

RACCOLTA ATTI

PARI OPPORTUNITÀ E GIOVANI NELLE LIBERE PROFESSIONI UNA RIFLESSIONE CONDIVISA

Martedì 6 maggio 2025, dalle ore 16.30 – 19.00
Sede ODCEC di Torino – Via Carlo Alberto, 59

Programma

Introduce e modera i lavori:

Dott.ssa Maria Carmela CERAVOLO – *Commercialista in Torino*

Saluti istituzionali

Avv. Claudia IACOBINO – *Segretario AGAT*

Le differenze di genere nei redditi

Ing. Manuela MARTINI – *Ingegnere in Torino*

Dott.ssa Daniela MORERO – *Psicologa in Torino*

Dott.ssa Stefania VETTORELLO – *Consulente del Lavoro in Torino*

Avv. Francesco ZARBA – *Avvocato in Torino*

Conciliazione vita-lavoro e genitorialità

Dott.ssa Emanuela BARRERI – *Psicologa del Lavoro e Commercialista in Torino*

Dott. Claudio BENEDETTO – *Commercialista in Torino*

Dott.ssa Valentina MOSSA – *Psicologa in Torino*

Dott.ssa Stefania VETTORELLO – *Consulente del Lavoro in Torino*

Il punto di vista dei giovani

Dott.ssa Giulia ARAMU – *Vice Presidente Associazione Giovani Consulenti del Lavoro*

Dott. Giuseppe BUONOCORE – *Presidente UGDCEC di Torino*

Proposte operative: come organizzare l'attività professionale per favorire la parità di genere

Dott.ssa Francesca MUSSO – *Notaia in Torino*

Dott.ssa Laura PASSONE – *Notaia in Torino*

Conclusioni

Dott. Federico MOINE – *Commercialista in Torino*



Unione Giovani Dottori Commercialisti
ed Esperti Contabili di Torino



*Introduzione a cura di Maria Carmela Ceravolo e Luca Asvisio**

Il Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Torino ha organizzato l'evento "*Pari opportunità e giovani nelle Libere Professioni. Una riflessione condivisa*", svolto il 6 maggio 2025, presso la propria Sede.

Tale convegno ha visto la partecipazione congiunta di sei Ordini Professionali:

1) Avvocati 2) Commercialisti ed Esperti Contabili 3) Consulenti del Lavoro 4) Ingegneri 5) Notai 6) Psicologi,

oltre che delle Associazioni giovanili di Avvocati, Commercialisti Esperti Contabili e Consulenti del Lavoro, uniti dalla volontà comune di promuovere le pari opportunità, di genere e intergenerazionali, e di combattere le disparità di genere nelle nostre Professioni.

Ha rappresentato un momento di riflessione condivisa ed uno sforzo concreto per indagare e comprendere le dinamiche che alimentano le disuguaglianze di genere nell'ambito delle nostre Professioni.

Durante l'incontro sono state affrontate tematiche di genere quali: il *gender pay gap*, ovvero le differenze di genere nei redditi, ed il difficile equilibrio tra vita lavorativa e vita privata del Professionista.

Sono stati altresì ascoltati il punto di vista dei giovani e le proposte operative in punto di organizzazione dell'attività professionale per favorire la parità di genere.

È stato – e sarà - fondamentale discutere, confrontarci e riflettere su queste questioni, al fine di proporre soluzioni concrete ed individuare strategie volte a promuovere le pari opportunità e il rispetto dei diritti di tutte le Professioniste e di tutti i Professionisti, nell'ambito della crisi più generale del mondo libero professionale (calo di abilitazioni e iscrizioni, appiattimento se non regressione dei redditi medi di molte libere Professioni) e per uno sguardo al futuro della libera Professione.

Grazie a tutti coloro hanno reso possibile la realizzazione di questo evento.

*** Maria Carmela Ceravolo** – Componente Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Torino

*** Luca Asvisio** – Presidente ODCEC e Comitato Pari Opportunità di Torino



**Unione Giovani Dottori Commercialisti
ed Esperti Contabili di Torino**



ORDINE AVVOCATI TORINO



**CONSIGLIO NOTARILE
DEI DISTRETTI RIUNITI
DI TORINO E PINEROLO**



Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino



**ORDINE DEGLI
INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI
TORINO**



PARI OPPORTUNITÀ E GIOVANI NELLE LIBERE PROFESSIONI UNA RIFLESSIONE CONDIVISA

Martedì 6 maggio 2025, dalle ore 16.30 – 19.00
Sede ODCEC di Torino – Via Carlo Alberto, 59



Introduzione

a cura di Maria Carmela Ceravolo
Dottore Commercialista
per Comitato Pari Opportunità ODCEC Torino



Numeri e composizione dei liberi professionisti (2009-2023)

Età mediana dei liberi professionisti, divisione per sesso

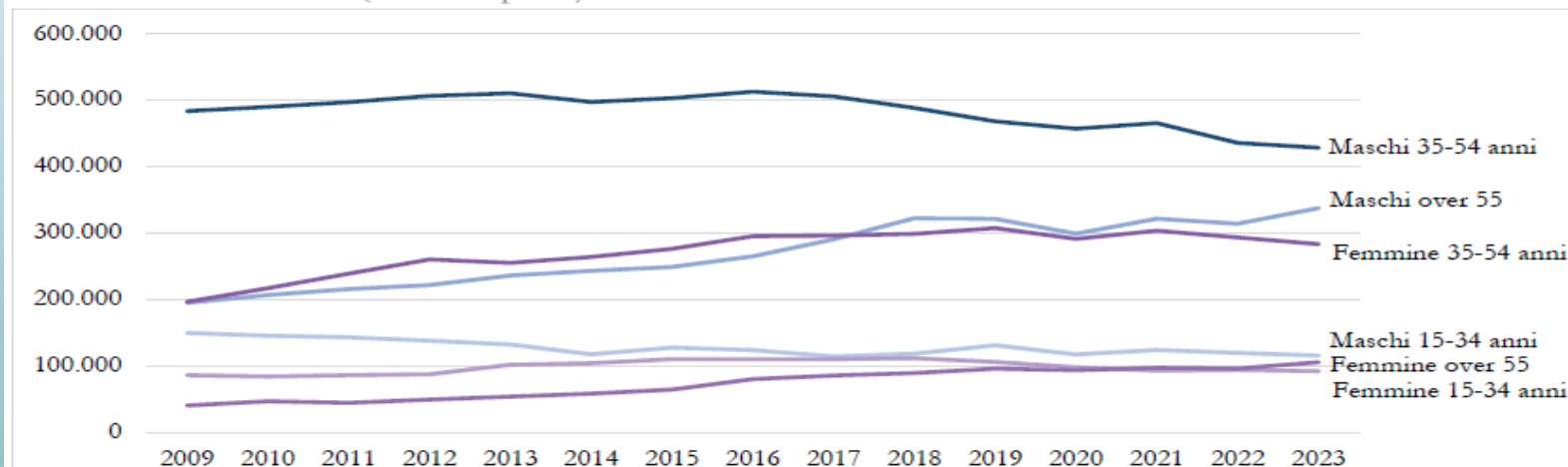
Anni 2009 e 2023.

	2009	2023	Differenza 2023-2009
Liberi professionisti	43	48	+5
<i>Maschi</i>	44	50	+6
<i>Femmine</i>	40	45	+5

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Andamento di lungo periodo dei liberi professionisti, divisione per sesso ed età

Indice base 2009=100 (seconda parte). Anni 2009-2023.



Numeri e composizione dei liberi professionisti

L'invecchiamento della popolazione in Italia registrato dal 2013/2014 ha influenzato inevitabilmente la struttura delle libere professioni.

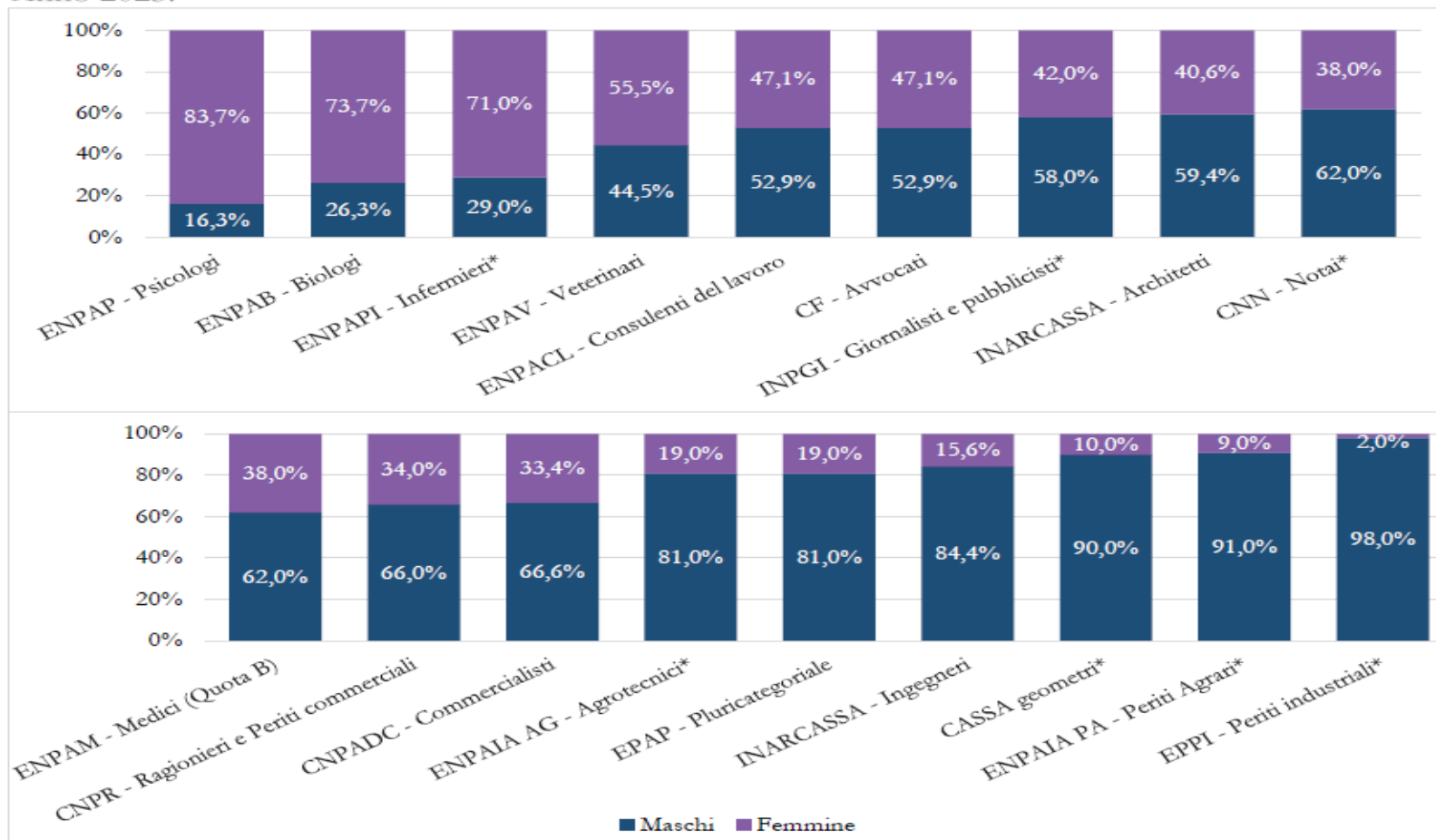
Si assiste a un **generale invecchiamento della categoria**. Dalla tabella dell'età mediana si osserva che nel 2023 la metà dei liberi professionisti maschi ha più di 50 anni che significa che 1 commercialista su 2 ha più di 50 anni, valore in aumento di 6 anni rispetto al 2009 (44 anni), la metà delle libere professioniste donne ha più di 45 anni, valore in aumento di 5 anni rispetto al 2019 (40 anni).

