

Studi legali Donne al top nelle law firm: parità difficile

Carriera negli studi più in salita per le donne: serve flessibilità e cambio di passo culturale. Lo dicono sei avvocate ai vertici.

Flavia Landolfi
— a pagina 10

La parità difficile

Parlano le sei donne in posizioni di vertice nelle law firm in Italia: «Noi, il tabù degli orari e le barriere culturali»

La carriera femminile negli studi legali fa i conti con stereotipi duri a morire e con un modello di lavoro "in presenza".

— **Flavia Landolfi**
— a pag. 10



Per segnalazioni scrivere a:
professioni@ilsole24ore.com



La parità difficile. Parlano le professioniste in posizioni di vertice nelle law firm: barriere culturali, equilibrio con la famiglia, risorsa smart working e policy adottate

Le donne al top negli studi «Le ore in ufficio? Un tabù»

Pagina a cura di
Flavia Landolfi

Flessibilità questa sconosciuta. Il mito del professionista incollato alla scrivania dello studio legale è duro a morire. E per le donne, insieme a fattori di natura culturale e a un'arretratezza generale dei servizi di cura, è uno dei tanti macigni frapposti tra il primo incarico da tirocinanti e la nomina a

managing partner. È su questo fronte che sei tra le avvocate al top nelle law firm più importanti d'Italia interpellate dal Sole 24 Ore sono praticamente unanimi: scalare i gradini della carriera non è facile in generale, ma per le donne è ancora una partita giocata ad armi impari. Pesano, più di ogni altra cosa, i tempi di conciliazione con la vita privata, i carichi familiari, l'idea di una scarsa (o pressoché nulla) condivisione dei lavori di cura.

La grande sfida della diversità e dell'inclusione all'interno degli studi legali si scontra quindi contro un

ostacolo anche qualitativo: la debole presenza delle donne nelle posizioni di vertice fa i conti con un tetto di cristallo difficile a scalfirsi, la conciliazione dei tempi di lavoro e vita priva-



ta che è ancora appannaggio di poche (e pochi). E con i tanti, troppi, stereotipi culturali che costellano il percorso di carriera delle avvocate.

Le "ricette" sono a portata di mano e in alcune realtà vengono utilizzate: il ricorso allo smart working e alle tecnologie è lo strumento principale, dicono le professioniste. E soprattutto negli studi legali dove si "viaggia"

per obiettivi faciliterebbe la vita a molte delle professioniste di talento che popolano le realtà italiane. E che però restano nella gran parte relegate alle seconde o terze file con un percorso già segnato davanti a sé. I motivi sono i più disparati, ci dicono le "leader" intervistate in questa pagina. A partire dagli stereotipi di genere che dilagano in tutti i settori economici, studi professionali inclusi.

Le resistenze culturali ad "accogliere" e far crescere le donne nell'ambito delle professioni ha un punto di partenza che nasce proprio dalla componente numerica. Confprofessioni ha rilevato che nel 2018 prevale ancora una forte componente maschile, pari al 64% contro il 36% femminile. Anche se a vivisezionare questo dato emerge una ripartizione dei sessi in equilibrio nelle fasce di età più giovani, il che lascia immaginare uno scenario più roseo per effetto di un turn over sotto il segno dell'equality gender.

A pesare (e molto) sulla carriera c'è il famigerato fattore culturale, dicono in coro le avvocate che hanno raggiunto i vertici. È ultima solo in ordine di tempo la fotografia che l'Istat ci ha consegnato a novembre e secondo la quale «per l'uomo, più che per la donna, è molto importante avere successo nel lavoro» (32,5%), «gli uomini sono meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche» (31,5%), «è l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia» (27,9 per cento). Secondo l'Istat quasi il 59% della popolazione si ritrova in questi stereotipi. E gli studi legali non fanno certo eccezione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ADOBE STOCK

LE DOMANDE

- 1** Le donne nelle professioni legali sono in aumento ma nelle posizioni di vertice fanno fatica ad affermarsi. Perché?
- 2** Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Che cosa manca?
- 3** Quali novità ha introdotto il suo studio per ridurre il gender gap e per favorire il percorso professionale delle sue colleghe?
- 4** Lei ha sfondato il tetto di cristallo. Quali difficoltà ha incontrato?

