



LE PRIORITÀ STRATEGICHE PER LA PARITÀ DI GENERE NELLE LIBERE PROFESSIONI

*A cura di Ludovica Zichichi, Camilla
Lombardi, Giulia Palma e Alessia Negrini*

11 MARZO 2025



OSSERVATORIO *delle*
LIBERE PROFESSIONI



Indice

Introduzione	2
Le differenze di genere nel Lavoro libero professionale	4
Il divario di genere nel Reddito nelle libere professioni	10
Le Competenze: un focus sulle libere professioni.....	17
Come incide il Tempo sulle opportunità di carriera.....	23
Il Potere negli organi delle libere professioni.....	31
Conclusioni.....	32

Introduzione

La parità di genere costituisce un motore essenziale per la crescita socioeconomica ed è uno degli obiettivi prioritari e urgenti nell'Agenda per lo sviluppo sostenibile. Le Nazioni Unite hanno identificato l'uguaglianza di genere come uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) da raggiungere entro il 2030, mentre l'Unione Europea ha delineato una nuova Strategia per la Parità di Genere per il periodo 2020-2025. Anche l'Italia, per la prima volta, ha intrapreso un impegno concreto nella definizione di una Strategia Nazionale finalizzata alla promozione delle Pari Opportunità e dell'Equità di Genere.

Tale piano si inserisce nel quadro strategico delineato dall'Unione Europea, adottando una prospettiva di lungo periodo, e rappresenta un punto di riferimento valoriale per il conseguimento degli obiettivi di equità tra i sessi. L'intento principale è rendere l'Italia un contesto in cui individui di ogni genere, fascia d'età e condizione socioeconomica possano beneficiare di pari opportunità di sviluppo personale e professionale, nonché di accesso all'istruzione e al mercato del lavoro, senza disparità retributive. La Strategia, articolata su un orizzonte temporale quinquennale (2021-2026), si propone di introdurre cambiamenti strutturali mediante un approccio trasversale e integrato volto a promuovere le pari opportunità.

In parallelo, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) stabilisce obiettivi ambiziosi in materia di parità di genere, in particolare nell'ambito della Missione 5 - Coesione e Inclusione, con specifiche misure per favorire l'*empowerment* femminile e contrastare le discriminazioni di genere.

In questo contesto, la Strategia nazionale rappresenta uno strumento chiave per il monitoraggio e la valutazione dei progressi conseguiti. Sono state individuate cinque priorità strategiche di intervento: Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere. Per ciascuna di esse sono stati definiti interventi mirati, indicatori di misurazione e obiettivi specifici e quantificabili.

Nel contesto del Lavoro, l'obiettivo primario è la costruzione di un mercato occupazionale più equo, capace di garantire pari opportunità di accesso, avanzamento di carriera, competitività e flessibilità. Parallelamente, si punta a un incremento significativo dell'occupazione femminile. Per monitorare i progressi in questo ambito, vengono considerati diversi indicatori, tra cui il tasso di occupazione femminile e il divario rispetto a quello maschile. Viene inoltre analizzata la differenza nel tasso di occupazione tra donne con più figli e donne senza figli, così come la crescita della percentuale di imprese a guida femminile.

Per quanto riguarda il Reddito, l'attenzione è rivolta alla riduzione del divario retributivo di genere. In particolare, la Strategia si propone di diminuire il *gender pay gap* – cioè, la differenza percentuale tra la retribuzione oraria di maschi e femmine rapportata a quella dei maschi – portandolo al di sotto del 10%, oltre a ridurre la disparità salariale tra i laureati, fissando come obiettivo una soglia inferiore al 15%.

Nel settore delle Competenze, si vogliono garantire pari opportunità nello sviluppo delle conoscenze e delle abilità, con un focus specifico sulle discipline Stem (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*). L'eliminazione delle barriere culturali e degli stereotipi di genere rappresenta un elemento chiave per favorire una distribuzione più equa delle competenze tra uomini e donne in ogni settore professionale. A tal fine, vengono fissati alcuni obiettivi misurabili, tra cui la riduzione al di sotto del 35% della quota di studentesse dell'ultimo anno delle scuole superiori con competenze insufficienti in matematica, l'incremento della percentuale di donne iscritte a corsi di laurea Stem fino al 35%, il raggiungimento di una quota del 40% di docenti di ruolo di sesso femminile e l'aumento della percentuale di donne con elevate competenze digitali, con l'intento di passare dall'attuale 19% a circa il 35%.

Nell'ambito del Tempo, si osserva un forte squilibrio nella distribuzione del tempo dedicato alla gestione della casa e della famiglia tra uomini e donne. In Italia, infatti, l'81% di donne si occupa quotidianamente di queste attività, a fronte di appena il 20% degli uomini. Il tempo è un elemento chiave per la parità di genere, poiché incide sulla distribuzione del lavoro retribuito, del lavoro di cura e delle opportunità di carriera. Nella strategia nazionale volta a riequilibrare la distribuzione dei compiti di genitorialità e accudimento tra i sessi, si misurano due indicatori chiave: la fruizione del congedo di paternità e la disponibilità di servizi per l'infanzia. Attualmente, solo il 21% dei padri aventi diritto usufruisce del congedo di paternità, mentre l'obiettivo è di superare il 50. Parallelamente, la copertura degli asili nido per i bambini sotto i tre anni si attesta intorno al 25%, con profonde disparità territoriali. L'obiettivo nazionale è incrementare la disponibilità oltre il 50%, garantendo comunque almeno il 33% in ogni regione, soglia minima indicata dall'Unione europea.

Infine, nell'ambito del Potere, la Strategia si propone di rafforzare la presenza femminile nelle posizioni decisionali e negli organi di *governance* a livello politico, economico e sociale. Tra gli indicatori di riferimento figurano la quota di donne nei Consigli di amministrazione delle imprese quotate in Borsa, la percentuale di donne in ruoli dirigenziali apicali e la loro rappresentanza all'interno dei Consigli regionali.

All'interno di questo scenario, la presente ricerca si propone di analizzare il livello di parità di genere nelle libere professioni, esaminando le priorità strategiche sopra citate adattandole al contesto del mondo libero professionale in Italia. Le principali fonti di riferimento includono le rilevazioni Istat sulle Forze di lavoro e sugli Aspetti della vita quotidiana, i dati della Gestione Separata Inps, i bilanci delle Casse di previdenza privata e i dati dei rapporti Adepp. I dati Istat dei liberi professionisti fanno riferimento all'occupazione principale. Inoltre, si sottolinea che i dati dal 2018 si riferiscono alla nuova rilevazione sulle Forze di Lavoro che ha introdotto alcuni cambiamenti, che possono influenzare le serie storiche dei dati sul mercato del lavoro, rendendo necessaria cautela nel confrontare i dati raccolti con le precedenti metodologie. I dati degli iscritti alla Gestione Separata si riferiscono a coloro che svolgono la libera professione come attività prevalente, cioè l'attività per cui è stato percepito il reddito maggiore. Inoltre, nella parte relativa al Tempo si riportano i dati di un questionario sulla genitorialità distribuito ai liberi professionisti datori di lavoro dall'Osservatorio.

Le differenze di genere nel Lavoro libero professionale

Tra il 2009 e il 2023, il numero di liberi professionisti è aumentato, passando da circa 1,15 milioni a 1,36 milioni, con un incremento di oltre 211.000 unità, pari a una variazione del +18,4% (Figure 1 e 2). Le donne hanno visto un aumento di circa 157.500 unità (+49,0%), mentre gli uomini sono cresciuti di 53.500 unità (+6,5%), circa un terzo rispetto all'incremento femminile. Questo divario nei tassi di crescita ha determinato una modifica nella composizione percentuale dei professionisti in base al sesso: la quota di donne è salita dal 28,0% al 35,3%, mentre quella maschile è diminuita dal 72,0% al 64,7%. La componente femminile è cresciuta con maggiore intensità rispetto a quella maschile fino al 2017, successivamente questo trend si interrompe mantenendo invariata la quota di donne professioniste. È rilevante osservare che la crisi del 2020 ha causato una diminuzione del numero complessivo di professionisti, con un impatto particolarmente marcato sul segmento femminile. Tuttavia, nei primi tre trimestri del 2024 si è osservato un significativo incremento della componente femminile, suggerendo un possibile aumento della quota di professioniste nel corso dell'anno.

Figura 1: Numero e composizione dei liberi professionisti, divisione per sesso

In etichetta composizione percentuale e numerosità. Anni 2009-2023.

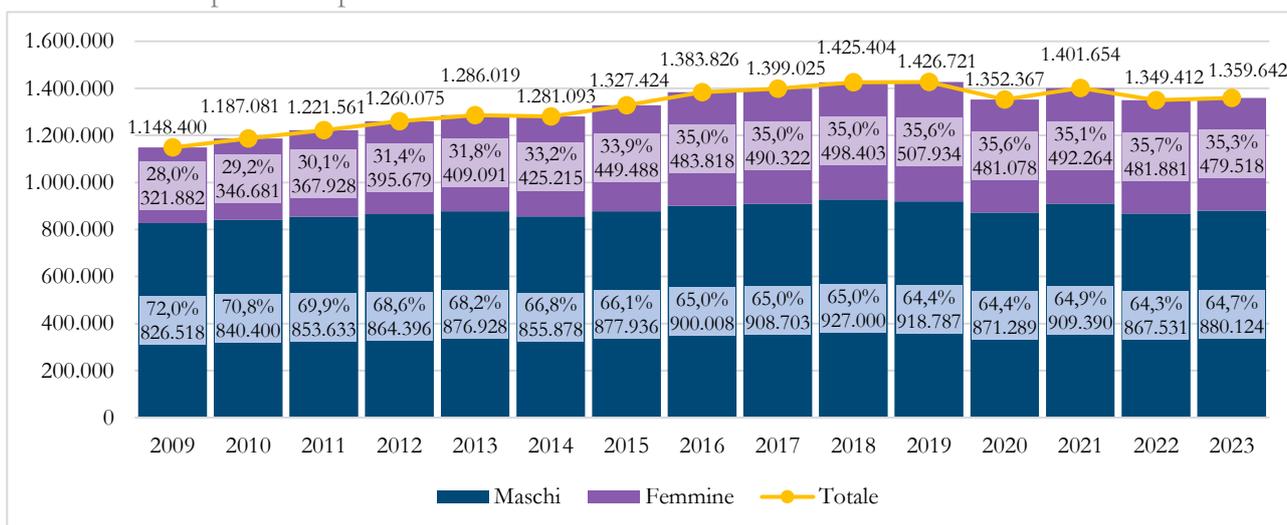
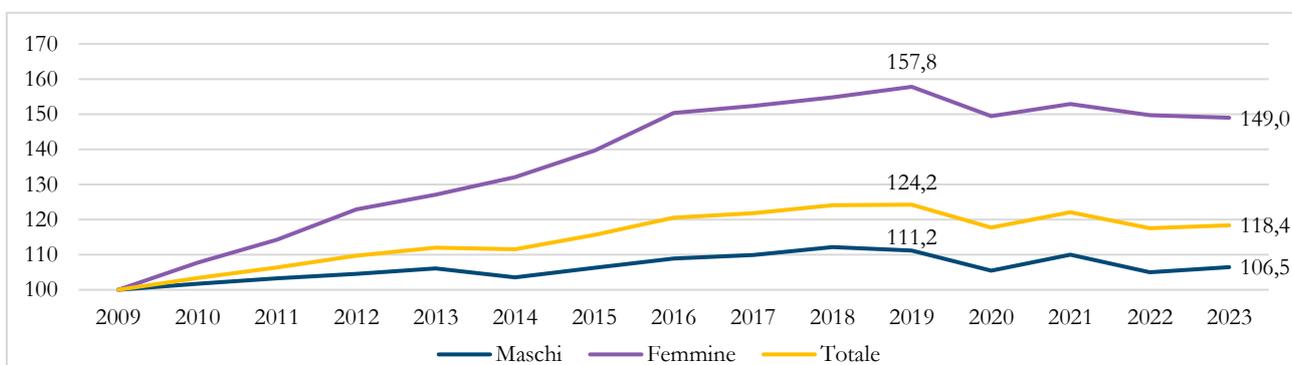


Figura 2: Andamento di lungo periodo dei liberi professionisti, divisione per sesso

Indice base 2009=100. Valori 2019 e 2023 in etichetta. Anni 2009-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Tabella 1: Et  mediana dei liberi professionisti, divisione per sesso

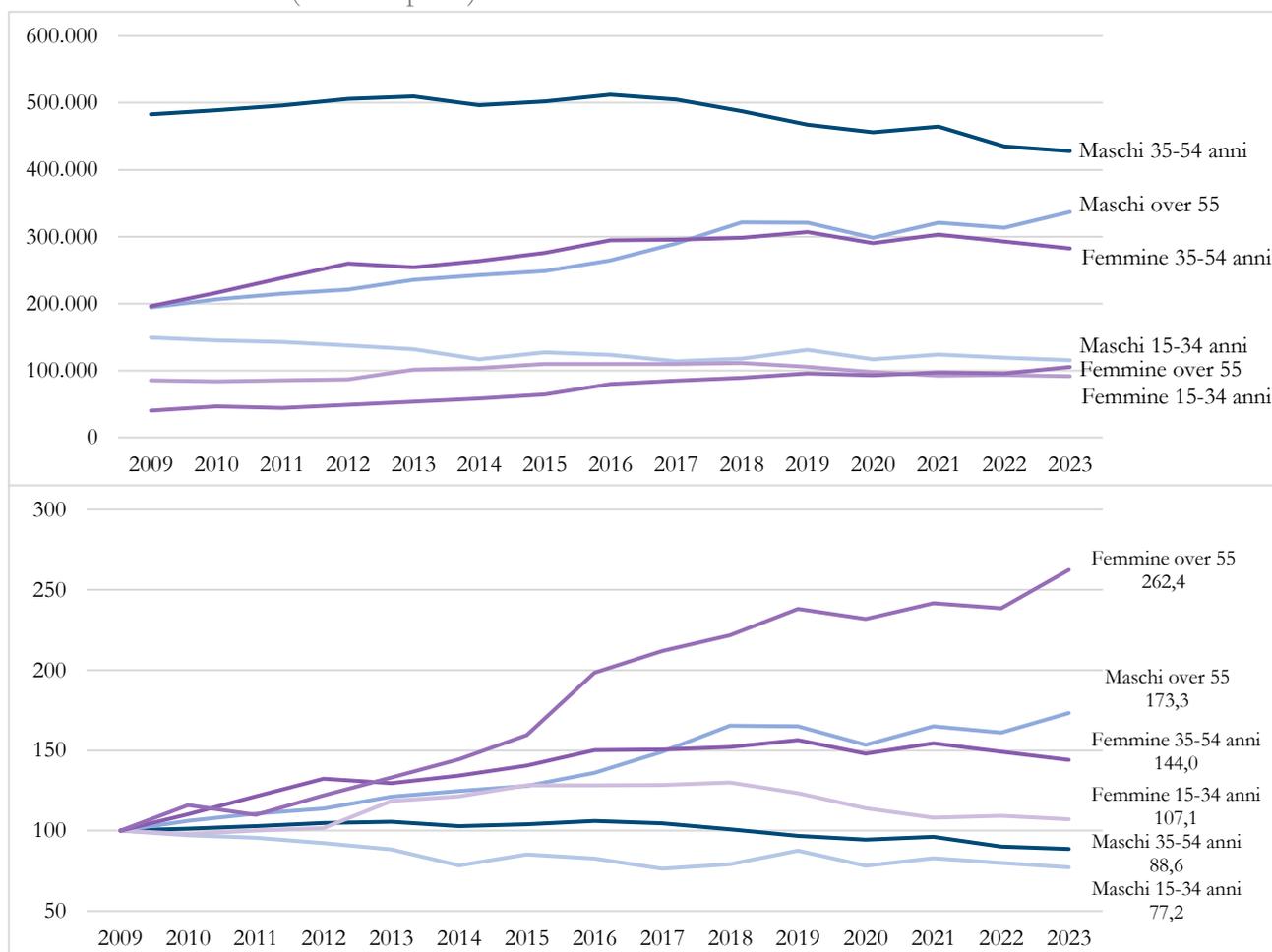
Anni 2009 e 2023.