In generale, quindi, **le donne nella libera professione sono più giovani dei colleghi uomini**, sebbene anche per loro si sia registrato un invecchiamento.

Confrontando il 2023 con il 2009, si osserva un **incremento del numero di professioniste donne in tutte le fasce d'età**, mentre per gli uomini l'aumento si concentra esclusivamente tra gli **over 55**, accompagnato da una forte diminuzione del numero di professionisti più giovani. Si osserva inoltre che, tra i più giovani, **nel 2017 si è raggiunta una parità di genere, dovuta al calo della componente maschile e alla crescita di quella femminile**. Già nell'anno successivo - **2018**- tuttavia, il divario di genere ha ricominciato ad ampliarsi a causa della diminuzione del numero di giovani donne libere professioniste.

Composizione per sesso dei liberi professionisti iscritti alle Casse private (dati 2023)

Anno 2023.



*I dati fanno riferimento al 2022 e provengono dal *Focus donne professione* di Adepp uscito a luglio 2023

Composizione per sesso dei liberi professionisti iscritti alle Casse private

I dati comunicati dalle Casse per il 2023 evidenziano che tra gli iscritti nelle categorie di **psicologi**, biologi e infermieri si rileva una netta prevalenza femminile, con percentuali che variano tra il 71,0% e l'83,7%. In particolare:

ENPAP - Psicologi : 16,30% maschi – 83,70% femmine.

Anche tra i veterinari, seppur in misura inferiore (55,5%), le donne costituiscono la maggioranza.

Nelle altre Casse, invece, prevalgono gli uomini:

CF - Avvocati: 52,90% maschi – 47,10% femmine

CNN – Notai: 62,00% maschi – 38,00% femmine

CNDCEC – Commercialisti: 66,60% maschi – 33,40% femmine

ENPACL-Consulenti del lavoro: 52,90% maschi – 47,10% femmine

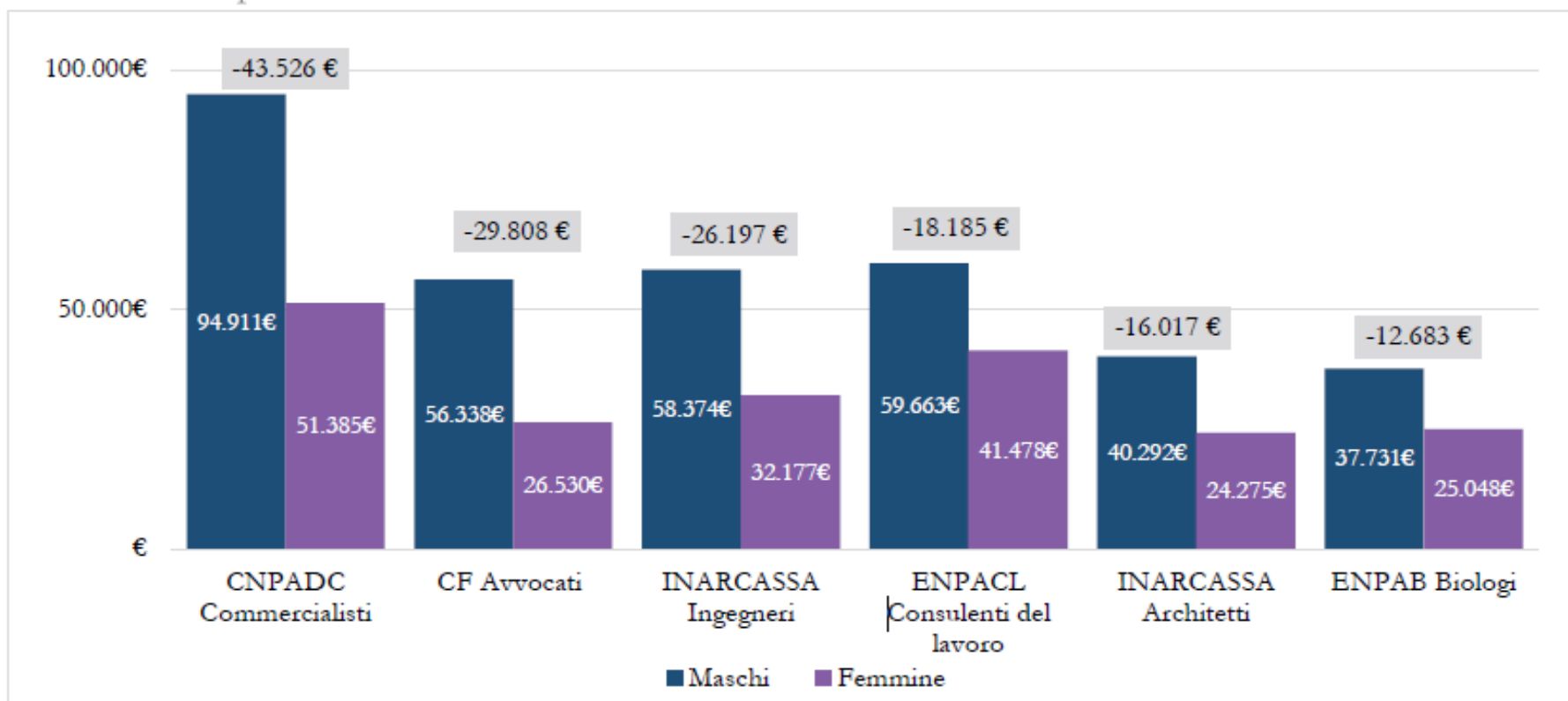
con percentuali particolarmente elevate tra i **periti industriali (98,00%)**, i periti agrari (91,0%) e i geometri (90,0%); anche tra gli **ingegneri** la presenza femminile è molto esigua:

INARCASSA – Ingegneri: 84,40% maschi - 15,60% femmine.

Reddito dei liberi professionisti iscritti ad alcune Casse private

Gap reddituale di genere (dati 2023)

Valori in €. Gap = reddito femmine – reddito maschi. Anno di denuncia 2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati dei bilanci delle Casse Private

(mancano i dati di Psicologi, Notai e Consulenti del Lavoro)

Reddito dei liberi professionisti iscritti ad alcune Casse private

Gap reddituale di genere

In Italia emerge una **forte differenza reddituale** fra uomini e donne professionisti iscritti alle Casse. Mediamente il reddito di una donna è pari a poco più della metà di quello di un uomo.

Tale valore varia in funzione di -> area territoriale -> età -> Cassa di appartenenza. Il Sud, pur facendo segnare i livelli reddituali più bassi, è l'area con il miglior *gender balance*: le donne conseguono il 54,6% del reddito maschile.

A inizio carriera il gap reddituale è meno marcato, probabilmente poiché, in termini assoluti, l'ammontare dei redditi conseguiti dai giovani professionisti è molto basso (gli *under 30* in media dichiarano meno di 20 mila euro). In particolare:

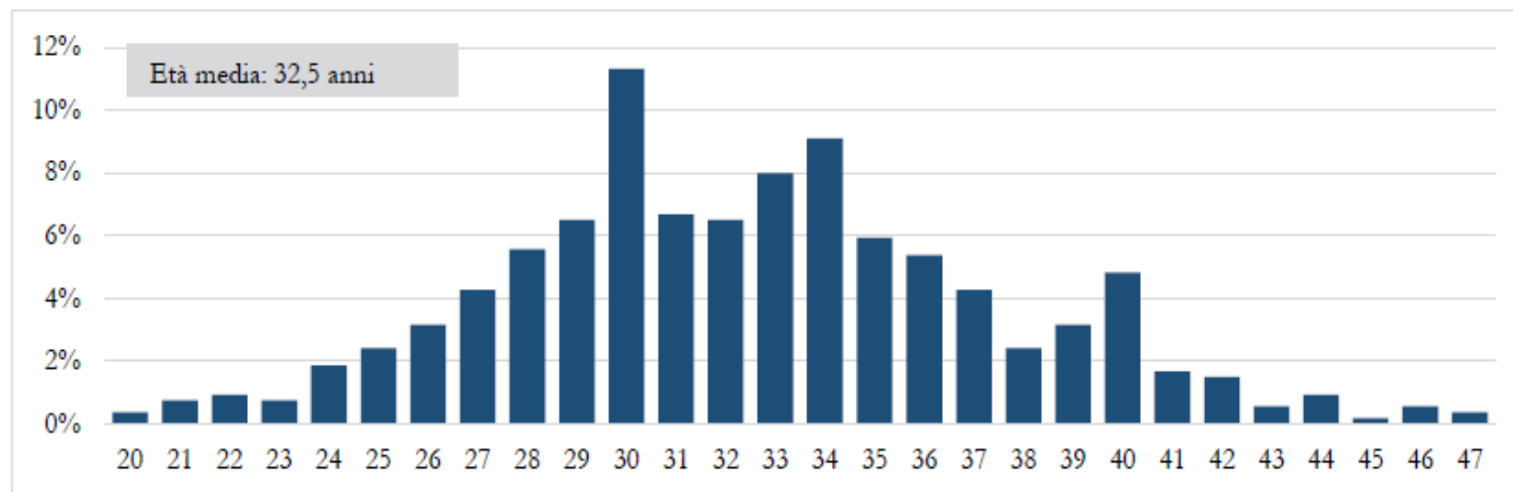
- Fascia di età fino a 30 anni: le donne percepiscono il 74,3000% dei redditi dei colleghi,
- Fascia di età tra 31-40 anni: le donne percepiscono il 57,7% dei redditi dei colleghi,
- **Fascia di età tra 41-50 anni:** reddito femminile è pari al 52,3% di quello maschile (**massima disuguaglianza reddituale**).

Il divario reddituale, seppure costante, **assume valori significativamente diversi a seconda della categoria professionale**: risulta ad es. molto ampio tra gli **avvocati** (le donne percepiscono meno della metà rispetto agli uomini) e più contenuto tra i **consulenti del lavoro**, dove il reddito delle donne raggiunge il 69,5% di quello degli uomini.

L'indagine sulla genitorialità svolta dall'Osservatorio delle libere professioni (dati 2024)

Distribuzione per età delle donne alla nascita del primo figlio

Rispondenti donne con figli. Dati 2024.

