

VERBALE DELLA RIUNIONE DEL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'
DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI BRESCIA TENUTASI IN DATA 28.7.2026

Il giorno 28.7.2026 alle ore 17.30 si è riunito, da remoto, il Comitato per le Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Brescia eletto per il quadriennio 2023-2026.

Sono presenti i seguenti componenti:

avv. Battista Pedersoli

avv. Maria Antonietta Catania

avv. Mariapia Cimini

avv. Maria Luisa Garatti - Presidente

avv. Luisa Ghedi – Segretario

avv. Giulio Soldà – Vice Presidente

avv. Mauro Zanni – componente consiliare

Risultano assenti giustificati l'avv. Giovanni Papaleo e l'avv. Chiara Gorlani.

Assume la Presidenza della riunione l'avv. Maria Luisa Garatti quale Presidente; svolge invece la funzione di Segretario l'avv. Luisa Ghedi.

La seduta prevede il seguente ordine del giorno:

- 1) Approvazione verbale riunione del 19.6.2026;
- 2) Comunicazioni della Presidente (anche mail ricevute);
- 3) Incontro in occasione della Giornata internazionale contro la violenza, il bullismo ed il cyberbullismo del 6.11.2026 – aggiornamenti e conseguenti eventuali deliberazioni;
- 4) Varie ed eventuali.

* * *

1) Il Comitato per le Pari Opportunità di Brescia delibera, all'unanimità, di approvare il verbale della seduta del 19.6.2026, già anticipato, con dispensa di lettura.

2) La Presidente avv. Maria Luisa Garatti riferisce in merito all'assemblea Koinè delle Presidenti dei CPO degli Ordini Forensi che si è svolta a Roma, presso la sede del CNF, l'8 luglio 2026 ed alla quale la stessa ha partecipato e dove, anche come Vicepresidente della Rete dei CPO lombardi, ha preso parte ai lavori ed ha tenuto il discorso che si allega al presente verbale. Informa poi che si è trattato di un incontro molto proficuo e partecipato, nel quale si è discusso anche delle proposte della Rete lombarda e di alcuni temi rilevanti tra cui l'importanza di fare rete tra CPO, della proposta di regolamento dei CPO a livello nazionale, dell'eventualità che gli stessi possano ricevere, in futuro, anche un possibile contributo economico, e delle tempistiche delle prossime elezioni in contemporanea con quelle del COA, come già avvenuto a Brescia.

La Presidente informa poi chi fosse interessato dei presenti che, dal 26 al 28 novembre 2026, si svolgerà a Roma il IX Congresso Giuridico Forense per l'Aggiornamento Professionale ed in quell'occasione si terranno anche le celebrazioni per il centenario del C.N.F..

3) In merito all'incontro in occasione della Giornata internazionale contro la violenza, il bullismo ed il cyberbullismo del 6.11.2026, la Presidente riferisce che prenderà contatti con la Camera minorile di Brescia, in particolare con la Presidente Silvia Mombelli e aggiornerà poi i colleghi.

4) Il CPO discute in merito alla giornata internazionale del 25.11.2026 per l'eliminazione della violenza contro le donne, deliberando, all'unanimità, di riaffrontare detto punto nella seduta di settembre, così come del regolamento in materia di legittimo impedimento.

Per quanto attiene poi il protocollo relativo alle spese eccedenti l'ordinario mantenimento nei procedimenti familiari, sottoscritto dal C.O.A. Brescia e dal Tribunale di Brescia in data 4.12.2025, in particolare per la questione legata ad una terminologia ivi contenuta non del tutto corretta, già emersa mesi fa, all'unanimità si delibera di incaricare l'avv. Mauro Zanni, quale componente consiliare, di farsi portavoce con la Commissione Famiglia del C.O.A. Brescia per avere informazioni/aggiornamenti in merito.

Infine, per il questionario in tema di "*Professional GAP*", già redatto, la Presidente contatterà la Rete Lombarda dei CPO, come da accordi già presi, per un'eventuale diffusione.

Null'altro essendoci da deliberare e/o discutere, il Comitato fissa la prossima seduta per il giorno 15.9.2026 ore 14.30.