Su
ilsole24ore
.com

LE DONNE NELLE LAW FIRM

La versione integrale delle sei interviste alle managing partner di studi legali

SEI PROTAGONISTE A CONFRONTO

GIULIETTA BERGAMASCHI



LEXELLEN
Milanese, 50 anni, è managing partner dello studio specializzato in diritto del lavoro

ROBERTA CRIVELLARO



WHITERSWORLD WIDE
Padovana, 53 anni, è managing partner della practice italiana e european leader della Business Division

BARBARA DE MURO



LCA STUDIO LEGALE
Bolzanina, 51 anni, è partner dello studio e responsabile di AslaWomen

LAURA ORLANDO



HERBERT SMITH FREEHILLS
Milanese, 43 anni, è managing partner dello studio e responsabile di Life sciences per l'area Emea

CLAUDIA PARZANI



LINKLATERS
Bresciana, 48 anni, è european managing partner dello studio e presidente di Allianz Spa

STEFANIA RADOCCIA



EY
Pescaiese, 50 anni, è managing partner Tax & Law della multinazionale di consulenza

1 LE RESISTENZE ANCORA DA VINCERE

La percentuale delle donne ai vertici degli studi è molto simile a quella delle donne che rivestono la carica di Ad nel settore privato: è una conferma che la scarsa presenza femminile nelle posizioni di vertice è trasversale in buona parte delle professioni e dei settori economici. Penso che il tema della parità di genere sia più che altro culturale

Gli impegni lavorativi a tempo pieno sembra non siano conciliabili con la vita familiare solo per noi donne. Bisogna cambiare tale mentalità a favore di un nuovo approccio che veda da un lato la possibilità di lavorare in modo flessibile, dall'altro la condivisione dei ruoli parentali e di accudimento dei figli con il partner e altre figure di supporto

Le donne rappresentano meno del 20% dei soci equity negli studi legali associati; sono titolari di studi in misura decisamente inferiore ai colleghi. Le ragioni sono diverse: stereotipi; pregiudizi inconsapevoli; temi di work-life balance; problemi di condivisione di carichi familiari e infine tutta una serie di cosiddette "barriere interiori"

Le ragioni sono molteplici. Una di queste è senz'altro un dato di fatto: gli anni in cui nella professione legale «si fa carriera» sono biologicamente coincidenti con quelli in cui una donna può diventare mamma. In un mondo ideale, dovrebbe trattarsi soltanto di un rallentamento e non di una battuta d'arresto

Quello che manca è una pipeline di talenti femminili cui poter attingere soprattutto nei settori tecnologici o nei business più finanziari. È quindi necessario costruire questa pipeline investendo sulle donne in questi settori nel cosiddetto middle management. E poi promuovere donne dando loro opportunità

Le donne nelle posizioni al vertice sono ancora pochissime, e questa situazione è ben presente negli studi professionali. La cultura italiana è arretrata e i supporti che una donna può avere nella formazione di una famiglia sono ancora deboli, non agevolando così il percorso di carriera. Le posizioni apicali non sono appannaggio delle donne

2 LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Negli studi c'è ancora una forte propensione al controllo da parte dei soci e alla presenza in studio per molte ore da parte dei collaboratori. Si torna alla questione culturale di cui sopra. Ciò che manca è la consapevolezza che si debba e si possa lavorare e essere valutati per obiettivi e non per il numero delle ore trascorse in studio alla propria scrivania

Io sono ottimista e credo che la parità di genere in ruoli apicali contribuisca a ripensarci come avvocati d'affari, ad avere una visione meno angusta. Inoltre, se si lavora in squadra ci si può supportare a vicenda. L'altro grande tema sta nella convivenza che a casa dobbiamo esserci soprattutto noi donne. Ci si deve liberare dai sensi di colpa!

