



L'impatto della pandemia sulle libere professioni

Una lettura di genere
sulle specificità dell'Emilia-Romagna

Indice

Presentazione.....	3
I. Ambito e scopo della ricerca.....	9
II. Alcune indicazioni generali sulla composizione dei destinatari della ricerca: <i>focus</i> sul genere e sulla classe d'età.....	12
III. Alcune indicazioni di dettaglio sulla composizione delle Casse di previdenza di categoria: <i>focus</i> sul genere e sulla classe d'età.....	23
IV. Le nuove iscrizioni/re-iscrizioni nel periodo pandemico.....	35
V. Le cancellazioni durante il periodo pandemico.....	39
VI. L'analisi reddituale.....	52
VI.1: Analisi reddituale ARCHITETTI/E con iscrizione presso INARCASSA.....	55
VI.2: Analisi reddituale AVVOCATI/E con iscrizione presso la Cassa Forense.....	62
VI.3: Analisi reddituale DOTT. COMMERCIALISTI/E con iscrizione presso CNPADC.....	74
VI.4: Analisi reddituale CONSULENTI DEL LAVORO con iscrizione presso ENPACL.....	84
VI.5: Analisi reddituale GEOMETRI/E con iscrizione presso CIPAG.....	96
VI.6: ANALISI REDDITUALE INGEGNERI/E con iscrizione presso INARCASSA.....	107
VI.7: ANALISI REDDITUALE PER PSICOLOGI/PSICOLOGHE con iscrizione presso ENPAP.....	113
VII. Considerazioni finali.....	121
VII.1- Tra sfide (ancora) da cogliere e iniziative in cantiere: il quadro regolativo di riferimento.....	121
VII.2- Brevi considerazioni finali a margine d'un progetto pilota: il lavoro professionale verso la parità di genere, ... ma non anche a livello reddituale.....	125
Conclusioni.....	129

Presentazione

Carlotta Marù*

Negli ultimi due anni ci siamo trovati tutti coinvolti in una situazione eccezionale, che ha stravolto la nostra quotidianità, costringendoci ad affrontare grandi difficoltà con ripercussioni soprattutto in ambito lavorativo.

Considerando l'importanza del ruolo femminile all'interno della famiglia e della società, sono proprio le donne ad aver pagato il prezzo più caro al fine di conciliare la vita familiare e lavorativa, trovandosi a limitare fortemente la seconda a vantaggio della prima.

Per avere una visione globale della situazione delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti agli ordini professionali e collegi, assieme alla Consigliera di parità della regione Emilia-Romagna, abbiamo commissionato un lavoro di ricerca che concentri l'attenzione sulla rappresentanza di genere nei vari ordini e collegi professionali e sui cambiamenti nonché sulle conseguenze che l'emergenza sanitaria ha apportato ad una grande parte del mondo del lavoro.

Una ricerca voluta anche con il fine di promuovere la parità di genere e incentivare tutte quelle iniziative legislative e politiche che possano colmare quel *gap* ancora esistente tra lavoratrici donne e lavoratori uomini per tipologia di attività ma soprattutto in termini economici.

**Difensore civico Regione Emilia-Romagna*

Marina Elvira Calderone*

La pandemia ha rappresentato un momento di passaggio importante per tutto il mondo del lavoro, e quello professionale in particolare. Le donne, come bene evidenziato dalla ricerca che segue, sono quelle che hanno fatto più fatica ad affrontare l'emergenza. Hanno pesato le difficoltà di conciliazione tra attività professionale e impegni familiari, aumentati a seguito della chiusura delle scuole e delle difficoltà di accesso ai servizi di assistenza di anziani o familiari non autosufficienti.

Ma ha giocato a loro sfavore anche la maggiore fragilità professionale che spesso ne caratterizza l'attività, associata più frequentemente a dimensioni organizzative ed economiche ridotte. Una tendenza che, se da un lato trova ragione nella minore "anzianità" delle professioniste (il boom di accessi femminili alle professioni è avvenuto a partire dagli anni duemila) dall'altro è sintomo di una difficoltà a consolidare la propria attività professionale che finisce per esporle ad un più elevato rischio di uscita dal sistema.

Eppure proprio l'analisi dei dati riferita ai professionisti dell'Emilia Romagna, ci dice che le donne sono state al tempo stesso anche le più ricettive a cogliere le nuove sfide. La quota di donne tra i neo iscritti, soprattutto nell'area economica e giuridica, ma anche in alcune professioni tradizionalmente maschili, è stata, quando non superiore a quella degli uomini, molto alta, lasciando intendere come le donne siano state molto più interessate rispetto ai colleghi dai processi di turnover, sia in entrata che in uscita dalla professione.

La crisi ha quindi rappresentato per molte, un punto importante di ripartenza, anche per innovare con nuovi strumenti e modalità un modo di fare professione, al femminile, che ha assoluto bisogno di rafforzarsi e diventare più competitivo.

Le opportunità che si aprono oggi per il mercato dei servizi professionali, dall'ambito tecnico, alla salute, fino alla consulenza giuridica e fiscale, richiede che le professioniste e il sistema che le rappresenta agisca con maggiore determinazione e coraggio in direzione del rafforzamento di tale componente, sia dal punto di vista professionale che organizzativo.

È necessario innalzare il bagaglio di competenze dei professionisti, e delle donne in particolare, in una logica di innovazione, che possa dare valore aggiunto alla loro

**Presidente C.U.P. (Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali) nazionale e Presidente del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro*

presenza sul mercato. Solo intercettando i nuovi spazi di mercato è possibile compiere quel salto di qualità che richiede sempre più specializzazione nei servizi e nelle conoscenze.

Al tempo stesso, è di fondamentale importanza consolidare tutto quel bagaglio di competenze trasversali necessarie a gestire l'innovazione tecnologica che inizia ad impattare così profondamente sul mondo delle libere professioni e che rischia, se non adeguatamente presidiato, di divenire in prospettiva un ulteriore elemento di spiazzamento per l'attività di tante iscritte.

È poi importante coltivare quanto più possibile quello spirito di rete che ancora fa fatica a maturare tra chi svolge la libera professione. Le donne hanno per loro natura, una dimensione di relazionalità che troppo spesso rischia di essere sacrificata dalla mancanza di tempo a loro disposizione. È invece prioritario alimentarla e coltivarla, non solo nei confronti della clientela ma soprattutto di tutto quel mondo professionale, fatto di collaboratori, colleghi, fornitori e committenti, che risulta ancora determinante nel nostro mondo per l'accesso agli incarichi professionali.

Al tempo stesso, va diffusa la consapevolezza presso le istituzioni e i soggetti di rappresentanza, che le donne oggi hanno bisogno di essere supportate con strumenti specifici che consentano, nel nostro come in altri sistemi, di compiere quel salto di qualità che da tempo si auspica.

Se quello della conciliazione resta per tante ancora un elemento critico nel determinare l'evoluzione dei percorsi di carriera, è importante sostenerle con strumenti che ne supportino la continuità professionale nei passaggi di vita più critici: dai servizi di welfare alle reti di collaborazione tra professioniste, è necessario far crescere una struttura di sostegno al lavoro delle autonome, su cui l'impossibilità di conciliare rischia di avere le ricadute più gravose.

Infine va rafforzata la presenza femminile nei settori che presentano maggiore potenziale di crescita. Ancora troppo limitata è infatti la presenza delle donne in tutti quei settori, a partire dalle professioni tecniche, su cui nei prossimi anni la domanda di lavoro e di servizi professionali è destinata a crescere sensibilmente, così come risulta troppo contenuta, la quota di donne che si orienta verso facoltà di tipo tecnico e scientifico.

Ma per compiere il salto di qualità che serve oggi alle professioniste è prioritario rafforzare la consapevolezza e il riconoscimento sociale del loro ruolo. La pandemia ha rivitalizzato stereotipi che sembravano in via di derubricazione, riportando da un giorno all'altro "le donne a casa", quasi a segnare un riflusso voluto o forzato verso

una nuova fase di disinvestimento professionale. È invece oggi più che mai importante rilanciare il valore professionale ed economico delle donne, sostenendo la fiducia femminile nelle proprie risorse e potenzialità: ciò rappresenta il lavoro di fino che ogni contesto organizzativo e sociale dovrebbe portare avanti, per sostenere non solo le professioniste, ma tutte le donne in una fase di passaggio epocale rischiosa, ma al tempo stesso ricca di nuove sfide e opportunità.

Alberto Talamo*

Il Comitato Unitario degli Ordini Professionali dell'Emilia-Romagna (CUP ER) da due anni ha istituito il Coordinamento Pari Opportunità proprio per dedicare una particolare e specifica attenzione alle pari opportunità.

Se da un lato il CUP ER vuole promuovere, tra professionisti e professioniste, uno sguardo di genere nell'espletamento delle singole e diverse professioni, dall'altro considera necessario anche un continuo monitoraggio della condizione delle professioniste nei singoli ordini perché siamo consapevoli del divario non più giustificabile tra uomini e donne nel mondo dell'economia, della politica e anche delle professioni.

Per questo il CUP ER ha aderito a questa ricerca riconoscendole il valore di indagine dalla quale far emergere proposte di collaborazioni con le istituzioni e con tutti gli ordini professionali e collegi aderenti.

La significatività degli indicatori (età e genere) emersa dalla ricerca infatti sarà anche per il Cpo del CUP ER motivo di attivazione di buone pratiche sempre più urgenti per la rimozione di ogni forma di discriminazione.

A partire dal potenziamento di quelle azioni positive già iniziate proprio con il coinvolgimento di tutte le energie in un condiviso percorso di formazione e sensibilizzazione su temi quali la digitalizzazione, l'empowerment, l'accesso al credito, il welfare e la condivisione dei carichi di cura.

**Presidente C.U.P. (Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali) della Regione Emilia-Romagna*

Il lavoro professionale nell'epoca del Covid 19: un focus *gender oriented* sull'Emilia-Romagna*

I. Ambito e scopo della ricerca

Il lavoro di ricerca si sviluppa intorno alla raccolta di dati riguardanti alcuni ambiti del lavoro professionale per cui la fonte legislativa esige l'iscrizione in appositi albi o collegi.

Nella definizione di professione regolamentata offerta dall'art. 1 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 137/2012 bisogna ricomprendere «l'attività o l'insieme delle attività riservate per espressa disposizione di legge o non riservate, il cui esercizio è consentito solo a seguito d'iscrizione in ordini o collegi subordinatamente al possesso di qualifiche professionali o ... all'accertamento di specifiche professionalità».

All'interno di un contesto contrassegnato dalla specificità di rapporti di lavoro soggetti alla regolamentazione della professione per come definita dagli ordini/collegi/albi, sono selezionate sette categorie di professionisti iscritti ad Ordini e Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna e che operano nei settori di area giuridico-economica legale, in ambito tecnico o sanitario.

Più precisamente, la ricerca si sofferma sulle seguenti categorie: Architetti/e, Avvocati/e, Dott. Commercialisti/e, Consulenti del lavoro, Geometri/e, Ingegneri/e e Psicologi/he. Di questo segmento del mercato del lavoro professionale sono esaminate le posizioni previdenziali attive nel 2020 e 2021 presso le seguenti Casse di previdenza dedicate: INARCASSA (che assiste Architetti/e e Ingegneri/e), Cassa Forense (che assiste gli avvocati e le Avvocate), CNPADC (relativa ai Dott. Commercialisti/e), ENPAFL (riguardante i/le Consulenti del lavoro), Cassa italiana di previdenza e assistenza dei Geometri e delle Geometre in regime di libera professione ed ENPAP (riguardante gli Psicologi e le Psicologhe).

Grazie alla fattiva collaborazione accordata dai soggetti esponenziali e di governo delle citate professioni, dal Coordinamento unitario delle Professioni dell'Emilia-Romagna e dai citati soggetti previdenziali, a livello complessivo sono state processate 44416 posizioni per il 2020, di cui 18948 riferite alle donne; mentre nel 2021 il campione considerato è pari a 45184 professionisti e professioniste che risultano iscritti/e alla competente Cassa di previdenza nonché operanti in una

**Anna Rota (Dottoressa di ricerca in Diritto del Lavoro - Università di Bologna)*

Regione che da tempo ravvisa nelle professioni «una risorsa importante e un ruolo strategico e di intermediazione nell’ambito dei processi di sviluppo economico del territorio»⁽¹⁾.

La ricerca è strutturata su due livelli d’indagine: l’uno volto ad un esame quantitativo-qualitativo del numero di iscritti e cessati durante il periodo pandemico (2020-2021), che metta in risalto il peso delle nuove iscrizioni/re-iscrizioni e che offra una lettura attenta alla composizione in base al sesso ed alla classe di età, entrambi fattori determinanti ai fini di una analisi riguardante gli andamenti professionali nel periodo 2020-2021; l’altro parte dalla disaggregazione dei dati raccolti per svolgere considerazioni di tipo qualitativo, soffermandosi sulle dinamiche in essere nel territorio considerato e sulle eventuali diseguglianze tra professionisti e professioniste iscritti/e ad una Cassa previdenziale di categoria nella produzione del reddito durante il primo anno della pandemia da Sars COV 2. In particolare, assumono rilievo i redditi medi annui maturati alla data del 31/12/2020, non potendo allo stato disporre di informazioni sulla situazione reddituale degli iscritti attivi al 31/12/2021. A completamento del tutto si pone talvolta un approfondimento sulla variazione reddituale media annua rispetto agli importi percepiti nell’anno 2019: ciò al fine di evidenziare in concreto l’effetto pandemico sulla produzione di reddito professionale ed il relativo discostamento rispetto all’anno precedente.

Dopo aver presentato un quadro generale circa la composizione delle posizioni previdenziali attive coinvolte dalla ricerca, l’analisi entra nel dettaglio della platea degli iscritti e delle iscritte ai predetti soggetti previdenziali, allo scopo di restituire una rappresentazione circa le caratteristiche del genere, dell’età e ove possibile della distribuzione a livello territoriale. Per quanto concerne l’analisi del dato anagrafico, si è provveduto a dividere gli iscritti e le iscritte in fasce d’età decennali, ad eccezione dell’inizio carriera e della sua fase conclusiva dove il criterio utilizzato è rispettivamente fino a 30 anni e *over* 80 anni. Fanno eccezione alcune rappresentazioni in cui l’analisi ha imposto accorpamenti tra più fasce d’età.

Nel rispetto della legislazione a tutela della protezione dei dati personali, le informazioni fornite dalle Casse previdenziali aderenti al progetto di ricerca non sono riportate ove associabili alla posizione attiva all’interno della categoria professionale di competenza. Giova altresì segnalare la cautela con cui talvolta è stata trattata l’esiguità delle unità campionarie, non consentendo l’elaborazione di stime statisticamente affidabili sul piano dell’analisi reddituale.

Scopo della ricerca è valutare nell’ottica *gender and age oriented* l’impatto della pandemia sul mondo delle professioni e, conseguentemente, interrogarsi sulla possibilità di configurare nel contesto dell’Emilia-Romagna il fenomeno della c.d. *womencession*. Tale termine è stato impiegato nell’ambito degli studi sul mercato del

⁽¹⁾ Così P. Costi, *Premessa al Rapporto Occupazione indipendente e liberi professionisti in Emilia-Romagna*, 2019.

lavoro durante la prima fase dell'emergenza sanitaria da SARS COV 2⁽²⁾ per distinguerlo dal concetto di *mancession* associato durante la crisi degli anni 2008-2009 all'impatto occupazionale nei settori dell'edilizia e l'industria manifatturiera, a quanto consta contrassegnati dalla prevalente presenza di manodopera maschile.

A livello nazionale, le ricerche condotte sugli effetti della emergenza epidemiologica nei confronti del settore delle libere professioni consegnano l'istantanea di una situazione che ha colpito principalmente gli studi professionali con dipendenti, specie quelli ubicati nel Settentrione. Pur a fronte di una crescita occupazionale guidata dalle professioniste, durante il periodo pandemico non si attenua il divario esistente a livello reddituale tra uomini e donne, il c.d. *gender pay gap*. In tale espressione si riconduce quel fenomeno di disparità tra donne e uomini che investe l'aspetto del reddito, quale specie del più ampio fenomeno poliedrico e trasversale generato da «disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini per quanto concerne i relativi livelli di partecipazione, accesso al mercato, diritti ... o prestazioni d'altro genere»⁽³⁾.

Ad eccezione delle fasce più giovani, il *gender gap* nella produzione di compensi appare una caratteristica comune tra le professioniste *over 50*, qualunque sia la Cassa di previdenza di appartenenza ed indipendentemente dal territorio in cui la professione viene esercitata. Nella classe d'età compresa tra 50 e 60 anni, i professionisti guadagnano in media 23000 euro in più rispetto alle colleghe.

Alla luce di tale contesto, fotografare la situazione dei professionisti e delle professioniste della Regione Emilia-Romagna pare un momento di riflessione necessario e improcrastinabile; ma è al contempo utile per confermare o smentire l'interrelazione con il fenomeno della femminilizzazione delle professioni nonché con i temi dell'incidenza dei carichi familiari e della influenza esercitata dall'invecchiamento demografico sulla produzione di reddito professionale.

⁽²⁾ INAPP, *Rapporto 2021. Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*.

⁽³⁾ Commissione europea, *100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini*, 1998, pag. 24.

II. Alcune indicazioni generali sulla composizione dei destinatari della ricerca: *focus* sul genere e sulla classe d'età.

Come anticipato, l'indagine è rivolta a sette categorie di professionisti e professioniste che negli anni 2020 -2021 risultano iscritti agli Ordini e Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna e contestualmente alle Casse previdenziali cc.dd. ordinistiche aderenti alla ricerca. Facilmente più evincersi che, durante la pandemia, alcune delle professioni coinvolte dalla ricerca hanno svolto servizi essenziali assicurando tra l'altro l'accesso alle prestazioni previste dalla legislazione d'emergenza a beneficio delle imprese e dei lavoratori.

Per l'anno 2020 la platea dei professionisti coinvolti dalla ricerca è composta da 25468 uomini e 18948 donne. Complessivamente, il secondo anno della pandemia non presenta significative modificazioni nella composizione per sesso del/della professionista: il campione esaminato relativamente all'anno 2021 ammonta ad un numero complessivo leggermente incrementato rispetto all'anno precedente, di cui 25656 professionisti (pari al 56,78%) e 19528 professioniste (43,22%).

Non sorprende che, anche in questo precario contesto, le professioni ordinistiche o tenute all'iscrizione ad un Collegio professionale abbiano mostrato singolare resilienza al cambiamento. Una situazione analoga si era registrata nel periodo della crisi economica del 2008, allorquando è stato messo a nudo l'inarrestabile processo di terziarizzazione dell'economia. Oggi, come circa 15 anni fa, non va tuttavia trascurato che il settore della libera professione costituisce talvolta una modalità obbligata tramite la quale accedere al mercato del lavoro⁽⁴⁾.

⁽⁴⁾ *Occupazione indipendente e liberi professionisti in Emilia-Romagna*, a cura della Regione Emilia Romagna – Direzione Generale Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa e ERVET, 2019, spec. pag. 27.

Figura 1. Ambito oggettivo della ricerca. Anno 2020

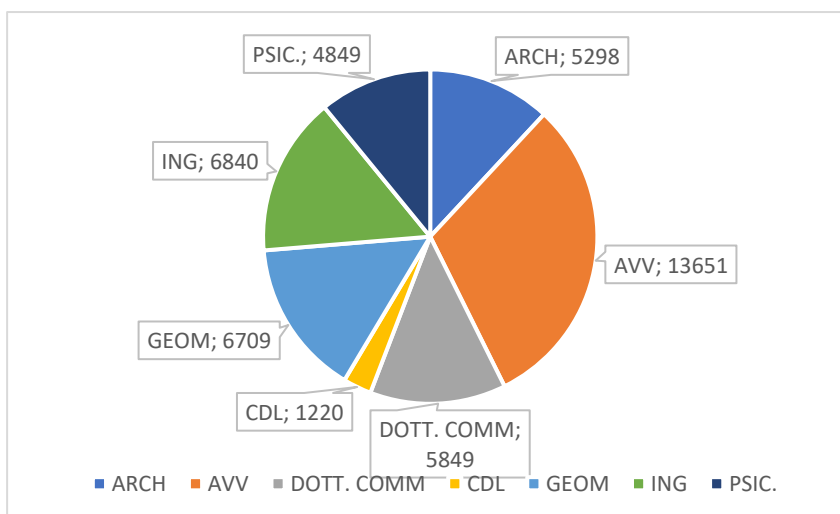
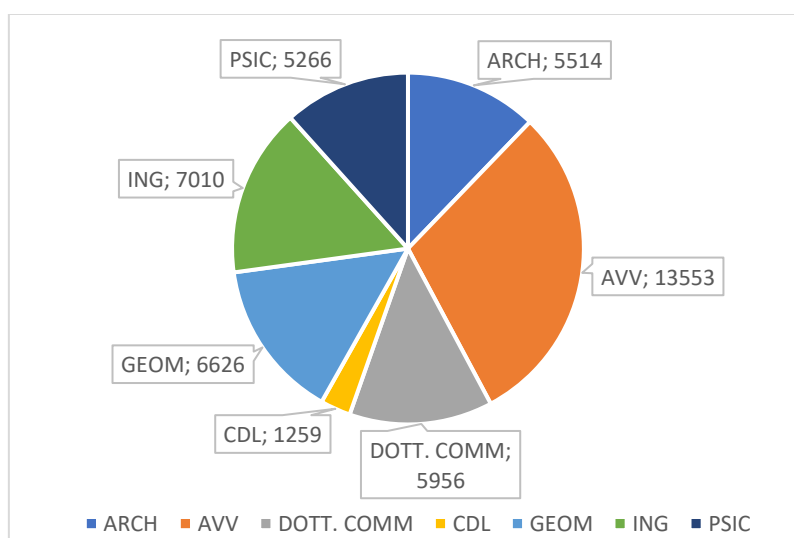


Figura 2. Ambito oggettivo della ricerca. Anno 2021



Al termine del primo anno di pandemia, il campione dei professionisti e delle professioniste coinvolti nella ricerca vede al primo posto la categoria forense, seguita dagli Ingegneri e dagli iscritti alla Cassa dei Geometri. Al 31/12/2021 rimane il primato della Avvocatura, mentre gli altri due settori professionali invertono la posizione raggiunta nell'anno precedente.

Tra i settori maggiormente in crescita rispetto al 2020 si segnalano le posizioni attive presso la Cassa previdenziale degli Psicologi e delle Psicologhe.

Trasformato in termini percentuali, il dato disaggregato per categoria professionale restituisce alcune lievi flessioni negative ove confrontato al complessivo dato calcolato su base nazionale. Va tuttavia anticipato che tali modifiche non appaiono in grado di scalfire in maniera rilevante il *trend* di crescita di medio-lungo periodo evidenziato dalle ricerche nel settore delle tipologie di lavoro considerato⁽⁵⁾.

Nel dettaglio, con specifico riguardo agli anni 2020 e 2021, si veda la tabella seguente:

anno	ARCH	AVV	DOTT COMM	CDL	GEOM	ING	PSIC
2020	6,8	5,57	8,29	4,63	8,28	8,62	7,42
2021	6,01	5,60	8,27	4,96	8,31	8,53	7,25

Gli ambiti professionali che in rapporto al dato nazionale registrano un incremento sono quello della Consulenza del lavoro, dei Geometri nonché quello dell'Avvocatura che pare resistere alla generale revisione in atto al suo interno, mentre pressoché stabili si mantengono invece l'occupazione dei/delle Dott. Commercialisti/e nonché quella riguardante gli Ingegneri e le Ingegnere.

La restante geografia delle professioni operanti a livello regionale, pur registrando un calo, non è tale di determinare una significativa riduzione generale della popolazione attiva che a livello nazionale opera nel mercato delle professioni regolamentate. Piuttosto le percentuali riportate in tabella vanno interpretate alla luce di quanto accade in altri territori: a conti fatti, la riduzione del peso specifico del lavoro professionale in Emilia-Romagna va analizzato in un contesto generale in cui sono state altre le Regioni (specie quelle del Sud Italia, da cui ad esempio il fenomeno della c.d. meridionalizzazione della professione) che hanno trainato maggiormente ed in maniera più sostenuta a favore della crescita del lavoro professionale in Italia.

La presentazione generale del contesto analizzato è di seguito disaggregata per sesso e classi d'età.

Nel contesto della Regione Emilia-Romagna, le figure 3 e 4 si propongono di riportare, per ciascun anno della pandemia, la distribuzione delle professioniste mentre le figure 5 e 6 si soffermano sulla situazione dei professionisti.

⁽⁵⁾ V. l'analisi svolta nel *VI Rapporto sulle libere professioni in Italia. Anno 2021*, spec. pagg. 101 ss. Nel focus a cui si rimanda si segnalano le ragioni d'una «dinamica sui generis» ed «indipendente dalle dinamiche generali dell'occupazione» anche nell'epoca pandemica.

Figura 3. La distribuzione delle professioniste coinvolte dalla ricerca. Anno 2020.

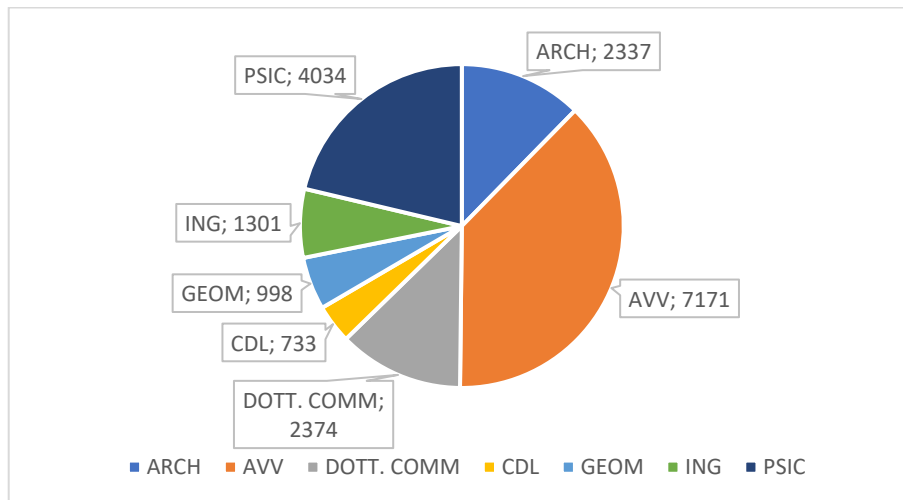


Figura 4. La distribuzione delle professioniste coinvolte dalla ricerca. Anno 2021.

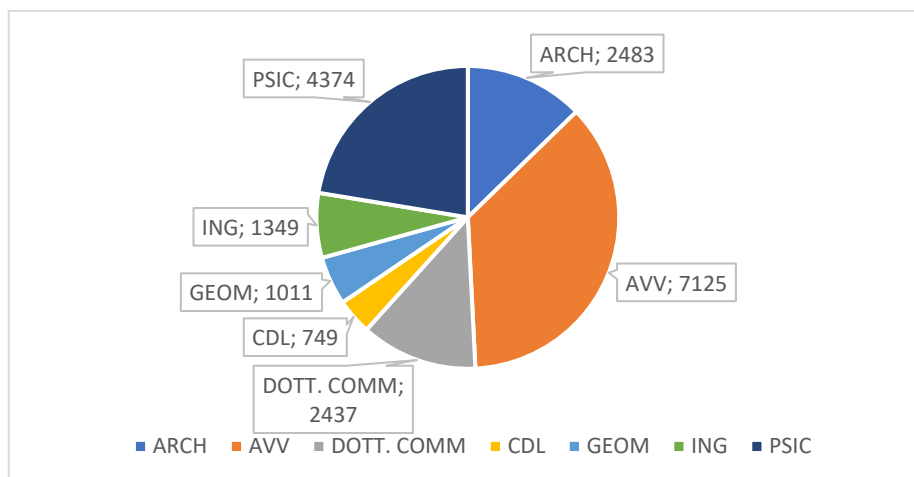


Figura 5. La distribuzione dei professionisti coinvolti dalla ricerca. Anno 2020.

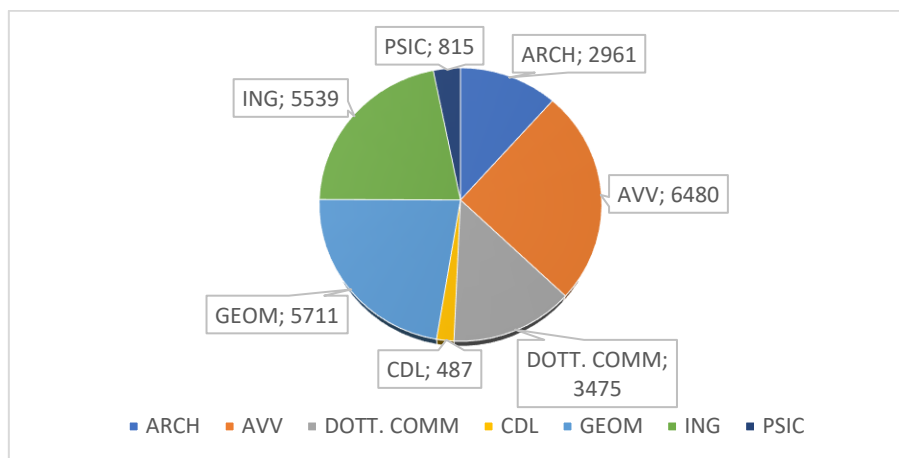
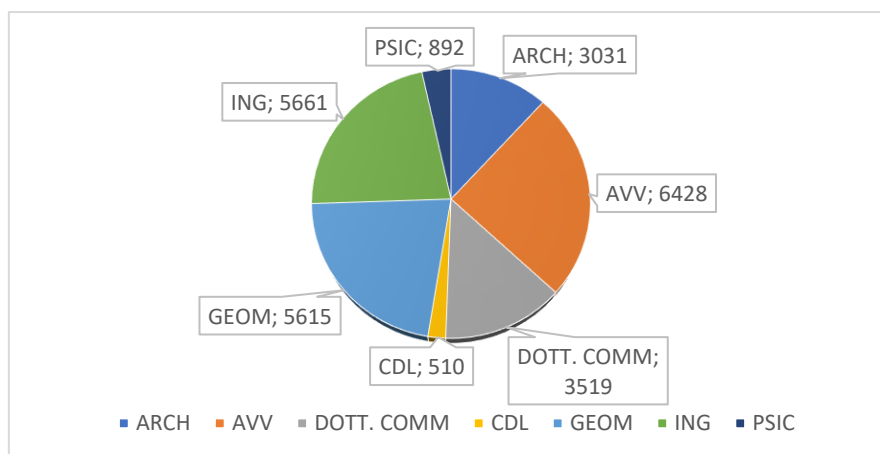


Figura 6. La distribuzione dei professionisti coinvolti dalla ricerca. Anno 2021.



Dal confronto tra i dati relativi al 2020 e quelli riguardanti il 2021, intesi nel loro ammontare complessivo e da leggere nell'esclusivo contesto dell'Emilia-Romagna, è possibile escludere che la pandemia abbia indebolito il lavoro professionale su cui la ricerca insiste, dovendosi riportare un pressoché generalizzato - benché talvolta comunque contenuto - aumento sia del numero di professioniste sia del numero dei professionisti in esercizio nel 2021.

Detto altrimenti, con specifico riguardo al campione esaminato disaggregato in base al sesso, la Regione Emilia-Romagna può vantare una crescita del numero complessivo di professioniste e professionisti malgrado la difficile congiuntura segnata dall'emergenza da SARS COV-2.

Il saldo positivo interessa diversi settori produttivi, non soltanto quelli in prima linea nei mesi del *lockdown*. Non fanno eccezione i dati riguardanti gli Ingegneri e le Ingegnere, da tempo al centro di specifiche proposte regolative e della elaborazione di iniziative dedicate, anzitutto ad esempio nel sostegno verso l'iscrizione delle donne ai corsi di laurea c.d. STEM(.)⁶

Il dato regionale deve rapportarsi con un contesto che negli anni precedenti la pandemia aveva segnato un incremento del numero dei liberi professionisti operanti in Emilia-Romagna: nel periodo 2011-2019 la crescita di tale segmento di prestazioni professionali risultava incrementato del 14,1% (pur se in misura inferiore al dato nazionale di circa 3 punti % superiore)⁽⁷⁾.

Volendo calcolare la variazione di iscrizioni tra i due anni della pandemia, il confronto tra i dati regionali relativi al 2020 e quelli riguardanti il 2021 consente di dettagliare il saldo positivo precedentemente indicato. L'unica, lieve invero, flessione negativa riguarda due categorie, ancorché ciò non impatti sulla caratteristica di ambiti professionali tra i più popolosi nel più generale contesto delle libere professioni: similmente a quanto registrato a livello nazionale, il numero di Avvocate attive nel 2021 scende da 7171 a 7125, mentre quello degli Avvocati diminuisce di 52 rispetto al valore di 6480 registrato nell'anno precedente. Il più recente Rapporto sulla categoria forense mette in luce la riduzione della base numerica di iscritti/e evidenziando l'inversione di tendenza rispetto alla forte espansione degli anni precedenti la pandemia⁽⁸⁾.

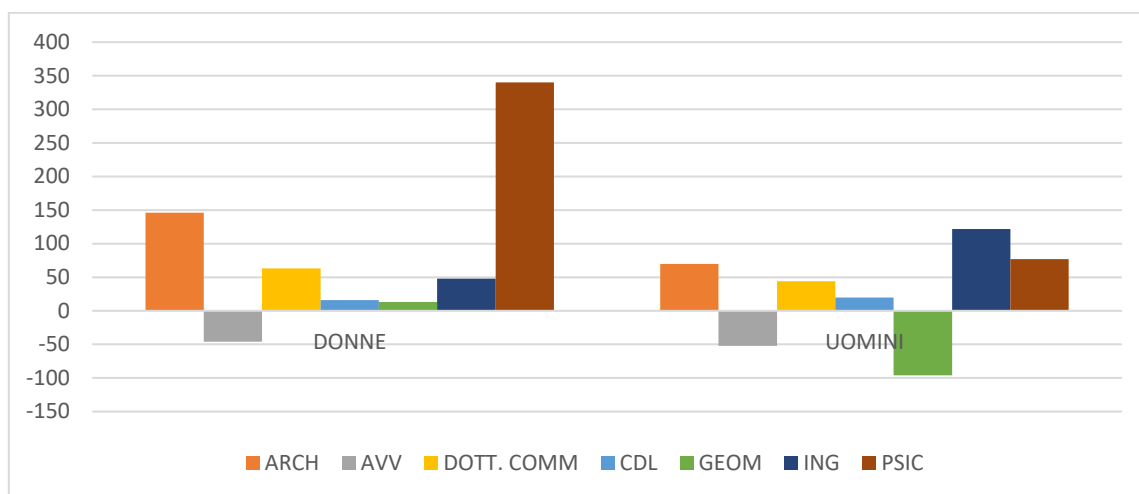
A ciò deve aggiungersi quanto accaduto nella platea di iscritti e iscritte alla Cassa di previdenza CIPAG, dove il decremento occupazionale ammonta a complessive 83 posizioni: sull'analisi *gender* del dato si rinvia alla specifica variazione riportata nella figura 7.

⁽⁶⁾ In generale le misure intraprese a sostegno della scelta di lauree appartenenti al gruppo STEM è finalizzato a estendere alle donne maggiori opportunità di lavoro e, in specie, forme occupazionali con i migliori trattamenti economici. Va comunque considerato che sulla base del Rapporto ISTAT 2020, l'Italia non presenta una situazione drammatica, ponendosi l'incidenza delle lauree STEM al di sopra della media europea e di quella di altri grandi Stati dell'UE.

⁽⁷⁾ Cfr. CONFPROFESSIONI, 2° *Rapporto sulle libere professioni in Emilia Romagna*, Aprile 2021, pag. 17.

⁽⁸⁾ Cassa Forense – Censis, *Rapporto sull'Avvocatura 2022. Attualità e prospettive future*.

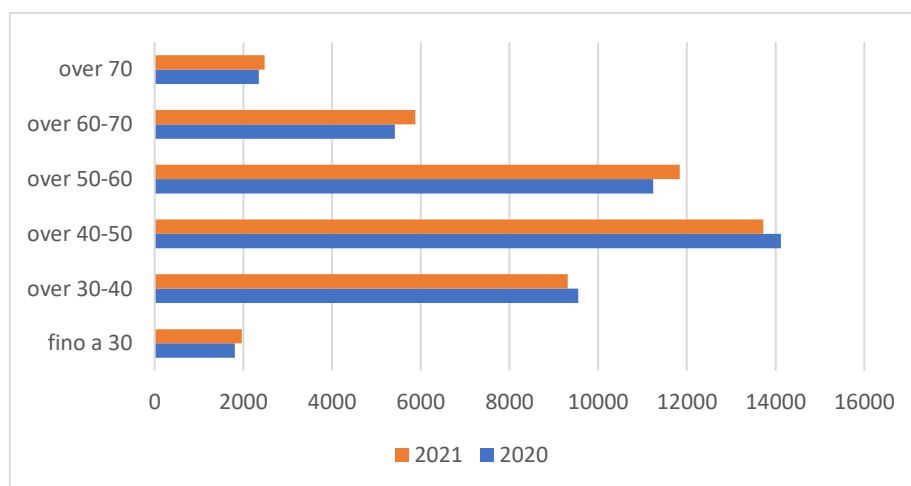
**Figura 7. Variazione iscrizioni alle Casse professionali di competenza.
Confronto tra gli anni 2020 e 2021, disaggregato per sesso.**



Nella cornice sinora delineata, si è già detto che un incremento di non poco conto si ricava dalla situazione rendicontata da ENPAP, come dimostra la figura 7. Anche il numero delle Architetto fa trasparire una ottima affermazione femminile nel settore così come merita di essere annoverato il dato sulle Geometre, solo alla apparenza di lieve impatto. La crescita del numero di Geometre è senz'altro da accogliere favorevolmente in un settore notoriamente maschile ed a fronte della generale contrazione della platea di iscritti che la CIPAG ha registrato nel 2021.

Passando ad esaminare le classi d'età, si rinvia alla figura 8 per evidenziare la prevalente presenza nel *cluster over 40-50*, dove il dato riferito al 2020 supera di poco le 14000 iscrizioni; quello relativo all'anno seguente, pur in decrescita, comunque non scende in maniera significativa sfiorando comunque lo stesso valore.

Figura 8. Classi d'età delle posizioni previdenziali attive negli anni 2020 e 2021

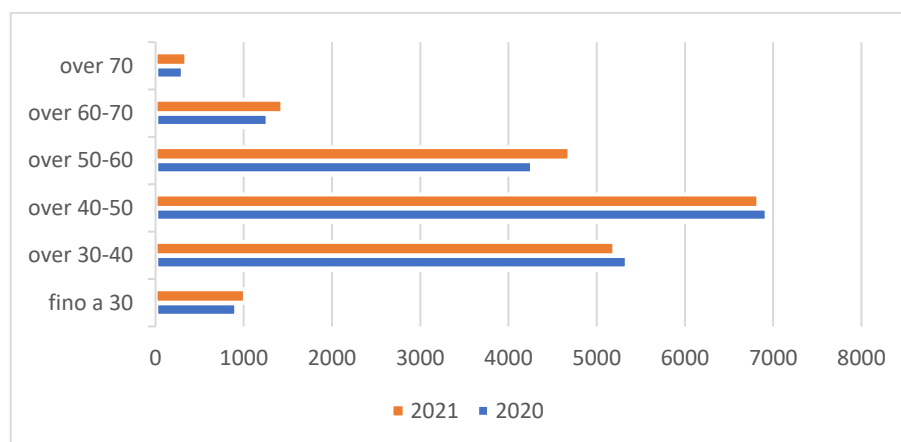


Concentrandosi sulla complessiva situazione che fotografa l'anno 2021, da notare è anzitutto la lieve contrazione del numero di professionisti attivi con età anagrafica compresa tra i 30 e 50 anni.

Meritevole di segnalazione è anche il numero di professionisti che esercitano oltre il compimento del 70esimo anno di età. Tanto nel 2020 quanto nel 2021, quest'ultimo valore è superiore al dato relativo ai professionisti ricompresi nel *cluster* fino a 30 anni (che comunque nel secondo anno della pandemia appaiono in leggero rialzo). Proprio la fragilità professionale in età giovanile porta a interrogarsi sulle ragioni che impattano sul ritardo di avvio della carriera nei settori considerati dalla ricerca.

Disaggregando il dato appena esaminato in base al sesso del/della professionista, è possibile restituire più d'un dato interessante.

Figura 9. Classi d'età delle professioniste attive nel 2020 e nel 2021.



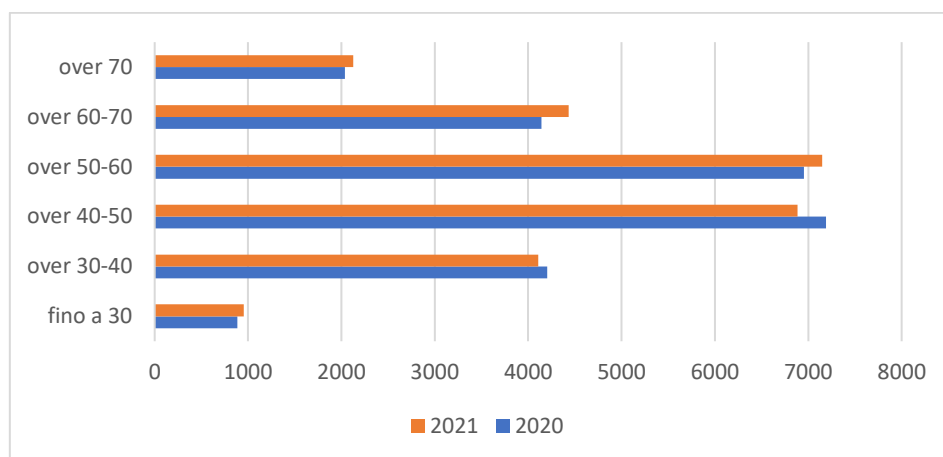
Parimenti a quanto desumibile dalla valutazione generale riportata nella figura 8, la rappresentazione di cui alla figura 9 riporta un incremento di professioniste nella prima classe d'età, come dimostra il numero di posizioni previdenziali attive leggermente superiore a quello dell'anno precedente.

È invece in calo il numero complessivo di iscrizioni nelle fasce d'età comprese tra i 30 e 50 anni, salvo poi tornare a crescere nelle classi d'età successive.

Se l'analisi del *cluster over 70* riflette il recente inserimento delle donne nel mercato delle professioni su cui la ricerca si sofferma, il valore relativo alla presenza di professioniste nella fascia compresa tra 30 e 50 porta con sé tutta una serie di criticità, non consentendo tra l'altro di escludere il potenziale condizionamento, diretto o indiretto, di dinamiche extra-lavorative, incluso l'impegno di cura nel contesto familiare (non solo dei figli).

Procedendo analogamente con l'esame dell'universo maschile delle professioni considerate, entrambi gli anni della pandemia evidenziano almeno tre dati.

Figura 10. Classi d'età dei professionisti- Anni 2020 e 2021.



Tanto nel 2020 quanto nell'anno seguente, si delinea una situazione analoga a quella descritta dalla figura 9, benchè la base numerica risulti talvolta di diversa consistenza come già ad prima lettura restituisce il confronto tra la prima e la fase conclusiva della carriera lavorativa. Il dato riferito ai professionisti attivi nel 2021 rileva una riduzione esclusivamente nei professionisti *over 30* e *under 50*; mentre, in confronto al dato riguardante le professioniste, riflette una presenza significativa nella fascia d'età *over 70*. Letti congiuntamente, la situazione delle professioniste e quella dei professionisti restituiscono dati esplicativi - ed al contempo nuovamente confermativi - dell'accesso recente delle lavoratrici alla professione regolamentata; permettono altresì di valutare che la crisi pandemica ha colpito trasversalmente tanto i professionisti quanto le professioniste della fascia *over 30-50*.

Dal punto di vista dell'analisi del solo dato occupazionale andrebbe dunque ridimensionato il "peso" della conciliazione tempo di vita e di lavoro in precedenza ipotizzato nella disamina del dato relativo alle professioniste.

Mettendo a sistema le informazioni sinora raccolte, può anzitutto osservarsi che nelle prime due classi d'età il *gap* occupazionale di genere assuma caratteristiche differenti da quanto emergente dalle classi di età successive.

Pur con una lieve riduzione nel 2021 le prime due classi d'età danno conto di una maggiore presenza di professioniste attive. Nella successiva classe d'età, la popolazione di professionisti e professioniste appare più equamente distribuita.

Nella fascia d'età *over 50* si rende invece evidente una notevole differenza nella composizione, a discapito della partecipazione femminile. Il dato non appare

privo di rilievo se solo si considera che appena il 30% circa delle professioniste ha un'età superiore a 50 anni per contro all'oltre 50% di professionisti *over* 50.

Altro dato interessante emerge dalla fascia d'età *over* 60, nel cui ambito tanto nel 2020 quanto nell'anno successivo convoglia meno del 10% della platea delle professioniste considerate dalla ricerca.

Al di là delle riflessioni che sollecita la notevole differenza nella composizione delle iscrizioni alle Casse di previdenza che hanno preso parte attiva alla realizzazione della ricerca, resta comunque da segnalare che anche in una Regione come l'Emilia- Romagna - dove già prima della pandemia il dato percentuale di professioniste si attestava al di sopra del dato elaborato a livello nazionale⁽⁹⁾ - la presenza di donne nel settore delle professioni regolamentate rimane un fenomeno recente, riversandosi prevalentemente nelle fasce d'età più giovani.

Nel dato riguardante il 2021, il superamento delle lavoratrici iscritte alle Casse di previdenza considerate emerge fino alla classe d'età *over* 30-40 offrendo alla riflessione un ulteriore inequivocabile segnale confermativo del processo di progressiva femminilizzazione del lavoro professionale regolamentato.

⁽⁹⁾ Cfr. 2° *Rapporto sulle libere professioni in Emilia Romagna, cit.*, spec. pag. 22.

III. Alcune indicazioni di dettaglio sulla composizione delle Casse di previdenza di categoria: *focus* sul genere e sulla classe d'età.

Partendo dall'analisi di genere all'interno di ciascuna Cassa di previdenza coinvolta nella ricerca è possibile analizzare più nel dettaglio la situazione professionale negli anni 2020 e 2021.

La riflessione che segue è anzitutto rispondente allo scopo di mettere in risalto le eventuali modificazioni risultanti in special modo al termine del secondo anno della pandemia. Per ciascuna delle professioni considerate, le figure 11 e 12 riepilogano la geografia delle varie porzioni del selezionato segmento del mercato del lavoro regionale, considerandosi il numero totale di posizioni previdenziali attive e, separatamente, il dato disaggregato in base al sesso.

Figura 11. Situazione generale delle iscrizioni alle Casse di previdenza, disaggregate per sesso. Anno 2020.