* * *

Alle ore 18.30 si dichiara chiusa la seduta.

IL SEGRETARIO ESTENSORE

f.to avv. Luisa Ghedi

LA PRESIDENTE

f.to avv. Maria Luisa Garatti

Intervento – Vicepresidente Rete dei CPO Forensi della Lombardia

Koinè — buone prassi e progettualità della Rete CPO Lombardia

Apertura

Autorità, colleghe, colleghi,

porto qui il saluto e il lavoro della Rete dei Comitati Pari Opportunità della Lombardia, a nome della Presidente e di tutte le colleghe e i colleghi che nei rispettivi Ordini territoriali si occupano ogni giorno, spesso in modo volontario e silenzioso, di un tema che silenzioso non può più restare.

Non vengo a portare rivendicazioni. Vengo a portare **buone prassi e progettualità**, costruite in rete, discusse nei territori, sperimentate in alcuni Ordini — con l'obiettivo di dividerle qui, con tutti voi, e di farle arrivare anche al Consiglio Nazionale Forense, perché quello che funziona in un territorio non resti confinato a quel territorio.

Perché è di questo che abbiamo bisogno oggi: non di nuove dichiarazioni di principio, ma di strumenti che producano dati, che producano regole, che producano conseguenze — e che possano diventare patrimonio comune dell'avvocatura italiana, non solo lombarda.

Primo blocco: sapere per governare

Si dice spesso che non si può correggere ciò che non si misura. Ed è esattamente il primo limite che abbiamo di fronte: **non abbiamo dati sistematici** sulla distribuzione delle opportunità professionali nella nostra avvocatura.

Per questo la prima proposta della Rete Lombardia è l'adozione, presso ogni Ordine, di un **Bilancio di Genere annuale**: uno strumento che fotografi la distribuzione degli incarichi, le eventuali disparità retributive, l'accesso alle nomine — e che diventi la base oggettiva per programmare interventi correttivi, non per commentare a posteriori un problema che nessuno ha misurato.

A questo si lega direttamente la seconda proposta: **criteri di equilibrio di genere negli incarichi istituzionali**. Non quote rigide — lo diciamo con chiarezza, perché non è di automatismi che parliamo — ma tre meccanismi di responsabilità:

- l'obbligo di **motivazione** quando la composizione di un organo o di una commissione risulti squilibrata;
- la **rotazione trasparente** degli incarichi;
- la **pubblicazione annuale** dei dati sulla rappresentanza.

Sono strumenti leggeri. Ma sono strumenti che spostano l'onere della prova: da chi subisce lo squilibrio a chi lo determina.

E vorrei aggiungere, qui, una proposta che nasce dal lavoro che, come Rete, stiamo facendo sull'intelligenza artificiale nella professione: se sempre più Ordini e studi useranno strumenti algoritmici anche per selezione, valutazione, assegnazione di incarichi, dobbiamo aprire fin da ora un **osservatorio sui bias algoritmici** in questi processi, in coerenza con gli obblighi di trasparenza già previsti dal Regolamento europeo sull'intelligenza artificiale. Meglio prevenire oggi che rincorrere domani un problema che conosciamo già in altri settori.

Secondo blocco: costruire le carriere, non solo contarle

I dati, da soli, non fanno crescere nessuno. Servono percorsi.

Per questo proponiamo **programmi di mentoring e leadership al femminile**: percorsi strutturati — non episodici — che accompagnino le giovani colleghe nell'ingresso alla professione e nella crescita verso ruoli di responsabilità, valorizzando le competenze femminili nei settori a più alta specializzazione, dove oggi restano sistematicamente sottorappresentate.

E qui aggiungo una proposta concreta, mutuata da un modello che già esiste per le imprese e che potremmo adattare alla libera professione: una **certificazione di parità di genere per gli studi legali**, sul modello della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022. Un'attestazione rilasciata dagli Ordini agli studi che rispettano criteri minimi verificabili di trasparenza retributiva e di accesso agli incarichi. Non un obbligo, ma un riconoscimento — e, per chi lo ottiene, anche un vantaggio reputazionale nei rapporti con la clientela istituzionale, sempre più attenta a questi criteri.

