

Convegno "Sulle Donne. La parola agli uomini"

15 ottobre 2026 - Palazzo Capris "Fondazione Fulvio Croce"

Avv. Matteo Portaluri - Consigliere AGAT - Associazione Giovani Avvocati Torino

* * *

Dopo aver ascoltato gli interventi di chi mi ha preceduto, in alcuni aspetti aderenti al mio pensiero, per altri approfondirò le riflessioni che mi hanno generato, e in considerazione della categoria, o meglio della generazione che io ancora rappresento, quella "dei giovani", gli under 45 anni, mi piacerebbe porre sul tavolo di questo incontro odierno alcuni elementi:

- quali sono i numeri dei giovani avvocati iscritti in rapporto al genere;
- qual è la differenza retributiva media tra generi nella nostra professione;
- cosa "io" posso fare per essere parte dell'evoluzione culturale che mira a superare la disuguaglianza tra generi.

Mi muoverò quindi sulle direttrici delineate e lo farò concentrandomi sui giovani avvocati under 45, attraverso ciò che possiamo trarre dal "*Rapporto sull'Avvocatura 2026*" e da "*I numeri dell'Avvocatura 2025*" entrambi pubblicati da Cassa Forense.

Ritengo che su un tema così delicato come la parità di genere sia importante partire da dati oggettivi, ciò al fine di evitare facili suggestioni o interpretazioni forvianti.

La composizione della giovane avvocatura

Al 31 dicembre 2025, i giovani avvocati attivi iscritti a Cassa Forense anni erano 63.389, pari a circa il 30% della totalità dei professionisti attivi.

Iscritti attivi under 45	Genere femminile	Genere maschile
63.389	35.177	28.212
(circa il 30% sul totale degli iscritti)	55,5%	44,5%

(CASSA FORENSE, *I numeri dell'Avvocatura 2025*, p. 6)

Questo dato ci mostra che la componente femminile rappresenta il 55,5% della giovane avvocatura.

È un dato indubbiamente interessante perché ci restituisce l'immagine di una Professione che, quantomeno nella mia generazione, ha già superato la parità numerica tra uomini e

donne e, nelle fasce di età under 35, la prevalenza di colleghe è particolarmente marcata: 11.579 donne vs 8.634 uomini.

Il gap reddituale

È però il dato che sto per leggervi che dovrebbe far riflettere maggiormente, infatti, a una presenza femminile evidentemente maggioritaria nella mia generazione e marcatamente superiore in quelle successive, non corrisponde un eguale rapporto (men che meno parità) se prendiamo in esame i redditi professionali.

Età	Reddito medio genere femminile	Reddito medio genere maschile	Divario
Meno di 30 anni	16.107 €	18.088 €	11,0%
30-34	22.339 €	28.789 €	22,4%
35-39	27.014 €	43.483 €	37,9%
40-44	30.349 €	56.080 €	45,9%

(CASSA FORENSE-CENSIS, *Rapporto sull'Avvocatura 2026*, tab. 12, p. 31; CASSA FORENSE, *I numeri dell'Avvocatura 2025*, p. 17)

I dati reddituali disponibili mostrano come già sotto i trent'anni gli uomini dichiarino mediamente 18.000 euro annui, contro i 16.000 euro delle donne.

Tale gap cresce notevolmente:

- nella fascia di età tra i 30 e i 34 anni, ove il divario sale al 22,4%;
- nella fascia di età 35 - 39 anni raggiunge il 37,9% e, infine,
- tra i 40 - 44 anni arriva al 45,9%, ove il reddito medio delle colleghe in quest'ultimo range di età è pari a circa 30.000 euro, contro i 56.000 euro dei colleghi uomini.

I numeri descrivono una distanza economica che è presente sin dalle prime fasce anagrafiche considerate e permane, anzi, aumenta considerevolmente in quelle successive.

Questi dati dovrebbero far sorgere quasi spontanea una domanda: perché due soggetti che esercitano la medesima professione, che hanno pari età o comunque appartengono alla stessa generazione presentano poi risultati economici così diversi?

La Collega Ilaria Li Vigni ha condotto puntuali interviste al fine di individuare una matrice che consentisse di spiegare tali gap e differenze esistenti in considerazione al genere.

Siamo consapevoli oggi più che mai che fra gli elementi da considerare per dare una spiegazione al perché sia ancora così difficile l'inclusione femminile e al permanere di una così importante differenza retributiva si collochino la distribuzione dei carichi familiari, la disponibilità di tempo richiesta nell'esercizio della nostra professione (e, in generale, richiesta dall'attività lavorativa), la diversa possibilità di generare occasioni nelle quali sorga l'opportunità di acquisire clientela.

Non dirò nulla di nuovo nell'affermare che la conciliazione tra vita professionale e vita familiare non possa continuare a essere considerata prevalentemente una questione femminile.

Un aspetto che vorrei considerare è anche quello relativo alla percezione del problema, perché di problema (culturale) si tratta.

Riprendendo alcune parole tratte dalle interviste condotte dalla Collega Ilaria: *"Raggiungeremo un discreto equilibrio quando ci accorgeremo per tempo delle discriminazioni, ingiuste e spesso non volute (dunque innocenti) ma troppe volte passate inosservate (e questo è tutt'altro che innocente)".*

L'effetto gregge

Arrivo quindi a una domanda che apre a una personale riflessione: che cosa possiamo fare concretamente?

Mi permetto di utilizzare un'immagine mutuata dalla branca della medicina: quella dell'"effetto gregge".

L'immagine può aiutare a riflettere su un fenomeno ampiamente studiato anche nella psicologia sociale: la capacità dei comportamenti individuali di influenzare le abitudini della comunità nella quale si esplicano i loro rapporti sociali, soprattutto quando tali comportamenti sono adottati da persone riconosciute quali punti di riferimento.

Credo forse utopisticamente che possa svilupparsi un effetto di questo tipo, un effetto di "traino positivo".

Non basta dichiararsi favorevoli alla parità tra i generi, occorre renderla visibile nelle scelte quotidiane e, per quanto possibile, misurabile nei risultati e prestare attenzione a

non lasciarci ingannare dalla "galanteria 4.0" della quale la Ferruccio De Bortoli parla nell'intervista rivoltagli.

Credo dunque che gli uomini debbano sentirsi parte attiva di questo processo, non perché debbano parlare al posto delle donne, ma perché una vera cultura della parità non può affermarsi se viene considerata una responsabilità soltanto femminile.

Forse il contributo più importante che noi uomini possiamo dare è fare in modo che la parità smetta di essere un tema che riguarda qualcuno e diventi una prassi condivisa da tutti.

Grazie.