

**Primo convegno SISE (Società Italiana di Sociologia Economica)
“LE NUOVE FRONTIERE DELLA SOCIOLOGIA ECONOMICA”
Roma, La Sapienza, 26-27-28 gennaio 2017**

Panel 14 - Professioni e professionalismo: nuove sfide per la sociologia economica.

Donne e avvocati.

Dalla segregazione professionale alle nuove comunità morali.

Annalisa Tonarelli¹

Premessa

Il presente contributo si basa sui risultati di una vasta ricerca finanziata dall'ordine degli Avvocati di Firenze e realizzata tra il 2013 e il 2015 insieme ad altri colleghi del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali². Le finalità generali che si poneva l'indagine erano tre: inquadrare la condizione sociale dell'avvocatura all'interno di un più generale contesto di fragilizzazione del ceto medio; far emergere i processi di stratificazione interna al gruppo professionale; evidenziare i meccanismi di produzione e riproduzione dell'identità professionale

I dati cui faremo riferimento in questo scritto sono quelli raccolti nelle tre fasi in cui si è articolata la ricerca. Le attività svolte nella prima fase sono state: (i) l'analisi della letteratura di matrice sociologica e della reportistica a diffusione degli Ordini professionali e delle associazioni di rappresentanza degli interessi; (ii) l'analisi dei dati di fonte ufficiale e associativa; (iii) la realizzazione di focus group a carattere esplorativo con i rappresentanti delle associazioni forensi attive sul territorio. La *seconda fase* è stata dedicata alla realizzazione di un'indagine con questionario. Obiettivo di questa fase era individuare tanto le diverse modalità con le quali si definisce – sia sul piano motivazionale che delle risorse e delle strategie mobilitate – l'accesso alla professione forense, che le caratteristiche dei diversi profili e delle esperienze professionali, non più riconducibili a un unico modello. Oltre alle caratteristiche socio-anagrafiche degli intervistati, sono state prese in considerazione una pluralità di dimensioni, tra cui: (a) i percorsi di formazione e di accesso alla professione; (b) lo status socio-professionale; (c) la gestione economica dell'attività professionale; (d) l'organizzazione del lavoro; (e) i rapporti con clienti e colleghi e la deontologia professionale; (f) le strategie di adattamento rispetto al mutamento del quadro normativo che regola la professione; (g) la partecipazione alla vita associativa; (h) le relazioni sociali e l'uso del tempo; più

¹ Dipartimento di Scienze politiche e sociali, Università di Firenze

² In particolare, Franca Alacevich e Andrea Bellini.

³ In particolare, Franca Alacevich e Andrea Bellini. Emblematico a questo proposito proprio

altre dimensioni rilevanti emerse nel corso della prima fase. La *terza fase*, infine, ha visto la realizzazione di 27 interviste in profondità con altrettanti professionisti (13 uomini e 14 donne). Obiettivo di questa fase era andare in profondità nei vissuti individuali, cercando di far emergere i diversi modi di intendere e praticare la professione, in particolare rispetto alle dimensioni di genere ed età.

La riflessione qui proposta intende riprendere alcuni dei principali risultati emersi nel corso dell'indagine adottando una prospettiva focalizzata su due principali questioni tra loro interrelate: il modo in cui viene caratterizzandosi la condizione delle donne avvocato e le implicazioni che si determinano a livello di gruppo professionale in virtù della loro crescente presenza.

1. Femminilizzazione della professione e modi di praticarla.

L'assunto da cui si parte è che riflettere sulla femminilizzazione delle professioni rappresenti una via d'accesso privilegiata per giungere a una comprensione delle nuove sfide che i gruppi professionali stessi sono chiamati a fronteggiare (Dubar 1994). In questa prospettiva, la crescita della componente femminile tra le nuove generazioni di avvocati viene vista come un rivelatore e, al contempo come un acceleratore, di trasformazioni strutturali profonde all'interno della professione (Lapeyre, Le Feuvre 2011).

Proprio perché sono complesse, tali trasformazioni non possono essere liquidate con un semplice riferimento al presunto abbassamento del prestigio sociale delle professioni interessate da un incremento della presenza femminile. L'accesso delle donne ad ambiti professionali dai quali sono state a lungo escluse a causa tanto delle credenziali educative richieste che dei freni istituzionali³, è stato a lungo associato alla loro svalutazione sul piano sociale (Battagliola, 2000). A questa tesi, sostenuta con forza soprattutto in passato, dalle associazioni professionali e dagli organismi ufficiali, si è opposto un ampio dibattito alimentato, tanto in ambito storico che sociologico, da un corpus di ricerche che si è fatto negli anni sempre più consistente.

Ciò che viene obiettato è, in prima istanza, che le rappresentazioni negative che tendono ad affermarsi ogni qualvolta un'attività cessa di essere un privilegio maschile siano, in realtà, viziate dal ricorso ad una retorica mitizzante e passatista che poco coincide con la realtà dei fatti. A questo proposito, e con specifico riferimento al nostro tema, basti ricordare come già Pietro Calandrei all'inizio del XX secolo, e dunque ben prima che le donne iniziassero a vestire la toga, parlasse, come ricorda Paolo Giovannini nel corso di una recente intervista, di "stratificazione della professione distinguendo tra i pochi che lavoravano e guadagnavano molto e i moltissimi che stentavano ad andare avanti e che chiamava 'proletari forensi'" (Alacevich 2014: 244).

La seconda obiezione alla tesi che vede una relazione di causalità diretta tra femminilizzazione e perdita del valore sociale della professione, rinvia alla necessità di mettere in gioco all'interno dell'analisi una pluralità di variabili, quali i cambiamenti economici, tecnici, istituzionali e anche culturali

³ I due aspetti non vanno necessariamente di pari passo. Emblematico a questo proposito proprio l'ambito giuridico dove l'accesso alle professioni forensi è ben più tardivo rispetto all'apertura alle donne delle Facoltà universitarie (Tacchi 2007).

(Cacouault-Bitaud, 2001; Lapeyre, Le Feuvre 2011). Uscire da questa logica di stretta causalità apre così all'opportunità di analizzare l'insieme delle trasformazioni in atto alcune delle quali, pur rappresentando delle sfide per i professionisti e mettendo sotto tensione gli stessi gruppi professionali (Bercot, Divay, Gadea, 2012), difficilmente verrebbero meno se si producesse un'improvvisa contrazione della presenza delle donne.

In quest'ottica la stessa femminilizzazione dell'avvocatura non può essere osservata in modo disgiunto dagli altri mutamenti, e in prima battuta dall'incremento numerico, che hanno interessato la professione nel suo insieme.

Nel corso degli ultimi decenni l'avvocatura italiana è stata soggetta a importanti cambiamenti che hanno profondamente inciso sul suo profilo: il numero di professionisti supera ormai i 200.000 con un incremento medio anno che si colloca intorno alle 10.000 unità. Si tratta di un aumento che va di pari passo ad una contrazione degli sbocchi tradizionali – quelli nella pubblica amministrazione e nelle imprese – riservati ai laureati a giurisprudenza e che chiede di essere collocato all'interno di un contesto di generalizzata sfiducia rispetto alle opportunità per chi – uomo ma soprattutto donna - ha investito in studi superiori di trovar spazio all'interno del mercato del lavoro: la libera professione in questo quadro si presenta come una strada, non facile, ma che almeno conduce in una direzione certa. L'aumento numerico è stato così accompagnato tanto da un mutamento nel profilo sociale delle nuove generazioni di avvocati, che da un progressivo riequilibrarsi delle componenti di genere.

A partire dal 1920, anno in cui acquisiscono il pieno diritto di accedere all'avvocatura, il numero delle donne che intraprendono la professione legale è cresciuto in modo lento, ma costante, fino all'ultimo decennio del secolo scorso. Da quel momento, contemporaneamente ad un espandersi del numero complessivo di professionisti, si assiste a una più marcata femminilizzazione dell'avvocatura. La quota di donne è andata ulteriormente crescendo, a partire dagli anni 2005 e 2006, sia tra le studentesse e laureate in giurisprudenza che tra gli avvocati. Nel 2013, le donne hanno raggiunto una parità pressoché totale con gli uomini all'interno della professione forense e rappresentano ormai la metà degli avvocati italiani (Tacchi 2014).

Si tratta, tuttavia, di una parità conquistata sul piano numerico che non può dissimulare la persistenza, in seno all'avvocatura così come ad altre professioni, di meccanismi di segregazione.

Questi riguardano tanto la differenziazione fra aree del diritto considerate "femminili" e "maschili", che la divisione sessuale del lavoro (Kergoart 2013) in base alla quale le donne all'interno degli studi si vedono spesso confinate in ruoli subordinati e salariati dove, con il loro operare, contribuiscono a difendere i privilegi economici e lavorativi di un'élite principalmente composta da soci di sesso maschile. Tutto ciò indica come, aldilà del raggiunto equilibrio numerico tra le due componenti, si sia ancora ben lontani da una situazione di sostanziale annullamento delle differenze di genere.

Il sorpasso numerico ormai assodato delle donne sugli uomini; l'ingresso, per quanto lento e raramente in posizione di vertice, delle avvocate nei Consigli degli Ordini; l'aumento della presenza femminile tra gli iscritti ad Associazioni

che riuniscono professionisti che operano in ambiti prima considerati “riserva di caccia” per gli uomini, come la Camera Penale⁴; l’istituzione, a partire dal 1989 dei Comitati di Pari opportunità e, successivamente, della Commissione per le Pari opportunità, sono tutti dati che ci parlano di un mutamento in atto all’interno di questo gruppo professionale. Al contempo, però, le donne stentano ancora a diventare titolari di studio e ancor più ad entrare a far parte di studi associati; raramente accedono al ruolo di consulente del giudice o di arbitro; negli stessi organismi rappresentativi della categoria prevalgono numericamente in modo schiacciante gli uomini over 45; mentre, nel contesto di un generalizzato calo dei redditi dei professionisti (Festi e Malatesta 2011), una donna avvocato continua, mediamente, a dichiarare il 50% in meno di quanto dichiarano i colleghi uomini (Censis, 2010).

Perché si possa effettivamente parlare di femminilizzazione dell’avvocatura non è, dunque sufficiente che aumenti il peso numerico delle donne, ma è necessario che si modifichino quei meccanismi di regolazione informale della professione e quelle prassi operative che si sono definite attorno a una figura specifica: quella dell’avvocato uomo (Sommerlad 2013).

Questi meccanismi interessano una pluralità di ambiti: dalla fisionomia degli studi al *dress code* dei professionisti; dai rapporti con i clienti alla cooptazione negli studi; dai criteri di suddivisione del lavoro alle possibilità di progressione negli studi. La dimensione che, tuttavia è maggiormente implicata è quella del tempo e, collegata a questa, dell’articolazione tra la sfera lavorativa e vita privata.

A questo proposito, come è stato evidenziato da Schults e Shaw (2003) e successivamente ripreso da Sommerlad (2013), sul piano della temporalità biografica la professione di avvocato richiede un percorso di accesso e di consolidamento lungo, che inevitabilmente si intreccia con le esigenze riproduttive e di cura, mentre sul piano della quotidianità il suo esercizio necessita di un’elevata disponibilità di tempo. Si tratta del tempo strettamente lavorativo da adattare alle esigenze del cliente, ma anche di quello extra-lavorativo, che è necessario dedicare ad attività sociali e di networking, fondamentali per poter allargare e coltivare la propria clientela. In entrambe queste prospettive – quella biografica e quella quotidiana – le donne rischiano di essere, ancora oggi, maggiormente penalizzate rispetto ai colleghi uomini.

Riguardo a questo aspetto è allora opportuno parlare di femminilizzazione dell’avvocatura, quando la presenza massiccia delle donne si rivela in grado di mettere in discussione le forme tradizionali con cui si è strutturato il patto di genere (Lapeyre 2006). La presenza delle donne andrebbe così a coincidere – nel duplice senso che lo influenzerebbe e ne sarebbe al contempo influenzata - con un mutamento nel modo di concepire e di praticare la professione che, per esempio, si dimostri più congruente con le esigenze di conciliazione che ancora oggi rappresentano una preoccupazione prevalentemente femminile (Fusulier 2011; Tremblay 2012; Tremblay e Moscova 2013).

Con il bilanciamento delle componenti di genere, si aprono, o si dovrebbero aprire, molte più possibilità rispetto al passato; possibilità che non

⁴ A questo proposito va, ad esempio rilevato come, al 30.11.2016 la quota delle avvocate iscritte alla Camera Penale di Firenze aveva ormai raggiunto la quota del 46,7%. Si tratta di una percentuale elevata che, da un veloce controllo operato sui siti di altre Camere Penali italiane, appare tutt’altro che eccezionale.

riguardano solo la ridefinizione delle priorità sulla cui base di articola la gestione della vita familiare e di quella lavorativa, ma anche le forme di organizzazione del lavoro (Lapeyre, Le Feuvre 2011). Non si tratta soltanto di individuare modalità innovative con le quali aggiustare i tempi, ma anche orientare diversamente la gestione delle relazioni con i colleghi e con i clienti così come sperimentare compagini organizzative innovative al cui interno le avvocate si inseriscono, o a cui danno vita. Insomma, un mutamento che va ad interessare molte sfere ma rispetto al quale siamo ancora in grado di dire troppo poco.

Se il dibattito scientifico si è a lungo concentrato sull'accesso delle donne alle professioni liberali e sulla relazione tra femminilizzazione e abbassamento del prestigio sociale di un gruppo professionale, meno esplorato resta il terreno di ricerca volto a mettere in evidenza i mutamenti che l'ingresso massiccio delle donne nell'avvocatura ha contribuito a promuovere rispetto al modo e alle forme in cui si esercita la professione. Ci scopriamo così ancora non pienamente in grado di rispondere alla domanda che si ponevano Menkel e Medow già alla fine degli anni '90 e cioè se la presenza delle donne abbia mutato la professione forense o se sia stata piuttosto questa ad aver cambiato le donne (Menkel e Medow 1989).

