

Convegno del 16.03.2018, Domodossola

“Presentazione del CPO presso il Consiglio dell’Ordine degli Avvocati di Torino”

di Cesarina Manassero, Presidente CPO

E’ con grande piacere che rivolgo oggi il mio saluto a tutte ed a tutti in qualità di Neo-eletta Presidente del Comitato Pari Opportunità dell’Ordine degli Avvocati di Torino.

Colgo l’occasione, per esprimere il mio ringraziamento a quanti hanno organizzato l’evento odierno, in particolare all’Avv. Maria Grazia Daverio, con la quale ho avuto ripetuti contatti.

Il nostro Comitato è, oserei dire, figlio della Commissione Pari Opportunità dell’Ordine. Molte delle componenti odierne, infatti, hanno già lavorato nella precedente Commissione con continuità.

Non vorrei fare qui dietrologia, ma mi piace ricordare che l’Ordine degli Avvocati di Torino è stato uno dei primi Ordini in Italia a costituire la Commissione Pari Opportunità sin dal 2001; la Commissione è stata per lungo tempo coordinata dall’Avv. Milly Lodigiani, la quale con caparbietà e competenza ha saputo coltivare i temi connessi alle P.O. nell’esercizio della professione forense.

Molta strada è stata percorsa ed oggi la Commissione si è trasformata in Comitato. Questo passo non è di poco momento. Il Comitato ha, secondo quanto previsto dalla nuova legge professionale, autonomia patrimoniale e di bilancio rispetto al Consiglio. Ha specifiche competenze, con particolare riferimento al tema della parità, e in particolare, al tema delle parità di opportunità per tutti/e, secondo l’accezione più condivisa di questo concetto, al monitoraggio delle discriminazioni, ad iniziative concrete per il superamento della discriminazione.

Il Comitato è composto al momento da quindici componenti, di cui 12 Colleghe e 3 Colleghi e si spera per il futuro di avere una percentuale più alta di Colleghi, che condividano questi temi, proprio perché un’autentica cultura della parità si sviluppa soltanto col confronto tra le Avvocates e gli Avvocati nell’ottica della collaborazione con i Magistrati e le Magistrate.

Come metodologia di lavoro scelta, si è optato per creare dei sottogruppi, in modo da poter sviluppare più progetti.

Da poco, grazie al lavoro dei Colleghi Farruggia e Videtta, è stato attivato un link specifico per il Comitato, sul sito web del Consiglio.

Andando sulla home page del Consiglio, potrete avere accesso al link, visionare i nostri verbali delle riunioni plenarie (una al mese) e vedere gli eventi formativi organizzati da noi, nonché i vari progetti a cui stiamo lavorando.

Questo mezzo ci consentirà di sviluppare anche i contatti con gli altri Comitati e Commissioni Pari Opportunità del Distretto, con cui si vorrebbe costituire la Rete. Il lavoro di Rete ed in Rete è cruciale, non soltanto all’interno della Regione, ma anche per rinsaldare il legame con il CPO presso il Consiglio Nazionale Forense. Il lavoro di Rete coinvolgerà anche le altre professioni. Si sta già collaborando per creare la Rete dei CPO delle varie professioni, in modo da sviluppare formazione sinergica comune.

A Torino in autunno al 4 ottobre verrà organizzato un evento formativo, *Ingenio al femminile*, che coinvolgerà le varie categorie professionali. Sarà una bella occasione per confrontarsi e per appurare se le criticità che riguardano le barriere nell’accesso e direi nello svolgimento della nostra professione riguardino anche le altre professioniste, operanti in settori diversi.

Quali sono i nostri progetti più importanti:

a) Rafforzare la cultura della parità mediante corsi di formazione, così come è stato fatto in passato, unendoci nei confronti con i Magistrati e le Magistrate, in modo che nelle aule del Tribunale si affermi il diritto alla parità effettiva. Ciò verrà realizzato mediante l'offerta formativa di un nuovo corso di diritto antidiscriminatorio, che presumiamo possa iniziare in primavera, intorno al mese di maggio, corso che consentirà anche l'iscrizione alla lista di esperti nella materia; del pari, verrà organizzato, sempre con la cooperazione della Commissione per la Formazione del Consiglio dell'Ordine, un corso di formazione per i difensori di donne vittime di violenza, corso che consentirà l'accesso alla lista di avvocati/e con specifica preparazione in materia; infine, si sta pensando come sviluppare anche il progetto di Videontologia, con specifico riferimento alla materia delle discriminazioni, in modo da unire, il diritto antidiscriminatorio alla materia della deontologia. In un mondo sempre più globalizzato, in cui l'Avvocato/a accoglie nello studio soggetti dalle molteplici provenienze, la conoscenza della deontologia in questo specifico settore è fondamentale.

b) Rafforzare la cultura della parità implica anche il poter usufruire di strumenti concreti, quali ad esempio asili a prezzi più accessibili, baby parking, stanze di allattamento.