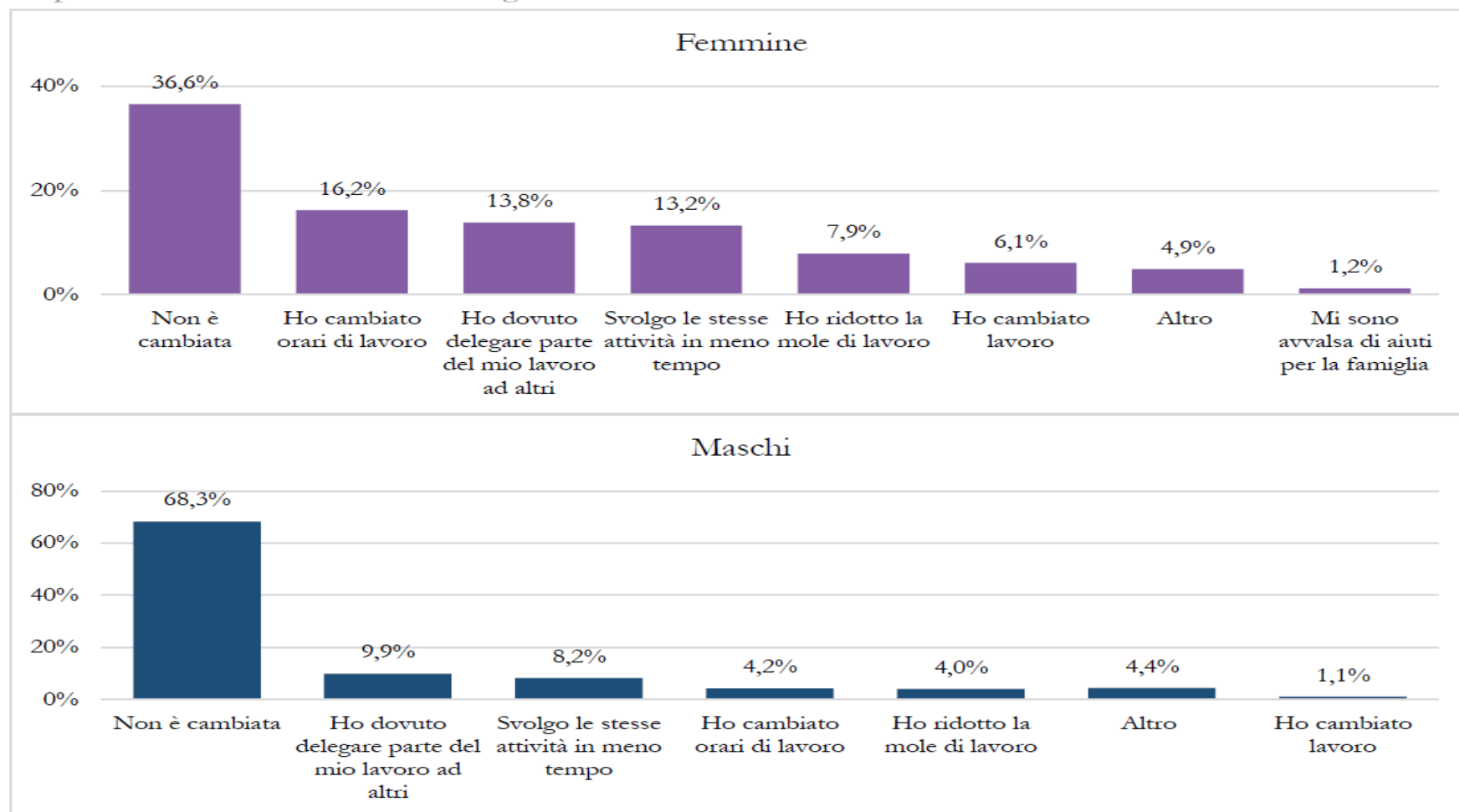


Fonte: Indagine sulla genitorialità realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

L'età media, pari a 32,5 anni, coincide con il dato italiano del 2023. Si sottolinea dunque come la maternità tenda a verificarsi in una fase avanzata della vita riproduttiva, probabilmente per scelte legate alla carriera o alla stabilità personale e lavorativa.

“Come è cambiata la tua attività lavorativa in seguito alla nascita di tuo figlio?”

Rispondenti donne e uomini con figli. Dati 2024.



Fonte: Indagine sulla genitorialità realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

“Come è cambiata la tua attività lavorativa in seguito alla nascita di tuo figlio?”

Tra le donne, solo il 36,6% dichiara di non aver subito cambiamenti, contro il 68,3% tra gli uomini; segnala di una minore interferenza tra lavoro e genitorialità.

Quindi solo 4 donne su 10 non riportano modifiche alla propria attività, lo stesso accade per 7 uomini su 10.

Questa significativa disparità evidenzia come l'impatto della genitorialità sulle carriere femminili sia quasi il doppio rispetto a quello maschile.

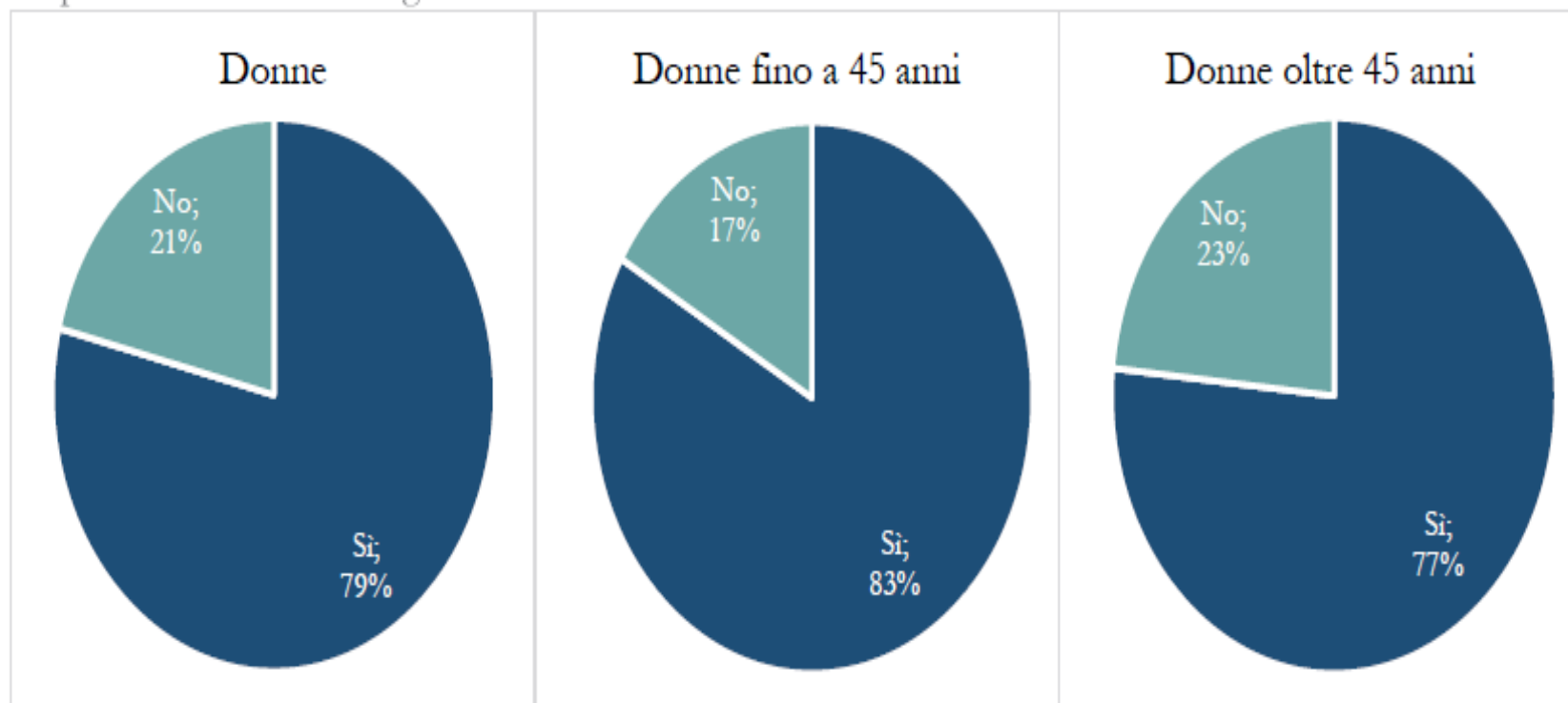
Infatti, il dato suggerisce una **diversa distribuzione delle responsabilità familiari e lavorative tra i sessi.**

Inoltre, emerge come tra le donne il 16,2% ha modificato gli orari di lavoro mentre il 13,8% ha delegato parte delle proprie attività.

Un ulteriore 13,2% riporta di svolgere le stesse attività in meno tempo, evidenziando una pressione maggiore sull'efficienza. **I dati mostrano come gli uomini abbiano dovuto effettuare molti meno cambiamenti in seguito alla nascita di un figlio:** circa il 10% dichiara di aver dovuto delegare parte del proprio lavoro a colleghi e l'8,2% afferma di svolgere le stesse attività ma in minor tempo.

“Ritieni che avere un figlio possa compromettere la carriera?”

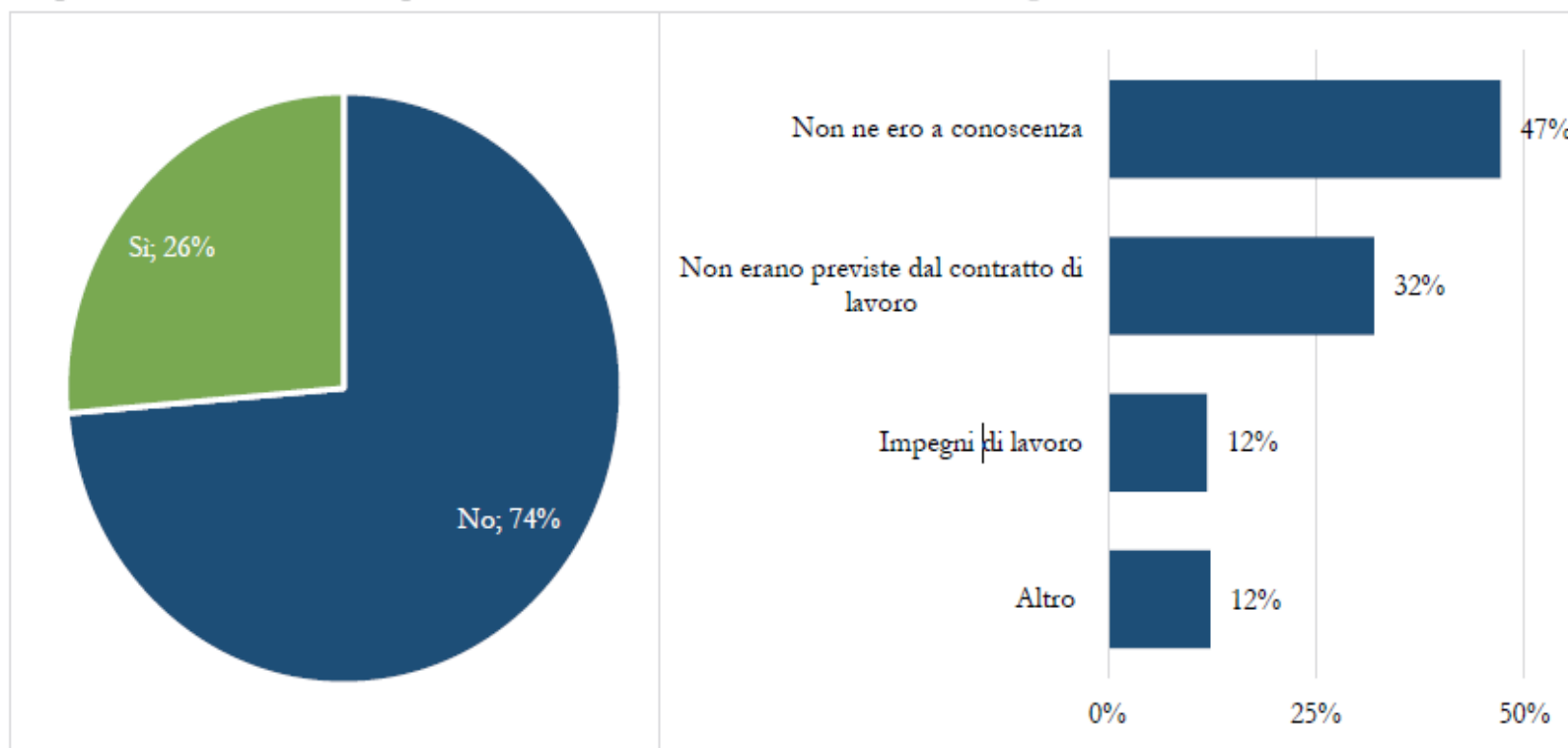
Rispondenti donne con figli. Dati 2024.



Fonte: Indagine sulla genitorialità realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

“Hai fatto ricorso a misure a sostegno della genitorialità?”

Rispondenti donne libere professioniste alla nascita di almeno un figlio. Dati 2024.



Fonte: Indagine sulla genitorialità realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

L'indagine sulla genitorialità svolta dall'Osservatorio delle libere professioni - Sintesi

Dall'analisi dei dati dell'indagine condotta emerge che le libere professioniste percepiscono la **maternità come un ostacolo significativo per il proprio sviluppo professionale e, spesso, non usufruiscono di misure di sostegno (74%)**. Il dato più rilevante è infatti rappresentato dalla **mancaanza di conoscenza delle misure di sostegno**, che riguarda quasi la metà delle intervistate.