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

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 3: Andamento di lungo periodo dei liberi professionisti, divisione per sesso ed et 

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



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

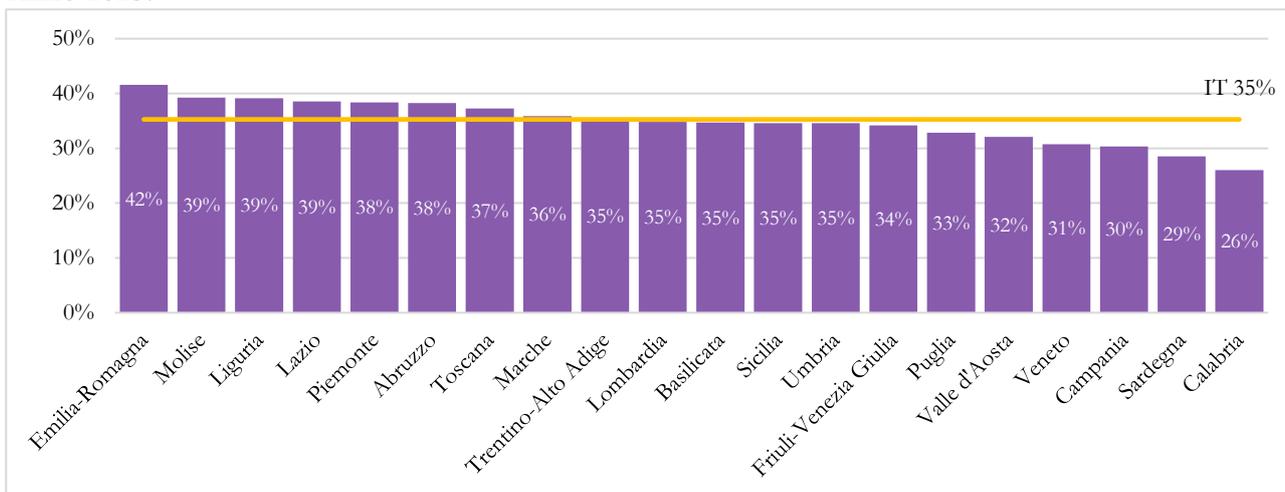
Per quanto riguarda l'et  dei liberi professionisti, si registra un generale invecchiamento della categoria (Tabella 1). L'analisi dell'et  mediana mostra che, nel 2023, la met  dei liberi professionisti maschi ha pi  di 50 anni, con un incremento di sei anni rispetto al 2009. Una libera professionista su due ha superato i 45 anni, mentre nel 2009 l'et  mediana era di 40 anni. In generale, le donne nella libera professione risultano pi  giovani rispetto ai colleghi maschi, sebbene anche per loro si osservi un processo di invecchiamento. Rispetto al 2009, si registra un aumento del numero di professioniste in tutte le fasce d'et , mentre per gli uomini l'incremento   concentrato esclusivamente nella fascia *over 55*, accompagnato da una marcata diminuzione dei professionisti pi  giovani. Tra le donne, l'incremento relativo pi 

significativo si riscontra nella fascia di età oltre i 55 anni. Tuttavia, in termini assoluti, queste professioniste, insieme alle giovani tra i 15 e i 34 anni, rappresentano solo una minoranza del totale, che rimane prevalentemente composta da donne di età compresa tra i 35 e i 54 anni. Per i professionisti maschi, gli *over 55* non solo rappresentano l'unica fascia di età in crescita, ma costituiscono anche una quota significativa della categoria, subito dopo i 35-54enni. L'incidenza dei giovani è bassa sia tra le donne sia tra gli uomini. Si osserva inoltre che, tra i più giovani, nel 2017 si è registrata una parità di genere, grazie alla diminuzione della componente maschile e all'incremento di quella femminile. Tuttavia, già l'anno successivo, il divario di genere ha ripreso ad ampliarsi, a causa della diminuzione del numero di giovani libere professioniste (Figura 3).

I dati territoriali a livello di ripartizione evidenziano che nel 2023 la percentuale di donne libere professioniste si colloca tra il 35 e il 38% in tutte le aree geografiche eccetto che nel Mezzogiorno, in cui la quota è del 32,2%. Tuttavia, è importante sottolineare che negli ultimi anni la crescita della componente femminile, particolarmente pronunciata nelle regioni meridionali, ha contribuito a ridurre il tradizionale divario di genere tra Nord e Sud Italia. In ogni caso, il Centro si distingue per i migliori risultati in termini di *gender balance*: le donne, infatti, sono il 37,7% dei liberi professionisti. Esaminando i dati a livello regionale, si osservano valori significativamente elevati di partecipazione femminile in Emilia-Romagna, Molise, Liguria e Lazio, tutte con percentuali superiori al 39%. Al contrario, regioni come Calabria, Sardegna e Campania si discostano negativamente dalla media nazionale, registrando una quota di libere professioniste non superiore al 30% (Figura 4).

Figura 4: Quota di libere professioniste per regione

Anno 2023.

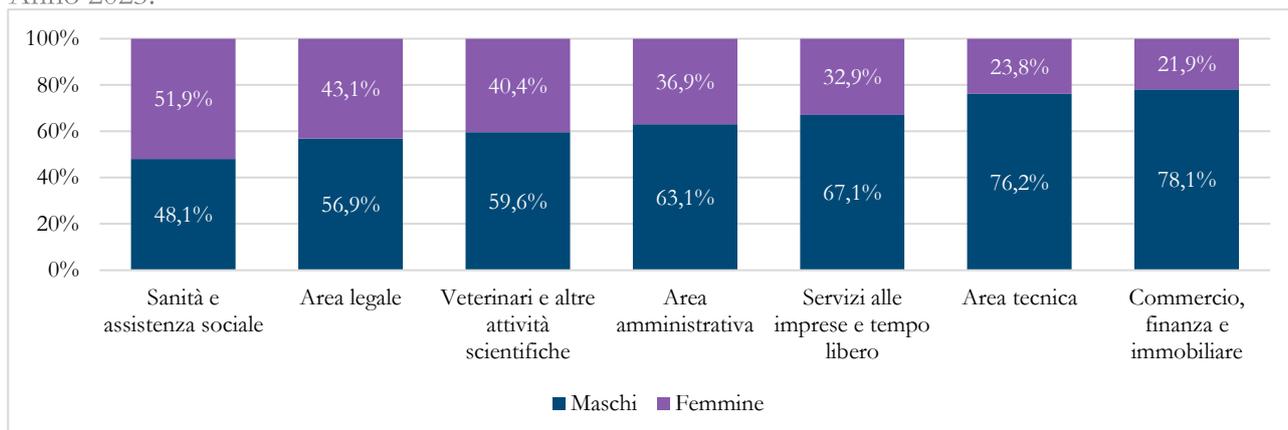


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La distribuzione delle donne tra i vari settori professionali mostra forti differenze. Nel settore "Sanità e assistenza sociale" la componente femminile è prevalente, con una quota di libere professioniste che raggiunge il 51,9%. Anche nelle professioni legali le donne costituiscono una parte significativa della forza lavoro, con una quota pari al 43,1% del totale. Al contrario, nelle professioni dell'area tecnica e nel macrosettore commercio, finanza e immobiliare la presenza femminile è decisamente limitata, variando tra il 22% e il 24% (Figura 5). Questo dato evidenzia una disparità sostanziale nella distribuzione di genere tra i diversi settori professionali, con una concentrazione di professioniste in alcune aree e una significativa sottorappresentazione in altre.

Figura 5: Composizione per sesso dei liberi professionisti nei settori di attività economica

Anno 2023.

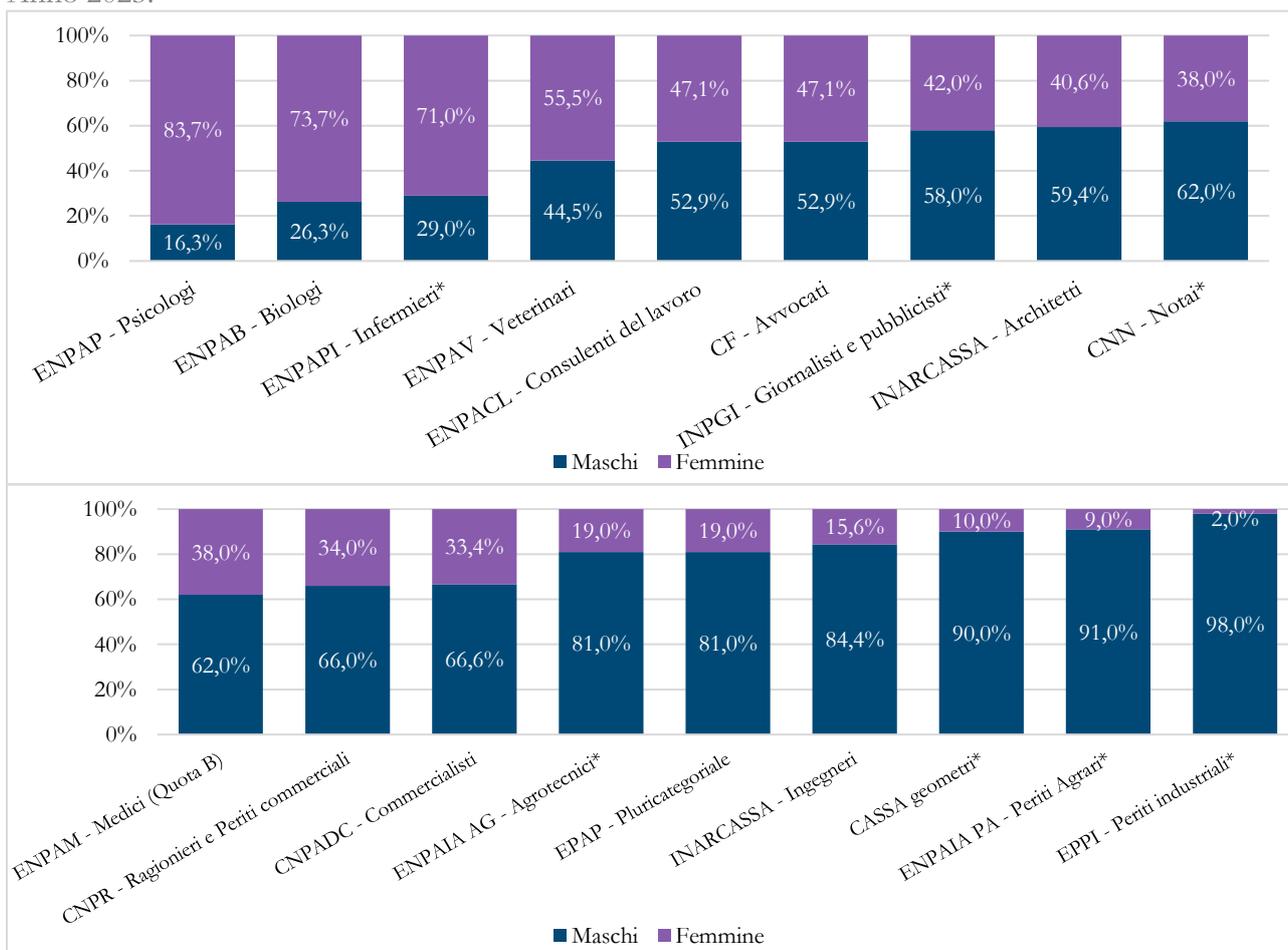


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Al fine di proseguire l'analisi della presenza femminile nel mondo libero professionale, si esaminano i dati derivanti dai bilanci delle Casse Private e dagli iscritti alla Gestione Separata, che svolgono la libera professione come attività prevalente, cioè l'attività per cui è stato percepito il reddito maggiore.

Figura 6: Composizione per sesso dei liberi professionisti iscritti alle Casse private

Anno 2023.



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

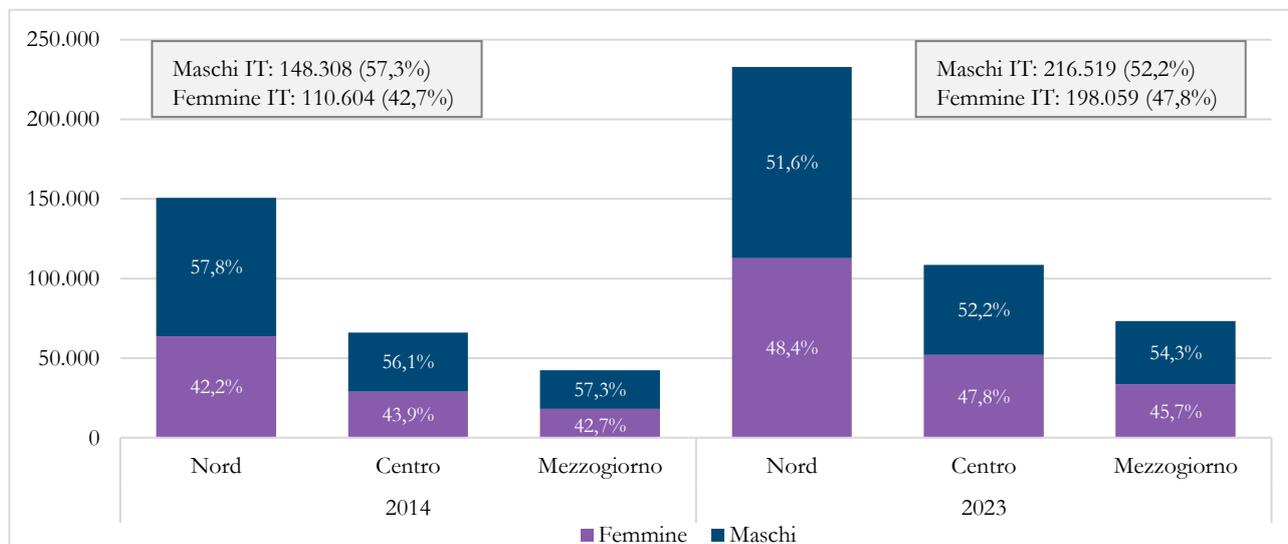
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati dei bilanci delle Casse Private e di Adepp

La composizione per sesso tra i liberi professionisti varia notevolmente a seconda della Cassa di previdenza presa in considerazione (Figura 6). In alcune categorie, come quelle degli psicologi, biologi e infermieri, si osserva una netta prevalenza femminile, con percentuali che vanno dal 83,7% all'71,0%. Anche tra i veterinari le donne rappresentano la maggioranza, sebbene in misura inferiore, con una quota del 55,5%. Al contrario, nelle altre Casse previdenziali, gli uomini prevalgono significativamente. Le percentuali più elevate si registrano tra i periti industriali (98,0%), i periti agrari (91,0%) e i geometri (90,0%). Inoltre, anche tra gli ingegneri la presenza femminile risulta particolarmente bassa, attestandosi al 15,6%.

Si prosegue con i dati relativi alla Gestione Separata Inps, che coinvolgono in gran parte professionisti non ordinistici ma includono anche una parte di professionisti iscritti a ordini e collegi privi di una propria Cassa previdenziale, come tecnici sanitari, assistenti sociali, guide alpine e maestri di sci. È importante notare che gli agenti e i rappresentanti di commercio non sono iscritti alla Gestione Separata, ma sono coperti dalla Gestione Commercianti Inps e da Enasarco (Ente Nazionale di Assistenza per gli Agenti e i Rappresentanti di Commercio). Dal 2014 al 2023, in Italia, il numero di professionisti iscritti ha registrato un significativo aumento, passando da circa 259 mila a poco meno di 415 mila, con un incremento di quasi 156 mila unità, di cui circa 87.500 donne e oltre 68 mila uomini. In termini assoluti, la crescita maggiore si osserva al Nord, che nel 2014 già vantava il numero più elevato di professionisti, ma in termini relativi, il Mezzogiorno ha visto gli aumenti più consistenti. Nel Centro e nel Nord, l'incremento delle donne è stato superiore a quello degli uomini, sia in valore assoluto che relativo, mentre nel Meridione l'aumento assoluto delle professioniste è in linea con quello degli uomini, ma con una variazione percentuale più elevata. I diversi tassi di crescita tra uomini e donne dei professionisti iscritti alla Gestione Separata Inps hanno determinato un cambiamento nella composizione per sesso della categoria. Nel 2014, le donne costituivano il 42,7% del totale, mentre gli uomini rappresentavano il 57,3%. Nel 2023, la quota femminile è aumentata di circa cinque punti percentuali, raggiungendo il 47,8%. Tendenze simili si riscontrano nelle diverse aree geografiche: al Nord, la quota di professioniste è aumentata di 6,2 punti percentuali, mentre al Centro e nel Mezzogiorno l'incremento è stato rispettivamente di quattro e tre punti. Nel 2023, le professioniste costituiscono circa il 48,0% dei professionisti nel Centro-Nord e poco meno del 46,0% nel Mezzogiorno (Figura 7).

Figura 7: Composizione per sesso dei professionisti iscritti alla Gestione Separata Inps, divisione per ripartizione

Anni 2014 e 2023.

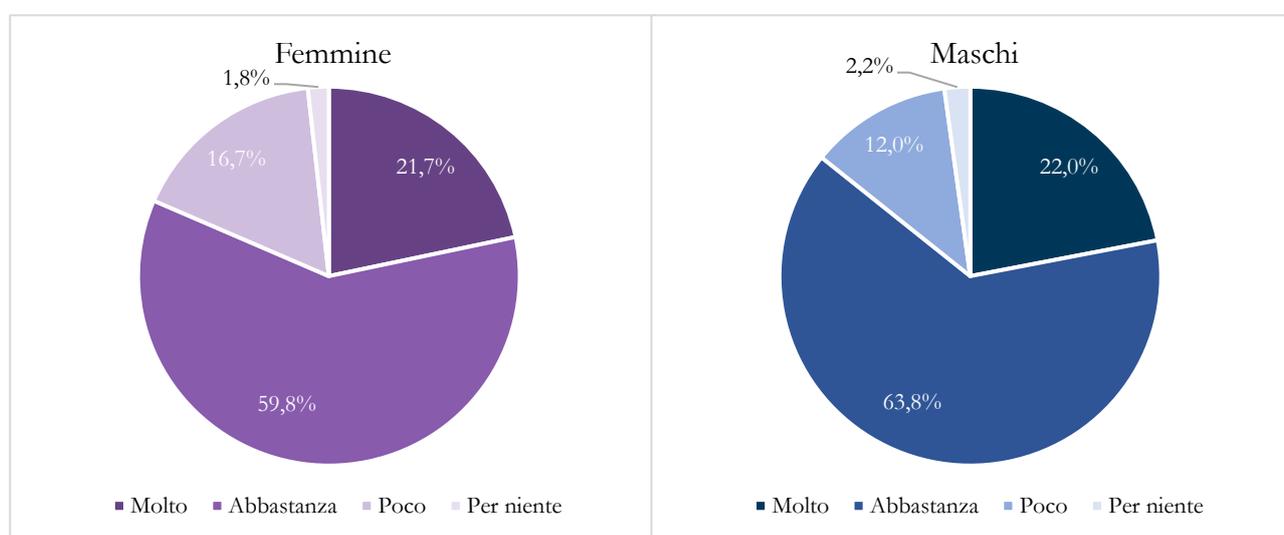


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

La soddisfazione per la vita lavorativa è un aspetto rilevante nell'ambito del lavoro, e l'indagine Istat sugli Aspetti della vita quotidiana permette di analizzarlo. In generale, emergono leggere differenze tra i due sessi. Circa il 22% dei professionisti e degli imprenditori si dichiara "molto" soddisfatto del proprio lavoro, mentre la maggioranza si definisce "abbastanza" soddisfatta. Tuttavia, quest'ultima percentuale è più bassa tra le donne (59,8%) rispetto agli uomini (63,4%). Inoltre, una quota più elevata di professioniste e imprenditrici percepisce la propria vita lavorativa come "poco" soddisfacente (16,7% delle donne contro il 12,0% degli uomini). La percentuale di coloro che si dichiarano "per niente" soddisfatti è invece molto ridotta, intorno al 2% per entrambi i sessi. Considerando complessivamente le risposte negative, il 14,2% degli uomini è poco o per niente soddisfatto della propria vita lavorativa, mentre tra le donne la percentuale sale al 18,5%.

