



ORDINE AVVOCATI 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

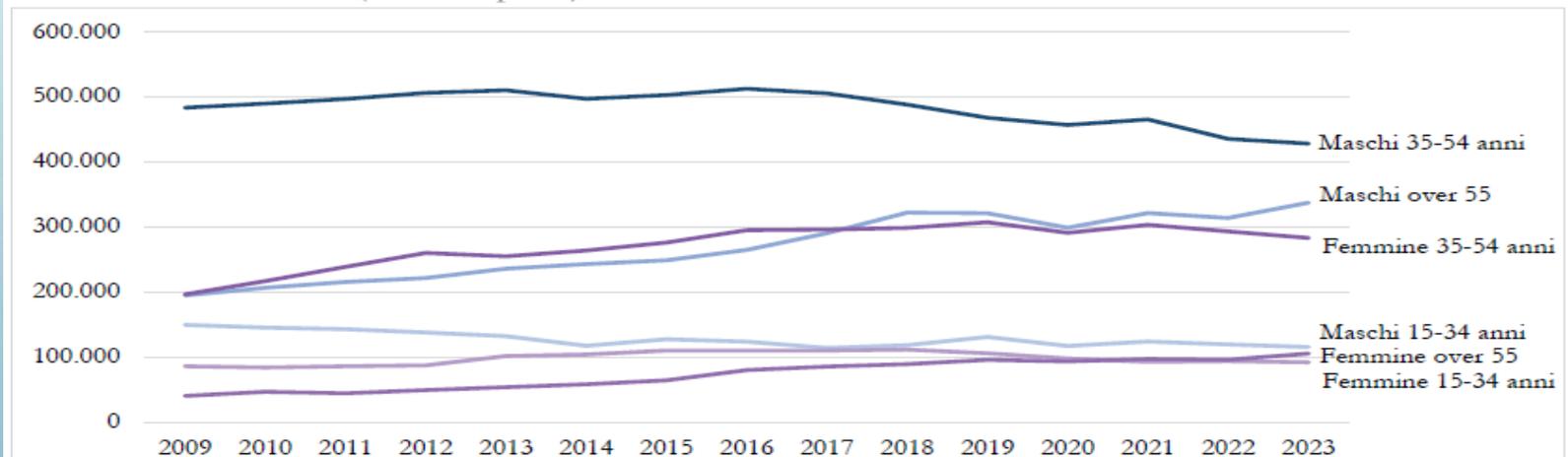
Anni 2009 e 2023.

	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.