Lo scenario che si sono trovate ad affrontare le prime avvocate, come ha ben evidenziato Francesca Tacchi (2007; 2014) è stato certamente il secondo. Di fronte ad un ambiente ostile, strutturato sulla base di logiche declinate solo al maschile, le donne hanno optato per quello che Vicarelli (2007) ha definito un silenzioso adattamento. Le professioniste di oggi, e soprattutto le più giovani, in virtù delle peculiari esigenze di cui sono portatrici, dei vincoli strutturali con cui si confrontano, delle risorse che possono attivare, sono portate (o spinte) a rimettere in discussione, sempre silenziosamente, gli adattamenti del passato. Stando a quanto emerge dalla nostra ricerca le prime a restarne spiazzate sarebbero proprio le colleghe più anziane, le loro maestre.

Da questo punto di vista corre l'obbligo di una precisazione che si applica a quanto fin qui argomentato: la divisione di genere non rappresenta l'unica frattura rinvenibile all'interno dell'avvocatura. L'incremento numerico degli ultimi anni contribuisce ad accentuare quella contrapposizione generazionale che tipicamente caratterizza il mondo del lavoro e delle professioni; le due linee di frattura – quella generazionale e quella di genere - sembrano ora incrociarsi ora confondersi contribuendo a definire una geografia variabile fatta di micro comunità professionali, ognuna più o meno definita, ognuna più o meno portatrice di una variante propria *dell'ethos professionale* che caratterizza l'avvocatura in generale.

Riprendendo una tesi proposta da Lapeyre e Le Feuvre (2011) all'interno di questo contributo si intende evidenziare come, accanto alla tenace persistenza di una discriminazione di genere, sia possibile riconoscere, nell'avvocatura di oggi, i segnali di una silenziosa opposizione ai meccanismi di differenziazione sessuata delle carriere. In altre parole ci interessa porre in risalto il modo in cui le nuove generazioni di donne avvocato, più penalizzate per ciò che riguarda le opportunità offerte dalla professione, ma meno discriminate in virtù della loro

semplice appartenenza di genere, agiscono, in alcuni casi, contribuendo a modificare i contesti strutturali e culturali all'interno dei quali operano.

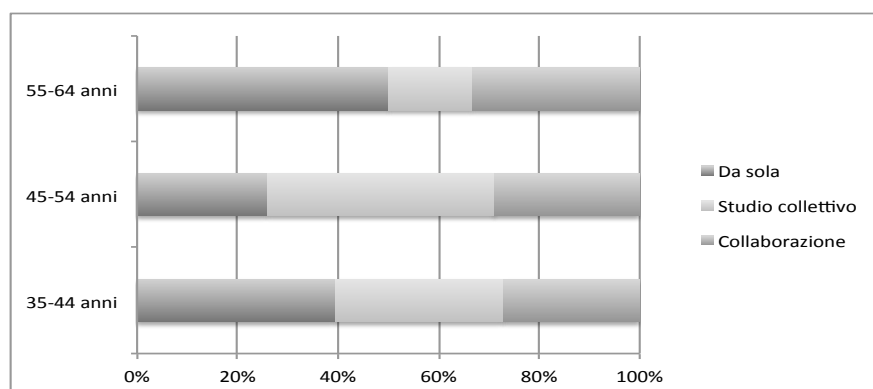
Se nel corso del paper verranno tangenzialmente trattati una pluralità di temi toccati nel corso dell'indagine, l'analisi che proponiamo si concentrerà però prevalentemente su una dimensione, quella dello studio e, più in generale, sulle modalità di esercizio della professione. Cercare di individuare i diversi modi di fare l'avvocato e le logiche di azione soggiacenti alle diverse strutture organizzative, ci è sembrato offrisse una chiave interpretativa nuova e stimolante. Se lo studio ci parla dell'avvocato, del suo percorso, delle sue aspirazioni, delle sue strategie, della sua reputazione e della sua posizione di mercato, esso rappresenta nel contempo il contesto materiale, organizzativo e simbolico che, condizionandole, incide su queste stesse dimensioni.

D'altronde, se una differenziazione è in corso nella professione questa non può che rendersi esplicita nei modi e nelle forme in cui questa viene praticata. I dati della ricerca confermano, infatti, che i percorsi professionali di uomini e donne appartenenti a generazioni diverse, tendenzialmente accomunati sul piano dei valori e delle motivazioni che li hanno ispirati, iniziano a differenziarsi in modo netto solo nel momento in cui viene terminata la pratica legale e i giovani avvocati si confrontano in modo più diretto con il mondo del lavoro.

Da questo punto di vista può essere utile fornire un quadro molto generale dei dati dai raccolti attraverso l'indagine limitandoci a quelli che hanno a che fare con la caratterizzazione sul piano socio anagrafico e professionale. Ulteriori dati verranno ripresi nel corso della trattazione.

In primo luogo va detto che le donne sono in maggioranza, seppur di poco (50,4%), rispetto agli uomini; da un punto di vista anagrafico, rappresentano, però solo il 16% circa degli avvocati con 65 anni o più, un terzo degli avvocati con età 55-64 anni, e poco meno della metà (47%) nella classe d'età 45-54 anni, mentre sono la maggioranza nelle due classi di età più basse. L'analisi per genere e origine sociale mette in evidenza come le donne avvocato abbiano una provenienza sociale generalmente più bassa degli uomini. Circa la metà degli avvocati del campione (50% per gli uomini e 48,6% per le donne) è titolare di studio, cui si aggiunge un 18,2% per gli uomini e 13,8% per le contitolari, mentre un 18,2% degli uomini e il 31,5% delle donne è collaboratore a partita IVA. Dal punto di vista reddituale il 12,6% degli uomini e il 22% delle donne guadagna meno di 10.300 euro al mese; queste ultime si collocano, in maggioranza (35,8%) all'interno della fascia immediatamente successiva (fino a 25.000 euro mentre gli uomini (in quella tra 25 e 47.000 euro. Solo l'8,6 delle donne appartiene alle fasce reddituali più elevate (oltre 75.000 euro, a fronte del 18,6% degli uomini. Dal punto di vista dei percorsi di carriera, sostanzialmente simili in base al genere, i dati ci consentono di evidenziare, invece, una frattura nei percorsi di accesso alla professione che contraddistinguono le donne che delle diverse fascia d'età. In prima battuta va detto che Tra le più anziane, il 33% è rimasto a lavorare nello studio del dominus (e presso il quale si trovava ancora al momento dell'indagine); una percentuale che scende al 19,7% tra le colleghe della generazione immediatamente più giovane e che risale fino al 35% nell'ultima fascia. La Figura 1 consente di evidenziare come sono proseguiti i percorsi di quelle donne (percentualmente più numerose nella classe di età centrale) che hanno abbandonato lo studio dopo la pratica.

Fig. 1 – Condizione di esercizio all'uscita dallo studio dove è stata svolta la pratica.



Se la strada privilegiata per le più anziane è stata, in egual misura a quanto è avvenuto per i loro coetanei maschi, di aprire uno studio individuale, ciò che caratterizza le donne della fascia di mezzo è stata la scelta di andare a condividere lo studio con altri professionisti. Più equilibrato rispetto alle varie opzioni il profilo delle appartenenti alla fascia di età più giovane. Per queste va però detto che meno di quanto non avvenga per le altre la condizione attuale non coincide con quella indicata in questa domanda a dimostrazione che siamo in presenza di percorsi più instabili.

2. Lo studio, meglio soli o insieme?

Lo studio rappresenta, in primo luogo, la struttura organizzativa al cui interno ogni professionista esercita la propria attività. A questo proposito la modalità di studio individuale – come attesta nella sua ultima rilevazione il Censis (2016) e come è emerso in riferimento alla realtà fiorentina anche dall'indagine condotta sul campo⁵ – non deve trarre in inganno. Può, infatti, definirsi *organizzazione* ogni forma di azione collettiva reiterata, basata su processi di differenziazione e integrazione, tendenzialmente stabili e intenzionali (Ferrante e Zan 1994)⁶. In particolare, il modo in cui lo studio è strutturato e organizzato ci parla sia del percorso di carriera del singolo e delle scelte da lui operate nell'ambito della propria strategia d'inserimento professionale, che delle risorse e dei vincoli che caratterizzano il contesto ambientale nel quale egli si trova quotidianamente ad operare.

Il mantenimento dello studio rappresenta, per esempio, una voce di costo importante che molti possono scegliere di evitare andando a collaborare in strutture altrui dove sono sollevati dalla compartecipazione alle spese di gestione. Altri, che hanno optato per la strada dell'indipendenza, possono

⁵ I risultati della survey parlano di un 49,2% di titolari di studio; del 16,4% di contitolari insieme ad altri; di 9,5% professionisti associati e di un 24,9% di collaboratori a partita IVA.

⁶ Nello specifico, come ricorda Verzelloni (2015) citando le più importanti ricerche che si sono occupate di approfondire questo tema (cfr. Blau e Scott 1962; Etzioni 1964; Prandstraller 1972; Freidson 2001), gli studi legali possono essere considerati tipiche forme di *organizzazione professionale* in cui la componente professionale ha una preminenza indiscussa su quella amministrativa (cfr. Prandstraller 1981).

scegliere di tagliare i costi (o sono costretti a farlo), rinunciando a investire in formazione e innovazione, trasferendosi in ambienti meno prestigiosi, riducendo il personale di segreteria, condividendo una stanza o una stessa scrivania. Il rischio che si corre in questo caso è, ovviamente, quello di compromettere ulteriormente la capacità di stare sul mercato e di indebolire la propria competitività rispetto a colleghi dotati di maggiori risorse⁷.

A questo proposito va sottolineato che tra gli intervistati, l'84,5% delle donne contro il 66,1% dei colleghi sostiene di non avere nessuna persona alle proprie dipendenze o che, comunque, deve retribuire mensilmente. Ugualmente, il 36,4% delle professioniste dichiara di spendere poco o niente per la gestione dello studio (contro il 23% per gli uomini) e se lo fa il valore mediano della spesa si aggira tra il 450 e 500 euro mensili a fronte dei 900 dei colleghi maschi. Dunque, a parità di modalità di esercizio della professione, uomini e donne si trovano all'interno di strutture organizzative diverse e diversamente dotate di risorse utili allo svolgimento della propria attività. L'assenza di personale e di costi non può tuttavia essere interpretato in modo univoco come il segnale di una precarizzazione della condizione professionale.

Molte tra le testimonianze raccolte consentono di mettere in evidenza come la fisionomia organizzativa dello studio venga plasmandosi e modificandosi anche in risposta a una pluralità di altre sollecitazioni: nel tentativo di trovare una strategia adeguata per affrontare il mutamento nella domanda di servizi legali, alcuni possono aver scelto di dar vita a, o di inserirsi in, compagini organizzative più ampie e a carattere multidisciplinare. Per adeguarsi agli effetti prodotti dalla riorganizzazione del sistema giudiziario – come, per esempio, la chiusura delle sedi decentrate dei tribunali – qualcuno può aver differenziato le scelte localizzative del proprio studio per accrescere i propri vantaggi di posizione (Verzelloni 2015). Per fronteggiare le sfide prodotte da un aumento della concorrenza altri ancora possono scegliere di investire nella comunicazione esterna o sul reclutamento di nuovi soci, abili nella gestione delle pubbliche relazioni⁸.

Al di là degli aspetti strutturali e organizzativi, lo studio possiede anche una forte valenza simbolico-identitaria, che si gioca su due piani principali: quello sociale e quello identitario. Su quello sociale e relazionale, lo studio in cui lavora – inteso tanto come contesto ambientale (il luogo fisico) che come aggregato umano (i professionisti che vi sono affiliati) – contribuisce a connotare sul piano reputazionale il singolo avvocato: la zona della città dove si

⁷ Come evidenzia una delle intervistate, un'avvocata all'inizio del proprio percorso professionale, non va dimenticato come l'impossibilità di impiegare sia personale di segreteria che praticanti può rappresentare una barriera che, facendo cumulare svantaggi, impedisce di raggiungere livelli professionalmente elevati sia per quanto riguarda la quantità che la qualità delle prestazioni: "non potrò mai competere con uno studio come è lo studio dell'avvocato X. Cioè, loro hanno un livello superiore, ma hanno anche una struttura superiore. I nostri studi... cioè, noi per poterci permettere, per poter gestire, dovremmo essere associate, guadagnare un sacco di soldi, avere non so quanti praticanti che collaborano. E, quindi, questo ti permette di essere ancora più bravo, più aggiornato e più preparato". (*Donna, 31 anni, nubile, senza figli, collaboratrice a partita IVA*).

⁸ Si tratta di ciò che è accaduto a uno degli intervistati che lavora in uno studio associato: "si riesce a essere competitivi se, come ho fatto io, si creano associazioni professionali con colleghi con competenze diverse e all'interno dell'associazione ci butti dentro il PR. L'avvocato è un lavoratore come tutti e la ricerca e l'accaparramento della clientela, nel rispetto della deontologia... ogni avvocato deve essere anche un bravo PR. Se non lo sa fare, occorre anche il PR nello studio". (*Focus group con Associazioni territoriali*).

localizza, l'immobile in cui si colloca, il 'nome' dello studio e dei colleghi, con le loro eventuali affiliazioni associative o istituzionali (e, in primis, accademiche), la presenza o meno di personale di segreteria, fino ad arrivare all'arredo scelto per gli ambienti, rappresentano tutti fattori che riverberano sull'immagine che l'avvocato veicola all'esterno e che incide sul valore professionale che gli viene attribuito. Ciò riguarda in primo luogo la considerazione che ha il cliente e conseguentemente la sua disponibilità a pagare le notule che gli vengono presentate⁹, ma anche la credibilità che il singolo professionista acquisisce agli occhi dei propri colleghi e della comunità professionale in generale¹⁰.