Figura 8: Soddisfazione per la vita lavorativa di liberi professionisti e imprenditori, divisione per sesso

Fascia d'età 18-89 anni. Anno 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Quadro di sintesi

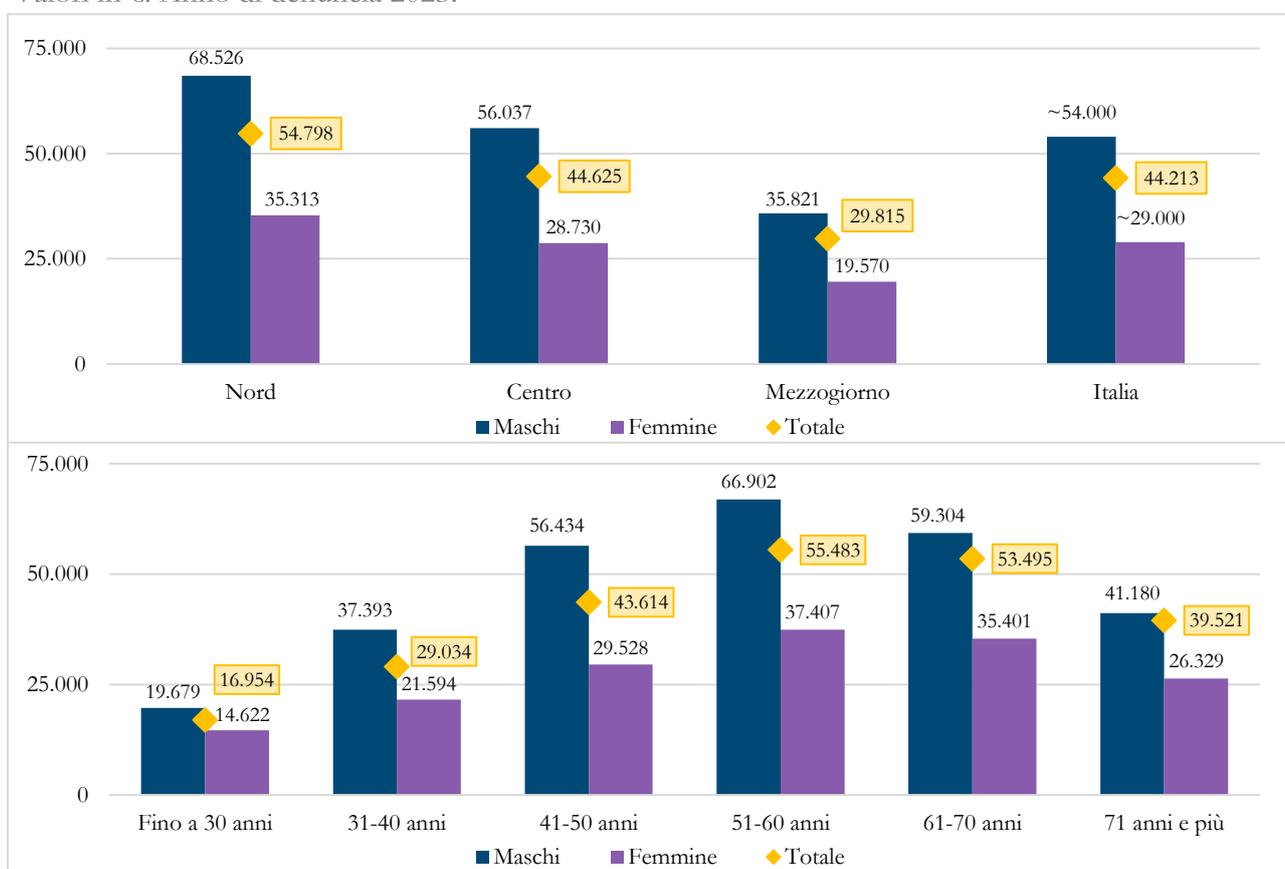
Fino al 2017, il numero di libere professioniste cresce con maggiore intensità rispetto a quello degli uomini, comportando un aumento della loro quota sul totale dei professionisti. Tuttavia, a partire da quell'anno, questo trend si interrompe, con la quota di donne nel 2023 che rimane sostanzialmente invariata rispetto al 2017, fermandosi intorno al 35%. Inoltre, si osserva un invecchiamento dell'intera categoria dei liberi professionisti, sebbene le donne siano generalmente più giovani dei colleghi uomini. Un altro fenomeno significativo riguarda la distribuzione delle donne nella professione, che varia sia a livello territoriale sia per settore economico. In particolare, nel Centro-Nord la quota di professioniste è superiore rispetto a quella del Mezzogiorno, mentre, per quanto riguarda i settori economici, l'unico ambito a prevalenza femminile è quello sanitario, con valori nettamente superiori rispetto a quelli delle aree tecnica e commerciale. La disparità di genere nei settori professionali emerge chiaramente anche dalla composizione per sesso delle Casse di previdenza private. In particolare, si riscontra una presenza femminile più significativa nelle Casse degli psicologi, biologi e infermieri, mentre nelle professioni tecniche o ingegneristiche la quota di donne risulta essere notevolmente più esigua. Infine, i dati della Gestione Separata Inps – Professionisti evidenziano una crescita rilevante delle donne: infatti, tra il 2014 e il 2023, il numero di donne libere professioniste è aumentato del 79% circa a fronte di un aumento della componente maschile del 46%, contribuendo così ad un recupero nella parità di genere.

Il divario di genere nel Reddito nelle libere professioni

Il mercato del lavoro italiano presenta significative differenze in termini di gap reddituale di genere. Tale dinamica si osserva anche all'interno del comparto del lavoro libero professionale. Anzi, come si vedrà di seguito, il gap reddituale tra uomini e donne si rivela molto più marcato, sia in termini assoluti sia relativi, per i professionisti iscritti alle Casse di previdenza che per i lavoratori dipendenti. Le analisi illustrate in questo capitolo si basano sui dati della Gestione Separata Inps e sui dati estratti dai bilanci consuntivi delle Casse previdenziali. Per il dato aggregato dei professionisti iscritti alle Casse private sono stati utilizzati dati di fonte Adepp; è importante sottolineare che nei dati Adepp è presente anche una quota di lavoratori dipendenti.

Figura 9: Reddito dei professionisti maschi, femmine e totali iscritti alle Casse previdenziali aderenti ad Adepp, divisione per ripartizione (prima parte) e classe d'età (seconda parte)

Valori in €. Anno di denuncia 2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Adepp

Secondo i dati Adepp, il reddito medio dei professionisti iscritti alle Casse di previdenza supera leggermente i 44 mila euro. Tuttavia, emergono notevoli differenze tra i sessi: il reddito medio degli uomini è di circa 54 mila euro, mentre quello delle donne si attesta intorno ai 29 mila euro, con un divario che raggiunge circa 25 mila euro (Figura 9). Anche l'analisi territoriale evidenzia disparità significative: i professionisti del Mezzogiorno hanno un reddito medio di circa 30 mila euro, rispetto ai quasi 55 mila euro registrati nel Nord Italia. Queste differenze si riflettono anche nell'analisi per sesso, con un ampio divario reddituale tra uomini e donne in tutte le aree geografiche, sebbene in termini assoluti il gap risulti più pronunciato nel Nord, dove sono registrati anche i redditi medi più elevati. Tale disuguaglianza si

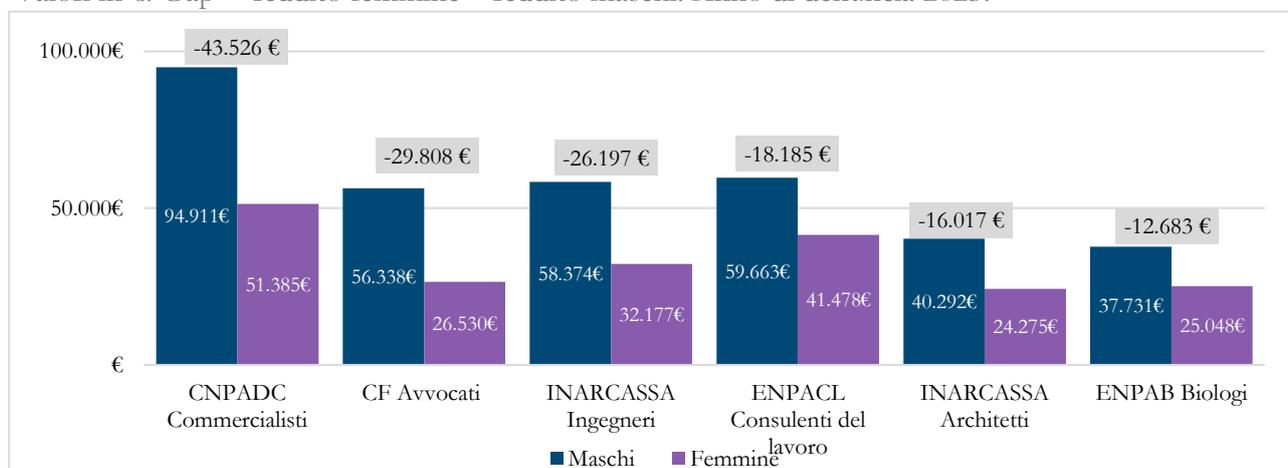
traduce nel fatto che, in media, una libera professionista del Mezzogiorno guadagna meno di un terzo rispetto a un libero professionista del Nord Italia. Analizzando il rapporto tra il reddito maschile e femminile, emerge che le libere professioniste italiane hanno un reddito pari al 54% di quello dei colleghi uomini, con valori che si attestano al 51,5% nel Nord, al 51,3% nel Centro e al 54,6% nel Mezzogiorno (Figura 9; prima parte).

Significative differenze di reddito emergono anche in relazione all'età. Sia per gli uomini sia per le donne, il reddito cresce costantemente fino alla fascia di età 51-60 anni, per poi registrare una leggera diminuzione tra i 61 e i 70 anni e un calo più marcato per gli *over 70*. Nella fascia di età 51-60 anni, il reddito medio delle donne si attesta intorno ai 37.400 euro, mentre quello degli uomini è quasi 67 mila euro, con un divario reddituale di genere di circa 29.500 euro. Nelle fasce d'età 41-50 anni e 61-70 anni i divari reddituali di genere sono di poco inferiori, pari a circa 27 mila euro nel primo caso e a quasi 24 mila euro nel secondo. Il *gender pay gap* si riduce nelle fasce d'età più giovani, dove i livelli di reddito sono generalmente inferiori. Pur ipotizzando che tali differenze si acutizzino con l'avanzare dell'età a causa di interruzioni di carriera frequentemente associate alla componente femminile, è importante notare che, sebbene più contenuti, i divari esistono già nelle fasi iniziali dell'attività professionale (Figura 9; seconda parte).

Inoltre, per alcune Casse di previdenza, la disponibilità di dati consente un'analisi più approfondita delle differenze di genere nei redditi (Figura 10). In termini assoluti, il gap reddituale tra donne e uomini è particolarmente marcato tra i commercialisti, con le professioniste che guadagnano mediamente circa 43.500 euro in meno rispetto ai colleghi maschi. Al contrario, gli scarti reddituali sono più contenuti tra i biologi (-12.683 euro) e gli architetti (-16.017 euro). Quando si analizzano i dati in termini relativi, ossia confrontando i redditi femminili con quelli maschili, il divario di genere risulta ancor più evidente. Al primo posto in termini di gap si trovano gli avvocati: il reddito degli uomini è più del doppio rispetto a quello delle colleghe donne, le cui retribuzioni mediamente corrispondono al 47% di quelle maschili. Seguono i commercialisti, con il reddito delle donne è il 54% di quello dei colleghi. Nelle altre categorie professionali, pur essendo il gap reddituale assoluto più ampio tra i consulenti del lavoro rispetto agli architetti o ai biologi, le consulenti del lavoro guadagnano mediamente il 70% rispetto ai colleghi uomini, mentre le biologhe raggiungono il 66% e le architette solo il 60%. Indipendentemente dai livelli di reddito, la disparità reddituale tra uomini e donne rimane una costante che caratterizza in modo significativo tutti i settori della libera professione.

Figura 10: Reddito dei liberi professionisti maschi e femmine iscritti ad alcune Casse private e gap reddituale di genere (box grigi)

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

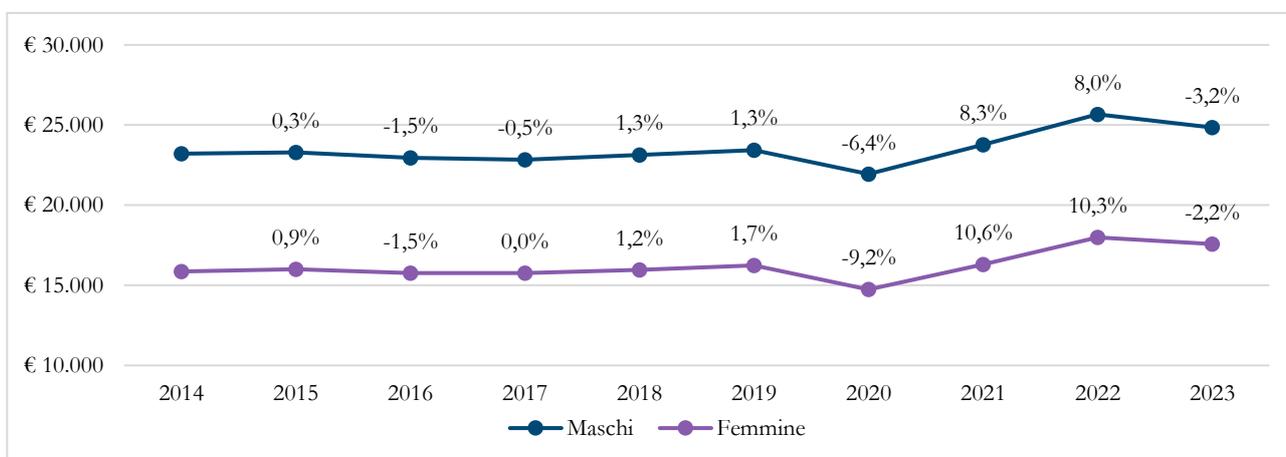


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati dei bilanci delle Casse Private

L'analisi dei redditi dei professionisti iscritti alla Gestione Separata Inps tra il 2014 e il 2023 mostra un aumento complessivo, sia per gli uomini sia per le donne (Figura 11). Per gli uomini, il reddito medio cresce del 7,0%, passando da circa 23.200 euro a quasi 24.900 euro, mentre per le donne l'aumento è del 10,9%, passando da circa 15.900 euro a circa 17.600 euro. Sebbene il reddito delle donne aumenti a un tasso maggiore rispetto a quello degli uomini, il divario reddituale tra i due sessi si riduce di soli 100 euro, attestandosi a 7.260 euro, con un'alternanza di fasi di riduzione e ampliamento del gap. Nel 2017 si registra il minimo del divario, mentre nel periodo successivo alla pandemia si osserva un aumento del gap, con un picco nel 2022. Tra il 2014 e il 2023, il reddito femminile rispetto a quello maschile passa dal 68,3% al 70,8%, segnalando un lieve avvicinamento tra i due sessi.

Figura 11: Reddito medio annuo dei liberi professionisti iscritti alla Gestione Separata Inps e variazione rispetto all'anno precedente per sesso

Valori nominali. Anni 2014-2023.

