato a favore degli uomini. In molte sostengono che questo scenario sia spesso anche frutto di «scelte di vita che portano a percorsi di carriera diversi».

Il gap vero a metà

Per indagare meglio il fenomeno, Legalcommunity.it ha condotto un'indagine presso 400 professioniste che lavorano in studi legali e tributari. Alla domanda «Ritiene di aver subito discriminazioni nel corso della sua carriera?», le professioniste si dividono. Circa metà delle intervistate ha risposto in maniera affermativa. Mentre tra coloro che hanno risposto di no, molte hanno

precisato che il loro no significa «non lo so» perché probabilmente non sono a conoscenza delle decisioni che vengono prese dai vertici dello studio. Tra chi ha negato di aver subito discriminazioni ci sono anche alcune avvocate che hanno precisato di non essere mai state trattate in maniera diversa dai colleghi uomini perché si sono uniformate al comportamento dei colleghi maschi.

«Da quello che emerge dalle testimonianze raccolte — afferma Nicola Di Molfetta, direttore di Legalcommunity.it — la questione più importante è sempre una: la maternità. Essere donna, in sé, non è un ostacolo. Essere madre, invece, sì. E questo è davvero grave. L'impegno al superamento del gender gap e al sostegno di politiche pro diversity sta diventando un fenomeno diffuso all'interno delle organizzazioni professionali più evolute».

Il salario

Altro tema di discriminazione è quello retributivo. La maggior parte delle intervistate (il 75%) ha dichiarato che la sua retribuzione è uguale a quella dei colleghi maschi. Solo il 25% ha invece ammesso l'esistenza di un divario di retribuzione compreso tra il 20% e il 30%. Le risposte di questa timida minoranza trovano però riscontro nei dati resi noti dalla Cassa Forense. Secondo l'ente previdenziale della categoria, infatti, il reddito medio di un'avvocata è oggi poco superiore a 22 mila euro annui. Mentre quello dei colleghi maschi è di circa 51 mila euro. Il volume d'affari Iva medio è, invece, di appena 30.775 euro per le donne e 81.871 euro per gli uomini. Negli studi d'affari (che, lo ricordiamo, occupano una

minoranza spesso privilegiata dei 240 mila avvocati italiani) la cifra media dei compensi è comunque più elevata.

Studi italiani

Il gender gap lo si misura meglio nella rilevazione delle posizioni apicali all'interno delle organizzazioni complesse. Nel campione preso in esame sono 13 le law firm italiane che superano il 20% di donne al vertice. Mentre si riducono a cinque quelle che hanno più del 40% di partner donne. E tuttavia bisogna ricordare che il dato comprende sia le partner, sia le equity partner: le uniche davvero alla pari con i soci uomini. Mancano, invece, nella quasi totalità degli studi legali italiani, nazionali e internazionali, delle policy per aumentare o favorire la presenza di donne. Poche anche le law firm che prevedono delle agevolazioni in termini di tempo e flessibilità sul lavoro per i genitori.



Cni Andrea Mascherin, presidente