Sul piano identitario, invece, questi stessi aspetti possono incidere sulla percezione che il singolo ha di sé, sul senso che attribuisce alla propria traiettoria personale e lavorativa, sulla definizione di aspirazioni e aspettative, sull'integrazione all'interno della comunità professionale, sulla motivazione a investire in formazione e innovazione. Nonostante le indubbe difficoltà che esistono oggi a stabilizzarsi all'interno dell'attività libero professionale – anzi, forse, proprio in relazione a esse – riuscire a mettere in piedi e a sostenere uno studio, per quanto minimale, può essere vissuto come il segno tangibile della propria affermazione e delle proprie capacità. «Comunque, mi ritrovo con uno studio mio», ricorda una giovane avvocatessa, riferendosi alla stanza che affitta in un appartamento condiviso con altri¹¹.

Per quanto riguarda le “modalità di fare studio” dai focus group è emersa la percezione di un cambiamento in atto che porterebbe all'affermarsi di formule organizzative nuove ed estremamente diversificate. Gli studi assumerebbero sempre di più una fisionomia molteplice e una natura ibrida sul piano imprenditoriale. Si assisterebbe, secondo alcuni, a uno sfasamento della professione verso due direzioni per certi versi opposte: da una parte, verrebbe a trovarsi lo studio legale inteso come *impresa di servizi*, riunendo colleghi che hanno competenze diverse; dall'altra parte, ci sarebbero quelli che in qualche rivista sono chiamati *studi boutique*: piccoli studi legali superpagati, di esperti della materia, dove si praticano le tariffe che si vogliono, perché non si hanno problemi di clientela.

Tra questi due poli vanno a collocarsi una molteplicità di soluzioni organizzative diverse: dalle cosiddette *law firms*, che cercano di strutturare

9 Come sottolinea in proposito un'intervistata: “secondo me, la struttura stabile è garanzia per il cliente, perché è chiaro che hai un punto di riferimento fisico. Avere una struttura stabile vuol dire che te la puoi consentire, nel senso che hai una certa esperienza, una certa, come posso dire... possibilità di fornire un servizio di una certa qualità. (Donna, 49 anni, 1 figlio, studio collettivo).

10 Emblematica, in proposito, la testimonianza di una giovane avvocatessa che lavora come collaboratrice presso un importante studio fiorentino: “c'è anche questo aspetto, che secondo me proprio perché è uno studio importante, è uno studio dove se tu esci e dici «ah io sono in quello studio», magari altri praticanti o altri avvocati sbarrano gli occhi, perché dicono «ah, accidenti, allora sei una che vale». Ecco, una magari finisce che si gratifica di questa facciata, però poi, nella sostanza, cioè, fa una vita peggiore di chi lavora in uno studio di periferia (Donna, 31 anni, nubile senza figli, collaboratrice).

11 Un collega di poco più anziano riesce a restituire in modo ancora più esplicito l'importanza che, sul piano simbolico, acquisisce per lui il fatto di riuscire a sostenere (pur condividendole, in realtà, con altri) le spese per la gestione dello studio nel quale lavora: “io vivo in uno studio che pago io: pago la mia segretaria, pago la mia cancelleria, pago i miei libri, pago... investo in banche dati, investo in riviste. Questa cosa è una cosa che non attinge a un patrimonio personale, che non esisteva, ma a un patrimonio professionale che si è accumulato nel tempo. E per me questa è... è un trofeo enorme” (Uomo, 38 anni, celibe senza figli, studio collettivo).

rapporti di collaborazione con il «giovane che è diventato bravo e mi chiede di essere stipendiato» (Focus group penalisti), ai *law corners*, «su strada... negozi cosiddetti giuridici... se si limita al parere, spendi poco e ti danno poco» (Focus group civilisti); dall'*avvocato con il trolley e il cellulare* al *condominio* di professionisti; dalla *cooperativa di avvocati*, al più tradizionale *studio individuale*. In realtà, il profilo prevalente che emerge dalla lettura dei dati del questionario è quello di una realtà di dimensioni medie molto ridotte¹², tendenzialmente monodisciplinare (85,3% dei casi) e dotata di una struttura organizzativa minimale¹³. In questo caso al singolo avvocato fanno spesso capo tutte le responsabilità che gravano sulla gestione dell'attività: non soltanto l'esercizio della professione in senso stretto, ma anche i compiti di segreteria a questo associati.

Sono i più giovani (quelli con meno di 35 anni) a essere inseriti in strutture più ampie, mentre i professionisti più anziani sono quelli che con una maggiore frequenza si trovano a operare all'interno di studi di più limitate dimensioni.

Se si guarda all'origine sociale, l'impressione che si ricavata, è che oggi quella dello studio individuale rappresenti una via relativamente "facile" ma più "dequalificata" di praticare la professione. La possibilità di essere inseriti in studi più strutturati (con altri avvocati e/o con praticanti) aumenta all'elevarsi dell'origine sociale, mentre la modalità dello studio individuale è relativamente più diffusa tra chi dichiara origini sociali più modeste.

Ugualmente sono le donne ad essere meno coinvolte in studi strutturati (29,8 contro 35,1%) mentre la loro penalizzazione rispetto ai colleghi è ancora maggiore in caso provengano da classi sociali meno agiate.

I professionisti che esercitano da soli e hanno eventualmente una persona che si occupa della segreteria, sono il 20,7%. Il dato risente parzialmente del genere - le donne hanno maggiore probabilità di trovarsi da sole o in studi privi di personale di segreteria (49,4 contro 43,9%) e della modalità di esercizio della professione (solo il 33,5% dei titolari di studio opera all'interno di compagini più strutturate, contro l'80,0% dei collaboratori e l'82,4% dei professionisti associati).

I dati dell'indagine, raccolti su base individuale, ci consentono di andare poco oltre queste generiche informazioni e, soprattutto, non ci permettono di dire come si connotino i diversi studi nei quali i professionisti lavorano in base al genere e all'età. Una riaggregazione delle informazioni presenti nell'Archivio degli iscritti all'Ordine degli Avvocati di Firenze ha tuttavia consentito di approfondire ulteriormente questo aspetto ricostruendo il modo in cui gli avvocati fiorentini si aggregano e si proiettano all'interno dello spazio urbano.

L'ipotesi dalla quale ci si è mossi nel condurre questa analisi prende spunto dall'idea, propria della teoria economica, che la scelta localizzativa di uno

¹² Gli aggregati di cui gli avvocati coinvolti nell'indagine fanno parte sono composti da 4,97 persone oltre l'intervistato; la possibilità di lavorare in studi di maggiori dimensioni appare come una prerogativa più maschile che femminile, mentre le donne hanno maggiore probabilità di lavorare da sole o in realtà di dimensioni più contenute

¹³ Il 44,1% degli intervistati dichiara di lavorare in uno studio collettivo con almeno un altro avvocato, il 32,5% in uno studio collettivo dove sono presenti praticanti e il 23,4 in uno studio individuale. Nel primo e nel secondo caso si tratta strutture che comprendono in media rispettivamente 4,13 e 9,30 altre figure professionali, nella stragrande maggioranza altri avvocati.

studio, così come di una qualunque impresa, risponda, per quanto spesso implicitamente, a criteri di razionalità orientati a creare vantaggi di varia natura, in prima istanza economica. Nella prospettiva degli studi legali queste economie (di scala) si creano grazie alla possibilità di suddividere i costi di gestione (locazione, utenze, personale di segreteria, abbonamenti a riviste, aggiornamenti e banche dati, etc.) tra una pluralità di soggetti, associati o contitolari, che partecipano in quota parte.

Si tratta di modalità di 'fare studio' sempre esistita ma che, stando alle testimonianze raccolte sia nell'ambito delle interviste in profondità che dei focus group, sarebbe particolarmente diffusa tra le generazioni più giovani che vivono l'esigenza di trovare una propria via di accesso alla professione che sia economicamente sostenibile.

Una seconda variante delle economie di scala è data dai vantaggi derivanti dalla divisione del lavoro all'interno dell'impresa. Per gli studi professionali questo vantaggio si determina quando all'interno dell'aggregato professionale (sia esso associato o meno) vengono riunite competenze molto diverse e specialistiche che consentono di rispondere, in modo più veloce e performante, alle istanze poste dalla clientela.

E inoltre possibile individuare, accanto alle economie di scala, anche delle economie cosiddette di *localizzazione*. Si tratta di vantaggi, esterni alla singola impresa, ma interni al settore in cui questa opera, che derivano dal fatto che essa si trovi in prossimità di altre strutture inserite nel medesimo ambito di mercato (Hoover 1948; Conti 1996). Nella prospettiva degli studi legali queste economie sarebbero tuttavia legate prevalentemente alla diminuzione dei costi di transizione (Williamson 1989): la qualità dei rapporti interpersonali che si instaurano tra i diversi professionisti, consentiti dalla vicinanza e dall'appartenenza alla medesima rete sociale, favorirebbero, infatti, lo scambio di informazioni e di conoscenze.

Questi aspetti influiscono tanto sulla scelta di condividere il medesimo ufficio che su quella di insediare la propria attività in immobili o in aree della città dove sono presenti altri avvocati. La ricerca di *economie di transazione* può determinare scelte aggregative diverse: l'una, che potremmo definire orizzontale, passa dall'unione tra pari, spesso, giovani, che si mettono insieme per rafforzare la propria posizione sul mercato; l'altra, che può essere definita verticale, vede il ruolo trainante di un soggetto forte, già affermato professionalmente che mette a disposizione le proprie competenze, la propria struttura e le proprie relazioni, cui si aggregano, sulla base di un vantaggio reciproco, avvocati che stringono con il 'capo-studio' rapporti di collaborazione più o meno subordinati.

Tanto la strategia di tipo orizzontale che quella verticale presuppongono per la loro realizzazione, una dotazione di risorse, materiali, simboliche e relazionali, che possono distribuirsi in modo diverso a seconda del genere, dell'età, dell'origine sociale ma anche in base all'ambito del diritto in cui si opera e alla reputazione che si è stati in grado di acquisire nel corso della pratica professionale.

La diffusa resistenza che ancora permane rispetto all'opportunità di dar vita ad aggregazioni professionali più ampie non produce soltanto effetti individuali legati prevalentemente alla sostenibilità dello studio individuale. Le implicazioni che si legano a questa modalità di esercizio trascendono la sfera

economica e riverberano sulla comunità professionale nel suo complesso. I vantaggi legati al principio di agglomerazione, non avrebbero, infatti, natura esclusivamente economica.

Se riprendiamo quanto sostenuto già da Durkheim (1893: 257-258) circa il rapporto esistente tra densità fisica e densità morale, è possibile stabilire che, tanto maggiore è «la vicinanza fisica nella convivenza ai fini di produzione e di lavoro (la densità fisica, appunto) tanto maggiore sarà, conseguentemente, la densità morale (che consiste) nella riduzione delle distanze, appunto, morali, intese sotto il profilo spirituale, culturale, valoriale tra i membri di una comunità». Al contrario, «nella misura in cui l'individuo è isolato, anche fisicamente, risulta abbandonato a se stesso; nella misura in cui è libero da ogni obbligo sociale è libero anche da ogni obbligo morale» (ivi: 19).

Vista in questi termini, la tendenza degli studi legali ad aggregarsi risponderebbe non solo a una razionalità di tipo economico ma anche a istanze di natura morale che hanno a che fare con la possibilità, accresciuta dalla maggiore densità fisica, di integrarsi all'interno della comunità professionale e di sottostare al controllo morale che quest'ultima esercita sui propri membri. In altre parole, riferendosi all'idea formulata da Durkheim, si può ipotizzare che l'aggregazione spaziale degli avvocati corrisponda, anche, a una loro maggiore integrazione all'interno della comunità professionale, e dunque alla presenza di una più forte integrazione morale che norma e controlla l'esercizio della propria attività.

Sulla base di quanto abbiamo detto è dunque possibile ipotizzare che le modalità di aggregazione e di distribuzione nello spazio contribuiscano a mettere in evidenza la presenza di una capacità più o meno diffusa all'interno dell'avvocatura di creare comunità in grado di esprimere e riprodurre un determinato *ethos professionale*.

Con questo termine ci si riferisce in letteratura all'insieme di norme e standard di comportamento, sia espliciti che impliciti, che presidono al modo in cui viene esercitata una data professione (Fusulier 2011). Si tratta, in altre parole, del modo in cui aspetti di carattere strutturale vengono reinterpretati e ridefiniti dagli individui nell'ambito dei loro corsi di azione. Certo, il riferimento scontato è alla deontologia professionale, che tuttavia va intesa non solo come insieme di norme cristallizzate nel Codice deontologico, ma anche in quanto pratica sociale che si definisce (e ridefinisce) nell'ambito delle concrete interazioni tra professionisti diversi – per genere, generazioni, origine sociale, competenze, ma anche esigenze, aspirazioni, ecc. – che elaborano un modo di comportarsi e di presentarsi che non solo è specifico della professione, ma diventa peculiare di quella micro comunità che è lo studio. L'*ethos* non è tuttavia riconducibile esclusivamente con la correttezza nei confronti di colleghi e clienti; ha a che fare con il modo di organizzare il lavoro, di gestire i tempi e gli spazi, di definire le priorità o di articolare l'investimento professionale rispetto ad altre sfere dell'esistenza.

È proprio rispetto al tema della conciliazione tra famiglia e lavoro che in letteratura si fa più riferimento al concetto di *ethos* professionale.