Un altro aspetto critico che emerge è **che 4 donne su 5 giudicano inadeguate le misure attualmente adottate**.

Questi elementi suggeriscono la necessità di interventi correttivi nelle **politiche di informazione** in atto, oltre a politiche più incisive per supportare la parità di genere, sia attraverso il **miglioramento delle condizioni economiche**, sia attraverso strumenti di **conciliazione vita-lavoro**.

Grazie per l'attenzione!

PARI OPPORTUNITÀ E GIOVANI NELLE LIBERE PROFESSIONI UNA RIFLESSIONE CONDIVISA

Ing. Manuela MARTINI

Vice presidente dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino





Stato Globale della Parità di Genere nel 2024 *(Global Gender Gap Report 2024 del WEF).*

- **Indice Globale di Parità di Genere:** nel 2024, l'indice globale di parità di genere si attesta al **68,5%**, indicando che il **31,5%** del divario di genere rimane ancora da colmare.
- **Progresso Lento:** rispetto al 2023, c'è stato un miglioramento minimo di **0,1 punti percentuali**, evidenziando un progresso estremamente lento verso la parità di genere.
- **Tempo stimato per la Parità:** al ritmo attuale, si prevede che ci vorranno **134 anni** per raggiungere la piena parità di genere a livello globale.
- **Disparità Salariali:** in media, le donne guadagnano **77 centesimi** per ogni dollaro guadagnato dagli uomini, evidenziando una significativa disparità salariale globale. ([Banca mondiale](#))



Stato Globale della Parità di Genere nel 2024 *(Global Gender Gap Report 2024 del WEF).*

- **Disparità Salariali:** in media, le donne guadagnano **77 centesimi** per ogni dollaro guadagnato dagli uomini, evidenziando una significativa disparità salariale globale. [\(Banca mondiale\)](#)





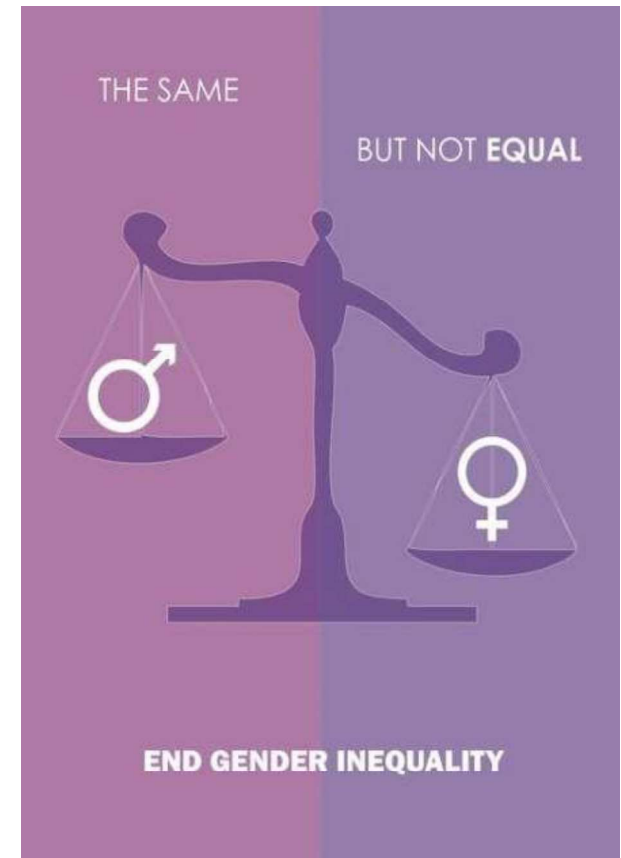
Classifica dei Paesi

Top 10 Paesi per Parità di Genere

Questi paesi hanno fatto progressi significativi nella riduzione del divario di genere, soprattutto grazie a politiche inclusive e strutture di supporto per le donne.

1. **Islanda** – 93,5%
2. **Norvegia**
3. **Finlandia**
4. **Nuova Zelanda**
5. **Svezia**
6. **Germania**
7. **Nicaragua**
8. **Namibia**
9. **Lituania**
10. **Belgio.**

L'Italia si colloca al
79° posto su 146
paesi nell'indice
globale di parità di
genere



❗ Fattori Contributivi al Gender Pay Gap

- **Occupazioni a bassa retribuzione:** le donne sono sovrarappresentate in settori con salari più bassi e meno opportunità di avanzamento.
- **Interruzioni di carriera:** le pause lavorative legate alla maternità o alla cura della famiglia influenzano negativamente la progressione di carriera e le opportunità salariali.
- **Discriminazione di genere:** persistono bias e discriminazioni che limitano l'accesso delle donne a posizioni e a ruoli ben remunerati.

☆ Implicazioni economiche

- **Crescita economica:** colmare il divario di genere potrebbe aggiungere fino a **12 trilioni di dollari** al PIL globale, evidenziando l'importanza economica della parità di genere.



Focus sulla professione di ingegnere

Il **gender pay gap** in Italia, con un focus particolare sulla professione di ingegnere, evidenzia una persistente disuguaglianza salariale tra uomini e donne, nonostante i progressi nell'istruzione e nella partecipazione femminile alle professioni tecniche.

- La presenza femminile tra gli ingegneri in Italia è in crescita: nel 2010 le donne rappresentavano il **23%** dei laureati in ingegneria, salendo al **30,8%** nel 2021. Negli ultimi tre anni, si è registrata una crescita dello 0,6% delle iscritte, a fronte di un decremento dello 0,6% degli iscritti uomini. [\(CNI\)](#)
- Secondo il Centro Studi CNI, le donne laureate in ingegneria sono 277.201, rappresentando il 26,6% del totale dei laureati. Di queste, 170.531 hanno conseguito la laurea in Architettura e Ingegneria Civile, mentre 106.670 in Ingegneria Industriale e dell'Informazione. Le laureate in ingegneria costituiscono circa il 7% dell'intera popolazione femminile laureata in Italia.
- Tuttavia, il **gender pay gap** tra ingegneri è significativo: gli uomini iscritti a Inarcassa registrano un reddito medio di **44.459 euro**, mentre le donne si attestano a **26.083 euro**, con una differenza di quasi il **48%**. [\(CNI e Inarcassa\)](#)



Occupazione e disoccupazione post-laurea

- **A 5 anni dalla laurea:**
 - **Ingegneria non civile:**
 - **Tasso di occupazione:** donne 89,3%, uomini 91,2%.
 - **Tasso di disoccupazione:** donne 2,2%, uomini 1,3%.
 - **Ingegneria civile e architettura:**
 - **Tasso di occupazione:** donne 81,8%, uomini 86,4%.

Tasso di disoccupazione: donne 5,9%, uomini 2,9%.



Retribuzioni: differenze di genere

- A 5 anni dalla laurea:
 - **Ingegneria non civile:**
 - Donne: **1.716 €/mese**
 - Uomini: **1.858 €/mese**
 - **Differenza: circa -7,6%**
 - **Ingegneria civile e architettura:**
 - Donne: **1.416 €/mese**
 - Uomini: **1.644 €/mese**
 - **Differenza: circa -13,9%**



Divario retributivo di genere nelle libere professioni

- Le donne ingegnere **rappresentano meno del 20%** degli iscritti agli albi professionali.
- Le iscritte a Inarcassa (libera professione):
 - Hanno **redditi mediamente inferiori del 45%** rispetto ai colleghi uomini.
 - Il divario salariale **peggiora tra i 30 e i 45 anni**, periodo cruciale per la carriera, la maternità e per avanzamenti di carriera.
- Le donne ingegneri scelgono **più frequentemente forme di lavoro flessibile o part-time**, spesso non per scelta ma per necessità di conciliazione vita-lavoro.



Divario retributivo di genere nelle libere professioni

Differenziale salariale (Inarcassa)

- Ingegneri: **-45%**
- Architetti: **-35%**

Gap per fasce d'età tra ingegneri iscritti Inarcassa:

- Fino a 30 anni: -21,6%
- 31-35: -30,3%
- 36-40: -39,2%
- 41-45: -41,0%
- 46-50: -33,6%
- 51-55: -36,1%
- 56-60: -41,9%
- 61-65: -48,7%
- Oltre 65: -22,2%
- Totale medio: **-45,5%**



Divario retributivo di genere nelle libere professioni

- **Reddito medio annuo:**
 - Uomini: ~54.000 €
 - Donne: ~29.000 €
 - **Gap assoluto:** circa 25.000 €
- **Distribuzione geografica:**
 - Nord: 54.798 € (uomini), 35.313 € (donne)
 - Centro: 44.625 € (uomini), 28.730 € (donne)
 - Mezzogiorno: 29.815 € (uomini), 19.570 € (donne)
- **Percentuale di reddito femminile rispetto a quello maschile:**
 - Libere professioniste iscritte alle casse: **54%**
 - Dipendenti pubbliche: **77%**





Cause del divario

- **Conciliazione lavoro-famiglia:** le donne affrontano maggiori difficoltà nel bilanciare le responsabilità lavorative e familiari, spesso a causa della carenza di servizi di supporto come asili nido, maggiori richieste di flessibilità oraria, scelta di settori meno remunerativi per privilegiare la flessibilità.
- **Disparità nelle opportunità di carriera:** le donne ingegnere incontrano ostacoli nell'accesso a posizioni di leadership e avanzamento professionale a causa di stereotipi e bias impliciti.





Cause del divario

Quali sono gli stereotipi di genere che influenzano la percezione dell'expertise professionale, contribuendo al divario salariale tra uomini e donne, in particolare nelle professioni che richiedono un alto livello di competenza tecnica o specialistica?

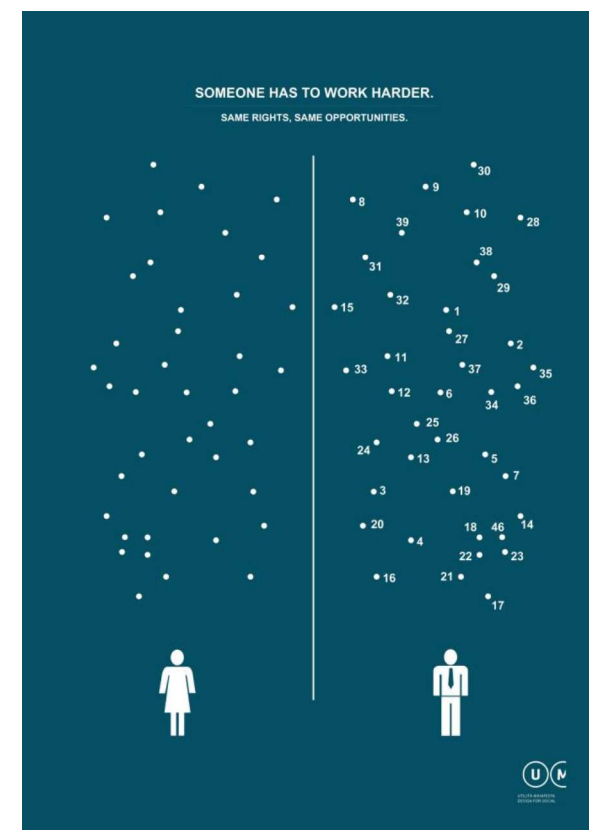
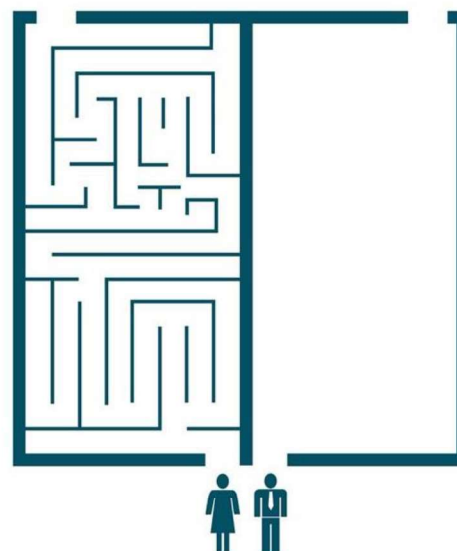
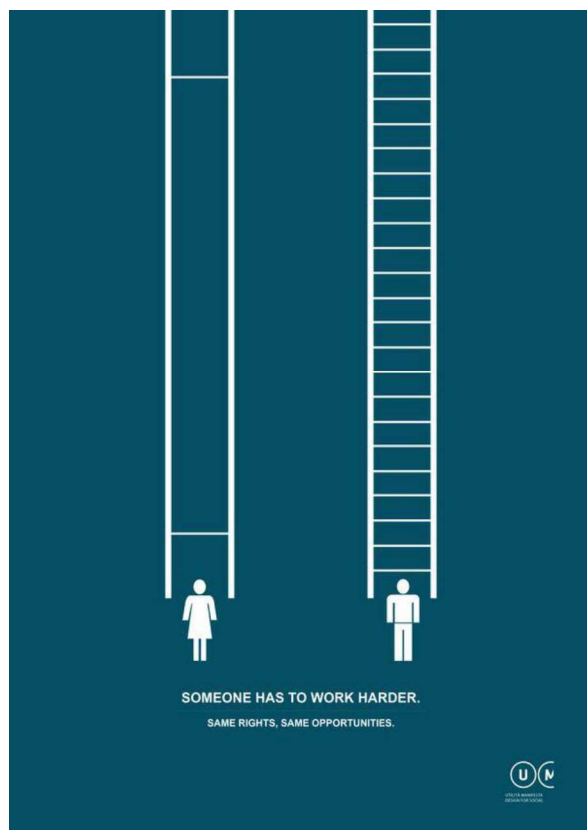