Si tratta, soprattutto grazie alla tecnologia, di un obiettivo raggiungibile: possiamo, lavorare ovunque e in qualunque momento. Ciò che talvolta può mancare è il coraggio degli studi legali a modificare la propria organizzazione muovendo da una cultura della presenza a una cultura della performance

Occorre scardinare il vecchio assunto per cui il successo di un avvocato si misura in base al numero di ore passate alla scrivania. Nell'era della digitalizzazione è quantomeno anacronistico continuare a pensare che per garantire certi livelli di prestazioni sia necessaria la presenza fisica in studio 12 ore al giorno, soprattutto a livello apicale

Le politiche di conciliazione sono importanti. Quello che davvero manca è una vera cultura inclusiva dove ognuno (donna o uomo) sia libero di apportare nel mondo del lavoro il proprio contributo, il proprio valore. Molte donne si sentono spesso inappropiate perché per secoli è stato detto loro che non hanno valore

La maggiore diffusione di un concetto di lavoro più flessibile come lo smart working, in EY presente ormai da anni, permette più flessibilità non solo nella vita professionale ma anche personale. Sarebbe sicuramente rilevante avere un maggior sostegno da parte delle Istituzioni, nel fornire strutture e servizi più adeguati alle necessità delle famiglie

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

3 LE POLICY DELLA SUA LAW FIRM

Nel mio studio non c'è mai stato il problema del gender gap: le colleghe ed i colleghi sono sempre stati trattati nello stesso modo. Siamo una boutique nell'ambito della quale tutti ci occupiamo di diritto del lavoro per le aziende. Tutte e tutti hanno le medesime possibilità ed i carichi di lavoro sono distribuiti in modo equo

Lo studio è stato il primo a lanciare in Italia l'agile working, promuovendo l'autonomia progettuale in spazi condivisi con persone con ruoli diversi. Lo studio ha, inoltre, promosso una serie di workshop mirati all'empowerment femminile. In Italia staffe e professionisti si dividono in 55% donne e 45% uomini, mentre tra i soci il 56% sono donne e il 44% uomini

I team di lavoro sono misti, per genere, età ed esperienza; i percorsi di carriera sono chiari e ogni giovane è seguito da un mentor che resta il suo punto di riferimento anche per il futuro. Lo studio crede nel talento dei giovani che seleziona, oggi in maggioranza donne. Inoltre Lca ha adottato le linee guida Asla sulla tutela della genitorialità

Puntiamo sulla flessibilità e siamo quindi particolarmente attenti ad offrire adeguate soluzioni IT, laptop, sistemi di archiviazione delle pratiche in rete. È importante che collegandosi da casa od ovunque si possa lavorare esattamente come se si fosse in ufficio, avendo a disposizione tutti i programmi ed i documenti necessari

Per Linklaters è fondamentale essere leader in tema di diversity e avere una cultura realmente inclusiva. Ho lanciato in Europa il Mirror Board, un comitato speculare al board europeo composto da giovani di talento di tutte le nazioni. Nel crearlo abbiamo premiato il talento. Oggi è composto da 12 professionisti. Di questi 8 sono donne

Da fine 2018 a luglio 2019 la percentuale di giovani donne assunte in EY è passata dal 30 al 46%. È stato introdotto anche il programma Mamme @EY per supportare le neomamme nei primi 18 mesi di vita del bambino offrendo un rimborso economico, pari a 3.600 euro, per le spese sostenute per asili nido e baby-sitter

4 GLI OSTACOLI SUL PERCORSO

Non ho mai avuto la sensazione che il mio percorso fosse segnato da difficoltà, si è trattato di una crescita costante. E quindi non ho pensato a quello che stavo facendo per la carriera: l'ho fatto e basta, soprattutto perché mi piaceva e mi divertivo. Alle più giovani dico di puntare sulla loro unicità, tirare fuori il proprio meglio

Non è stato semplicissimo, ho dovuto subito dimostrare di avere le caratteristiche di competenza e di attitudine per diventare socia di uno studio italiano, strutturato, ma sempre tradizionale. Per alcuni anni sono stata la sola socia donna. La parentesi inglese di 11 anni mi ha facilitato