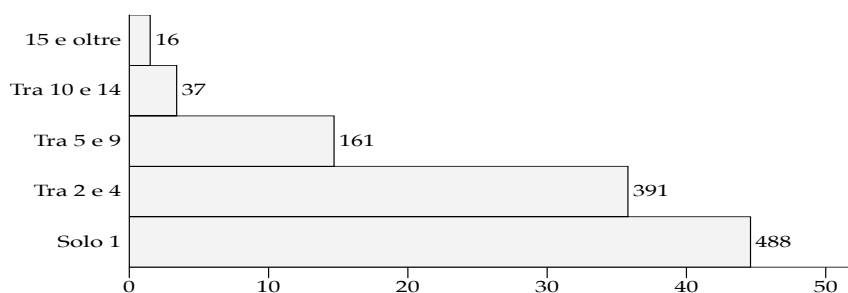
Vista in questa prospettiva, appare evidente come la razionalità che guida la scelta di dove e come fare studio, si disegni a partire dai limiti imposti sia dal contesto in cui si opera che dalla dotazione individuale di risorse a disposizione (Simons et alii, 1992). Tra gli elementi che limitano la razionalità dell'attore quando questo si colloca all'interno di una comunità non possono essere esclusi anche aspetti considerati "emozionali". A questo proposito Silvia Gherardi parla di forme alternative di organizzazione, forme in cui il supporto, la cura, il senso di comunità e di responsabilità siano fusi con quello di individualità e quindi il senso di razionalità limitata si arricchisce, incorporando il significato delle limitazioni intersoggettive che la razionalità individuale deve assumere (Gherardi 2003: 79).

3. Forme di aggregazione e dispersione nello spazio: differenze di genere e di generazione

I 3.298 avvocati iscritti all'Albo che esercitano a Firenze si distribuiscono su un numero totale di 1.093 indirizzi; mediamente si tratta, dunque, di tre professionisti per ogni domicilio, mentre il valore modale e la mediana sono rispettivamente pari a 1 e a 2.

Anche visto da queste peculiare angolatura il foro fiorentino si conferma frammentato in una pluralità di micro aggregati. Gli indirizzi ai quali risulta domiciliato un solo professionista sono un numero elevato (488) e rappresentano il 44,6%, del totale. La percentuale di professionisti isolati non è lontana dal dato relativo ai titolari di studio (49,2) rilevato nel corso della *survey*.

Fig. 2 – Distribuzione degli avvocati iscritti all'Albo di Firenze per ampiezza dell'aggregato



Fonte: nostra elaborazione su dati dell'Ordine degli Avvocati di Firenze, *Albo degli avvocati*.

Per quanto riguarda gli iscritti all'Albo, le frequenze diminuiscono in modo significativo quando si tratta di aggregazioni comprese tra due e quattro professionisti (391, pari al 35,7%); il calo è ancora più drastico quando si passa agli agglomerati compresi tra 5 e 9 avvocati (161 pari al 14,7%) mentre, nel complesso, sono solo 53 (pari al 4,9%) gli immobili dove è presente un numero di legali superiore a 10.

Tutto sommato, dunque, non solo si conferma la diffusa tendenza a esercitare in modo autonomo, ma è possibile rilevare come la condizione di

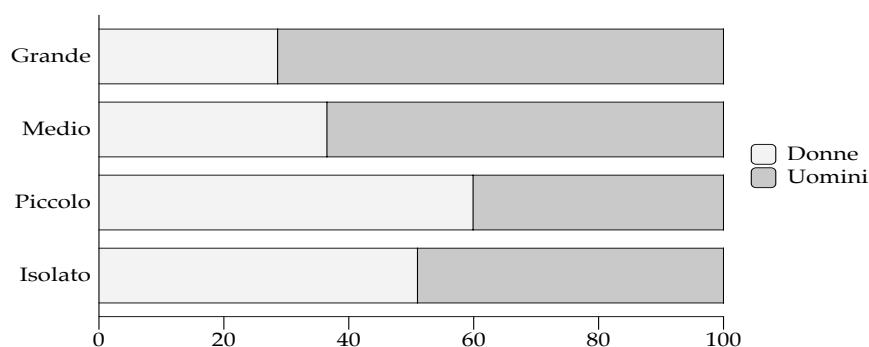
autonomia corrisponda, per molti, anche ad una situazione di isolamento fisico che, come avremo modo di riprendere e approfondire meglio in seguito, si accompagna spesso a un isolamento sul piano delle relazioni professionali¹⁴.

Ciò che è sicuramente importante sottolineare in questa sede è che la tendenza ad aggregarsi non si distribuisce in modo uniforme all'interno delle varie componenti dell'avvocatura: in particolare, i dati contenuti negli archivi degli iscritti all'Albo ci consentono di verificare cosa accade in relazione al genere e all'età.

Riguardo al primo aspetto, donne (1.463 pari al 44,3%) e uomini iscritti all'albo si distribuiscono diversamente all'interno dei differenti aggregati identificati sulla base dell'indirizzo.

La Figura 3, che riporta l'incidenza media per genere, mostra come al crescere delle dimensioni dell'aggregato¹⁵ si riduca la probabilità di trovare situazioni caratterizzate da una prevalenza di donne¹⁶. Queste ultime sono sovrastimate (51%) tra i titolari di studi isolati e gli appartenenti a studi di piccole dimensioni (60,3%) mentre la loro incidenza media si riduce progressivamente all'aumentare dell'ampiezza dell'aggregato, fino a toccare il 23,3% in quelli di maggiori dimensioni.

Fig. 3 – Caratterizzazione in base al genere dei diversi aggregati professionali (%)



Fonte: nostra elaborazione su dati dell'Ordine degli Avvocati di Firenze, *Albo degli avvocati*.

¹⁴ I dati raccolti nel corso della *survey* evidenziano come, per quanto riguarda i rapporti *formali* con altri colleghi, gli intervistati che ne attivano spesso o molto spesso siano solo il 18,3% del totale, una cifra appena più alta rispetto a quella di coloro che hanno affermato di non averne mai avuti (14,6%); di poco superiore la percentuale di chi ha dichiarato di ricorrere con una certa frequenza a collaborazioni di tipo *informale* con altri colleghi (22,4%), che non sono sperimentate dal 18,7% degli intervistati. Per quanto riguarda le altre figure professionali, invece, predominano i rapporti formali – ne ha spesso o molto spesso il 22,4% – rispetto a quelli a carattere informale, assenti nel 22,7% dei casi e frequenti soltanto per il 14,4% dei rispondenti. In particolare, più l'aggregato assume una dimensione complessa, più le collaborazioni cui si fa ricorso diventano di tipo formale (si passa dal 22,6% per gli studi individuali al 32,5% per quelli collettivi, fino ad arrivare al 37,1% per quelli collettivi con praticanti) e coinvolgono anche altri professionisti (rispettivamente nel 18,1%, 28,0% e 36,1% dei casi).

¹⁵ La riaggregazione è stata operata sulla base del seguente criterio: *isolato* (un solo avvocato per indirizzo); *piccolo aggregato* (da 2 a 4 avvocati); *medio aggregato* (da 5 a 9); *grande aggregato* (10 e oltre). La misura utilizzata è quella dell'incidenza media, vale a dire la percentuale rispettivamente di donne e di uomini sul totale dei nominativi riconducibili a ogni aggregato.

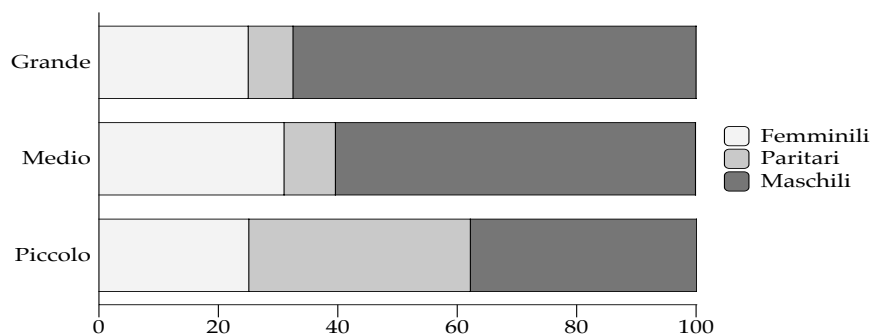
Dunque, nonostante la crescita della componente femminile all'interno dell'avvocatura, anche di quella fiorentina, uomini e donne presentano una tendenza ad aggregarsi molto diversa.

La Figura 4 illustra il rapporto tra numero di uomini e di donne all'interno degli aggregati con un numero di professionisti maggiore o uguale a due. Questa ulteriore informazione, che consente di mettere ancora meglio in evidenza quanto sopra, permette, allo stesso tempo di introdurre una nuova dimensione: quella della segregazione di genere.

Con questo termine ci si riferisce comunemente al fatto che le donne tendono a concentrarsi in settori, occupazioni e organizzazioni dove sono dominanti mentre restano al contempo relativamente escluse da quei contesti caratterizzati da una prevalenza maschile.

Dai dati emerge come gli aggregati di più ampie dimensioni si confermino come comunità professionali in prevalenza maschili (67,5%) - quelle dove le donne sono la maggioranza non rappresentano che il 25,0% - mentre quelle dove i due generi sono ugualmente presenti costituiscono un'esigua minoranza (7,5%). Anche gli aggregati di medie dimensioni si contraddistinguono per la netta prevalenza di uomini (60,3%), anche se in questo caso tanto la quota degli aggregati paritari che quella di agglomerati prevalentemente femminili è lievemente più alta rispetto al dato precedente (rispettivamente 8,6% e 31,0%). Le cose cambiano significativamente quando ci spostiamo a considerare le agglomerazioni più piccole, quelle comprese tra due e quattro professionisti. In particolare, se la quota di aggregati prevalentemente femminili resta al 25,1%, cresce in modo significativo la percentuale di quelle aggregazioni che presentano un profilo equilibrato per quanto riguarda il genere e che rappresentano il 37,1% del totale.

Fig. 4 – Caratterizzazione degli aggregati per ampiezza e genere prevalente (%)

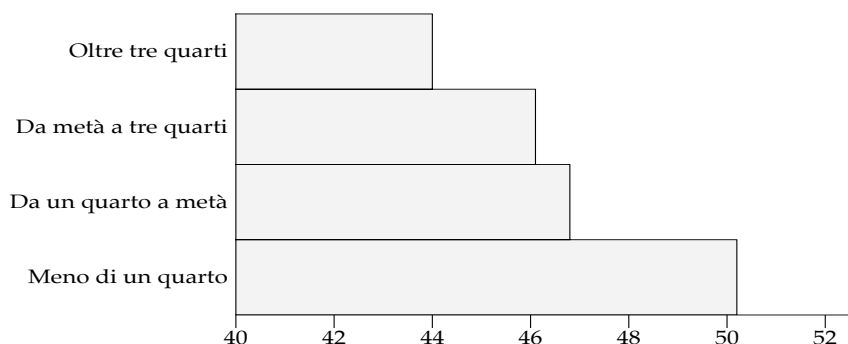


Fonte: nostra elaborazione su dati dell'Ordine degli Avvocati di Firenze, *Albo degli avvocati*.

La lettura dei dati sembra confermare quanto evidenziato dalla letteratura internazionale circa la difficoltà riscontrata dalle donne avvocato nel diventare socie di studi importanti o a farsi strada in contesti professionali particolarmente competitivi, come quelli delle cosiddette *law firms* (Gorman 2005, 2006; Kay e Hagan 1998; Kay 2002; Kay, Masuch e Curry 2004; Tremblay e Moscovici 2013). Ciò sarebbe dovuto, anche, secondo alcuni autori, alla diversa temporalità intesa come gestione del tempo nel quotidiano e come articolazione delle tappe del proprio percorso biografico (Fusulier 2011).

A questo proposito, ulteriori elementi di riflessione possono essere raccolti andando a guardare come si definisca il profilo anagrafico in relazione al diverso peso che assume la componente femminile negli aggregati composti da almeno due avvocati.

Fig. 5 – Aggregati per presenza di donne ed età media (in anni) dei professionisti



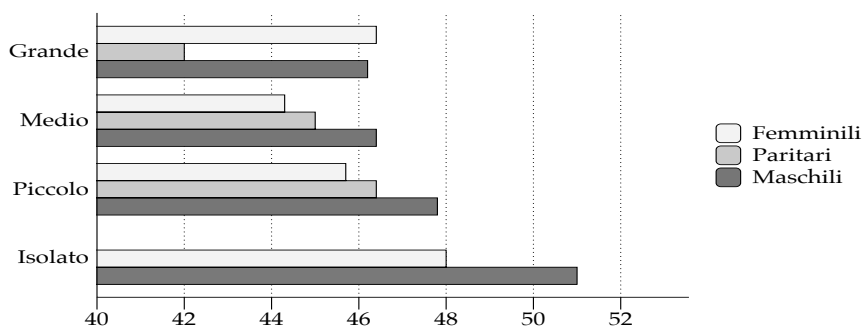
Fonte: nostra elaborazione su dati dell'Ordine degli Avvocati di Firenze, *Albo degli avvocati*.

Dove le donne rappresentano oltre i tre quarti del totale (73 casi) l'età media è nettamente più bassa (44 anni) e nessuno dei componenti ha oltre sessant'anni. Al contrario, gli aggregati dove la presenza femminile si riduce a meno del 25% del totale (154), l'età media supera i 50 anni. Dunque, dove prevalgono le donne o dove la componente di genere è paritaria presentano tendenzialmente un'età media più bassa rispetto a quelli dove sono numericamente dominanti gli uomini.

Come emerge dalla Figura 6 ciò è particolarmente vero negli aggregati di dimensioni medie e piccole: nei primi l'età media è rispettivamente 44,3 e 45,0 anni, a seconda che si tratti di compagini prevalentemente femminili o paritarie, contro i 46,4 anni di quelle maschili, mentre nei secondi pur restando invariati i rapporti le età medie si innalzano di circa un anno.

Gli studi individuali presentano un profilo anagrafico più elevato sia quando ne sono titolari le donne (48 anni) che, in misura ancora più accentata, gli uomini (51,0 anni), mentre l'effetto del genere sembra annullarsi nel caso degli aggregati più grandi dove l'età media è sostanzialmente simile (intorno ai 46 anni) sia quando si tratta di compagini prevalentemente maschili che femminili. Al contrario, la tendenza a dar vita ad agglomerati ampi dove sono ugualmente presenti avvocati e avvocate appare relativamente più diffusa tra gli appartenenti alle classi di età più giovani.