Principali evidenze

- **Sfiducia nell'expertise femminile:** i clienti tendono a fidarsi meno delle competenze professionali delle donne rispetto a quelle degli uomini, anche quando le qualifiche e le performance sono equivalenti. Questa minore fiducia si traduce in una disponibilità ridotta a pagare tariffe elevate per i servizi offerti da professioniste, contribuendo così al divario retributivo di genere. Anche in assenza di intenzioni discriminatorie, i pregiudizi inconsci influenzano la valutazione delle competenze, portando a una sottovalutazione sistematica delle donne.
- **Stereotipi persistenti:** Le donne vengono spesso percepite come meno competenti in ambiti tecnici o specialistici, a causa di stereotipi di lunga data che associano l'expertise professionale a caratteristiche maschili. Le aspettative sociali tradizionali assegnano alle donne ruoli meno associati all'autorità e alla competenza tecnica, influenzando negativamente la percezione delle loro capacità professionali.



Principali evidenze (grafiche di Giulia Papetti)





Necessità di interventi mirati:

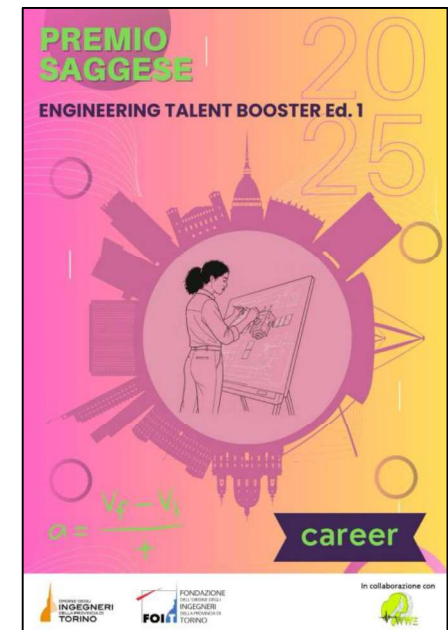
- **Formazione sui bias:** implementare programmi di formazione per riconoscere e mitigare i pregiudizi impliciti nelle organizzazioni.
- **Valutazioni oggettive:** adottare criteri di valutazione trasparenti e basati su metriche oggettive per le performance professionali.
- **Promozione della diversità:** incoraggiare la presenza femminile in ruoli tecnici e di leadership per sfidare gli stereotipi esistenti.



Ruolo delle istituzioni e iniziative

Il CNI e OIT stanno adottando misure per promuovere la parità di genere:

- **Promozione della diversità:** iniziative volte a valorizzare la presenza femminile nelle professioni tecniche e a sensibilizzare sull'importanza della diversità di genere.
- **Supporto alla carriera:** programmi e politiche per facilitare l'accesso delle donne a ruoli di leadership e per sostenere la conciliazione tra vita lavorativa e familiare.



* Pari opportunità e giovani nelle Libere Professioni Una riflessione condivisa

Ordine dei
Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
di Torino



Unione Giovani Dottori Commercialisti
ed Esperti Contabili di Torino

Martedì 6 maggio 2025
dalle ore 16.30 – 19.00

Sede ODCEC di Torino – Via Carlo Alberto, 59



ORDINE DEGLI AVVOCATI DI TORINO



CONSIGLIO NOTARILE
DEI DISTRETTI RIUNITI
DI TORINO E PINEROLO



Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino





Le differenze di genere nei redditi

Dott.ssa Daniela Morero
Ordine degli Psicologi del Piemonte

Il divario retributivo di genere è un fenomeno complesso e trasversale, che colpisce le donne lungo tutte le fasi della loro vita



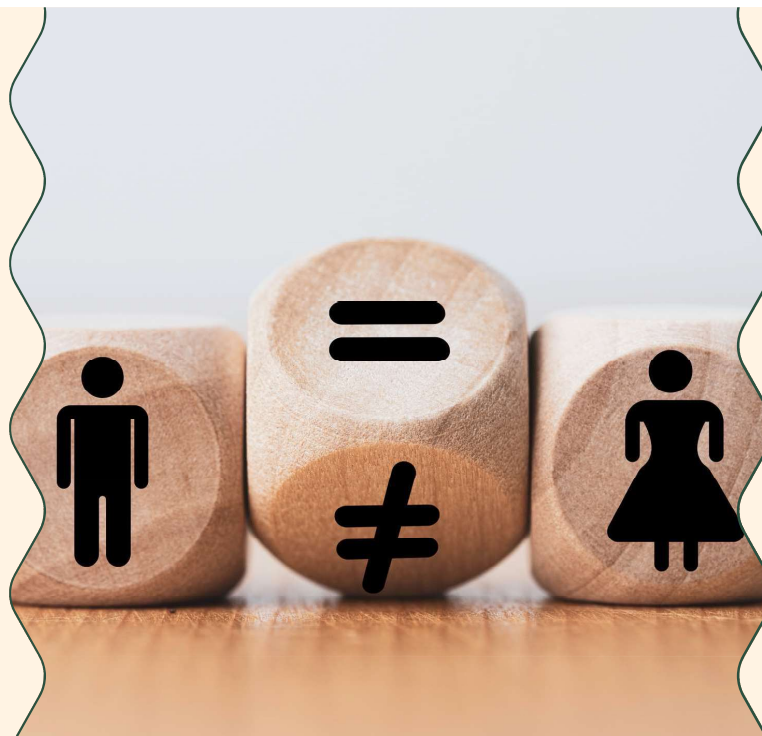
La parità di genere è un diritto umano inalienabile, **è una determinante di salute**, fondamentale per la crescita economica di competitività e sostenibilità sociale di ogni Nazione, un obiettivo dell'agenda 2030 al quale tutte le donne e tutti gli uomini devono lavorare per il suo raggiungimento.

Discriminazione?

What is?

**è discriminazione il trattamento
peggiorativo riservato alle persone in
ragione del fatto che siano portatrici
di una specifica caratteristica
personale**

Discriminazione



un contesto che discrimina mina la
sicurezza individuale, influenza
negativamente la convinzione di
essere in grado di perseguire i
propri obiettivi

Dis Parità?

La crisi economica del decennio passato e la crisi pandemica sono state responsabili di una marcata recessione economica che ha colpito in maniera più significativa le donne e le **ripercussioni psicologiche** si traducono in una **difficoltà nel trovare una dimensione di senso** al proprio lavoro e la riduzione delle possibilità di sviluppo personale e di raggiungimento delle proprie aspirazioni.

L'osservatorio delle libere professioni (Marzo 2025)

In Italia emerge una forte differenza reddituale fra uomini e donne professionisti, sia tra gli iscritti alle Casse sia tra gli iscritti alla Gestione Separata Inps. La differenza reddituale a favore degli uomini

Per gli uomini, la libera professione offre redditi più alti, mentre per le donne è il settore pubblico a risultare più vantaggioso economicamente.

I professionisti iscritti alle Casse guadagnano in media il 30% in più rispetto ai dipendenti pubblici, mentre le libere professioniste iscritte alle Casse guadagnano il 10% in meno delle dipendenti pubbliche

La disparità di reddito è più marcata tra uomini e donne nella libera professione, con le donne che guadagnano solo il 54% rispetto agli uomini, contro il 77% per le dipendenti pubbliche.



Le differenze di genere nel lavoro libero professionale evidenziano

una crescente partecipazione femminile, che tuttavia non si traduce ancora in un'effettiva parità di opportunità. **Le donne restano sottorappresentate** in alcune categorie professionali e **continuano a sperimentare barriere all'avanzamento di carriera.**

Competenze

Le donne sono ancora poco rappresentate nelle discipline Stem



La gestione del tempo

Le donne continuano a farsi carico in misura maggiore delle responsabilità familiari



Potere e rappresentanza nelle libere professioni

persistente difficoltà a raggiungere posizioni apicali





Uguaglianza sostanziale

Pari opportunità avere le medesime possibilità di realizzazione

Non basta affermare che le donne hanno gli stessi diritti, ma occorre eliminare gli ostacoli storicamente determinati che impediscono alle donne la partecipazione al mercato del lavoro.

La citata recessione economica nella società occidentale ha portato a perdita di posti di lavoro soprattutto per donne e giovani.

Nel 2022 **il tasso di disoccupazione europeo per le donne** era del 6,4%, superiore a quello per gli uomini, che era del 5,8%. Nel gennaio 2025 in Italia, il tasso di disoccupazione femminile era dell'8,2%.

Il tasso di occupazione delle donne che vivono sole è del 69,3%, contro il 77% degli uomini. Questa percentuale scende al 62,9% nel caso le single siano madri. Quando la maternità è associata al vivere in coppia il tasso di occupazione scende ulteriormente, al 57,2%. In questo caso lo scarto con gli uomini sfiora i 30 punti percentuali: i padri in coppia hanno, infatti, un tasso di occupazione pari all'86,3%. È quanto sottolinea il Rapporto CNEL-ISTAT “Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità”

**Le donne devono affrontare una serie di barriere
sia esterne che interne:**

esterne (ad esempio, discriminazione nel
contesto lavorativo, stereotipi di genere, ecc.) e
interne (ad esempio, gestione del lavoro familiare
e conflitti multi-ruolo, ecc)

Barriere esterne

* le donne lavoratrici nell'UE guadagnano il 13% in meno all'ora rispetto agli uomini - il 4,2% in Italia Eurostat 2023

Nel mondo del lavoro, gli uomini tendono a scegliere altri uomini per ruoli di responsabilità e posizioni più elevate, rallentando il progresso delle donne (Lundberg e Stearns, 2019).