La difficoltà più grande era ed è quella di individuare, ogni giorno, il punto di equilibrio tra impegni professionali e vita familiare. L'esperienza mia e di tante colleghe di grande valore è oggi al servizio delle più giovani che in AslaWomen trovano sostegno per affrontare con convinzione le sfide della nostra professione

Non molti, anche grazie al fatto che lavoro in un contesto internazionale. Quando ho aperto la sede italiana di Herbert Smith Freehills ero in attesa del mio secondo figlio, eppure questo non ha avuto alcun rilievo agli occhi del nostro management internazionale, come dovrebbe essere normale

Quando sei in un percorso difficile vedi tutti gli ostacoli o le difficoltà in modo obiettivo. Come risposta ho solo due consigli da dare che nel passato credo siano stati miei buoni alleati. Essere sempre se stessi, non omologarsi. E ricercare il proprio angolino, quel piccolo spazio dove poter costruire il proprio ruolo

Il tema non è stato tanto quello di sfondare il tetto di cristallo, quanto quello di salire la scala. Un percorso durante il quale a tratti è accaduto che mi sia trovata a salire gradini che sembravano parimenti di cristallo ma in realtà erano mancanti, o addirittura rotti. C'è sempre qualcosa in più che si deve dimostrare

Si blocca il Jobs act del lavoro autonomo: stop a tutte le deleghe

PARTITE IVA

Per un Jobs act che torna d'attualità ce n'è uno che sembra finito nel dimenticatoio. A tre anni dalla sua introduzione, gran parte dello Statuto del lavoro autonomo è rimasta sulla carta. E lì rimarrà. Tutte e quattro le deleghe contenute al suo interno sono infatti scadute. Restano dunque inattuati le nuove tutele che il decreto legislativo 81/2017 prevedeva per partite Iva e professionisti in materia di malattia e maternità, sicurezza nei luoghi di lavoro, ammortizzatori sociali e atti pubblici in sostituzione della Pa.

Il presidente di **Confprofessioni** Stella annuncia: pronto il Ddl del Cnel con gli ammortizzatori in caso di calo del reddito.

Bruno, Tucci e Uva — a pag. 8

Le garanzie per le partite Iva

In vigore solo le norme autoapplicative della legge 81/2017: gli interventi per rafforzare maternità e malattia e per semplificare la sicurezza negli studi sono rimasti sulla carta

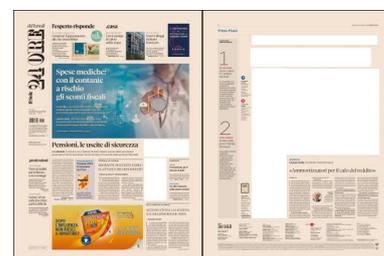
Lavoro autonomo ancora senza tutele Scadute tutte le deleghe del Jobs act

**Eugenio Bruno
Claudio Tucci**

Se un professionista, prendiamo il caso di un architetto, ha speso 3mila euro in un anno per corsi di formazione e convegni, oggi può portare queste somme in deduzione al 100% (fino alla dichiarazione dei redditi 2017 la deducibilità si fermava al 50%). Se invece un ingegnere o un avvocato, proseguendo con gli esempi, volessero asseverare o certificare un atto pubblico, sostituendosi alla Pa, ancora adesso non lo potrebbero fare visto che la delega contenuta nel Jobs act del lavoro autonomo per rimettere alle professioni organizzate in ordini e collegi una serie di funzioni della pubblica amministrazione (anche la certificazione o l'autentica) non è mai stata esercitata ed è ormai scaduta. Così come l'innovazione, forse, più attesa per il mondo degli oltre 1,4 milioni di

professionisti "ordinistici" introdotta dalla legge 81 del 2017: l'estensione di sussidi ad hoc e, più in generale, di forme di welfare per gli iscritti, con particolare attenzione a coloro che hanno subito una significativa riduzione del reddito. Ebbene, anche qui, era atteso un decreto attuativo, che non è mai giunto al traguardo, tra l'indifferenza della politica e di ben due governi, il Conte I e il Conte II.