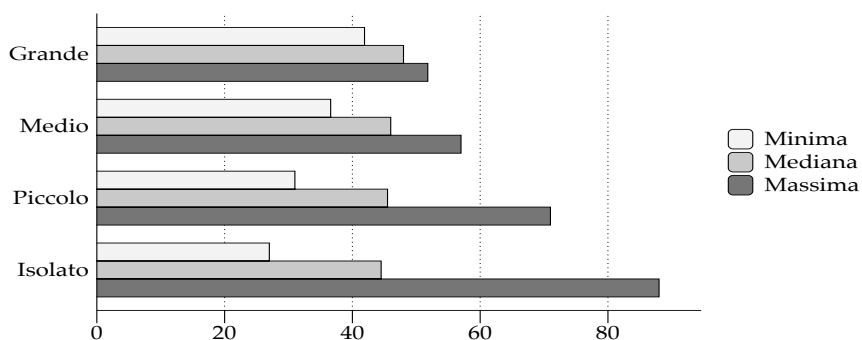
Fig. 6 – Caratterizzazione degli aggregati per ampiezza, età media (in anni) e genere prevalente



Fonte: nostra elaborazione su dati dell'Ordine degli Avvocati di Firenze, *Albo degli avvocati*.

Guardando più in generale all'età, indipendentemente dalla composizione per genere, appare evidente come i diversi aggregati individuati si caratterizzino in modo abbastanza netto. In primo luogo, come emerge dalla Figura 6, la mediana assume valori crescenti all'aumentare del numero dei professionisti presenti allo stesso indirizzo: 44,5 anni per gli studi isolati, 45,5 per i piccoli aggregati, 46 per quelli medi, fino a raggiungere i 48 anni per gli agglomerati più grandi.

Fig. 7 Caratterizzazione degli aggregati per ampiezza ed età (mediana, minima e massima, in anni) dei professionisti



Fonte: nostra elaborazione su dati dell'Ordine degli Avvocati di Firenze, *Albo degli avvocati*.

Accanto a questa prima distinzione emerge una diversa tendenza alla variabilità interna (rapporto tra l'età minima e quella massima). Questa è particolarmente evidente (anche in virtù del maggior numero di casi) tra i titolari di studi individuali.

Contrariamente a quanto avviene per gli altri tipi di aggregato, e soprattutto per quelli grandi, troviamo qui, accanto ad avvocati molto anziani (il 7,2% ha oltre 70 anni), anche giovanissimi alle prime armi (sono 60, pari al 12,3%, quelli con un'età inferiore ai 34 anni). In generale, va detto come la maggior parte degli aggregati (72,8%) risulti composta da avvocati appartenenti a generazioni diverse con la sola eccezione di quelli di maggiori dimensioni; qui il profilo anagrafico è più omogeneo, con una mediana che si attesta sui 46 anni per quelli di medie dimensioni e sui 48 per quelli più grandi. Si tratta, probabilmente, di quei professionisti, in prevalenza uomini, che, rispetto alle generazioni passate

hanno scelto di andare oltre la logica individualista dando vita a strutture collettive, associate o meno.

Attraverso una parte dell'analisi che ha sviluppato il tema della localizzazione spaziale dei professionisti e delle aggregazioni da questi formate – ma che per motivi di spazio sarà la possibilità illustrare in dettaglio - è possibile mettere ulteriormente in evidenza il modo in cui donne e giovani, nel loro modo di fare studio, tendano ad adottare comportamenti che si differenziano parzialmente, da quelli tipici delle *élites* professionali.

Questa parte dell'analisi è partita dal postulato che lo spazio urbano possieda una diversa connotazione tanto sul piano funzionale, che economico e simbolico. Se questo dato è vero ovunque lo è tanto di più in una città come Firenze che si caratterizza sia per il prestigio del suo centro storico che per recenti interventi di riassetto urbanistico che hanno profondamente influito sullo spostamento del baricentro spaziale della professione all'interno del territorio cittadino¹⁷. Questo riposizionamento è andato di pari passo con quel mutamento nella caratterizzazione del profilo sociale e anagrafico dell'avvocatura, di cui si è più volte detto, e che trova un suo inevitabile riflesso all'interno della morfologia sociale della città¹⁸.

Venendo ai risultati dell'analisi, la componente importante dei professionisti (22,6%) esercita all'interno del centro storico: si tratta di un'area che, al di là dell'elevato valore simbolico e immobiliare si è caratterizzata, fino allo spostamento degli uffici giudiziari nel nuovo Palazzo di Giustizia avvenuto nel luglio 2012, per i vantaggi di urbanizzazione legati ad una maggiore prossimità con le sedi di svolgimento dell'attività forense. Una componente ancora più ampia di avvocati (25,9%) risulta insediata all'interno della cintura dei Viali di Circonvallazione.

La restante metà di professionisti si distribuisce all'interno delle zone più periferiche della città. Si tratta di aree non necessariamente omogenee, né sul piano morfologico né su quello funzionale, che tuttavia si caratterizzano, rispetto a quelle appena considerate, sia per un valore immobiliare mediamente più basso sia per il fatto di avere una più spiccata vocazione residenziale. È interessante notare come la parte più consistente degli studi che si collocano in periferia (19,8%) insista sull'area Nord della città, quella che, come si è detto, è stata interessata, dallo spostamento degli Uffici giudiziari.

Se andiamo a caratterizzare gli aggregati presenti nelle diverse aree rispetto all'età media dei professionisti che li compongono non stupisce constatare in virtù di quanto detto che a localizzarsi in periferia sono prevalentemente gli

¹⁷ In particolare ci si riferisce allo spostamento, conclusosi nel 2012, del Nuovo Palazzo di Giustizia in un'area periferica che si è andata rivalorizzando e caratterizzando funzionalmente anche a seguito dell'insediamento del Polo universitario delle Scienze Sociali - in cui ha sede anche la Scuola di Giurisprudenza – della sede centrale della Cassa di Risparmio

¹⁸ Questa riflessione intorno alla distribuzione degli aggregati professionali nello spazio urbano non può non essere conclusa ricordando che, come è ovvio, i vantaggi localizzativi si trovano a giocare un peso diverso in relazione al tipo di materia trattata e alla modalità di esercizio della professione: per chi svolge un lavoro prevalentemente di studio e si interfaccia, ad esempio, con la pubblica amministrazione i vantaggi localizzativi derivanti dal trovarsi in una zona piuttosto che in un'altra saranno irrilevanti mentre, al contrario possono avere un grande impatto per chi frequenta quotidianamente il Tribunale o riceve i clienti presso il proprio studio. E, d'altronde, ugualmente evidente che lo sviluppo delle tecnologie di lavoro a distanza, e qui il riferimento d'obbligo è all'introduzione del Processo Civile Telematico, possono avere un peso nell'annullare i vantaggi (o gli svantaggi) localizzativi tradizionalmente propri di alcune aree della città.

avvocati più giovani (con un'età media che resta al disotto dei 46 anni e una mediana che si attesta sui 44). Tra di essi, quelli che hanno scelto di insediarsi nell'area Nord prospiciente al Nuovo Palazzo di Giustizia, presentano un valore medio solo lievemente superiore (46,3), mentre è invariato quello della mediana. Al contrario, più ci si avvicina al centro più il profilo anagrafico tende a elevarsi: il dato medio per chi ha lo studio nella cintura dei Viali di Circonvallazione è pari a 47,4 anni (mediana 46 anni) mentre sfiora i 49 anni per i professionisti che lavorano nel centro storico (mediana 48 anni).

Si sposta dal centro, dunque, prevalentemente chi è all'inizio della carriera e sperimenta la necessità di trovare soluzioni economicamente abbordabili che consentano di mettersi in proprio.

In questa prospettiva ci pare vada anche il dato riferito alla caratterizzazione degli aggregati in base al genere.

La percentuale più elevata di quelli che presentano un profilo marcatamente femminile (41,0%) si colloca in periferia mentre, avvicinandosi al centro, aumenta la componente di aggregati a maggioranza maschile – che passa dal 44,6% a 46,8%, per raggiungere il 55,1% – e diminuisce, fino a ridursi al 29,1%, quella degli insiemi in cui le donne sono in maggioranza.

In virtù di una minore capacità reddituale e di quella che, almeno stando ai risultati della ricerca, è un'origine sociale mediamente più modesta, le donne sarebbero più dei colleghi spinte a insediare la propria attività in zone periferiche caratterizzate dal prezzo più basso d'immobili e locazioni. Allo stesso tempo, le avvocate, almeno quelle che cercano di conciliare l'investimento domestico con quello familiare, sarebbero più orientate ad aprire o ad entrare a far parte di studi che si localizzano in prossimità dei luoghi dove risiedono e nei quali si svolgono, ad esempio, le attività dei figli.

Le nuove generazioni di avvocati, in ragione sia dell'origine sociale più modesta che delle ridotte capacità reddituali garantite dall'esercizio dell'attività forense, difficilmente potranno permettersi di risiedere in aree che, anche in virtù della presenza delle élite professionali, hanno costantemente visto crescere il proprio valore immobiliare. Tutto ciò per dire come la maggiore presenza in periferia di studi di giovani professionisti e, soprattutto, di donne si spieghi anche con il fatto che oggi quella periferiche sono le zone in cui può permettersi di risiedere la nuova classe forense che opta per soluzioni organizzative che, grazie alla prossimità tra studio e residenza, consentono una più agevole conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Per cercare di comprendere meglio queste diverse modalità di declinare l'investimento lavorativo, può essere utile soffermarsi in modo un po' più approfondito proprio sul tema della conciliazione.

4. Dalla pari dignità alla dignità della differenza. Pratiche di resistenza al modello professionale dominante

Persistentemente e permanente escluse dalle posizioni di prestigio occupate dai colleghi, le donne, quelle che appartengono alle coorti entrate in massa nell'avvocatura, si rivelano oggi sempre più protagoniste di un processo di diversificazione che interessa le modalità di esercizio della professione e che le porta a discostarsi dal modello dominante.

Un modello che si sostanzia, in estrema sintesi, nella disponibilità permanente del professionista verso il cliente, una disponibilità che le ansie generate da una concorrenza interna sempre più forte, rendono oggi ancor più pervasiva che in passato. Al persistere di questo *ethos*, che prevede orari di lavoro prolungati, atipici ed elastici, le donne, se gravate da, o interessate ad assumersi in prima persona, compiti di cura, non potranno che risultare penalizzate all'interno dello spazio professionale (Lapeyre, Le Feuvre 2009). Le opzioni possibili saranno adattarsi al modello dominante oppure provare ad appropriarsi della professione proponendo un modo diverso di praticarla che non annulli, ma al contrario integri la propria specificità di genere.

Se le avvocate “pioniere” non hanno avuto altra strada per legittimarsi e affermarsi in questo ambito che sposare modalità di esercizio della professione mutate dai colleghi maschi, magari cercando un proprio spazio all'interno di specifiche nicchie del diritto (Tacchi 2007), questi fenomeni sembrano attenuarsi tra le nuove generazioni.

Le donne più giovani, si muovono all'interno di uno spazio professionale più ampio e, almeno apparentemente, più neutro sul piano delle relazioni di genere. Si trovano, da questo punto di vista avvantaggiate dal fatto che qualcuno prima di loro ha avuto l'onere di aprire un varco nel muro che difendeva la professione dalla penetrazione delle donne (Vicarelli 2007).

Se le “innovatrici” hanno dovuto lottare, come emerge dalle testimonianze raccolte, per veder riconosciuta la piena legittimità a stare nella professione - facendosi, ad esempio, chiamare da giudici, clienti e colleghi, “avvocato” (o quanto meno dottoressa) e non semplicemente “signorina” (esattamente come la segretaria); o sconfessando grazie a un'abnegazione assoluta al lavoro l'idea diffusa che la loro dedizione sarebbe prima o poi capitolata di fronte all'esigenza di dover andare “a una cert'ora a casa a preparare la pastasciutta”¹⁹ – le loro allieve, si trovano, da questo punto di vista, ad avere la strada ampiamente spianata.

Esiste, a tale proposito, una specificità della professione legale che ci pare valga la pena sottolineare. Nel caso dell'avvocatura, in modo ancora più accentuato di quanto non avvenga in altri campi, il rapporto che si struttura tra *dominus e praticante* viene a rivestire un ruolo fondamentale nel processo di socializzazione che consente al giovane di diventare membro della comunità professionale.

Nel corso della ricerca è emerso, ad esempio, come ben un terzo degli avvocati che hanno partecipato all'indagine sia rimasto nello studio presso il quale aveva svolto la pratica legale, mentre un ulteriore 30% circa ha continuato a lavorarci per un certo periodo prima di affrancarsi in modo più o meno netto.

Com'è stato ampiamente evidenziato dai nostri interlocutori nel corso delle interviste, la relazione che viene a crearsi tra *dominus* e giovane collaboratore (praticante prima e avvocato poi) assume un significato fondamentale nello strutturare, sia sul piano materiale che identitario, il rapporto che il singolo avrà con la professione²⁰.

¹⁹ Testimonianza di un'avvocata nata nel 1951 e membro del Consiglio dell'Ordine che così ricorda le parole del suo *dominus*, un famosissimo professore e avvocato fiorentino.

²⁰ “La tipologia di studio che si frequenta nei primi cinque-dieci anni condiziona tutta l'esperienza successiva, perché si acquisisce il metodo di lavoro che ti porti dietro”, viene ricordato da uno dei partecipanti ad un focus group, che continua: “Se si vuol mettere in risalto la difficoltà, fisiologica e dialettica, di trovare degli spazi autonomi rispetto al capo-studio, bisogna trovare un equilibrio tra graduazione della maturità, auto-responsabilizzazione del giovane e disponibilità del giovane a

Visto in questa prospettiva, il ruolo giocato dalle prime generazioni di avvocate – quelle che nella nostra ricerca hanno un'età superiore ai 55 anni - non si limita all'aver lottato per abbattere il muro che le escludeva da una piena titolarità e legittimità del ruolo, ma si ripropone quotidianamente nell'ambito della relazione che esse instaurano con i propri allievi e allieve. Le generazioni più giovani – quella che va, grosso modo, dai 35 ai 45 anni - beneficiano così della possibilità, mancata alle loro maestre - che hanno avuto giocoforza *dominus* maschi – di una socializzazione alla professione dove la discriminazione in base al genere non trova, o non dovrebbe trovare, spazio²¹.