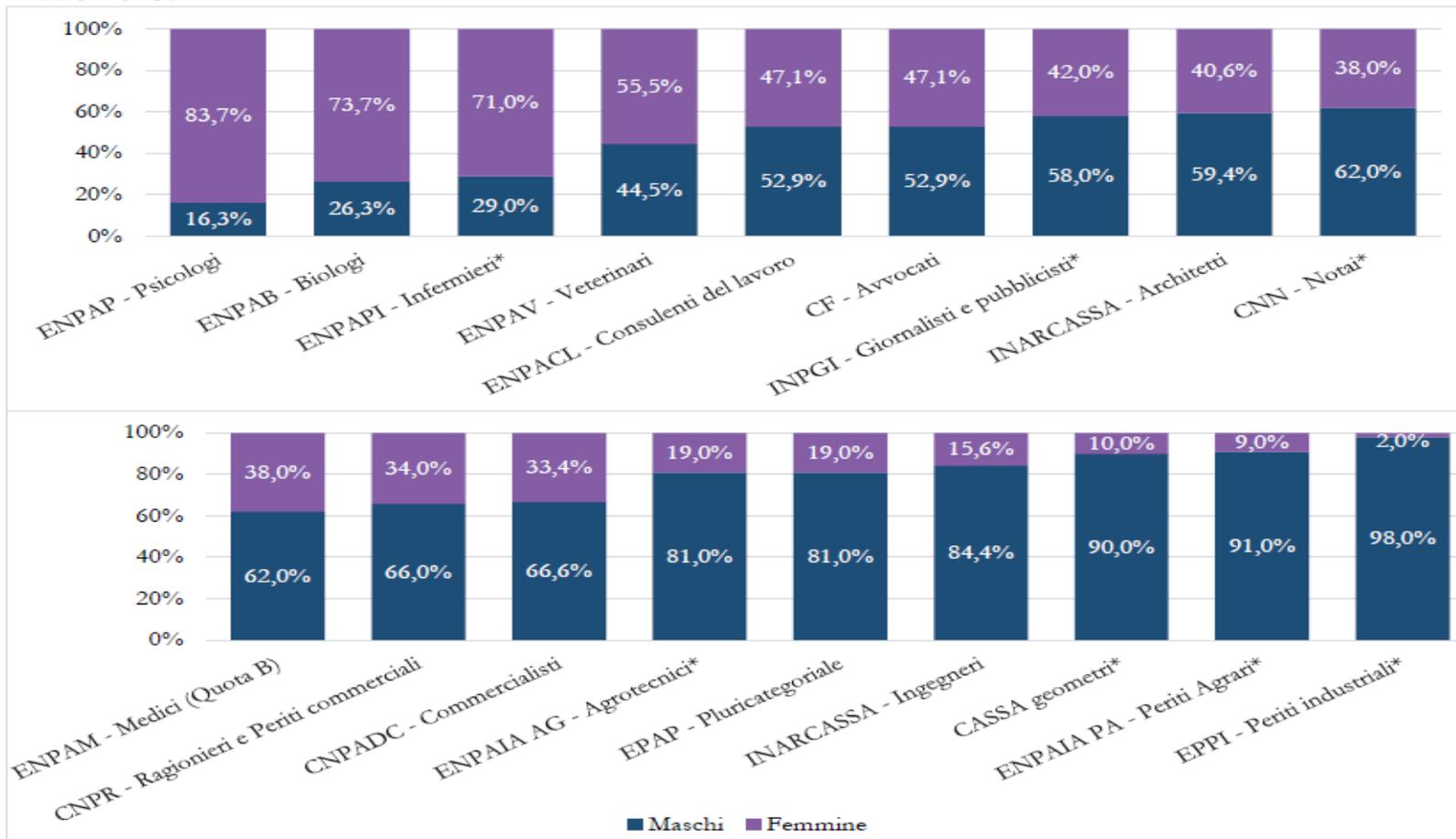
Si assiste a un **generale invecchiamento della categoria**. Dalla tabella dell'età mediana si osserva che nel 2023 la metà dei liberi professionisti maschi ha più di 50 anni che significa che 1 commercialista su 2 ha più di 50 anni, valore in aumento di 6 anni rispetto al 2009 (44 anni), la metà delle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