Varato a metà 2017, il cosiddetto Statuto del lavoro autonomo è, attualmente, operativo solo a metà. E cioè limitatamente alle disposizioni autoapplicative. Laddove tutte e quattro le deleghe contenute nel



provvedimento sono scadute a metà 2018. Eccezion fatta per la piccola apertura, contenuta nel decreto sui rider dello scorso novembre, che ha semplificato per i circa 300mila collaboratori della gestione separata Inps l'accesso alle tutele in caso di malattia o maternità (per ottenere la prestazione basta ora una sola mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'evento o il periodo indennizzabile).

Quando è arrivato il decreto legislativo 81/2017 il Jobs act degli autonomi era molto atteso da un settore che era stato colpito pesantemente della crisi. E che ancora adesso fa fatica a tirarsene fuori. Gli indipendenti sono in contrazione da mesi, nonostante flat tax ed equo compenso: a novembre, secondo gli ultimi dati Istat, gli autonomi sono scesi a quota 5.276.000, 22mila in meno su ottobre, 41mila in meno sull'anno.

Il clima di sostanziale disinteresse verso questo mondo sicuramente non ha aiutato. Come conferma il limbo in cui è finita da più di due anni l'attuazione dell'articolo 17 del Dlgs 81, cioè il decollo del tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo istituito presso il ministero del Lavoro. «Sapete quante riunioni sono state convocate? Nessuna», racconta Andrea Dili, presidente di **Confprofessioni Lazio**.

Eppure le quattro deleghe scadute toccano altrettanti aspetti non proprio secondari per la vita di migliaia di partite Iva e collaboratori. Oltre alla rimessione ai professionisti di funzioni pubbliche, infatti, all'articolo 6 della legge 81 sono contenuti altri due interventi innovativi: uno, attraverso gli enti di previdenza, per rafforzare le misure di sicurezza e protezione sociale (una sorta di ammortizzatori sociali ad hoc per i professionisti, ndr); l'altro per incrementare le prestazioni sociali per gli iscritti alla gestione separata Inps (prestazioni di maternità e indennità di malattia), rimettendo al governo la possibilità di aumento fino allo 0,5% l'aliquota aggiuntiva. La quarta e ultima delega affida(va) all'esecutivo il compito di semplificare la delicata materia della salute e sicurezza dei lavoratori applicabili agli studi professionali, da non trattare più alla stregua di una fonderia.

«Il percorso di valorizzazione del lavoro autonomo avviato con la legge 81/2017, si è inspiegabilmente interrotto - chiosa Maurizio Del Conte, professore di diritto del Lavoro alla Bocconi, e padre del provvedimento -. Ampliare le competenze dei professionisti per ridurre il peso della burocrazia, dare più autonomia alle casse di previdenza per garantire pensioni dignitose e sostegno economico agli autonomi in crisi di lavoro sono esigenze più che mai attuali. Si tratta di interventi a costo zero che aiuterebbero non solo i professionisti ma anche l'efficienza del Paese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Tutele della discordia. La riforma del Jobs act si è limitata al lavoro dipendente (nella foto una protesta), ma è tuttora largamente incompiuta per gli autonomi

LE DELEGHE SCADUTE

1

ATTI PUBBLICI

Ai professionisti le funzioni della Pa

All'articolo 5 la legge 81 contiene la delega al governo in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in ordini e collegi. L'obiettivo della misura è quello di affidare alle professioni organizzate in ordini e collegi, in ragione al carattere di terzietà delle stesse, una serie di funzioni della pubblica amministrazione, comprese la certificazione e l'autentica

2

PROTEZIONE SOCIALE

Un paracadute per il calo dei redditi

La seconda delega prevede la possibilità per gli enti di previdenza di diritto privato, anche in forma associata, ove autorizzati dagli organi di vigilanza, di poter rafforzare le misure di sicurezza e protezione sociale, con particolare riferimento agli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale o che siano stati colpiti da gravi patologie