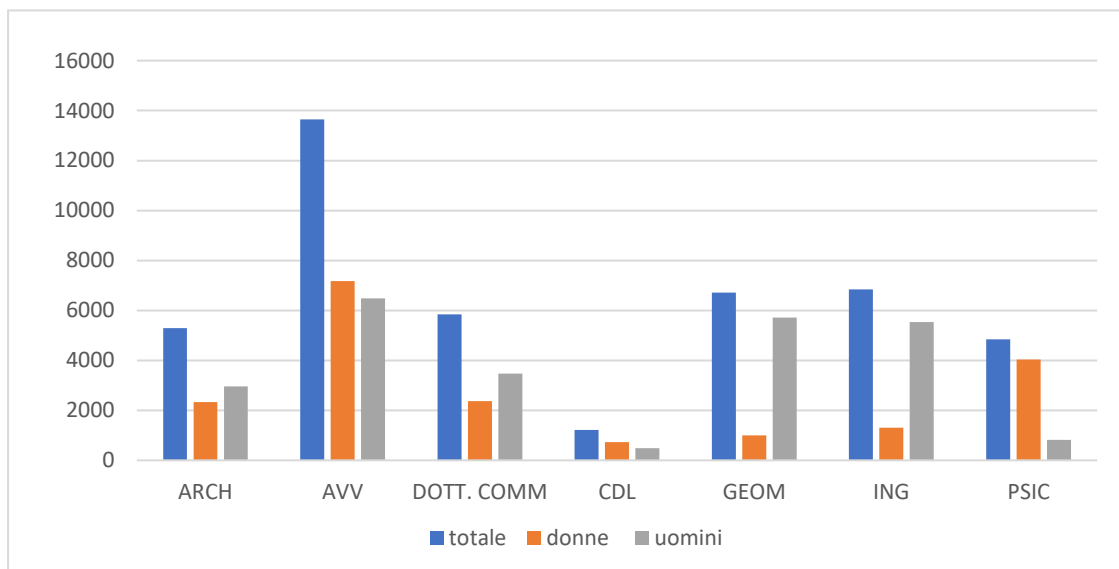


Figura 12. Situazione generale delle iscrizioni alle Casse di previdenza, disaggregate per sesso. Anno 2021.

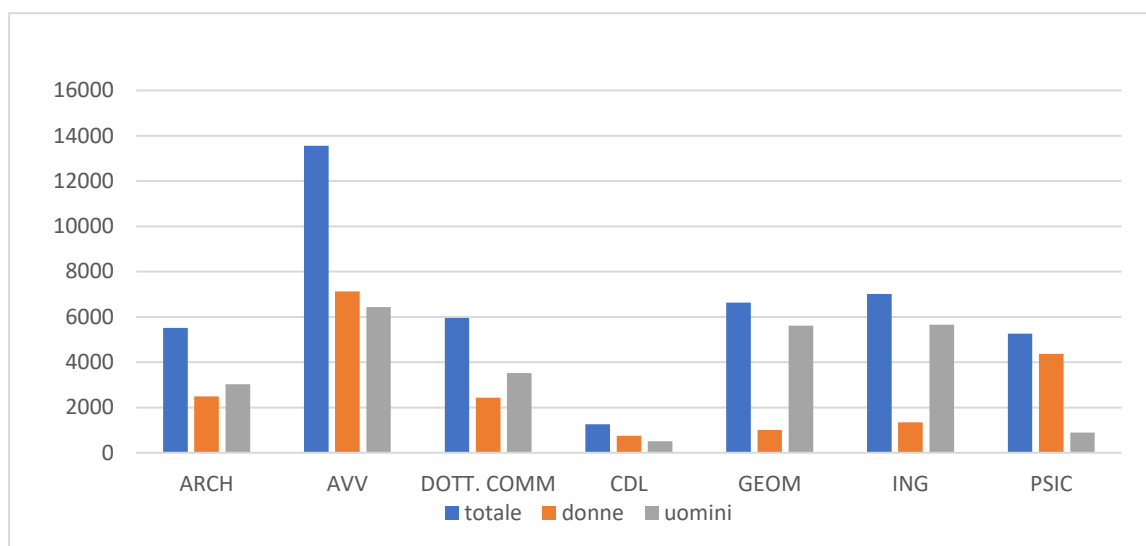
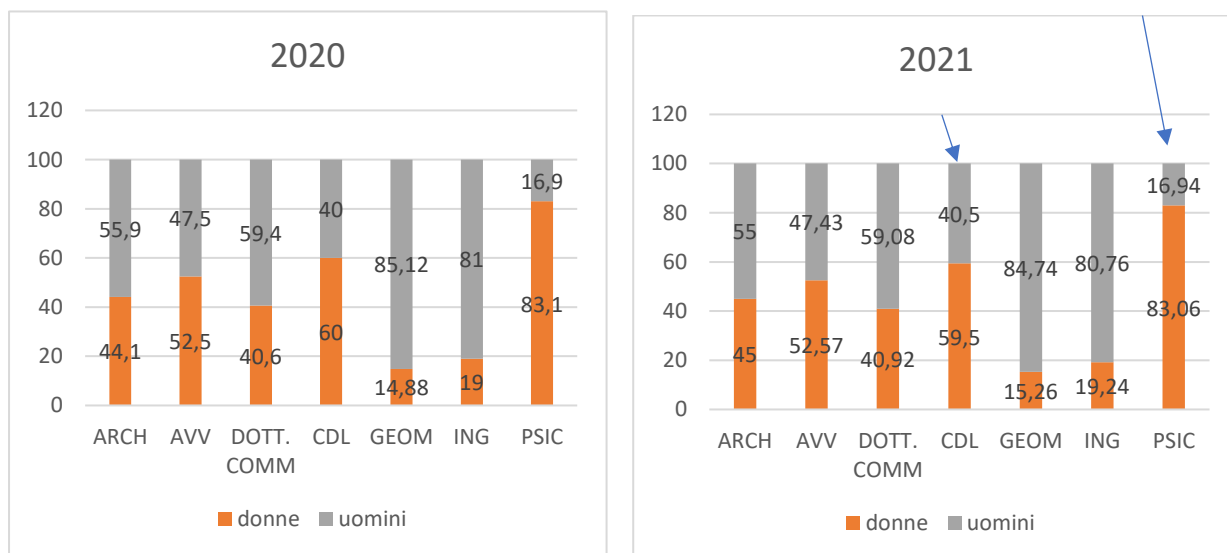


Figura 13. Situazione generale delle iscrizioni previdenziali, disaggregate per genere. Valori percentuali 2020 e 2021.



Considerando congiuntamente le figure 11-12-13, caratteristiche analoghe ma non completamente identiche sono presenti in entrambi gli anni considerati dalla ricerca.

Con qualche lievissima modifica di pochi decimali percentuali rispetto al valore riportato nell'anno 2020, per quanto concerne l'elemento del sesso si ripresenta nel 2021 la disomogeneità tra le professioni ordinistiche o organizzate in Collegi, sì da confermare la catalogazione suggerita dal primo anno della pandemia.

Le frecce in evidenza segnalano gli ambiti di professioni regolamentate in cui si registra una flessione negativa in termini di partecipazione delle professioniste, seppur come anticipato di lieve entità.

Passando dai numeri alle tendenze, le informazioni riportate nelle figure precedenti consentono di formulare le seguenti considerazioni:

- una marcata partecipazione maschile si ricava dalla valutazione della componente di genere degli iscritti alla Cassa dei Geometri nonché a quella degli Ingegneri;
- una prevalente partecipazione maschile emerge dalle iscrizioni riferite ai Dott. Commercialisti e in maniera meno accentuata agli Architetti.
- una marcata partecipazione femminile può desumersi dai dati riguardanti il numero di posizioni previdenziali attive presso l'ENPAP.
- una prevalente partecipazione femminile traspare dalle iscrizioni alla Cassa forense e alla Cassa di previdenza per i/le Consulenti del lavoro.

Si può pertanto concludere che all'interno della Regione Emilia-Romagna si configurano segmenti del mercato delle professioni con caratteristiche eterogenee. Talvolta emergono elementi utili a suffragare l'affievolirsi di fenomeni di maschilizzazione; mentre talaltra, in maniera più spinta, è possibile cogliere un processo di accentuata femminilizzazione delle professioni per le quali è obbligatoria l'iscrizione ordinistica o al Collegio professionale.

Prima di rappresentare nel dettaglio la generale riduzione del *gap* occupazionale nei settori presi in esame dalla ricerca, va anticipato che il "volto" di molte professioni è cambiato grazie alla decisa spinta esercitata dalle professioniste, specie da quelle ricomprese nelle classi d'età *over* 30-50, la cui partecipazione comincia invero ad affermarsi anche in ambiti a prevalente presenza maschile.

Un discorso a parte meritano i piccoli numeri di professionisti e professioniste *under* 30. Benchè questi ultimi consegnino dati non completamente affidabili per tracciare una tendenza, non può tuttavia ignorarsi l'effetto di subordinare l'esercizio della professione all'acquisizione del titolo di studio⁽¹⁰⁾ nonché al superamento

⁽¹⁰⁾ Titolo di laurea o altro titolo di istruzione previsto per legge ai fini dell'accesso alla professione regolamentata.

dell'esame abilitante allo svolgimento della professione⁽¹⁾. Entrambi i predetti requisiti contribuiscono a ritenere infrequente l'avvio della carriera lavorativa prima del compimento del 30esimo anno d'età.

In ogni caso, v'è da salutare con favore alcune delle modifiche apportate dal DPR n. 137/2012: la riduzione del periodo di tirocinio ove richiesto dalla categoria d'appartenenza e la possibilità di anticipare l'inizio dell'addestramento del praticante durante l'ultimo anno del corso di laurea (nel limite massimo di 6 mesi) incidono positivamente sull'avvio della carriera lavorativa. Ciò spiega l'incremento, ancorché moderato, del numero di professionisti attivi rispetto a quello registrato precedentemente alla riforma degli ordinamenti professionali varata nel 2012.

Nuovi e diversi scenari potrebbero discendere da un contesto che, superata la non tempestiva attuazione delle discipline specifiche per gli ambiti di lavoro professionale toccati dal DPR 137/2012, renda del tutto esecutivo l'insieme di regole fissate anche allo scopo di anticipare il momento dell'ingresso nel mercato delle professioni.

D'altro canto, non può ignorarsi l'impegno profuso dalle Casse previdenziali nel prevedere specifiche agevolazioni a sostegno dei più giovani e nel caso di nuova iscrizione, come rendicontano i diversi siti istituzionali dei soggetti previdenziali coinvolti nella presente ricerca.

Le figure seguenti sono funzionali a mettere in luce il parziale approdo ad un equilibrio di genere quasi perfetto, quanto meno nelle prime due classi d'età (ovvero fino alla fascia *over* 30-40). Al dato del sesso si integra quello anagrafico offrendosi un'analisi distinta in base al tipo di attività esercitata e che provvede ad indagare entrambi gli anni della pandemia.

Alla riepilogazione delle informazioni sotto forma di tabella si preferisce quella grafica, poiché ritenuta più idonea a restituire la fisionomia del lavoro professionale in Emilia-Romagna.

⁽¹⁾ Talvolta dopo un periodo di pratica della durata massima di 18 mesi e fatte salve le ipotesi derogatorie sancite ai sensi dell'art. 6, DPR 137/2012.

Figura 14. ARCHITETTI/E 2020- sesso e classe d'età

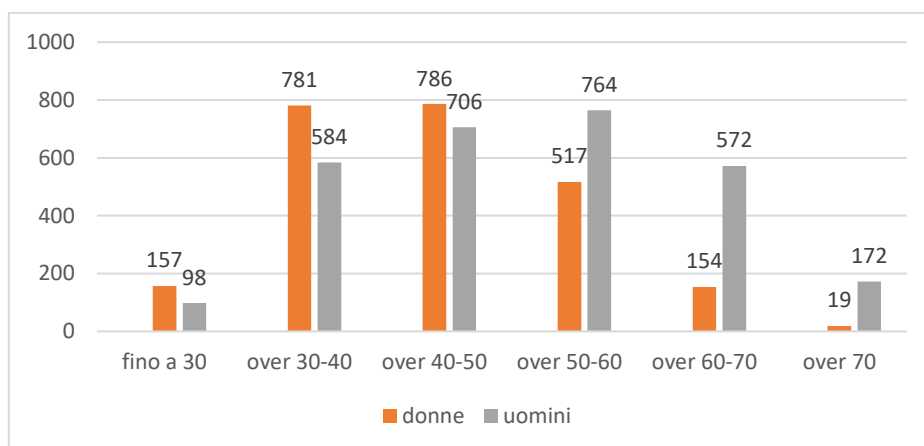


Figura 15. AVVOCATI/E 2020- sesso e classe d'età

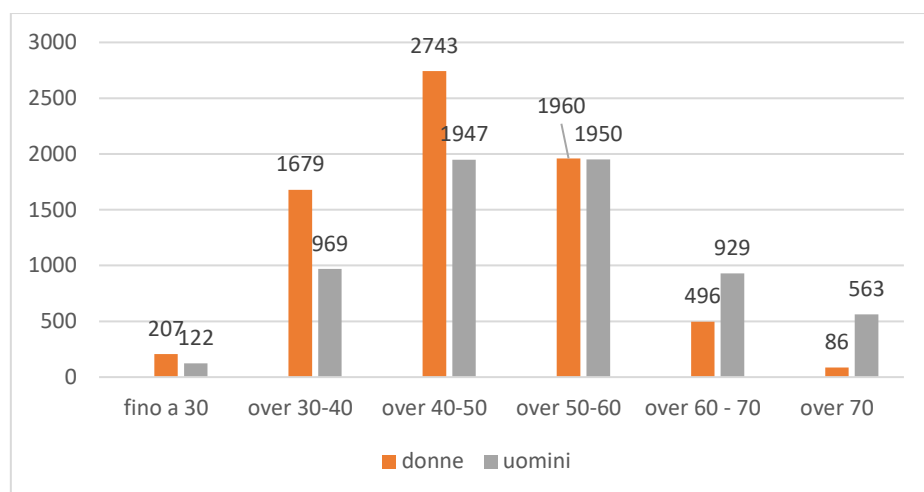


Figura 16. DOTT. COMMERCIALISTI/E 2020- sesso e classe d'età

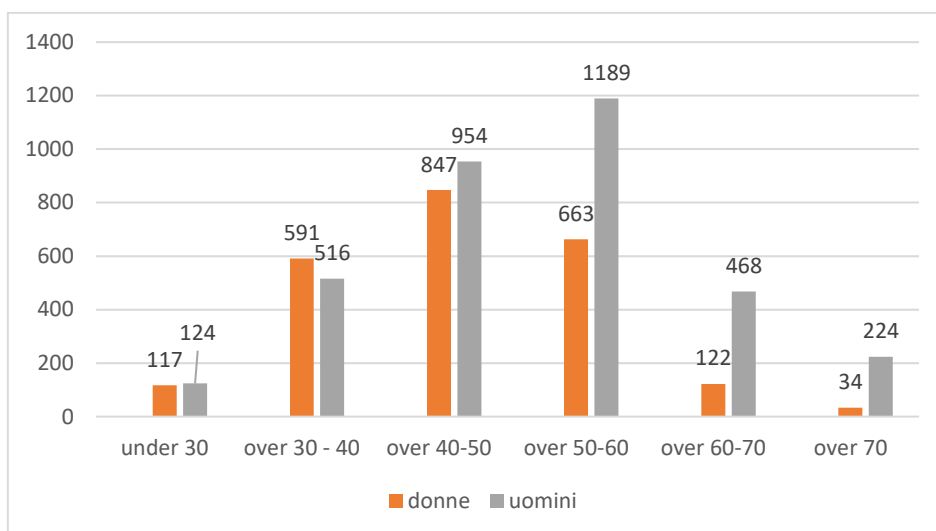


Figura 17. CONSULENTI DEL LAVORO 2020- sesso e classe d'età

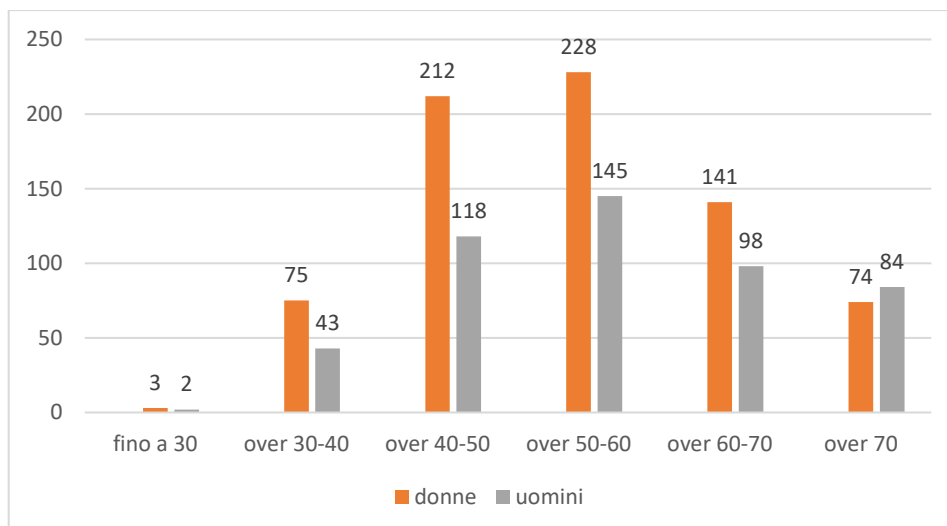


Figura 18. GEOMETRI/E 2020- sesso e classe d'età

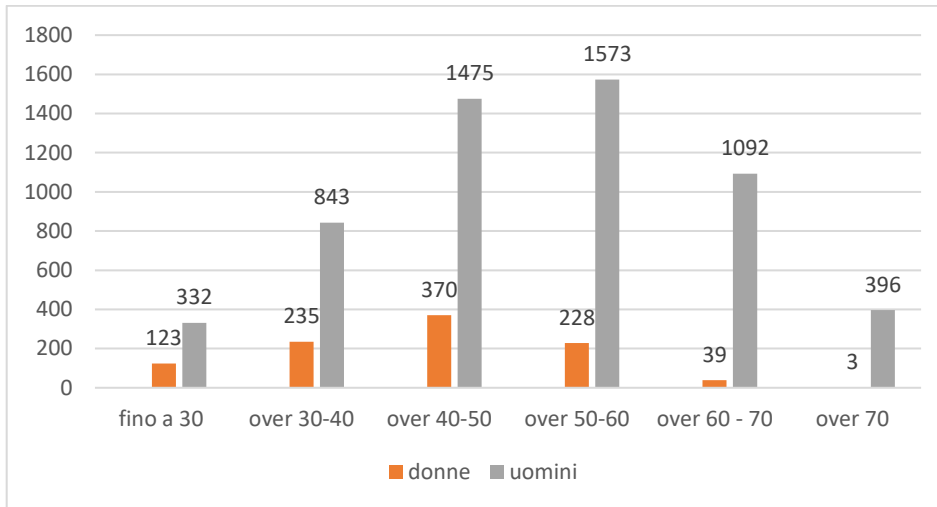


Figura 19. INGEGNERI/E 2020- sesso e classe d'età

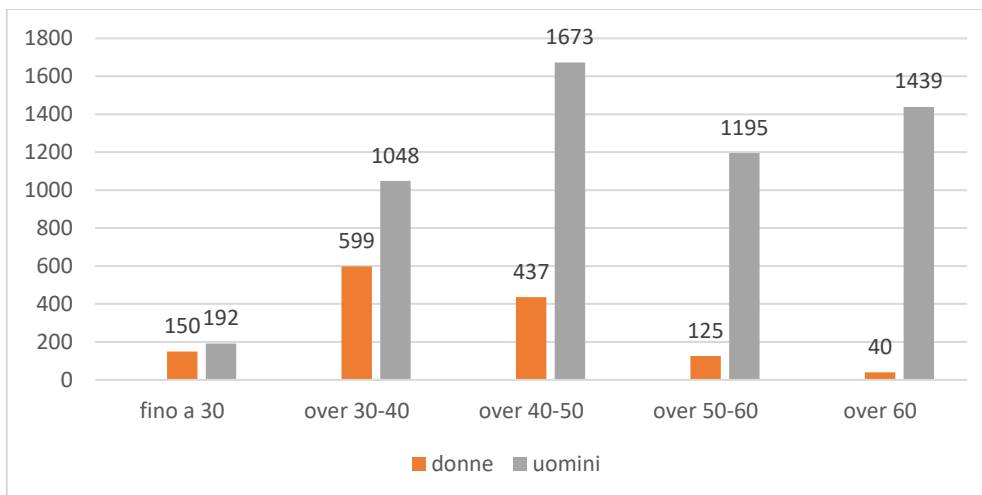
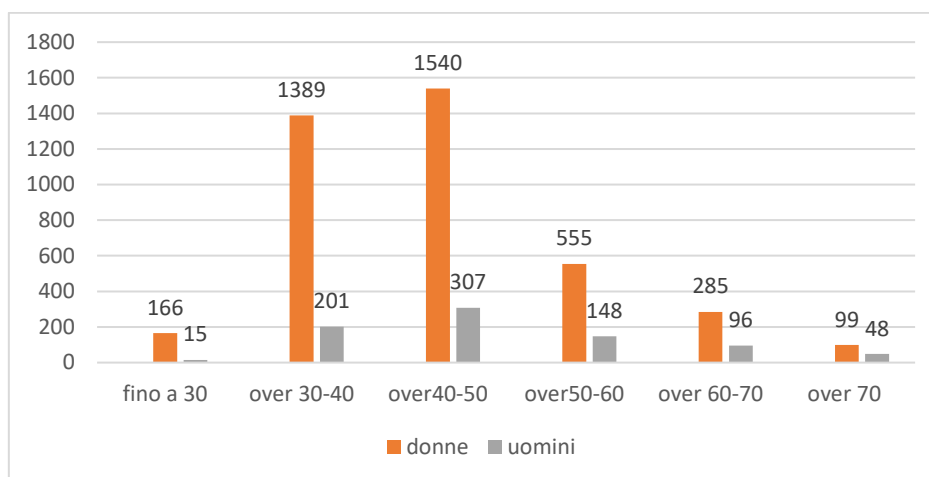


Figura 20. PSICOLOGI/HE 2020- sesso e classe d'età



Tra i dati esaminati con riferimento al 2020 rileva soprattutto la pressoché totale assenza in determinate classi d'età di professioniste iscritte alla Cassa dei Geometri e degli Ingegneri: in tali settori, il totale delle iscritte *over 70* è pari a 4 professioniste.

Analogamente a quanto fatto per il 2020, di seguito si riporta la situazione al 31/12/2021 distinguendo per professione esercitata e tenendo conto di sesso e classe d'età.

Figura 21. ARCHITETTI/E 2021- sesso e classe d'età

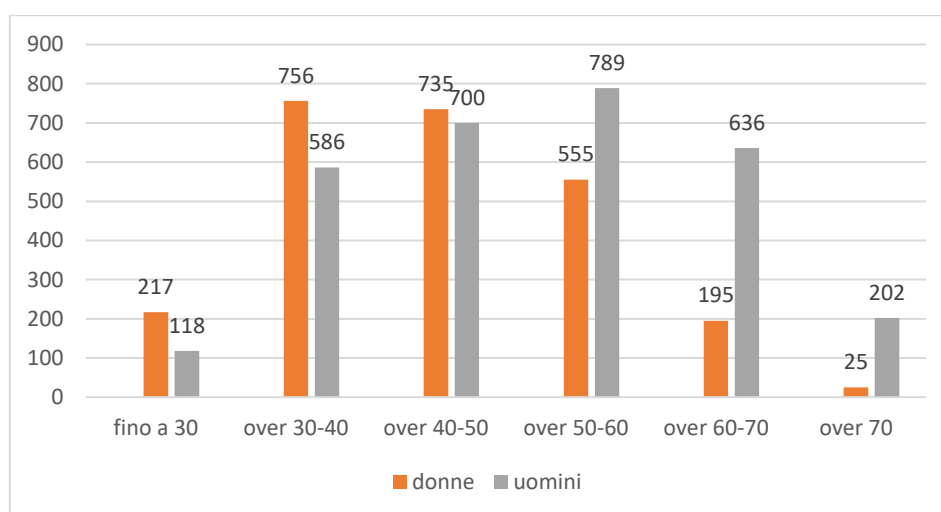


Figura 22. AVVOCATI/E 2021- sesso e classe d'età

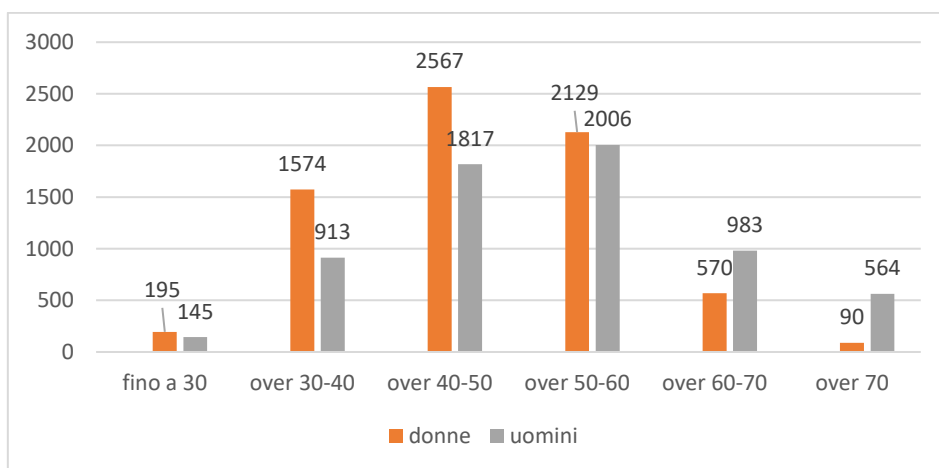


Figura 23. DOTT. COMMERCIALISTI/E 2021- sesso e classe d'età

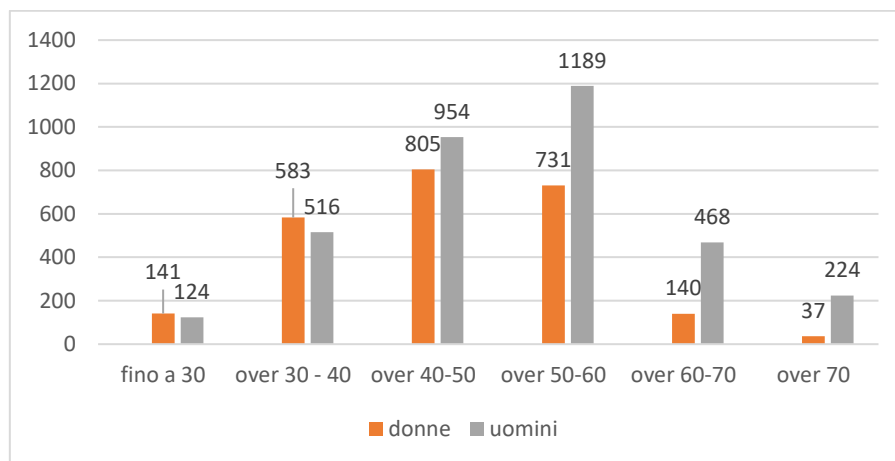


Figura 24. CONSULENTI LAVORO 2021- sesso e classe d'età

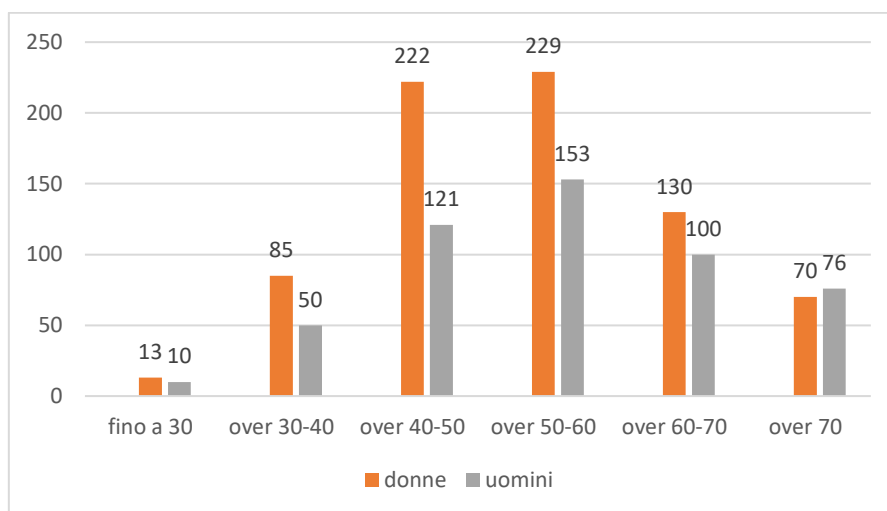


Figura 25. GEOMETRI/E 2021- sesso e classe d'età

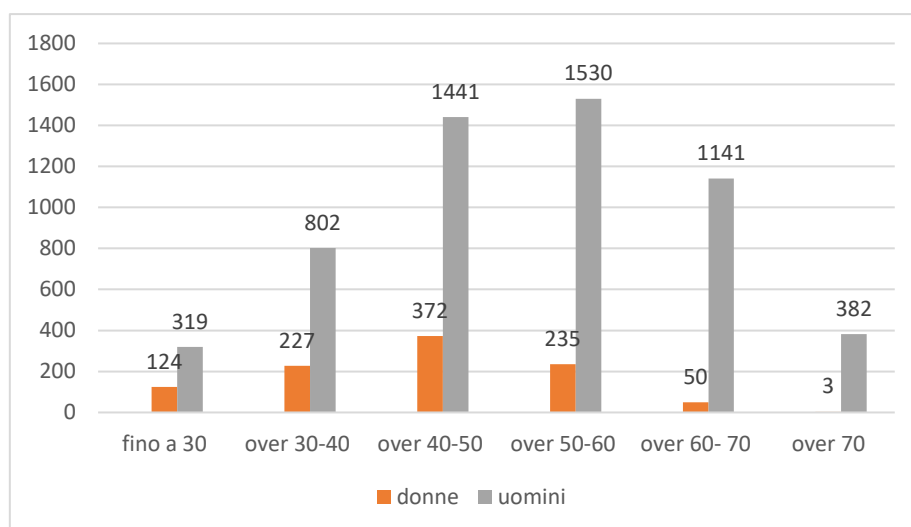


Figura 26. INGEGNERI/E 2021- sesso e classe d'età

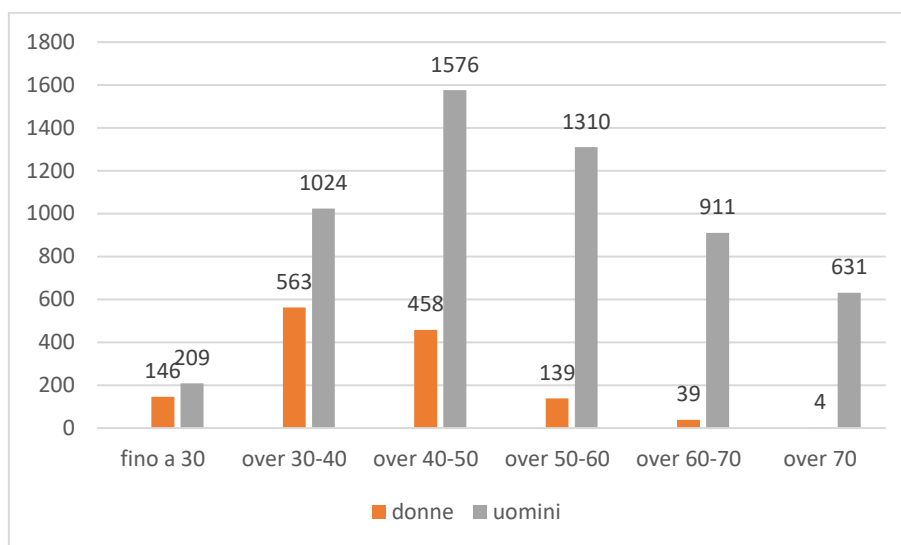
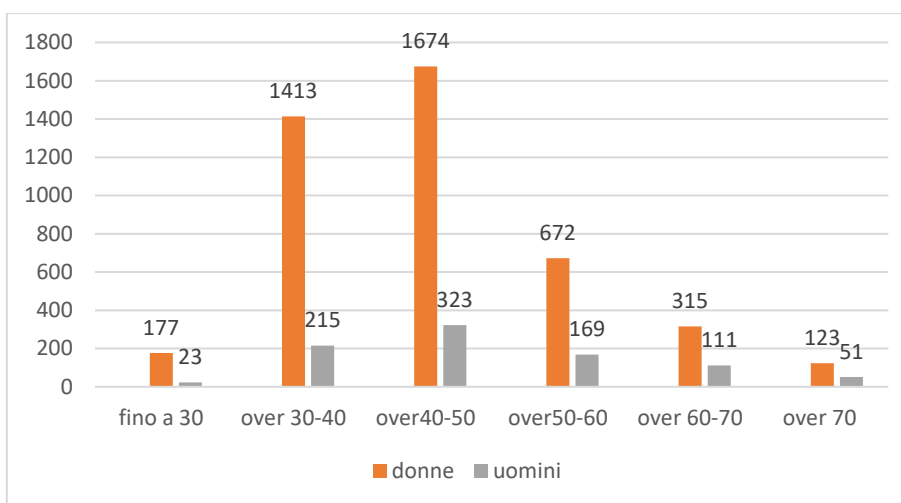


Figura 27. PSICOLOGI/HE 2021- sesso e classe d'età



Concludendo, in linea generale affiora una tendenza favorevole alla affermazione delle professioniste, seppur alle condizioni in precedenza riportate. Soffermandosi sul dato anagrafico, i settori considerati confermano la crescente presenza dell'occupazione femminile nelle prime tre classi di età considerate, anche in ambiti "notoriamente maschili".

Le proporzioni si invertono con l'aumentare dell'età degli iscritti e delle iscritte alla Cassa previdenziale competente fino a raggiungere un dato di quasi assente affermazione delle professioniste nell'ultima classe d'età considerata, specie tra le Geometre e le Ingegnere *over* 70.

Del tutto eccezionali si presentano la situazione dei/delle Consulenti del lavoro e quella relativa alla componente femminile iscritta a ENPAP. Più precisamente, le Consulenti del lavoro costituiscono la maggioranza delle posizioni attive nella Cassa di previdenza competente fino alla fascia *over* 60-70, mentre le Psicologhe s'impongono anche nella classe successiva.

IV. Le nuove iscrizioni/re-iscrizioni nel periodo pandemico

Per quanto concerne le nuove iscrizioni, in questa prima sezione viene riportata la situazione complessivamente intesa, distinguendo per anno di riferimento della ricerca ed adottando - parimenti alle precedenti rappresentazioni grafiche – il sesso e le classi di età quali indispensabili criteri guida dell'analisi quantitativo-qualitativa.

Le figure sottostanti danno dapprima conto dell'effetto pandemico sulle nuove iscrizioni, indagando le ripercussioni dell'emergenza sanitaria sull'avvio del percorso professionale.

Per comprendere se la diffusione del COVID 19 abbia inciso diversamente sulla scelta di professioniste e professionisti di presentare l'iscrizione o la re-iscrizione alla Cassa di previdenza ordinistica sono riportate figure che analizzano sia quanto emerso nel 2020 che quanto riferibile all'anno successivo.

Per ognuno dei periodi di riferimento è rappresentata la situazione generale delle Casse di previdenza mentre è rimandata ad altra sede un'approfondita disamina circa l'età del professionista/della professionista che abbia proceduto ad una iscrizione/nuova iscrizione alla propria Cassa previdenziale di riferimento.

In termini numerici si registra per il 2020 un totale di 1483 nuove/re-iscrizioni, mentre per il 2021 il numero sale a 1989.

Come si avrà modo di constatare, in entrambi gli anni circa un terzo delle nuove iscrizioni proviene da posizioni attive presso INARCASSA.

Figura 28. Valore complessivo delle nuove iscrizioni. Anno 2020.

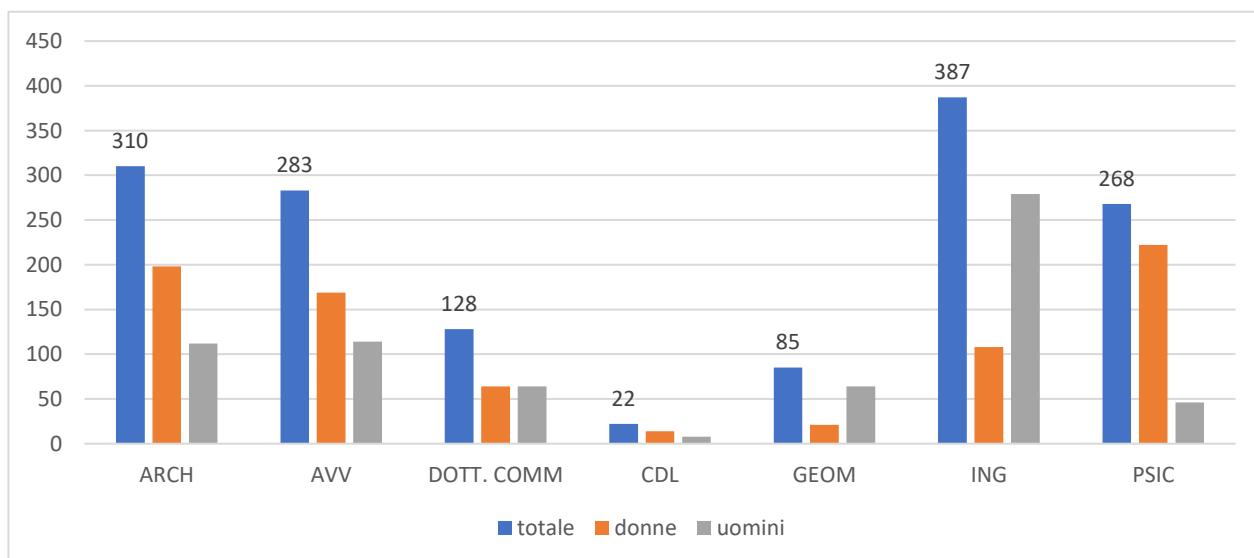
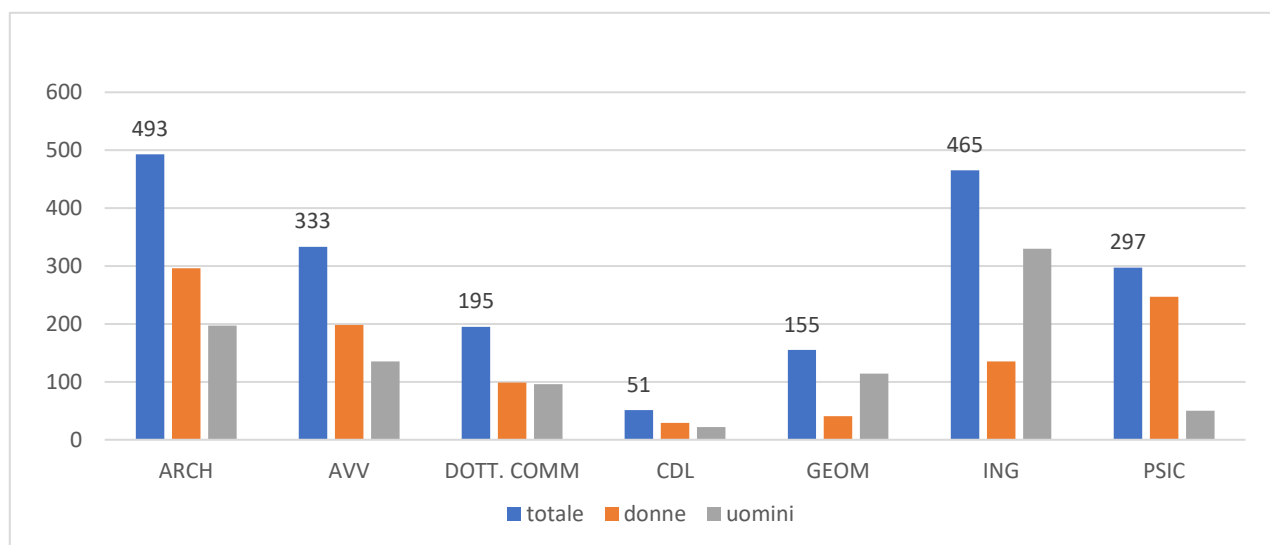


Figura 29. Valore complessivo delle nuove iscrizioni. Anno 2021.



Ad una valutazione complessiva che tiene conto del sesso della persona che lavora, in cinque ambiti professionali su sette emerge che il numero di donne ad aver presentato richiesta di iscrizione alla Cassa di competenza della categoria è maggiore delle domande trasmesse dai colleghi di sesso maschile.

Nell'area giuridico-legale economica, il 2021 si segnala come l'anno in cui il numero dei/delle Consulenti del lavoro è aumentato del doppio rispetto al valore riferito all'anno precedente; mentre le Architette trainano in maniera assoluta l'ascesa delle donne nell'ambito professionale considerato dalla ricerca.

Per rendicontare meglio le caratteristiche delle nuove iscrizioni alle Casse previdenziali in esame, le seguenti figure riportano un'analisi in termini percentuali esprimendo in altro modo i dati riportati dalle figure 28 e 29, sia per l'anno 2020 che per quello successivo.

Figura 30. Distribuzione percentuale delle nuove iscrizioni per categoria professionale. Anno 2020.

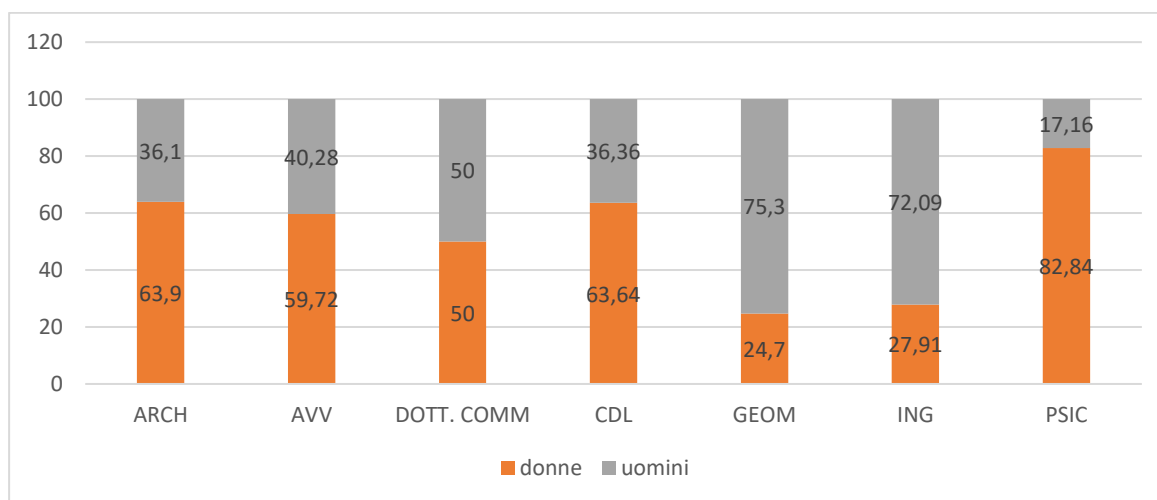
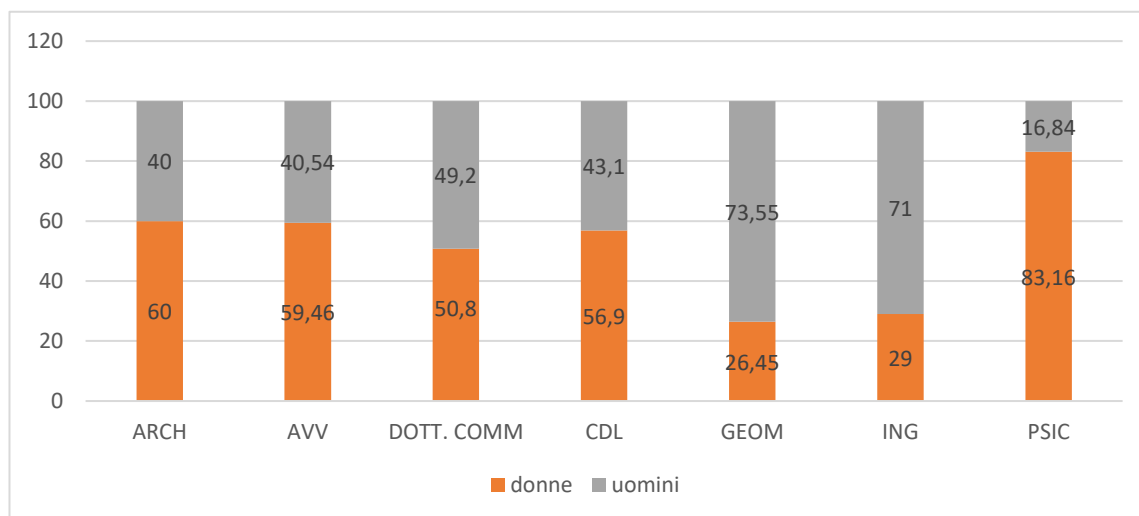


Figura 31. Distribuzione percentuale delle nuove iscrizioni per categoria professionale. Anno 2021.



Meritevole d'attenzione risulta la situazione registrata dalle iscritte alla Cassa di previdenza dei Geometri e ad Inarcassa in quanto esercenti la professione di Ingegnera. A differenza degli altri settori considerati dalla ricerca, il dato percentuale riferito alle predette Casse previdenziali risulta rispettivamente in crescita di quasi 2 punti e di poco più di 1 punto percentuale nel 2021, a dimostrazione di come tali professioni stiano progressivamente impattando sulla spiccata predominanza maschile.

Per approfondimenti sull'età del/della professionista che ha avviato il proprio percorso lavorativo all'interno di ciascuno dei profili esaminati dalla ricerca si rimanda alle sezioni specifiche ove, a fronte di dati già disponibili e trattabili, la condizione delle posizioni neo-iscritte o re-iscritte alla Cassa di previdenza competente è esaminata anche in rapporto al reddito medio maturato nell'anno 2020.

V. Le cancellazioni durante il periodo pandemico

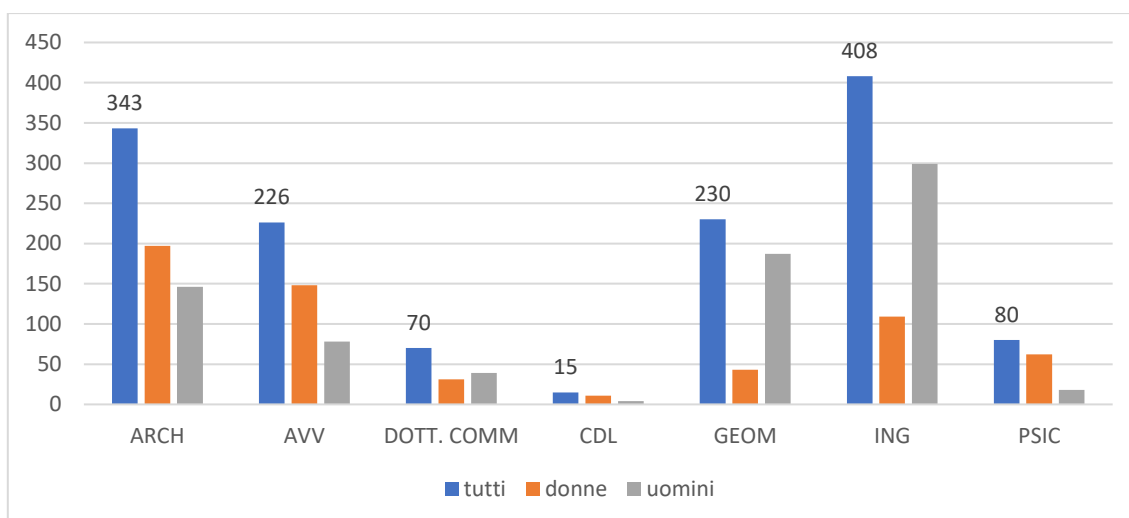
Un percorso analogo è proposto con riguardo alle cancellazioni dalle Casse di previdenza obbligatoria coinvolte dalla ricerca.

