



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori DI GIORGI, FEDELI, LANZILLOTTA, ALBERTI CASELLATI, AMATI, PETRAGLIA, SAGGESE, MATURANI, Rita GHEDINI, D’ADDA, MANASSERO, RUSSO, BERTUZZI, BISINELLA, BORIOLI, CANTINI, CARDINALI, CERONI, CHIAVAROLI, CHITI, CIRINNÀ, COCIANCICH, CUOMO, DE MONTE, DIRINDIN, FABBRI, FATTORINI, FAVERO, FORNARO, FRAVEZZI, GIACOBBE, GIANNINI, Eva LONGO, MATTESINI, MORGONI, MUSSINI, ORRÙ, PAGLIARI, PALERMO, PEZZOPANE, PICCINELLI, PIGNEDOLI, PUGLISI, PUPPATO, RIZZOTTI, Luciano ROSSI, SCAVONE, SILVESTRO, SOLLO, SPILABOTTE, VACCARI, ZANONI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 19 LUGLIO 2013

Disposizioni in materia di rappresentanza di genere negli ordini professionali

ONOREVOLI SENATORI. – Il nostro Paese ha una antica tradizione nel settore delle libere professioni. Questo campo di attività, di alto valore aggiunto, ha subito, nel tempo, una significativa evoluzione, per diverse ragioni: la globalizzazione dei saperi e dei mercati, i processi di *outsourcing* aziendali, la terziarizzazione del mercato nonché la diversificazione dei percorsi formativi.

Si assiste, così, sia ad una differenziazione specialistica nell'ambito delle professioni tradizionali e all'affermazione di nuove competenze che intercettano domande sociali ed economiche emergenti.

Nel complessivo quadro dell'occupazione femminile indipendente, cresce la componente delle libere professioniste, resa possibile dall'andamento positivo del settore dei servizi per le imprese e delle consulenze per i privati e dalla sempre più alta istruzione delle donne occupate.

Il dato ISTAT, presentato a novembre 2012, – in occasione dell'iniziativa promossa da Sodexo, *Innovative Solutions for the promotion of Gender and Talent*, – è che, in Italia, il 29 per cento delle donne svolge una libera professione. Si tratta di donne giovani, ad elevati livelli di istruzione e professionali, che si concentrano nei servizi più innovativi e qualificati. Sebbene, rispetto al totale delle donne occupate, le libere professioniste rappresentino ancora una percentuale modesta, esse sono comunque una componente di significativa qualità e competenza.

Negli ultimi anni, il costante aumento della presenza femminile nel mondo delle professioni ha modificato profondamente la fisionomia degli studi. In alcune professioni la presenza femminile ha quasi raggiunto o

superato il 50 per cento (per esempio: consulenti del lavoro, psicologi); nelle professioni tecniche la loro incidenza non è ancora così importante, ma è comunque tendenzialmente in aumento.

Se esiste, quindi, un tratto potenziale di affermazione femminile in questo ambito lavorativo, non mancano criticità e ostacoli che evidenziano quanto sia ancora attuale un *gender gap* che penalizza le donne.

Si è osservato, per esempio, che per le laureate che svolgono professioni intellettuali la percentuale di lavoro temporaneo è molto più alta che per gli uomini e per le donne è nettamente minore la percentuale di lavori a termine a fini formativi che assicurano un più facile passaggio a occupazioni a tempo indeterminato.

Se, nel complesso, si tratta, comunque di un dinamismo positivo, occorre rilevare che non c'è ancora una attenzione normativa che, in corrispondenza, ne semplifichi e favorisca l'evoluzione.

È certamente rilevante la normativa di principio in materia di pari opportunità. Infatti il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), all'articolo 27 comma 1 stabilisce che: «È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'am-

pliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma».

Tuttavia la legge 12 luglio 2011, n. 120 recante le «Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati» non estende la partecipazione di genere negli enti pubblici non economici, quali gli ordini professionali.

Considerato il quadro normativo e le conseguenti lacune, la presente proposta di legge si caratterizza per la scelta di assicurare pari opportunità nell'accesso negli enti pubblici non economici.

Nello specifico la proposta di legge, all'articolo 1, stabilisce che, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, gli ordini professionali hanno l'obbligo di fissare, all'interno dei propri statuti, i criteri e le procedure per l'adozione di un

codice deontologico. Si prevede che negli statuti siano disciplinati, su base democratica, tutti i meccanismi elettorali per la nomina alle relative cariche e l'elettorato attivo e passivo degli iscritti, senza alcuna limitazione di età e in modo da assicurare le pari opportunità di genere, garantendo la trasparenza delle procedure, la rappresentanza presso gli organi nazionali e territoriali e la tutela delle minoranze, nonché la non discriminazione per motivi religiosi, sessuali, razziali, politici o relativi ad altra condizione personale o sociale.

L'articolo 2 estende le disposizioni della legge 12 luglio 2011, n. 120, agli ordini professionali, prevedendo, pertanto, l'obbligatorietà della rappresentanza di genere anche nei consigli degli ordini nazionali e locali. Si dispone, infine, la vigilanza da parte del Ministero dell'economia e delle finanze e del Ministero di giustizia sull'applicazione della presente legge e sulla parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo dei suddetti enti.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Adeguamento degli statuti)

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, gli ordini professionali modificano i propri statuti secondo i seguenti principi e criteri:

a) disciplina su base democratica dei meccanismi elettorali per la nomina alle relative cariche e dell'elettorato attivo e passivo degli iscritti senza alcuna limitazione di età e in modo da assicurare le pari opportunità tra i sessi;

b) trasparenza delle procedure;

c) rappresentanza presso gli organi nazionali e territoriali;

d) non discriminazione per motivi religiosi, sessuali, razziali, politici o relativi ad altra condizione personale o sociale;

e) tutela delle minoranze.

Art. 2.

(Estensione della legge 12 luglio 2011, n. 120 agli organi di amministrazione e di controllo degli ordini professionali)

1. Le disposizioni della legge 12 luglio 2011, n. 120, si applicano in quanto compatibili, agli organi di amministrazione e di controllo degli ordini professionali sia a livello locale che nazionale.

2. Il Ministero dell'economia e delle finanze ed il Ministero di giustizia vigilano sull'applicazione della presente legge e garantiscono la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo degli enti di cui al comma 1.