3

MALATTIA E MATERNITÀ

Aliquota aggiuntiva fino allo 0,5%

La terza delega contenuta nello Statuto del lavoro autonomo mira a incrementare le prestazioni sociali per gli iscritti alla gestione separata Inps (prestazioni di maternità e indennità di malattia), rivedendo i requisiti di accesso e rimettendo al governo la possibilità di prevedere un aumento dell'aliquota aggiuntiva fino a 0,5 punti percentuali

4

SICUREZZA SUL LAVORO

Meno adempimenti negli studi

La quarta e ultima delega prevista dalla legge 81 affida all'esecutivo il compito di semplificare la delicata materia della salute e sicurezza dei lavoratori applicabili agli studi professionali. L'obiettivo della disposizione è quella di snellire una serie di incombenze e di adempimenti, per evitare di trattare gli studi professionali alla stregua di una fonderia metalmeccanica

INTERVISTA

Gaetano Stella. Presidente **Confprofessioni**

«Ammortizzatori per il calo del reddito»

Valeria Uva

In assenza dell'iniziativa governativa i professionisti si rimboccano le maniche e provano a fare da soli. Il tema delle tutele per gli autonomi è sparito dall'agenda di Governo dal lontano 2018, quando il Jobs act degli autonomi si è fermato a metà strada. «Su quel provvedimento avevamo investito molto» ricorda amareggiato **Gaetano Stella**, presidente di **Confprofessioni**, l'organizzazione di rappresentanza dei liberi professionisti, stanco «di promesse disattese e di tavoli mai convocati». Al Cnel Stella coordina la Consulta sul lavoro autonomo che comprende sia le professioni ordinarie che quelle non regolamentate.

Da dove si riparte quindi?

Alla Consulta stiamo completando il lavoro su un disegno di legge che presenteremo come Cnel con le tu-

tele più urgenti da attivare.

Quali sono?

Occorre garantire subito a tutte le professioniste, comprese quelle iscritte alla gestione separata Inps, indennità di maternità adeguate. Poi è ora di disegnare ammortizza-



GAETANO STELLA
Il presidente di **Confprofessioni** coordina al Cnel la Consulta per il lavoro autonomo

tori sociali in caso di calo dei redditi anche per i professionisti.

Come dovrebbero funzionare?

I dettagli sono ancora da definire, ma l'ipotesi è quella di un sostegno in caso di un calo significativo del reddito, ad esempio intorno al 30%, da documentare. Ma la

misura non deve avere un carattere solo assistenziale: parte del sostegno è pensato come politica attiva del lavoro, per finanziare la formazione e la riconversione del professionista in difficoltà verso nuove attività.

Quali altre coperture sono necessarie in termini di welfare per gli autonomi?

Occorre spingere sull'assistenza sanitaria integrativa per questo mondo che ormai comprende oltre 1,4 milioni di lavoratori. A differenza dei lavoratori dipendenti, per noi ancora non esistono incentivi fiscali in grado di promuovere davvero le coperture previdenziali e assicurative integrative.

A proposito di politiche attive, il Jobs act degli autonomi puntava anche ad estendere ruoli e funzioni di alcune categorie professionali.

Una necessità tuttora attuale. Quo-

ta 100 ha svuotato molti uffici pubblici. Manca personale negli ospedali, nei tribunali e negli uffici tecnici. E i concorsi per rimpiazzare chi è uscito hanno tempi lunghi. Perché non affidare alcuni compiti pubblici ai professionisti qualificati? A patto, però, che siano remunerati con compensi equi.

Può bastare una proposta di legge del Cnel per riaccendere l'attenzione di Governo e Parlamento verso gli autonomi?