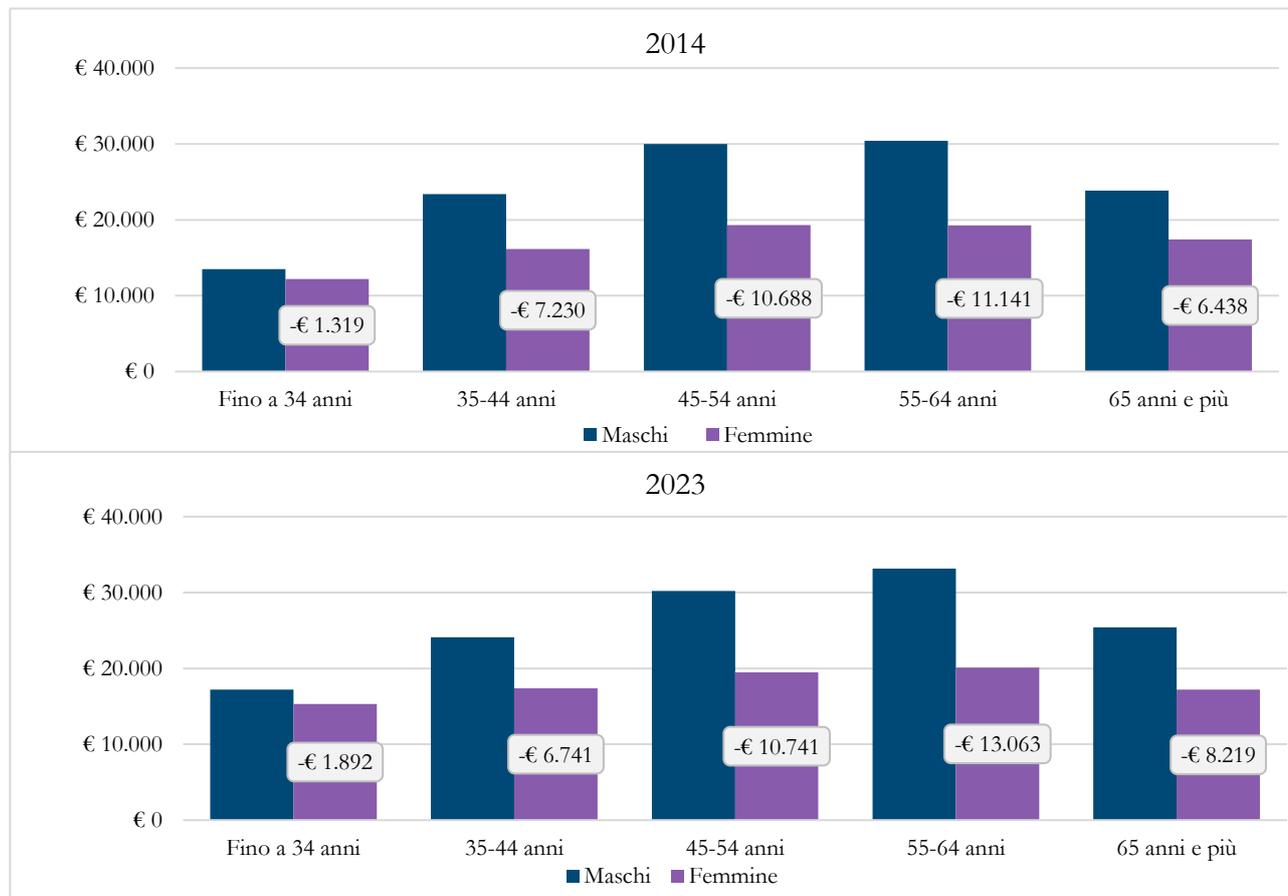


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Analizzando i dati per fascia di età (Figura 12), si nota che le differenze reddituali tra i sessi sono relativamente contenute tra i professionisti più giovani, mentre diventano molto ampie nelle fasce d'età più elevate. Infatti, nel 2023, il divario di reddito tra i professionisti *under* 34 è di circa 1.900 euro, mentre nella fascia 35-44 anni la differenza sale a circa 6.700 euro. Il gap continua a crescere nelle fasce successive, raggiungendo il massimo tra i 55-64 anni, con una disparità di circa 13.000 euro. In generale, rispetto al 2014, il gap reddituale è aumentato in tutte le fasce d'età, ad eccezione dei 35-44enni, per i quali si è ridotto di circa 500 euro. L'incremento più significativo, in termini assoluti, si registra tra i 55-64enni, con un aumento di circa 2.000 euro nel gap, seguito dagli *over* 65, per i quali la differenza è cresciuta di circa 1.700 euro.

Figura 12: Reddito medio annuo dei liberi professionisti iscritti alla Gestione Separata Inps e gap reddituale (nei riquadri) per sesso e fasce d'età

Valori nominali. Anni 2014 e 2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Il mercato del lavoro italiano presenta significative differenze in termini di gap reddituale di genere. Tale dinamica si osserva anche all'interno del comparto del lavoro autonomo professionale. Anzi, come si vedrà di seguito, il gap reddituale tra uomini e donne si rivela molto più marcato, sia in termini assoluti sia relativi, per i professionisti iscritti alle Casse di previdenza che per i lavoratori dipendenti.

In particolare, il confronto tra i redditi dei professionisti e dei dipendenti rivela significative differenze, sia tra i profili professionali sia tra i sessi. I dati mostrano che, in tutti i casi, le donne percepiscono redditi inferiori rispetto agli uomini. I differenziali reddituali a favore degli uomini variano dai circa 25 mila euro dei professionisti iscritti alle Casse private a quasi 7.300 euro dei professionisti iscritti alla Gestione Separata Inps. La situazione appare, dunque, particolarmente critica per le professioniste iscritte alle Casse, con valutazioni che possono incidere anche sui percorsi professionali delle persone. Tant'è che mentre un uomo può aspirare a redditi più elevati nella libera professione, per le donne il settore pubblico rappresenta una strada verso compensi mediamente più alti. Infatti, i professionisti iscritti alle Casse prendono in media il 30% in più dei dipendenti pubblici mentre le libere professioniste iscritte alla Casse hanno un reddito del 10% inferiore rispetto alle dipendenti del settore pubblico. Questa differenza di prospettiva reddituale è ancora più evidente se si osserva la percentuale di reddito femminile sul reddito maschile: le donne libere professioniste percepiscono solo il 54% del reddito dei colleghi uomini, mentre la percentuale sale al 77% per le dipendenti pubbliche. Inoltre, dai dati Istat sulle Forze di lavoro, tra il 2018 e il 2023, si osserva la tendenza delle giovani laureate a preferire il lavoro dipendente rispetto alla

libera professione. Verosimilmente, tale andamento, è legato alla ricerca di maggiori tutele e di redditi più elevati. Per completare il quadro, nel caso dei professionisti iscritti alla Gestione Separata e dei dipendenti del settore privato, le donne percepiscono in media circa il 71% del reddito maschile (Tabella 2).

Tabella 2: Redditi medi annui dei professionisti iscritti alla Gestione Separata, dei professionisti iscritti alle Casse di previdenza, dei dipendenti privati e dei dipendenti pubblici, e gap maschi-femmine e percentuale del reddito femminile rispetto al reddito maschile, divisione per sesso

Anno 2023.

	Maschi	Femmine	Gap (maschi-femmine)	Reddito femmine/reddito maschi
Professionisti Gestione Separata Inps	24.848	17.587	7.262	70,8%
Professionisti Casse di previdenza private	~54.000	~29.000	~25.000	53,7%
Dipendenti privati	28.037	19.832	8.205	70,7%
Dipendenti pubblici	41.798	32.057	9.741	76,7%

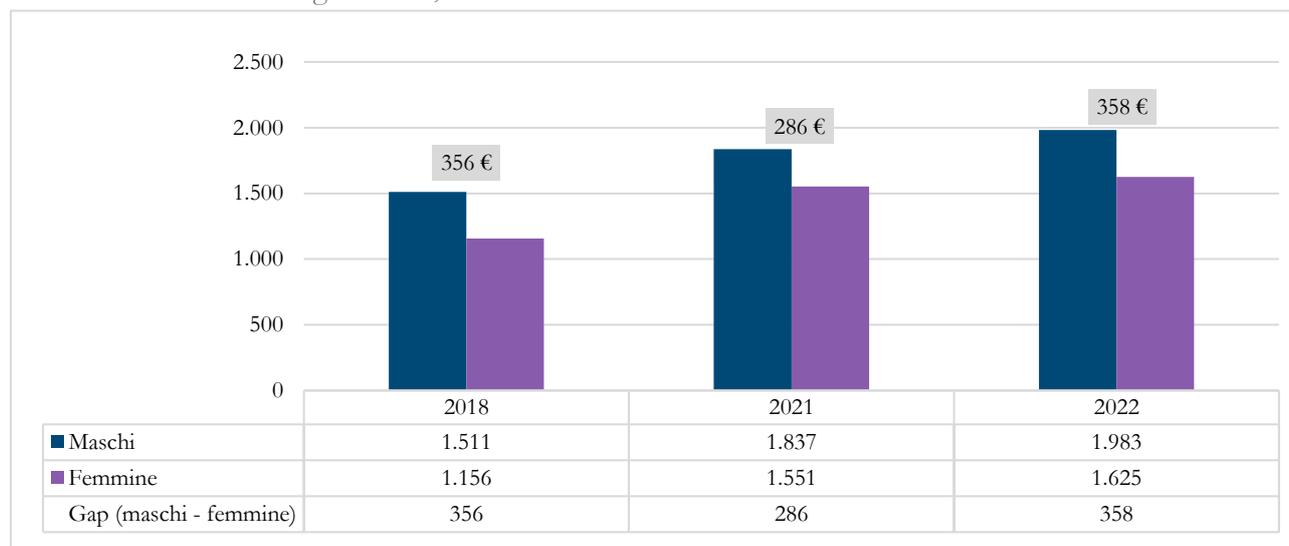
I dati 2023 di fonte Adepp si riferiscono al 2023 come anno di denuncia

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps e Adepp

Si potrebbe ritenere che la disparità tra i redditi maschili e femminili sia legata alla maggiore discontinuità delle carriere femminili, spesso influenzate dal fatto che il lavoro di cura ricade quasi esclusivamente sulle donne. Invece, analizzando i dati AlmaLaurea sui redditi dei laureati, si osserva che nel 2022 il reddito medio mensile dei liberi professionisti uomini a 5 anni dalla laurea è pari a 1.983 euro mentre quello delle donne si attesta sui 1.625 euro. La rilevazione AlmaLaurea registra dunque un sorpasso reddituale degli uomini già dopo cinque anni dal conseguimento del titolo di laurea, ovvero già a inizio carriera. Inoltre, osservando anche i dati delle indagini 2018 e 2021 si evince come il differenziale reddituale tra maschi e femmine non accenna a ridursi, nonostante ci sia stata una crescita generalizzata dei redditi di circa 400 euro per entrambi i sessi. Tra il 2018 e il 2022 il gap rimane sostanzialmente stabile, attestandosi su circa 360 euro (Figura 13).

Figura 13: Reddito medio mensile netto dei liberi professionisti laureati di secondo livello a cinque anni dalla laurea e gender gap (nei box), divisione tra maschi e femmine

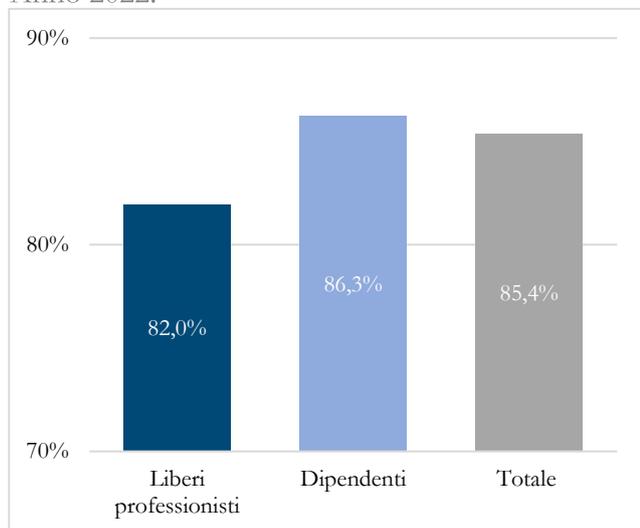
Valori in €. Anni di indagine 2018, 2021 e 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati AlmaLaurea

Figura 14: Percentuale del reddito femminile rispetto al reddito maschile dei laureati a cinque anni dalla laurea, divisione per profilo professionale

Anno 2022.



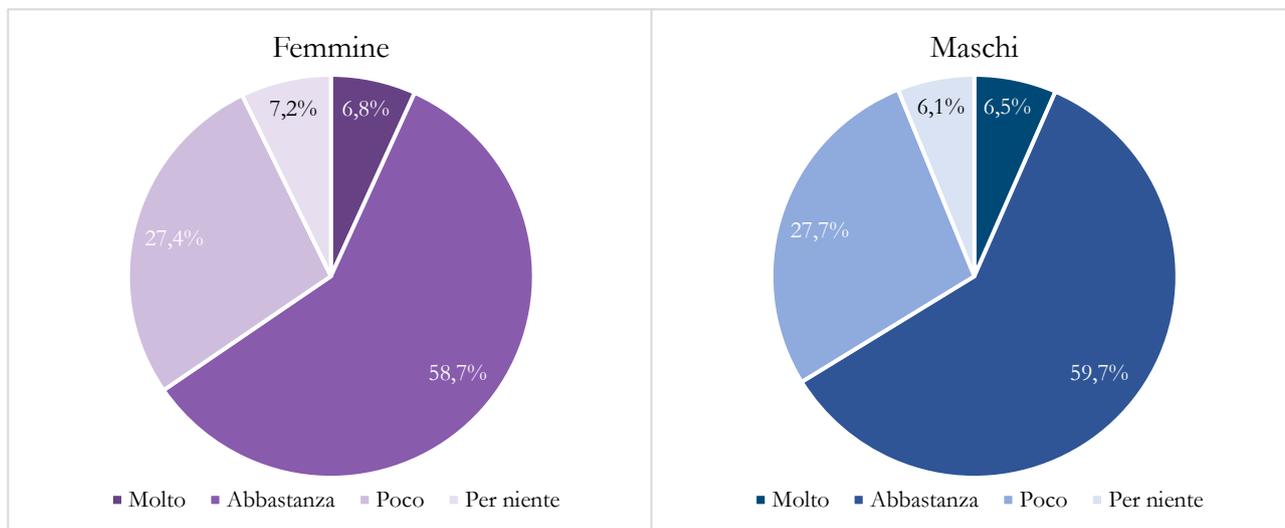
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati AlmaLaurea

Il divario reddituale di genere tra giovani laureati appare ancora più evidente osservando il rapporto tra il reddito femminile e quello maschile. Infatti, in generale il reddito delle donne è l'85,4% di quello degli uomini. Questa disparità risulta più ampia tra i liberi professionisti, dove il reddito femminile si attesta all'82,0% di quello maschile, mentre nel lavoro dipendente la percentuale sale all'86,3% (Figura 14).

Infine, è interessante analizzare la percezione della propria situazione economica e del divario reddituale tra uomini e donne. Dai dati dell'indagine Istat sugli Aspetti della vita quotidiana, emerge una distribuzione per sesso piuttosto simile rispetto alla soddisfazione economica. Si rileva una lieve differenza nella distribuzione delle risposte: le donne dichiarano più frequentemente di essere "poco" soddisfatte (+1 punto percentuale; Figura 15).

Figura 15: Soddisfazione per la situazione economica di liberi professionisti e imprenditori, divisione per sesso

Fascia d'età 18-89 anni. Anno 2022.



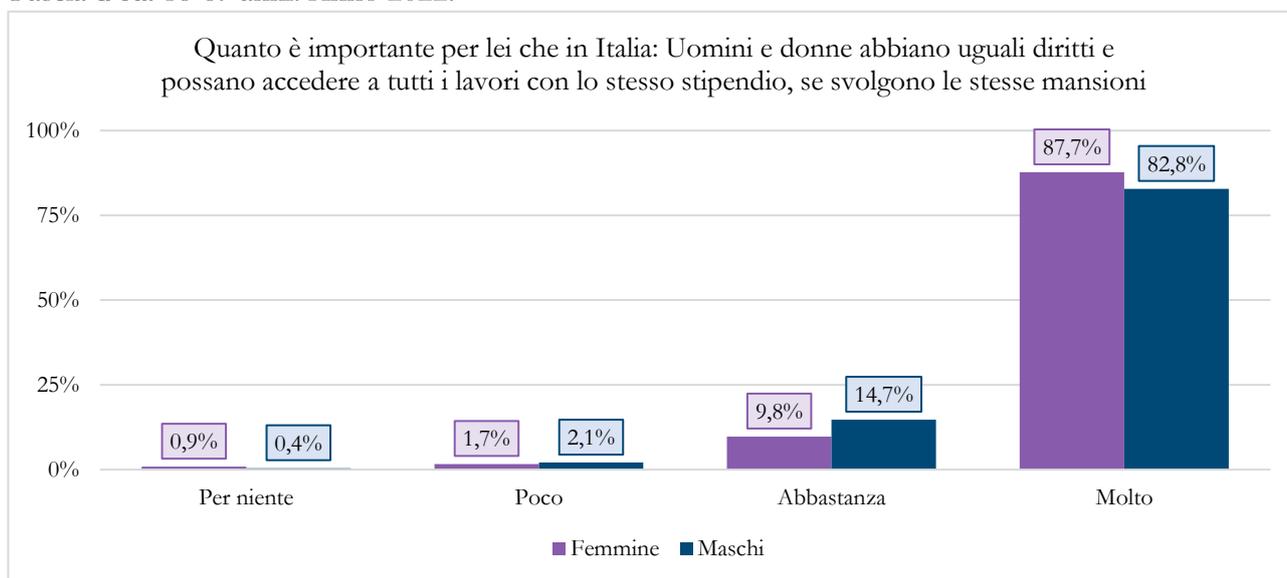
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Analizzando, invece, la percezione dell'importanza della parità tra i sessi di diritti e retribuzione tra uomini e donne liberi professionisti e imprenditori, emerge che la maggioranza assoluta di entrambi i sessi considera il tema molto importante: l'87,7% delle donne e l'82,8% degli uomini. Le differenze tra i due gruppi sono contenute ma significative: una quota leggermente più alta di donne attribuisce una rilevanza elevata al tema, mentre tra gli uomini è leggermente più elevata la percentuale di chi lo considera "abbastanza" importante (14,7% contro il 9,8% delle donne). Le quote di chi ritiene il tema "poco" o "per niente" importante sono molto ridotte per entrambi i sessi. Questi dati suggeriscono una diffusa

consapevolezza dell'importanza della parità di genere nel mondo del lavoro, con una sensibilità maggiore tra le donne, probabilmente in virtù delle maggiori difficoltà che incontrano nel contesto professionale (Figura 16).

Figura 16: Importanza di uguali diritti tra uomini e donne per liberi professionisti e imprenditori, divisione per sesso

Fascia d'età 18-89 anni. Anno 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Quadro di sintesi

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 oscilla tra circa 25.000 euro per i professionisti iscritti alle Casse private e circa 7.300 euro per quelli iscritti alla Gestione Separata Inps. 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.

Per favorire una distribuzione più equa dei redditi, sarebbe quindi utile adottare misure mirate, come politiche di sostegno alla parità salariale e alla conciliazione tra vita professionale e personale, con particolare attenzione al settore delle libere professioni, dove le disparità sono più marcate.