All'interno della seguente disamina vengono riportate anche le modificazioni alla struttura delle posizioni previdenziali derivanti dal decesso del/della professionista. In un contesto in cui i livelli di mortalità sono fortemente cresciuti anche per la natura causale o concausale della pandemia verso patologie pregresse, il numero di decessi dei professionisti e delle professioniste risulta rappresentato sia relativamente al 2020 che al 2021

Messa a sistema, la base informativa di dati comunicati dai soggetti previdenziali offre elementi cruciali da leggere congiuntamente al dato appena elaborato in tema di nuove iscrizioni. Dal confronto di entrambi tali parametri possono infatti desumersi elementi utili a comprendere il reale impatto della crisi sulle professioni regolamentate considerate dalla ricerca.

Per ognuno dei periodi considerati, l'analisi è svolta ricorrendo a figure che disaggregano i dati per genere e classe d'età.

Figura 32. Cancellazioni per singola professione, disaggregate per classi d'età. Anno 2020.



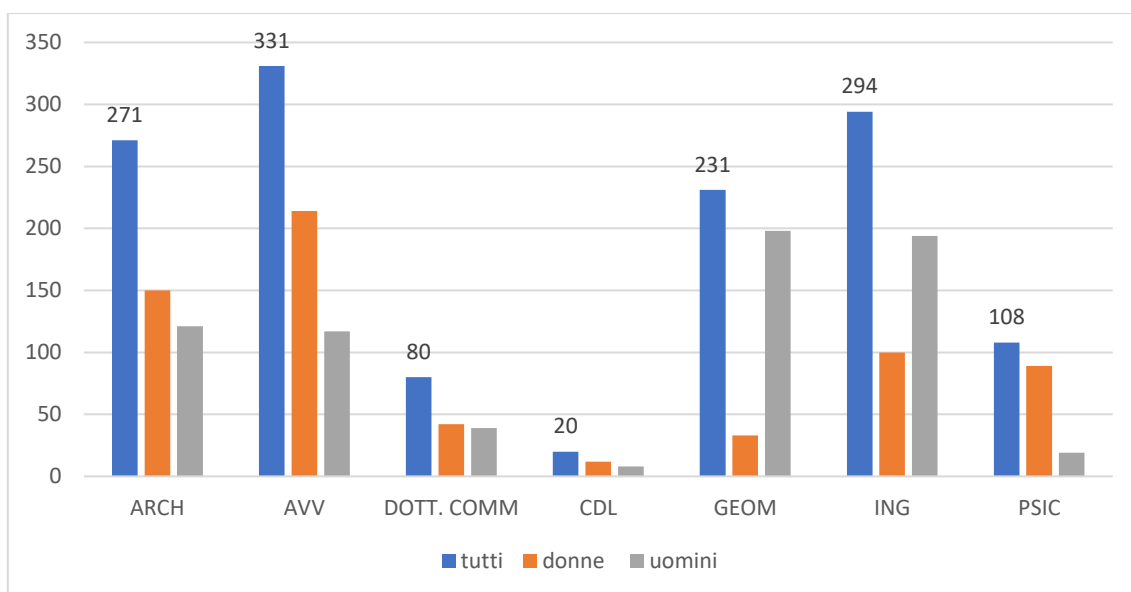
Lo scoppio della pandemia ha inciso inevitabilmente sul destino professionale di molti lavoratori e lavoratrici iscritti alle Cassa previdenziali cc.dd. ordinistiche. A livello complessivo il numero di cancellazioni, tanto nel 2020 quanto nel 2021, si colloca sotto le 1400 deliberazioni di cancellazione, di cui il 43,80% proveniente dalle professioniste.

Si tratta di un dato che, disaggregato in base al sesso, lascia trasparire il concreto impatto della pandemia sul lavoro professionale svolto dalle lavoratrici.

Valorizzando i dati emersi nella precedente sezione e salvo poi rinviare a maggiori dettagli secondo le specificità delle singole Casse, nei settori a marcata partecipazione maschile è restituita l'istantanea di un numero di cancellazioni prevalentemente provenienti dai professionisti. I settori professionali più tipicamente a maggioritaria presenza femminile danno dimostrazione di numeri tutto sommato contenuti, in parte risultanti dall'ausilio che tali professioni hanno offerto durante la stagione pandemica. Analoghe considerazioni possono estendersi all'analisi del dato riferito dalla CNPADC.

Ulteriori notazioni sollecitano sia le cancellazioni deliberate dalla Cassa forense che quanto accaduto in relazione agli Architetti ed alle Architetture iscritti a INARCASSA: nel primo caso preme segnalare che le donne hanno presentato il doppio delle richieste rispetto al numero riferito agli Avvocati; nel secondo caso, la crisi si è spalmata quasi equamente tra i due generi.

Figura 33. Cancellazioni per singola professione, disaggregate per classi d'età. Anno 2021.



Appurata la lieve decrescita del numero complessivo di cancellazioni presentate nel 2021, la geografia rappresentata nella figura 32 non risulta congruente a quella risultante al termine del secondo anno della pandemia.

Il primato quanto a numero complessivo di cancellazioni passa dagli Ingegneri iscritti a INARCASSA a quella forense, ma con alcune significative variazioni.

Da un lato si riduce il divario tra Ingegnere e Ingegneri, se si considera che in un settore a prevalente partecipazione maschile 1 su 3 cancellazioni proviene dalle professioniste.

Esaminando poi le peculiarità della Avvocatura, il rapporto si inverte provenendo dalle professioniste i 2/3 del totale delle cancellazioni deliberate dalla Cassa forense. Ancorché su indicatori numerici di minore entità, vale poi soffermarsi sulle posizioni processate dalla CNPADC: differentemente dal 2020, è superiore il numero di professioniste cancellate in rapporto al dato riferibile ai colleghi.

Alcune informazioni di dettaglio provengono dalla distribuzione delle cancellazioni all'interno delle specifiche Casse previdenziali a cui risultano iscritte le professionalità selezionate dalla ricerca.

Figura 34. Cancellazioni ARCHITETTI/E disaggregate per sesso e classi d'età. Anno 2020.

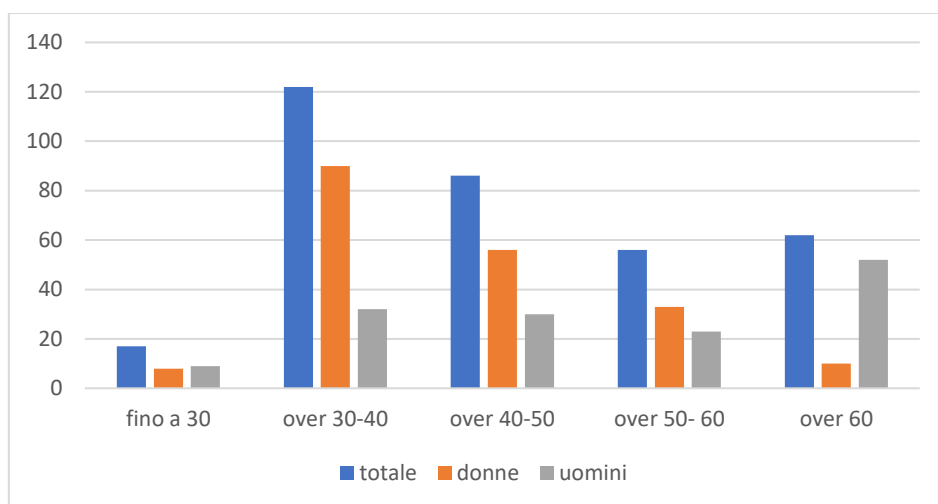
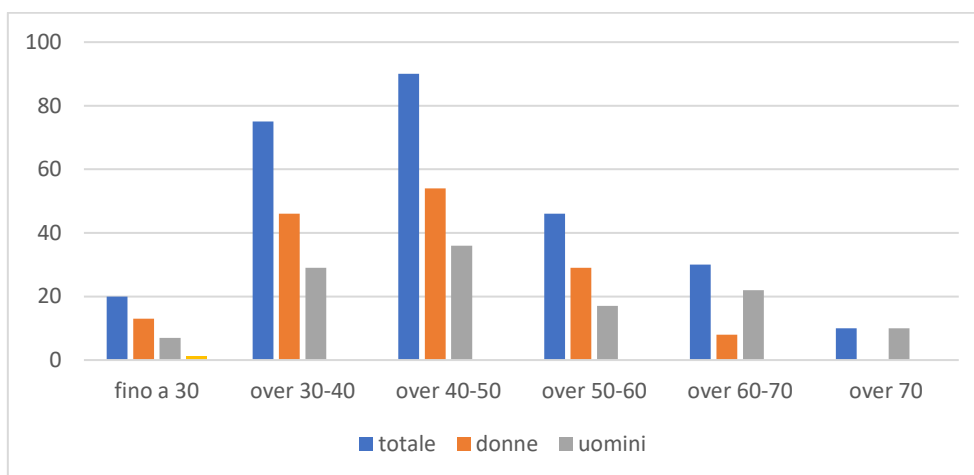


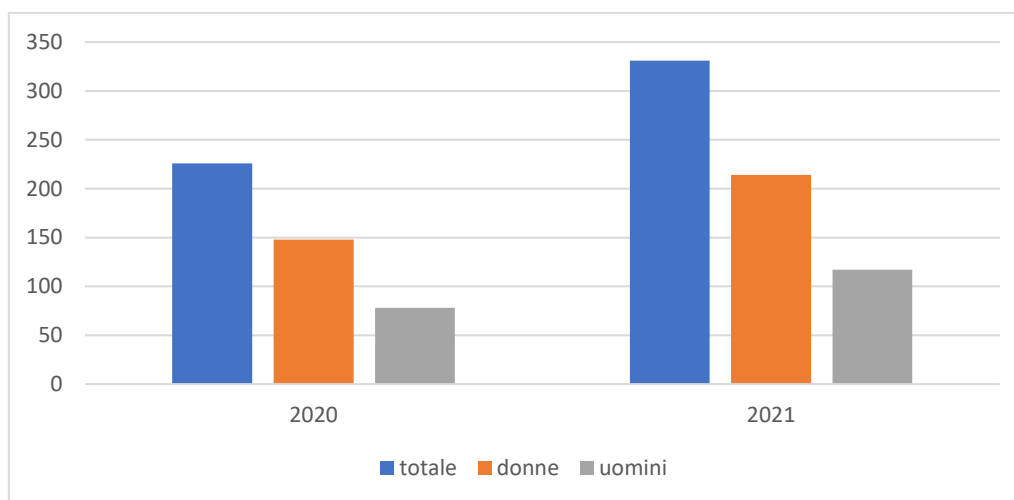
Figura 35. Cancellazioni ARCHITETTI/E disaggregate per sesso e classi d'età. Anno 2021.



Riportato anche il valore complessivo per ciascuna classe d'età, le cancellazioni presentate dai professionisti iscritti a INARCASSA risultano generalmente in numero inferiore al dato riferibile alle colleghe. Un'eccezione a tale tendenza si ricava soprattutto dalla situazione rappresentata dal cluster *over 60*, il cui valore assoluto (di gran lunga superiore a quello femminile) è tuttavia da spiegare considerando, da un lato, la recente femminilizzazione della professione e, dall'altro, che il dato comunicato da INARCASSA non scorpora il valore di cancellazioni derivanti da pensionamento.

Il dato riferito all'anno successivo è sicuramente incrementato rispetto al 2020. Non consente tuttavia di cogliere particolari variazioni rispetto alla composizione delle cancellazioni. Anche non concordando sulla lettura da dare a informazioni che non separano il dato sul pensionamento, rimane confermato che la maggioranza delle cancellazioni provenga dalle Architetto.

**Figura 36. Cancellazioni AVVOCATI/E disaggregate per sesso.
Confronto tra gli Anni 2020 e 2021.**



Il dato riferito alle posizioni previdenziali attive presso la Cassa forense non consente di disaggregare per fascia d'età. Il criterio del sesso consente comunque di dialogare con un contesto nel quale durante la pandemia si è registrato un calo del numero degli iscritti per come rendicontato nelle pagine precedenti e che ora trova completamente nella valutazione dei casi di abbandono della professione.

Se si considera l'attuale composizione della Cassa previdenziale, la prevalenza di cancellazioni deliberate su richiesta delle Avvocate (il doppio di quelle presentate dai colleghi) induce a ritenere che, anche nell'Emilia-Romagna, assuma rilievo gestire la c.d. questione femminile per come definita e tratteggiata nell'ultimo Rapporto annuale della Cassa forense⁽¹²⁾.

⁽¹²⁾ Nel capitolo VII del citato Rapporto di Cassa Forense in collaborazione con CENSIS, (spec. pagg. 81 ss.) parallelamente alla analisi del «processo sociale di lungo periodo che ha portato le donne a una maggiore partecipazione nel mondo del lavoro e delle professioni», sono analizzati «i fattori di criticità legati alla permanenza nella professione e le difficoltà che in ogni caso contraddistinguono in questi anni l'evoluzione della professione».

Figura 37. Cancellazioni DOTT. COMMERCIALISTI/E disaggregate per sesso e classi d'età. Anno 2020.

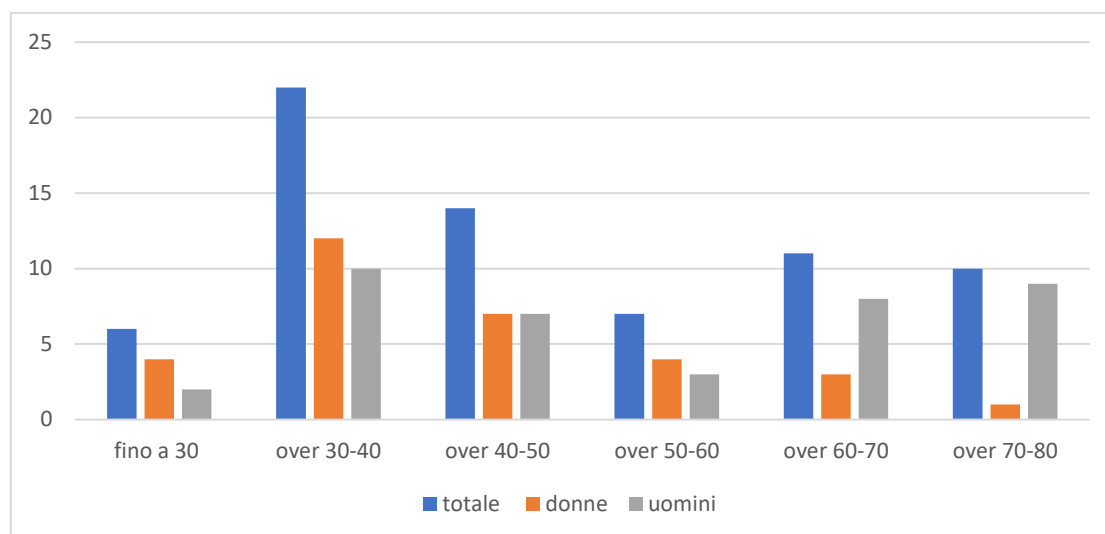
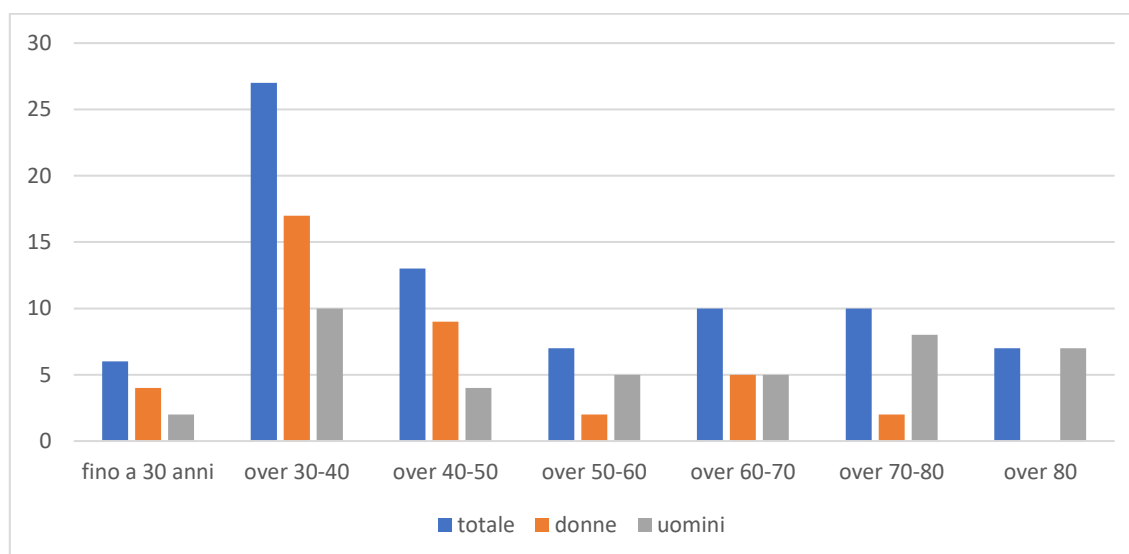


Figura 38. Cancellazioni DOTT. COMMERCIALISTI/E disaggregate per sesso e classi d'età. Anno 2021.

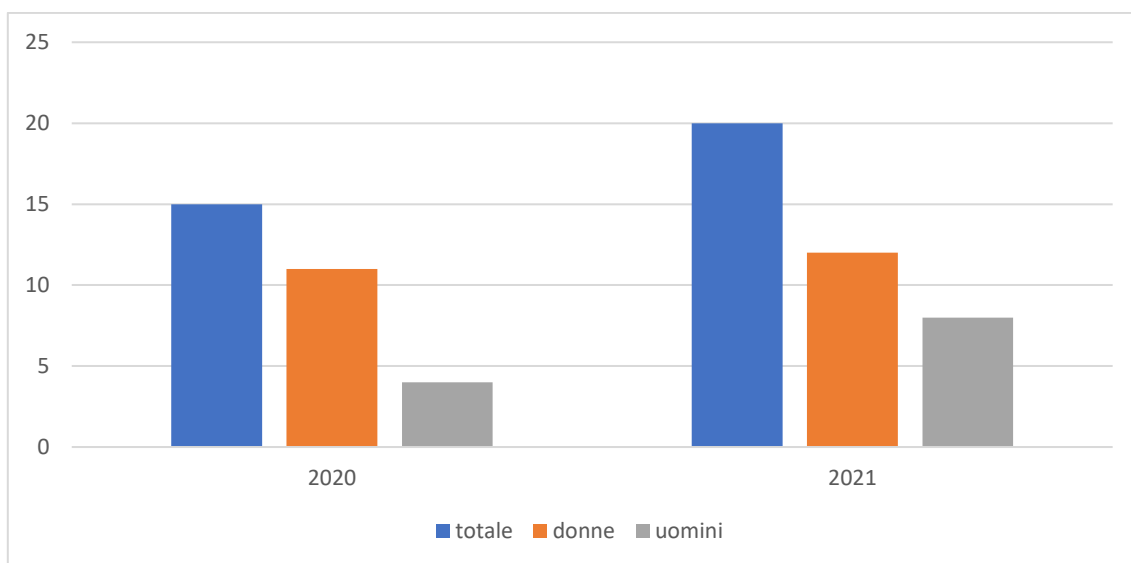


Il quadro che restituisce l'analisi delle cancellazioni deliberate dalla CNPADC si presenta complessivamente reattivo alla pandemia, se si considera come parametro di riferimento il numero totale di cancellazioni deliberate.

Andando a fondo, pur con le cautele che impongono le coorti non molto numerose, le informazioni raccolte inducono a evidenziare altri due dati: nel *cluster over 40-50* non emerge nel 2021 quella condizione di quasi parità numerica che risulta

dal 2020; il secondo anno della pandemia attribuisce alle Dott. Commercialiste il doppio delle richieste di cancellazione presentata dai colleghi. Muta invece il dato relativo alla popolazione *over 60*: qui l'equilibrio di genere è perfetto, ancorché costruito su complessive 10 istanze di cancellazione.

Figura 39. Cancellazioni CONSULENTI DEL LAVORO disaggregate per sesso. Comparazione anni 2020 e 2021.



Il dato ricevuto da ENPACL è riportato senza disaggregare in base alla classe d'età, a fronte del numero di richieste di cancellazione pervenute alla Cassa previdenziale.

In ambedue gli anni della pandemia, il ruolo del/della Consulente del lavoro è stato cruciale per lo svolgimento di alcune attività a favore di imprese e lavoratori. Ciò spiega l'incremento occupazionale per come emerso nelle sezioni precedenti, dove si dà conto della prevalenza di professioniste; al contempo fornisce una spiegazione al rappresentato numero di richieste di cancellazioni pervenute non per causa di pensionamento.

Figura 40. Cancellazioni GEOMETRI/E disaggregate per sesso e classi d'età. Anno 2020.

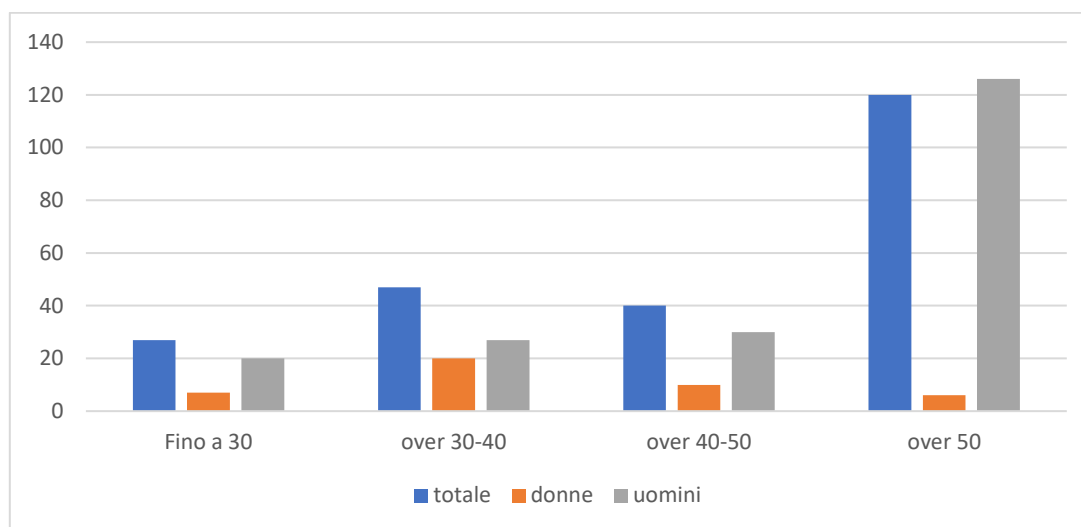
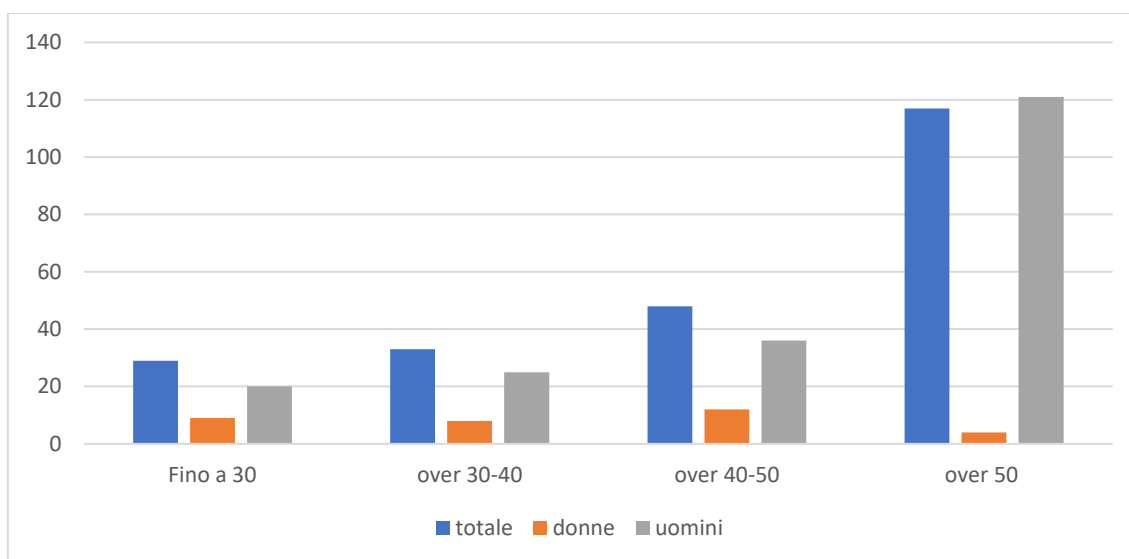


Figura 41. Cancellazioni GEOMETRI/E disaggregate per sesso e classi d'età. Anno 2021.



Il dato sulle cancellazioni dalla Cassa per Geometri/Geometre restituisce un quadro per cui, in termini assoluti, nel 2021 si registra un maggior numero di cancellazioni di cui è trainante l'universo maschile iscritto alla Cassa previdenziale di categoria.

A fronte dei tassi di presenza femminile nel settore, non sorprende una rappresentazione che in tutti i *cluster*, specialmente in quello *over 50*, rendiconta di

un'assoluta prevalenza di cancellazioni da parte dei Geometri. Il totale delle cancellazioni provenienti dalle professioniste è inferiore a 50.

Ad una lettura appena più attenta è da segnalare che nel 2021 le Geometre con età compresa tra i 30 e 40 anni hanno gestito meglio gli effetti della crisi pandemica rispetto a quanto emergente dall'anno precedente.

Figura 42. Cancellazioni INGEGNERI/E disaggregate per sesso e classi d'età. Anno 2020.

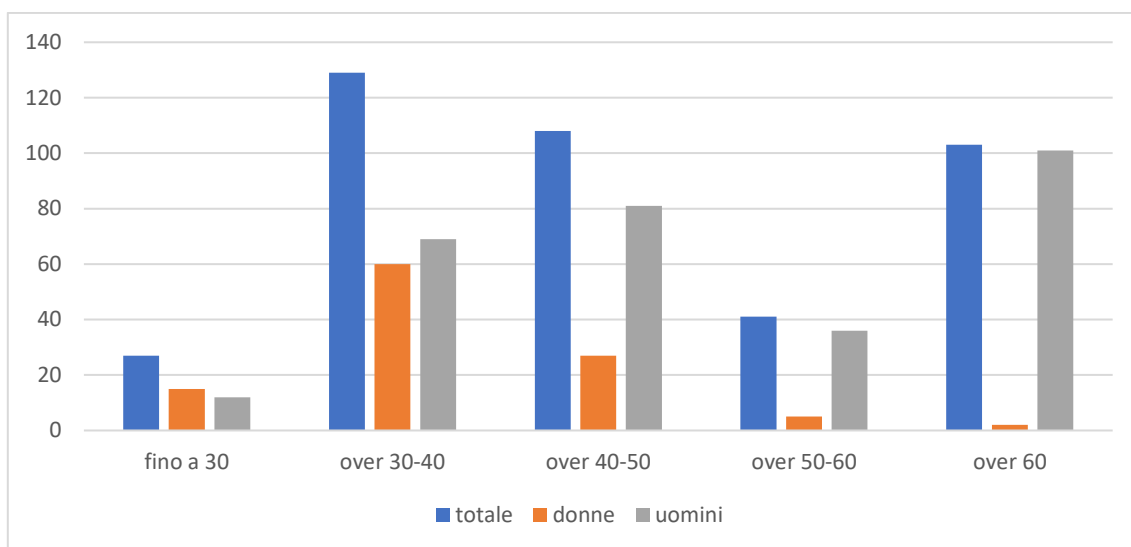
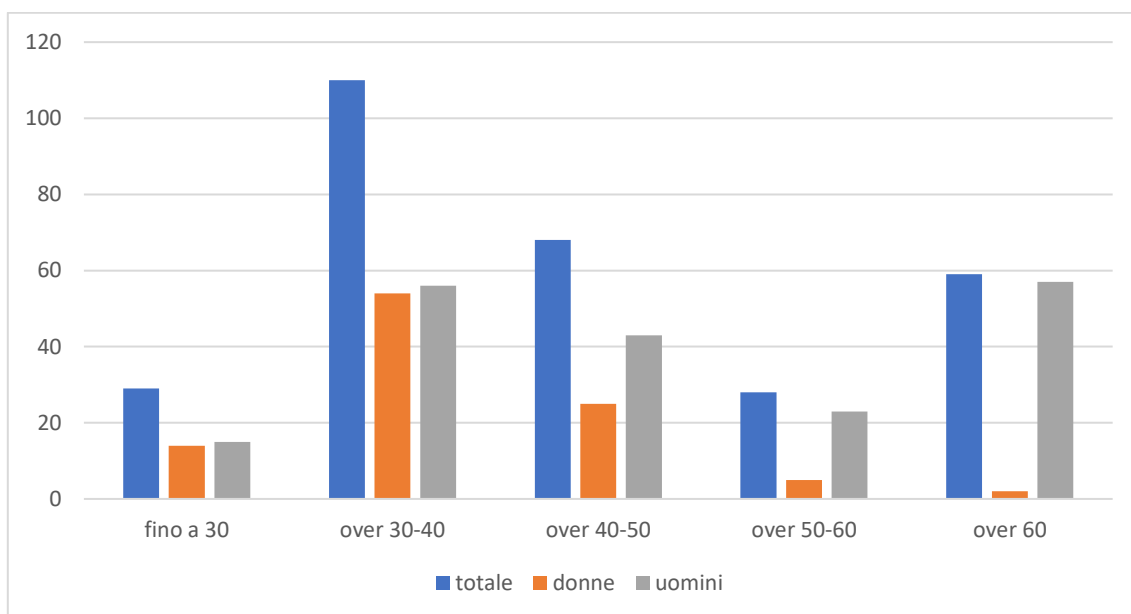


Figura 43. Cancellazioni INGEGNERI/E disaggregate per sesso e classi d'età. Anno 2021.



La situazione che rendicontano i dati trasmessi da INARCASSA con riguardo agli Ingegneri e alle Ingegnere è da analizzare tenendo conto delle stesse precisazioni fatte per gli Architetti e le Architetto (e ciò potrebbe spiegare, almeno in parte, quanto emergente dalla classe d'età *over 60*) e senza trascurare che il dato va collocato all'interno di un contesto in cui la partecipazione maschile è preponderante.

Oltre a far riflettere il dato sulle cancellazioni a inizio carriera - il cui valore, tanto per le Ingegnere quanto per gli Ingegneri, è pressoché identico in entrambi gli anni della pandemia (varia solo di 3 entità nel 2020 e di 1 unità nel 2021)- , preme senz'altro soffermarsi su quanto riportano i *cluster over 30-50*, in specie il primo dove le cancellazioni delle professioniste quasi eguagliano il valore riferito ai colleghi Ingegneri.

Figura 44. Cancellazioni PSICOLOGI/HE disaggregate per sesso e classi d'età. Anno 2020.

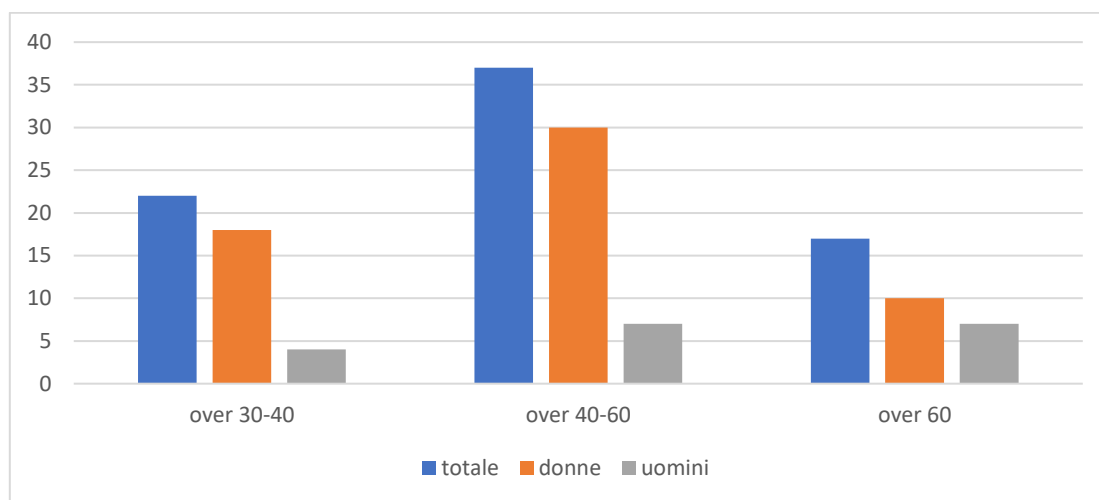
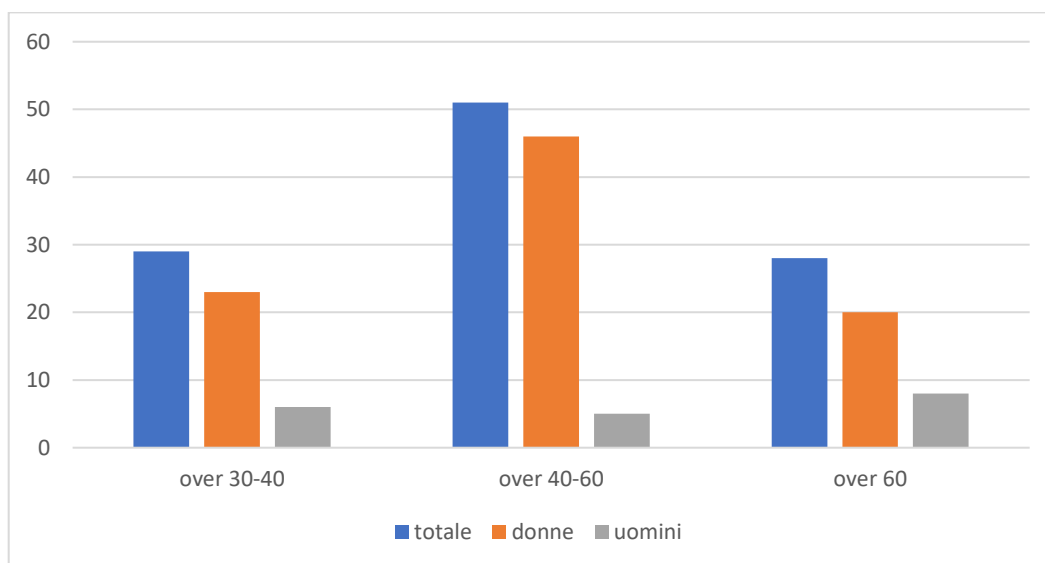


Figura 45. Cancellazione PSICOLOGI/HE disaggregate per sesso e classi d'età. Anno 2021.



Entrambi gli anni della pandemia restituiscono un settore del lavoro professionale nel cui ambito la richiesta di cancellazione proviene prevalentemente dalle Psicologhe.

Disaggregando il dato in fasce d'età meno dettagliate di altri ambiti, non sorprende che in tutte le classi d'età sia di gran lunga superiore il numero delle

professioniste che hanno richiesto alla Cassa di competenza di deliberare la relativa cancellazione.

Al dato appena esaminato pare importante aggiungere qualche informazione sulle cancellazioni dovute a decesso, tenendo conto d'una analisi di genere distinta per anno considerato nelle relative conclusioni.

Figura 46. Decessi - Analisi per categoria professionale. Anno 2020.

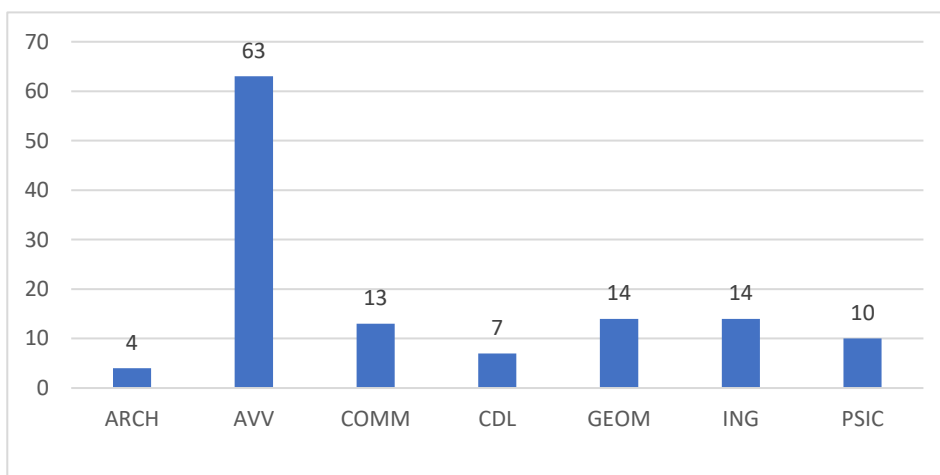
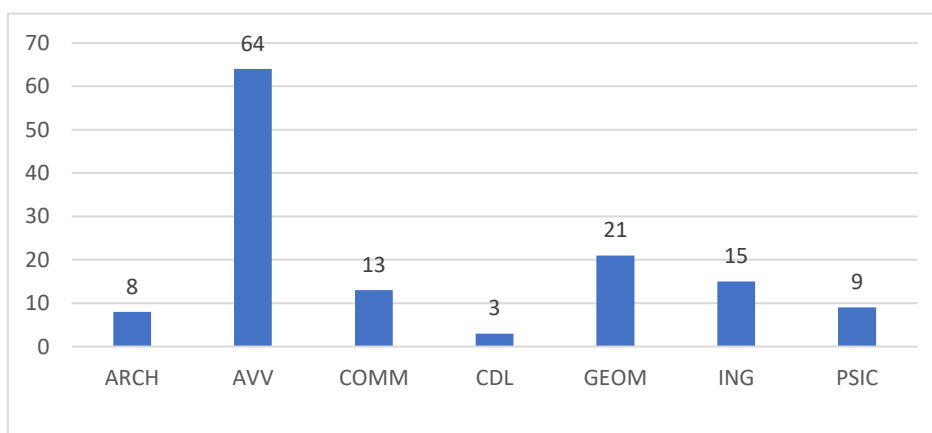


Figura 47. Decessi - Analisi per categoria professionale. Anno 2021.



Integrando al dato appena rappresentato nelle figure 46 e 47 alcune informazioni di dettaglio sulle persone decedute, entrambi gli anni della pandemia rendicontano la prevalente incidenza di mortalità tra i professionisti di sesso maschile (oltre l'85% nel 2020 e l'83,6% nel 2021). Il numero di professioniste decedute nel 2020 ammonta a 18, di cui 8 Avvocate; nell'anno successivo il dato raggiunge 22, confermando il maggior numero di decessi (il 63% del complessivo dato) tra le professioniste appartenenti alla categoria forense.

Mettere a sistema tutte le informazioni a vario modo raccolte e qui elaborate consente ora di avere la fotografia di una porzione del mercato del lavoro che in buona parte dei settori considerati riflette un saldo positivo tra numero di nuove iscrizioni e deliberazioni di cancellazione dalla Cassa previdenziale ordinistica.

In estrema sintesi può affermarsi che ottime capacità di adattamento e di reazione alla sfida pandemica appartengono ai professionisti ed alle professioniste a cui la ricerca è dedicata.

Sarà a questo punto interessante monitorare il dato nel breve – medio periodo per cogliere a pieno l'esito dell'effetto pandemico sulle libere professioni e per meglio definire le specificità dei professionisti e delle professioniste dell'Emilia-Romagna rispetto alla situazione emergente a livello nazionale.

VI. L'analisi reddituale

Dagli studi effettuati sull'universo del lavoro professionale emerge il crollo dei redditi annui dichiarati dagli iscritti alla Gestione separata dell'INPS⁽¹³⁾ mentre la realtà si presenta più eterogenea nell'ambito del lavoro professionale che prevede l'obbligatoria iscrizione ad albo/collegio. All'interno di quest'ultimo segmento, la presente ricerca si propone di dialogare con le dinamiche reddituali degli ultimi anni, vale a dire con un periodo in cui a livello nazionale si attesta un *trend* in crescita per i redditi di Consulenti del lavoro, per gli iscritti e le iscritte a INARCASSA e per i Geometri e le Geometre. Meno significativo, benchè altrettanto in crescita, risulta il valore reddituale riferito alla professione forense.

Il dato di seguito processato va analizzato nel rapporto ad un quadro regolativo che alla fine del 2017 è intervenuta sul tema dell'equo compenso dovuto in caso di prestazioni erogate da professionisti (cfr. decreto legge n. 148/2017 convertito con modificazioni dalla legge n. 172/2017). Un compenso si considera equo quando risulti proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto e al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale, nonché conforme ai parametri per la determinazione dei compensi previsti da specifica fonte regolamentare⁽¹⁴⁾.

Estendendo un meccanismo originariamente concepito a tutela della professione forense, il cd. Decreto fiscale approvato a fine 2017 fissa un compenso minimo a favore di tutte le forme di lavoro intellettuale da svolgere con lavoro proprio e senza vincoli di subordinazione, in presenza di convenzioni stipulate anche in forma societaria con banche, istituti assicurativi e con le imprese non rientranti nella categoria delle micro, piccole e medie imprese⁽¹⁵⁾.

⁽¹³⁾ Da ultimo, sull'argomento si sofferma il VI Rapporto sulle libere professioni in Italia, *cit.*

⁽¹⁴⁾ Per la professione forense opera il regolamento di determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense, mentre per gli altri professionisti iscritti ad ordini o collegi operano regolamenti di determinazione dei parametri stabiliti con decreto del Ministro vigilante la professione.

⁽¹⁵⁾ Tra i limiti di tale tutela, apparentemente volta al significativo rafforzamento del segmento di lavoro autonomo professionale, deve segnalarsi il fatto che la garanzia dell'equo compenso non opera nei confronti di qualsiasi committente. La norma riconduce la tutela nell'ambito di un rapporto instaurato con banche, assicurazioni, imprese altre dalle MPMI e con la Pubblica Amministrazione. A quest'ultimo proposito sia consentito rammentare che proprio con riguardo al lavoro autonomo professionale in favore della Pubblica Amministrazione la predetta salvaguardia non impedisce che il professionista possa svolgere una collaborazione di tipo gratuito: la giurisprudenza amministrativa esclude l'operatività dell'equo compenso sulla base di

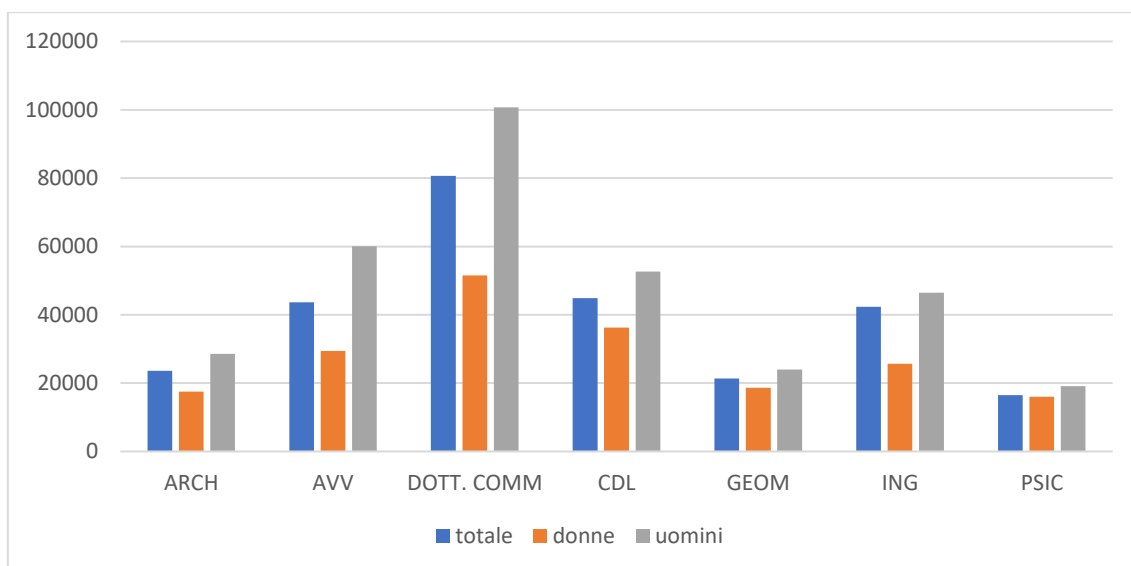
Le molteplici difficoltà che ha incontrato l’attuazione di questo intervento legislativo hanno alimentato un vivace dibattito al quale gli stessi destinatari della predetta tutela hanno contribuito. L’Associazione rappresentativa dei Consigli nazionali ordinistici s’è fatta portavoce e promotrice dell’importanza di un testo organico e unitario in tema di equo compenso ai professionisti⁽¹⁶⁾.

In tale contesto (di cui non si escludono a breve risvolti sul versante della legislazione), occorre *in primis* esaminare come i redditi annui siano stati distribuiti in base al sesso del/della professionista, per poi passare ad una valutazione per classi d’età ed ove possibile alla disamina delle specificità territoriali degli Ordini e Collegi professionali dell’Emilia-Romagna.

Scopo di questa seconda parte della ricerca è chiarire se, in Emilia-Romagna, nel mondo delle libere professioni alla crescente occupazione delle donne si accompagnano altrettante situazioni di parità nella produzione del reddito professionale.

La seguente rappresentazione si propone di dare una idea circa gli importi reddituali prodotti nelle varie categorie a cui la ricerca si riferisce. Il parametro reddituale è calcolato sul valore di reddito medio annuo, distinto in base al sesso e tenendo in esclusiva considerazione il dato riferibile al contesto regionale.

Figura 48. Analisi reddito medio annuo disaggregato per sesso e distinto per professione. Anno 2020.



argomentazioni riportate in A. Rota, *Lavoro gratuito per la PA: «un’opportunità per arricchire il curriculum»*, in *Rivista italiana di Diritto del lavoro*, 2020, II, pagg. 145 ss.

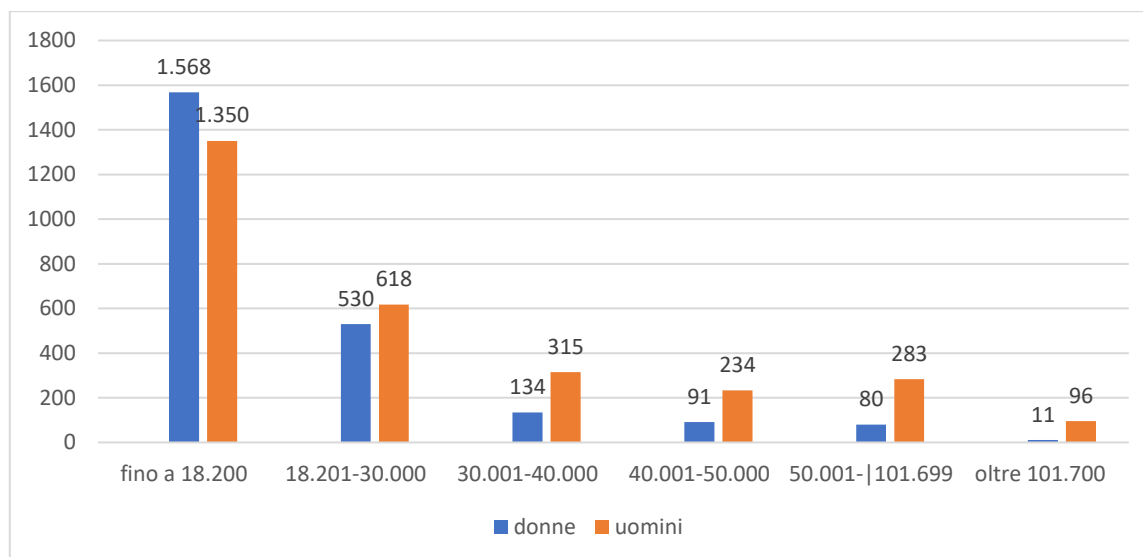
⁽¹⁶⁾ La disciplina in discussione è contemplata nello schema di disegno di legge recante “Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali”, A.S. 2419.

