

Il divario di genere nella libera professione e nel lavoro autonomo

Valeria Gerla, Consigliera di parità regionale supplente

27 ottobre 2022

Sala Biagi – Palazzo Lombardia



Consigliera di Parità
Regione Lombardia



Valutazione dei dati statistici

I dati statistici relativi ai divari reddituali M/F sono **sconfortanti** ed è sconfortante il loro apparire **consolidati**: ormai da anni si rileva che il divario maggiore si fotografa nella **fascia centrale** (nel cd. «fiore dell'età professionale»), al punto che il reddito professionale medio maschile è doppio (in alcuni casi triplo) rispetto a quello femminile; ed è interpretato in modo unanime che il *gap* sia dovuto alla maggiore incidenza dei compiti di cura (della *generazione che segue* e di *quella che precede*) in capo alla donna rispetto all'uomo.

Tali risultati statistici sembrano essere privi di prospettive di un significativo miglioramento.

Possiamo dire che il **silenzio** del Legislatore sul tema delle discriminazioni nell'area di cui parliamo ha contribuito al **radicamento** del fenomeno?

NB: Nel Codice Pari Opportunità è menzionato in **due** soli articoli il lavoro autonomo, e non vi è **nessuna** menzione della libera professione.



Considerazioni su normativa e giurisprudenza

- Assenza nel quadro normativo italiano di una **disciplina organica** relativa al divario retributivo di genere (*gender pay gap*) per libere professioni e lavoro autonomo
- Interventi normativi «**spot**» su singole tematiche, ed in genere derivanti da **obblighi** di recepimento indicazioni comunitarie, oltre che **tardivi** rispetto alle singole Direttive
- Contegno giurisprudenziale che è stato definito «**monolitico**» nell'escludere l'applicazione dell'art. 37 Cost. alle lavoratrici autonome/libere professioniste: la Corte Costituzionale rimandava alla discrezionalità del Legislatore per la valutazione della parificazione tra lavoratrici autonome e subordinate in materia di indennità di maternità per astensione anticipata dal lavoro (es. Corte Cost. 181/93), e si è dovuto attendere il Decreto Legislativo 105 del 30.6.2022, in G.U. a Luglio, per il recepimento della direttiva UE 2019/1158 Relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, grazie al quale è stato esteso il **diritto all'indennità di maternità** in favore delle **lavoratrici autonome** e delle **libere professioniste**, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipati per **gravidanza a rischio**.



Significativa l'assenza totale di qualsivoglia richiamo di sintesi al tema del **gender pay gap nel lavoro autonomo e libere professioni** nel report del Servizio Studi della Camera dei Deputati del 31 marzo 2022, laddove si leggono solo e ancora **interventi puntiformi relativi a singoli momenti della vita di una lavoratrice** (prolungamento indennità di maternità, facoltà di astensione dalle udienze per le «donne che esercitano la professione forense nei 5 mesi a cavallo del parto etc.).



In questa cornice, come intervengono le Consigliere di Parità sul tema?

Esplicando un **ruolo propulsivo** sotto diversi profili:

- Commissionando studi e proponendo momenti di riflessione e confronto
- Accogliendo le segnalazioni di discriminazione (nei limiti delle competenze)
- Collaborando con gli Enti territoriali e le altre Istituzioni per la realizzazione di interventi specifici a sostegno delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste

L'attività propositiva della Consigliera

- **Nel campo culturale**, per la valorizzazione delle differenze nella promozione della pari dignità e delle pari opportunità, e per l'incremento delle competenze delle giovani studentesse nelle materie STEM
- **Sotto il profilo economico**, con la promozione di agevolazioni per la conciliazione famiglia-lavoro o di «voucher di conciliazione» per libere professioniste / lavoratrici autonome / imprenditrici con figli (es. Sardegna maggio 2022)
- **Con il sostegno ad iniziative associazionistiche e/o ordinistiche** (es. Carta Etica – Architetti Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori + Consigliera di Firenze 2017), al fine di stimolare la creazione dei **CPO (NB fondamentali!)**
- **Con la premiazione e la valorizzazione di donne che si sono distinte** nei settori professionali di appartenenza, per la stimolazione di altre donne verso prassi eccellenti



Alcuni esempi...



Carta Etica per le Pari Opportunità e l'uguaglianza nella professione di Architetto

Gli obiettivi principali che si pongono alla base della Carta Etica sono la valorizzazione del pluralismo e delle pratiche inclusive nel mondo del lavoro, che contribuiscono al successo e alla qualificazione professionale, oltre a rispecchiare le trasformazioni in atto nella società odierna.