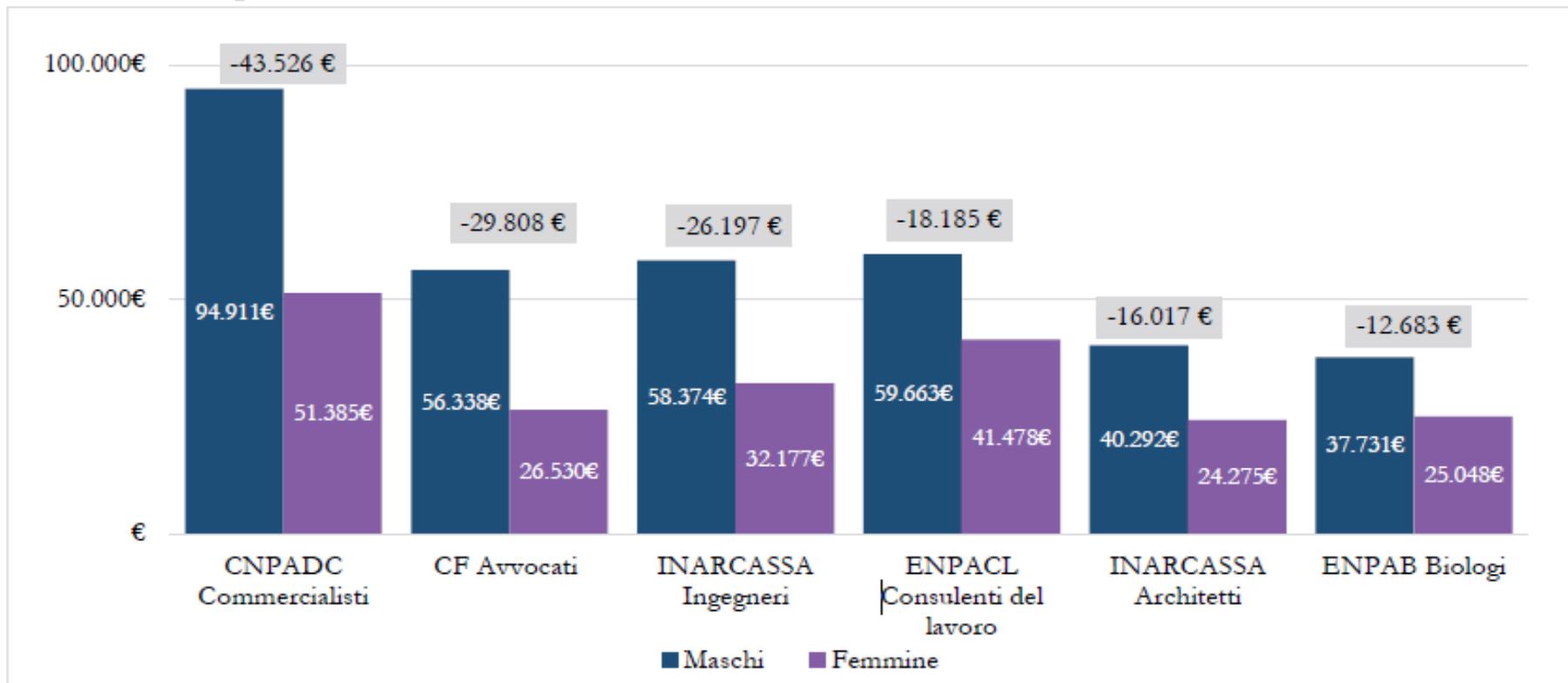
ENPACL-Consulenti del lavoro: 52,90% maschi – 47,10% femmine

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:

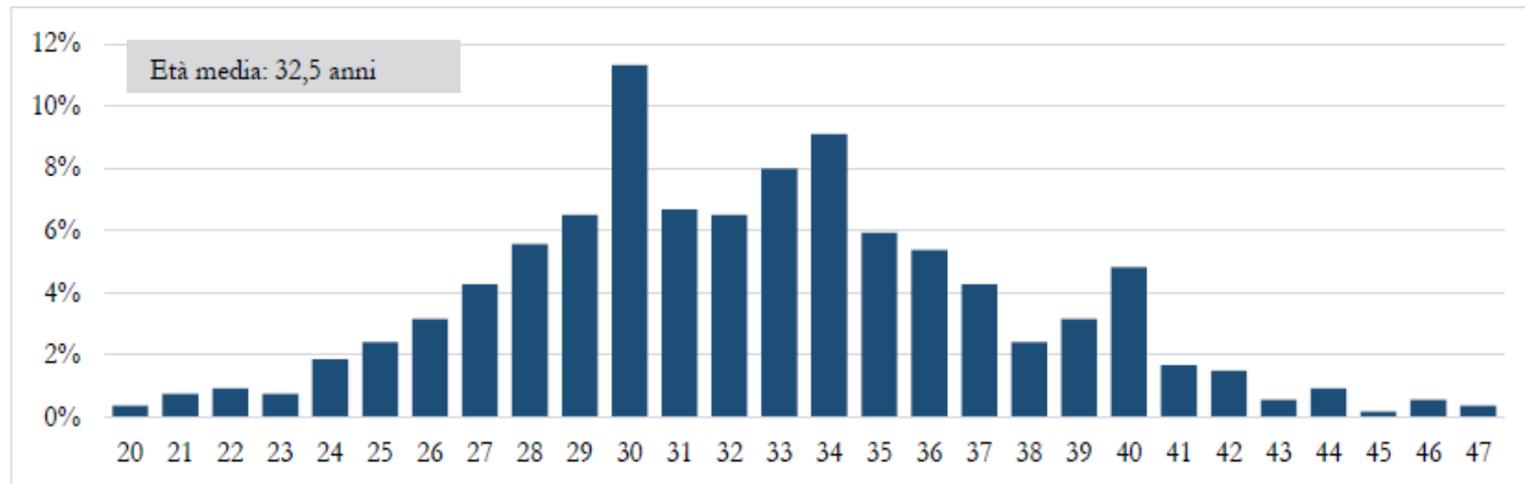
- Fascia di età fino a 30 anni: le donne percepiscono il 74,3000% dei redditi dei colleghi,
- Fascia di età tra 31-40 anni: le donne percepiscono il 57,7% dei redditi dei colleghi,
- **Fascia di età tra 41-50 anni:** reddito femminile è pari al 52,3% di quello maschile (**massima disuguaglianza reddituale**).