Il soffitto di cristallo – un fenomeno per cui è complicato per le donne raggiungere le posizioni apicali (Ryan e Haslam, 2005). Nel 2021, solo il 30,6% dei membri dei consigli di amministrazione delle più importanti aziende dell'UE era costituito da donne (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), 2022)

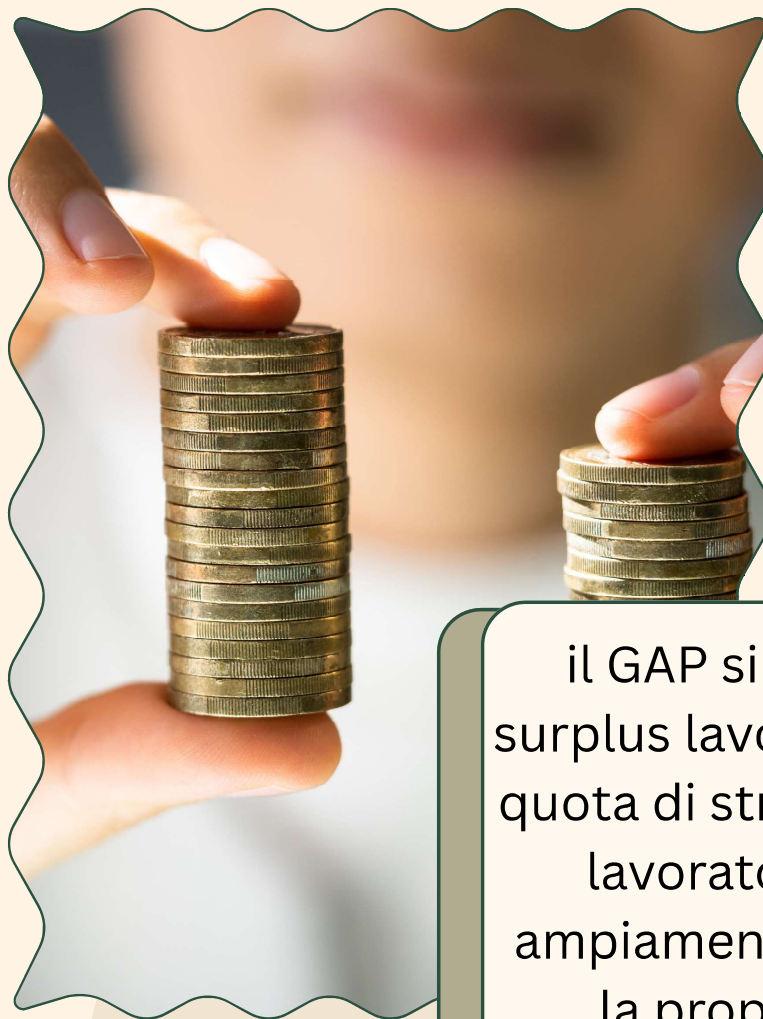
Barriere esterne

L'interiorizzazione di questo processo influenza negativamente **la percezione delle donne di poter costruire una carriera o raggiungere obiettivi professionali**. Pertanto, le donne tendono ad auto boicottarsi

Le donne sono spesso considerate meno competenti degli uomini (Gilrane et al., 2019).

A proposito di “subdola” parità retributiva

Ci sono standard prefissati
per la parità retributiva e di
incarichi



il GAP si evidenzia sul
surplus lavorativo su quella
quota di straordinario che i
lavoratori utilizzano
ampiamente aumentando
la propria capacità
reddituale

Stereotipi di genere occupazionali portano ad aspettative sui ruoli professionali che uomini e donne dovrebbero assumere su una base biologica (Ellemers, 2018)

Stereotipi



La nostra società è fondata da secoli sul patriarcato, **progettata** dagli uomini per gli uomini.



Tutte le barriere esterne hanno un impatto su quelle interne. Ad esempio, risalendo agli stereotipi associati ai generi, le donne sono considerate le principali responsabili della cura della casa e della famiglia (Camussi et al., 2021). La maggior parte delle donne viene socializzata fin da piccola ad essere mogli e madri, responsabili della cura della casa e devote alla prole, causando così alle lavoratrici un conflitto lavoro-casa più significativo (Piccitto, 2018)



Queste convinzioni stereotipate penalizzano le donne, limitando il loro accesso a occupazioni tradizionalmente maschili con maggiore prestigio sociale, retribuzione e prospettive di carriera (OCSE, 2021).



Stereotipi = barriere interne

Le donne vengono descritte come affettuose e premurose - tratti associati a lavori amorevoli, educativi e infermieristici o idonei alla cura. Gli uomini sono definiti competenti e determinati, ideali per posizioni di leadership (Haines e Stroessner, 2019)



Women's Leadership Challenges

Gli stereotipi accentuano l'associazione tra specifiche categorie professionali e appartenenza di genere, influenzando la scelta di un percorso appropriato per ciascun genere (Gysbers et al., 2009).).

Le donne hanno una responsabilità nel confermare gli stereotipi in quanto tendono ad autoescludersi dal mondo tecnologico.

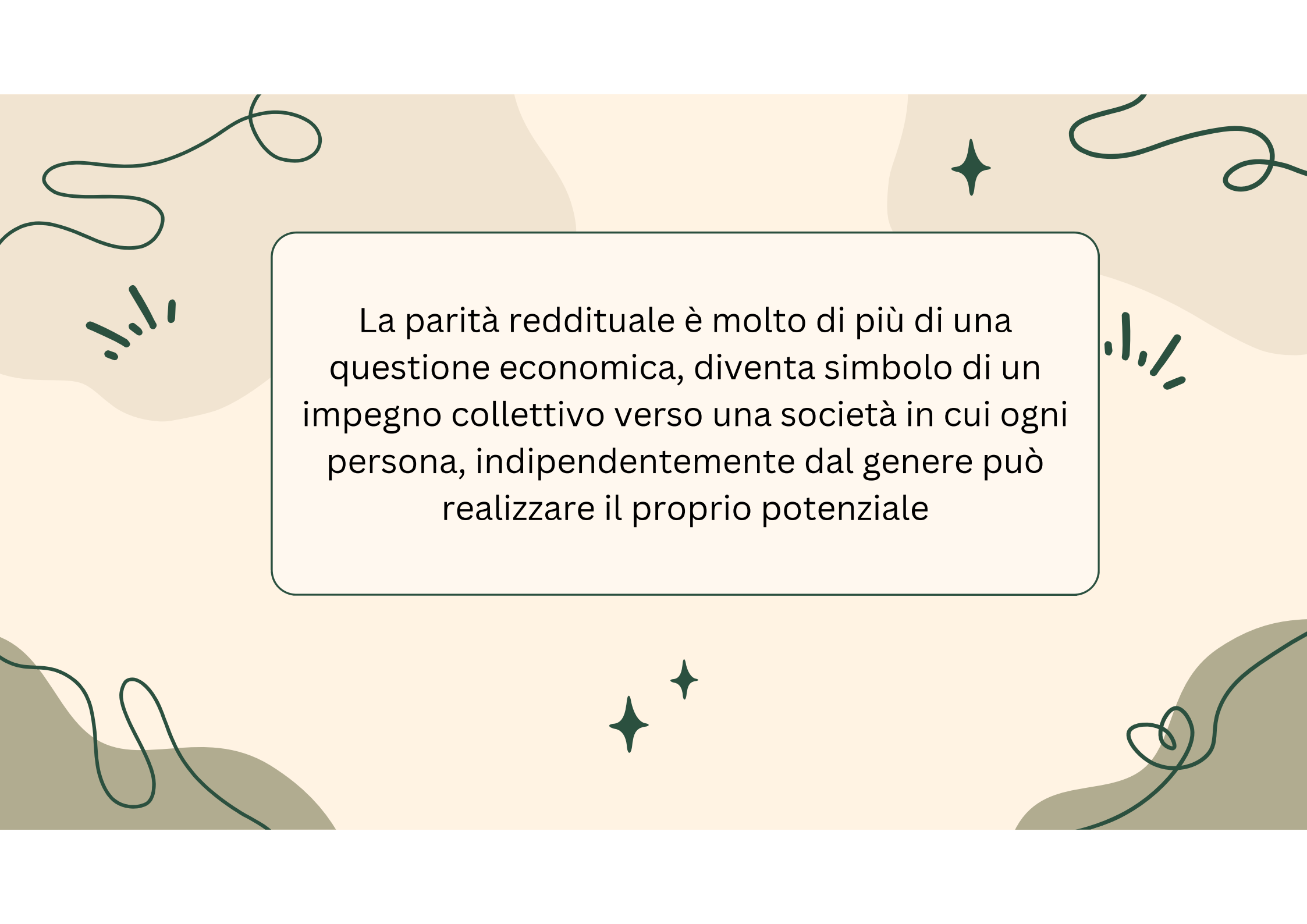
Ciò dipende dalle aspettative sociali interiorizzate che portano le donne a pensare di essere meno adatte per certi ruoli. **Le donne vengono scoraggiate ad appassionarsi della tecnologia, fin da piccole, ma ciò provoca una perdita di capitale umano specializzato, di innovazione.** Ajello

e quindi? ✨

✱

Gli stereotipi non si possono eliminare con un colpo di spugna! Occorre sviluppare una consapevolezza, andare contro quegli automatismi che ciascuno di noi ha. Tutti noi tendiamo a replicare l'esistente

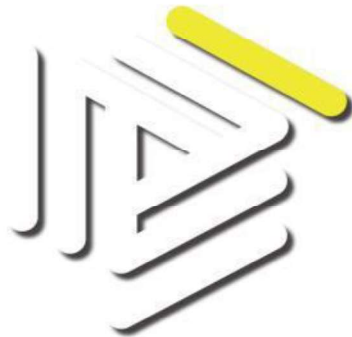
✨ ✨



La parità reddituale è molto di più di una questione economica, diventa simbolo di un impegno collettivo verso una società in cui ogni persona, indipendentemente dal genere può realizzare il proprio potenziale

RELAZIONE SULLA CONDIZIONE DELLE DONNE CONSULENTI DEL LAVORO (ANNO 2023)

A cura di Stefania Vettorello
Consulente del Lavoro in Torino



Consulti del Lavoro
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino

CONSULENTI DEL LAVORO – QUASI LA
META' SONO DONNE

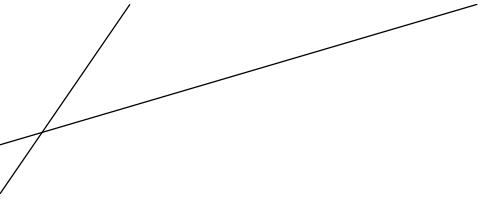
2018 -----> 45,90%

2023 -----> 46,82%

**“TRA I CONSULENTI CON STUDI STRUTTURATI
CHE PRODUCONO FATTURATI SUPERIORI A
500MILA EURO L'ANNO, LE DONNE
RAPPRESENTANO IL 25%”**

PAYGAP NORD-SUD
/ NORD-CENTRO /
CENTRO-SUD

Distribuzione per area geografica	
Area geografica	Reddito medio
Nord	78.900
Centro	50.700
Sud	36.000
Totale complessivo	54.900



PAYGAP = **-31,43%** DI REDDITO PER LE DONNE

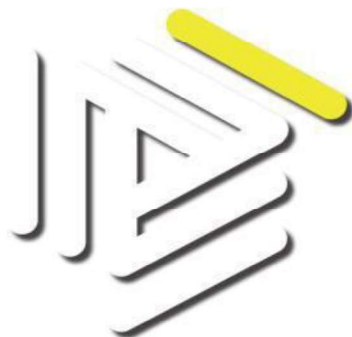
Distribuzione per genere	
Genere	Reddito medio
Donne	44.300
Uomini	64.600
Totale complessivo	54.900

PAYGAP NORD/CENTRO/SUD PER GENERE

Area	Donne (€)	Uomini (€)	Divario Assoluto (€)	Divario Percentuale (%)
Nord	62.300	97.200	34.900	-35,9%
Centro	39.300	62.600	23.300	-37,2%
Sud	27.700	41.800	14.100	-33,7%
Italia	44.300	64.600	20.300	-31,4%