Da questa fotografia dei valori dichiarati ai fini IRPEF si evince la costante presenza di un *gap* reddituale a sfavore delle professioniste. La fragilità professionale delle donne emerge indipendentemente dal settore e dal relativo grado di partecipazione alle porzioni di mercato professionale dell'Emilia-Romagna indagato dalla presente ricerca.

Le figure seguenti presentano i dati reddituali medi annui all'interno di ciascuna area professionale, dettagliando (ed al contempo completando) le informazioni finora riportate. Diverse sono infatti le sollecitazioni provenienti dalla mole di dati messi a disposizione dalle Casse previdenziali cc.dd. ordinistiche.

VI.1: Analisi reddituale ARCHITETTI/E con iscrizione presso INARCASSA

Figura 49. Analisi reddituale ARCHITETTI/E, ripartito per fasce di reddito e disaggregato per sesso. Anno 2020.

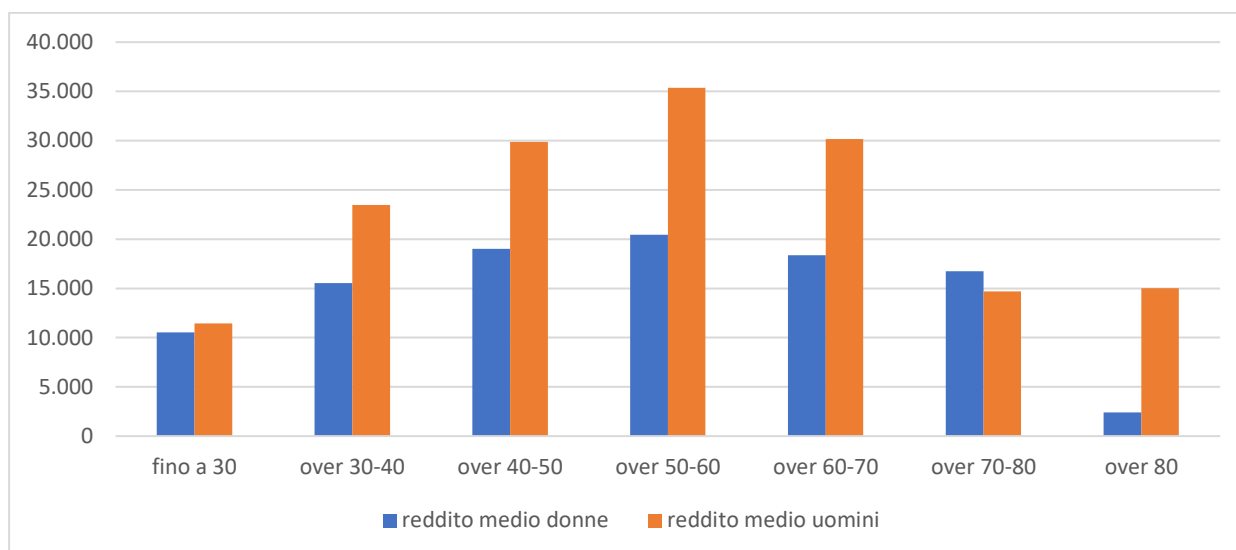


Sul totale tra Architetti e Architetture iscritti nel 2020 a INARCASSA, la quasi totalità delle professioniste si raccoglie nei primi due *cluster* della figura 49, ovvero dichiara reddito annuo non superiore a 30000 euro. Ad eccezione del valore fino a 18200 euro, tutti i successivi indicatori fanno emergere il differenziale reddituale a discapito delle professioniste.

Alla produzione di un reddito professionale superiore a 40000 euro concorrono circa il 7% delle Architetture iscritte alla Cassa previdenziale INARCASSA. Il dato regionale è lievemente al di sopra di quello nazionale che ammonta al 6,7%.

Il dato maschile nazionale riferito al valore di redditi annui superiore a 40000 euro è pari a 16,29%, a quanto consta inferiore a quello degli Architetti della Regione Emilia-Romagna che si collocano nella medesima fascia di reddito (21,17%).

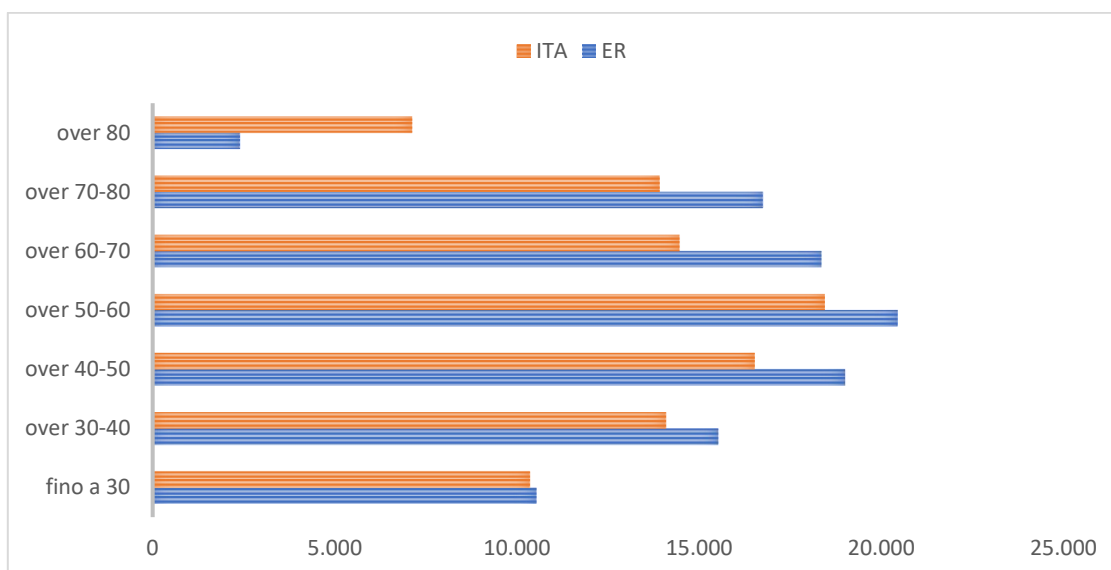
Figura 50. Analisi reddituale ARCHITETTI/E, disaggregato per sesso e classe d'età. Anno 2020.



Tranne una quasi parità nel periodo iniziale della carriera ed una eccezionale situazione nella fascia d'età *over* 70-80 anni, le professioniste percepiscono un reddito medio annuo ben al di sotto di quanto riscosso dai colleghi. Per quanto concerne la fascia di professionisti con età compresa tra *over* 50 e 60 anni, il valore maschile è quasi pari al doppio del corrispondente dato femminile.

La situazione appena descritta non è molto dissimile da quella nazionale.

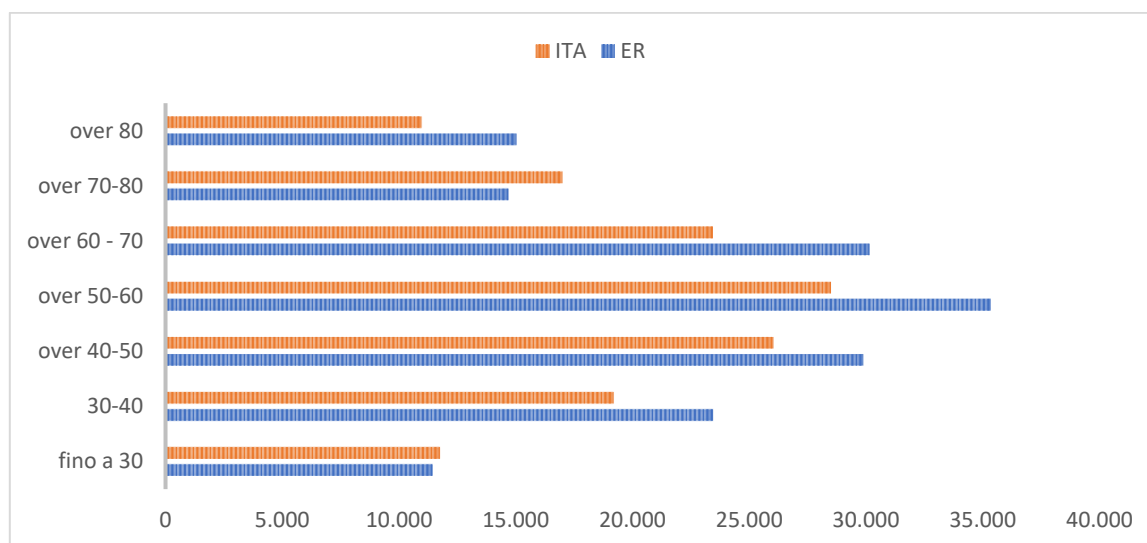
**Figura 51. Analisi reddituale ARCHITETTE disaggregato per classe d'età.
Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.**



Comparando il reddito medio annuo percepito dalle professioniste dell'Emilia-Romagna con il corrispondente valore calcolato sul dato nazionale si evince che le prime, ad eccezione della fase conclusiva della carriera, dichiarano un valore reddituale medio superiore a quello nazionale in tutte le altre fasce d'età. La retribuzione dichiarata dalle architetture dell'Emilia-Romagna si distanzia in maniera significativa specie nella fascia *over 60-70*.

Una situazione differente emerge dalla valutazione dei dati riguardanti gli architetti, come riportato dalla figura successiva.

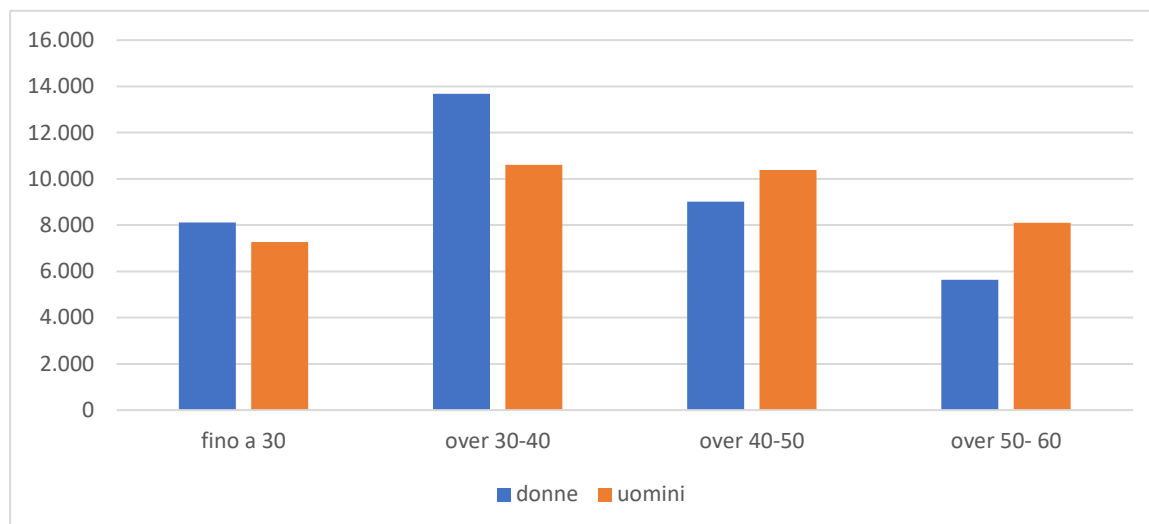
Figura 52. Analisi reddituale ARCHITETTI, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.



L'universo maschile della categoria professionale in esame percepisce un reddito medio annuo quasi sempre superiore al dato nazionale. Fanno eccezione due classi d'età: diversamente da quanto osservato in relazione alle Architetture, i colleghi di sesso maschile producono un reddito medio annuo inferiore di quello nazionale all'inizio della carriera e nella fase quasi conclusiva della vita lavorativa, pur con valori del tutto trascurabili se paragonati ai dati della figura precedente che esamina la situazione delle Architetture. Nelle altre classi d'età il valore reddituale medio regionale supera quello nazionale, facendo registrare una situazione particolarmente agiata degli Architetti dell'Emilia-Romagna con età compresa tra i 50 e 70 anni.

Soffermandosi, infine, sul reddito medio delle nuove iscrizioni alla Cassa di previdenza obbligatoria, si presentano tre diverse figure: la n. 53 è dedicata ad un confronto tra Architetture e Architetti dell'Emilia-Romagna; la n. 54 opera invece un raffronto rispettivamente tra la condizione reddituale del professionista regionali e il dato calcolato su base nazionale; mentre la n. 55 va intesa come rappresentativa della comparazione tra i predetti dati in relazione all'universo maschile della categoria degli Architetti.

Figura 53. Analisi reddituale ARCHITETTI/E neo-iscritti/e, disaggregato per sesso e classe d'età. Anno 2020.



La maggiore vulnerabilità delle lavoratrici rispetto ai colleghi maschi si rende evidente a partire dal compimento del 40esimo anno d'età. Diversamente deve concludersi per le prime due fasce d'età in cui le Architetto dell'Emilia-Romagna risultano in condizione migliore rispetto ai colleghi Architetti del medesimo territorio.

Figura 54. Analisi reddituale ARCHITETTE neo-iscritte, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.

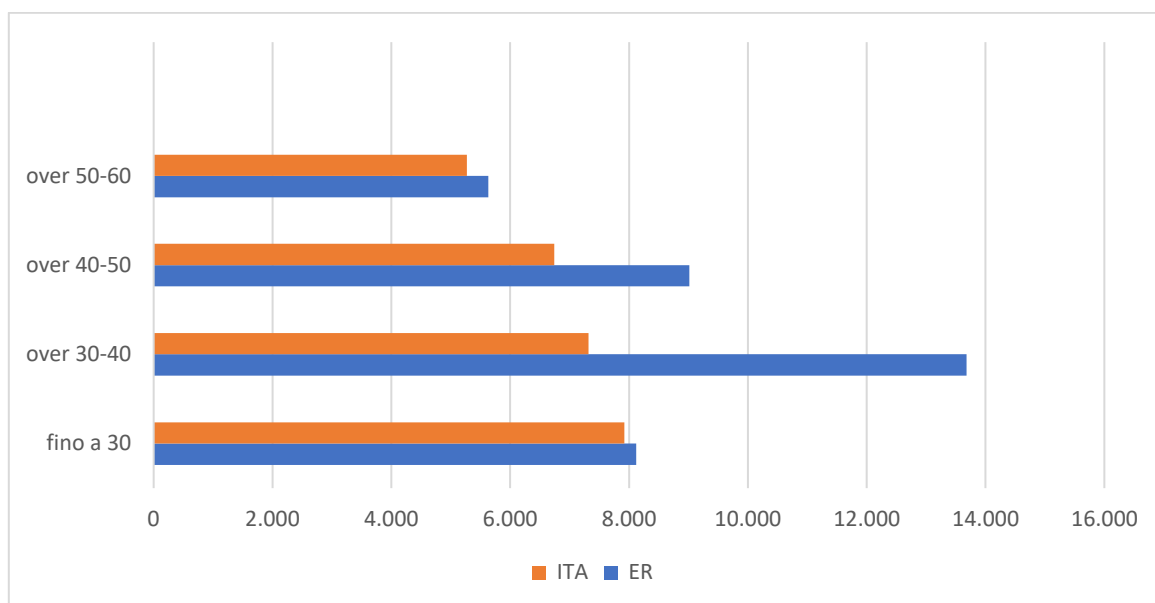
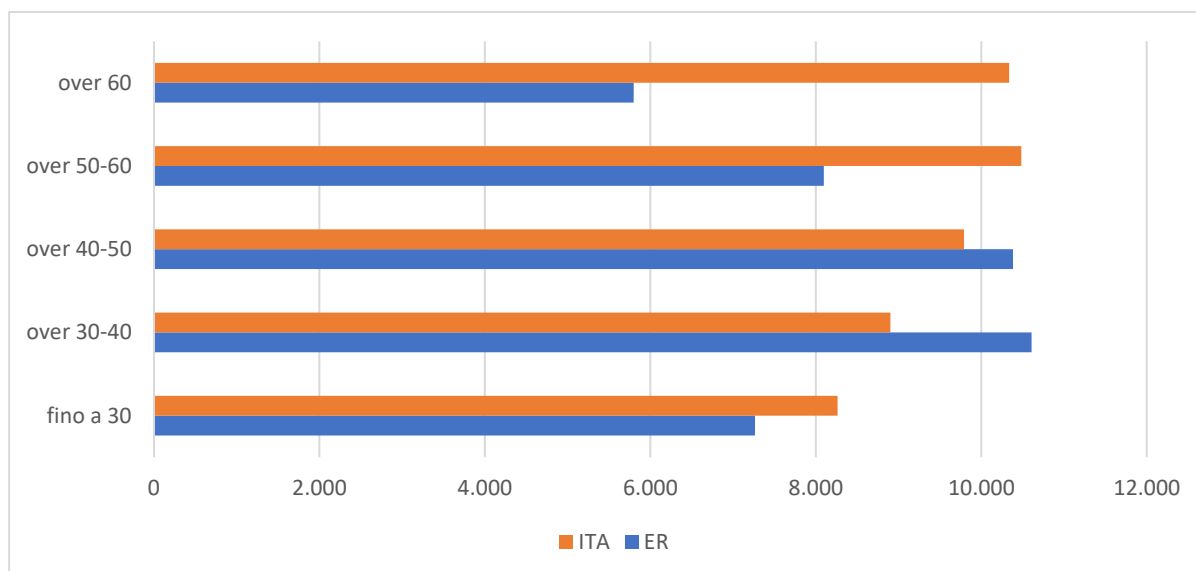


Figura 55. Analisi reddituale ARCHITETTI neo-iscritti, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.

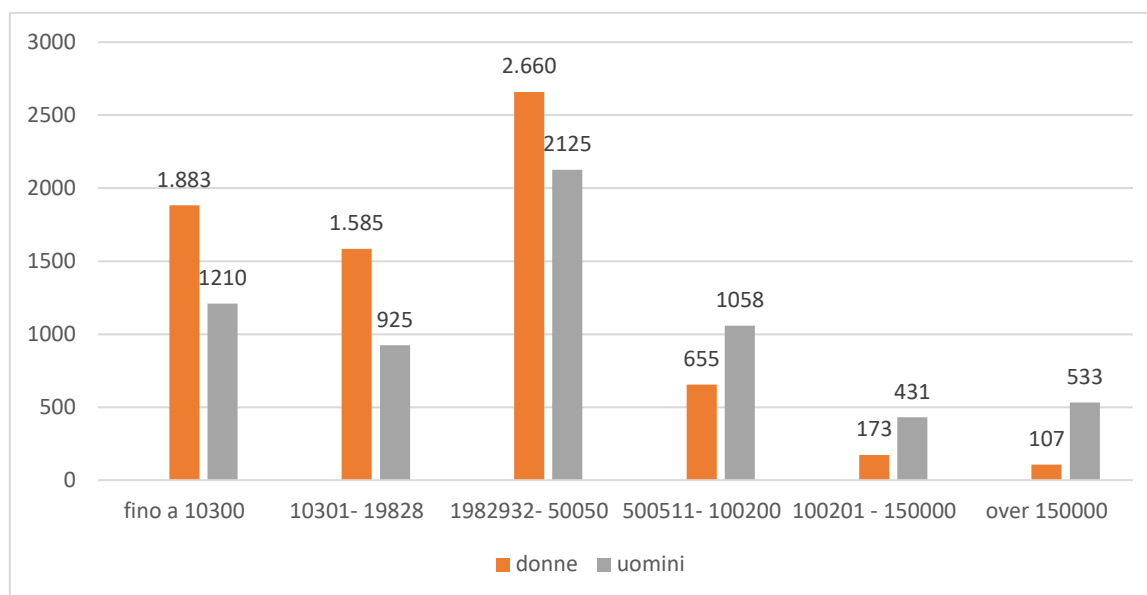


Ad una valutazione finale, la condizione riferibile al dato delle nuove/re-iscrizioni ad INARCASSA limitatamente al segmento di lavoro esaminato dalle figure 49-55 consente di svolgere la seguente considerazione. A livello regionale può rendicontarsi una retribuzione media annua superiore delle professioniste dell'Emilia-Romagna, soprattutto con riguardo alla classe d'età *over* 30-40: in tale *cluster* il valore regionale risulta quasi pari al doppio di quello calcolato sulla media nazionale.

Passando ad analizzare le specificità degli Architetti neo/re-iscritti, la popolazione maschile di INARCASSA appare meglio remunerata delle colleghe a partire dalla classe d'età *over* 40-50; il divario si intensifica specialmente nell'ultima fascia considerata. Con riguardo a quest'ultimo segmento maschile della categoria in esame specifica notazione merita il valore nazionale derivante dalle richieste di nuova/re-iscrizione presentate dai professionisti *over* 60, a quanto consta di molto superiore a quello elaborato a livello regionale.

VI.2: Analisi reddituale AVVOCATI/E con iscrizione presso la Cassa Forense

Figura 56. Analisi reddituale AVVOCATI/E, ripartito per fasce di reddito e disaggregato per sesso. Anno 2020.



Di certo quella forense può collocarsi tra le prestazioni professionali più retribuite, al punto da richiedere fasce reddituali ed una ripartizione per classi d'età a sé stanti per i dati che di seguito saranno meglio precisati.

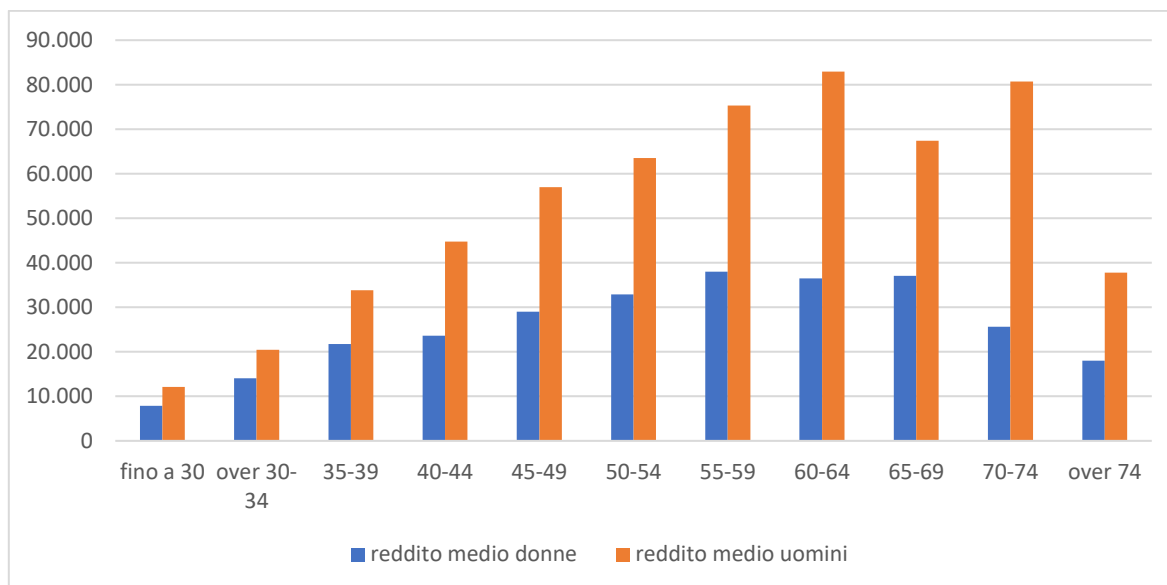
Su un totale di oltre 13000 posizioni attive in entrambi gli anni della pandemia, circa la metà delle professioniste si raccoglie nei primi due *cluster* della figura, ovvero dichiara reddito annuo non superiore 19828. Espandendo fino al terzo *cluster*, vi confluisce oltre l'87% delle Avvocate che hanno percepito reddito nel 2020.

Alla produzione di un reddito professionale superiore a 100200 euro concorrono il 4% delle Avvocate iscritte agli Ordini provinciali dell'Emilia-Romagna. Il dato regionale è lievemente al di sopra di quello nazionale che riguarda il 1,3% del totale di Avvocate iscritte.

Il dato maschile nazionale riferito al valore di redditi annui superiore a 150000 euro è pari a 5,75 %, a quanto consta inferiore a quello degli Avvocati della Regione Emilia-Romagna percipienti il medesimo reddito (quasi il 9%). Alla stessa conclusione può pervenirsi valutando la precedente fascia reddituale, ovvero quella ricomprendente redditi annui compresi tra euro 100201 e 150000: il dato regionale del 7% risulta maggiore del livello registrato a livello nazionale, che ammonta a 4,18%.

Per quanto concerne l'analisi del dato disaggregato per sesso e classe d'età si rappresenta quanto segue:

Figura 57. Analisi reddituale AVVOCATI/E disaggregato per sesso e classe d'età. Anno 2020.



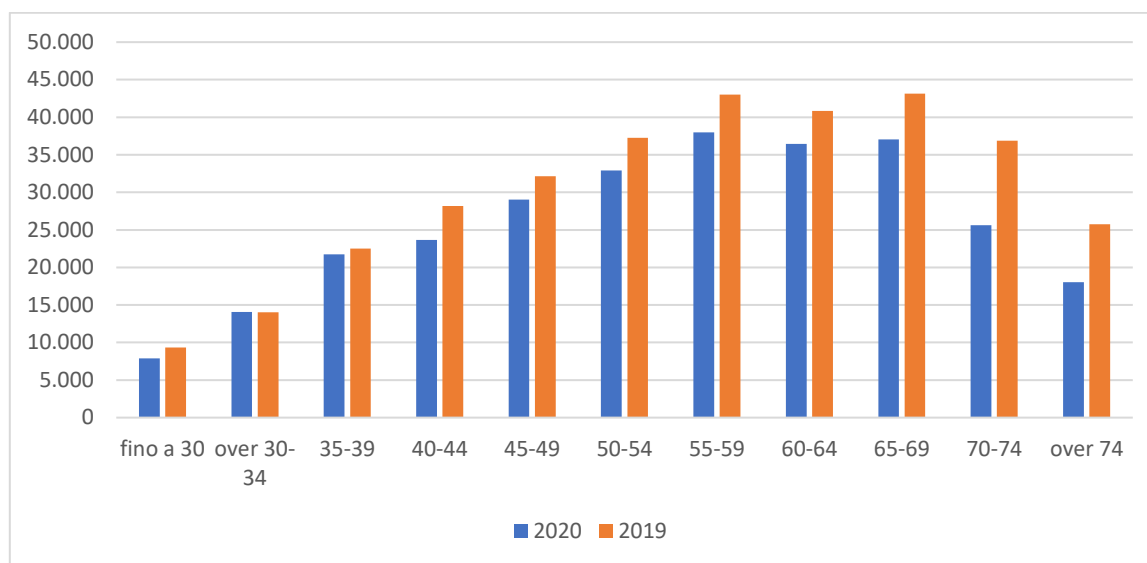
Come può desumersi dalla figura 57, la situazione reddituale è profondamente diversa tra Avvocates e Avvocati e talvolta viene spiegata segnalando la specializzazione delle donne in materie di fatto meno remunerative.

Al crescere dell'età del/della professionista si accentuano i divari reddituali a discapito delle professioniste iscritte alla Cassa forense. Non è infrequente ravvisare valori in cui il parametro femminile è pari alla metà di quanto dichiarato dai colleghi di sesso maschile. Di sicuro interesse risulta l'analisi della fascia 70-74 anni in cui il reddito degli Avvocati è tre volte superiore a quello delle Avvocates ricadenti nella stessa classe d'età.

Specialmente a partire dalla classe d'età *over 30-34*, gli Avvocati si differenziano progressivamente dalle colleghe per dichiarare redditi (talvolta di gran lunga) superiori agli importi riferiti dalle colleghe.

Andando al fondo di questo *gender gap*, si propone un'analisi più dettagliata del fenomeno adoperando, come di consueto, i parametri di sesso e classe d'età anche nell'ottica di una comparazione con quanto emergente dall'anno appena precedente lo scoppio della pandemia.

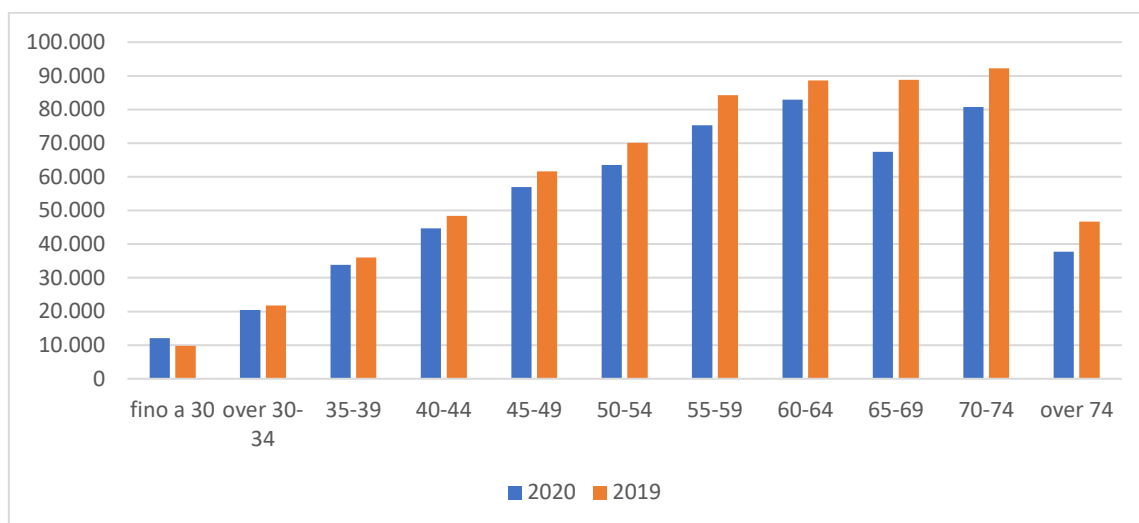
Figura 58. Variazione reddituale AVVOCATE per classe d'età tra gli anni 2019 e 2020.



Senza rischio di smentita, non è difficile osservare la negativa incidenza della pandemia sulla capacità reddituale delle Avvocates, comportando una diminuzione rispetto ai valori medi annui riferiti all'anno 2019. A parte la fascia delle professioniste ricomprese nel cluster *over 30-34*, l'emergenza da Covid 19 ha finito per indebolire la capacità reddituale delle Avvocates, talvolta in maniera piuttosto marcata rispetto alla situazione riferibile all'anno precedente. Emblematica risulta la situazione rappresentata in ordine alla classe delle professioniste *over 70*.

Passando alla situazione riguardante il reddito medio annuo riportato dagli Avvocati, emerge una situazione del tutto analoga a quella descritta dalla figura 58 benchè la contrazione del reddito, al di fuori della fascia *over 30-34*, spinga a conclusioni parzialmente differenti per le ragioni di seguito esposte.

Figura 59. Variazione reddituale AVVOCATI per classe d'età tra gli anni 2019 e 2020.



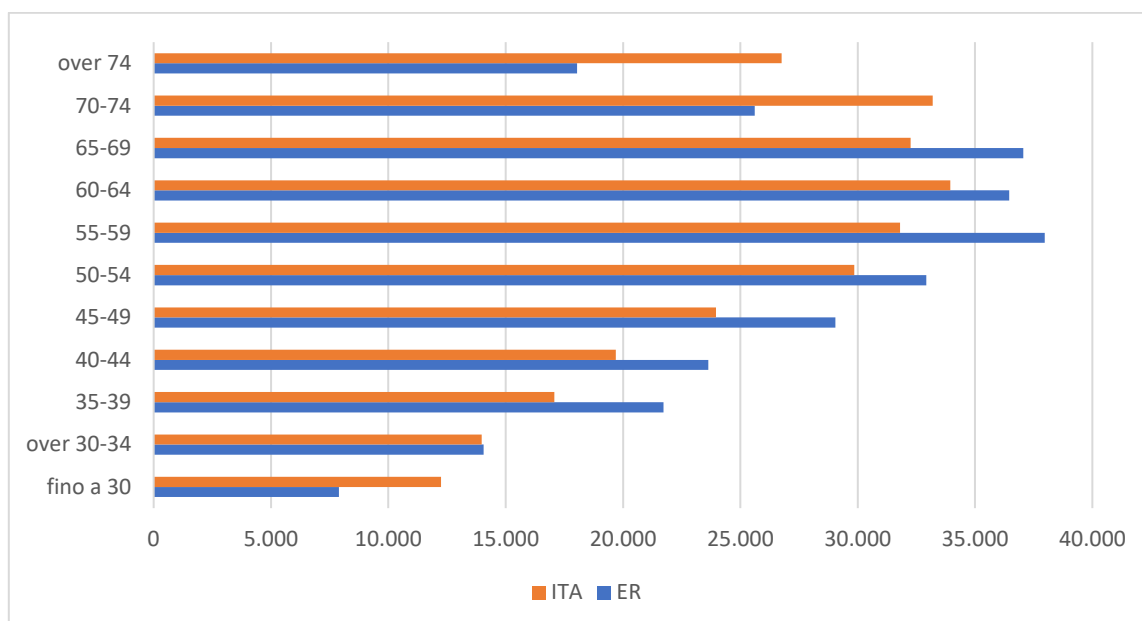
Un primo dato che richiede specifica considerazione è senz'altro quello riguardante l'ammontare degli importi che adotta la figura 59. Rispetto alla rappresentazione precedente appare evidente una produzione reddituale degli Avvocati non comparabile a quella delle colleghe se solo si considera che il picco di reddito delle Avvocate nel periodo pre-pandemico era comunque inferiore a 45000. Questa è solo una delle ragioni che induce a differenziare l'impatto dell'emergenza sanitaria sui professionisti iscritti alla Cassa forense.

Inoltre, mentre per gli Avvocati il valore di massima flessione negativa si registra nella fascia anagrafica che ricomprende Avvocati aventi tra i 65 e 69 anni, con precisione registrandosi una generale contrazione del reddito dichiarato nel 2020 pari a circa 20000 euro, la situazione delle Avvocate risulta differente anche al di là della forte riduzione registrata nella fascia *over 70* nel cui ambito la comparazione con il 2019 consente di misurare un calo del reddito superiore al 30% rispetto all'anno precedente.

Va infine aggiunto che nella fase iniziale della carriera si registra una situazione differente da quella riferita dalle Avvocate: nel 2020 l'importo di reddito medio annuo degli Avvocati è superiore rispetto a quello registrato nell'anno precedente.

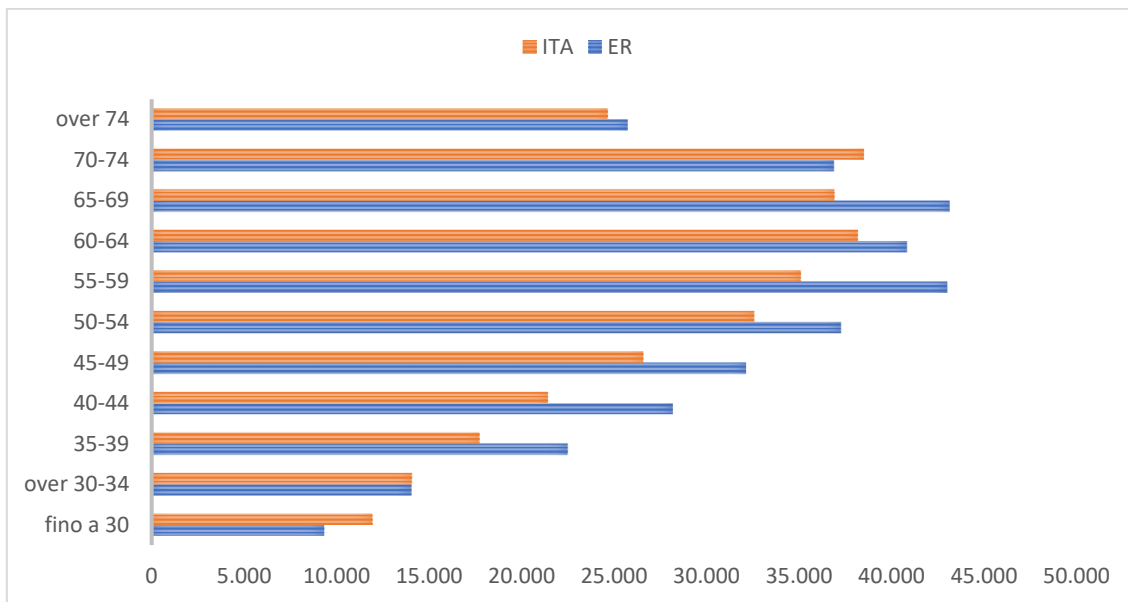
Le figure 60-63 si soffermano sulla comparazione tra il dato regionale e quello nazionale riferito al 2020 ed all'anno 2019, le prime due sono riferite alla situazione in cui versano le Avvocate, le successive analizzano la situazione degli Avvocati.

**Figura 60. Analisi reddituale AVVOCATE, disaggregato per classe d'età.
Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.**



La situazione reddituale delle Avvocates dell'Emilia-Romagna presenta talvolta valori più alti di quelli calcolati sulla base della media nazionale, come dimostra la situazione rappresentata dalle classi d'età comprese tra *over 35* e fino a 69 anni (in realtà anche se di poche unità il reddito delle Avvocates dell'Emilia Romagna è superiore anche nella fascia 30-34); diversamente riflettono le fasce estreme della ricerca in cui le professioniste dell'Emilia-Romagna percepiscono meno del valore reddituale medio annuo misurato su scala nazionale, delle due più marcato nella fase conclusiva della carriera professionale che, per quanto di seguito sarà descritto, risulta il *cluster* più colpito dalla pandemia.

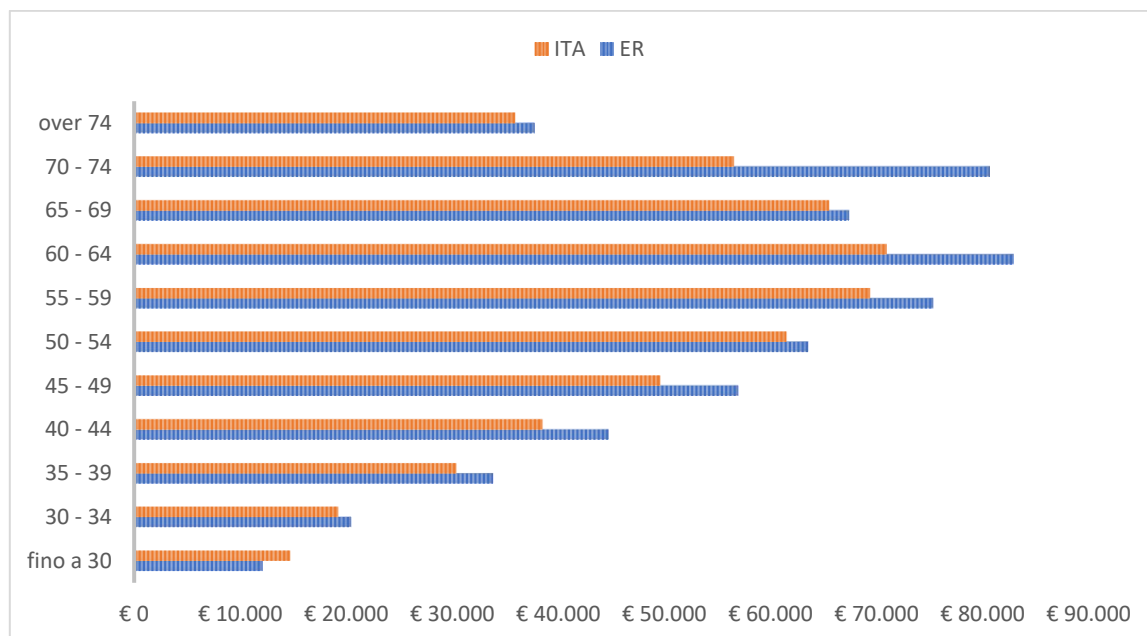
Figura 61. Analisi reddituale AVVOCATE, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2019.



Dal confronto tra il 2019 e il 2020 emerge una situazione pressoché identica. Salvo che nella fase iniziale (fino a 34 anni) e nella fascia d'età compresa tra 70 e 74 anni (in quest'ultima la differenza rispetto all'anno 2019 si fa particolarmente evidente), le professioniste dell'Emilia-Romagna dichiarano un valore reddituale medio superiore a quello nazionale in tutte le restanti fasce d'età. La retribuzione dichiarata dalle Avvocates dell'Emilia-Romagna in riferimento al 2019 si distanzia in maniera significativa specie nella fascia 55-59 anni ed in misura lievemente inferiore tra le Avvocates dell'Emilia-Romagna con età anagrafica compresa tra 40 e 49 anni nonché similmente nel *cluster* 65-69 anni.

Una situazione differente emerge dalla valutazione dei dati riguardanti gli Avvocati.

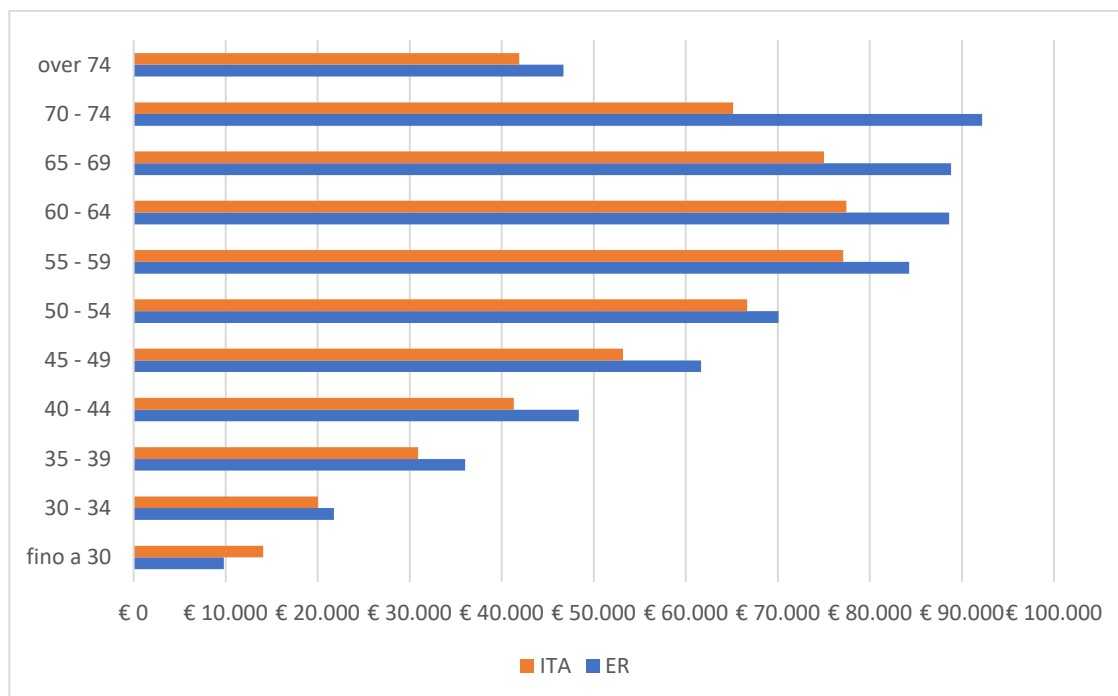
**Figura 62. Analisi reddituale AVVOCATI, disaggregato per classe d'età.
Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.**



Nel 2020, l'universo maschile della categoria forense percepisce un reddito medio annuo quasi sempre superiore al dato nazionale. Fa eccezione solo il momento iniziale della carriera professionale, nel cui ambito il valore regionale si situa al di sotto di quello nazionale.

È nella fase conclusiva della carriera che non solo si registra la più accentuata diversità reddituale a favore degli Avvocati dell'Emilia-Romagna, ma anche un elemento di differenziazione rispetto all'analisi riportata a commento della figura 60.

**Figura 63. Analisi reddituale AVVOCATI, disaggregato per classe d'età.
Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2019.**

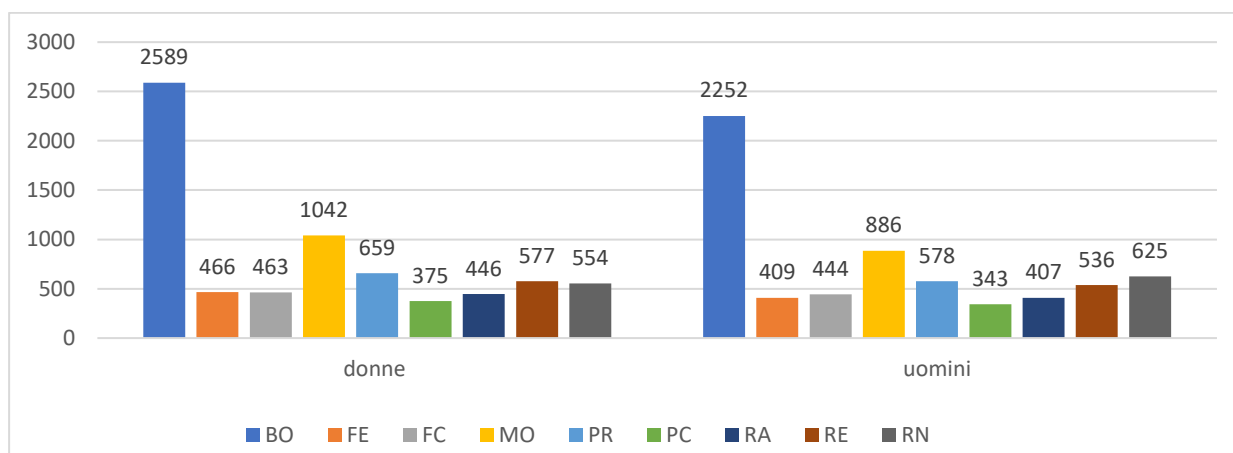


A quanto consta, nel 2020 la situazione risultante dalla comparazione tra dato regionale e quello nazionale relativamente agli Avvocati è rimasta invariata rispetto a quanto emerge dalla rappresentazione relativa ai redditi medi annui calcolati su quelli dichiarati alla Cassa forense per l'anno 2019. Nell'anno precedente la pandemia il dato regionale registra un unico momento in cui il valore reddituale medio annuo degli Avvocati dell'Emilia-Romagna è inferiore a quello nazionale, ovvero quello riferito alla fase di avvio della carriera professionale.

La crisi pandemica sembrerebbe avere colpito maggiormente i professionisti con età compresa tra 65 e 69 anni.

I dati comunicati dalla Cassa forense consentono pure di soffermarsi su alcune specificità emergenti a livello territoriale. Per analizzare l'impatto del *gender pay gap* appare preliminare soffermarsi anzitutto sulla distribuzione delle professioniste e dei professionisti iscritti negli Ordini provinciali dell'Emilia-Romagna.