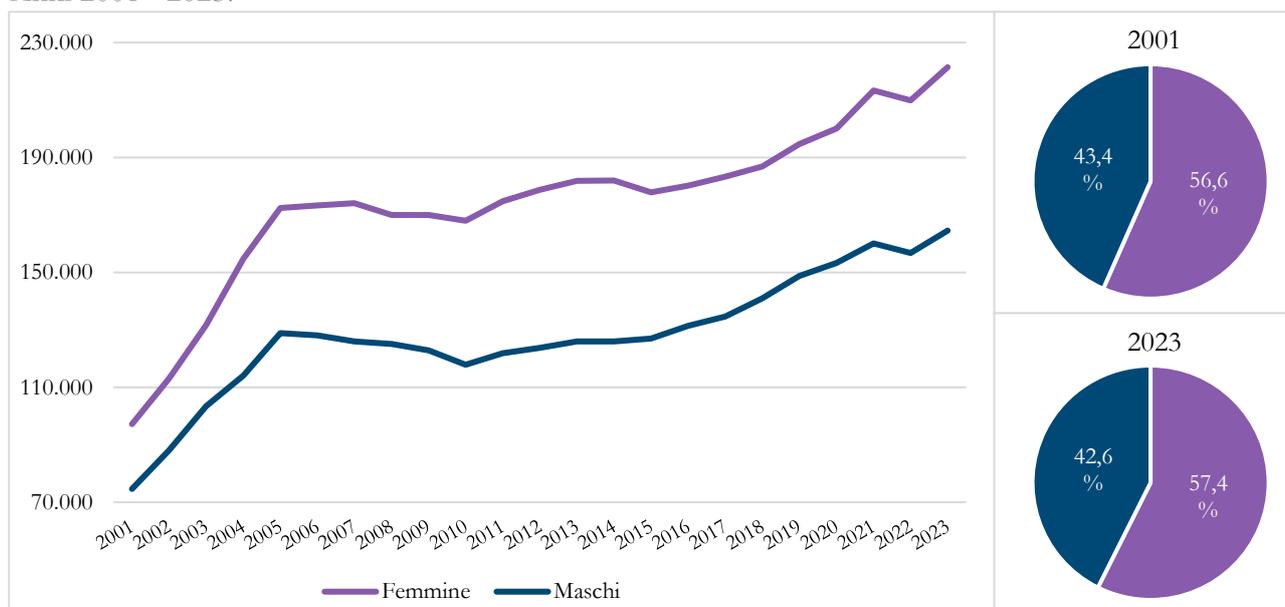
Le Competenze: un focus sulle libere professioni

Come anticipato nell'introduzione, nell'ambito delle competenze l'obiettivo principale è quello di garantire a uomini e donne pari possibilità di acquisire conoscenze e abilità. La formazione è un tema fondamentale nell'ambito delle professioni.

La Figura 17 mostra un significativo aumento del numero complessivo di laureati in Italia dal 2001 al 2023, evidenziando al contempo un progressivo incremento della presenza femminile nell'istruzione universitaria. Le donne non solo accedono all'università in misura crescente rispetto agli uomini, ma ampliano anche il divario numerico tra i sessi: nel 2023, il numero di laureate ha superato le 221 mila unità, mentre i laureati uomini si sono attestati intorno ai 165 mila. Questo scarto, che nel 2001 era di circa 23 mila unità, è aumentato fino a raggiungere 57 mila unità nel 2023, segnalando un'accelerazione della partecipazione femminile al percorso universitario. Anche in termini percentuali, la quota di donne laureate è cresciuta, passando dal 56,6% nel 2001 al 57,4% nel 2023, consolidando un trend di progressiva prevalenza femminile tra i laureati.

Figura 17: Andamento del numero di laureati e composizione dei laureati nel 2001 e 2023, divisione per sesso

Anni 2001 - 2023.



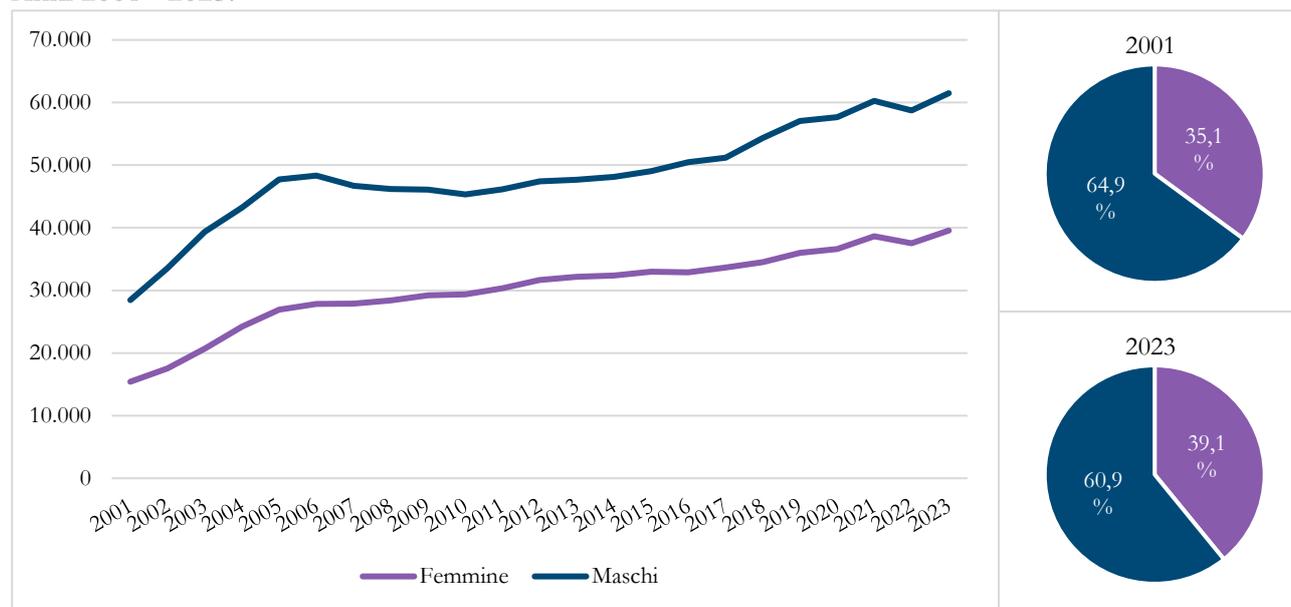
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mur

Nel contesto delle discipline Stem, la composizione per sesso si presenta invertita rispetto al quadro generale dell'istruzione universitaria. Qui, infatti, gli uomini sono nettamente prevalenti, e il divario numerico rispetto alle donne non solo persiste, ma si amplia nel tempo. Nel 2023, i laureati uomini in materie scientifiche e tecnologiche sono circa 61.500, mentre le laureate si attestano poco al di sotto delle 40.000 unità, con una differenza di circa 21.500 laureati, rispetto ai 13 mila del 2001. Nonostante questa distanza, si registra un lieve aumento della quota di donne che scelgono percorsi Stem: nel 2023, il 39,1% delle donne consegue il titolo in queste discipline, rispetto al 35,1% del 2001. Tuttavia, tale crescita non è sufficiente a riequilibrare la disparità con i colleghi maschi, che continuano a costituire oltre il 60% dei laureati in questi ambiti (Figura 18). Questo scenario evidenzia come, nonostante un incremento della partecipazione femminile, le Stem rimangano discipline in cui le donne sono ancora sottorappresentate.

Ciò è evidente anche dalla Figura 19 dalla quale si osserva che nel periodo 2001-2023, la partecipazione femminile alle lauree Stem è rimasta su livelli relativamente bassi. La quota di donne che scelgono discipline Stem sul totale delle laureate non supera il 18%, mostrando un aumento di soli due punti percentuali in oltre due decenni. Al contrario, tra gli uomini, la percentuale di coloro che scelgono percorsi scientifici si attesta intorno al 38%, evidenziando un divario di genere significativo. Un aspetto interessante riguarda l'andamento della quota maschile nelle discipline Stem, che, pur mantenendosi elevata, ha subito una lieve contrazione: dal 38,1% del 2001 al 37,4% del 2023.

Figura 18: Andamento del numero di laureati e composizione dei laureati nel 2001 e 2023 nelle discipline Stem, divisione per sesso

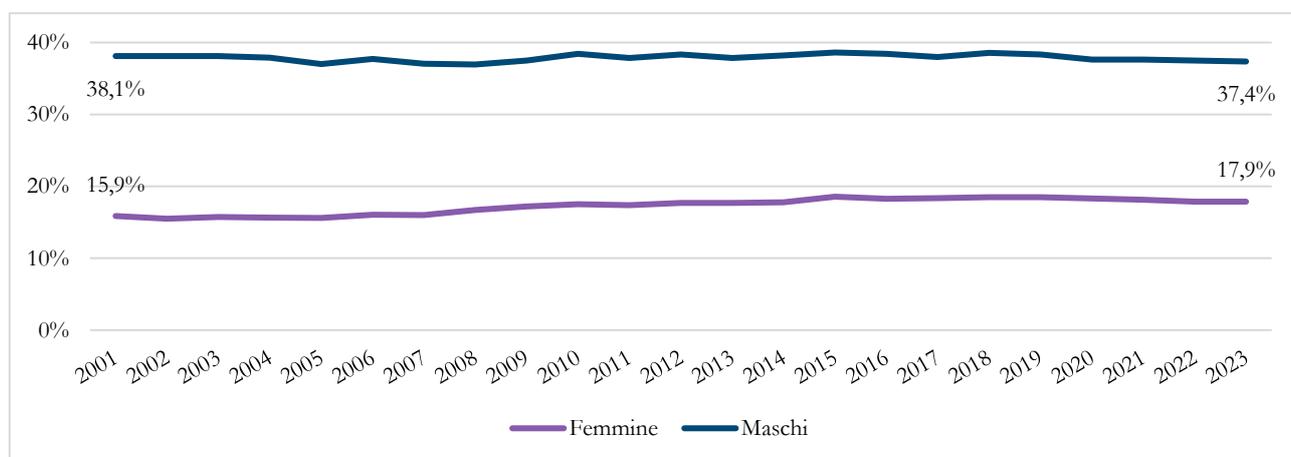
Anni 2001 - 2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati MUR

Figura 19: Andamento della quota dei laureati in discipline Stem sul totale dei laureati nell'anno, divisione per sesso

Anni 2001 - 2023.

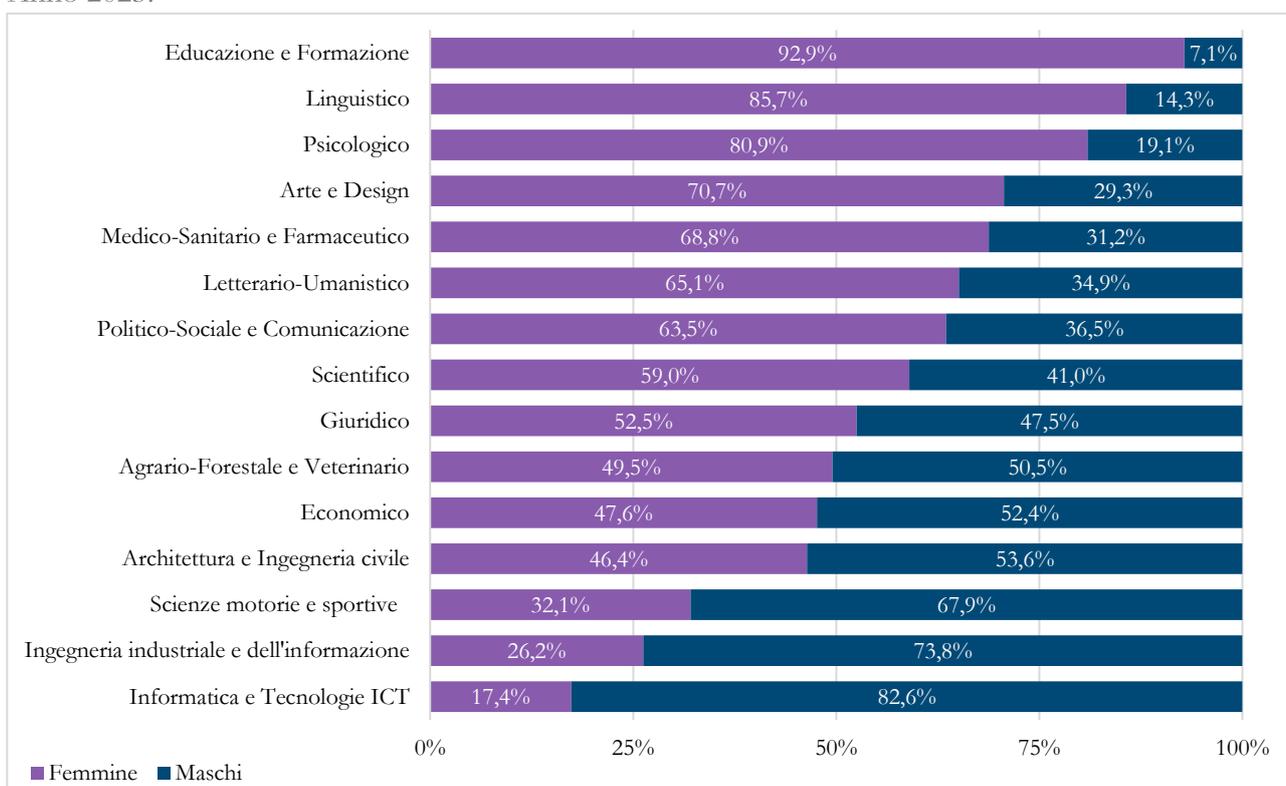


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati MUR

La segregazione di genere viene confermata anche analizzando la quota di laureati per sesso nei settori disciplinari (Figura 20). Mentre gli uomini dominano le discipline tecniche, come informatica e tecnologie ICT (82,6%) e ingegneria industriale e informazione (73,8% di laureati uomini), le donne sono nettamente prevalenti nei settori dell'educazione e formazione (92,9%), delle discipline linguistiche (85,7%) e psicologiche (80,9%). Questi dati confermano il forte legame tra le scelte educative e gli sbocchi professionali, evidenziando come la distribuzione per sesso nei vari gruppi disciplinari influenzi direttamente la composizione del mercato del lavoro. La persistenza di una netta distinzione tra uomini e donne nelle aree di studio si riflette nelle dinamiche occupazionali, determinando una segregazione professionale ben delineata. Nel mondo libero professionale ciò è evidente dalle Figure 5 e 6, dalle quali si evince come questa suddivisione si traduca in una presenza femminile predominante in settori come la sanità e l'assistenza sociale, dove le donne costituiscono la maggioranza, mentre la loro rappresentanza rimane marginale nelle professioni tecniche, nell'ingegneria e nel settore finanziario. Ciò contribuisce a mantenere un forte divario in termini di opportunità, retribuzioni e accesso a posizioni di prestigio.

Figura 20: Composizione dei laureati per gruppo disciplinare, divisione per sesso

Anno 2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mur

Il tema dell'istruzione terziaria diventa rilevante anche ai fini dell'analisi sull'occupazione; è noto, infatti, come istruzione ed occupazione siano tematiche indissolubilmente connesse fra loro. Si osservino, a tal proposito, in Tabella 3, i diversi livelli occupazionali di uomini e donne di età compresa tra i 15 e i 64 anni al variare del titolo di studio posseduto. Per entrambi i sessi si riscontra uno schema fisso, valido su tutto il territorio italiano: il tasso di occupazione aumenta all'aumentare del livello d'istruzione. Naturalmente i valori di riferimento dei livelli occupazionali risultano molto eterogenei fra le diverse regioni italiane: generalmente sono estremamente bassi nel Mezzogiorno e via via crescenti spostandosi verso il Centro e il Nord; e questo per ogni livello d'istruzione. Altra evidenza che accomuna tutte le

regioni d'Italia e che si rileva all'interno di ogni livello d'istruzione è la differenza nei tassi occupazionali di uomini e donne, che risultano sempre maggiori per i primi e nettamente inferiori per le seconde. Nonostante la quota di occupate sia dunque sempre più bassa della controparte maschile, indipendentemente dal livello d'istruzione raggiunto, il titolo di studio risulta comunque importante ai fini di un miglioramento del bilancio di genere: il *gender gap* occupazionale che si registra fra la popolazione con basso livello d'istruzione (27,0 pp in Italia) è infatti visibilmente più elevato di quello che si osserva nella popolazione altamente istruita (6,8 pp in Italia). In termini generali nel Centro e nel Nord Italia il divario di genere risulta più contenuto, mentre nel Mezzogiorno appare più marcato.

Tabella 3: Tasso di occupazione maschile e femminile e gender gap (maschi-femmine) nelle regioni italiane, divisione per livello d'istruzione

Valori in %. Fascia d'età 15-64 anni. Anno 2023.