CONCLUSIONI

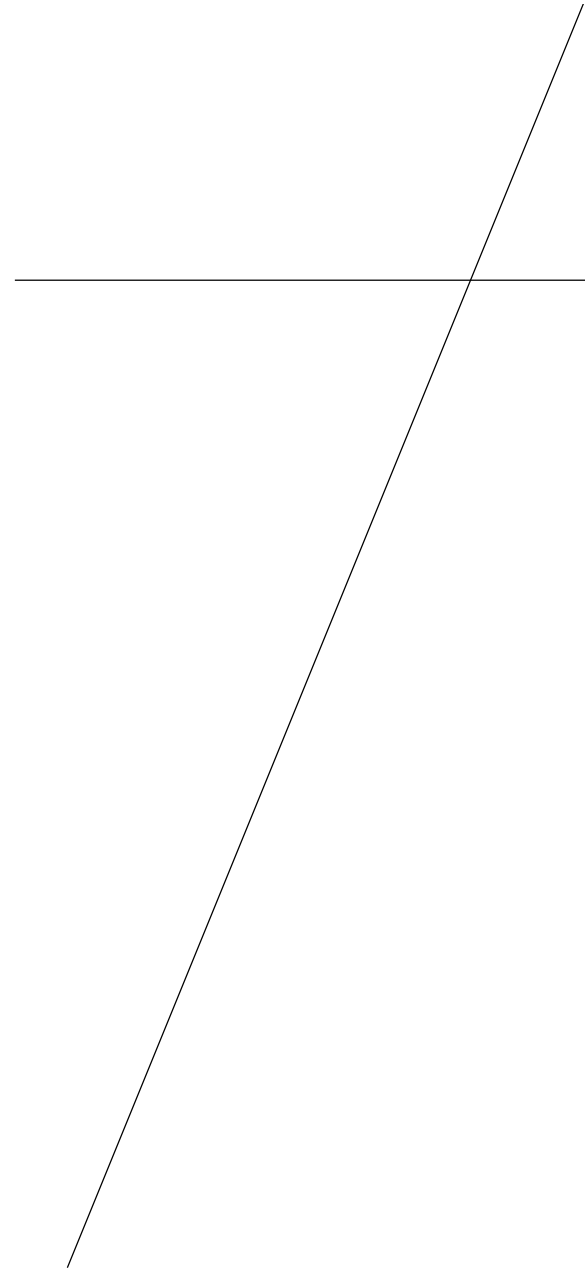
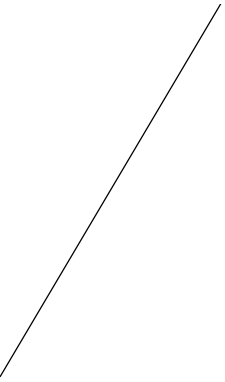
- La disuguaglianza reddituale di genere è **trasversale** e non mitigata dalla collocazione geografica.
- Lo squilibrio economico strutturale all'interno della categoria, che può essere ricondotto a fattori professionali e sociali, come:
 - 1) minore accesso delle donne a ruoli apicali e incarichi ad alta redditività;
 - 2) maggiore incidenza di interruzioni di carriera per motivi familiari;
 - 3) presenza di modalità di lavoro part-time o studi di minori dimensioni.



Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino

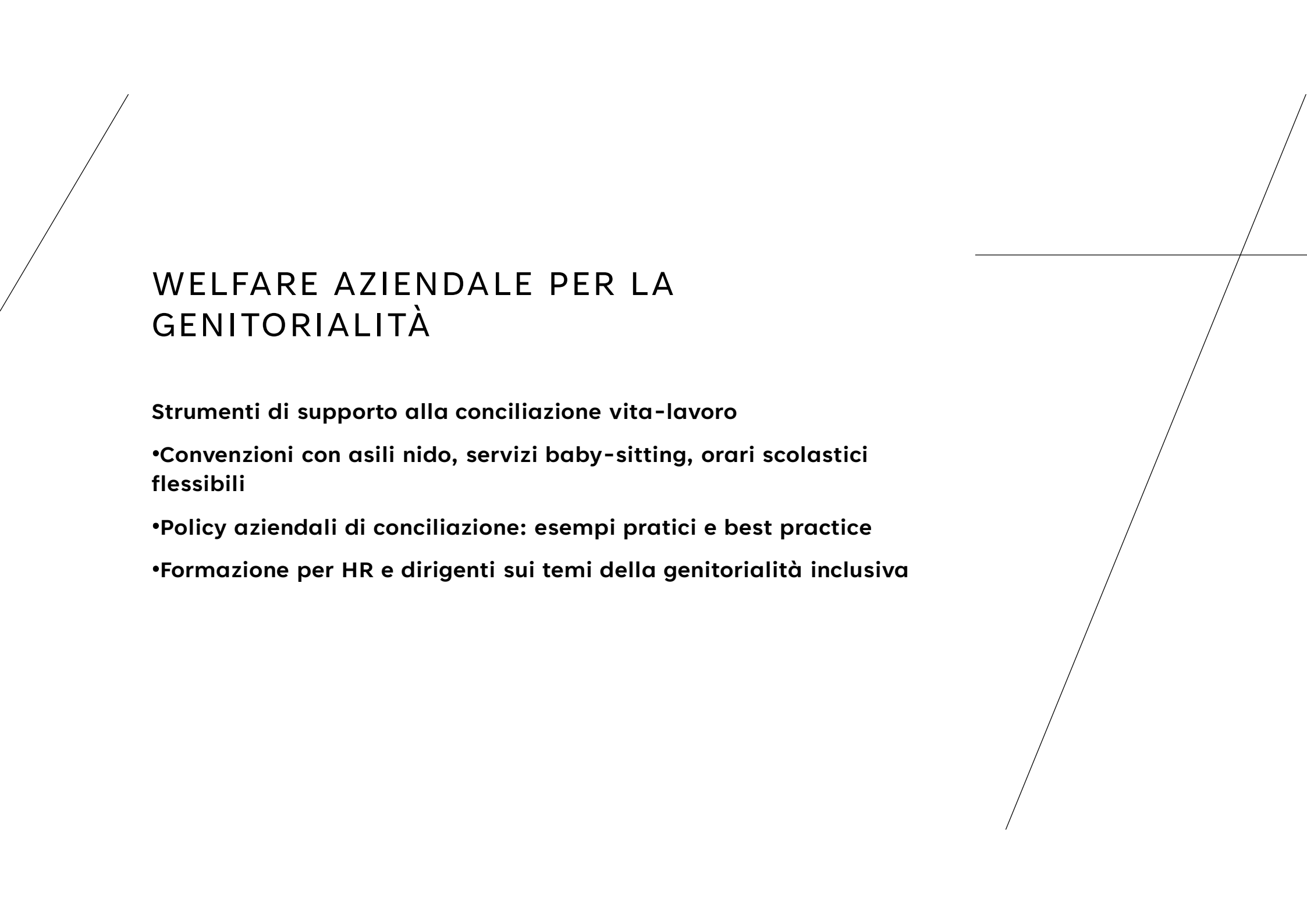
CONCILIAZIONE VITA LAVORO

A cura di Stefania Vettorello
Consulente del Lavoro in Torino



LAVORO AGILE (SMART WORKING) E FLESSIBILITÀ ORARIA

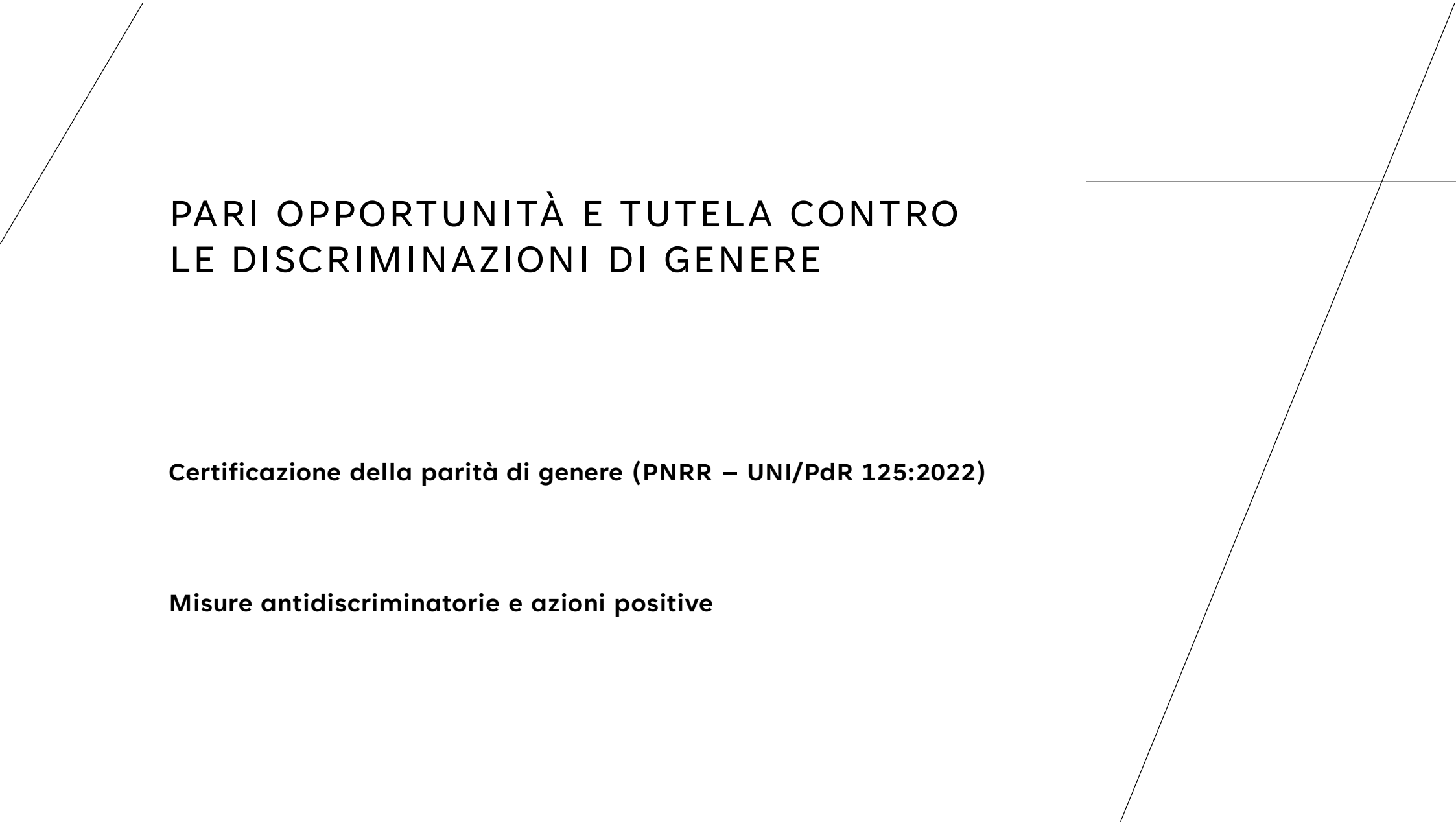
- **BANCA ORE**
- **PART TIME MODULATO**
- **ACCORDO DI SMART WORKING**



WELFARE AZIENDALE PER LA GENITORIALITÀ

Strumenti di supporto alla conciliazione vita-lavoro

- **Convenzioni con asili nido, servizi baby-sitting, orari scolastici flessibili**
- **Policy aziendali di conciliazione: esempi pratici e best practice**
- **Formazione per HR e dirigenti sui temi della genitorialità inclusiva**



PARI OPPORTUNITÀ E TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Certificazione della parità di genere (PNRR – UNI/PdR 125:2022)

Misure antidiscriminatorie e azioni positive

Conciliare vita-lavoro e genitorialità

Tra senso di colpa e senso del dovere

dott.ssa Emanuela Barreri
Psicologa del Lavoro e Commercialista



Il senso di colpa

- Educazione alla disponibilità
- Difficoltà a dire di no
- Colpa per il tempo tolto a lavoro e famiglia

Il senso del dovere

- Etica e responsabilità
- Quando il dovere si irrigidisce
- La trappola dell'autosacrificio



Il dilemma invisibile

Nella libera professione essere sempre presenti
è un valore

Ma quando diventa una trappola emotiva?