Il tema è sempre più urgente: non solo l'Istat ci segnala un calo di oltre 41 mila unità ma anche dal nostro osservatorio cogliamo segnali preoccupanti. La libera professione non rappresenta più uno sbocco lavorativo interessante: aumenta il numero delle professioni ma i redditi sono in calo, il mercato è sempre più globalizzato e, appunto, le tutele sono quasi assenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



Professioni, i dati 2019 nelle Marche

LINK: <http://www.senigallianotizie.it/1327503366/professioni-i-dati-2019-nelle-marche>



Professioni, i dati 2019 nelle Marche
L'analisi di **Confprofessioni** Marche 249
Letture 0 commenti
Associazioni Ascolta la notizia
Le Marche si confermano una regione ad alta intensità di lavoro professionale: è quanto si evince dal Rapporto 2019 di **Confprofessioni**, elaborato dall'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat.
Continua a leggere e commenta su Marchenotizie.info

L'INAIL finanzia in Lazio progetti di reinserimento lavorativo per persone con disabilità

LINK: <https://www.disabili.com/lavoro/articoli-lavoro/l-inail-finanzia-in-lazio-progetti-di-reinserimento-lavorativo-per-persone-con-disabilita>



L'INAIL finanzia in Lazio progetti di reinserimento lavorativo per persone con disabilità. Dettagli 11 Gennaio 2020. Tipografia Font Size Default. Modalità lettura. Condividi. View Comments. La convenzione prevede la realizzazione di progetti personalizzati di reinserimento lavorativo, concordati con i servizi territoriali del collocamento mirato e sostenuti con risorse messe a disposizione dall'Inail. Un nuovo strumento per il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità conseguente ad infortunio sul lavoro o ad una malattia professionale del Lazio è stato presentato la scorsa settimana in conferenza stampa a Roma. Si tratta di un Protocollo sottoscritto dalla Regione Lazio, l'INAIL, le organizzazioni maggiori e rappresentative delle persone con disabilità, le organizzazioni sindacali e altri numerosi soggetti (una trentina in tutto), finalizzato a garantire maggiori tutele

alle persone più a rischio di esclusione dal mondo del lavoro, come le persone infortunatesi proprio sul posto di lavoro. La convenzione, di durata triennale, vedrà la partecipazione dei diversi firmatari ciascuno con le proprie competenze da mettersi in campo allo scopo di attuare azioni per agevolare l'inserimento e il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità, mediante la predisposizione di progetti personalizzati e mirati alla realizzazione di idonee condizioni di lavoro, prevedendo anche il coinvolgimento del centro per l'Impiego - Servizio Inserimento Lavoro Disabili (SILD). I CONTRIBUTI - L'INAIL metterà a disposizione fino a 150 mila euro a fondo perduto per la realizzazione di ciascun progetto personalizzato, soldi che potranno essere spesi impiegati per: - realizzare interventi di superamento e abbattimento delle barriere architettoniche - realizzare

interventi di adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro - l'attività di formazione finalizzata alla conservazione del posto o all'inserimento del disabile da lavoro in una nuova occupazione. IL RIMBORSO DELLA RETRIBUZIONE - Inoltre, l'Istituto rimborserà al datore di lavoro il 60% della retribuzione corrisposta alla persona con disabilità nel periodo che intercorre tra la data di manifestazione della volontà di attivare il progetto personalizzato fino alla sua realizzazione, per un periodo massimo di un anno. Si tratta di un intervento per sostenere la conservazione del posto di lavoro. Inoltre è sempre a carico dell'INAIL anche l'assegno di ricollocazione attribuito ai disabili da lavoro. EQUIPE MULTIDISCIPLINARI NEI CENTRI PER L'IMPIEGO - L'intesa prevede anche l'istituzione, presso i centri per l'impiego, di un'equipe

multidimensionale composta da diverse figure professionali, esperti del mercato del lavoro e psicologi, operanti in stretta sinergia con l'Inail, in modo da fornire ai lavoratori con disabilità un punto di riferimento che faccia anche da raccordo tra i vari soggetti coinvolti. I SOGGETTI FIRMATARI - Questi i soggetti firmatari della convenzione: Regione Lazio - INAIL Direzione Regionale Lazio - FISH LAZIO - FAND LAZIO - CGIL ROMA E LAZIO - CISL LAZIO - UIL LAZIO - UGL LAZIO - CISAL LAZIO - ABI (Commissione regionale Abi del Lazio) - AGCI LAZIO - CASARTIGIANI LAZIO - CDO ROMA - CNA LAZIO - COLDIRETTI LAZIO - CONFAPI LAZIO - CONFARTIGIANATO IMPRESE LAZIO - CONFCOMMERCIO LAZIO - CONFCOOPERATIVE LAZIO - CONFESERCENTI LAZIO - CONFETRA LAZIO - **CONFPROFESSIONI** LAZIO - FEDERALBERGHI LAZIO - FEDERLAZIO - LEGACOO LAZIO - UNINDUSTRIA UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE DI ROMA, FROSINONE, LATINA, RIETI E VITERBO - Anmil Lazio Per info: www.inail.it