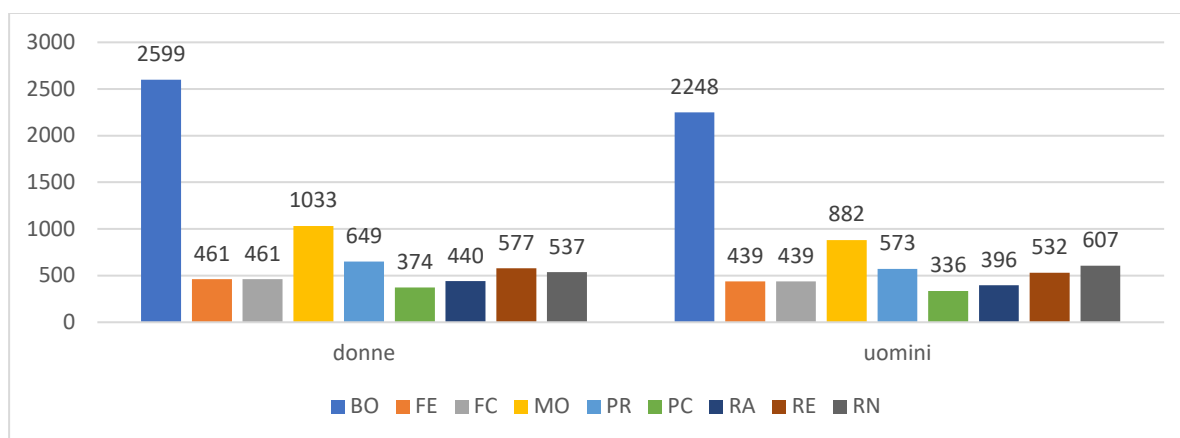
Figura 64. Distribuzione AVVOCATI/E disaggregata per sesso e Ordine provinciale d'appartenenza. Anno 2020.



Per quanto desumibile da una valutazione del sesso del/della professionista e della relativa iscrizione in uno degli Ordini provinciali della Regione-Emilia Romagna si segnala che nel 2020 le Avvocate sono sempre in numero superiore rispetto ai colleghi Avvocati, con la sola eccezione della provincia di Rimini dove il numero dei professionisti (625) è superiore a quello delle colleghe dello stesso territorio (554).

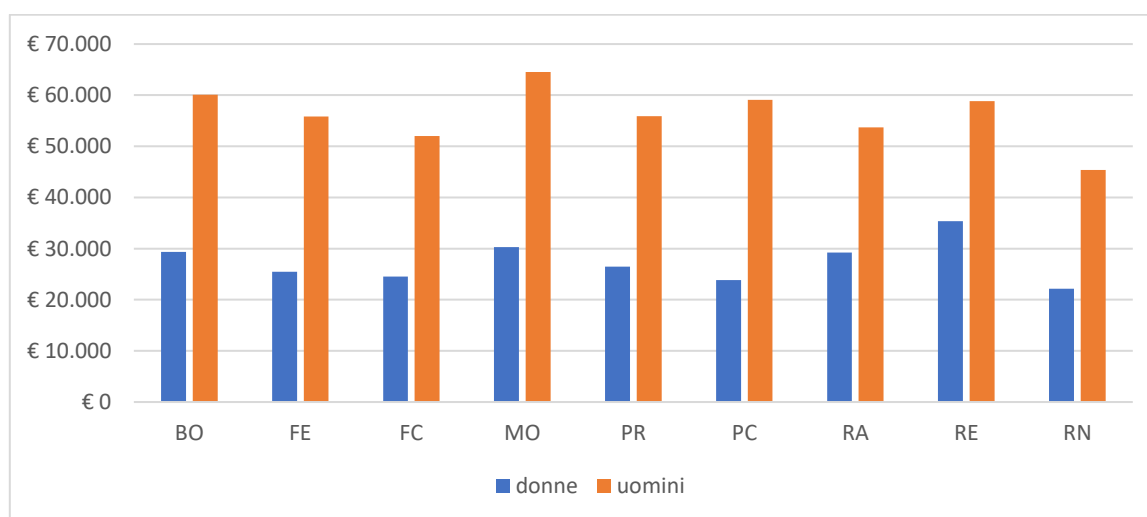
Piccole modifiche rispetto al dato esposto nella figura 64 sono rinvenibili nella situazione dei professionisti iscritti al 31/12/2021. Il dato riguardante la provincia di Rimini conferma la peculiarità territoriale rispetto ad un settore professionale che nel resto del territorio regionale attesta la prevalenza di Avvocate rispetto ai colleghi di sesso maschile. Le Avvocate dell'Ordine provinciale di Rimini sono infatti in numero inferiore rispetto ai colleghi, facendo emergere una sola eccezione nell'ambito di un settore a prevalente presenza di professioniste.

Figura 65. Distribuzione AVVOCATI/E disaggregata per sesso e Ordine provinciale. Anno 2021.



Procedendo nella valutazione di genere del dato reddituale medio annuo all'interno della categoria forense, può segnalarsi che il *gender pay gap* è caratteristica comune in tutti gli ordini dell'Emilia- Romagna, come riportato dalla figura 66 che rappresenta la distinzione territoriale.

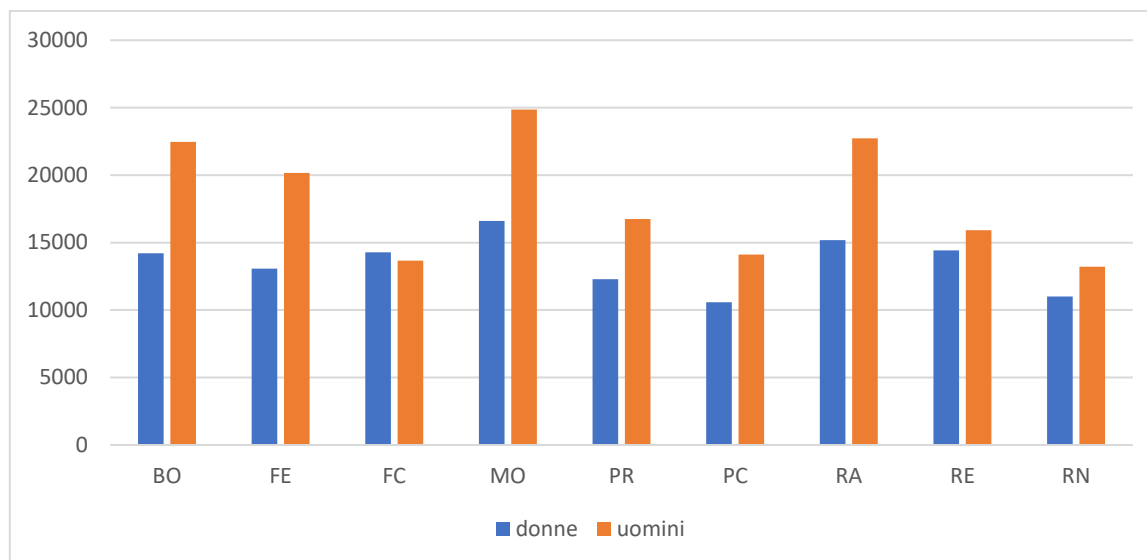
Figura 66. Analisi reddituale AVVOCATI/E disaggregata per sesso e Ordine provinciale. Anno 2020.



Oltre il valore di 30000 euro si collocano soltanto le professioniste che esercitano negli Ordini di Modena e Reggio Emilia. Il valore riguardante gli Avvocati spazia tra poco più di 50000 euro e un valore di poco superiore a 60000 euro, in sostanza facendo registrare importi pari in buona parte al doppio di quanto riportato per l'universo femminile iscritto alla Cassa Forense.

Di seguito si analizzano nel dettaglio due fasce d'età, partendo da quella riguardante la fase iniziale della carriera (si considera il numero delle iscrizioni fino al compimento del 34esimo anno d'età).

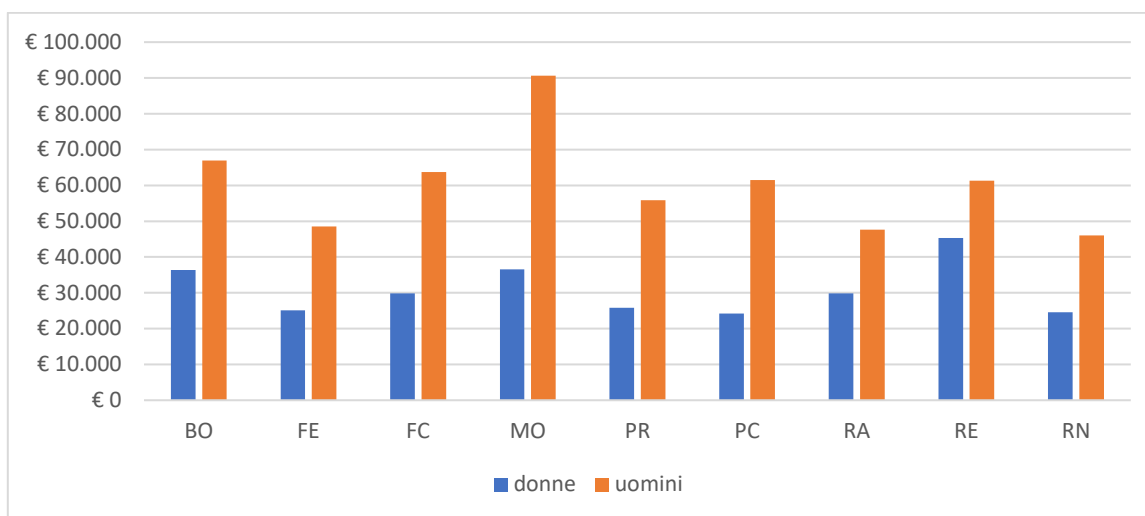
Figura 67. Analisi reddituale AVVOCATI/E 30-34 anni disaggregata per sesso e Ordine provinciale. Anno 2020.



Osservando i diversi ordini professionali dell'Emilia-Romagna, ci sono elementi per ricavare una certa eterogeneità tra i territori: le professioniste dell'Ordine di Forlì presentano una situazione reddituale migliore dei colleghi Avvocati. Quasi speculare si presenta la situazione in essere tra gli iscritti e le iscritte a Reggio Emilia, dove il valore del reddito medio degli Avvocati risulta di poco superiore a quello calcolato sulla platea delle professioniste iscritte alla Cassa forense.

Differenze più significative si registrano nella classe d'età 50-54 anni, come evidenziato dalla figura seguente.

Figura 68. Analisi reddituale AVVOCATI/E over 50-54 anni disaggregata per sesso e Ordine provinciale. Anno 2020.

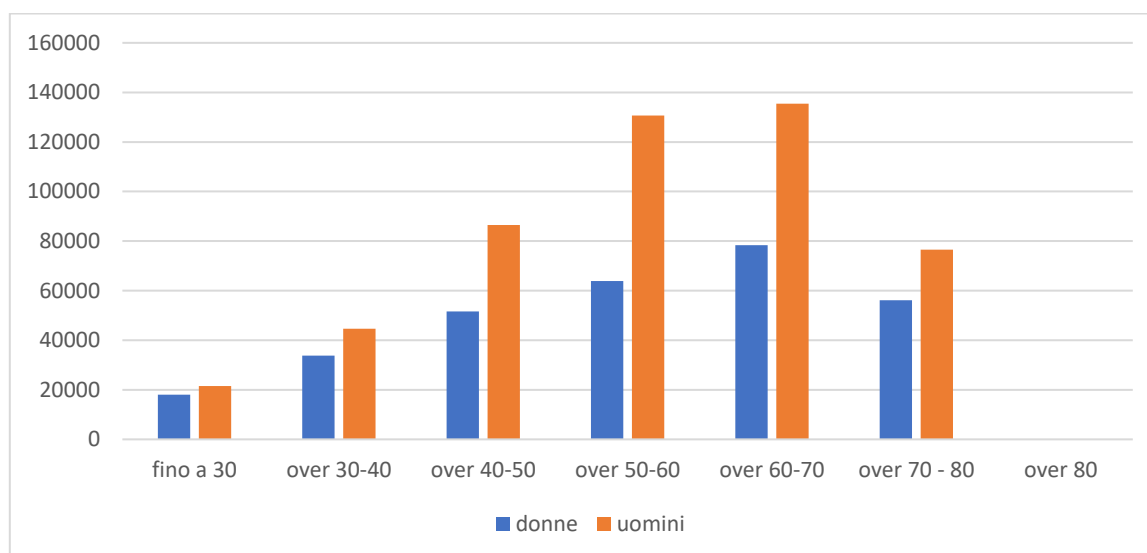


Emblematica risulta la condizione delle professioniste dell'Ordine di Reggio Emilia, il cui reddito medio annuo risulta quasi doppio dell'importo dichiarato dalle colleghe iscritte nell'Ordine provinciale di Rimini e in quello di Piacenza. Il divario maggiore è ravvisabile a Modena come può ricavarsi dal confronto dei dati disaggregati per genere: le Avvocates di tale territorio guadagnano circa un terzo dei colleghi che operano nel medesimo ambito.

Non sono disponibili dati per accertare la situazione reddituale derivante dalle nuove iscrizioni alla Cassa di previdenza della categoria.

VI.3: Analisi reddituale DOTT. COMMERCIALISTI/E con iscrizione presso CNPADC

Figura 69. Analisi reddituale DOTT. COMMERCIALISTI/E disaggregato per sesso e classe d'età. Anno 2020.

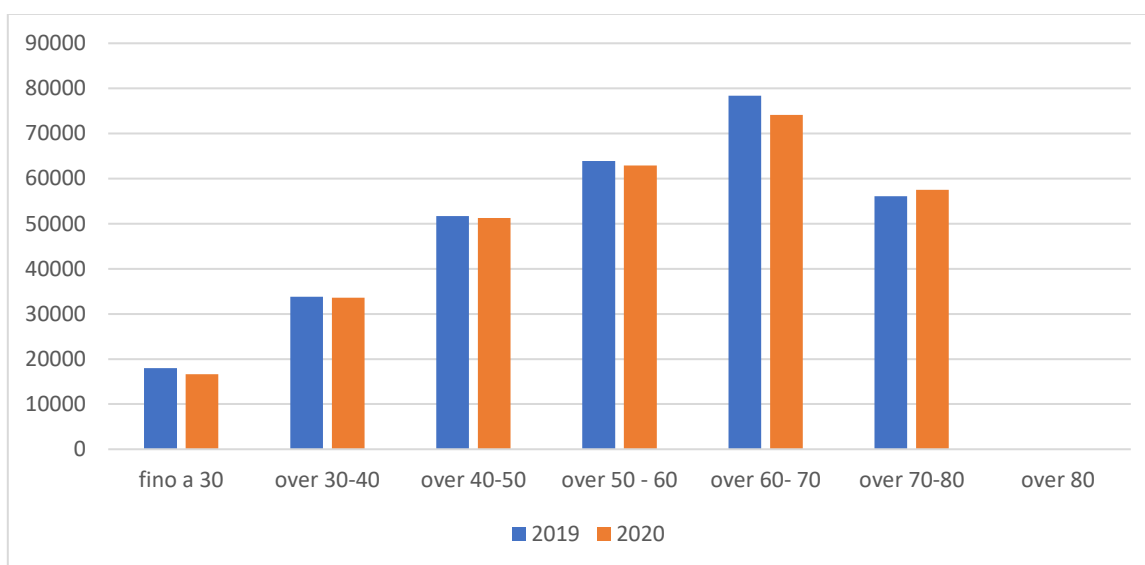


In tutte le classi d'età considerate la situazione reddituale delle Dott. Commercialiste si pone sempre al di sotto del corrispondente parametro reddituale medio dei colleghi maschi. Il divario si incrementa con l'avanzare dell'età anagrafica, raggiungendo il picco nelle classi d'età comprese tra i 50 e 70 anni, mentre torna ad essere meno pronunciato nella fase conclusiva della carriera. Considerazioni differenti sollecita l'analisi delle prime due fasce d'età, nell'ambito delle quali una differenza reddituale è piuttosto contenuta, quasi nulla nell'avvio della carriera professionale.

Non risultano classi di età in cui l'importo reddituale medio annuo della professionista sia superiore a quello maschile. Il divario si accentua in particolar modo a partire dal compimento dei 40 anni, momento a cominciare dal quale il valore di reddito dichiarato dalle Dott. Commercialiste è pari a circa 1/3 o addirittura a metà delle retribuzioni dichiarate dai colleghi. Non è invece possibile analizzare il dato riguardante la fase conclusiva della carriera per ottemperanza alla disciplina legale sulla protezione dei dati personali.

Prima di passare ad un confronto con la situazione nazionale, emergono situazioni meritevoli di specifiche considerazioni dall'esame della variazione reddituale tra quanto percepito prima e dopo lo scoppio della pandemia. Tale approfondimento precede la rappresentazione della comparazione tra dato regionale e nazionale, disaggregato per genere riportata nelle figure 72, 73, 74 e 75.

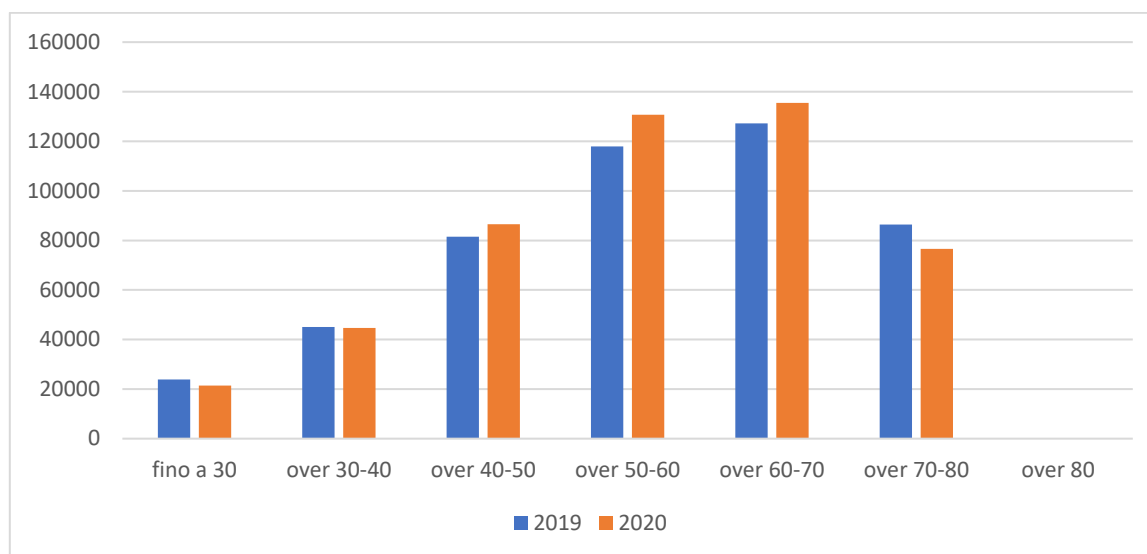
Figura 70. Variazione reddituale DOTT. COMMERCIALISTE per classe d'età tra gli anni 2019 e 2020.



Esaminando il dato rappresentato nella figura 70 si evince che la pandemia ha determinato una riduzione del valore reddituale medio delle professioniste iscritte alla Cassa CNPADC rispetto al corrispondente dato riferito all'anno 2019. A questo tendenziale decremento fa eccezione il dato delle Dott. Commercialiste *over 70*, le quali hanno visto incrementare l'importo di reddito comunicato alla Cassa previdenziale ordinistica.

In ogni caso, nel confronto con gli altri segmenti del lavoro professionale le professioniste iscritte alla CNPADC hanno resistito meglio all'impatto della crisi generata dalla pandemia, forti anche dell'apporto essenziale alle iniziative promosse tramite la legislazione emanata a seguito della proclamazione dello stato d'emergenza.

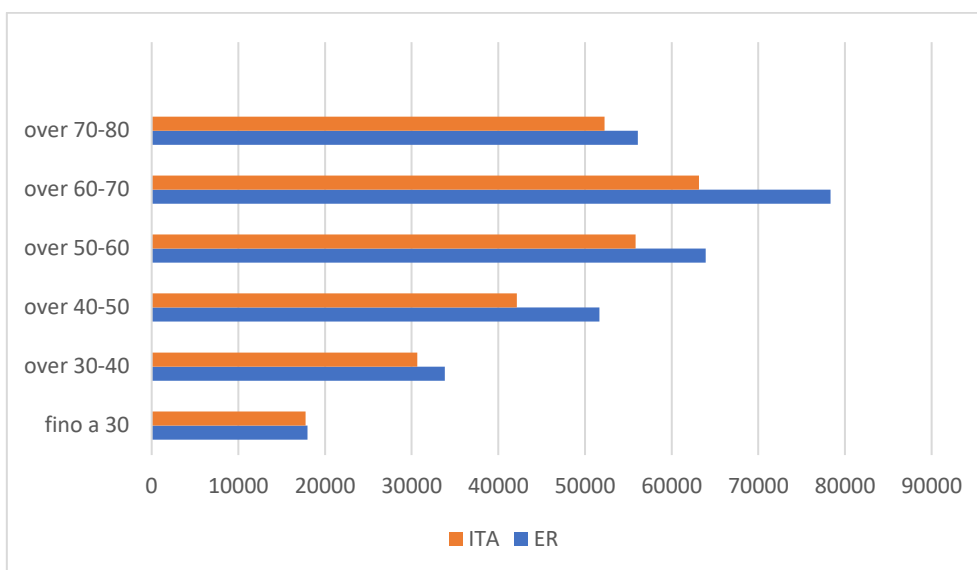
Figura 71. Variazione reddituale DOTT. COMMERCIALISTI per classe d'età tra gli anni 2019 e 2020.



A differenza delle riflessioni svolte a margine della figura 70, la rappresentazione contenuta nella figura 71 riporta un dato di crescita dell'importo reddituale medio annuo in 3 classi d'età, ovvero tra i Dott. Commercialisti con età anagrafica compresa tra i 40 e 70 anni. Al di fuori di tali classi di età il peso della crisi ha leggermente affaticato i professionisti all'inizio della carriera – invero quasi nullo tra gli *over 30-40* – ed in misura di poco superiore gli *over 70*.

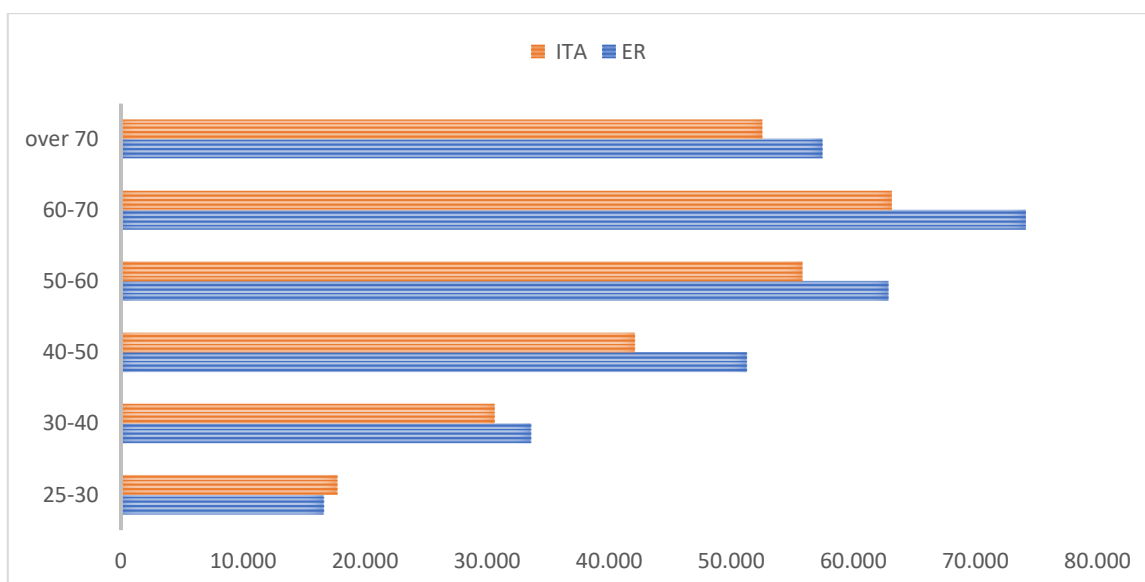
Al pari della figura precedente, non è stato possibile processare il dato *over 80* per ossequio alle regole fissate dalla legislazione in tema di protezione del dato personale.

Figura 72. Analisi reddituale DOTT. COMMERCIALISTE, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.



A parte una quasi parità nella fase iniziale della carriera, si può affermare che nel periodo pandemico le Dott. Commercialiste dell'Emilia – Romagna abbiano ottenuto importi medi annui superiori rispetto al valore medio calcolato su base nazionale.

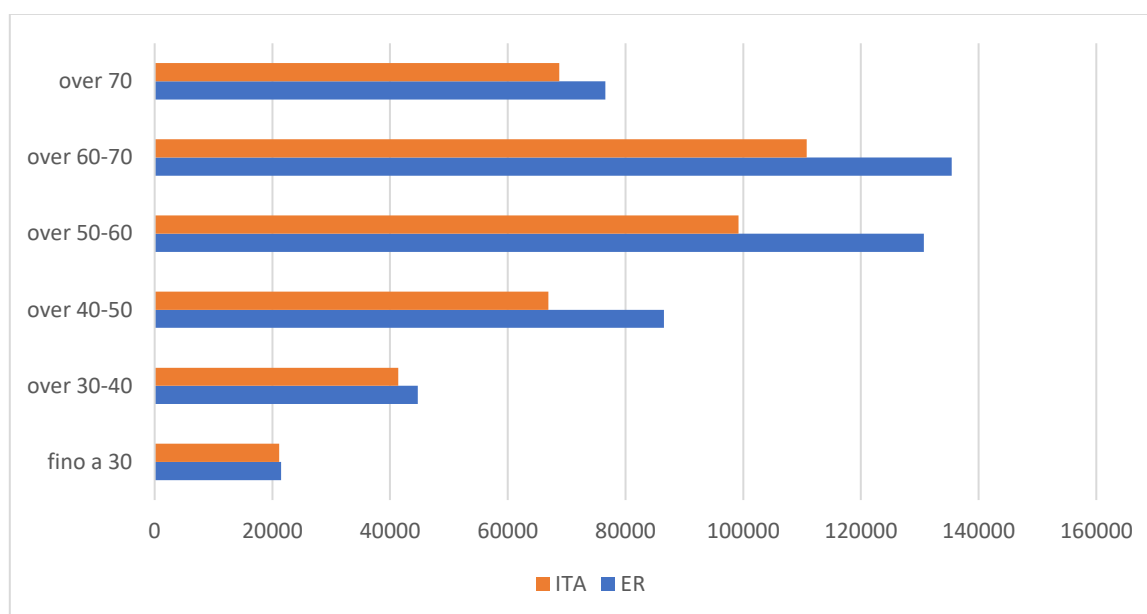
Figura 73. Analisi reddituale DOTT. COMMERCIALISTE, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2019.



Comparando il reddito medio annuo percepito dalle professioniste dell'Emilia-Romagna ed il valore medio annuo calcolato sul dato nazionale, entrambi relativi all'anno 2019, si evince che, ad eccezione della fase iniziale della carriera, le Dott. Commercialiste dell'Emilia-Romagna hanno percepito in media livelli di reddito annuo superiore al dato calcolato a livello nazionale.

La variazione più significativa si registra nella classe di età *over 60-70*.

Figura 74. Analisi reddituale DOTT. COMMERCIALISTI, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.



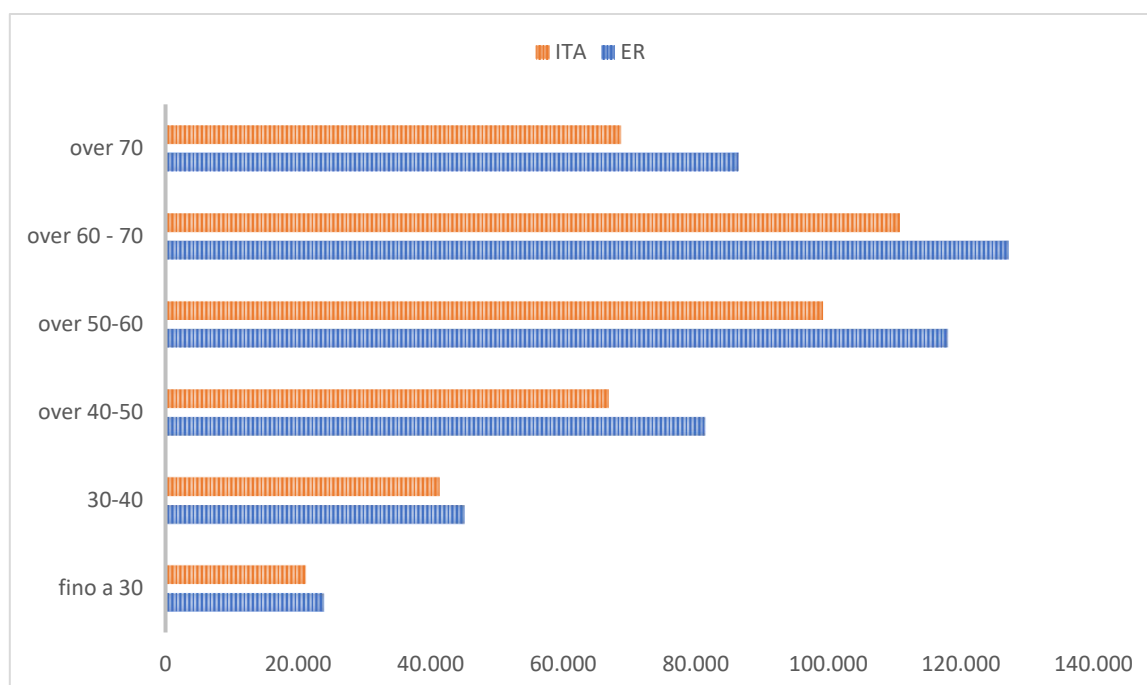
La figura 74 riporta una situazione quasi identica alla situazione registrata dalle Dott. Commercialiste nella figura 72. I professionisti dell'Emilia-Romagna iscritti alla CNPADC presentano importi reddituali medi annui che mai si pongono al di sotto di quello calcolato su base nazionale.

V'è tuttavia da considerare che nel confronto con le colleghe operanti nella medesima Regione il valore differente degli importi deve indurre a svolgere qualche considerazione, specie ove si consideri il momento di massima affermazione professionale: i redditi delle Dott. Commercialiste sono quasi pari alla metà di quanto dichiarato alla Cassa dai colleghi appartenenti alla stessa classe d'età.

Prendendo in esame la fascia di professionisti compresi nella classe *over 60 – 70* la differenza reddituale tra le Dott. Commercialiste ed i Dott. Commercialisti dell'Emilia-Romagna ammonta a quasi 40000 euro.

Per quanto concerne l'anno 2019, il valore reddituale annuo percepito dai Dott. Commercialisti dell'Emilia-Romagna non presenta le caratteristiche appena evidenziate per l'universo femminile iscritto alla Cassa CNPADC. A livello generale, il reddito medio maschile nella Regione Emilia-Romagna colloca i Dott. Commercialisti al terzo posto nella classifica nazionale, preceduti dai colleghi del Trentino Alto Adige e della Lombardia⁽¹⁷⁾.

Figura 75. Analisi reddituale DOTT. COMMERCIALISTI, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2019.



Dalla rappresentazione grafica di cui sopra, riferita alle dichiarazioni presentate per l'anno 2019, il valore reddituale medio dei Dott. Commercialisti amplifica il divario con il dato nazionale specialmente nella classe d'età *over 50*. All'interno di tale cluster si collocano produzioni reddituali medie superiori di circa 20000 euro rispetto al dato calcolato sull'intera categoria che opera a livello nazionale.

Dal dato comunicato da CNPADC non è possibile indagare la situazione reddituale delle nuove/re-iscrizioni.

⁽¹⁷⁾ Vedi Statistiche 2021 – CNPADC, pag. 6.

Passando ad esaminare nel dettaglio la distribuzione negli Ordini provinciali, si denota una certa eterogeneità dei redditi dichiarati senza tuttavia incidere in maniera significativa sul *trend* già correlato al divario reddituale di genere.

Preliminarmente a tale analisi, si riportano dati riferibili alla composizione dei singoli Ordini provinciali, dettagliando le relative informazioni sia per l'anno 2020 che per il 2021.

Figura 76. Distribuzione DOTT. COMMERCIALISTI/E per Ordine provinciale, disaggregata per sesso. Anno 2020

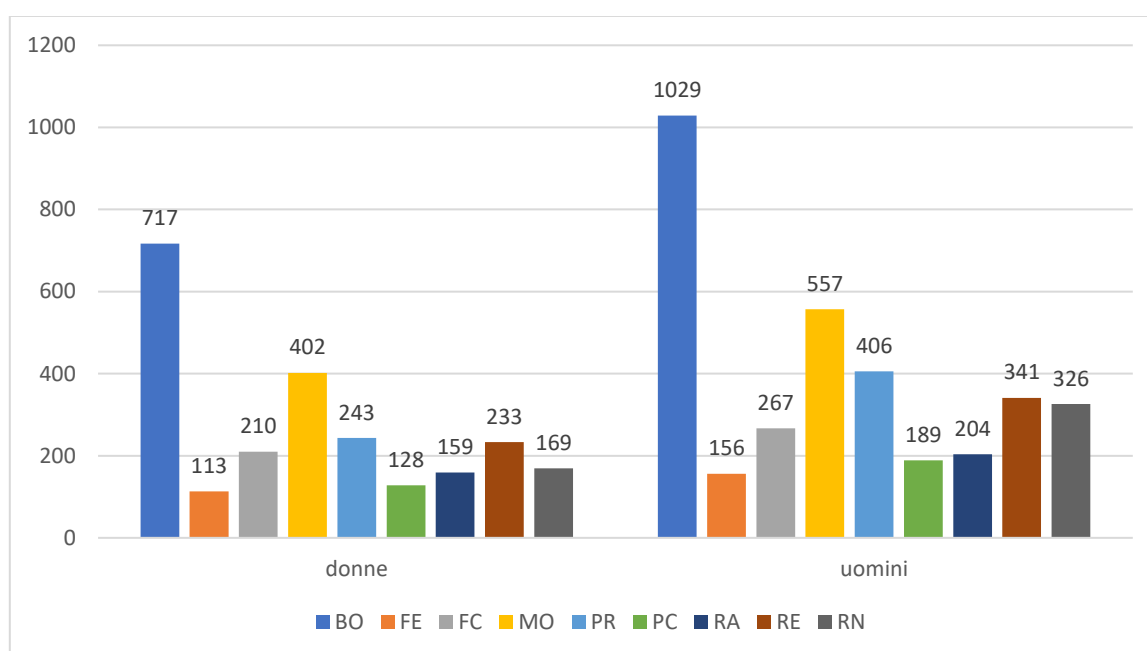
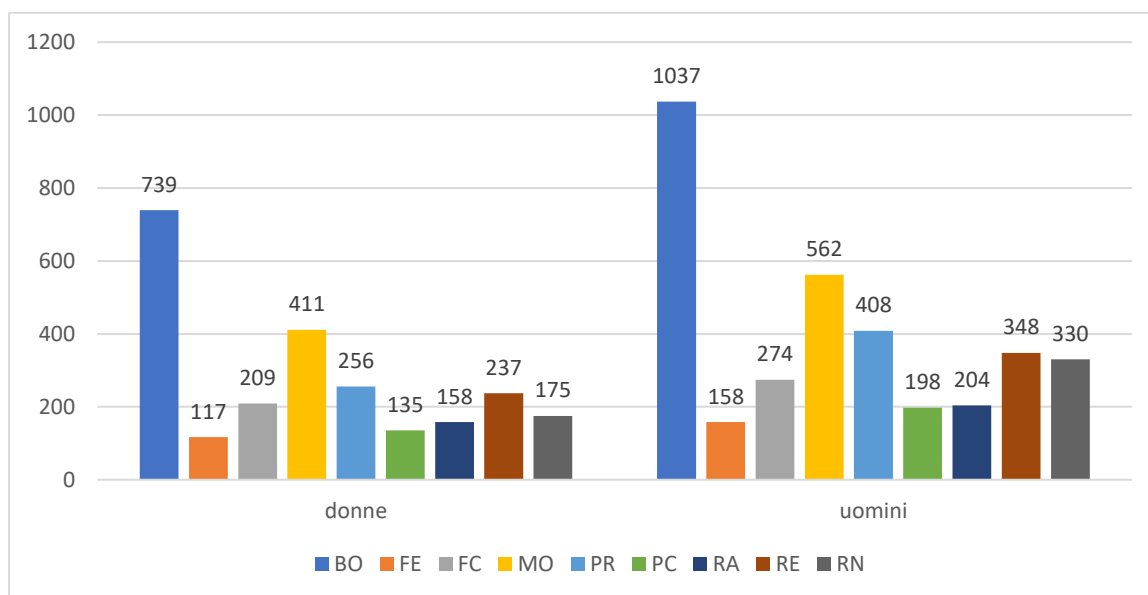


Figura 77. Distribuzione DOTT. COMMERCIALISTI/E per Ordine provinciale, disaggregata per sesso. Anno 2021.



Tanto la figura 76 (anno 2020) quanto quella successiva (anno 2021) evidenziano la prevalente partecipazione maschile con picchi nella provincia di Bologna, seguita da Modena e Parma.

In dialogo con questi dati vanno analizzate le informazioni riguardanti la distribuzione del reddito, distinguendo per sesso e Ordine di appartenenza. Le figure seguenti esaminano la situazione reddituale riferita a quanto percepito nel 2020 per poi ricercarne continuità o differenze rispetto a quanto riferibile all'anno precedente lo scoppio della pandemia.

Figura 78. Analisi reddituale DOTT. COMMERCIALISTI/E disaggregata per sesso e Ordine provinciale. Anno 2020.

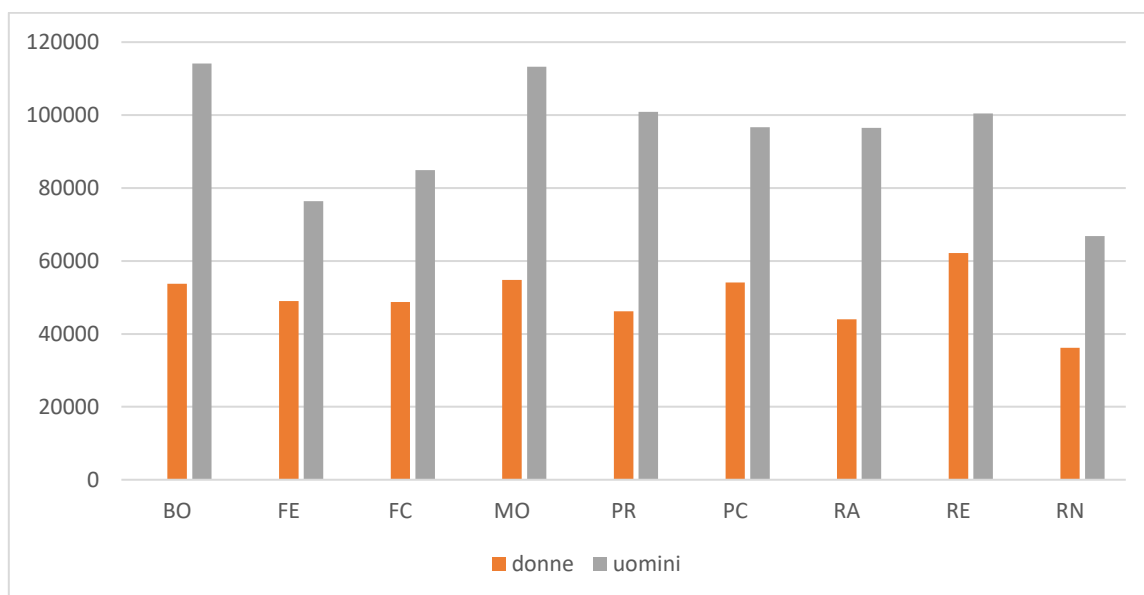
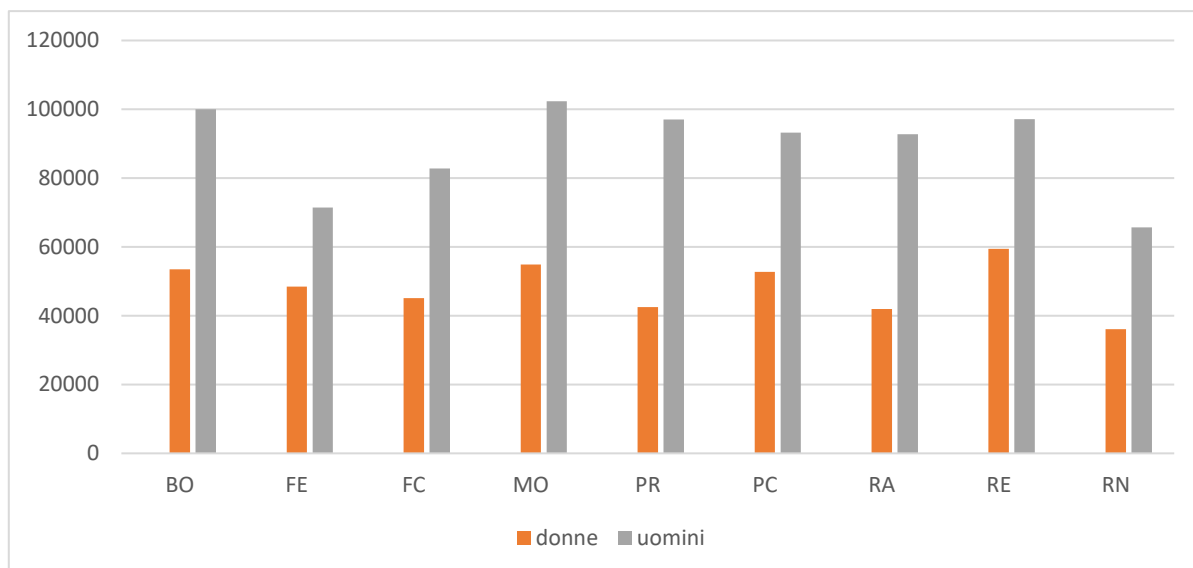


Figura 79. Analisi reddituale DOTT. COMMERCIALISTI/E disaggregata per sesso e Ordine provinciale. Anno 2019.



In tutte le Province la situazione reddituale media annua dichiarata dalle Dott. Commercialiste riflette il divario a loro carico.

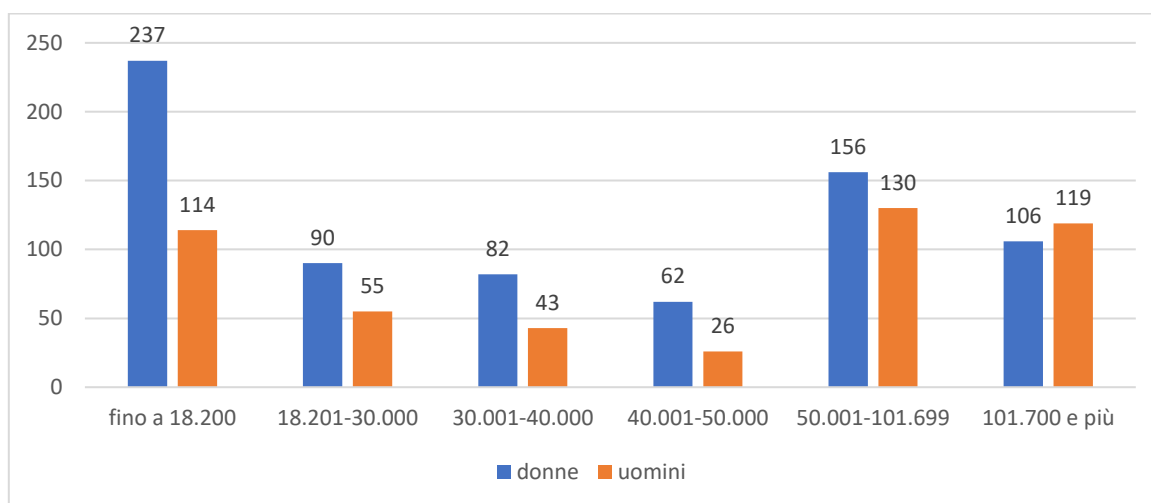
La situazione meno critica risulta dal dato rappresentativo dell'Ordine di Ferrara dove comunque il reddito delle Dott. Commercialiste è pari a poco meno del 40% di quello maschile per arrivare a toccare punte di quasi il 60% in meno nelle professioniste di Parma e Ravenna. Nei restanti territori le donne guadagnano metà del reddito dichiarato dai colleghi fatta eccezione per Rimini dove il *gap* reddituale si pone a livelli di poco superiore a quello rappresentativo di Ferrara.

D'altro canto, dalla comparazione tra i due anni, il primo dei quali è precedente l'emergenza da SARS COV 2, emerge altresì che il reddito medio delle Dott. Commercialiste e dei Dott. Commercialisti nel 2020 è cresciuto rispetto a quello calcolato per l'anno precedente.

Nel 2020, come unico dato in calo, seppur di pochissime unità, va segnalato quello riferito alle professioniste modenesi.

VI.4: Analisi reddituale CONSULENTI DEL LAVORO con iscrizione presso ENPACL

Figura 80. Analisi reddituale CONSULENTI DEL LAVORO, ripartito per fasce di reddito e disaggregato per sesso. Anno 2020



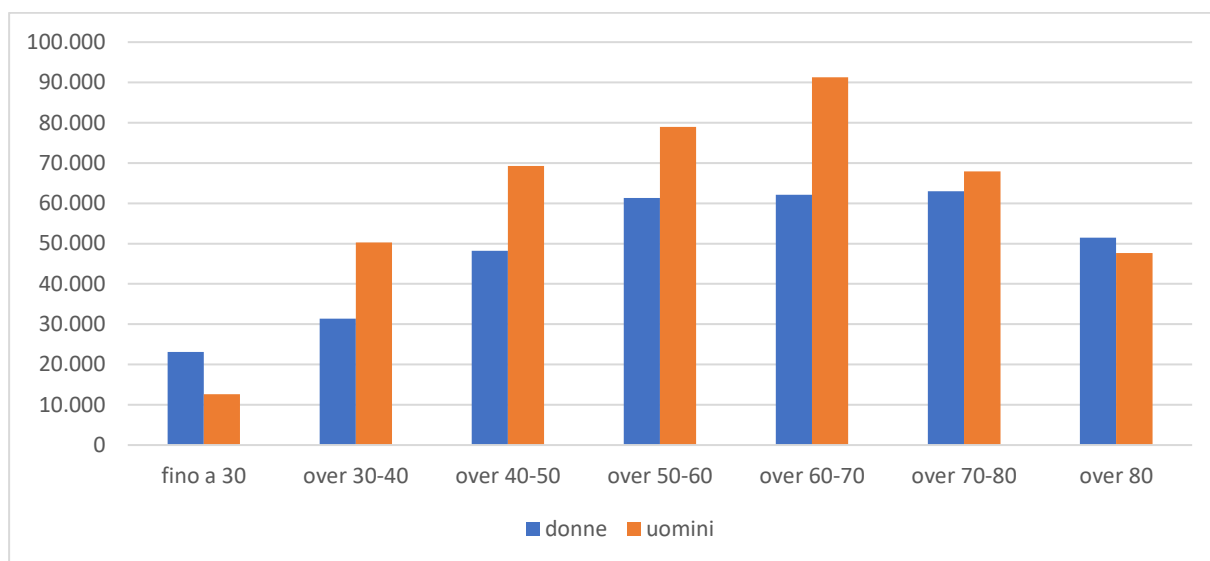
Su un totale di 1220 posizioni attive presso l'ENPACL, la distribuzione delle Consulenti del lavoro è presente in tutte le fasce di reddito considerate, con punti percentuali maggiori nella parte relativa a redditi fino a 18200 e nell'estremo opposto, riguardante gli importi reddituali pari e superiori a 101700 euro/annui.