**SENSO
DI COLPA**

**SENSO
DEL DOVERE**



Genitorialità e libera professione

Lavorare per garantire un futuro, perdere il presente

I giovani e il principio YOLO: You Only Live Once.

Strategie pratiche

Dire di no
consapevolmente

Delegare,
riorganizzare

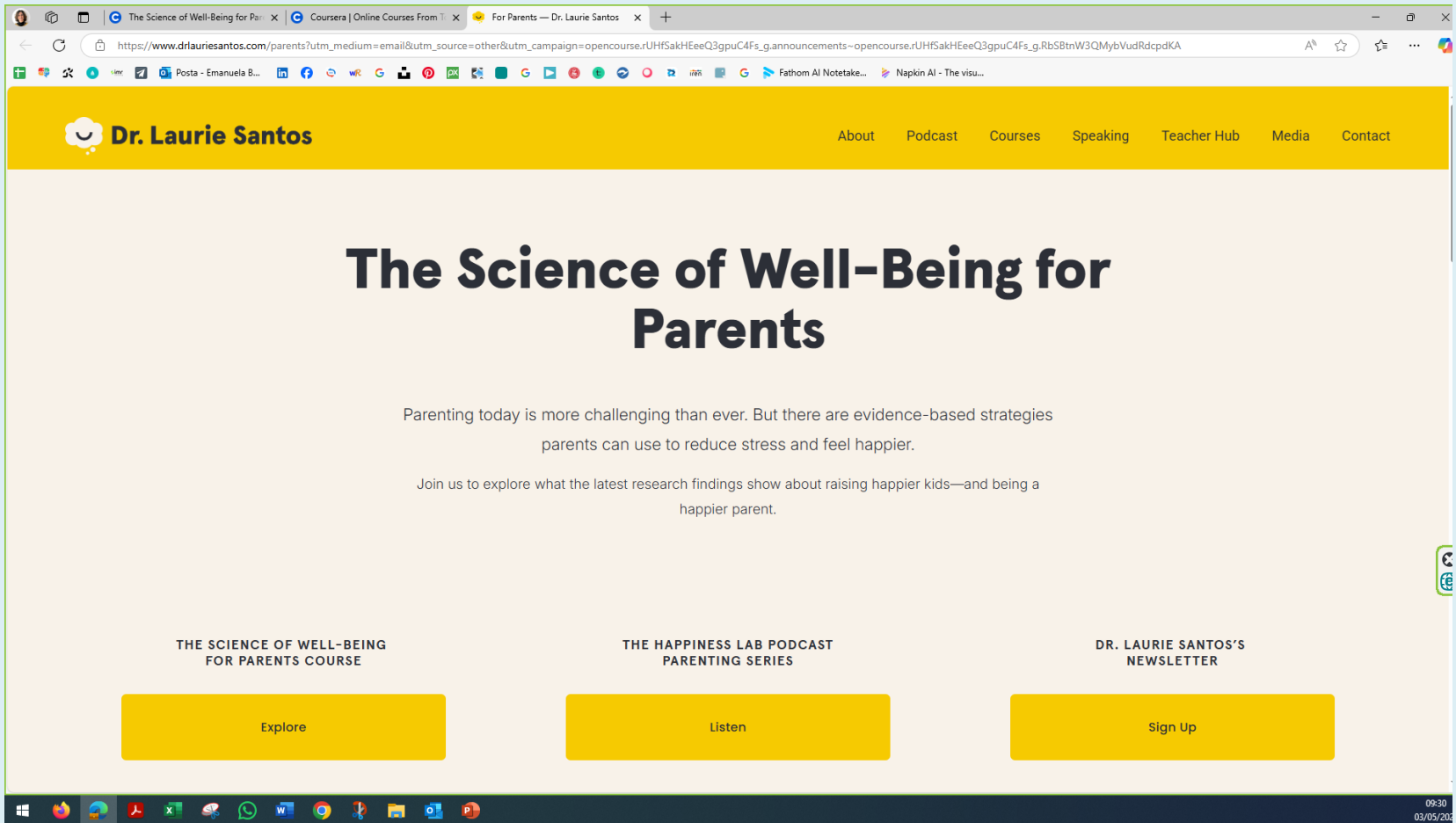
Investire tempo per
avere tempo



La vita non si rimanda

**Essere buoni professionisti e buoni genitori è
possibile**

Serve equilibrio, consapevolezza e coraggio



https://www.drlauriesantos.com/parents?utm_medium=email&utm_source=other&utm_campaign=opencourse.rUHfSakHEeeQ3gpuC4Fs_g.announcements~opencourse.rUHfSakHEeeQ3gpuC4Fs_g.RbSBtnW3QMybVudRdcpdKA

coursera

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: LO STATO DELL'ARTE DELLA PROFESSIONE PSICOLOGICA

La professione psicologica è notoriamente una professione prevalentemente femminile e la popolazione degli iscritti all'ENPAP riflette questa peculiarità: di essi, infatti, oltre l'80% sono donne. L'impegno lavorativo pone alle donne molteplici sfide quotidiane, dalla "conciliazione" fra responsabilità lavorative e cure familiari, alla realizzazione effettiva delle pari opportunità. Le donne che lavorano lamentano spesso la mancanza, da parte delle Istituzioni pubbliche, di adeguati supporti e servizi, che permettano di alleviare il carico di incombenze che grava su di loro, nelle diverse fasi dell'arco di vita. Questa carenza comporta una significativa penalizzazione per lo sviluppo della attività lavorativa, particolarmente marcata per le donne che esercitano la libera professione

È ormai risaputo che in tutto il mondo, anche se con differenze più o meno accentuate fra un Paese e l'altro, la situazione delle donne è di svantaggio, rispetto agli uomini, in molti settori del vivere sociale. Purtroppo l'Italia, in questo, non si distingue in positivo, ponendosi negli ultimi posti della classifica dei Paesi europei in quanto a parità in tassi di occupazione, opportunità lavorative, salari e carico della vita familiare. Nel mondo, invece, si situa spesso solo al di sopra di Paesi che vengono normalmente considerati decisamente più arretrati rispetto alle politiche sociali. In merito al lavoro, dati recenti indicano un 46,5% di occupazione femminile in Italia contro un 65% del corrispettivo maschile, nonostante una tendenza media delle donne a laurearsi prima e con voti migliori. Non solo, i ruoli ricoperti sono per la maggior parte di livello inferiore con percentuali molto più basse di lavoratrici che si ritrovano nelle posizioni apicali rispetto agli uomini. Il gap reddituale, nel quale risuliamo un po' meglio posizionati all'interno della situazione europea, situandoci in zone più "centrali", rivela però un trend negativo

Negli ultimi anni in Enpap, fra gli iscritti con anzianità più bassa, la percentuale delle donne era intorno all'84% (contro il 71% nel 1996, anno di costituzione dell'Ente, salito già al 74% nel 2000). È presumibile perciò che, se tale tendenza continuerà, la predominanza femminile nella popolazione interna si possa attestare intorno a quella cifra. Questi dati ci indicano come sia cambiata la composizione degli iscritti nel tempo; inizialmente, la percentuale di colleghi maschi era più alta rispetto ad oggi (29% nel 1996, appunto), mentre con gli anni le psicologhe sono andate sempre più aumentando in proporzione agli uomini. I maschi, quindi, erano più rappresentati nei primi anni di costituzione dell'Ente, mentre nel tempo i giovani psicologi (che abbassano l'età media della categoria) sono stati rappresentati in misura sempre maggiore dalle donne.

Per ciò che concerne il gender pay gap dobbiamo sottolineare come in primo luogo, l'evento gravidanza comporta per le donne un'assenza dal lavoro, riducendone temporaneamente il reddito; allo stesso tempo, la necessità di conciliare impegni familiari e professionali può richiedere alle donne di ridurre il tempo dedicato all'attività professionale con conseguente minore introito.

Ancora, la scarsità di servizi, nel nostro Paese, a sostegno delle incombenze genitoriali (asili, agevolazioni fiscali, ecc.) comporta dei costi che vanno ad erodere ulteriormente il reddito maturato. Infine, va tenuta presente la svalutazione sociale che colpisce il lavoro svolto da donne, comportandone una ridotta valorizzazione economica; in questo come in altri campi c'è ancora molto da fare per diminuire la discriminazione fra sessi.

La maternità è un evento particolarmente rilevante nel ciclo di vita personale e professionale di una donna, in quanto le responsabilità genitoriali e la priorità dei bisogni del figlio, almeno nella prima fase, richiedono una ridefinizione della organizzazione, dei ritmi quotidiani, del tempo e delle energie spendibili per la attività professionale. Soprattutto le libere professioniste, che non godono di tutele, a differenza delle lavoratrici dipendenti, in termini di copertura delle assenze lavorative per motivi familiari, si trovano a faticare non poco per conciliare la maternità con la professione. I dati acquisiti sono, quindi, utili per individuare le esigenze di assistenza e sostegno specifiche legate all'evento maternità, ulteriori rispetto alla indennità di maternità già prevista.

Per questa ragione è nato Il Contributo per la conciliazione vita-lavoro, una forma di assistenza pensata per agevolare e supportare le Iscritte e gli Iscritti e il loro nucleo familiare nella

conciliazione tra vita professionale e gestione dei figli. Il contributo economico viene erogato attraverso bandi annuali è di natura solidaristica e viene finanziato attraverso i contributi di tutta la comunità professionale e copre, come fascia di età, dal primo anno di vita fino ai 14 anni. La difficoltà di conciliare lavoro e responsabilità familiari - una delle barriere interne - costituisce un ostacolo sostanziale all'equità di genere (Suk, 2013) e incide negativamente sul benessere personale e professionale delle donne e sulla loro libertà di progettare e costruire la propria carriera e vita futura. Sebbene le differenze tra i partner nel carico di lavoro domestico siano diminuite negli ultimi anni, continua a esistere un significativo divario di genere. Si può infatti parlare di una "triplice presenza delle donne": impiegate in carriera (prima), occupate nella cura della casa (seconda), e nella cura dei figli e dei genitori anziani (terza). Tutte queste barriere mettono le donne nel e nella condizione di fare una scelta decisiva tra le loro aspirazioni familiari e quelle professionali. Come già detto, ad esempio la maternità spesso spinge le donne a cambiare lavoro, a ridurre l'orario di lavoro o ad abbandonare la vita lavorativa a causa dell'aumento dello stress e dell'esaurimento emotivo (Burke, Koyuncu, & Wolpin, 2012). Di fronte a questa situazione di barriere e di perduranti disuguaglianze, una parte importante della popolazione femminile adulta reagisce comprensibilmente con un atteggiamento di accettazione rassegnata e passiva della realtà così com'è. Inoltre, da un punto di vista psicologico, non è raro che coloro che vivono un maggiore svantaggio nel contesto sociale finiscano per credere giusta e accettabile la realtà che vivono. Pertanto sarebbe utile focalizzare l'attenzione sulla questione dell'equità di genere, che ancora influenza negativamente la soddisfazione delle donne e la loro pianificazione personale e professionale. Le azioni che possono essere implementate per promuovere l'uguaglianza di genere possono consistere nell'incoraggiare pratiche che sostengano la valorizzazione del potenziale e delle risorse delle donne. Noi, come rappresentanti delle Istituzioni, dobbiamo, quindi, essere in prima linea per pensare e ripensare a delle politiche sociali che possano abbattere, il più possibile, queste barriere e fornire, in prima istanza, dei supporti concreti per favorire il più possibile la conciliazione vita-lavoro.

Dott.ssa Valentina Mossa, Psicologa Psicoterapeuta
Consigliera dell'Ordine degli Psicologi del Piemonte
Consigliera del Consiglio di Indirizzo Generale dell'ENPAP