Le donne al top negli studi «Le ore di lavoro? Un tabù»

LINK: <http://quotidianodiritto.ilsole24ore.com/art/professione/2020-01-09/le-donne-top-studi-le-ore-lavoro-tabu-185330.php?uuid=ACE4lyAB&>

Quotidiano del
Diritto

Le donne al top negli studi «Le ore di lavoro? Un tabù» di Flavia Landolfi Flessibilità questa sconosciuta. Il mito del professionista incollato alla scrivania dello studio legale è duro a morire. E per le donne, insieme a fattori di natura culturale e a un'arretratezza generale dei servizi di cura, è uno dei tanti macigni frapposti tra il primo incarico da tirocinanti e la nomina a managing partner. È su questo fronte che sei tra le avvocate al top nelle law firm più importanti d'Italia interpellate dal Sole 24 Ore sono praticamente unanimi: scalare i gradini della carriera non è facile in generale ma per le donne è ancora una partita giocata ad armi impari. Pesano, più di ogni altra cosa, i tempi di conciliazione con la vita privata, i carichi familiari, l'idea di una scarsa (o pressoché nulla) condivisione dei lavori di cura. La grande sfida della diversità e dell'inclusione all'interno degli studi legali si scontra quindi contro un ostacolo anche qualitativo:

la scarsa presenza delle donne nelle posizioni di vertice fa i conti con un tetto di cristallo difficile a scalfirsi, la conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata che è ancora appannaggio di poche (e pochi). E con i tanti, troppi stereotipi culturali che costellano il percorso di carriera delle avvocate. Le "ricette" sono a portata di mano e in alcune realtà vengono utilizzate: il ricorso allo smart-working e alle tecnologie è lo strumento principale, dicono le professioniste. E soprattutto negli studi legali dove si "viaggia" per obiettivi faciliterebbe la vita a molte delle professioniste di talento che popolano le realtà italiane. E che però restano nella gran parte relegate alle seconde o terze file con un percorso già segnato davanti a sé. I motivi sono i più disparati, ci dicono le "leader" intervistate in questa pagina. A partire dagli stereotipi di genere che dilagano in tutti i settori economici, studi

professionali inclusi. Le resistenze culturali ad "accogliere" e far crescere le donne nell'ambito delle professioni ha un punto di partenza che nasce proprio dalla componente numerica. **Confprofessioni** ha rilevato che nel 2018 prevale ancora una forte componente maschile pari al 64% contro il 36% femminile. Anche se a vivisezionare questo dato emerge una ripartizione dei sessi in equilibrio nelle fasce di età più giovani, il che lascia immaginare uno scenario più roseo per effetto di un turn over sotto il segno dell'equality gender. Ma a pesare (e molto) sulla carriera c'è il famigerato fattore culturale, dicono in coro le avvocate che hanno raggiunto i vertici. È ultima solo in ordine di tempo la fotografia che l'Istat ci ha consegnato a novembre e secondo la quale «per l'uomo, più che per la donna, è molto importante avere successo nel lavoro» (32,5%), «gli uomini sono meno adatti a occuparsi

delle faccende domestiche» (31,5%), «è l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia» (27,9 per cento). Secondo l'Istat quasi il 59% della popolazione si ritrova in questi stereotipi. Gli studi non fanno certo eccezione. Scheda "Le domande" Scheda "Sei protagonisti a confronto" © RIPRODUZIONE RISERVATA