Se ancora qualche avvocato anziano in udienza non rinuncia a chiamarle “signorina”, certo nessuno all'interno dello studio si aspetta da loro che debbano correre a casa a cuocere la pasta. Forse è anche per questo che le giovani donne che entrano nella professione sembrano caricare meno la loro presenza di valenze emancipatorie o libertarie.

L'impressione che si ricava dai dati della ricerca è che, in realtà, persista ancora un fronte di “lotta” ma che questo abbia cambiato di piano e di interlocutore: non più contro gli avvocati maschi ma contro un *ethos* professionale che resta maschile; non più contro gli uomini ma contro tutti coloro che lo propongono come l'unico modello possibile.

Se le avvocate più giovani non hanno più bisogno di lottare per acquisire la dignità di stare nella professione sentono però il bisogno di farlo per affermare, per quanto silenziosamente, la possibilità di starci come vogliono e possono loro.

Mentre le donne più anziane hanno dovuto lottare nella sfera pubblica per vedersi riconosciuta la piena legittimità ad esercitare al pari degli uomini; le donne più giovani si rivelano piuttosto impegnate a ricercare aggiustamenti privati che consentano loro di esercitare partendo proprio dalla loro specificità di genere.

In questa prospettiva sarebbe interessante, come invita a fare anche Vicarelli (2007), provare ad interpretare la presenza femminile nelle professioni anche alla luce dei risultati culturali prodotti dal femminismo ed in particolare della dialettica, mai risolta, tra il femminismo dell'uguaglianza e quello della differenza (Beccalli 1999; Fraser 2014).

Il divario culturale che separa le due generazioni di professioniste, quella che possiamo chiamare delle maestre e delle allieve, traspare dalla ricerca in modo particolarmente forte con riferimento al tema della conciliazione tra lavoro e famiglia.

Riguardo a questo tema, il 65,8% degli avvocati coinvolti nell'indagine ha dichiarato di riuscire ad accordare molto o abbastanza questi aspetti. Contrariamente alle aspettative, non si evidenziano significative differenze in base al genere, anzi: la percentuale scende al 64,3% per gli uomini e sale al 67,3% per le donne. Ugualmente, non sembra incidere in alcun modo la presenza dei figli: anche in questo caso siamo in presenza di un risultato apparentemente contro intuitivo, in quanto riescono a conciliare meno avvocati e avvocate che non hanno figli (38,1%) rispetto a quelli che ne hanno uno o più

seguire questo percorso”.

²¹ A ciò ha indubbiamente contribuito anche l'accresciuta probabilità di trovarsi ad interagire, nell'ambito degli scambi processuali, con un interlocutore (giudice o pubblico ministero) donna.

di uno (rispettivamente, 30,6 e 32,1).

Se il carico familiare non sembra a incidere in modo determinante sulle possibilità di conciliazione l'età si dimostra una variabile che fa, invece, una notevole differenza: riescono a conciliare poco o per niente il 41,4% dei più giovani contro il 28,8% degli over 45. Ma, più che alla coincidenza con il momento della vita nel quale si concentrano normalmente gli impegni familiari, le implicazioni legate all'età sembrano rimandare alla fase (e al tipo) di inserimento all'interno del mondo forense.

Articolando il dato in base alla modalità di esercizio della professione emerge che coloro che ritengono di avere un'articolazione dei tempi di vita e di lavoro buona o molto buona sono il 71,8% tra i titolari di studio, la percentuale scende al 70,2 tra i contitolari, al 61,4% tra i professionisti associati, mentre solo il 52,9% dei collaboratori esprime una valutazione positiva in merito a questo aspetto.

Appare evidente come il livello di soddisfazione espresso vada messo in relazione non solo con la condizione oggettivamente sperimentata ma anche con i costi e i benefici che le forme di aggiustamento raggiunte hanno comportato o comportano, oltre che con le aspettative e le ambizioni della singola persona. Da questo punto di vista le interviste raccolte consento di entrare un po' più in dettaglio sul modo in cui questi aspetti hanno differentemente giocato per le due generazioni cui ci si è fin qui riferiti.

Le avvocate appartenenti alle generazioni più anziane – numericamente esigue, tendenzialmente provenienti da classi sociali più agiate, e con elevate aspettative di reddito – si sono trovate di fronte alla necessità di inserirsi all'interno di un mondo caratterizzato da un *ethos* professionale maschile, che rendeva particolarmente complesso conciliare le esigenze familiari con la carriera²², Le opzioni disponibili si limitavano spesso alla rinuncia ad avere figli o a delegare ad altri i compiti di cura nei confronti della casa e della famiglia²³.

Per le più giovani questi aggiustamenti si mostrano inaccettabili, o impraticabili.

Come è emerso anche nel corso di altre indagini (Tonarelli 2016), l'investimento nel ruolo materno e nella cura della famiglia viene visto oggi, molto più di quanto non fosse in passato, non solo come un valore *in sé*, ma anche come un modo per raggiungere quella realizzazione *di sé* così difficile da ottenere in ambito professionale.

Se, dunque, in passato le professioniste che guardavano alla carriera cercavano di trovare aggiustamenti che consentissero loro *di essere anche madri*, oggi, in modo sempre più frequente, nell'avvocatura come in altri contesti professionali, assistiamo all'emergere di un profilo di donna che rimodella il suo modo di articolare la doppia presenza con l'obiettivo di riuscire ad *essere anche una professionista*²⁴. Di fronte di questa nuova tendenza a

²² “Il fatto di essere avvocato ed essere donna (ha ricordato, in proposito, una professionista nella piena maturità che ha partecipato a un focus group) mi ha comportato sicuramente maggior impegno a livello fisico e personale... È stato impegnativo; le corse si sono fatte, però ho cercato di fare tutto. (*Focus group amministrativisti*)

²³ “Sono abbastanza consapevole del fatto che questo (non aver avuto figli) mi ha molto aiutato, nel senso che io, praticamente, passo le mie giornate qua dentro, dalla mattina alla sera, ecco. E, spesso, anche nei fine settimana. Per cui, quindi, ha sicuramente influito sotto questo punto di vista”. (*Donna, 62 anni, coniugata senza figli, titolare di studio*)

²⁴ Come è stato messo in evidenza dalla letteratura internazionale, la sperimentazione di un modo

elaborare strategie di conciliazione nel cui ambito il baricentro esistenziale si sposta, almeno temporaneamente, più sulla sfera familiare che su quella professionale le donne più adulte che abbiamo intervistato si esprimono con un'unanime durezza²⁵ ben testimoniata dalle parole di un'intervistata:

“(la mia ex praticante) ha un bambino, è a casa da un anno e mezzo. È proprio un altro mondo questo. Cioè, diciamo che fare la professione è un'altra cosa. Almeno, io ne sono convinta di questo. È vero che si può fare in tanti modi la professione, però se la professione deve essere come lo è stato per me il tuo sostentamento di vita – nel senso che io con questa ho campato, eh, voglio dire, mi sono mantenuta, ecc. – per cui, ecco, va fatta comunque in un certo modo. (Donna, 62 anni, coniugata senza figli, titolare di studio); “Parlo di colleghe più giovani, però, eh, pronte magari a lasciare... a lasciare per un periodo molto lungo, per esigenze familiari. Cioè, non a conciliare come ho dovuto fare io, come hanno dovuto fare molte colleghe della mia generazione, ma proprio a lasciare andare. Chiaramente, questo è un lavoro che ne risente, non è che tu sparisci dal mercato per due anni e poi ricominci. Da dove ricominci? Ora, poi, non ricominci”. (Donna, 61 anni, coniugata senza figli, titolare di studio)

Non va tuttavia dimenticato che le scelte di cui loro sono state protagoniste, legittimate sul piano valoriale dalla necessità di competere *alla pari* sullo stesso terreno dei colleghi maschi, erano nel contempo rese possibili, sul piano materiale, oltre che da un'origine sociale mediamente più elevata anche dalla maggiore redditività assicurata dal lavoro: in altre parole, ciò che la professione consentiva di acquisire, sia in termini di ricchezza materiale che di remunerazione simbolica, ripagava di norma ampiamente rispetto ai sacrifici richiesti sul versante familiare ed economico.

La ‘proletarizzazione’ sperimentata dai giovani avvocati, e soprattutto dalle donne, rende estremamente difficile oggi raggiungere quell'equilibrio sperimentato in passato: alle ridotte risorse di partenza si aggiunge la difficoltà di acquisire, attraverso lo svolgimento della professione, quel reddito che, una volta pagate le spese, consenta di assicurarsi prestazioni domestiche e di cura che coprano gli orari prolungati, che in accordo con un *ethos* maschile sarebbe necessario consacrare al lavoro²⁶.

altro e innovativo di vivere e praticare la professione può, tuttavia, contagiare positivamente e modificare la visione che della professione e della sua pratica hanno i colleghi uomini (Tremblay 2013; Fusulier 2011; Lapeyre 2006). Per quanto continui a rimanere più frequente il contrario – che l'etica che si afferma sia prevalentemente quella maschile – si tratta di una tendenza che emerge anche da alcune delle testimonianze raccolte nella ricerca e sperimentata, non causalmente, all'interno di strutture organizzative medio-piccole e connotate dalla presenza di avvocate appartenenti alla medesima generazione.

²⁵ “Ancora ora, da ragazze giovani, quando mi sento dire «non posso perché ho i figli...», nel rispetto delle personalità di ciascuno, io non lo condivido”. (Focus group avvocati diritto di famiglia)

²⁶ Da questo punto di vista, può essere utile ricordare che, stando ai dati raccolti nel corso della *survey*, solo il 26,0% delle avvocate al di sotto dei 35 anni e il 38,0% di quelle comprese tra i 35 e i 44 anni ricorrono spesso o molto spesso al supporto di collaboratori domestici, quota che sale al 47,0% e al 50,0% rispettivamente per le appartenenti alla classe 45-54 e per le over cinquantacinquenni. Ugualmente, se consideriamo le sole madri con figli piccoli, ben il 75,0% delle under trentacinquenni contro il 57,1% delle appartenenti alla classe 35-44 hanno dichiarato

Sicuramente, come hanno ricordato alcune giovani professioniste che pur avendo figli non hanno rinunciato a un pieno investimento nella carriera, oggi più che in passato, accade che risorse utili per la conciliazione si rendano disponibili grazie a una più equilibrata suddivisione dei compiti all'interno della coppia e ad una maggiore disponibilità dei partner ad essere coinvolti nella vita familiare²⁷. Se, nel caso del brano citato in nota si assiste in realtà ad un ribaltamento dei ruoli che passa attraverso l'assunzione da parte dei partners (compagno ed ex marito) dei compiti di cura, più innovativa appare la strategia adottata da due dei nostri intervistati, marito e moglie, che hanno scelto di alternarsi per rimanere a casa ad occuparsi della figlia durante il pomeriggio.

Un'ulteriore risorsa che si rende oggi possibile per le avvocate sperimentare nuovi aggiustamenti tra i tempi di vita e quelli di lavoro è il ricorso alle nuove tecnologie di comunicazione a distanza²⁸. Se l'uso del telefono e della posta elettronica hanno contribuito a dilatare ulteriormente lo spazio di lavoro permeando anche gli spazi dedicati alla vita privata e trasformando la professione in un'esperienza per certi versi ancor più totalizzante che in passato, di questi stessi mutamenti sono state proprio le donne ad avvantaggiarsi in misura maggiore. La reperibilità permanente che questi strumenti assicurano ha da un lato consentito di eliminare i costi legati al mantenimento dello studio, che può limitarsi ad una stanza o ad una postazione di lavoro condivisa per ricevere i clienti o anche al solo cellulare per coloro che non hanno bisogno di fare sessioni con la clientela, e dall'altro ha favorito un'articolazione più elastica dei tempi di vita e di lavoro.

Le esigenze di conciliazione lavoro-famiglia, possono venir gestite anche attraverso peculiari scelte organizzative: alcune delle intervistate hanno deciso, per esempio, di aprire lo studio accanto (o dentro casa) in modo da non dover rinunciare a occuparsi dei figli, pur lavorando a tempo pieno²⁹. Altre scelgono di risolvere le problematiche legate alla presenza di esigenze familiari attraverso

di non far mai ricorso a *baby-sitter*.