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.

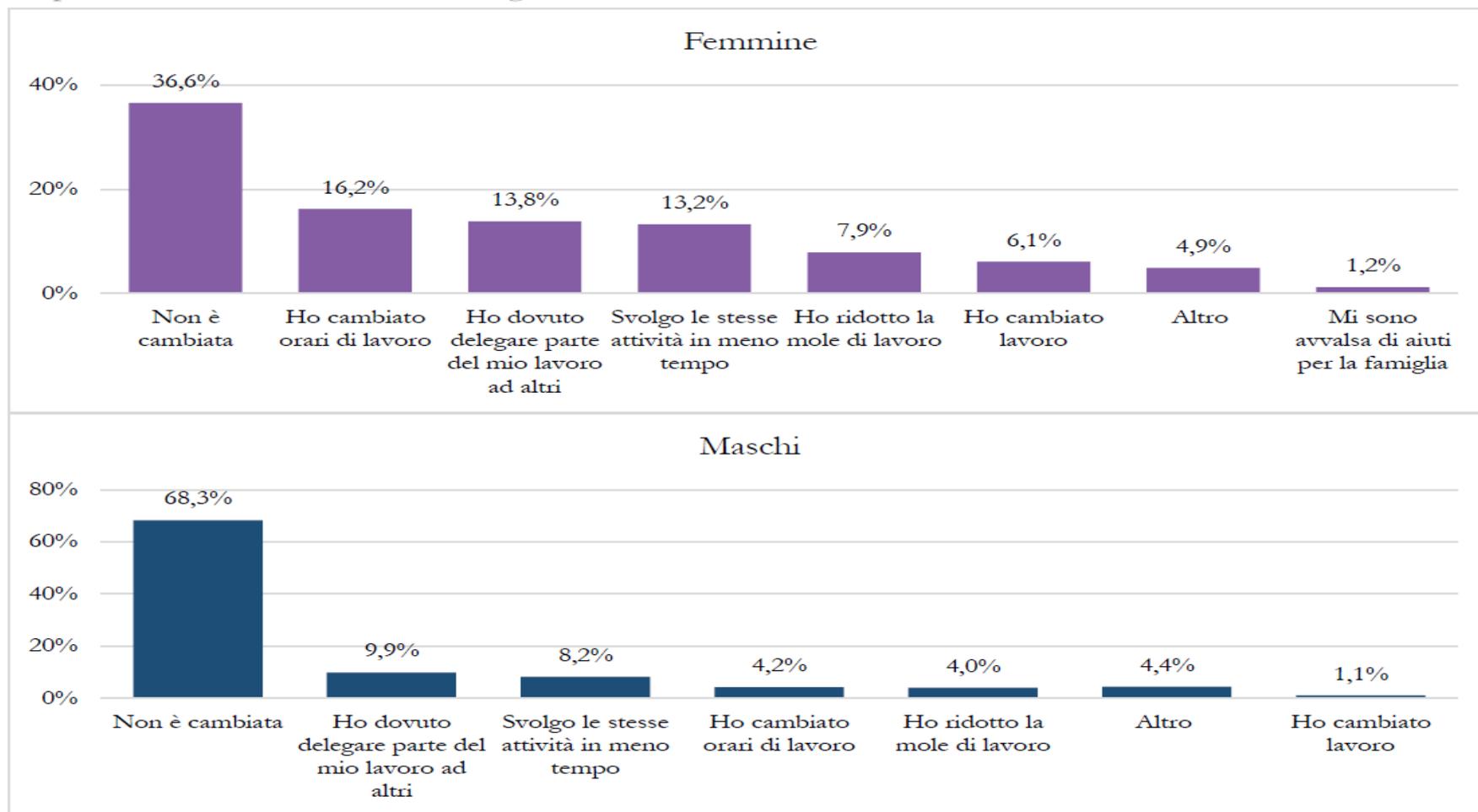


Fonte: Indagine sulla genitorialità realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

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.