Tali misure devono essere considerate come delle azioni positive, a specifica tutela della maternità nell'ambito della professione forense. La Commissione Pari Opportunità, come forse già sapete, ha promosso la Convenzione asili, e cioè un accordo con alcuni asili limitrofi al Palagiustizia, sì da favorire a livello di prezzo i giovani avvocati e le avvocate, che debbano usare tale servizio. Accanto a ciò, si proporremo ora di realizzare anche una stanza per l'allattamento o un baby parking.

c) Recentemente, il 16.12.2017, è stato firmato un Protocollo a specifica tutela della maternità in udienza, con tutti gli Uffici Giudiziari, Protocollo, che verrà presentato da Arianna, Tale documento è uno di questi strumenti concreti, specchio di un'azione positiva, che, siamo certe, permetterà una migliore conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare. Si tratta infatti di una misura di equilibrio, che consentirà una maggiore e più efficace realizzazione del principio di eguaglianza di genere. Non si dimentichi che, l'art. 2 del Trattato dell'UE prevede che "la parità tra donne e uomini è un valore fondamentale dell'UE comune a tutti gli Stati membri" e che l'art. 3, a seguire prevede che "l'UE promuove la parità tra donne e uomini". Sin dal 1995, la CGCE con il caso C-243-95, caso Hill, ha chiarito che "la conciliazione tra vita familiare e vita privata è un corollario naturale dell'eguaglianza di genere ed anche una condizione per la sua effettiva realizzazione". Questo tema, peraltro, è anche richiamato all'art. 33 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, la cui rubrica è proprio intitolata Vita familiare e vita professionale. In tale articolo, si ribadisce che al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni persona ha il diritto di essere tutelata contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto al congedo di maternità retribuito ed a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio.

La CGCE si è infatti occupata rispetto ai padri, come prestatori di assistenza, e rispetto all'art. 16 della Direttiva 2006/54, c.d. Direttiva rifusione, del fatto che "la direttiva sulla parità di trattamento non intende dirimere questioni relative all'organizzazione familiare o modificare la ripartizione delle responsabilità tra i genitori (celebre il caso 184/83, caso Hofmann e C-218/98, caso Abdoulaye), ma ha ribadito che "un lavoratore ed una lavoratrice, padre e madre di un bambino piccolo, sono in situazione analoga rispetto all'eventuale necessità di prendersi cura del figlio/a (celebre il caso C-104/09, Roca Alvarez, confermato nel 2014 dal caso C.22/14 Maistrellis).

La Direttiva 2010/18 UE sul congedo parentale ha previsto che il congedo parentale debba essere accordato per un periodo minimo di quattro mesi, ahimè non retribuiti. Questa Direttiva non si occupa ancora di congedi specifici per prestatori di assistenza, i quali al momento hanno soltanto il diritto ad una dispensa dal lavoro per urgenti motivi familiari, ovvero ad un congedo per cause di forza maggiore.

Il Protocollo mira, pertanto, a rendere più efficace l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e di prestatori di assistenza (a persone anziane, malate, disabili) che lavorano.

Perché questa iniziativa abbia successo sarà necessario un impegno congiunto, di Magistrati, Avvocati e di tutti gli attori del processo, in modo che il benessere lavorativo, ma non solo di tutti/e migliori.

La discriminazione fondata sulle responsabilità familiari e sui ruoli assistenziali è una discriminazione e, come tale, deve essere combattuta. Siamo ben consci che, come diceva Einstein, “è più difficile spezzare un atomo che un pregiudizio”, ma questo Protocollo, ora rafforzato anche da interventi legislativi ad hoc, dimostra l’esatto contrario, che anche i pregiudizi possono essere superati.