In un settore a prevalente partecipazione femminile, è comunque da considerare la presenza di molti Consulenti del lavoro nella penultima fascia di reddito: rapportando il dato a livelli percentuali, in tale *cluster* si raccoglie oltre il 27% dei Consulenti del lavoro mentre il dato di professioniste affermate con questi livelli reddituali ammonta a 21,28% del totale di professioniste iscritte alla Cassa previdenziale dei Consulenti del lavoro.

Soffermandosi sul primo *cluster* reddituale, nel parametro di redditi annui non superiori a 18200 euro annui rientra il 32,33% delle Consulenti del lavoro mentre il dato maschile si attesta al livello di 23,41 punti percentuali.

Per quanto concerne l'analisi del dato disaggregato per sesso e classe d'età dei/delle professionisti/e si rappresenta quanto segue:

Figura 81. Analisi reddituale CONSULENTI DEL LAVORO disaggregato per sesso e classe d'età. Anno 2020.



Tranne la fase iniziale della carriera nella quale il dato reddituale medio delle professioniste è superiore a quello dei colleghi, preme sottolineare la situazione delle successive classi d'età fino al compimento dell'ottantesimo anno di età.

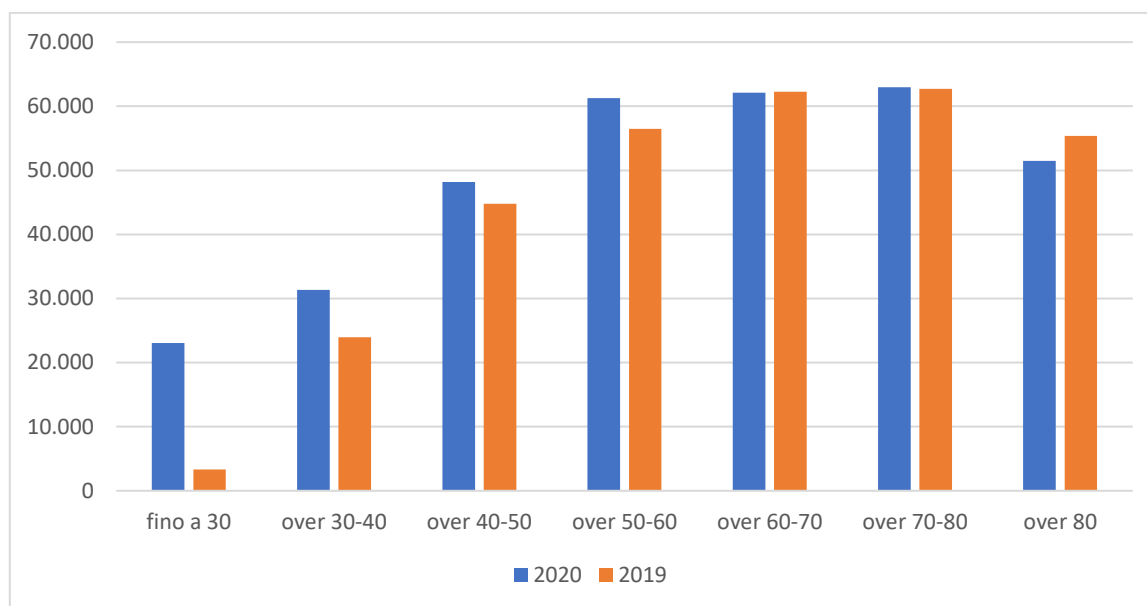
In prevalenza emerge un divario reddituale delle Consulenti del lavoro che cresce e non si attenua con l'avanzare dell'età, più precisamente a partire dalla classe *over 30-40* e fino alla classe d'età *over 70-80*.

Il dato riferito alle professioniste *over 80* inverte la tendenza riportando le Consulenti del lavoro in una situazione più favorevole dei colleghi maschi.

Parimenti a quanto in precedente svolto per altre categorie professionali, l'analisi volge ad approfondire la variazione reddituale tra l'anno precedente la pandemia e quanto dichiarato nel 2020.

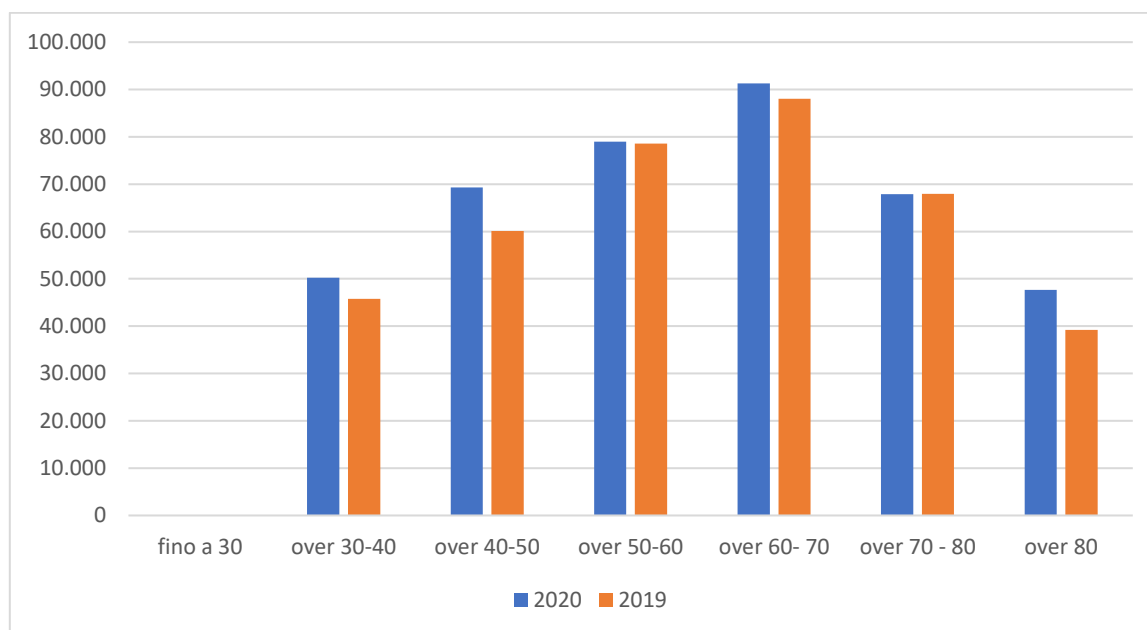
Di seguito si riporta una lettura di genere su un settore che molto ha contribuito alla tenuta del Paese, a partire dal primo *lockdown*.

Figura 82. Variazione reddituale delle CONSULENTI DEL LAVORO per classe d'età tra gli anni 2019 e 2020.



La situazione riportata dalla figura 82 rispecchia le considerazioni precedentemente svolte, costituendo il riflesso inequivocabile della ottima resa delle Consulenti del lavoro durante la stagione della pandemia da SARS COV-2. Fatta salva la fase conclusiva della carriera, tutti gli importi medi annui riferiti alle Consulenti del lavoro nel 2020 registrano un incremento rispetto all'anno precedente.

Figura 83. Variazione reddituale dei CONSULENTI DEL LAVORO per classe d'età tra gli anni 2019 e 2020.



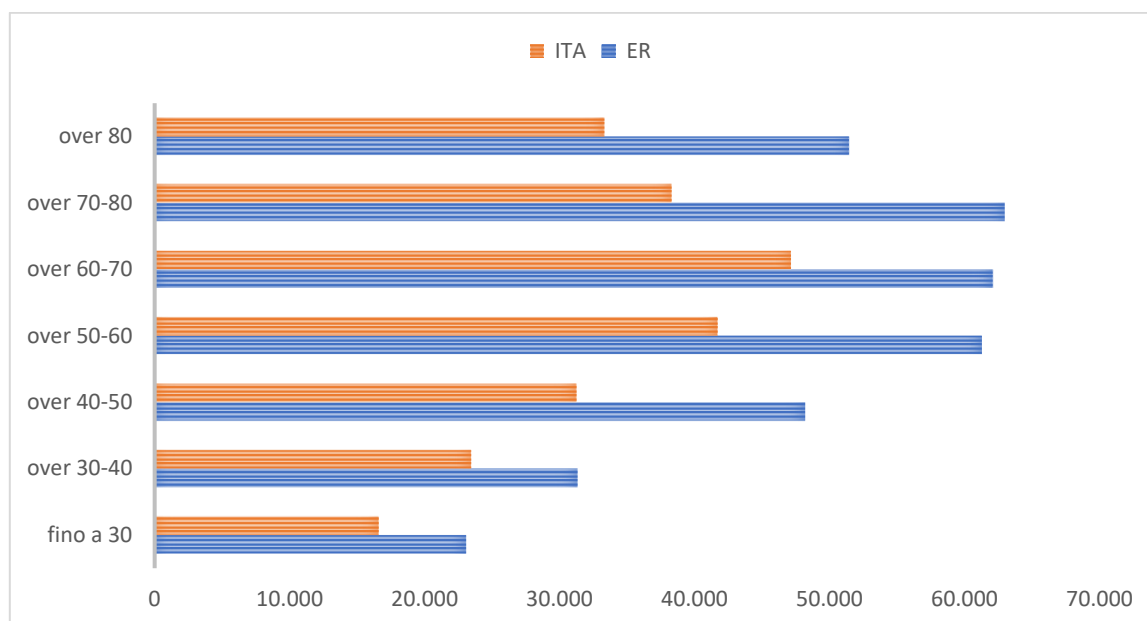
Per quanto concerne i Consulenti del lavoro, a parte l'impossibilità di esaminare la fase iniziale della carriera per rispetto della normativa *privacy*, i restanti dati confermano la crescita economica anche nell'universo maschile della categoria iscritta a ENPACL e, dunque, la tendenza già delineata nelle pagine precedenti.

Un discostamento reddituale *in melius* - in un contesto dove è già evidente la maggiore redditività dei Consulenti del lavoro - si registra tra i professionisti *over 80*, indicando un elemento differenziale rispetto a quanto riportato dalla figura 82 in relazione alle Colleghe.

Passando ora ad un confronto con la situazione nazionale, emergono dinamiche meritevoli di specifiche considerazioni a fronte delle non infrequenti disomogeneità rispetto agli altri ambiti professionali coinvolti dalla ricerca.

Di seguito si riporta l'esito della comparazione tra dato regionale e nazionale, disaggregato per genere.

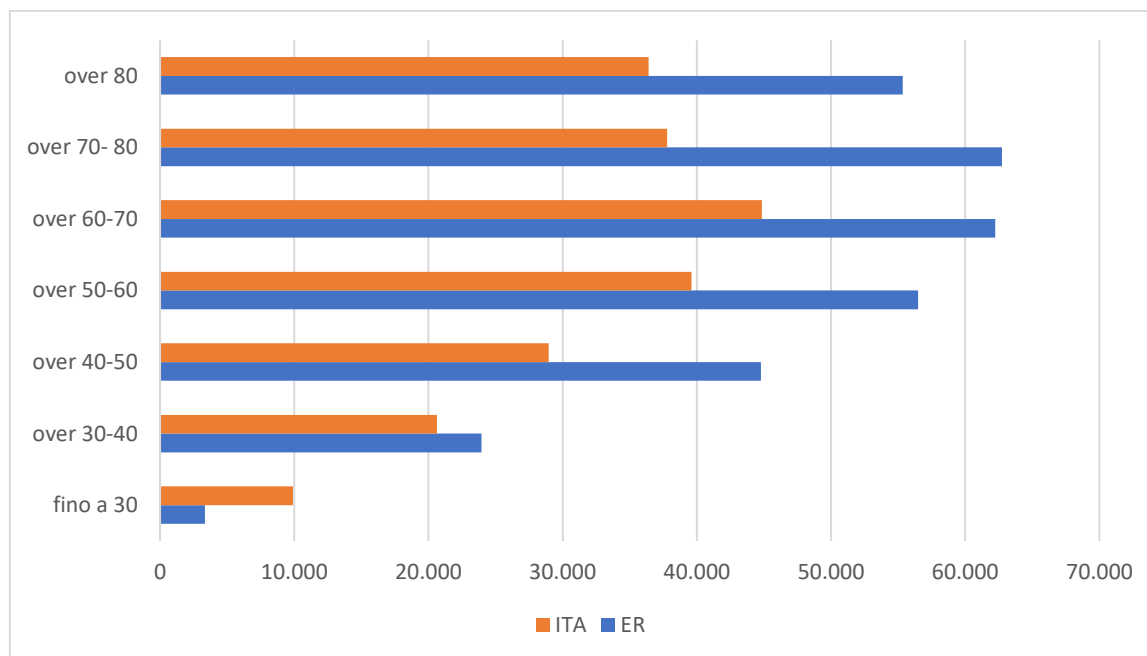
Figura 84. Analisi reddituale delle CONSULENTI DEL LAVORO, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.



Comparando il reddito medio annuo percepito dalle professioniste dell'Emilia-Romagna ed il valore medio annuo calcolato su base nazionale, per quanto riguarda i redditi percepiti nel 2020 si evince che le prime in tutte le classi di età considerate producono livelli reddituali ben al di sopra di quello riportato dal dato nazionale.

Il reddito medio annuo dichiarato dalle Consulenti del lavoro dell'Emilia-Romagna si distanzia in maniera significativa specie nelle fasce *over 50-60* e nella classe d'età *over 70-80*.

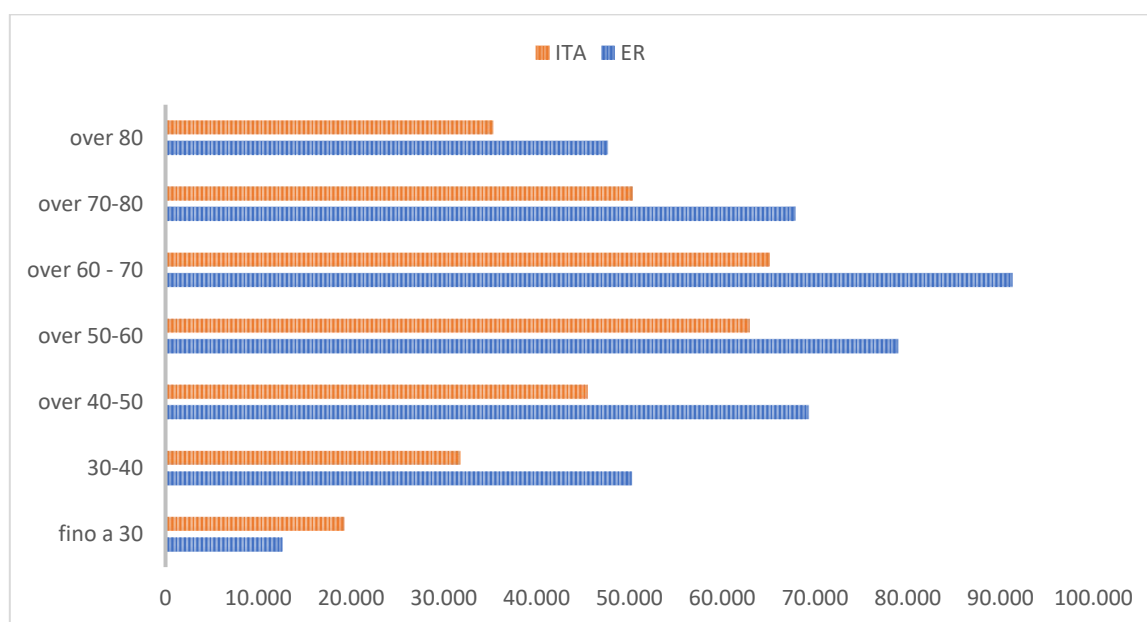
Figura 85. Analisi reddituale delle CONSULENTI DEL LAVORO, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2019.



La crisi pandemica ha corretto, pur con tutte le cautele derivanti da coorti non numerose, la situazione reddituale relativamente alla fascia di professioniste *under 30*. In quest'unico *cluster*, prima della pandemia il reddito medio annuo delle Consulenti del lavoro dell'Emilia-Romagna si collocava al di sotto del valore calcolato su base nazionale.

Una situazione in parte differente emerge dalla valutazione dei dati riguardanti i Consulenti del lavoro, il cui valore reddituale a livello regionale non presenta le caratteristiche appena evidenziate per l'universo femminile iscritto a ENPACL.

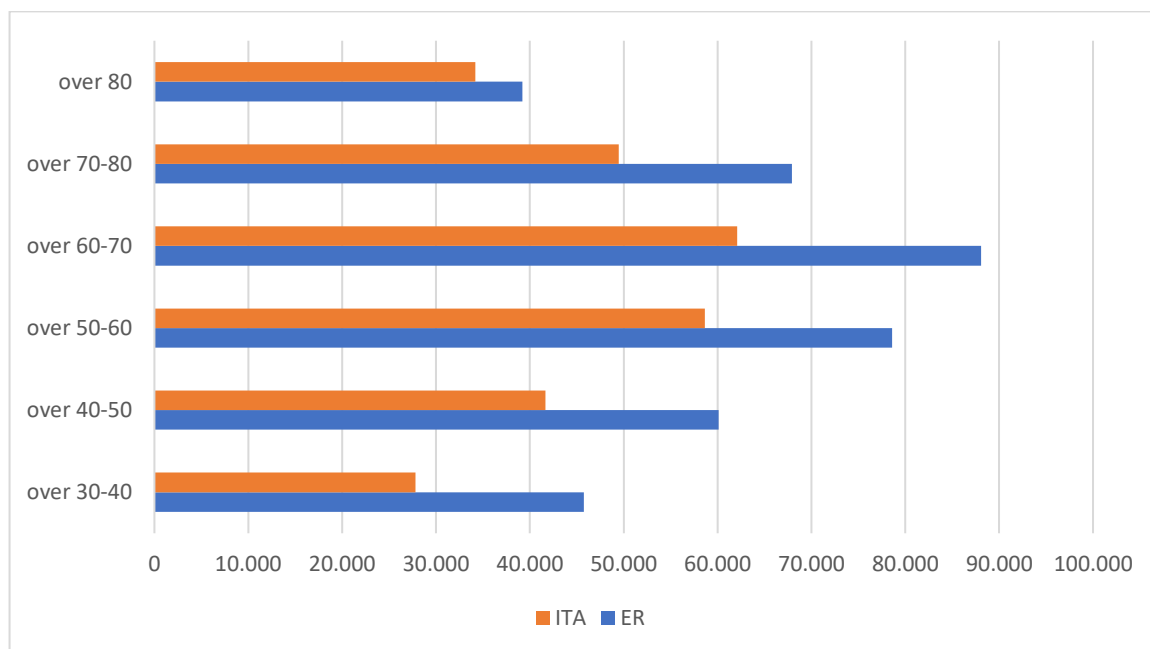
Figura 86. Analisi reddituale dei CONSULENTI DEL LAVORO, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.



Nel 2020, l'universo maschile della categoria professionale in esame ha prodotto un reddito medio annuo quasi sempre superiore al dato nazionale. Al pari di quanto registrato tra le professioniste esclusivamente nell'anno 2019, il reddito medio annuo dei Consulenti del lavoro percepito nell'anno 2020 scende al di sotto del parametro nazionale soltanto tra i professionisti con età fino a 30 anni.

Nel primo anno della pandemia, il divario tra dato regionale e nazionale, a tutto vantaggio dei Consulenti dell'Emilia-Romagna, si afferma specialmente nella classe d'età *over 60-70*.

Figura 87. Analisi reddituale dei CONSULENTI DEL LAVORO, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2019.



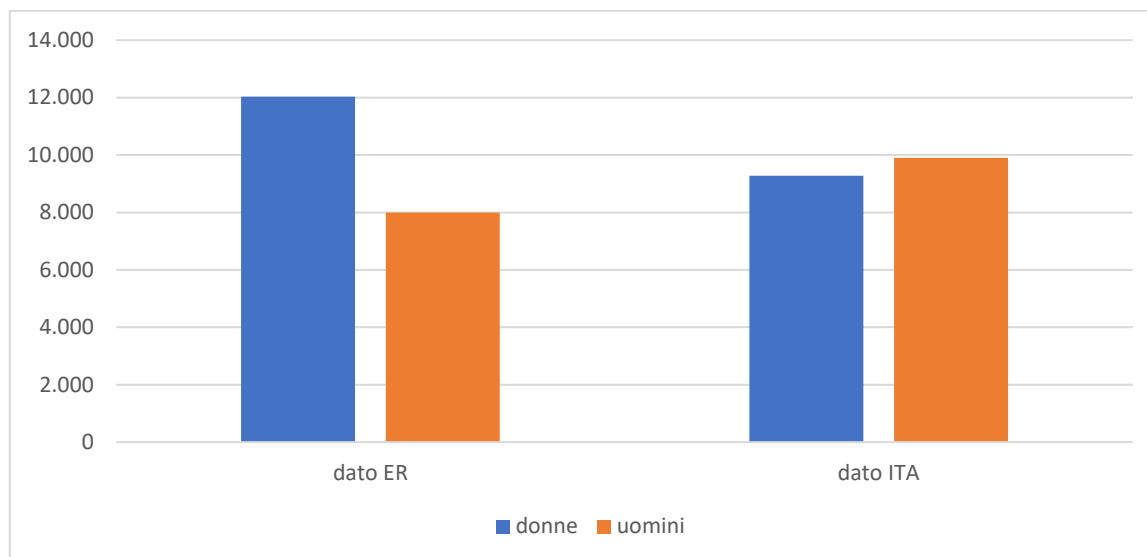
A parte l'impossibilità di esaminare la prima classe d'età, i restanti parametri riflettono la migliore condizione dei Consulenti del lavoro dell'Emilia-Romagna rispetto alla situazione calcolata su base nazionale.

Nel confronto con le colleghe regionali, un dato meritevole di segnalazione è quello relativo alla classe *over 80*: il livello reddituale medio delle professioniste è superiore a quello dichiarato dai corregionali di sesso maschile.

In conclusione pare interessante soffermarsi sul valore di reddito medio delle nuove iscrizioni alla Cassa di previdenza obbligatoria, prendendo in considerazione i professionisti che hanno richiesto l'iscrizione alla Cassa di previdenza nel 2020 (più precisamente 15 istanze deliberate di cui 10 provenienti dalle professioniste).

Da una lettura d'insieme emerge un dato differente da quello evidenziato con riguardo ad altri settori. La maggiore vulnerabilità delle professioniste neo-iscritte non è una caratteristica delle Consulenti del lavoro dell'Emilia Romagna. I valori relativi agli altri parametri reddituali medi non sono rappresentati per rispetto agli adempimenti in materia di protezione dei dati personali.

Figura 88. Analisi reddituale delle nuove iscrizioni CONSULENTI DEL LAVORO nella fascia over 30-40, disaggregata per sesso. Comparazione tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.



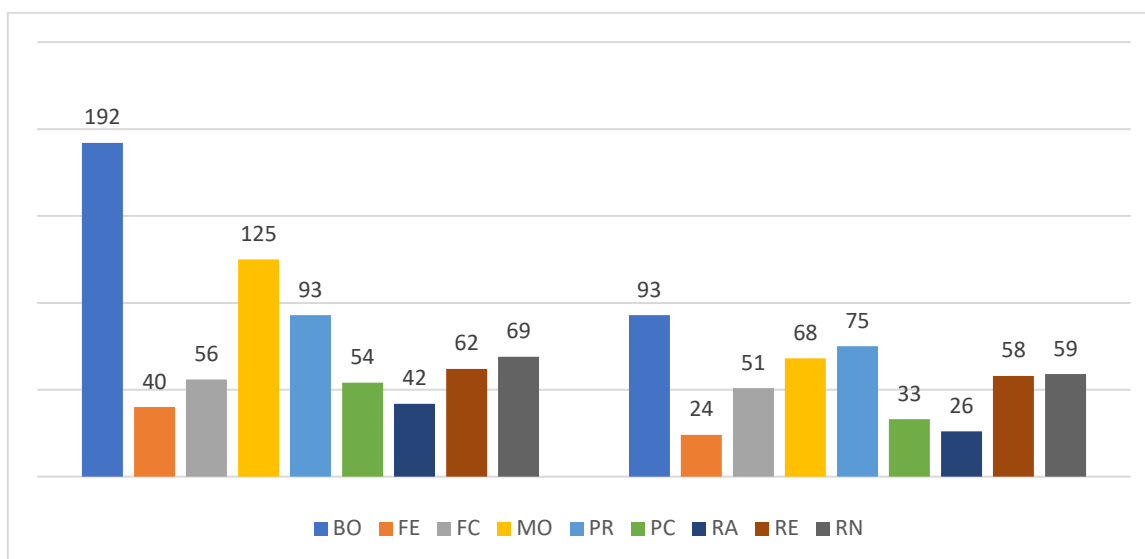
La figura 88 rappresenta l'esito della comparazione tra il valore medio regionale ripartito per classi d'età ed il valore di reddito medio calcolato a livello nazionale.

La prima parte della figura consente di evidenziare alcune incongruenze: il parametro di riferimento a livello regionale risulta superiore a quello nazionale solo per quanto concerne le Consulenti del lavoro.

Con riguardo all'universo maschile della categoria professionale che si è iscritto nel 2020, il dato regionale è inferiore di 2000 circa rispetto a quello calcolato su base nazionale.

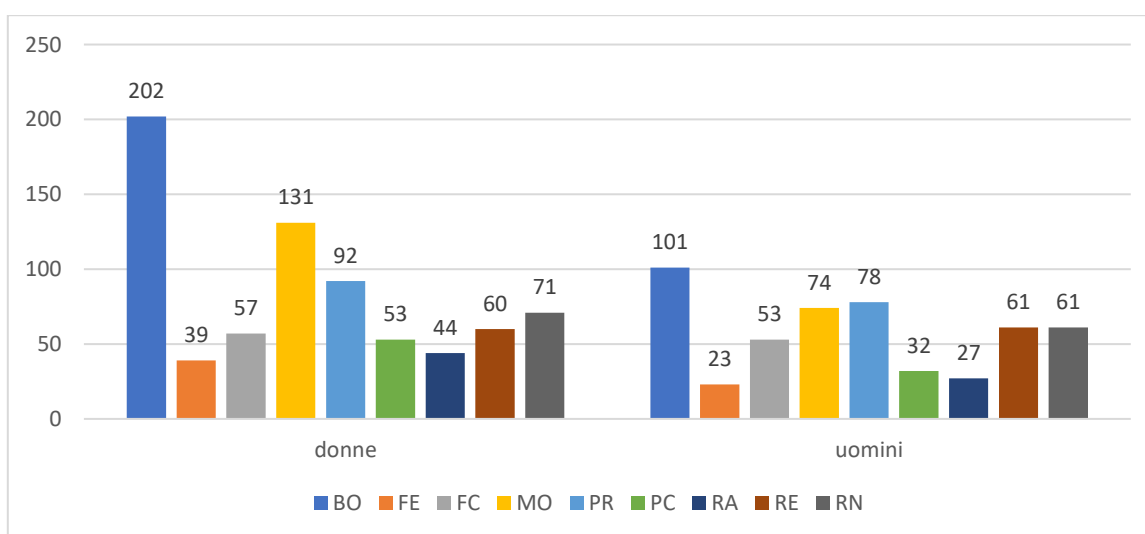
Passando ad esaminare nel dettaglio la situazione a livello provinciale, si denota una certa eterogeneità.

Figura 89. Distribuzione CONSULENTI DEL LAVORO per Ordine provinciale, disaggregata per sesso. Anno 2020.



Nel 2020, la partecipazione femminile a questo segmento del mercato delle professioni presenta una netta prevalenza in tutti gli Ordini provinciali dell'Emilia-Romagna, in specie in quelli di Bologna e Modena.

Figura 90. Distribuzione CONSULENTI DEL LAVORO per Ordine provinciale, disaggregata per sesso. Anno 2021.

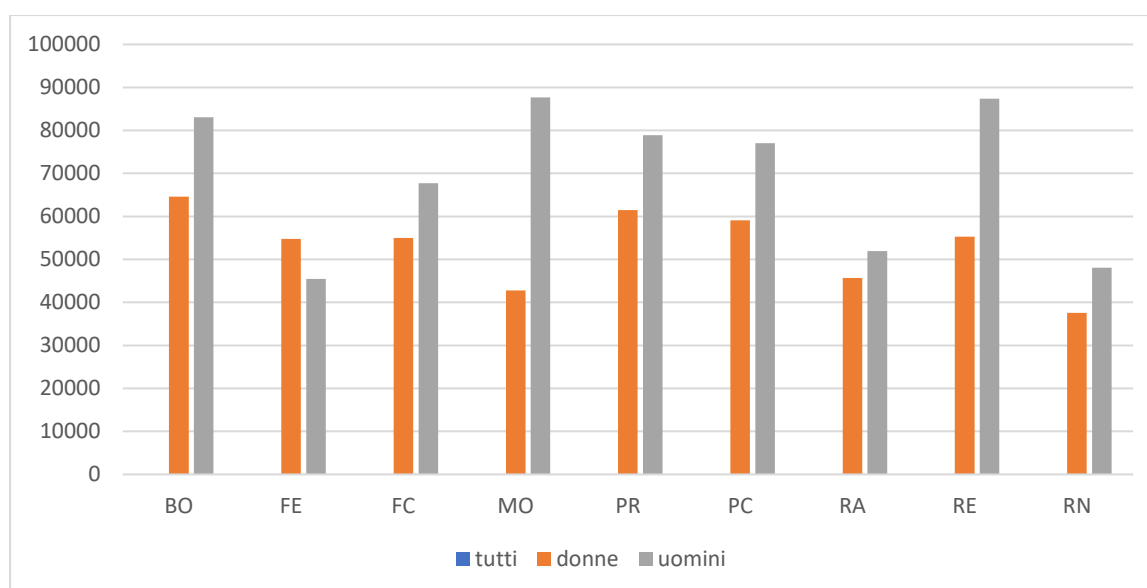


Come può evincersi dalla figura 90, la geografia di questa fetta di lavoro professionale non è stravolta dopo il primo anno della pandemia.

Per precisione, due dati meritano di essere segnalati nel 2021: sul versante delle professioniste si registra una numerosità in calo di una unità negli Ordini provinciali di Ferrara e Parma; per quanto concerne i professionisti, l'incremento di una unità si registra negli Ordini di Ferrara e Piacenza mentre di due unità in quello di Reggio Emilia, che a quanto consta si avvia verso una quasi parità a fronte della redistribuzione tra donne e uomini.

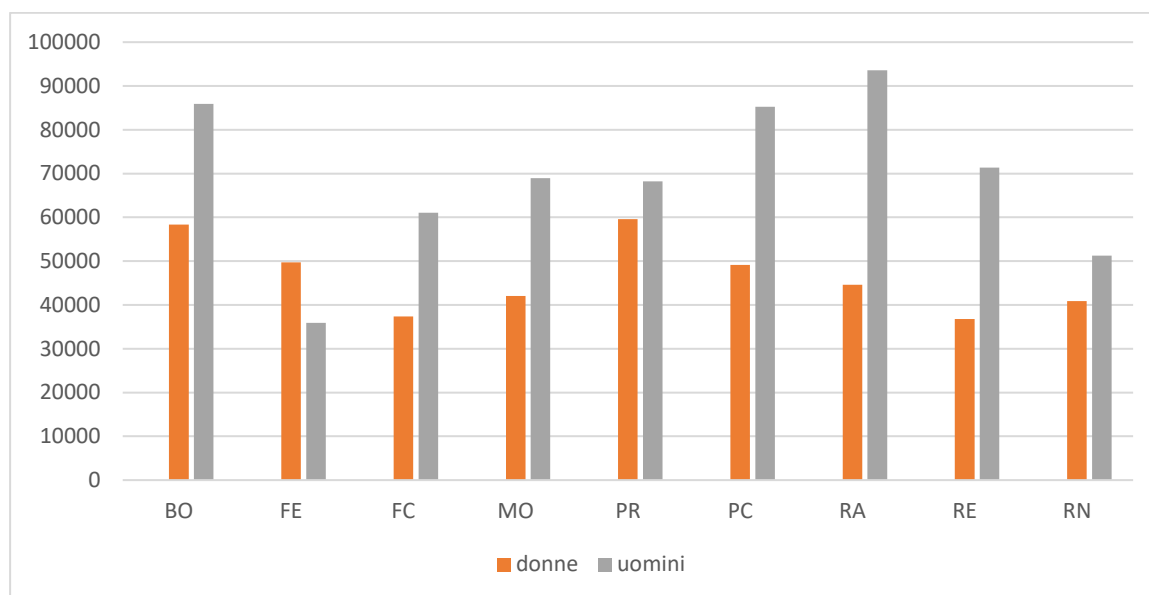
Scendendo più specificamente nell'analisi dei redditi dichiarati e del relativo divario di genere si evince che ad eccezione di quanto si registra nell'ordine di Ferrara dove il reddito percepito dalle Consulenti del lavoro è più alto del valore dichiarato dagli uomini, i Consulenti del lavoro producono redditi di gran lunga superiore a quello delle colleghe degli Ordini di Modena e Reggio Emilia, seguiti da Bologna, Piacenza e Parma.

Figura 91. Analisi reddituale CONSULENTI DEL LAVORO disaggregata per sesso e Ordine provinciale. Anno 2020.



Non potendo svolgere un *focus* sulla fase iniziale della carriera per ossequio alla normativa *privacy*, si riporta di seguito una valutazione di genere in relazione alla classe d'età *over 40-50* anni.

Figura 92. Analisi reddituale CONSULENTI DEL LAVORO *over 40-50*, disaggregata per sesso e Ordine provinciale. Anno 2020.

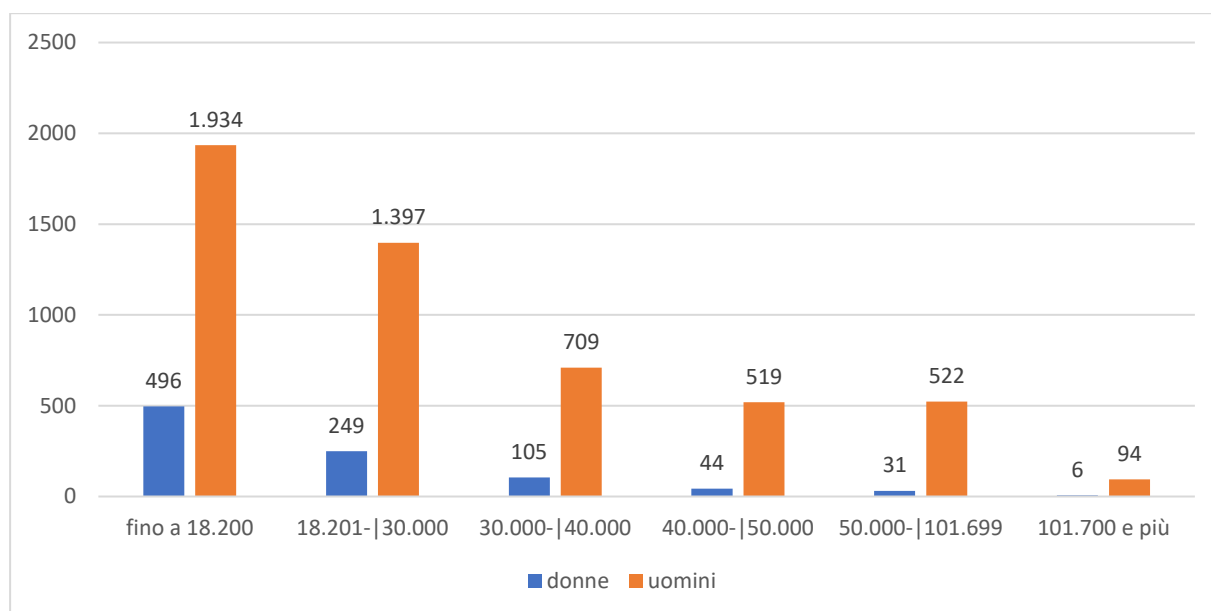


L'Ordine provinciale di Ferrara continua a distinguersi nella fascia d'età in considerazione, riportando un valore reddituale medio delle professioniste maggiore di quello maschile.

A conferma della eterogeneità del divario, va segnalato che i professionisti di Ravenna, Reggio Emilia e Piacenza producono importi di reddito quasi doppi di quelli conseguiti dalle colleghe. Minore divario presenta la situazione riguardante l'Ordine di Rimini.

VI.5: Analisi reddituale GEOMETRI/E con iscrizione presso CIPAG

Figura 93. Analisi reddituale GEOMETRI/E, ripartito per fasce di reddito e disaggregato per sesso. Anno 2020.

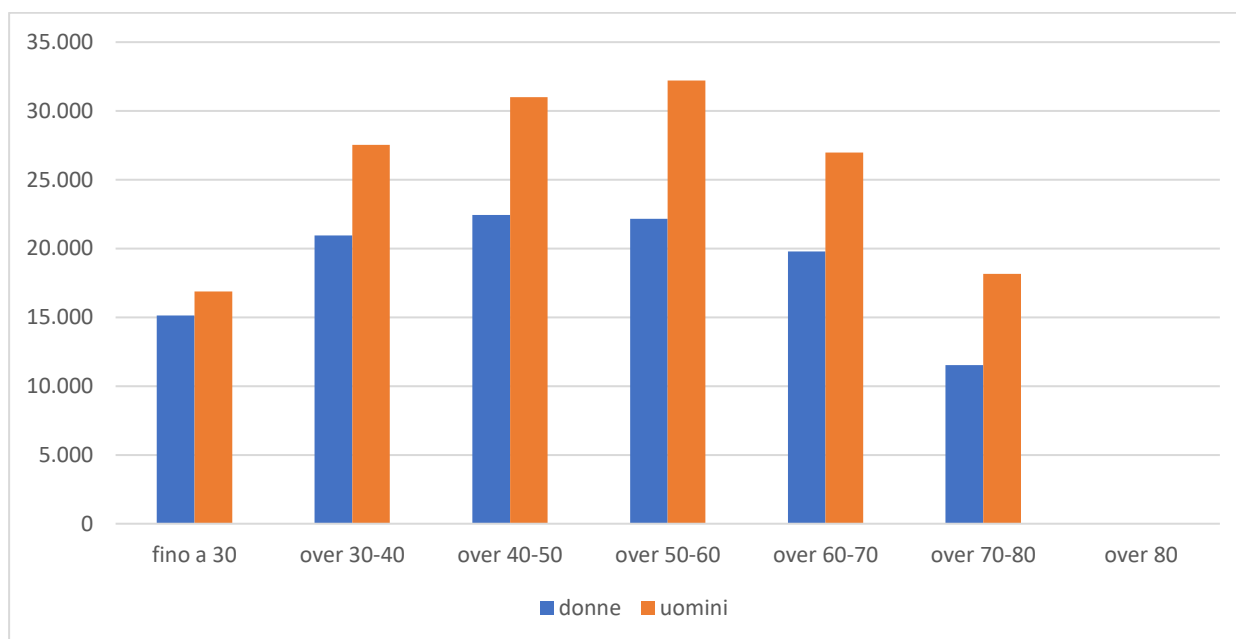


Sul totale di posizioni attive come Geometre/Geometri con iscrizione presso la Cassa CIPAG, la quasi totalità delle professioniste si raccoglie nei primi tre *cluster* della figura, ovvero rientra nella dichiarazione di reddito annuo non superiore a 40000 euro. Oltre il 91% delle Geometre si concentra nelle fasce di reddito annuo non superiore a 40000. Negli stessi *cluster* si raccoglie il 71% dei Geometri iscritti a Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna.

Comparando la situazione reddituale con riguardo a importi superiori a 50000, il dato percentuale regionale è sempre al di sopra di quello nazionale: in base alla sommatoria delle posizioni ricomprese in tale indicatore ed in quelli di importo superiore, il valore regionale maschile è pari a 11% mentre a livello nazionale è pari a 7,49%; quello delle Geometre dell'Emilia-Romagna (3,97) supera quello nazionale (2,44) di 1,5 punti percentuali.

Per quanto concerne l'analisi del dato disaggregato per sesso e classe d'età dei/delle professionisti/e si rappresenta quanto segue:

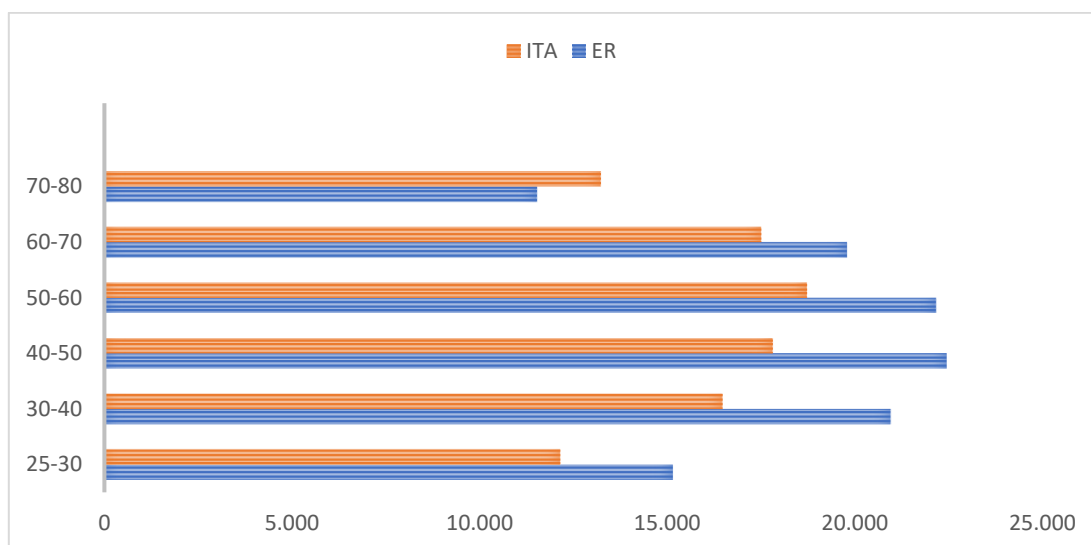
Figura 94. Analisi reddituale GEOMETRI/E disaggregato per sesso e classe d'età. Anno 2020.



In tutti i momenti della carriera professionale, le Geometre registrano importi di reddito medio annuo inferiori a quelli percepiti dagli uomini, pur evidenziando una parziale attenuazione nella fase iniziale del percorso lavorativo.

Passando a un confronto con la situazione nazionale, emergono elementi che suscitano alcune considerazioni. Di seguito la rappresentazione di genere a margine della comparazione tra dato regionale e nazionale.

**Figura 95. Analisi reddituale GEOMETRE, disaggregato per classe d'età.
Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.**

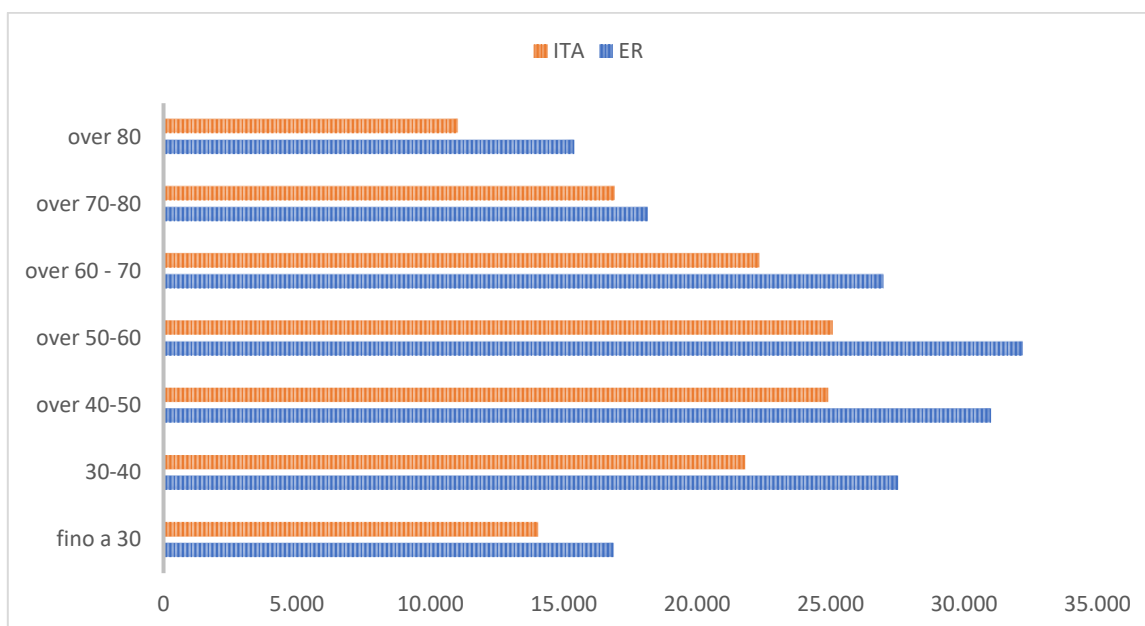


Comparando il reddito medio annuo percepito dalle professioniste dell'Emilia- Romagna ed il valore medio annuo calcolato sul dato nazionale si evince che le prime, ad eccezione della fase conclusiva della carriera, dichiarano un valore reddituale medio superiore a quello nazionale. In generale può affermarsi che con la sola eccezione appena enunciata, il reddito medio annuo dichiarato dalle Geometre dell'Emilia-Romagna è in misura significativamente superiore del dato nazionale, specialmente nella fascia di professioniste con età compresa tra 30 e 60 anni.

Passando all'analisi dei dati riguardanti i Geometri iscritti in Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna, il valore reddituale misurato in ambito regionale si pone sempre a livello superiore di quello registrato a livello nazionale.

In particolare, l'universo maschile della categoria professionale in esame percepisce un reddito medio annuo sempre superiore al dato nazionale, distanziandosi in maniera significativa, specie nelle classi d'età compresa tra *over* 30 e 70 e nella classe degli *over* 80. A supporto di quanto affermato si veda la seguente figura.

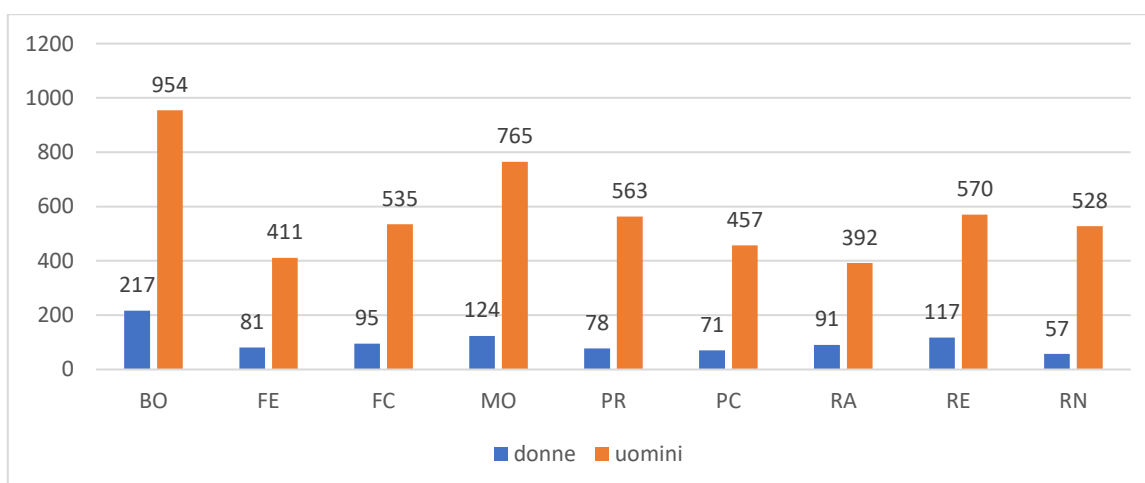
**Figura 96. Analisi reddituale GEOMETRI, disaggregato per classe d'età.
Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.**



I dati inviati dalla CIPAG consentono di soffermarsi anche sulla situazione territoriale.