	Istruzione primaria e secondaria inferiore (livelli 0-2)			Istruzione secondaria superiore e post-secondaria non terziaria (livelli 3 e 4)			Istruzione terziaria (livelli 5-8)		
	Maschi	Femmine	Gender gap	Maschi	Femmine	Gender gap	Maschi	Femmine	Gender gap
Abruzzo	55,8	30,9	24,9	76,9	53,4	23,5	83,9	74,3	9,6
Basilicata	56,4	22,6	33,8	72,3	44,0	28,3	79,3	70,7	8,6
Calabria	45,2	17,1	28,1	61,7	33,8	27,9	76,4	62,7	13,7
Campania	46,5	13,8	32,7	64,4	34,7	29,7	78,0	65,4	12,6
Emilia-Romagna	63,0	43,4	19,6	83,2	67,8	15,4	88,2	83,4	4,8
Friuli-Venezia Giulia	59,5	38,8	20,7	80,9	65,4	15,5	88,1	83,9	4,2
Lazio	54,5	28,7	25,8	75,5	55,0	20,5	87,4	80,5	6,9
Liguria	61,7	37,6	24,1	79,9	62,5	17,4	86,3	82,1	4,2
Lombardia	63,4	39,0	24,4	81,8	66,3	15,5	89,7	83,9	5,8
Marche	64,7	41,3	23,4	78,8	62,2	16,6	82,7	82,1	0,6
Molise	55,4	28,8	26,6	70,8	49,5	21,3	82,5	68,1	14,4
P.A. di Bolzano	69,8	53,6	16,2	83,1	72,4	10,7	90,7	86,5	4,2
P.A. di Trento	56,3	40,4	15,9	83,0	68,1	14,9	88,8	82,9	5,9
Piemonte	61,7	38,9	22,8	80,5	64,8	15,7	86,7	82,6	4,1
Puglia	56,0	20,8	35,2	69,2	39,5	29,7	79,9	70,7	9,2
Sardegna	53,7	32,9	20,8	68,7	52,6	16,1	83,3	76,3	7,0
Sicilia	46,4	15,2	31,2	63,3	38,0	25,3	78,6	68,8	9,8
Toscana	65,5	43,7	21,8	81,8	65,2	16,6	88,9	82,3	6,6
Umbria	59,9	34,6	25,3	80,3	62,3	18,0	83,8	78,0	5,8
Valle d'Aosta	64,3	52,8	11,5	83,0	72,6	10,4	87,1	83,5	3,6
Veneto	64,6	38,8	25,8	85,2	69,3	15,9	88,4	84,3	4,1
Italia	57,3	30,3	27,0	76,6	56,7	19,9	85,6	78,8	6,8

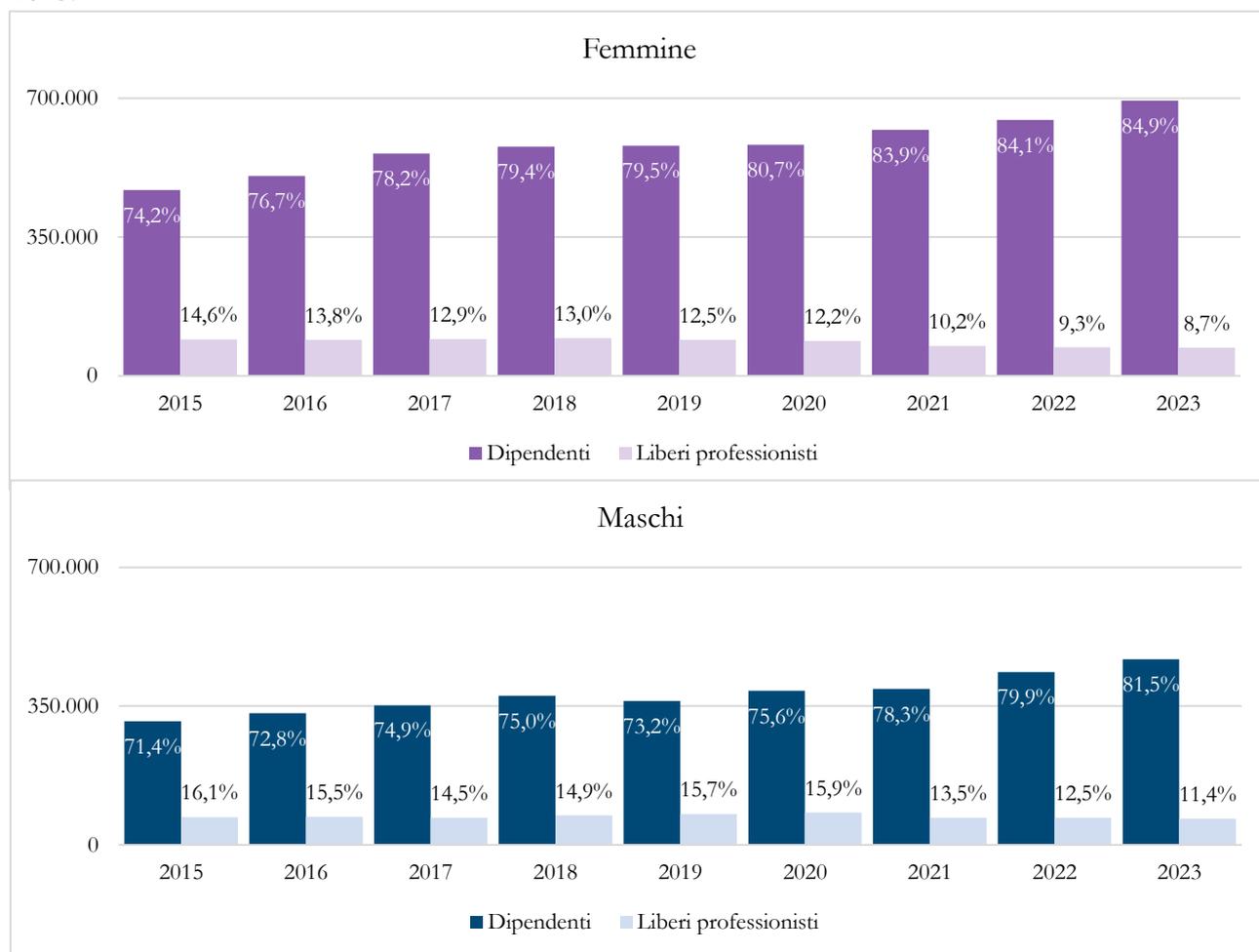
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Risulta interessante analizzare il legame tra la formazione e il mondo del lavoro anche nella prospettiva delle scelte legate al profilo professionale da scegliere una volta ottenuto il titolo di studio. Dal confronto tra il numero di laureati che intraprendono la libera professione e quelli che scelgono il lavoro dipendente emerge un netto sbilanciamento a favore di quest'ultimo (Figura 21). Il trend mostra che, tra il 2015 e il 2023, la percentuale di laureati che diventano liberi professionisti è in costante calo, sia tra gli uomini che

tra le donne. Questo fenomeno risulta più marcato nelle donne, dove tra il 2015 e il 2023 la quota di coloro che svolgono un lavoro alle dipendenze aumenta di oltre dieci punti percentuali, mentre la percentuale di chi diventa libera professionista diminuisce dal 14,6% all'8,7%. Anche tra gli uomini si osserva la stessa dinamica, seppur la diminuzione della quota di liberi professionisti risulti più contenuta, essendo pari a circa cinque punti percentuali.

Figura 21: Numero di laureati femmine e maschi, divisione per profilo professionale

In etichetta, percentuale sul totale dei laureati occupati per sesso. Fascia d'età 25-34 anni. Anni 2015-2023.

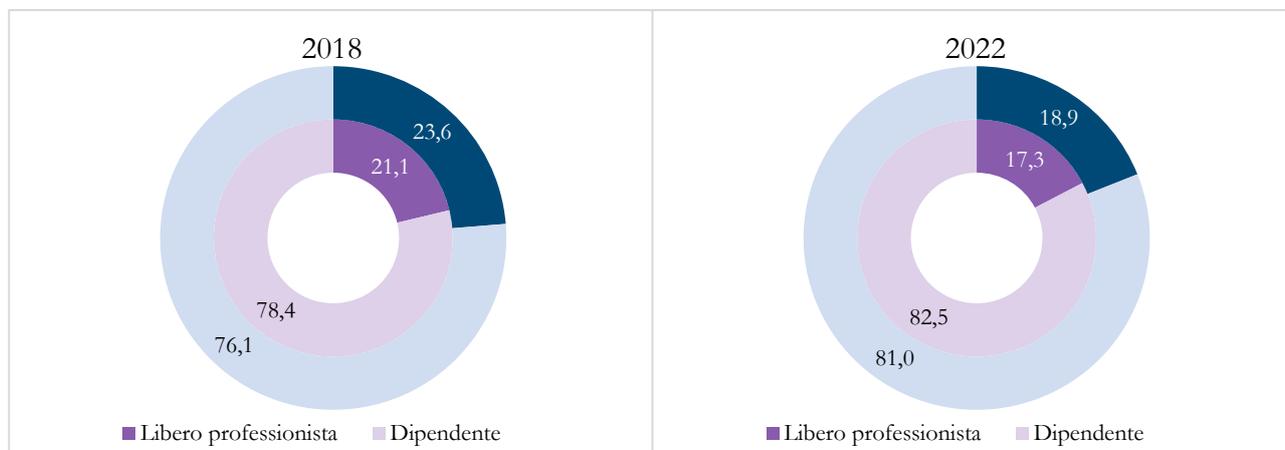


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati AlmaLaurea

Questo quadro viene riconfermato anche analizzando i dati AlmaLaurea relativi all'andamento della composizione dei laureati a cinque anni dalla laurea (Figura 22). Nel 2018, il 21,1% delle donne laureate risultava libera professionista, mentre nel 2022 la quota si è ridotta al 17,3%. Tra gli uomini si osserva una dinamica simile, con un calo dal 23,6% al 18,9%. Il dato conferma una tendenza generalizzata alla preferenza per il lavoro dipendente, che risulta più accentuata tra le donne. Questi dati suggeriscono una crescente preferenza per il lavoro dipendente, verosimilmente a causa della maggiore stabilità economica e delle maggiori tutele offerte rispetto alla libera professione. Il dato è particolarmente rilevante per le donne, che spesso si trovano a fronteggiare maggiori difficoltà di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Figura 22: Composizione dei laureati per profilo professionale* a cinque anni dal conseguimento del titolo di studio, divisione per sesso

Anni di indagine 2018 e 2022.



*Nei dati AlmaLaurea, per “libero professionista” si intende un lavoratore indipendente laureato

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati AlmaLaurea

Quadro di sintesi

L’analisi evidenzia una crescita costante del numero di laureati in Italia tra il 2001 e il 2023, con una costante prevalenza femminile. Le donne non solo accedono sempre di più all’università, ma superano stabilmente gli uomini, consolidando un trend di predominanza femminile tra i laureati. Tuttavia, nelle discipline Stem il divario di genere è a favore degli uomini: nonostante un lieve aumento della partecipazione femminile, le donne rimangono sottorappresentate, con una crescita modesta della loro quota nel tempo. Ciò si riflette in una segregazione di genere nei settori disciplinari, che a sua volta si riflette nelle opportunità lavorative. Gli uomini sono prevalenti nelle discipline tecniche e ingegneristiche, mentre le donne dominano nei settori dell’educazione, delle lingue e della psicologia. Questa differenziazione incide sulla composizione del mercato del lavoro, contribuendo a un divario nelle opportunità professionali e nelle retribuzioni.

Inoltre, il livello di istruzione ha un impatto diretto sull’occupazione, con tassi occupazionali più elevati al crescere del titolo di studio. Tuttavia, il *gender gap* nel mercato del lavoro rimane significativo: le donne, indipendentemente dal titolo di studio, registrano tassi di occupazione inferiori rispetto agli uomini.

Infine, si osserva una crescente preferenza per il lavoro dipendente rispetto alla libera professione, con un calo significativo del numero di laureati che scelgono di diventare liberi professionisti. Questa tendenza è più accentuata tra le donne, probabilmente a causa della maggiore stabilità e tutele offerte dal lavoro dipendente, nonché delle difficoltà di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Come incide il Tempo sulle opportunità di carriera

La conciliazione tra vita e lavoro rappresenta una sfida cruciale per tutti i lavoratori, ma le donne affrontano difficoltà maggiori a causa del peso più elevato delle responsabilità familiari. La gestione del tempo tra carriera e impegni domestici incide sulle opportunità professionali femminili, limitando la loro crescita e aumentando il divario di genere nel mondo del lavoro.

Tra queste sfide, la genitorialità rappresenta un aspetto cruciale nella vita professionale, soprattutto per le donne. Un'indagine svolta dall'Osservatorio delle libere professioni ha approfondito queste dinamiche nel contesto dei liberi professionisti, concentrandosi sulle tutele esistenti e sull'impatto percepito della genitorialità sul lavoro. L'analisi si propone di individuare problematiche ed esigenze, con l'obiettivo di identificare le aree in cui potrebbero essere necessari interventi volti a migliorare il sostegno alla genitorialità, favorendo inclusione e parità nelle opportunità lavorative.

Attraverso la somministrazione nel 2024 di un questionario *web based* rivolto agli iscritti alla Gestione Professionisti di Ebipro (Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali), l'indagine ha raccolto circa 1.300 risposte da professionisti datori di lavoro, di cui il 55% proveniente da donne (Figura 23). Questo dato riflette una maggiore partecipazione femminile all'indagine con una diversa propensione a rispondere a domande legate alla genitorialità, in quanto la composizione della platea degli iscritti alla Gestione professionisti Ebipro è a netta prevalenza maschile, circa pari al 70%.

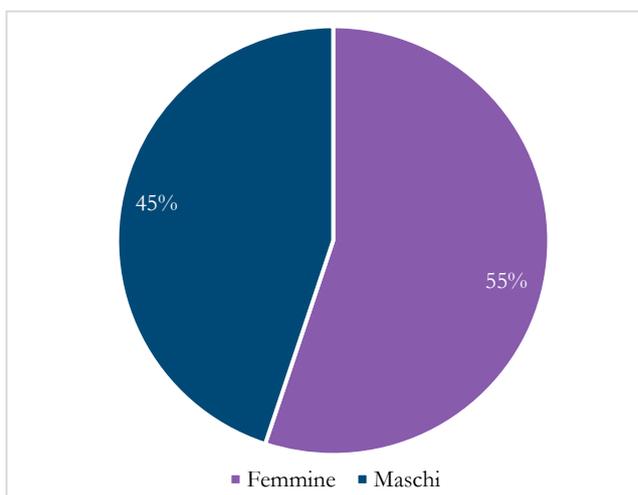
Il campione, oltre a essere composto prevalentemente da donne, è caratterizzato da un 82,5% di rispondenti con figli, con una prevalenza maggiore tra gli uomini (86,3%) rispetto alle donne (79,5%). Al contrario, la quota di coloro che non hanno figli si attesta sul 17,5%. Tra le donne, la

quota maggiore si concentra nella fascia 45-54 anni (33,9%), seguita dalla fascia 35-44 anni (28,7%). Per gli uomini, la distribuzione evidenzia una prevalenza nella fascia 55-64 anni (36,9%), seguita dalla fascia 45-54 anni (24,3%) e dagli *over* 65 anni (19,9%). Questi dati riflettono la distribuzione dell'universo della Gestione Professionisti Ebipro che concentra nelle fasce centrali d'età una più marcata presenza dei liberi professionisti datori di lavoro. La distribuzione percentuale dei rispondenti per settore professionale mostra che tra le donne, il settore predominante è rappresentato dalle attività dei consulenti del lavoro (32,0%), seguito dai servizi forniti da commercialisti e revisori contabili (25,0%). Tra gli uomini, il settore più rappresentato è quello dei servizi forniti da commercialisti e revisori contabili (31,7%), seguito dalle attività degli studi odontoiatrici (17,5%) e dai consulenti del lavoro (16,2%).

Un aspetto interessante da osservare è una forte concentrazione tra i 30 e i 34 anni delle donne alla nascita del primo figlio. 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.

Figura 23: Quota di rispondenti, divisione per sesso

Dati 2024.

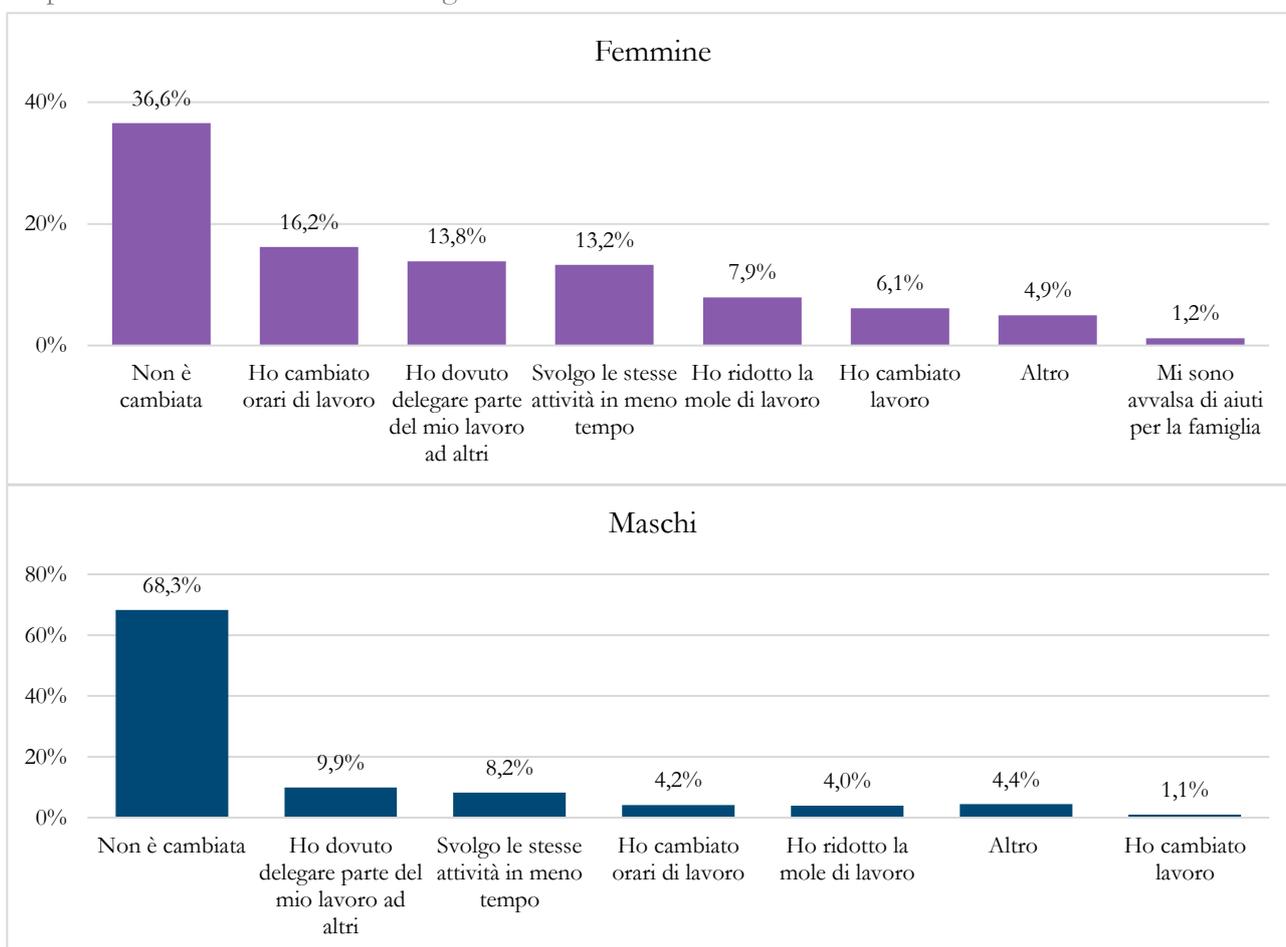


Fonte: Indagine sulla genitorialità realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

L'analisi dettagliata dell'impatto della genitorialità sull'attività lavorativa, illustrata nelle Figure 24 e 25, evidenzia profonde differenze di genere, con le donne che subiscono conseguenze significativamente maggiori rispetto agli uomini. Solo il 36,6% delle donne dichiara di non aver subito cambiamenti dopo la nascita di un figlio, mentre tra gli uomini questa percentuale sale al 68,3%. Questo divario mette in luce una netta asimmetria nella distribuzione delle responsabilità familiari, con un impatto quasi doppio sulle carriere femminili rispetto a quelle maschili. Le donne, inoltre, affrontano una riorganizzazione più complessa della loro attività lavorativa: il 16,2% ha dovuto modificare gli orari di lavoro, il 13,8% ha delegato parte delle proprie attività e un ulteriore 13,2% riferisce di svolgere le stesse mansioni in meno tempo, segnalando una maggiore pressione sull'efficienza. Al contrario, gli uomini hanno riportato modifiche molto più contenute: solo il 9,9% ha delegato parte del lavoro e appena l'8,2% ha dovuto accelerare il ritmo lavorativo. L'asimmetria nelle responsabilità familiari contribuisce a rafforzare *il gender gap* occupazionale, rendendo necessarie politiche di conciliazione più efficaci.