²⁷ In proposito si può citare la testimonianza di una avvocatessa quarantenne: «La vita familiare diventa un po' faticosa per tutti, ci vogliono mariti che siano disponibili ad avere una moglie che torna a casa stanchissima e possibilmente a preparare loro la cena tante volte, ci vogliono bambini che siano disponibili ad avere una mamma che quando è alle feste con loro sta fissa al telefono con i clienti e tante altre cose di questo tipo, io ho tra l'altro il babbo dei miei bambini ora noi ci siamo separati ma è un babbo bravissimo nel senso ci sta tantissimo, tutt'ora se ne occupa molto e onestamente ci ho sempre contato, poi sicuramente nella vita di coppia anche la professione è stata tanto presente, però ecco ci vogliono dinamiche familiari ben precise e la fatica c'è» (*Donna, 41 anni, due figli, studio collettivo*)

²⁸ «Poi ci sono dei vantaggi nella professione oggi come oggi per esempio la tecnologia che io non uso però per esempio io do il cellulare a tutti e questo mi consente tornando alla famiglia alcuni pomeriggi di andare via di studio alle 5:30, non alle 2, però alle 5:30 e di essere comunque reperibile al telefono per i clienti, così come c'è internet che in teoria ti permette di lavorare da casa, così come con i colleghi che magari siamo co-difensori si diceva prima di ricevere un cliente dall'altra parte della città io dico senti chiamami un po' e mettiamo il vivavoce che si risparmia un sacco di tempo, la tecnologia aiuta per tanti versi. (*Donna, 41 anni, due figli, studio collettivo*)

²⁹ Una forma di aggiustamento analoga è stata testimoniata da un'altra partecipante a uno dei focus group: «alla fine, non ho mai sacrificato l'interesse dei miei figli alla professione. Avevo uno studio attaccato a casa... è stata anche una fortuna, ho avuto una serie di circostanze e un marito che mi ha dato una mano in questo, che me lo ha permesso» (*Focus group avvocati diritto di famiglia*); «la scelta è stata quella di mettere lo studio, insomma, vicino anche alla sede della mia famiglia. (...) Questa è una professione che io tre sere come minimo su cinque faccio le nove di sera in studio. (...) Quindi, ho dovuto mettere lo studio là dove c'è la vita dei miei. (*Donna, 34 anni, coniugata due figli, titolare di studio*)

l'adozione di una logica cooperativa e di scambio. È quanto emerge, in modo emblematico, dall'intervista realizzata con una giovane avvocata, madre di due figli piccoli che condivide insieme ad altre quattro colleghe uno studio all'interno del quale svolgono loro stesse il lavoro di segreteria.

“Noi donne questo problema ce l’abbiamo cioè che se si vuole fare un figlio qualcuno che ti sostituisce durante i mesi della maternità è proprio fondamentale perché le sostituzioni o te le danno i colleghi oppure non è che sono previste per legge (...) io ci sono riuscita bene senza perdere colpi sul lavoro anche e soprattutto grazie alla mia collega che ha fatto tutto quello che non ho fatto io in quel periodo lì, quindi poi come tutte le mamme lavoratrici sono riuscita a mettere insieme le cose.
(Donna, 40 anni, coniugata due figli, contitolare di studio)

La composizione, costantemente rinegoziata, tra risorse e vincoli, aspirazioni e necessità, produce modi di praticare la professione a geometrie variabili e certo più articolate e creative che in passato.

In particolare, sotto la spinta di condizionamenti materiali così come di mutamenti culturali e valoriali, vanno sempre più distinguendosi tra gli avvocati di ambo i sessi due diversi modi di esercitare la professione. Il primo, quello tradizionale – il che non significa necessariamente dei più anziani – tende ad assorbire e a strutturare l'intera esistenza e si riflette nell'investimento (come titolare, associato o collaboratore) in strutture organizzative più complesse e gerarchizzate connotate quasi sempre da una divisione sessuale del lavoro che vede le donne, e non solo quelle più giovani, rivestire il ruolo di collaboratrici di fatto stipendiate da un singolo professionista o da più soci di uno stesso studio. L'altro, forse non nuovo, ma oggi crescente sul piano numerico e più legittimato su quello valoriale, vede l'avvocato (in prevalenza donna) investire nella professione in modo non totalizzante, cercando di mantenere aperta la possibilità di realizzare sé stesso anche in altri ambiti. Il *coté* organizzativo di questa strategia è duplice.

Da un lato la modalità di esercizio in totale autonomia, privandosi magari di qualunque tipo di supporto (segretari o praticanti), certo utile, ma costoso e, dunque, vincolante rispetto alla possibilità di gestire in piena libertà l'investimento professionale. Dall'altro quella che passa attraverso la costruzione di aggregati più ampi che riuniscono insieme avvocati, spesso appartenenti alla stessa generazione, e improntati ad una logica di tipo paritario e collaborativo con colleghi.

La possibilità che un avvocato vada a collocarsi in un gruppo o nell'altro risente non soltanto delle risorse disponibili, ma anche del modo diverso con il quale si interpreta il proprio ruolo, nonché della valutazione in merito a ciò che viene ritenuto congruente o meno con l'immagine di professionista che si vuole veicolare all'esterno.

Queste rappresentazioni si strutturano all'interno delle esperienze quotidiane dei soggetti e risentono dei rapporti sociali all'interno dei quali questi sono inseriti. Secondo l'interpretazione che ne offre Danièle Kergoat (2009), il rapporto sociale è una tensione che attraversa ogni campo sociale e che trasforma alcuni fenomeni in poste in gioco attorno alle quali si costituiscono dei gruppi sociali portatori di interessi antagonisti: un tipico esempio è rappresentato dalla divisione sessuale del lavoro che si struttura, e viene legittimata, a partire dalla *consustanzialità* dei rapporti di genere e di

potere all'interno di un gruppo.

Volendo riportare questa visione al nostro tema è possibile evidenziare come là dove sono presenti comunità segregate (solo maschili o solo femminili) o dove il rapporto tra le due componenti è particolarmente squilibrato, sia più facile che queste micro comunità professionali vadano a connotarsi per la presenza di quello che potremmo definire un *ethos* professionale di genere. Si può parlare di squilibrio rispetto alla composizione di genere non necessariamente quando una delle due componenti è maggioritaria rispetto all'altra determinando un problema di segregazione orizzontale, ma anche quando uomini e donne sono diversamente collocati rispetto alle posizioni di potere all'interno dello studio: ad esempio come titolari, come soci o come collaboratori.

In questa prospettiva, può essere interessante contrapporre due diverse esperienze. La prima è quella riferita da uno dei partecipanti ai *focus group*, che lavora in uno studio di famiglia composto in ugual misura da donne e da uomini dove, tuttavia, questi ultimi, tra i quali lo stesso fondatore dello studio, sono più anziani (età media 60 anni contro i 32 delle colleghe) e legati da un rapporto di parentela o di associazione. Le donne, al contrario sono tutte professioniste che collaborano a partita IVA. Parlando del tema della discriminazione di genere, questo avvocato afferma:

Essendo anch'io figlio di avvocato, con studio in cui torna la composizione in cui i vertici sono maschili... io, per esempio, però, a lavorare *ho* (corsivo mio) solo donne, perché ritengo che lavorino meglio rispetto agli uomini, nonostante e, anzi, forse proprio grazie agli ostacoli che la società gli pone (*Uomo, 49 anni, coniugato due figli, socio di studio associato*)

L'idea che traspare da questa testimonianza è che le colleghe, che si trovano in una condizione di subordinazione, al contempo gerarchica e anagrafica, vengano apprezzate proprio in virtù del fatto che sentono di dover lavorare più dei colleghi per riuscire a farsi valere. Si tratta di un meccanismo di 'discriminazione positiva' e, potremmo aggiungere, opportunistica, che si fonda, tuttavia, su un assunto implicito e cioè il modo 'giusto' di esercitare sia quello plasmato attorno ad un *ethos professionale maschile*, cui le donne devono adattarsi se vogliono trovare i propri spazi all'interno dell'avvocatura. Se si tratta di un messaggio che permea in modo ancora forte la comunità professionale nel suo insieme – come avremo modo di vedere anche in altre parti di questo volume esso ha, nel caso specifico analizzato, la possibilità di affermarsi e riprodursi all'interno dello studio proprio in virtù degli aspetti che caratterizzano questa micro-comunità professionale e che abbiamo richiamato sopra.

Diametralmente opposta l'esperienza narrata da uno degli intervistati, un avvocato di 50 anni che condivide lo studio con altri nove colleghi, tutti grosso modo coetanei, e di cui ben sette sono donne. La quotidiana condivisione degli spazi e della struttura, con colleghe impegnate nella conciliazione tra la vita professionale e le esigenze di cura legate alla presenza di figli piccoli³⁰ ha

³⁰ Una delle colleghe, anche lei intervistata nel corso della ricerca, riferisce, ad esempio: «ad oggi, in questo momento, lavoro non a tempo pieno, nel senso che almeno due pomeriggi la settimana, se non tre, esco da qua alle 16:30, prendo la bambina dalla scuola materna e sto con lei» (*Donna, 48 anni, coniugata una figlia, contitolare di studio*).

contribuito, nell'esperienza narrata dall'intervistato, a veicolare un'idea che sia possibile fare l'avvocato senza rinunciare a un investimento anche nella sfera familiare:

la vita privata, per tante scelte, ha preso e sta prendendo ancora di più oggi il sopravvento. Quindi, non potrei fare altrimenti, ho fatto delle scelte che mi hanno portato a stare molto tempo in famiglia e a dedicarmi alla costruzione di alcuni aspetti della vita familiare, che sono appaganti. Quindi, ripeto, il mestiere di avvocato mi aiuta a poter coltivare quel genere di interessi che cerco di sacrificare il meno possibile, un po' in controtendenza. Questo è chiaro che rende tutto più difficile in termini di organizzazione della vita lavorativa, di acquisizione anche di successi professionali, però diciamo che finché le due cose riescono ad andare in parallelo mi accontento. Nel momento in cui una dovesse prendere assolutamente il sopravvento sull'altra, vedremo. Per ora ce l'ho fatta a conciliare, però, insomma, con qualche sacrificio. Non sono un avvocato che sta qui dalle 9 la mattina fino alle 10 la sera, non sarei proprio in grado. Preferisco occuparmi anche di altre cose. Quando mi accorgerò che il tempo che passo in studio sarà diventato insufficiente per sbarcare il lunario, forse mi darò una regolata, ma fino ad ora ce l'ho fatta e quindi continuo così. (*Uomo, 47 anni, coniugato, un figlio, contitolare di studio*)

Da questa testimonianza, che potrebbe tranquillamente appartenere a una donna, appare evidente come all'interno della micro-comunità dello studio, caratterizzata dalla presenza massiccia di avvocate, dall'assenza di rapporti di subordinazione gerarchica e da una relativa omogeneità sul piano anagrafico, abbia la possibilità di affermarsi anche tra gli uomini un *ethos* professionale diverso, orientato anche al rispetto delle esigenze di cura e alla salvaguardia di spazi di realizzazione personale che prescindono dalla sfera lavorativa.

5. Riflessioni conclusive

Nel cercare di trarre qualche valutazione conclusiva la prima cosa che viene in mente è l'invito che formula Francesca Tacchi (2007) citando Boigeol (2003) a non dimenticare che quando una professione si femminilizza massicciamente, insistere sulla specificità femminile può essere fuorviante dato che le migliaia di avvocate esercitanti non possono considerarsi, così come gli uomini, un blocco omogeneo.

In riferimento alle cose fin qui dette ci pare che questa notazione si rilevi particolarmente pertinente. In primo perché nell'andare a ricercare le diverse fisionomie con cui le donne declinano oggi la professione legale, ci si rende conto come le implicazioni legate all'aumento della componente di genere non possano essere interpretate in modo disgiunto da ciò che contestualmente è accaduto dentro e fuori la professione andando ad interessare le avvocate così come i loro colleghi uomini.

In secondo perché, come abbiamo cercato di mostrare, le modalità con cui le donne esercitano la professione d'avvocato sono molteplici così come e più diversificati che in passato appaiono i modelli culturali cui fanno riferimento.

Volendo provare a sistematizzare quanto emerso nel corso dell'analisi ci sembra che siano tre le direzioni seguite da tale differenziazione. Queste,

individuabili a partire dalle principali modalità con cui le donne oggi forma all'esercizio dell'attività forense, si portano dietro implicazioni, per quanto riguarda la morale interna al gruppo professionale, che proveremo brevemente a delineare.

La prima logica è quella della *Dispersione* ed è riscontrabile nella crescente diffusione, più accentuata nella componente femminile, degli studi individuali. Già alcune ricerche hanno evidenziato come quella di 'mettersi in proprio' rappresenti una scelta che, consentendo una maggiore autonomia di gestione dei tempi – e sottraendosi al contempo al controllo sociale e morale della comunità professionale – favorisce, spesso a scapito della redditività, la possibilità di operare una conciliazione dei tempi e dei ruoli, il più possibile 'su misura' (Tremblay e Moscovia 2013). A questo proposito i dati della survey evidenziano che 23% delle donne contro il 5,2% dei colleghi sostengano di aver scelto di aprire un proprio studio per far fronte ad esigenza di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Questa figura dell'avvocato *solo e un po' individualista*, è stata richiamata spesso dai nostri interlocutori come esempio anacronistico di interpretare la professione. Abbiamo ritrovato questo profilo nel consistente numero giovani che cercano di trovare un proprio spazio di mercato tentando l'avventura di mettersi in proprio magari aprendo uno studio 'virtuale' domiciliato presso la propria abitazione o approfittando di spazi temporanei come i *law corners*. È all'interno di questo profilo che, stando a molti dei nostri interlocutori, si celerebbero i rischi maggiori di una degenerazione della professione dal momento che spesso il giovane che 'si mette da solo:

Ha scelto di saltare tutto, che non ha avuto un maestro e non ha una famiglia alle spalle che lo sostiene, che non vuole aspettare i tempi... lo interpreta come un lavoro come un altro. Non avendo capitale e insegnamenti, riduce le spese al minimo e agisce alla bell'e meglio... È molto negativo per sé, per i suoi clienti, per la giustizia in generale e per la categoria... e per la collettività. A quel punto è una scheggia impazzita che può fare di tutto, uno si aspetta che non abbia regole... noi abbiamo anche un codice deontologico". (*Focus group civilisti*).