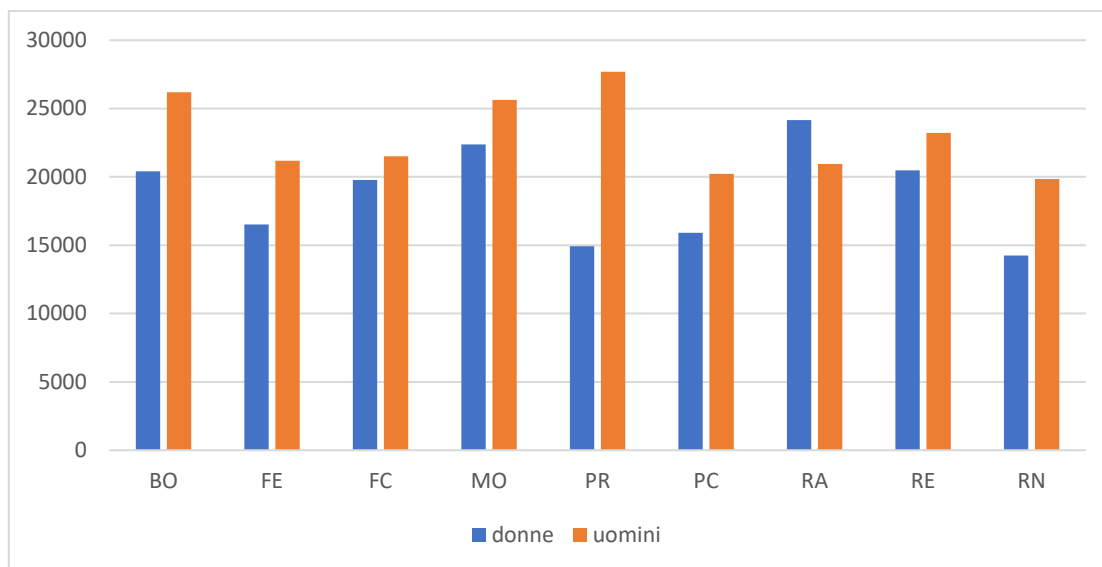
Di seguito anzitutto la distribuzione dei professionisti e delle professioniste all'interno di ciascun Collegio professionale dell'Emilia- Romagna.

**Figura 97. Distribuzione GEOMETRI/E per Collegio provinciale, disaggregata per sesso.
Anno 2020.**



All'interno di un contesto segnato dal crescente accesso di Geometre in tutti i Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna, appare importante verificare la presenza o meno di un *gap* reddituale nelle varie classi d'età considerate dalla ricerca.

Figura 98. Analisi reddituale GEOMETRI/E disaggregata per sesso e Collegio provinciale. Anno 2020.

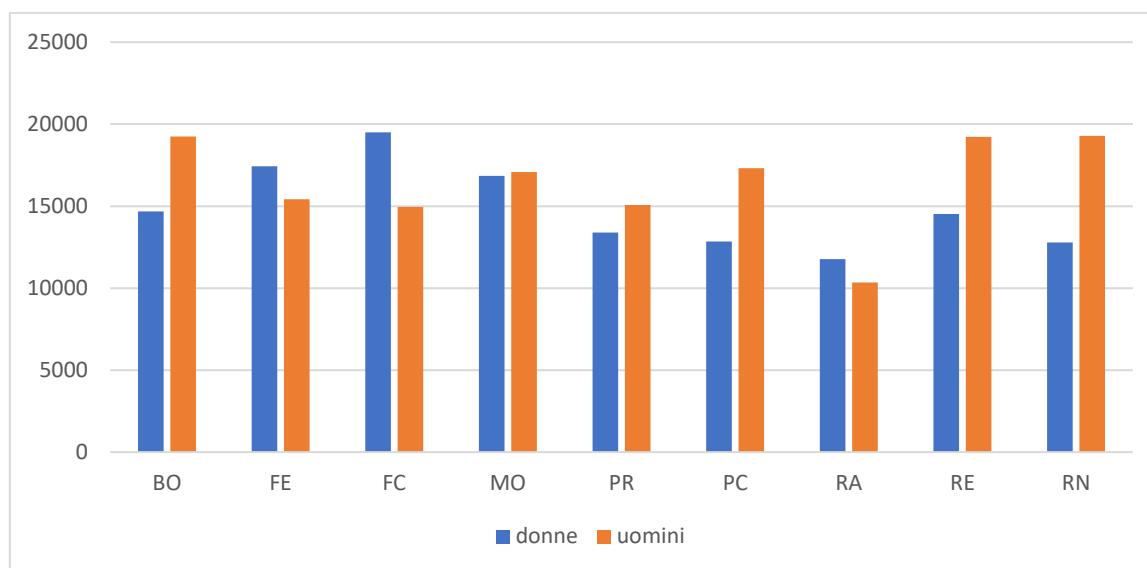


Dalla comparazione tra i Collegi provinciali emerge una pluralità di sollecitazioni.

Il fenomeno del *gender pay gap* si imbatte in maniera indistinta su tutti i territori dell'Emilia-Romagna, fatta eccezione per Ravenna dove l'indicatore femminile supera di circa 3000 euro il corrispondente parametro dei Geometri di tale territorio.

La distribuzione di reddito medio più squilibrata a sfavore delle donne si ravvisa nel dato riguardante Parma: le Geometre percepiscono circa metà di quanto dichiarato dai colleghi.

Figura 99. Analisi reddituale GEOMETRI/E *under 30* disaggregata per sesso e Collegio provinciale. Anno 2020.

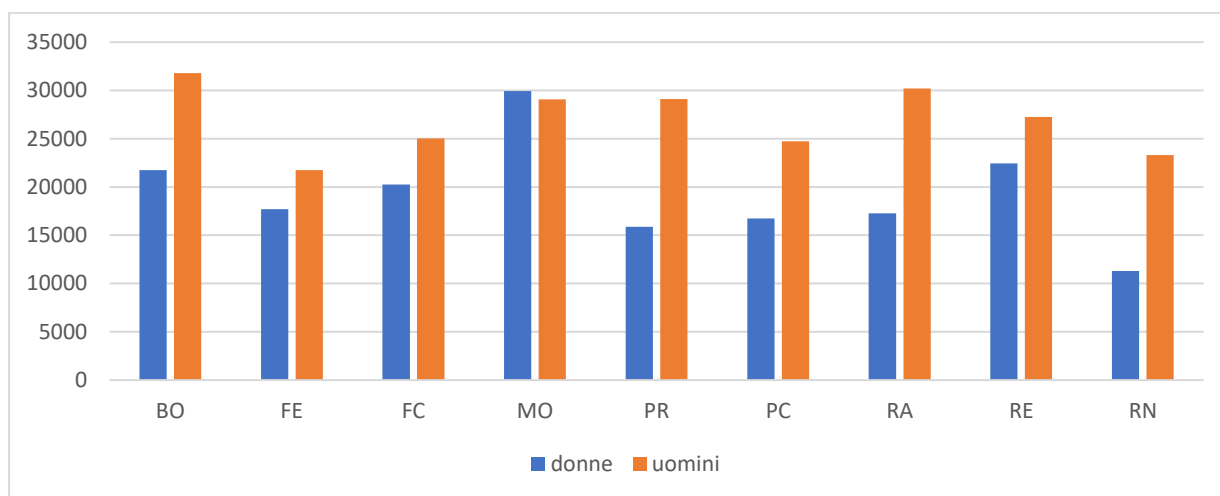


Alla luce della figura 99 che prende in esame i professionisti con età anagrafica fino a 30 anni, emergono elementi per differenziare la situazione delle professioniste nell'ambito dei vari Collegi d'appartenenza.

Malgrado le donne rimangano una minoranza del più complessivo mondo di CIPAG, si segnalano i dati riportati per Ferrara, Forlì e Ravenna che dal punto di vista reddituale restituiscono una situazione più favorevole per le Geometre. Una quasi parità si desume per quanto riguarda il Collegio di Modena.

La fisionomia cambia passando ad analizzare i redditi medi annui percepiti dai professionisti che si collocano nella classe d'età *over 30-40*.

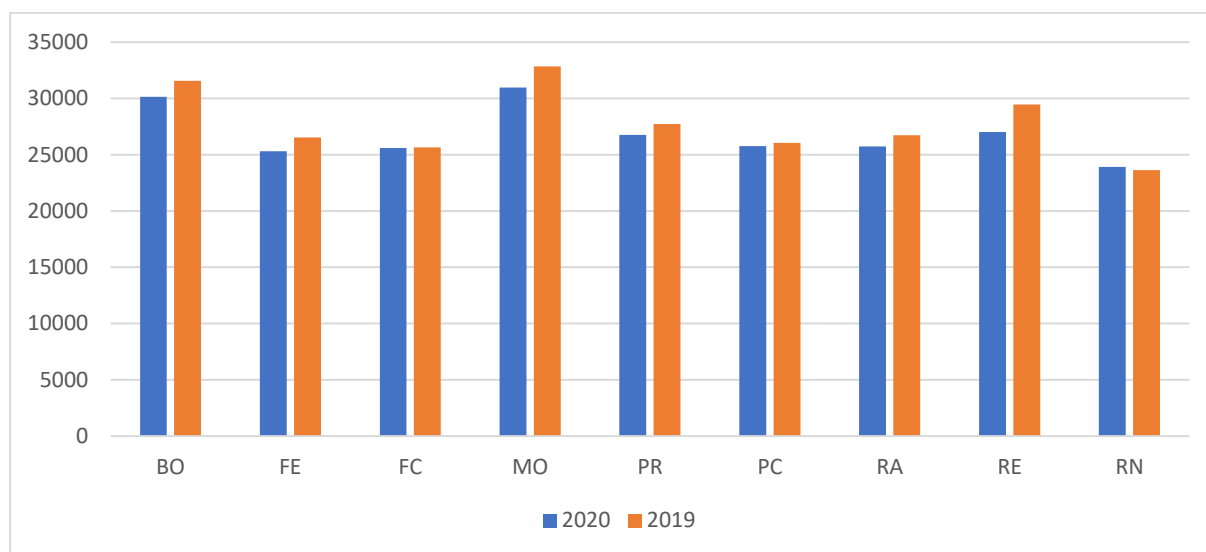
Figura 100. Analisi reddituale GEOMETRI/E over 30-40 disaggregata per sesso e Collegio provinciale. Anno 2020.



Il dato reddituale femminile è quasi sempre inferiore a quello dichiarato dai colleghi di sesso maschile. L'unico ambito nel quale si registra che le Geometre percepiscono poco più dei Geometri è il dato rappresentativo del Collegio di Modena. Nelle altre province pare insinuarsi anche il dubbio d'un nesso stretto tra la difficoltà nella crescita pure reddituale della carriera e altri fattori, tra cui la realizzazione della funzione riproduttiva e la gestione delle attività correlate al periodo della maternità.

Dalla comunicazione del dato reddituale per Provincia è inoltre possibile ricavare, ancorché non disaggregato per genere e classe d'età, sia la media del reddito professionale maturato nel 2020 che la variazione di reddito rispetto al periodo di imposta dell'anno precedente.

Figura 101. Variazione reddituale GEOMETRI/E, disaggregata per Collegio provinciale. Confronto tra gli anni 2019 e 2020.



L'unica Provincia in cui si è registrato un aumento del valore medio del reddito annuo professionale è Rimini mentre è rimasto quasi identico nell'ordine di Forlì-Cesena; in tutte le altre realtà il 2020 resta l'anno in cui si registra una riduzione più o meno significativa rispetto al valore medio relativo all'anno precedente.

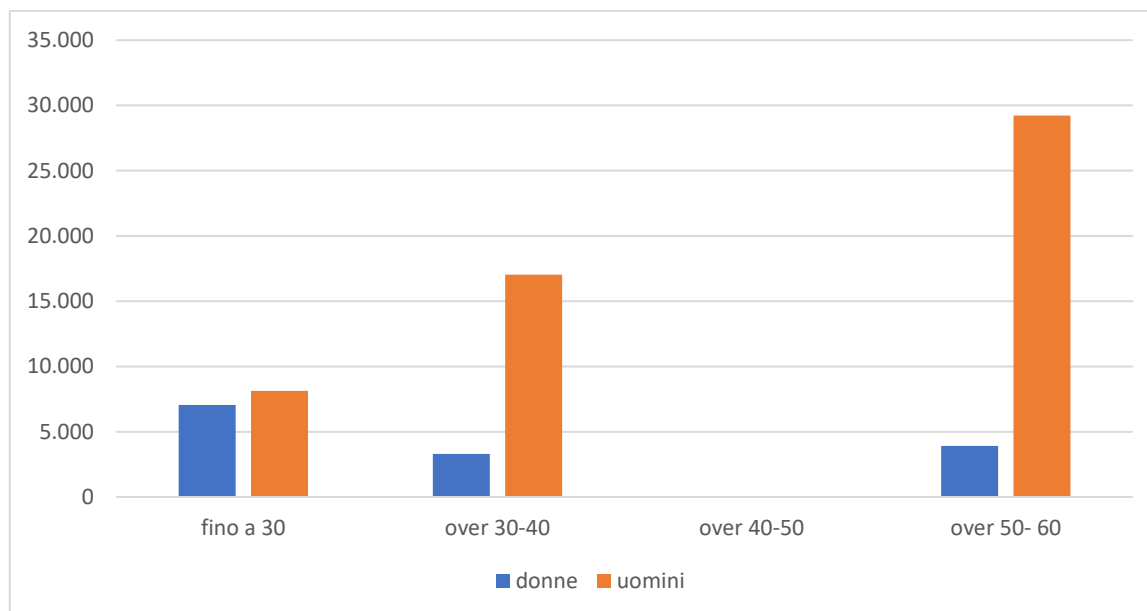
Pur in presenza di valori del tutto eterogenei, Rimini ha registrato un miglioramento di poche centinaia di euro. Tale miglioramento non è tuttavia in grado di collocare i professionisti iscritti nel Collegio di Rimini in posizione diversa da quella ricoperta l'anno precedente lo scoppio della pandemia. I Geometri e le Geometre di Bologna e Modena, al netto della variazione negativa registrata nel 2020 (rispettivamente del -4.76% e del -6.10%), conservano i primi due posti della classifica dei professionisti più retribuiti, seguiti da Reggio Emilia che nel 2019 si è avvicinata a redditi medi di poco inferiori al valore di 30000.

In conclusione, pare interessante soffermarsi sul valore di reddito medio delle nuove iscrizioni alla Cassa di previdenza obbligatoria, partendo da una descrizione della distribuzione dei livelli reddituali medi per genere e classe d'età dei professionisti e delle professioniste che hanno presentato l'iscrizione alla Cassa di previdenza nel 2020.

Dalla figura 102 affiora la maggiore vulnerabilità delle professioniste neo-iscritte nelle classi d'età esaminate ad eccezione d'una quasi sostanziale parità di reddito medio nella classe d'età fino a 30 anni.

I valori riferiti ai professionisti *over 40-50* ed *over 60* non sono resi per rispetto alla legislazione in materia di *privacy*.

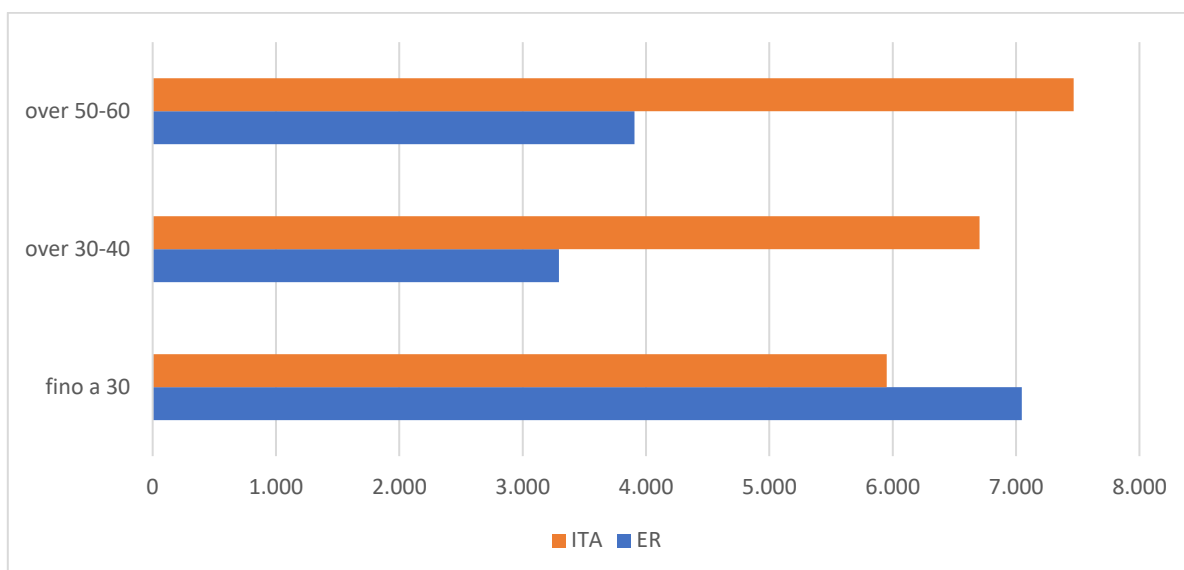
Figura 102. Analisi reddituale GEOMETRI/E neo/re-iscritti/e, disaggregato per sesso e classe d'età. Anno 2020.



Il dato di per sé indicativo della disparità reddituale tra Geometre e Geometri, anche nella fase di avvio della carriera è successivamente letto attraverso le lenti della comparazione con i corrispondenti valori nazionali.

Le figure seguenti rappresentano l'esito del raffronto tra il valore medio regionale ripartito per classi d'età ed il valore di reddito medio calcolato a livello nazionale. La prima si sofferma sulle specificità delle professioniste evidenziando una certa eterogeneità del risultato; la successiva indaga l'universo maschile della categoria professionale.

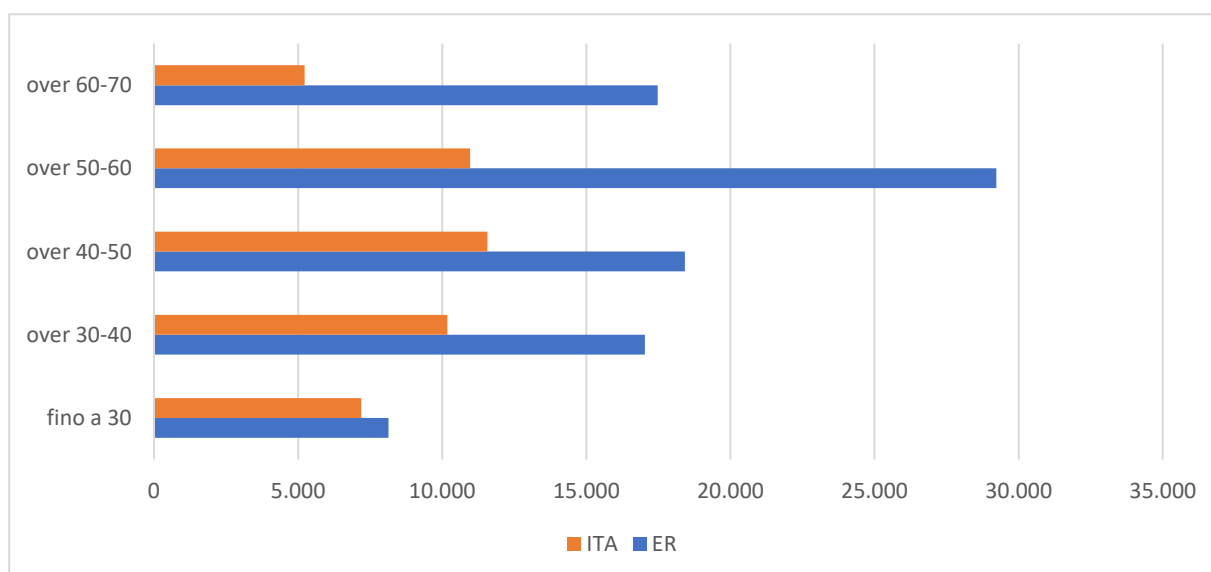
Figura 103. Analisi reddituale GEOMETRE neo iscritte, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.



Nelle classi d'età esaminate (eccettuata la fascia *over* 40-50 e quella comprendente le *over* 60 per ossequio agli obblighi derivanti dalla normativa) vi sono situazioni difficilmente riconducibili ad uno schema unitario.

Le Geometre dell'Emilia-Romagna maturano un reddito medio annuo maggiore nell'avvio di carriera ad età fino ai 30 anni.

Figura 104. Analisi reddituale GEOMETRI neo-iscritti, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.

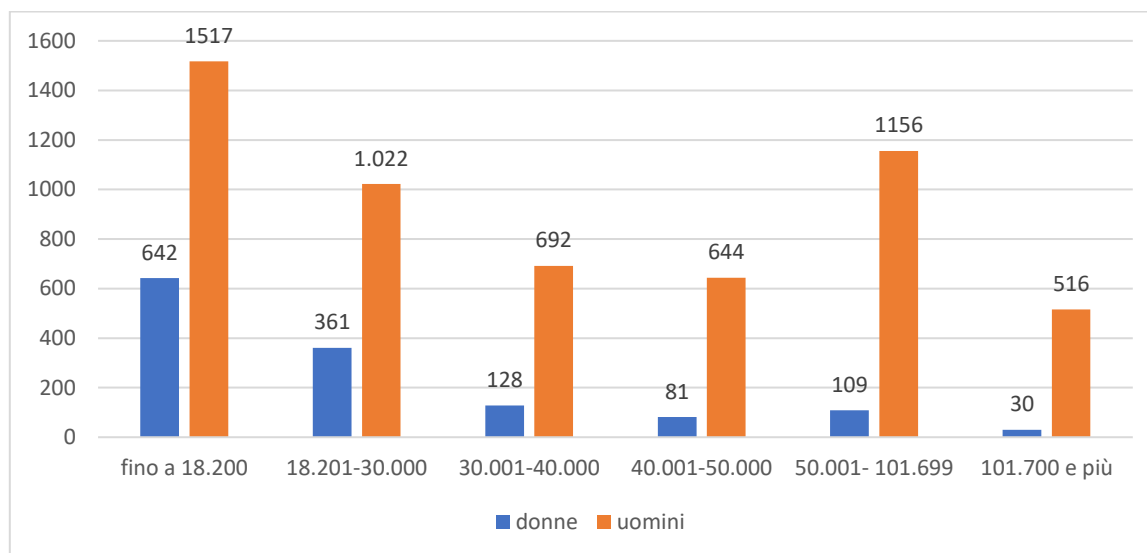


Nell'anno 2020, i Geometri dell'Emilia-Romagna hanno percepito redditi medi d'importo superiore a quello calcolato su base nazionale.

Il divario emerge soprattutto nella fascia d'età *over* 50-60, nel cui ambito i professionisti dell'Emilia-Romagna arrivano a percepire redditi medi superiori per 3 volte il valore riferito al dato nazionale.

VI.6: ANALISI REDDITUALE INGEGNERI/E con iscrizione presso INARCASSA

Figura 105. Analisi reddituale INGEGNERI/E ripartito per fasce di reddito e disaggregato per sesso. Anno 2020.



Sul totale di posizioni attive nel 2020 come Ingegneri/e con iscrizione presso INARCASSA, la quasi totalità delle professioniste si raccoglie nei primi tre *cluster* della figura, ovvero rientra nella dichiarazione di reddito annuo non superiore a 40000 euro. Oltre l'83% delle Ingegnere produce reddito in misura inferiore ai colleghi, come conferma la composizione per sesso delle successive classi d'età.

Redditi annui superiori a 40000 riguardano solo il 16% delle Ingegnere, mentre per quanto concerne il dato riguardante i colleghi la proporzione è quasi capovolta se si eccettua quanto emerge dal primo *cluster*, ricomprendente redditi fino a 18200 (che raccoglie il 27% degli Ingegneri). Quasi la metà degli Ingegneri (il 41,75% per l'esattezza) si colloca nelle fasce reddituali più alte, dove l'ammontare del reddito è superiore a 40000 euro.

Il dato regionale è lievemente migliore di quello nazionale se si compara il numero di Ingegnere coinvolte nei valori del reddito fino a 40000 euro. A livello nazionale vi rientrano l'88,11%.

Situazione differente presenta il confronto sul dato maschile: nella fascia di reddito compreso tra 50001 e 101699 euro si raccoglie il 20,84% degli Ingegneri

dell'Emilia-Romagna mentre a livello nazionale ricomprende il 15,73% del dato complessivamente elaborato.

Per quanto concerne l'analisi del dato disaggregato per sesso e classe d'età dei/delle professionisti/e si rappresenta quanto segue:

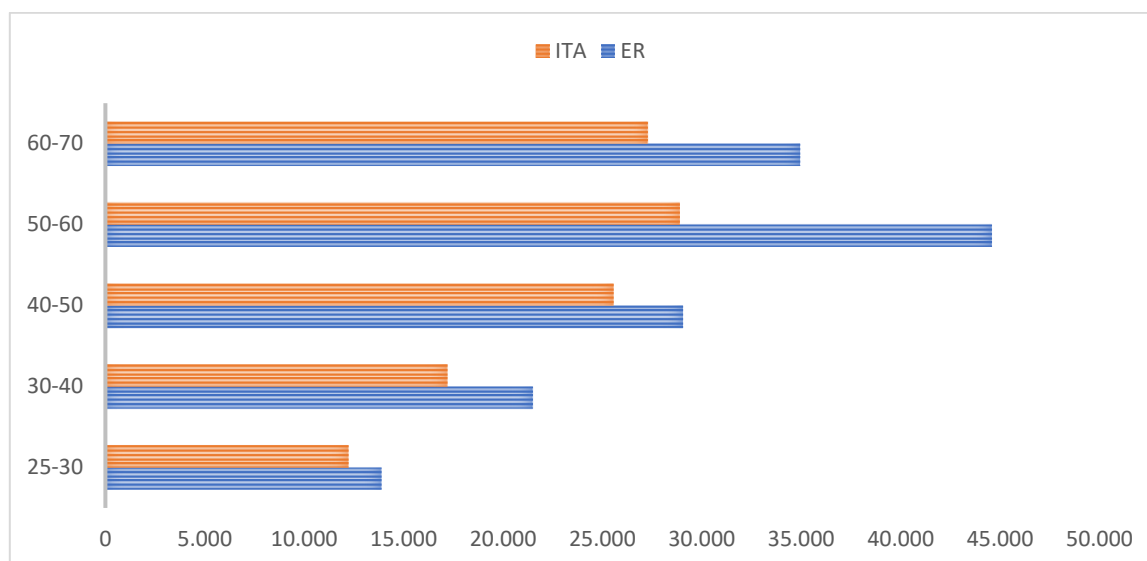
Figura 106. Analisi reddituale INGEGNERI/E disaggregato per sesso e classe d'età. Anno 2020.



Tranne una quasi parità reddituale nel periodo iniziale della carriera, nei successivi momenti professionali si registra una situazione di svantaggio delle lavoratrici. Il valore di reddito medio annuo percepito dalle professioniste si colloca ben al di sotto del valore riferito ai colleghi. Specie nella fascia d'età *over 40-50* il valore maschile è quasi pari al doppio del dato femminile. Per ragioni legate alla tutela della *privacy* non è possibile effettuare un confronto sulla parte conclusiva della carriera lavorativa.

La situazione appena descritta non è molto dissimile da quella nazionale.

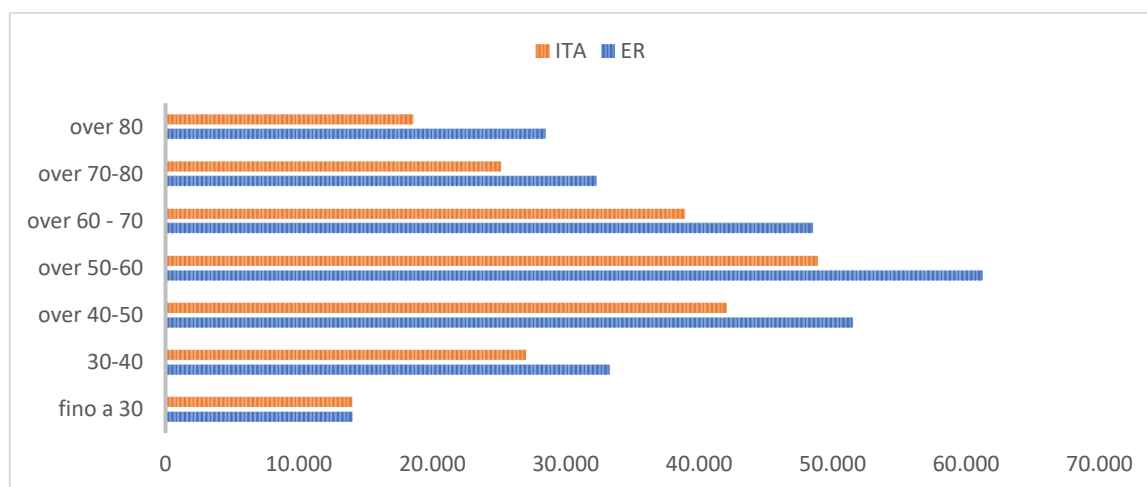
Figura 107. Analisi reddituale INGEGNERE disaggregato per classe d'età.
Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.



Comparando il reddito medio annuo percepito dalle professioniste dell'Emilia-Romagna ed il valore medio annuo calcolato su base nazionale si evince che le prime, ad eccezione della fase conclusiva della carriera (che non è possibile considerare per osservanza della normativa a protezione del dato personale), dichiarano un valore reddituale medio superiore a quello nazionale in tutte le restanti fasce d'età. Il valore di reddito medio proveniente dalle dichiarazioni presentate dalle Ingegnere dell'Emilia-Romagna si distanzia in maniera significativa specie nella fascia *over* 50-60.

Una situazione differente emerge dalla valutazione dei dati riguardanti gli Ingegneri.

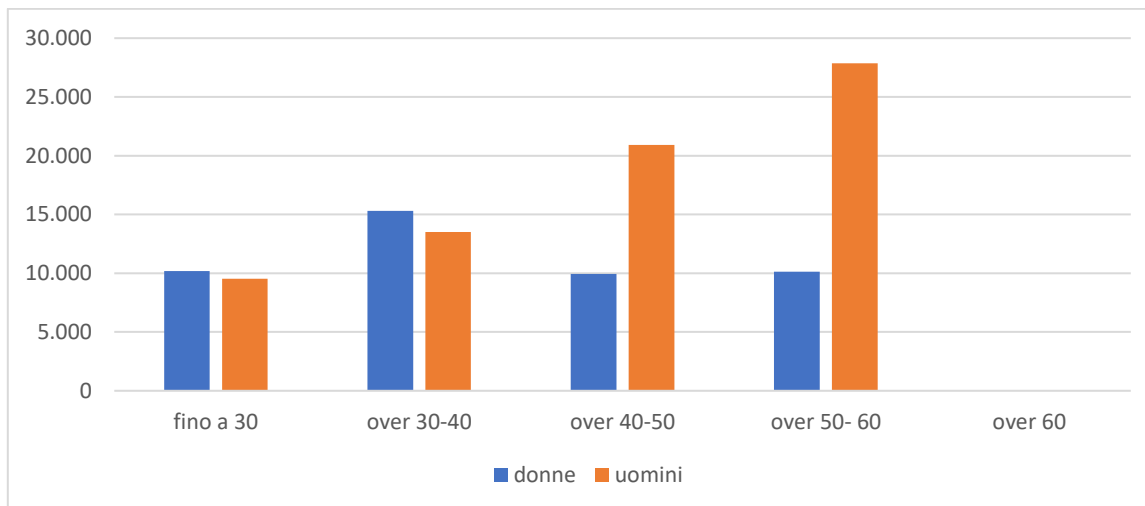
**Figura 108. Analisi reddituale INGEGNERI, disaggregato per classe d'età.
Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.**



L'universo maschile della categoria professionale in esame percepisce un reddito medio annuo quasi sempre superiore al dato nazionale. Fatta eccezione per la parte iniziale della carriera, dove il parametro è quasi identico, il valore reddituale medio regionale supera quello nazionale in tutte le restanti classi d'età. Una situazione particolarmente favorevole si registra per gli Ingegneri dell'Emilia-Romagna con età compresa tra i 50 e 60 anni.

In conclusione pare interessante soffermarsi sul valore di reddito medio delle nuove iscrizioni alla Cassa di previdenza ordinistica, partendo da una descrizione della distribuzione dei livelli reddituali per genere ed in base alle classe d'età dei professionisti e delle professioniste che hanno presentato l'iscrizione a INARCASSA nel 2020.

Figura 109. Analisi reddituale INGEGNERI/E neo-iscritti/e disaggregato per sesso e classe d'età. Anno 2020.



Le figure seguenti rappresentano l'esito della comparazione tra il valore medio regionale ripartito per classi d'età ed il valore di reddito medio calcolato a livello nazionale. La prima figura si sofferma sulle specificità delle professioniste, la successiva indaga l'universo maschile della categoria professionale.

Si anticipa che delle Ingegnere non può essere elaborato il dato riferito alle professioniste *over 60*.

Figura 110. Analisi reddituale INGEGNERE neo-iscritte, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.

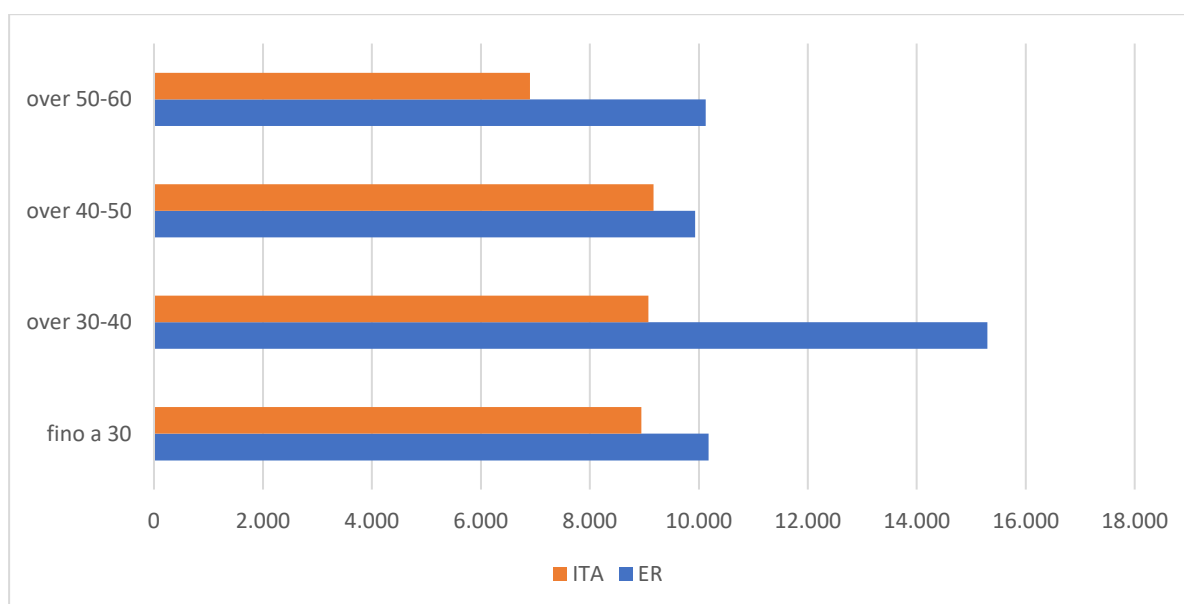
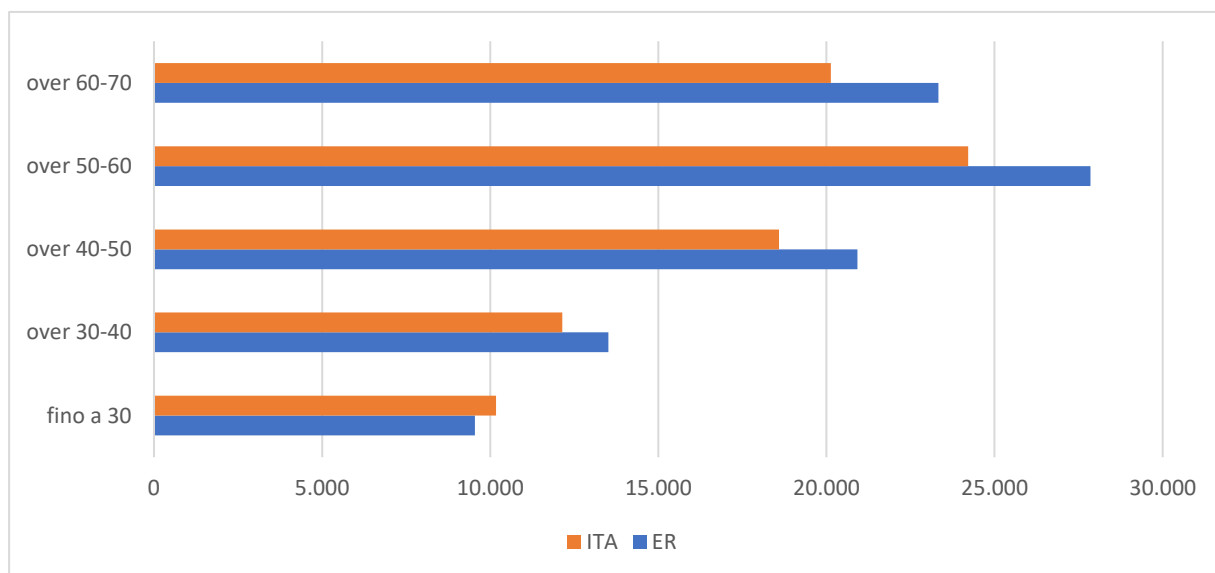


Figura 111. Analisi reddituale INGEGNERI neo-iscritti, disaggregato per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.

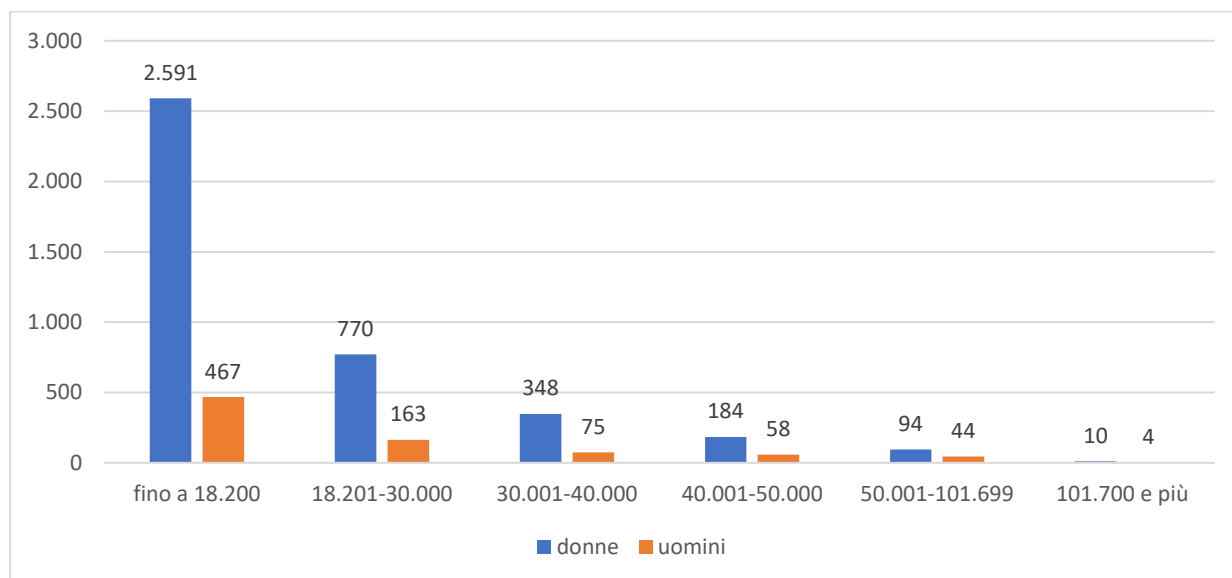


La situazione si presenta in buona parte identica a quella riportata nella figura 110 se non fosse per una differenza riguardante la fascia d'età fino a 30 anni.

Mentre le Ingegnere neo-iscritte in Emilia-Romagna si attestano in tutte le classi d'età su parametri di reddito medio annuo superiore a quello riferito al corrispondente dato nazionale, lievemente diversa è la situazione riguardante gli Ingegneri: il valore di reddito medio annuo che gli Ingegneri neo-iscritti dell'Emilia-Romagna producono nella fase iniziale della carriera è inferiore a quello nazionale.

VI.7: ANALISI REDDITUALE PSICOLOGI/PSICOLOGHE con iscrizione presso ENPAP

Figura 112. Analisi reddituale PSICOLOGI/HE, ripartito per fasce di reddito e sesso. Anno 2020.



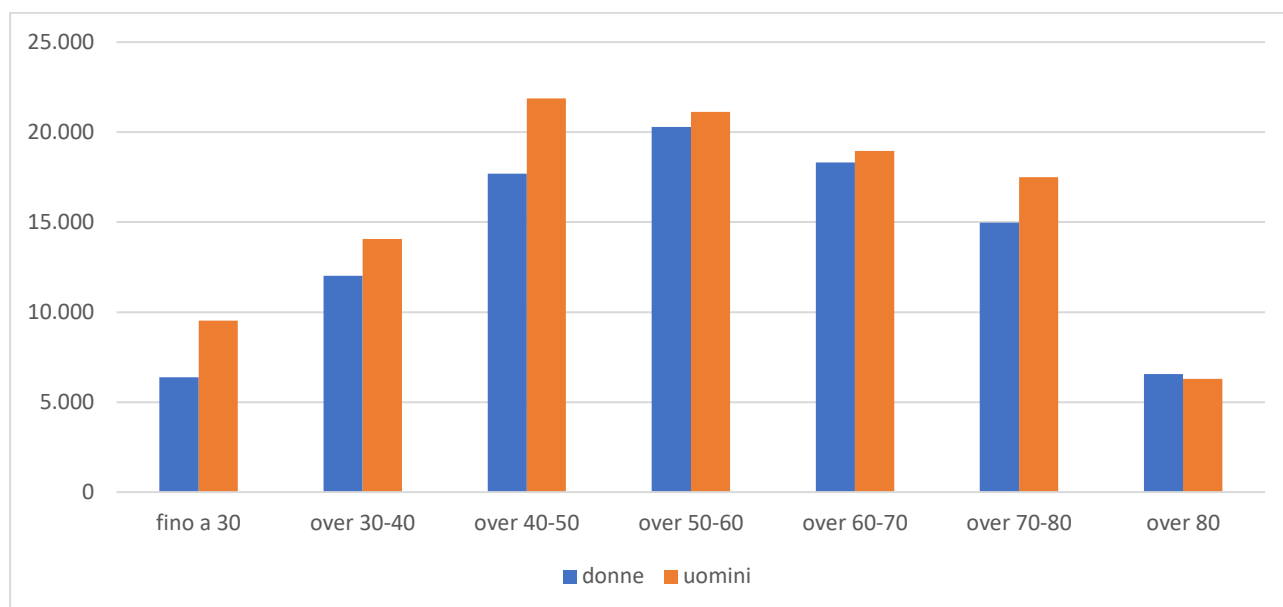
Esaminando le posizioni attive come Psicologhe/Psicologi con iscrizione presso ENPAP nel 2020, la quasi totalità delle professioniste si raccoglie nei primi tre *cluster* della figura, ovvero rientra nella dichiarazione di reddito annuo non superiore a 40000 euro. Oltre il 77% delle psicologhe si concentra nelle fasce di produzione reddito annuo non superiore a 40000 euro. Quasi l'87% degli uomini che esercitano la professione di Psicologo si colloca nelle stesse posizioni di reddito annuo.

Un dato interessante riguarda i redditi annui superiori a 50000 euro: qui si raccoglie rispettivamente il 2,6% delle professioniste e quasi il 6% dei professionisti dell'Emilia-Romagna con posizione previdenziale attiva presso ENPAP.

Comparando la situazione reddituale con riguardo a importi superiori a 50000 euro, il dato percentuale regionale è sempre al di sopra di quello nazionale: in base alla sommatoria delle posizioni ricomprese in tale *cluster* ed in quelli di importo superiore, il valore nazionale delle donne è pari a 1,7% del totale e per gli uomini ammonta a 4,9%.

Per quanto concerne l'analisi del dato disaggregato per sesso e classe d'età dei/delle professionisti/e si rappresenta quanto segue:

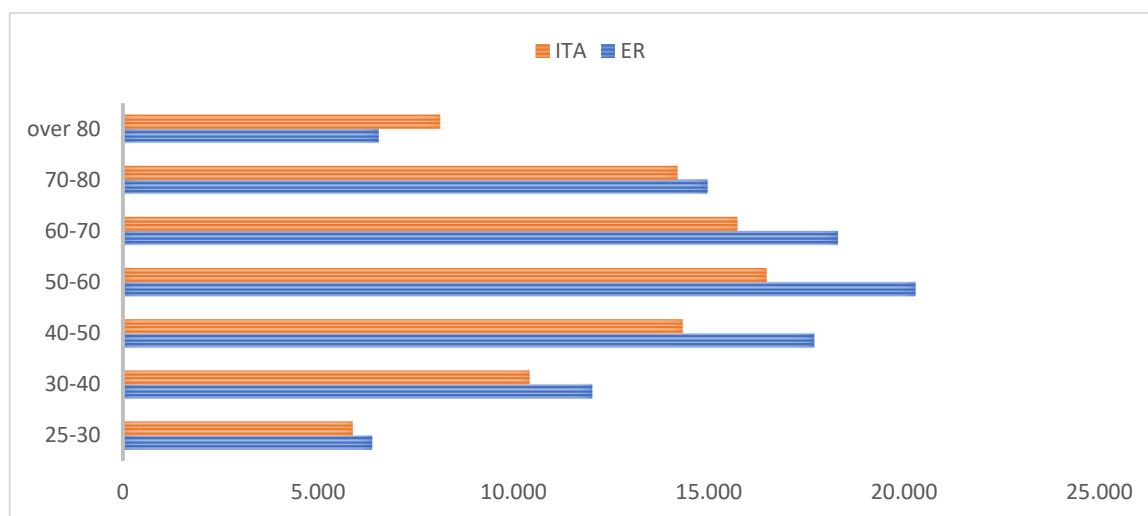
Figura 113. Analisi reddituale PSICOLOGI/HE disaggregato per sesso e classe d'età. Anno 2020.



Tranne una quasi parità retributiva nella classe d'età *over 60-70* ed un superamento delle Psicologhe nella fascia *over 80*, i restanti momenti professionali registrano una situazione di svantaggio delle lavoratrici: in tali classi il valore di reddito medio annuo percepito dalle professioniste si situa al di sotto del valore riferito ai colleghi.