Terzo blocco: cambiare la cultura, non solo le regole

Le regole senza cultura restano lettera morta. Per questo la formazione non può essere un optional.

Proponiamo una **formazione obbligatoria e qualificata** su pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, con moduli dedicati a: linguaggio inclusivo, prevenzione delle molestie, bias impliciti, gestione dei conflitti e cultura organizzativa.

Ma c'è un tassello che, a nostra conoscenza, manca ancora: questi temi arrivano oggi ai colleghi già affermati, attraverso i crediti formativi, quando le prassi professionali sono già consolidate — a volte già scorrette. Proponiamo quindi un **progetto scuola**: l'inserimento strutturale di moduli su pari opportunità e contrasto alle discriminazioni **all'interno dei programmi delle Scuole Forensi**, fin dal tirocinio. Non un webinar facoltativo aggiunto in coda al percorso, ma un modulo che formi le future generazioni di avvocate e avvocati fin dal primo giorno di accesso alla professione, quando si formano le abitudini che poi restano per una carriera intera.

E per rendere concreta questa cultura anche nei momenti più delicati, proponiamo l'istituzione di uno **sportello di ascolto e mediazione in rete tra i CPO**: un presidio condiviso tra più Ordini, con personale formato in comune, capace di intercettare conflitti e segnalazioni di molestie in una fase precoce — prima che l'unica strada rimasta sia quella disciplinare, quando ormai il danno relazionale e professionale è già fatto.

A supporto di tutto questo, due infrastrutture di sistema che la Rete Lombardia chiede vengano assunte a livello nazionale:

- **osservatori territoriali permanenti**, coordinati dai CPO, con funzioni di raccolta dati, analisi delle criticità locali, proposta di interventi mirati e monitoraggio dell'efficacia di quanto adottato;
- una **piattaforma nazionale delle buone prassi**, un archivio condiviso tra le Reti e i CPO, perché smettiamo di reinventare ogni volta, in ogni foro, soluzioni che altrove già funzionano.

Quarto blocco: il nodo della cura

Arrivo all'ultimo punto, che per la Rete Lombardia non è residuale — è centrale.

Il caregiving è, nella professione forense, una delle principali cause di abbandono, rallentamento o marginalizzazione delle carriere. Colpisce soprattutto le colleghe. Ma sempre più spesso colpisce anche i colleghi che si fanno carico di responsabilità familiari, e sarebbe un errore continuare a raccontarlo solo come un problema delle donne.

Proponiamo due interventi concreti:

- **l'estensione dei protocolli a favore della genitorialità** anche alle situazioni di cura verso familiari anziani, non autosufficienti o con gravi disabilità;
- l'istituzione, presso ogni Ordine territoriale, di un **Fondo Sostituzioni e Cura**, finanziato con una quota minima obbligatoria del bilancio ordinistico, con la possibilità di contributi regionali o ministeriali aggiuntivi.

Perché la libera professione non ha un datore di lavoro che sostituisce chi si assenta per curare un figlio o un genitore. Chi si assiste da sé, spesso, semplicemente si ferma. E ogni volta che una collega o un collega si ferma per questo, la professione perde competenza, non solo tempo.

Chiusura

Colleghe, colleghi,

quello che la Rete Lombardia porta qui non è un elenco di buone intenzioni. È un pacchetto di buone prassi pensate per essere misurabili, replicabili, sostenibili nel tempo — e che chiediamo

vengano raccolte, discusse e, dove possibile, fatte proprie anche a livello nazionale, a partire dal Consiglio Nazionale Forense. Perché le pari opportunità non si difendono con le parole giuste al momento giusto, ma con le regole giuste, applicate ogni giorno, anche quando nessuno guarda.

Noi, come Rete dei CPO, continueremo a guardare. E continueremo a chiedere che si guardi insieme a noi — da qui, da Koinè, fino a Roma.

Vi ringrazio.

Avv.ta Maria Luisa Garatti