Per quanto riguarda tipicamente le donne, si tratta spesso di una situazione, come la definisce un' intervistata, "di galleggiamento", che si associa ad una grande fragilità economica³¹ e che rischia di produrre un'ibridazione tra la condizione professionale e quella non professionale, tra ruoli lavorativi e ruoli domestici. Ciò contribuisce, in ultima istanza, anche a rafforzare, come ricorda una delle intervistate, la lettura semplificante che associa la femminilizzazione ad un abbassamento del prestigio sociale della professione:

Ci sono molte più donne che uomini in questo lavoro, un po' perché appunto si gestisce meglio, nel senso che se sei la moglie di qualcuno, poi, vai in studio soltanto la mattina. Cioè, io vedo molte colleghe che lavorano poco come tempo di lavoro e anche come livello di ambizioni, capito? E questo non vuol dire che non siano

³¹ E' a tale proposito sintomatico che il 25,4% delle donne contro il 14% degli uomini si sia disposta ad abbassare le tariffe per favorire l'afflusso di clientela.

brave, perché magari lo sono sicuramente, anzi lo sono senz'altro, però vengono meno rispettate. Cioè, si ha più la sensazione di un lavoro a passatempo, insomma, e sono anche spesso pronte. [...] Ci vuole un po' più di impegno per dargli un nuovo taglio, non basta farlo a tempo perso, ecco, per cambiare il modo di lavorare, l'approccio, insomma. (*Donna, 54 anni, separata, 1 figlio, contitolare di studio*)

La dispersione degli studi nello spazio urbano, la tendenza a dare vita a strutture minime e isolate, ci pare possa essere interpretato anche alla luce di una complessiva perdita della densità morale del gruppo professionale rappresentandone, al contempo, una causa e un effetto. Non siamo in grado di dire se si tratti di un fenomeno nuovo, certo riguarda prevalentemente le generazioni più giovani e pertanto rischia influire sulla ridefinizione di quelli che saranno i criteri di esercizio della professione di domani.

La seconda logica è quella della **Stratificazione** e si definisce in virtù della presenza di rapporti sociali, connotati sulla base de genere e dello status. Corrisponde a questa logica l'aumento del numero di giovani, e soprattutto di donne, che rivestono un ruolo di collaboratori a partita IVA presso studi già affermati. I dati della ricerca mostrano come questa modalità interessi circa un terzo delle avvocate (31,5%) – la percentuale sale al 73% tra chi ha meno di 35 anni, si riduce al 28% tra i 35 e il 44 anni e sia sesta al 9,1 nelle classi ancora superiori – contro il 18,2% dei colleghi maschi.

Si tratta di quello che uno dei partecipanti ai focus group ha definito: “un modo per cercare di porre un limite alla disoccupazione. È un problema molto grave. Molte colleghe già avvocate rimangono nello studio per poche centinaia di euro al mese e questa è una dequalificazione”(Focus group penalisti).

Collaborare con altri mette i professionisti nella condizione di poter esercitare la professione al riparo – un intervistato ha parlato in proposito di una “capanna dove rifugiarsi” – dai rischi connessi all'esercizio in forma liberale. Questi sono legati ai costi dello studio, alla necessità di competere sul mercato per accaparrarsi clienti e per farsi poi pagare, all'incertezza delle prospettive. Da questo punto di vista è bene ricordare come solo una parte delle donne avesse un'iniziale vocazione alla libera professione.

Grazie alla sua natura mista (il collaboratore non è dipendente ma di fatto percepisce compensi fissi) questa modalità di esercizio presenterebbe in linea teorica alcuni vantaggi ai fini della conciliazione. Da un lato avere una certezza delle entrate può assicurare il ricorso in via continuativa a collaborazioni domestiche, dall'altro la mancanza di un formale orario di lavoro potrebbe consentire di contrattare con il titolare dello studio orari e modalità di lavoro più flessibili. In realtà è proprio tra queste avvocate che si registra il livello più elevato di insoddisfazione su tutti gli ambiti indagati, compreso quello della conciliazione tra famiglia e lavoro.

I dati mostrano anche come la grande maggioranza delle avvocate che svolgono un ruolo di collaboratrici tendano a non percepire alcuna possibilità di carriera all'interno delle compagini in cui sono inserite. Ciò sembra indicare che la condizione di subordinazione non viene vissuta come la tappa di un percorso di transizione all'interno della professione, quanto piuttosto come una condizione permanente nell'ambito della quale vengono offerte, peraltro, poche possibilità di accrescere il proprio bagaglio di competenze e capacità.

Vista nella prospettiva del gruppo professionale, questa logica sembra aprirci una prospettiva che va a oltre ciò che già conosciamo in merito alla segregazione delle donne all'interno di alcuni ambiti del diritto e alla loro esclusione dalle posizioni di vertice. Ci sembra indicare come, al permanere di alcune di queste forme di discriminazione, si vada assommando un meccanismo crescente di divisione sessuale del lavoro. Questo contribuisce a confinare parte delle avvocate allo svolgimento di quelle mansioni esecutive e di retroscena che consentono ai titolari di studio di dedicarsi ad attività di ribalta che accrescono la loro reputazione professionale.

Non va inoltre sottovalutato come, sul piano dell'*etica* professionale si tratti di una flagrante violazione del principio di liberalità con cui costituzionalmente è stato normato il ruolo dell'avvocato.

La terza logica, infine, è quella della *Cooperazione* e passa attraverso la scelta, sempre più frequente tra donne e giovani, di dar vita, o partecipare, a compagini organizzative tendenzialmente piccole, fortemente femminilizzate e orientate ad uno spirito cooperativo piuttosto che competitivo.

La valorizzazione della cooperazione e della collaborazione tra colleghi per fronteggiare i problemi organizzativi che derivano dall'assenza di personale di segreteria costituisce una strategia virtuosa non solo per contenere i costi, ma anche per reinterpretare e ridefinire l'*ethos* professionale tradizionale riadattandolo alle nuove esigenze e ai mutati valori – per esempio, una maggiore attenzione alla qualità della vita e alle relazioni personali – di cui sono portatrici alcune componenti della comunità professionale, soprattutto giovani e donne. E ad esempio quanto emerge dalla testimonianza di questa intervistata:

Collaborare sopperisce al fatto che non hai strutture organizzative con dipendenti o, comunque, con collaboratori e risorse umane, e riesci in quel modo ad andare avanti lo stesso in maniera abbastanza efficace senza dover prenderti un collaboratore perché senza fai male. [...] Io, cioè, riesco a lavorare serenamente, così come le mie colleghe, proprio per questa organizzazione che ci siamo date. [...] Siamo cinque donne, ognuna ovviamente nella sua stanza; poi, abbiamo una sala riunioni, collaboriamo moltissimo e questo ci aiuta, perché effettivamente questo è un lavoro abbastanza faticoso, se si riesce a collaborare, si riesce a fare in maniera dignitosa e anche a divertirsi (Donna, 40 anni, due figli, contitolare di studio).

Si tratta di contesti all'interno dei quali, come ci ricorda Marlaine Cacouault-Bitaud (2001), le donne rivendicano la possibilità di conservare o di costruire delle situazioni "al femminile" il cui valore riposerebbe su criteri diversi rispetto al prestigio professionale e al livello di reddito. Non a caso le e animatrici di queste realtà sono spesso donne sotto i cinquant'anni, entrate nella professione, più di quanto abbiano fatto i colleghi maschi, per poter "fare qualcosa di utile" e meno interessate rispetto alle donne più anziane al "prestigio della professione"

All'interno di questi aggregati eterogenei, nati sulla scorta di esigenze puntuali – risparmiare sui costi, conciliare i tempi,.. - pur non rifiutando l'*ethos* professionale si cerca di riadattarlo in funzione di un nuovo modo di interpretare tanto il senso del proprio coinvolgimento lavorativo e familiare che il prestigio sociale legato alla professione.

Potremmo definire queste aggregazioni, che sembrano di incarnare un modello professionale più sostenibile e più equo sul piano dei rapporti di status e di genere, come delle nuove comunità morali? In che modo questo tipo di esperienze possono contribuire a fare evolvere un gruppo professionale in evidente affanno come l'avvocatura?

Dare risposta a queste domande non rientra nell'obiettivo di questo paper. Ci interessa fornire alcune osservazioni a margine.

La prima ha a che fare con la capacità che il gruppo nel suo insieme ha di riflettere sulle dinamiche e le problematiche che lo attraversano. Da questo punto la possibilità che ci ha dato la ricerca di confrontare il quadro emerso dalla ricerca con le rappresentazioni veicolate dalle élites all'interno dei *focus group* è stato abbastanza sconcertante.

La seconda chiama in causa la compattezza e la coesione del gruppo professionale. Un dato a questo proposito ci pare indicativo: a fronte di una condizione di difficoltà oggettiva sperimentata dalle donne e confermata da più fonti, dalla ricerca emerge che solo il 34,4% degli uomini, a fronte del 63,3% delle colleghe, ritiene che la situazione professionista sia oggi critica.

La terza, infine, vuole aprirsi ad una prospettiva che rinvia ad un tema che si colloca, ma solo apparentemente, su un'altra dimensione e che riguarda il controllo esercitato dal gruppo professionale sul processo di istituzionalizzazione della mediazione civile e commerciale come professione e che ha portato a seguito di un serrato lavoro di lobby parlamentare, prima ad affossare la proposta di istituzionalizzazione della mediazione; poi a pretendere che gli avvocati fossero mediatori di diritto e, successivamente ad imporre la presenza dei legali accanto alle parti in mediazione. Questo tema, sul quale si è già avuto modo di scrivere (Tonarelli, 2014), ci riporta alla questione trattata in questo scritto, quella della femminilizzazione dell'avvocatura ed in particolare a quanto sia difficile per le donne farsi portatrici di un nuovo modello all'interno del gruppo professionale. Le tecniche di risoluzione alternativa del conflitto sono state tradizionalmente considerate appannaggio delle donne avvocato, al pari del diritto minorile e di quello di famiglia (Ronfani, 1994; Tacchi 2015). Effettivamente se andiamo ad analizzare l'elenco degli iscritti all'Organismo di mediazione presso il Tribunale di Firenze scopriamo che tra i 72 avvocati iscritti 48 sono donne. Se poi operiamo un confronto sull'Albo degli avvocati scopriamo che si tratta di donne nella quasi totalità di avvocate che hanno tra i 35 e i 45 anni che si collocano prevalentemente all'interno di aggregati medio piccoli caratterizzati da una forte omogeneità anagrafica e da una prevalenza di donne. Ritroviamo dunque a svolgere un ruolo di apripista nell'ambito della mediazione proprio quella fisionomia di professioniste che tipicamente popolano quelle che forse potremmo chiamare le nuove comunità morali.

Riferimenti Bibliografici

Battagliola F., 2000, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, Coll. Repères.

Cacouault-Bitaud M., 1999, "Professeur : une profession féminine ? Eléments pour une approche socio-historique", *Genèses* N° 36, pp. 92-115.

Kergoat D., « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », in Elsa Dorlin (sous la direction de), Annie Bidet-Mordrel (avec la collaboration de), *Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*, Paris, Presses universitaires de

- France, 2009,
- Fusulier B. 2011, *Le concept d'éthos: de ses usages classiques à un usage renouvelé*, «Recherche sociologiques et anthropologiques», 42 (1), pp. 97-109.
- Heritier Françoise, 1996, *Masculin/Féminin*, Paris, Odile Jacob
- Kergoat D., 2009, "Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux", in Dorlin E., *Sex, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*, Paris, Puf, 2009.
- Lapeyre N. & Le Feuvre N., 2009. Féminisation des groupes professionnels : Acquis récents et nouveaux défis. In D. Demazière & C. Gadéa (Eds.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*. Paris : La découverte, collection "Recherches".
- Lapeyre N. 2006, *Comprendre les temporalités de la féminisation des groupes professionnels*, in G. Terssac, J. Thoemmes (a cura di), *Les Temporalités sociales. Repères méthodologiques*, Éditions Octarès, Toulouse, pp. 133-147.
- Le Feuvre N., Lapeyre N. 2011, *Féminisation et aspiration à une meilleure "qualité de vie": dynamique majeure des classes moyennes supérieures*, in P. Bouffartigue, C. Gadéa, S. Pochic (a cura di), *Cadres, classes moyennes: Vers l'éclatement?*, Armand Colin, Paris, pp. 224-233.
- Le Feuvre Nicky et Walters Patricia, 1993, "Egales en droit ? La féminisation des professions juridiques en France et en Grande-Bretagne", *Sociétés Contemporaines*, N° 16, pp. 41-62.
- Ronfani P. (1994), *Donne con la Toga*, in David P. e Vicarelli G. (a cura di) (1994), *Donne nelle professioni degli uomini*, Milano, Angeli.
- S. Gherardi, "L'onda lunga della razionalità limitata nella sociologia dell'organizzazione" in SISTEMI INTELLIGENTI, v. 25, n. 1 (2003), p. 73-80
- Simon H. A., Egidi M., Marris M., e Viale R., (1992), *Economics, Bounded Rationality and the Cognitive Revolution*, Aldershot, Elgar.
- Somemrlad H., « The myth of feminisation : women and cultural change in the legal profession », *International Journal of the Legal Professioni*, 1,1, pp.31-53.
- Sommerlad H. 2013, *Diversity in the Legal Profession in England and Wales: A Qualitative Study of Barriers and Individual Choices*, University of Westminster Law Press, London.
- Tacchi F. 2014, *Dangerous Liaisons. Women, Lawyers and Judges since the 1980s*, «Cambio. Rivista sulle trasformazioni sociali», 7, pp. 65-73.
- Tonarelli A., 2016, *Meglio mamma che precaria: quando si torna a scegliere la famiglia per mancanza di lavoro. Esercizi di immaginazione sociologica*, in V. Pellegrino (a cura di), *R/esistenze precarie. La transizione al capitalismo biocognitivo attraverso le figure dei precari universitari*, Ombre corte, Verona.
- Tonarelli A., 2014, Il "nuovo2 mediatore civile e commerciale. Sociogenesi di una professione, «Cambio. Rivista sulle trasformazioni sociali», 7, pp. 65-73.
- Tremblay D.G. 2012, *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Presses de l'Université du Québec, Québec.
- Tremblay D.G., Moscova E. 2013, *Les avocats, les avocates et la conciliation travail-famille*, Éditions du Remue Ménage, Montréal
- Verzelloni L. 2015, *Gli avvocati nella giustizia civile. Utenti e protagonisti*, Carocci, Roma.
- Vicarelli G. (a cura di) 2007, *Donne e professioni nell'Italia del Novecento*, Il Mulino, Bologna.