“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.

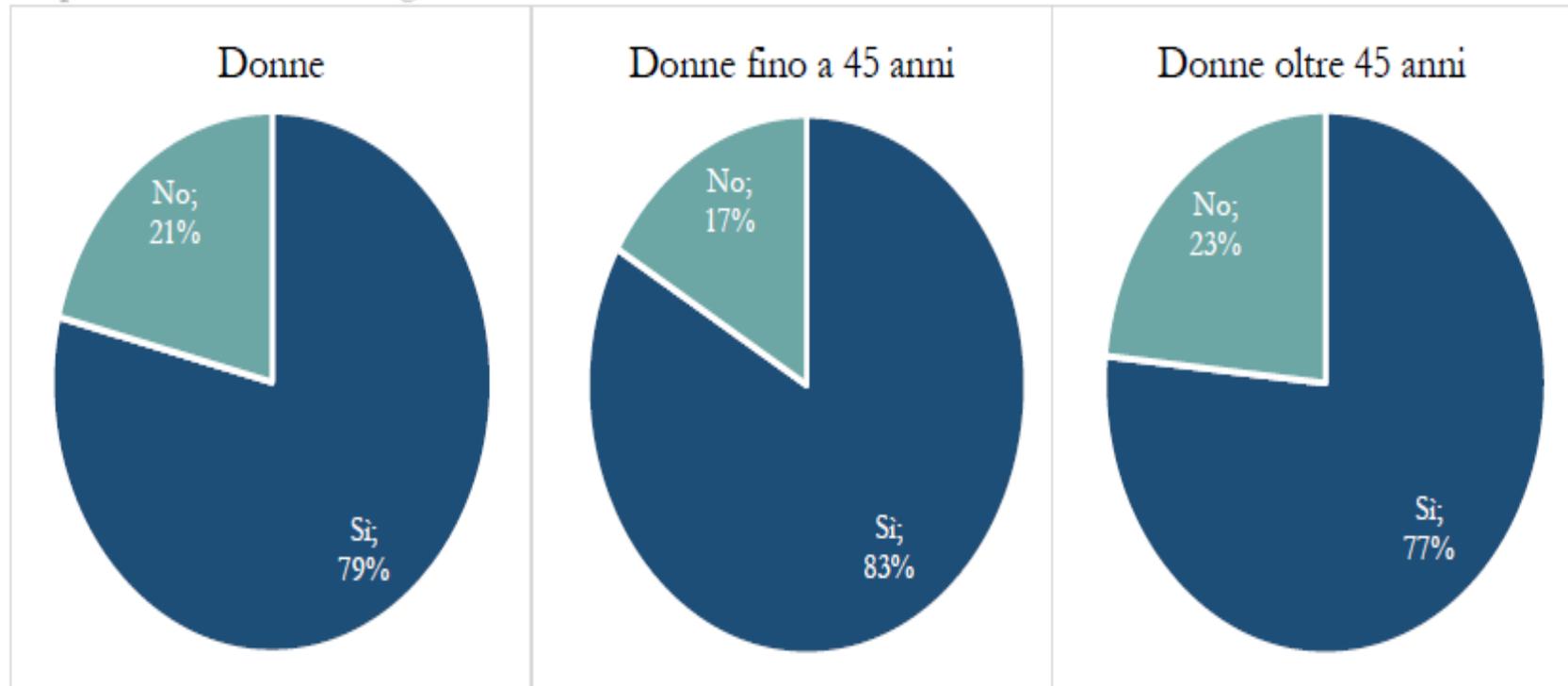
Infatti, il dato suggerisce una **diversa distribuzione delle responsabilità familiari e lavorative tra i sessi.**

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?”