Figura 24: “Come è cambiata la tua attività lavorativa in seguito alla nascita di tuo figlio?”, divisione per sesso

Rispondenti donne e uomini con figli. Dati 2024.

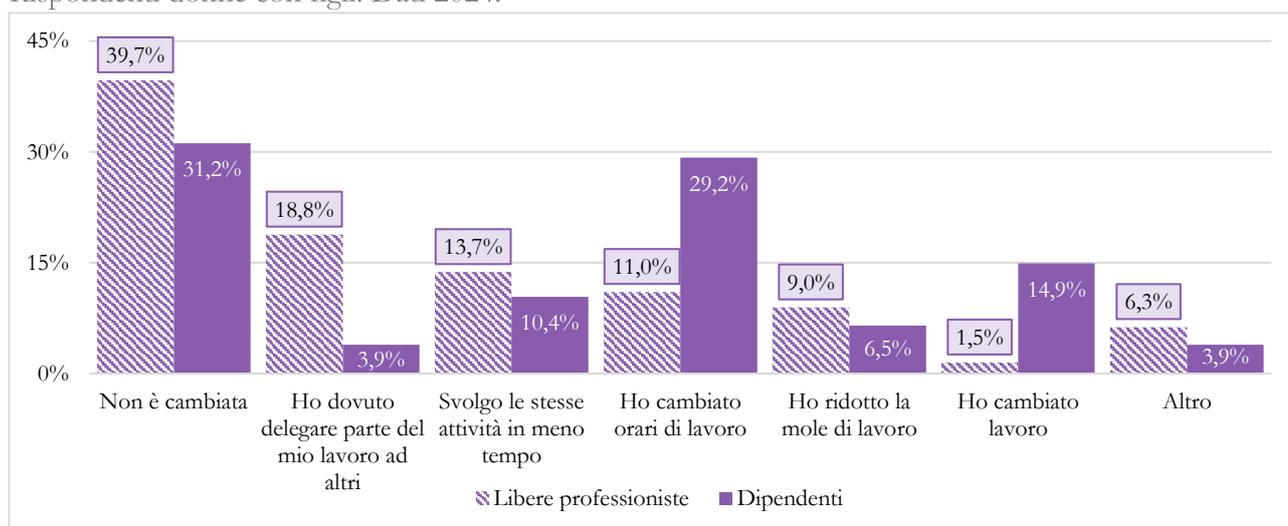


Fonte: Indagine sulla genitorialità realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

La Figura 25 fornisce un'analisi più dettagliata dell'impatto della genitorialità sulla carriera, mettendo in evidenza le differenze tra libere professioniste e lavoratrici dipendenti al momento della maternità. I dati mostrano che le libere professioniste tendono a subire meno cambiamenti rispetto alle dipendenti, ma al contempo affrontano specifiche difficoltà legate alla gestione autonoma del lavoro. Tra le libere professioniste, il 39,7% dichiara di non aver subito variazioni nell'attività lavorativa dopo la nascita di un figlio. Tuttavia, una quota significativa, pari al 18,8%, ha dovuto delegare parte delle proprie mansioni, mentre il 13,7% ha riferito di dover comprimere i tempi lavorativi per mantenere la stessa produttività. Inoltre, circa una libera professionista su dieci ha modificato gli orari di lavoro o ha ridotto la mole di attività, segnalando una necessità di adattamento meno diffusa rispetto alle dipendenti, ma comunque presente. Anche nel caso delle lavoratrici dipendenti, l'effetto della maternità sulla gestione del lavoro appare molto marcato. Il 29,2% ha dovuto rivedere i propri orari per conciliare gli impegni familiari, evidenziando una maggiore rigidità nella struttura lavorativa rispetto alla libera professione. Questo dato suggerisce che, se da un lato il lavoro autonomo offre maggiore flessibilità nella gestione del tempo, dall'altro può comportare una maggiore necessità di ridefinizione delle responsabilità, con il rischio di un sovraccarico di impegni.

Figura 25: “Come è cambiata la tua attività lavorativa in seguito alla nascita di tuo figlio?”, divisione per profilo professionale alla nascita di almeno un figlio

Rispondenti donne con figli. Dati 2024.



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

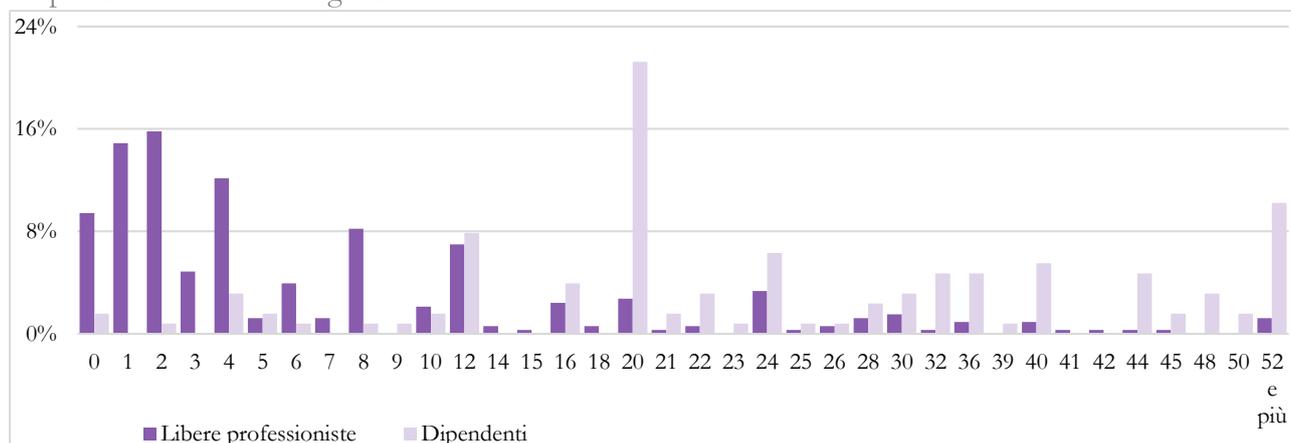
Questi risultati confermano che la maternità rappresenta una sfida significativa per le donne in entrambe le condizioni lavorative, sebbene con impatti differenti. Per le libere professioniste, il problema principale sembra essere la necessità di gestire in autonomia la distribuzione delle attività lavorative, mentre per le dipendenti il vincolo maggiore è rappresentato dagli orari e dalle strutture aziendali.

Un altro aspetto interessante che emerge dall'indagine, e che evidenzia le differenze nelle tutele tra professioniste e dipendenti, è il numero di settimane di assenza dal lavoro per la maternità (Figura 26). Le differenze tra i profili professionali sono evidenti. Le libere professioniste si assentano per periodi molto brevi: infatti, oltre la metà ha indicato come periodo di maternità tra le 0 e le 4 settimane. Questo riflette le minori tutele per le professioniste, che necessitano di riprendere l'attività lavorativa più rapidamente rispetto alle dipendenti. Quest'ultime invece mostrano una concentrazione molto elevata intorno alle 20 settimane di assenza, che corrisponde a cinque mesi, ovvero alla durata del congedo di maternità obbligatorio. La presenza di una quota di donne, sia tra le libere professioniste sia tra le

dependenti, che si assentano per periodi più lunghi, fino a 52 settimane o oltre, potrebbe indicare l'uso di congedi parentali facoltativi, scelte personali legate alla cura del neonato, o eventuali gravidanze a rischio. L'analisi di questi dati evidenzia l'impatto del profilo professionale sulla possibilità di fruire di congedi di maternità e la diversa gestione del rientro al lavoro tra le due categorie.

Figura 26: “Indica quante settimane ti sei assentata dal lavoro per la nascita di tuo figlio”, divisione per profilo professionale alla nascita di almeno un figlio

Rispondenti donne con figli. Dati 2024.

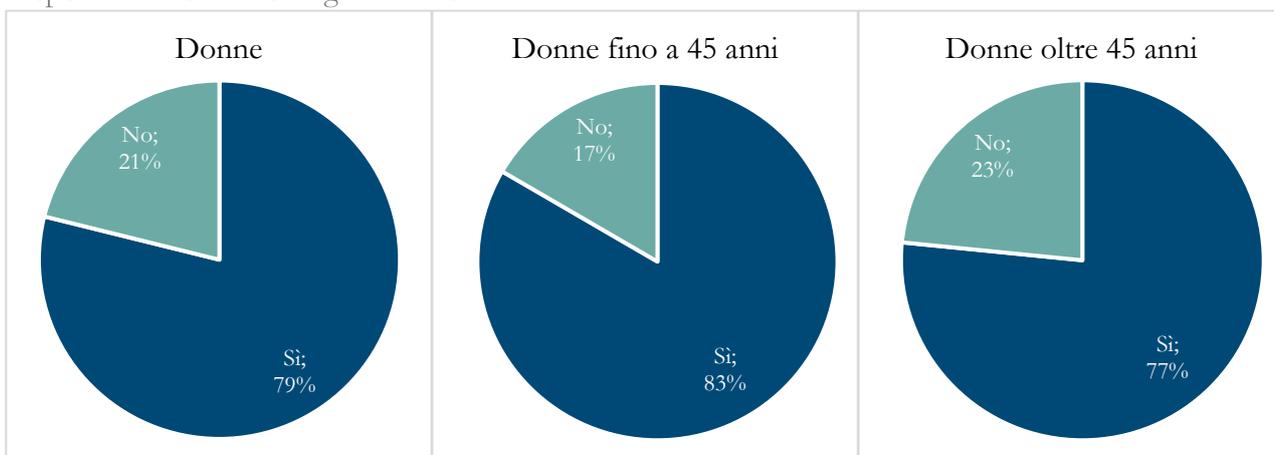


Fonte: Indagine sulla genitorialità realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Dalla Figura 27 emerge che quattro donne su cinque ritengono che la genitorialità rappresenti un ostacolo significativo per lo sviluppo lavorativo. Questa convinzione è particolarmente marcata tra le donne più giovani, fino ai 45 anni, tra le quali l'83% considera la maternità un potenziale ostacolo, mentre solo il 17% non condivide questa visione. Tra le professioniste *over 45*, la percezione dell'effetto negativo della maternità sulla carriera si riduce leggermente, pur rimanendo elevata: il 77% continua a ritenerla un fattore critico, mentre il 23% non la considera un limite. Le difficoltà riscontrate si riflettono sulla percezione dell'impatto che la maternità può avere sulla carriera e sottolineano una preoccupazione diffusa rispetto alla compatibilità tra maternità e sviluppo professionale.

Figura 27: “Ritieni che avere un figlio possa compromettere la carriera?”

Rispondenti donne con figli. Dati 2024.

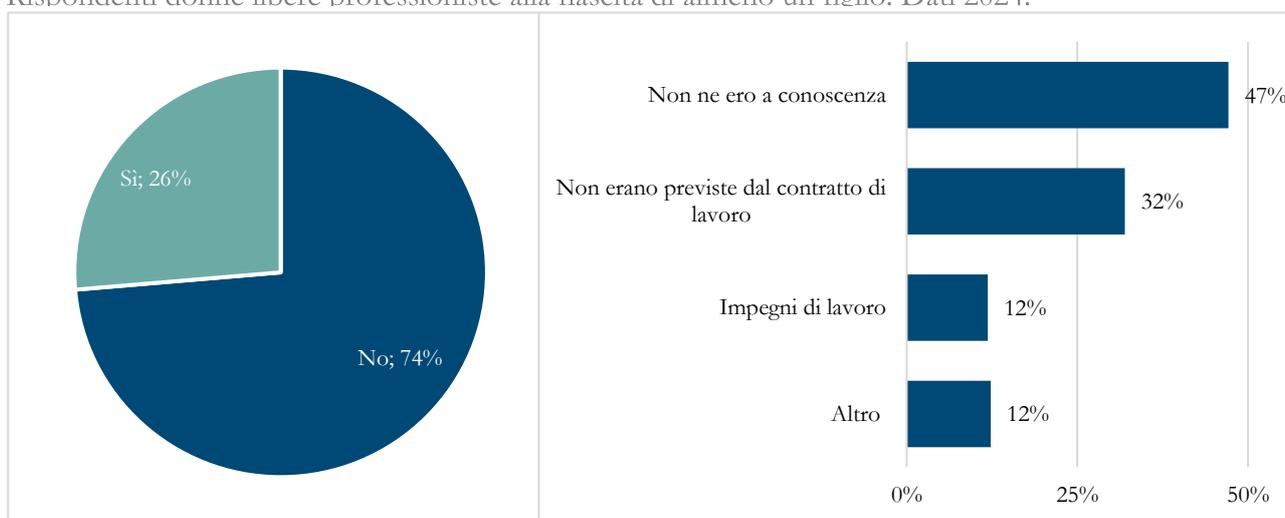


Fonte: Indagine sulla genitorialità realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

L'indagine ha messo in luce una criticità rilevante nel supporto alla genitorialità per le libere professioniste: tre donne su quattro dichiarano di non aver usufruito di alcuna misura di sostegno durante il periodo di maternità (Figura 28). Questo dato suggerisce che, nonostante l'esistenza di strumenti di tutela, il loro utilizzo rimane estremamente limitato, sia per barriere informative sia per ostacoli strutturali e organizzativi. Infatti, la principale ragione del mancato accesso alle misure di supporto riguarda la scarsa conoscenza delle opportunità disponibili: quasi il 50% delle intervistate afferma di non essere a conoscenza delle agevolazioni esistenti e il 32% ha indicato che tali misure non erano previste dal contratto di lavoro. Questo evidenzia un problema significativo di comunicazione e di accessibilità alle informazioni, che potrebbe essere affrontato attraverso campagne mirate di sensibilizzazione. Inoltre, il 12% delle intervistate ha indicato gli impegni lavorativi come principale ostacolo all'accesso alle misure di supporto, dimostrando che la pressione del lavoro rappresenta un ulteriore ostacolo.

Figura 28: “Hai fatto ricorso a misure a sostegno della genitorialità?”

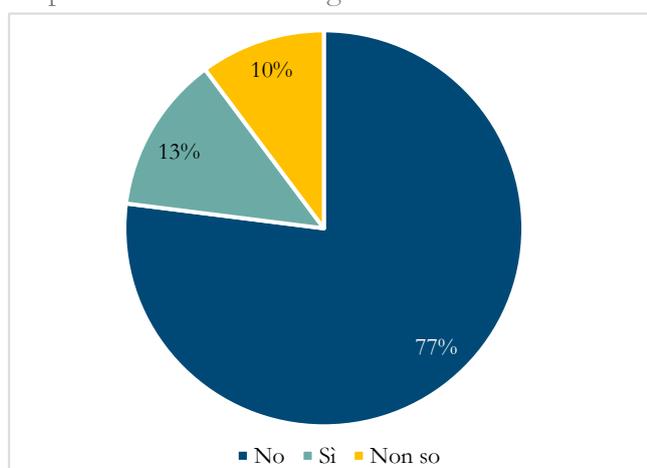
Rispondenti donne libere professioniste alla nascita di almeno un figlio. Dati 2024.



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

Figura 29: “Ritieni che le misure a sostegno della genitorialità attualmente adottate siano adeguate?”

Rispondenti donne con figli. Dati 2024.