Passando ad un confronto con la situazione nazionale, emergono profili meritevoli di specifiche considerazioni a fronte delle non infrequenti disomogeneità rispetto agli altri ambiti professionali coinvolti dalla ricerca. Di seguito la rappresentazione della comparazione tra dato regionale e nazionale, disaggregato per genere.

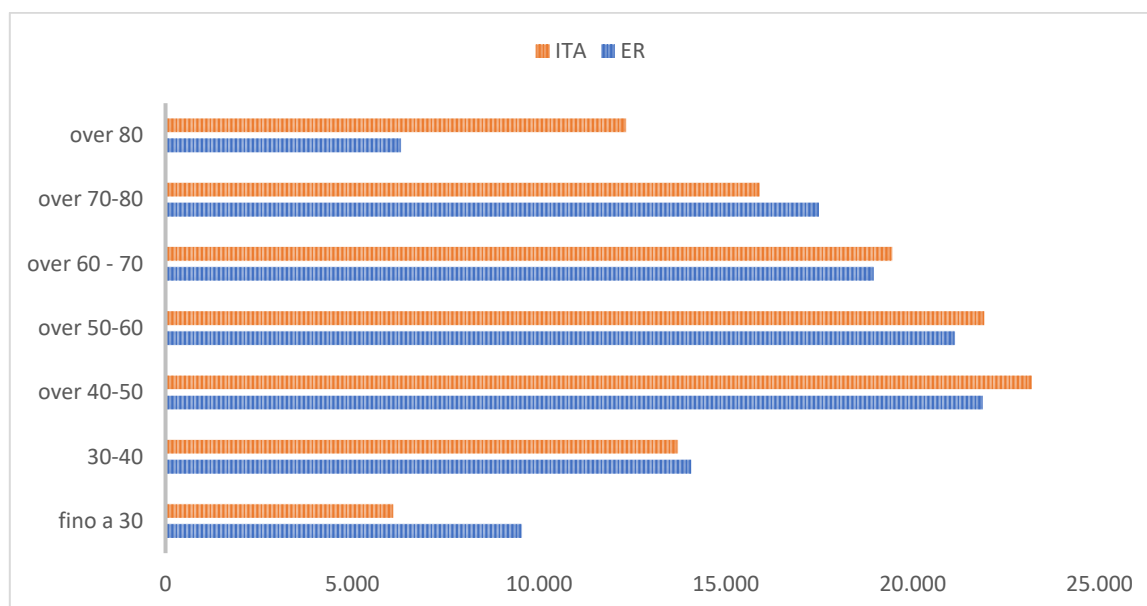
**Figura 114. Analisi reddituale PSICOLOGHE disaggregata per classe d'età.
Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.**



Comparando il reddito medio annuo percepito dalle professioniste dell'Emilia-Romagna e quello calcolato sul dato nazionale si evince che le prime, ad eccezione della fase conclusiva della carriera, dichiarano un valore reddituale medio superiore a quello nazionale. La retribuzione dichiarata dalle Psicologhe dell'Emilia-Romagna si distanzia in maniera significativa specie nelle fasce d'età *over* 40-80.

Una situazione differente emerge dalla valutazione dei dati riguardanti gli Psicologi il cui valore reddituale a livello regionale non presenta le caratteristiche appena evidenziate per l'universo femminile iscritto a ENPAP.

**Figura 115. Analisi reddituale PSICOLOGHE disaggregato per classe d'età.
Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.**

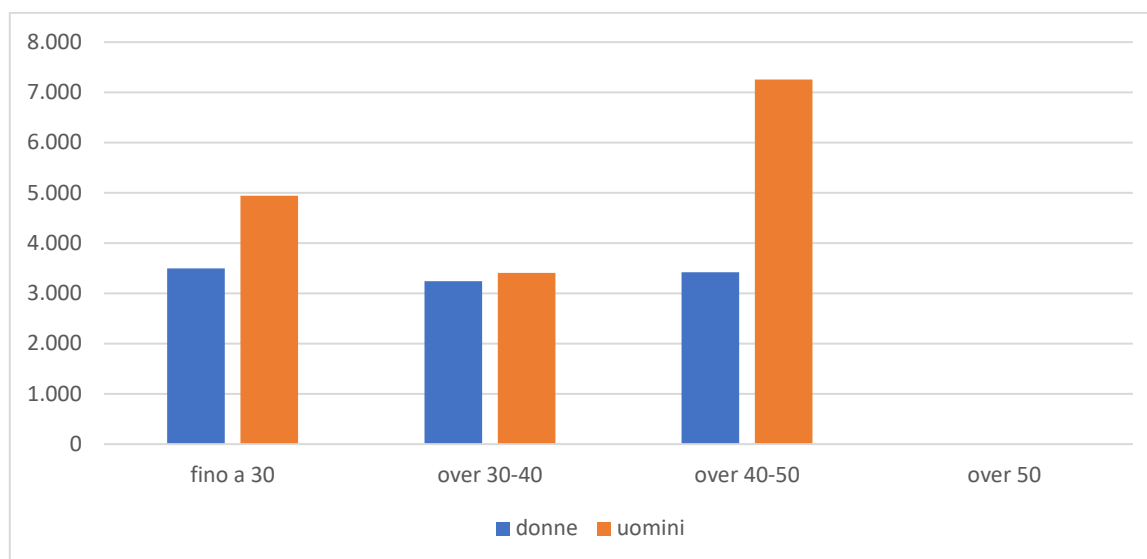


Gli Psicologi iscritti negli Ordini professionali dell'Emilia-Romagna la cui posizione previdenziale è gestita da ENPAP percepiscono un reddito medio annuo talvolta superiore al dato nazionale, talaltra di gran lunga inferiore a quello calcolato su base nazionale. Diversamente da quanto evidenziato dalla figura 114 (a proposito della condizione reddituale media delle professioniste iscritte ad ENPAP), il reddito medio annuo degli Psicologi dell'Emilia-Romagna scende al di sotto del parametro nazionale nelle classi d'età *over 40-70*.

In conclusione pare interessante soffermarsi sul valore di reddito medio delle nuove iscrizioni al predetto soggetto previdenziale, tenuto conto del genere e della classe d'età dei professionisti e delle professioniste che hanno presentato l'iscrizione nel primo anno della pandemia.

Dalla figura seguente affiora la maggiore vulnerabilità delle professioniste neo-iscritte. I valori riguardanti le classi d'età *over 50* non sono resi per rispetto della legislazione in materia di *privacy*.

Figura 116. Analisi reddituale PSICOLOGI/HE neo-iscritti/e disaggregata per sesso e classe d'età. Anno 2020.



Le figure seguenti rappresentano l'esito della comparazione tra il valore medio regionale ripartito per classi d'età ed il corrispondente valore calcolato su base nazionale. La prima figura si sofferma sulle specificità delle professioniste, la successiva indaga l'universo maschile della categoria professionale.

Figura 117. Analisi reddituale PSICOLOGHE neo-iscritte disaggregate per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.

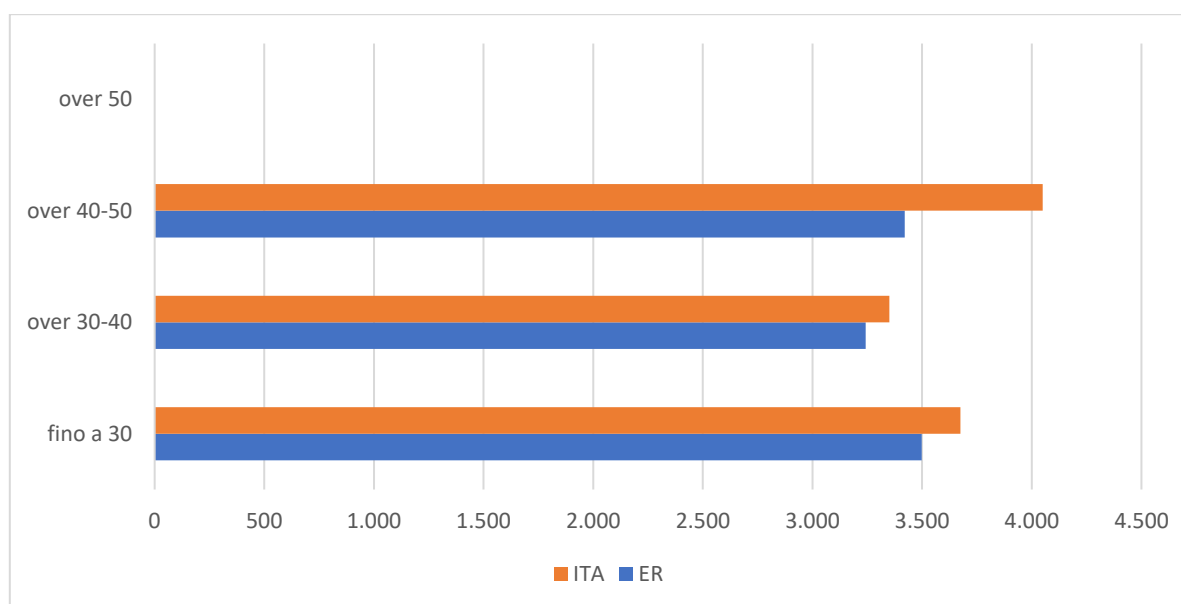
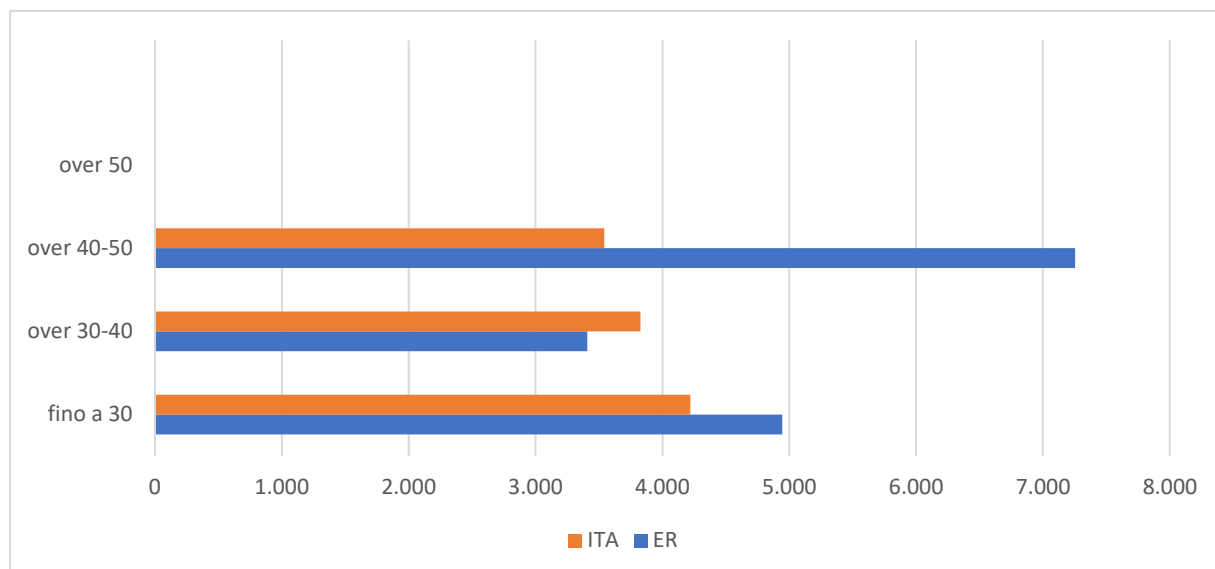


Figura 118. Analisi reddituale PSICOLOGI neo-iscritti disaggregata per classe d'età. Confronto tra dato regionale e nazionale. Anno 2020.



Scorpendo dal dato delle iscrizioni totali quello delle nuove o re-iscrizioni registrate nel 2020, la situazione assume connotati differenti a seconda che si esaminino le dinamiche reddituali degli Psicologi o delle professioniste iscritte a ENPAP. La selezione di specifiche classi d'età è imposta dalla necessità di salvaguardare istanze di tutela riguardanti soggetti altrimenti facilmente identificabili.

Nelle fasce d'età che è stato possibile indagare, le Psicologhe neo-iscritte/re-iscritte dell'Emilia-Romagna producono un valore di reddito medio annuo sempre inferiore a quello nazionale; più eterogenea si presenta la situazione dei colleghi. Agli Psicologi dell'Emilia-Romagna che hanno presentato l'iscrizione ad ENPAP nell'anno 2020 risultano associati importi inferiori ai colleghi nazionali neo-iscritti con età ricompresa nella classe *over 30-40*.

La rappresentazione emergente dalle figure 117 e 118 restituisce una analisi in questo caso confermativa del divario di genere anche nel momento della nuova iscrizione. Leggere congiuntamente i dati riguardanti le professioniste ed i professionisti iscritti all'ENPAP consente di evidenziare anche la differenza di importi presi in esame. L'importo reddituale delle professioniste considerate nella figura 117 è, in tutte le classi d'età, al di sotto del valore riferito agli Psicologi. Su tutti si segnala il valore delle neo-iscrizioni in soggetti con età compresa tra 40 e 50 anni.

Con quest'ultima rappresentazione si conclude l'analisi della condizione reddituale dei professionisti e delle professioniste coinvolti dalla ricerca.

A “conti fatti”, nell'epoca della pandemia si ripetono vicende già note ad altre fasi storiche. Oltre a permanere significativi divari reddituali (benchè considerati come valore medio annuo), la eterogeneità dei segmenti di mercato professionale analizzato porta a identificare professioni ordinistiche meglio retribuite ed attività meno retribuite, benchè altrettanto importanti e fondamentali per il Paese.

Osservando, ove possibile, la variazione reddituale tra il 2019 e il 2020, il dato non è certo un *unicum* per un settore che nel tempo ha già registrato contrazioni del reddito medio professionale. Se il *report* della Regione Emilia-Romagna presentato nel 2019 sul tema del lavoro libero professionale aveva segnalato una generale riduzione del reddito nel periodo 2008-2017⁽¹⁸⁾, la presente ricerca consente di segnalare che l'effetto della pandemia sulle libere professioni ha assunto toni ed accenti diversificati a seconda dell'ambito professionale: emblematica risulta la situazione reddituale denunciata ad ENPACL nel 2020 e parimenti può osservarsi relativamente al saldo positivo che in tale ambito è stato evidenziato tramite la comparazione con gli importi riferiti all'anno 2019.

Tra i dati da sottolineare sarebbe tuttavia difficile fare una sintesi. Molti e interessanti sono gli spunti e le sollecitazioni provenienti dalle informazioni offerte dalle Casse di previdenza che, senza mai far mancare l'appoggio, il dialogo e il chiarimento, hanno preso parte attiva alla ricerca

La strada verso la parità in tutte le sue declinazioni è ancora lunga da percorrere, benchè non così del tutto estranea dal settore delle libere professioni a cui la ricerca è stata dedicata. Può segnalarsi il caso delle Avvocate di Forlì con età compresa tra 30 e 34 anni la cui situazione reddituale è migliore di quella riferita ai colleghi, senza trascurare il dato relativo alle Consulenti del lavoro di Ferrara *over* 40-50 anni che registrano una situazione analoga a quella riportata per le citate professioniste del settore legale. *Sorprendentemente* il *gap* reddituale a sfavore delle professioniste trova eccezioni anche in un settore a prevalente partecipazione maschile: le Geometre *under* 30 di Forlì, Ferrara e Ravenna con le colleghe *over* 30-40 di Modena hanno in comune di avere raggiunto livelli reddituali medi annui superiori a quelli associati alla componente maschile degli iscritti a CIPAG.

Partire da queste rappresentazioni che la ricerca ha enfatizzato come situazioni eccezionali può essere sicuramente da sprono per nuovi percorsi e per lo sviluppo di nuove iniziative orientate all'elaborazione di strumenti, anche conoscitivi, in grado di contribuire alla correzione della diseguale distribuzione del reddito che oggi affetta anche le professioni, incluse quelle d'un territorio che a livello nazionale si pone comunque tra le Regioni trainanti.

⁽¹⁸⁾ Spec. pag. 28.

VII. Considerazioni finali

VII.1- Tra sfide (ancora) da cogliere e iniziative in cantiere: il quadro regolativo di riferimento

Nel contesto pandemico e post-pandemico, lo stato della parità di genere in Italia si conferma tra i temi più indagati, per via dei drammatici effetti che ha “scaricato” su diversi segmenti del mercato del lavoro. Indici elaborati a vari livelli misurano il peggioramento del divario di genere, segnalando come la pandemia abbia costretto a rivedere i tempi entro cui si auspica l’approdo – già di per sé faticoso - ad una piena parità indipendentemente dal sesso di chi lavora⁽¹⁹⁾.

Non è un caso che, in un quadro già fortemente orientato alla promozione delle pari opportunità in ambito occupazionale⁽²⁰⁾, la questione si sia imposta tra le priorità trasversali del Piano nazionale di ripresa e resilienza (cd. PNRR) varato dal Governo guidato dal Prof. Draghi e della correlata Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. Essa costituisce una priorità del Paese alla cui realizzazione possono concorrere le sei missioni del piano ed interventi mirati, sia diretti sia indiretti, a sostegno dell’occupazione e della imprenditoria femminile⁽²¹⁾. Una risposta in tale direzione è stata richiesta dalla situazione sofferta dalle lavoratrici di tutta l’Unione europea: le drammatiche conseguenze della emergenza sanitaria hanno prodotto maggiori effetti negativi su chi svolge *tradizionalmente* il lavoro di cura.

⁽¹⁹⁾ Tra gli altri si segnala la posizione emersa nel *Global gender gap report 2021* elaborato dal *World Economic Forum*. Se in ottica generale la situazione appare peggiorata rispetto all’anno precedente, non può dirsi meno drammatica la situazione riguardante il mondo del lavoro e l’eguale offerta di possibilità per donne e uomini.

⁽²⁰⁾ A mero titolo esemplificativo si ricordano le direttive emanate in ambito comunitario, a partire da quelle emanate negli anni Settanta, le strategie della Commissione europea che si sono soffermate sulle cause del divario retributivo di genere e le risoluzioni del Parlamento europeo che da tempo sollecita la costruzione d’un mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio di vita e la più recente risoluzione adottata a luglio 2021 la cui enfasi è posta sulla persistenza di disegualianze sul piano retributivo che si riversano anche sulla effettività di congrui trattamenti pensionistici.

⁽²¹⁾ Sul percorso talvolta accidentato che ha interessato la tematica del genere v. M.C. Cataudella, *La parità di genere: una priorità “trasversale” del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Lavoro e previdenza oggi*, 2022, fasc. 1-2, 2 ss.. L’A. evidenzia criticamente il depotenziamento delle questioni connesse alla parità rispetto alla prima bozza del piano licenziata il 9 dicembre 2020.

Da una comparazione con le tutele giuridiche associate al lavoro subordinato, in buona parte improntate ad una logica al più neutrale se non addirittura modellata sul modello del *bread male winner/femal housemaker* (anche per quanto concerne il lessico impiegato dalle fonti regolative), il settore delle professioni ordinistiche ed organizzate in Collegi registra un *deficit* di garanzie, dovendosi riconoscere che l'intervento legislativo si è prevalentemente limitato a regolare l'accesso e l'esercizio della professione o ad istituire, in linea di massima, congiunturali misure di tutela del reddito.

Diverse ragioni inducono a ritenere che l'attuazione dei principi lavoristici enunciati a livello costituzionale (tra cui gli artt. 35 e 36 Cost.) risulti diseguale a seconda della categoria tipologica di appartenenza del lavoratore o della lavoratrice.

Fa eccezione, almeno parzialmente, il *set* di disposizioni contemplate nell'ambito della l. n. 81/2017 recante «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato». Nel capo I di questo provvedimento risiedono previsioni ispirate al diritto civile, misure di *welfare* e di garanzia della funzione genitoriale che, unitamente agli incentivi fiscali, rappresentano la base dei diritti riconosciuti al lavoro autonomo, incluso quello reso dalle professioni ordinistiche⁽²²⁾. Non va, tuttavia, disconosciuta la timidezza accusata dalla fonte eteronoma relativamente agli interventi sul fronte dei rischi sociali, allo stato gravanti direttamente sul/sulla professionista. A quest'ultimo/a, fatte salve alcune episodiche deroghe, continuano a competere l'autogestione delle riduzioni di lavoro e la temporanea diminuzione del livello reddituale. È qui che risiede uno dei principali fattori che impattano significativamente sull'universo femminile, conferendo alla scelta di realizzarsi nel lavoro un "lusso" *non sempre consentito* dall'economia familiare.

La marginalizzazione del lavoro professionale si attesta anche nella mancata attuazione delle deleghe contenute nel capo I della l. n. 81/2017: interventi orientati alla organizzazione della sicurezza del lavoro negli studi professionali e l'incremento di prestazioni sociali sono rimasti meri obiettivi della delega (scaduta), non smentendo la fragilità della fonte giuridica di fronte ad alcune delle grandi sfide nel settore delle professioni ordinistiche.

Valutazioni critiche hanno accompagnato pure la selezione dei destinatari dei cc.dd. congedi parentali. Pensati come misure di sostegno alla genitorialità ed alla auspicata eguaglianza nella distribuzione dei compiti di cura, gli strumenti normativi

⁽²²⁾ Per approfondimenti v. L. Fiorillo – A. Perulli (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli editore, 2018; G. Zilio Grandi – M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, 2018.

a tutela della funzione genitoriale non appaiono in grado di intercettare il campo delle professioni ordinistiche⁽²³⁾.

Di non minore importanza risulta rammentare che a tutela di quest'area di professionisti operano, ove previste, misure (ancorchè a carattere non strutturale) concesse dalle Casse previdenziali di categoria. Diversi esempi di sostegno possono essere reperiti dai vari rapporti elaborati sul tema del lavoro professionale in Italia ed anche all'interno dei siti *web* delle Casse di previdenza che hanno partecipato attivamente allo sviluppo della ricerca.

A testimonianza di un quadro regolativo ancora in parte da costruire e in fase di possibile revisione sul versante della citata tutela dell'equo compenso, non sorprende dunque il *favor* con cui sono stati accolti alcuni interventi promossi durante la stagione della legislazione dell'emergenza, come noto non soltanto atta a fronteggiare la diffusione ed il contagio da SARS COV 2. Le misure approvate nel contesto pandemico ottemperano ad una duplice tendenza: la portata legislativa delle previsioni introdotte dalla decretazione dell'emergenza risulta, da un lato, ispirata all'universalizzazione delle tutele di *welfare*; dall'altra dà conferma della natura conservativa di una singolare stratificazione regolativa all'interno di un contesto⁽²⁴⁾ in riferimento al quale le analisi relative a periodi precedenti al 2020 restituiscono l'istantanea di giovani professionisti sotto i 30 anni con redditi più bassi di quelli maturati dai colleghi *over* 50; mentre dalla combinazione tra i fattori di genere ed età deriva un *mix* esplosivo per le professioniste, in difficoltà ad affermarsi anche nelle fasi intermedie della propria carriera.

Prestazioni economiche sono state stanziare durante la fase più acuta della pandemia a favore del lavoro libero-professionale: Geometri/e e Psicologi/he hanno maggiormente beneficiato della misura, seguiti da Avvocati/e, Ingegneri/e ed Architetti/e; minore è risultata la richiesta proveniente dagli iscritti alla CNPADC e dai/dalle Consulenti del lavoro per via dell'attività essenziale svolta da subito al servizio di imprese e lavoratori relativamente allo stanziamento delle emergenziali

⁽²³⁾ Per approfondimenti v., fra gli altri, R. Nunin, *Diritti e tutele per i genitori liberi professionisti e lavoratori autonomi* in D. Gottardi (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il rinnovato T.U. n. 151/2001 ai sensi del d.lgs. n. 80/2015*, Giappichelli, 2016, pagg. 109 segg.; M.L. Vallauri, *Tutela della salute e sostegno della genitorialità* in L. Fiorillo – A. Perulli, *op. cit.*, pagg. 125 segg.; più recentemente *funditus*, M.L. Vallauri, *Genitorialità e lavoro. interessi protetti e tecniche di tutela*, Giappichelli editore, 2020.

⁽²⁴⁾ Si tratta d'una condizione invero già in essere prima della pandemia, ma che con questa si è inasprita e accentuata. In tema v. A. Alaimo, *Il lavoro autonomo fra nuove «debolezze» e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2021, spec. pagg. 236 ss.

misure di sostegno al reddito predisposte *ad hoc* ⁽²⁵⁾. Senza entrare nel merito delle singole proposte, vale comunque la pena di non trascurare il ruolo di tali politiche rispetto alla scelta talvolta obbligata di presentare richiesta di cancellazione dall'Ordine/Collegio professionale d'appartenenza.

D'altro canto, non è possibile ridimensionare la mole di provvedimenti approvati a livello regionale con il precipuo fine di sostenere la permanenza dei professionisti nel contesto della crisi sanitaria ed economica che la pandemia ha avviato. Risorse provenienti dalla programmazione di fondi strutturali europei e progetti specifici sono stati alla base del finanziamento di iniziative di varia natura, incluse quelle riguardanti la sanificazione e la riprogettazione dell'organizzazione del lavoro coerentemente con la legislazione approvata per contrastare il contagio e la diffusione del COVID 19 anche negli ambienti professionali.

Al di fuori delle ipotesi esemplificativamente richiamate, rimangono in ogni caso da esaminare alcuni limiti ed i vincoli derivanti dall'appartenenza all'Unione europea.

Analizzare il lavoro professionale e le sue evoluzioni significa accostarsi al tema della parità salariale all'interno di un contesto, quello europeo, di recente interessato da una discutibile giurisprudenza della Corte di giustizia e dal perdurante atteggiamento difensivo delle legislazioni. Più precisamente si richiama il precedente che ha statuito l'efficacia diretta del principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici, pur limitandolo alle sole ipotesi di rapporti in regime di subordinazione. Al di fuori di tale inquadramento professionale resta dunque aperto un potenziale *vulnus* a sfavore di altre categorie di lavoratori (*rectius* lavoratrici), inclusi gli iscritti e le iscritte ad Ordini e Collegi professionali, per i quali l'eventuale *gender pay gap* non configura violazioni del diritto dell'UE⁽²⁶⁾.

Oltre alla marginalizzazione del lavoro professionale dagli interventi di tutela giuridica introdotti a livello europeo ed alle riflessioni sollecitate dal ristretto ambito di applicazione della direttiva europea in tema di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (per come disciplinate ai sensi della dir. UE/2019/1152), non v'è ragione per intercettare all'orizzonte significativi cambiamenti nell'ambito delle materie incidenti sia sul piano della tutela individuale che sui profili di tutela collettiva dei segmenti di lavoro professionale preso in esame dalla ricerca. La stessa contrattazione collettiva resta ad oggi relegata nell'imbuto della regolamentazione europea sulla

⁽²⁵⁾ Per una riflessione in tema v. il V Rapporto sulle libere professioni in Italia. Anno 2020, pagg. 73-74 e quanto riepilogato nel Rapporto redatto dall'Osservatorio delle libere professioni 2021, spec. pagg. 111 ss.

⁽²⁶⁾ V. la decisione della Corte di giustizia dell'UE 3 giugno 2021, nella causa C624/19, K. e a. c. Tesco Stores Ltd.

concorrenza, impedendo al di fuori del lavoro subordinato (o a questo equiparato) lo sviluppo di dinamiche sindacali proprie dell'autonomia negoziale a livello collettivo che si svolge con riguardo alla co-determinazione dei rapporti lavorativi che rientrano nell'alveo della definizione legale di subordinazione.

Dal descritto reticolato di misure per lo più congiunturali, appesantite dai vincoli sanciti dall'UE, promana una pluralità di questioni giuridiche e sociali di cui il *gender gap* del lavoro considerato dalla ricerca non può che assurgere al rango di *item* principale.

L'asimmetrica produzione del reddito nel settore delle professioni regolamentate offre uno straordinario laboratorio d'analisi: oltre a soffermarsi sugli effetti destabilizzanti sia per il prospetto del montante contributivo delle donne e del relativo trattamento pensionistico, occorre esaminare le specificità di tale settore per formulare proposte di intervento che non alimentino il forte rischio di esclusione sociale e che, viceversa, ridimensionino il formarsi di nuove aree di vulnerabilità alimentate da una impari distribuzione del reddito derivante dall'esercizio della professione. Fattori sociali e culturali interagiscono con sistemi di scarsa trasparenza o di poca visibilità nei confronti delle differenze reddituali tra professioniste e professionisti, destabilizzando l'effettività del principio della parità tra i generi, assai caro all'ordinamento domestico ed ai principi affermati nelle fonti sovranazionale.

VII.2- Brevi considerazioni finali a margine d'un progetto pilota: il lavoro professionale verso la parità di genere, ... ma non anche a livello reddituale

Con il prezioso supporto del Comitato Unitario degli Ordini Professionali dell'Emilia- Romagna ed il fondamentale sostegno delle Casse di previdenza che generosamente hanno collaborato alla realizzazione di questo progetto, è stato possibile esaminare un segmento del lavoro professionale regolamentato e le relative dinamiche nel periodo della pandemia. Da qui un'analisi quantitativo- qualitativa basata sulla disaggregazione del dato raccolto in due diverse prospettive: genere ed età del/della professionista. Ad integrazione di questa mole di dati, talvolta, è stato anche possibile effettuare una indagine più approfondita sulle specifiche composizioni degli Ordini e Collegi provinciali aderenti alla ricerca.

La costruzione di una preziosa base di dati è stata strutturata non soltanto per fotografare l'attuale geografia del lavoro professionale dell'Emilia-Romagna, ma anche per riflettere sulle dinamiche reddituali delle varie realtà professionali prese in esame. Da qui, l'instaurarsi di un dialogo fecondo con gli approfondimenti dedicati al lavoro professionale.

I rapporti di ADEPP sulla previdenza privata dei professionisti italiani per il periodo 2020 e il V rapporto sulle libere professioni elaborato da Confprofessioni condividono l'esito d'una analisi che riflette la situazione di disparità tra uomo e donna evidenziando più precisamente un divario che si attesta attorno al 60%. In maniera più diretta può dirsi le donne guadagnano circa il 60% in meno di quanto percepito dagli uomini.

Altrettanto preoccupante rimane lo scenario descritto dalla Cassa Forense, che recentemente ha evidenziato un dato più volte confermato dalla presente ricerca: non è infrequente confrontarsi con casi in cui la distanza tra il reddito medio di una professionista e quello dichiarato da un collega di sesso maschile appartenente alla stessa classe d'età sia tale per cui «occorre sommare il reddito di due donne per sfiorare (e non raggiungere) il livello medio percepito da un uomo»⁽²⁷⁾.

Nel tirare le fila di un percorso stimolante sotto molteplici aspetti, si potrebbe ritenere la ricerca come un progetto pilota avente l'obiettivo di verificare l'*age & gender pay gap* in settori che precedentemente alla pandemia hanno rendicontato che dopo i 40 anni la posizione degli uomini professionisti raggiunge il massimo livello mentre da quello delle donne trasuda, tra l'altro, il "peso" delle interruzioni necessitate dalla maternità e più in generale dell'impegno di cura, «considerato ancora un dovere prevalentemente femminile»⁽²⁸⁾.

A quanto consta, l'esito della ricerca condotta su un segmento delle professioni regolamentate che operano negli Ordini e Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna evidenzia molteplici punti comuni con la situazione in essere nel 2019 e non smentisce la tendenza generale illustrata nel VI Rapporto sulle libere professioni, elaborato in relazione al reddito anno dichiarato l'anno precedente l'avvio della pandemia. In quest'ultimo Rapporto è consegnata l'istantanea di un *gap* reddituale molto marcato a favore degli uomini il cui punto di maggiore criticità andava individuato tra le professioniste *over 50*: il *gap* reddituale - calcolato sulla differenza tra il reddito medio annuo delle donne ed il parametro corrispondente per gli uomini - cresceva in funzione dell'età ed in maniera più accentuata di quanto registrato nel lavoro professionale non ordinistico⁽²⁹⁾.

In Emilia-Romagna, l'indagine del lavoro professionale durante la pandemia ha consentito di accertare il ridotto (talvolta - come più volte enfatizzato - nullo) impatto della crisi economica generata da periodi di *lockdown* e di temporanea sospensione delle attività produttive sulla permanenza negli Ordini e Collegi professionali. Dati non dissimili traspasano dalla disamina riguardante le nuove iscrizioni e le cancellazioni nel periodo 2020-2021, benchè sul secondo aspetto sia

⁽²⁷⁾ V. il citato Rapporto Cassa Forense – Censis, pag. 22.

⁽²⁸⁾ Così M.C. Cataudella, *op. cit.*, pag. 14.

⁽²⁹⁾ Spec. pag. 74 ss.

stata formulata qualche considerazione specifica sulla diversa rilevanza tra professioniste e professionisti.

Scendere nell'analisi di alcuni segmenti del lavoro professionale ha permesso di confermare che il divario retributivo di genere non riguarda esclusivamente il lavoro subordinato ma è caratteristica anche delle professioni per cui è obbligatoria l'iscrizione ad Albo o Collegio professionale. In un mercato del lavoro duale, dove la lavoratrice fatica ad affermarsi allo stesso livello reddituale degli uomini ed in correzione del quale alla condizioni date opera tra l'altro il sistema di regole delineato dalla l. n. 162/2021(30), soffermarsi sulle specificità del lavoro professionale in Emilia-Romagna ha permesso di verificare lo stato del mercato del lavoro regionale, pur nello specifico ambito considerato dalla ricerca.

Anche in un contesto che per vari fattori si pone al di sopra delle medie nazionali, permane un diffuso e generale divario nella produzione di reddito a discapito delle professioniste. Dall'indagine non promanano elementi così significativi da escludere le professioniste dell'Emilia-Romagna dalle problematiche indicate nei considerando O e AD della Risoluzione del Parlamento del 7 luglio 2021. In quest'ultimo provvedimento, è sollecitata una rapida "presa in carico" del problema nascente dalla conciliazione tra lavoro e ambito non professionale e da un divario di genere nell'assistenza familiare con tutto ciò che poi ne consegue sulle decisioni lavorative e conseguentemente, come già detto, sulla tutela pensionistica delle donne. La prospettiva delineata dalle istituzioni dell'UE non è molto diversa da quella presa in esame da alcune indagini promosse intorno a segmenti del lavoro professionale(31) e più in generale sulle criticità messe a nudo durante la stagione pandemica.

A conti fatti, la donna professionista dell'Emilia-Romagna continua a guadagnare meno del collega e ciò non è situazione generata dall'emergenza sanitaria originata dalla diffusione del COVID 19. Molteplici elementi inducono a concludere che lo stereotipo della donna come referente massimo/principale e talvolta esclusivo della gestione familiare non resti estraneo alle Architetto, Avvocate, Dott. Commercialiste, Consulenti del lavoro, Geometre, Ingegneri e Psicologhe iscritte in Ordini e Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna.

Abbattuto il muro di professioni esclusivamente maschili, è ora giunto il tempo di prodigarsi per individuare le misure più idonee a completare il progetto costituzionale dell'art. 3 Cost. Rimuovere anche nel settore del lavoro professionale il *gender pay gap*, ovvero la differenza tra la retribuzione media dei lavoratori e delle lavoratrici è cruciale per costruire piena inclusione (trattenendo le donne nel mercato)

(30) Il provvedimento legislativo origina da un quadro di ridotta effettività della normativa di genere, investendo tra l'altro sulla tecnica della premialità.

(31) V. ad esempio l'esito della indagine riportata da Cassa Forense- Censis nel Rapporto sull'Avvocatura 2022.

ed effettiva affermazione professionale anche in termini reddituali. Anche da qui deve transitare l'impegno contemplato nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. Quest'ultima, in coerenza con quella europea, persegue l'ambizioso obiettivo di recuperare posizioni nella classifica del *Gender Equality Index* dello European Institute for Gender Equality, correggendo il *gap* di oltre 4 punti percentuali rispetto alla media europea.

Pensare a opportunità concrete e a soluzioni coerenti anche con la porzione di mercato regionale analizzato significa non prescindere dal fatto che la povertà lavorativa *nonostante* il lavoro non è prerogativa esclusiva del lavoro subordinato. Anche nel settore delle professioni ordinistiche prese in considerazione dalla ricerca non è peregrino insinuare il dubbio che il risultato di tante dinamiche sia il precipitato della maternità, dell'espletamento di funzioni genitoriali e familiari (non si dimentichi che l'Italia è tra i primi Paesi al mondo per numero di popolazione anziana), di dinamiche generate dal difendere *nonostante tutto* la propria professionalità in un mondo segnato da forte competizione e, per vari motivi, ancora a due velocità.

In conclusione, le caratteristiche di buona parte delle professioniste operanti nell'Emilia-Romagna inducono ad intensificare il dialogo con tutti gli interlocutori interessati a costruire destini nuovi e che convergano sull'importanza di mettere al centro del sistema la condizione di maggiore vulnerabilità/fragilità in cui versano le lavoratrici, incluse quelle autonome la cui scelta stessa di optare per l'indennità di maternità quale alternativa alla prosecuzione della professione non è immune al rischio di essere spinte a lavorare anche ove, invece, avrebbero magari voluto o dovuto fermarsi. Eventi recenti, portati alla cronaca per il drammatico epilogo, devono far interrogare sull'urgenza di intervenire con misure adeguate e concretamente in grado di rendere effettive le varie garanzie che la Costituzione dedica al lavoro in tutte le sue forme e applicazioni.

A prescindere dal genere e dall'età, tanto il lavoro delle professioniste quanto quello dei professionisti costituisce espressione primaria della dignità sociale della persona e viatico per lo sviluppo della personalità umana nonchè per la partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Conclusioni

Sonia Alvisi*

La Consigliera di Parità è stata istituita con la legge 125/1991 con l'obiettivo di presidiare la condizione della donna nel mercato del lavoro ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione e del controllo delle pari opportunità per lavoratori e lavoratrici.

La nomina delle Consigliere di parità avviene con decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro delle pari opportunità su designazione degli organi individuati da Regioni e Province.

Nell'esercizio delle loro funzioni, sono pubblici ufficiali e hanno dunque l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui vengono a conoscenza.

Sotto il profilo della funzione attribuita dalla legge alle Consigliere, si tratta di una figura con poteri di vario tipo, tra cui quelli di diffondere politiche di parità di genere, monitorare l'applicazione del rispetto dei principi normativi sulle pari opportunità e promuovere le politiche attive del lavoro. Parimenti si rammenta che ha competenza quasi esclusiva nella materia della tutela antidiscriminatoria, intervenendo per contrastare in particolar modo le discriminazioni basate sul genere che si verificano in campo lavorativo, sia pubblico che privato.

Le Consigliere, nei casi di discriminazione di genere di cui vengono messe a conoscenza, possono promuovere il patteggiamento tra le parti ma, se la conciliazione extragiudiziale fallisce, possono procedere con azioni in giudizio. Chiamare in giudizio la Consigliera di Parità tanto quanto il fatto che la Consigliera di Parità possa costituirsi in un giudizio di discriminazione, rendono di un altro livello il giudizio in questione, cambiando completamente l'approccio del giudice giudicante su temi così delicati.

Come Consigliera di parità della Regione Emilia Romagna, dunque come organo di garanzia, vigilanza e controllo sul rispetto della legislazione in materia di parità, ho agito nell'intento di sostenere azioni positive a favore dell'inserimento e della permanenza delle donne nel mondo del lavoro, intervenendo in quelle situazioni di squilibrio di genere nel mercato del lavoro e promuovendo la coerenza

** Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna*

della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'Unione Europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità.

Ho altresì svolto attività di informazione/formazione sui problemi relativi alle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione. Ho cercato, quindi, di offrire ascolto e supporto alle lavoratrici e ai lavoratori che lamentano situazioni di discriminazione collettiva nell'accesso al lavoro, nei corsi di formazione, nello sviluppo della carriera, nel livello di retribuzione, ma anche in caso di molestie sessuali e mobbing di genere subiti sui luoghi di lavoro. Supporto che ho cercato di garantire e non far mancare neanche durante la pandemia.

In questo solco si colloca anche l'impegno nei confronti delle attività di ricerca, incluse quelle nell'ambito del lavoro professionale a cui questo volume è dedicato. Da qui, la costruzione di una base di dati proveniente dagli Ordini dei Consulenti del Lavoro, Dottori/esse Commercialisti/e, Avvocati/e, Geometri/e, Ingegneri/e, Architetti/e, Psicologi/ della Regione Emilia-Romagna e dalle relative Casse di previdenza che si è rivelata utile per verificare gli effetti della pandemia sia sulla permanenza delle libere professioniste nel circuito produttivo, sia sul processo di femminilizzazione in professioni una volta appannaggio quasi esclusivamente degli uomini. Su tutti, un dato della ricerca mi pare da sottolineare: appena il 30% circa delle professioniste ha un'età superiore a 50 anni per contro all'oltre 50% di professionisti over 50; non meno rilevante risulta il dato riguardante la fascia d'età over 60, all'interno della quale, tanto nel 2020 quanto nell'anno successivo, convoglia meno del 10% della platea delle professioniste considerate dalla ricerca.

Se in linea generale, la pandemia da Coronavirus, che ha causato la perdita di tante vite e colpito gravemente il sistema sanitario, ha anche fortemente compromesso il tessuto socio-economico, costringendo a fare i conti con una maggiore fragilità ed imponendo una revisione delle abitudini e dei progetti di vita e di lavoro, non può dirsi che ne sia uscito indenne il settore delle libere professioni. Anzi, il già precario equilibrio di questo segmento del mercato ha finito per irrobustire il *gender pay gap* a sfavore delle lavoratrici.

Senza tacere le sporadiche deroghe che la ricerca ha talvolta evidenziato, in questa sede vorrei soffermare l'attenzione sul fatto che le donne professioniste percepiscono parcelle fino al 40% inferiori ai colleghi. Fino ai 30 anni la differenza è del 10% mentre dopo lievita al 40%. Il motivo? Quando arrivano i figli spesso scompaiono i clienti. Per una libera professionista staccarsi per un certo periodo dall'ufficio, per

una malattia o una maternità o per la assistenza dei propri genitori, significa perdere clienti e questo può avere effetti dirompenti sul suo futuro lavorativo.

In sostanza, i dati esposti nella ricerca evidenziano, da un lato, come il mondo del lavoro professionale sia in continua espansione tanto in Italia, quanto in Emilia-Romagna, specie grazie alle giovani donne che “trainano” questa crescita. Dall’altro, invitano a concentrarsi in via prioritaria sulle esigenze di tutela di una parte del lavoro professionale – che per genere e la giovane età - incontra maggiori difficoltà nel collocarsi dapprima e ad affermarsi poi, nel panorama della libera professione. Il dato sulle cancellazioni deliberate su richiesta dei professionisti e delle professioniste iscritti in Ordini provinciali dell’Emilia-Romagna riflette il maggior peso gravato sulle spalle delle lavoratrici, per ragioni varie sottoposte nel periodo del COVID 19 ad un continuo multitasking tra vita professionale e extra-lavorativa.

A questi fattori specifici, se ne aggiungono degli altri che connotano più in generale il lavoro professionale, a quanto consta messo alla prova dai grandi cambiamenti che interessano a livello globale i sistemi di produzione e l’offerta di servizi, i modelli di organizzazione del lavoro e le interrelazioni tra i diversi attori che ne sono protagonisti.

Peraltro, la individuazione di correttivi e soluzioni non è resa agevole dalle misure via via introdotte in sede legislativa. La previsione di garanzie legali non è parsa sempre in grado di focalizzarsi sulle esigenze specifiche della componente femminile, del resto scarsamente rappresentata fino a un passato tutto sommato recente.

È dunque chiaro che la diseguale distribuzione del reddito nel settore delle libere professioni non possa che sollecitare nuovi impegni ed azioni concrete. A questo fine, occorre costruire un *network* di soggetti parimenti interessati alla tutela della promozione delle libere professioni ed alla correzione degli effetti distorsivi che la pandemia non ha mitigato, ma, talvolta accentuato.

La strada da percorrere è lunga e la Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna non farà mai mancare il proprio impegno e la disponibilità. Già altri settori del mercato del lavoro hanno ottenuto l’attenzione della Consigliera di Parità dell’Emilia-Romagna, come dimostra il caso delle socie di una cooperativa titolare di concessioni demaniali per la molluschicoltura per cui ho attivato l’azione ex art. 37 del Codice delle Pari Opportunità allo scopo di ottenere la rimozione del patto discriminatorio basato sulla penalità a danno di soci legati da vincolo affettivo di coppia (coniugati, conviventi o anche solo legati affettivamente). L’effetto pratico della previsione che ho contrastato era essenzialmente quello di indurre le socie a

recedere dalla cooperativa e di scoraggiare l'ingresso di nuove leve rispetto a prestazioni che non avrebbero avuto particolare valorizzazione economica.

Con altrettanta determinazione ho agito per contrastare una discriminazione indiretta che ho contestato presso il Tribunale di Bologna. Al centro della mia azione, condotta ai sensi dell'art. 37, commi 2 e 4, D. Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), ho chiesto e ottenuto che venisse accertata la natura discriminatoria di un provvedimento aziendale in tema di orario di lavoro e organizzazione dei turni. Nello specifico, l'organizzazione del lavoro impattava negativamente nei confronti delle lavoratrici madri, provocando un effetto escludente dal mercato in conseguenza della posizione di particolare svantaggio rispetto ai colleghi che, pur avendo orari simili, non avevano figli o comunque figli minori. Le lavoratrici in questione erano state costrette a imporre ai figli onerosissimi sacrifici per mantenere il lavoro (come ad esempio svegliare i figli alle 4,30 per portarli dalla baby-sitter per poi essere chiamate dalle maestre a causa del fatto che i bambini si addormentavano a scuola, pensando ad una disabilità e non sapendo della sveglia a orari poco consoni alle abitudini della tenera età).

Più recentemente ho preso parte attiva alla stipulazione di un protocollo d'intesa in tema di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro nell'ambito degli studi dei Consulenti del lavoro. Da qui un nuovo impegno concreto nella gestione di delicate questioni che affliggono soprattutto la componente femminile del mercato del lavoro.

Invero, l'agenda di iniziative è fitta anche per il futuro prossimo e non trascura il settore delle libere professioni. Anche in questo ambito, l'Ufficio della Consigliera regionale di Parità intende offrire la propria assistenza ed il proprio sostegno, conformemente alla *mission* che la legge affida a questo importante presidio di legalità e promozione delle pari opportunità nel complessivo mercato del lavoro.

Attività di coordinamento della ricerca cura di

Anna Gnesin

Posizione Organizzativa Supporto alle attività del Difensore civico

Attività di elaborazione testi e ricerca a cura di

Anna Rota

Dottoressa di ricerca in Diritto del Lavoro - Università di Bologna

Progetto grafico

Federica Grilli

Stampa

Centro Stampa della Regione Emilia-Romagna

Giugno 2022

Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna
Settore Diritti dei cittadini

Consigliera di Parità

Viale Aldo Moro, 50 – 40127 Bologna

www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita

Difensore civico

Viale Aldo Moro, 50 – 40127 Bologna

www.assemblea.emr.it/difensore-civico



Consigliera di parità
Regione Emilia-Romagna
www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita

Difensore civico
Regione Emilia-Romagna
www.assemblea.emr.it/difensore-civico