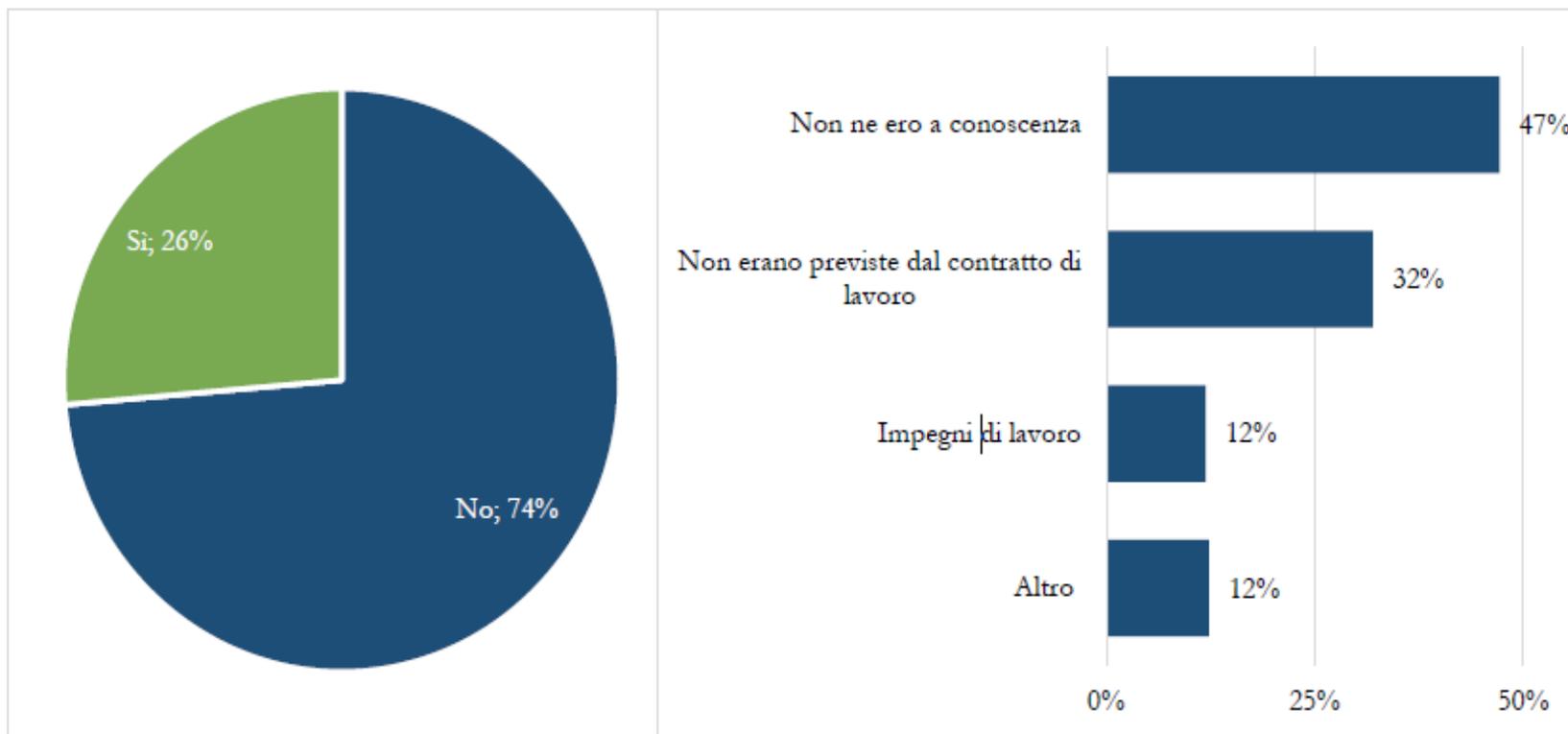
Rispondenti donne con figli. Dati 2024.



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!