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

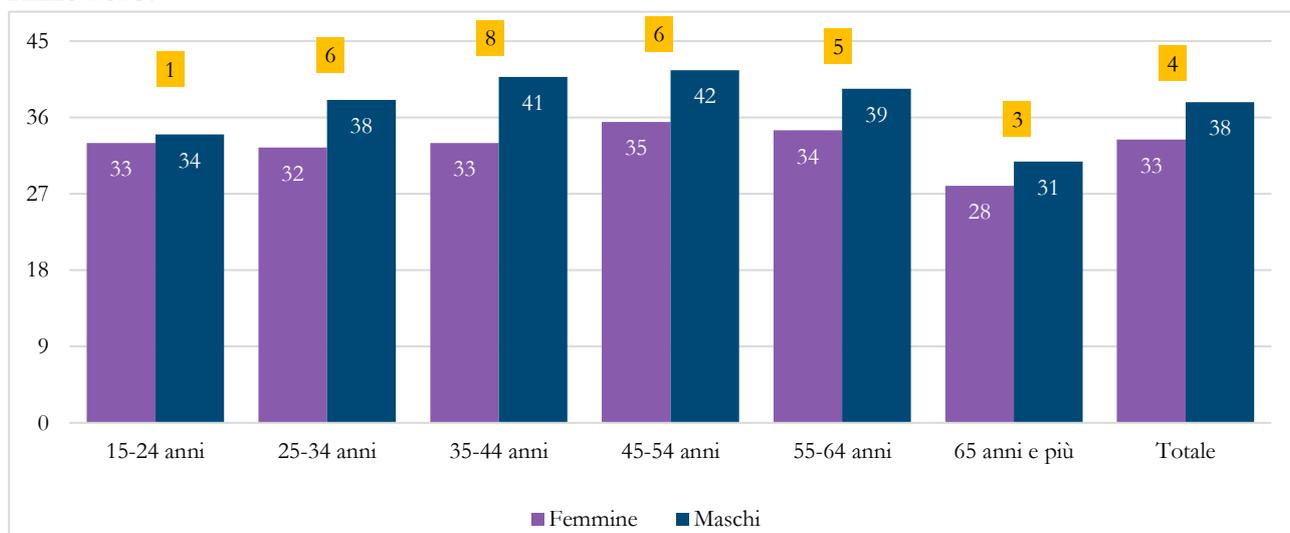
Infine, la Figura 29 conferma una percezione diffusa di insoddisfazione riguardo alle misure di sostegno alla genitorialità tra le professioniste intervistate. Il 77% delle rispondenti ritiene che tali strumenti siano inadeguati, segnalando la necessità di interventi più efficaci e inclusivi che rispondano alle esigenze reali delle lavoratrici autonome. Solo il 13% esprime un giudizio positivo sulle misure attualmente disponibili, mentre il 10% non ha un'opinione definita in merito. Questo dato, se letto in combinazione con le difficoltà già emerse in termini di accesso alle tutele e di impatto della maternità sulla carriera, evidenzia come il sistema attuale non sia percepito come un valido supporto dalle libere professioniste.

Lo squilibrio nella distribuzione e nella gestione del tempo, con un carico maggiore sulle donne, è evidente anche dalla media delle ore lavorate a settimana dai professionisti. Infatti, i dati nella Figura 30 mostrano una differenza significativa tra i due sessi, con gli uomini che lavorano in media più ore rispetto alle donne in tutte le fasce d'età. Osservando l'andamento per fasce d'età, per gli uomini il numero medio di ore lavorate tende a crescere fino alla fascia 45-54 anni, per poi diminuire progressivamente nelle fasce d'età successive. Tra le donne, invece, il numero medio di ore rimane costante tra le fasce di età, con un picco che viene raggiunto nella fascia 45-54 anni dove lavorano in media 35 ore. La differenza maggiore tra uomini e donne si registra nella fascia 35-44 anni, con una media di 41 ore settimanali per gli uomini e 33 per le donne, determinando un divario di 8 ore. Nelle fasce più giovani e più anziane, questa differenza è meno marcata, con il minimo distacco nella fascia 15-24 anni (1 ora) e il massimo nella fascia 35-44 anni (8 ore). Il divario nelle ore lavorate tra uomini e donne nelle fasce d'età cruciali per la crescita professionale si traduce inevitabilmente in retribuzioni più basse. Questa disparità riflette una combinazione di fattori, tra cui il peso maggiore che le responsabilità familiari tendono ad avere sulle donne.

Quest'ultimo aspetto è infatti evidente dalla Figura 31, da cui emerge che la principale motivazione per cui le donne non sono disponibili a lavorare più ore, anche se ne avessero l'opportunità, è la cura di figli o familiari non autosufficienti (38,7%), un dato nettamente superiore rispetto agli uomini (12,1%). Per gli uomini, la causa più frequente di indisponibilità a lavorare più ore è rappresentata da problemi di salute personali (33,1%), un valore superiore a quello delle donne (22,7%). Anche gli "altri motivi familiari" sono più citati dagli uomini (17,4%) rispetto alle donne (14,5%), mentre le donne risultano più condizionate da "altri motivi personali" (11,6%) rispetto agli uomini (6,4%). Un'altra differenza rilevante emerge nella necessità di dare un preavviso prima di poter aumentare le ore lavorate, indicata dal 12,5% degli uomini rispetto al 5,9% delle donne. Questo potrebbe suggerire una maggiore presenza maschile in contesti lavorativi con contratti più rigidi o con vincoli contrattuali più stringenti. Infine, il dato relativo alla formazione mostra una tendenza opposta, con una percentuale leggermente maggiore di uomini (6,9%) rispetto alle donne (4,5%) che non possono aumentare le ore lavorate perché impegnati in studi o corsi di formazione.

Figura 30: Media ore lavorate a settimane nelle quattro settimane precedenti all'intervista dai professionisti e gap maschi-femmine (nei box gialli), divisione per sesso

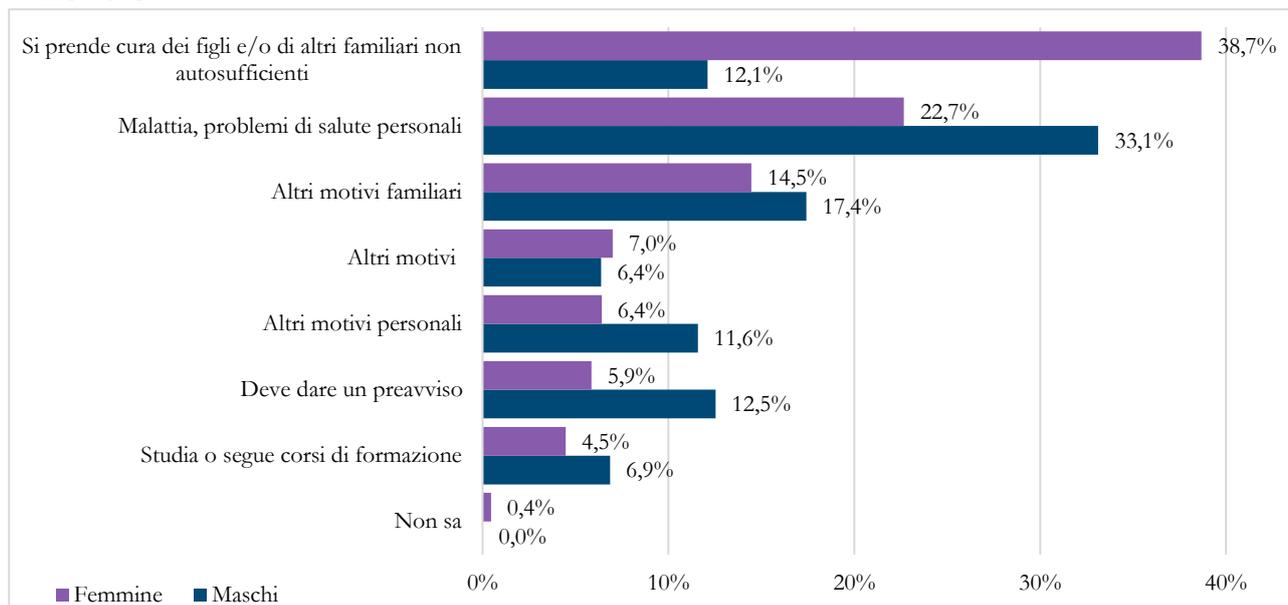
Anno 2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 31: “Per quale motivo non è disponibile a lavorare più ore, qualora ne avesse l’opportunità?”, divisione per sesso

Anno 2023.



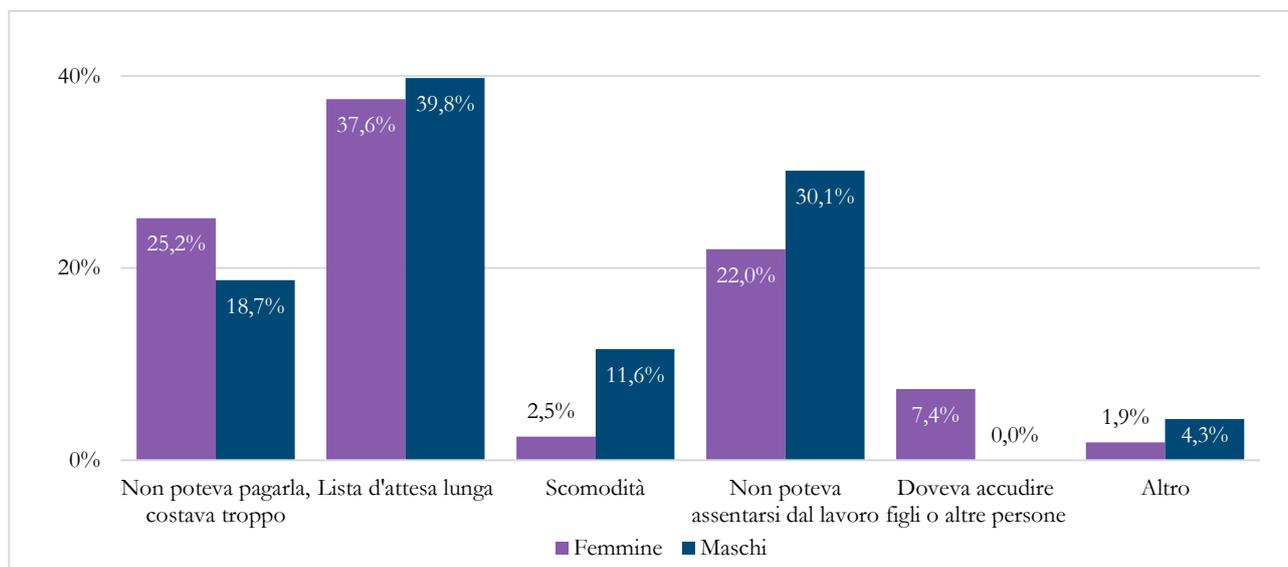
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Nell’ambito della gestione del tempo rientra anche il tema del *work-life balance* che interessa quotidianamente i liberi professionisti, sia uomini sia donne.

L’indagine Istat sugli aspetti della vita quotidiana permette di analizzare i motivi che portano tale categoria professionale a rinunciare a una visita specialistica (Figura 32). Il dato più rilevante riguarda le lunghe liste d’attesa, che rappresentano il principale ostacolo per entrambi i sessi, ma con una lieve prevalenza tra gli uomini (39,8%) rispetto alle donne (37,6%). Le difficoltà economiche emergono come un altro fattore determinante, sebbene con una differenza significativa tra uomini e donne. Le donne segnalano in misura maggiore l’impossibilità di sostenere i costi di una visita (25,2% contro il 18,7% degli uomini), indicando una maggiore vulnerabilità economica, riflettendo il divario di reddito di genere esistente anche tra i liberi professionisti, discusso precedentemente. Un motivo di rinuncia che incide esclusivamente sulle donne è la necessità di accudire figli o altre persone (7,4%), mentre risulta del tutto assente tra gli uomini, confermando come il carico di cura familiare ricada prevalentemente sulla componente femminile. L’analisi complessiva dei dati suggerisce che, sebbene alcuni ostacoli siano condivisi tra i sessi, esistono differenze sostanziali che riflettono le disuguaglianze presenti nel mondo del lavoro e nella gestione dei carichi familiari.

Figura 32: Motivi della rinuncia a una visita specialistica di liberi professionisti e imprenditori, divisione per sesso

Fascia d'età 18-89 anni. Anno 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Quadro di sintesi

L'indagine mostra che la maternità incide in modo significativo sulla carriera delle libere professioniste. Solo il 36,6% delle donne dichiara di non aver subito cambiamenti dopo la nascita di un figlio, contro il 68,3% degli uomini. Le donne riportano più frequentemente la necessità di modificare la propria attività lavorativa, e ciò risulta vero anche tra le lavoratrici dipendenti. Il differente carico familiare, che incide maggiormente per le donne, è evidente anche nelle motivazioni per cui si rinuncia a una visita specialistica.

Questi dati confermano che, sebbene alcune problematiche siano comuni tra uomini e donne, la disparità di genere resta un elemento critico, rendendo necessario un rafforzamento delle politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Il Potere negli organi delle libere professioni

La quota di donne negli organi di rappresentanza e politica in Italia è molto ridotta. Questo fenomeno è osservabile anche nel mondo delle libere professioni. In particolare, l'analisi della composizione dei vertici delle Casse private e degli Ordini professionali in Italia nel 2025 evidenzia un persistente squilibrio di genere nelle posizioni apicali: la presenza femminile rimane significativamente inferiore rispetto a quella maschile.

Nei Consigli di amministrazione delle Casse private, la disparità è particolarmente accentuata: il 94,1% dei presidenti è di sesso maschile. Tra i vicepresidenti le donne rappresentano solo l'11,8% e tra i consiglieri dei Cda solo il 27,5%. Questi dati si riflettono sulla composizione complessiva dei consigli di amministrazione delle Casse, dove la presenza femminile si attesta al 23,2%, evidenziando una forte predominanza maschile nei processi decisionali di queste istituzioni (Tabella 4).

La situazione nei Comitati centrali degli Ordini professionali, seppur leggermente più equilibrata, mostra comunque un divario significativo. Le donne rappresentano il 28,6% dei presidenti e dei vicepresidenti, e il 27,8% dei membri totali. Si osserva uno squilibrio meno marcato tra i segretari: il 42,3% è donna mentre tra i tesoriери solo il 15,0% è di sesso femminile. Sebbene questi numeri segnalino una maggiore presenza della rappresentanza femminile rispetto alle Casse private, la sottorappresentazione delle donne nei ruoli di vertice è ancora evidente (Tabella 5).

Tabella 4: Quota di uomini e donne nei Consigli di amministrazione delle Casse private

Febbraio 2025.

	Quota uomini	Quota donne
Presidenti Casse	94,1%	5,9%
Vicepresidenti Casse	88,2%	11,8%
Consiglieri Cda	72,5%	27,5%
Cda	76,8%	23,2%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Casse Private

Tabella 5: Quota di uomini e donne nei Comitati centrali* degli Ordini professionali

Febbraio 2025.

	Quota uomini	Quota donne
Presidenti Ordini	71,4%	28,6%
Vicepresidenti Ordini	71,4%	28,6%
Segretari	57,7%	42,3%
Tesorieri	85,0%	15,0%
Consiglieri	71,9%	28,1%
Totale	72,2%	27,8%

*Per alcuni ordini nazionali i dati si riferiscono al Consiglio Nazionale dell'Ordine

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ordini professionali

Questa distribuzione disomogenea può essere attribuita a diversi fattori, tra cui barriere culturali, dinamiche di carriera che penalizzano le donne nell'accesso ai ruoli decisionali e una minore presenza femminile in determinate professioni che penalizzano la progressione verso incarichi apicali. Inoltre, il persistente squilibrio nella conciliazione tra vita professionale e familiare continua a costituire un ostacolo per molte donne che aspirano a posizioni apicali.

Conclusioni

L'analisi condotta sulle priorità strategiche per la parità di genere nelle libere professioni ha messo in luce una serie di criticità e opportunità che caratterizzano il settore. Nonostante i progressi registrati negli ultimi anni, permangono disuguaglianze significative in termini di accesso alla professione, retribuzione, competenze, tempo e potere.

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.

Il divario reddituale tra uomini e donne nelle libere professioni è un tema di particolare rilevanza. Le professioniste guadagnano in media meno rispetto ai colleghi uomini, con differenze che si amplificano all'aumentare dell'età e dell'esperienza lavorativa. Questo fenomeno è influenzato da vari fattori, tra cui la minore accessibilità a posizioni di vertice, la tendenza a esercitare in settori meno remunerativi e le interruzioni di carriera legate alla maternità.

Per quanto riguarda le competenze, si osserva una forte segregazione di genere nelle scelte formative e professionali. Le donne sono ancora poco rappresentate nelle discipline Stem, il che si riflette in una minore presenza femminile nei settori più innovativi e meglio retribuiti. Incentivare una maggiore partecipazione femminile in questi ambiti è essenziale per ridurre il divario di genere nel mercato delle libere professioni.

La gestione del tempo rappresenta un altro elemento chiave nella costruzione di una carriera professionale equa. L'indagine sulla genitorialità ha confermato che le donne continuano a farsi carico in misura maggiore delle responsabilità familiari, con un impatto diretto sulla loro capacità di lavorare a tempo pieno e di accedere a ruoli di responsabilità. L'adozione di politiche di conciliazione più efficaci, come il potenziamento dei congedi parentali e il supporto ai servizi per l'infanzia, potrebbe contribuire a ridurre questo squilibrio.

Infine, il tema del potere e della rappresentanza nelle libere professioni evidenzia una persistente difficoltà per le donne a raggiungere posizioni apicali. L'incremento della presenza femminile negli organi decisionali e nelle *governance* degli ordini professionali è un passo fondamentale per garantire una reale equità di genere e per promuovere politiche più inclusive all'interno delle professioni.

In conclusione, il percorso verso la parità di genere nelle libere professioni richiede un impegno coordinato tra istituzioni, ordini professionali e attori del mercato del lavoro. Le politiche di sostegno all'occupazione femminile, la riduzione del *gender pay gap*, il superamento degli stereotipi nelle scelte formative e professionali, e il rafforzamento delle misure di conciliazione tra vita e lavoro sono elementi chiave per costruire un sistema più equo e inclusivo. Solo attraverso un approccio integrato e strutturato sarà possibile garantire pari opportunità a tutte le professioniste, favorendo al contempo la crescita e l'innovazione nel settore delle libere professioni.

Osservatorio delle libere professioni
Fondazione promossa da



www.osservatoriolibereprofessioni.eu
info@osservatoriolibereprofessioni.eu