Condividendo questa Carta i Soggetti aderenti intendono contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro – genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale – impegnandosi al contempo a valorizzare la diversità presenti all'interno della professione con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

La condivisione della Carta Etica costituisce una dichiarazione d'intenti tesa a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra riportati da mettere in atto attraverso alcune azioni concrete:

- individuare funzioni professionali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità valutando, se già non presente, l'istituzione di un CPO con funzioni propositive e consultive, al quale potranno partecipare ed interagire rappresentanti di associazioni di genere e di CPO di altre categorie professionali;
- superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche di formazione e sensibilizzazione, promuovendo i percorsi di crescita professionale, anche a mezzo del supporto del CPO se presente;
- vigilare sul principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché gli incarichi e le opportunità lavorative, la formazione e lo sviluppo della carriera professionale vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale individuale indipendentemente dal genere e dal contesto di provenienza;
- monitorare, periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche, sia all'interno della professione che nelle relazioni esterne anche a mezzo del supporto del CPO se presente;
- favorire la conciliazione per la pianificazione dei tempi professionali e familiari valutando in tal senso agevolazioni per le/le/i iscritte/i;
- diffondere la cultura delle pari opportunità e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente responsabile e solidale anche mediante confronti periodici con le altre professioni e associazioni di genere.



Consigliere di Parità della Regione Campania



Comunicato: Indagine sullo squilibrio di genere presso gli Ordini Professionali degli/le Architetti/e, Avvocati/e, dottori/esse Commercialisti/e e Ingegneri/e della Campania.

La Consigliera di Parità della Regione Campania, **Domenica Marianna Lomazzo**, ha proceduto alla rilevazione dello squilibrio di genere presso gli Ordini Professionali degli/le Architetti/e, Avvocati/e, dottori/esse Commercialisti/e e Ingegneri/e della Campania, per approfondire la conoscenza sui degli effetti della crisi sulla permanenza delle libere professioniste nel circuito produttivo, sia del processo di femminilizzazione in professioni una volta appannaggio quasi esclusivamente degli uomini. Si è indagato sui dati riguardanti gli iscritti e le iscritte alla data del 31/12/2020 con particolare riferimento ai dati disaggregati per genere relativi alle cancellazioni ed alle iscrizioni avvenute nel corso del 2020. Dall'analisi dei dati, fatti pervenire dagli Ordini professionali, la cui indagine completa può essere consultata sul sito istituzionale della Regione Campania, emerge una fotografia che mostra ancora un preponderante dominio maschile in professioni storicamente appannaggio degli uomini, come quella degli/le ingegneri/e e quella dei/le dottori/esse commercialisti/e, mentre si registra un considerevole ed inarrestabile processo di femminilizzazione nelle professioni degli/le avvocate/e e degli/le architetto/e. Dai dati è emerso, comunque, che sostanzialmente le iscrizioni delle professioniste hanno, quasi presso tutti gli Ordini professionali, oggetto di indagine, compensato, nel corso dell'anno, le cancellazioni. Quest'ultime, probabilmente, anche frenate dalle misure di sostegno al reddito per libere professioniste/e e lavoratrici autonome/e (bonus una tantum) poste in essere, nel corso del 2020, alla Regione Campania e dal Governo nazionale.

Il periodo finestrato dal Covid-19 ha, comunque, messo a nudo anche le fragilità delle conquiste delle donne nella lunga marcia verso la parità e le pari opportunità, ha mostrato come l'organizzazione della nostra società non sia ancora strutturata sulle esigenze di entrambi i generi e come una cultura vigente, ancora fortemente impregnata di sessismo, affidi alle donne, tuttora esclusivamente, la cura dei figli e della famiglia. L'agognata condivisione del ruolo genitoriale, che consentirebbe alle donne di perseguire anche nel lavoro l'effettiva parità accordandole le stesse chance dell'universo maschile, necessita di provvedimenti normativi specifici e, soprattutto, di un radicale cambiamento culturale. Come risulta necessario porre in essere azioni concrete per il superamento degli stereotipi di genere che influenzano ancora negativamente i percorsi formativi ed alimentano fenomeni discriminatori nell'accesso al mercato del lavoro e nelle progressioni di carriera. Dobbiamo abbattere quel misto di barriere sociali, psicologiche ed economiche che tengono lontane tante donne dai percorsi scolastici e lavorativi nelle discipline scientifiche, tecnologiche, matematiche ed ingegneristiche. I campi STEM rappresentano i lavori del futuro e quelli che garantiranno maggiori possibilità di carriera e di ritorno economico. Sicché risulta inderogabile sia promuovere la presenza delle donne nell'esercizio delle libere professioni dove, anche se presenti in maniera consistente, esse non riescono ad avere gli stessi ritorni economici dei loro colleghi maschi, sia prevedere, per esempio, che negli incarichi affidati dalle pubbliche amministrazioni a professionisti/e esterni/e venga garantita un'equa percentuale tra i generi.

La Consigliera di Parità della Regione Campania
Napoli 19/05/21 Dott.ssa Domenica Marianna Lomazzo - Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. 39/1993 e s.

**CONCILIARE VITA E LAVORO?
EQUILIBRIO DINAMICO!**

**Voucher di conciliazione
della Regione Autonoma della Sardegna
a favore di
imprenditrici, lavoratrici autonome, libere professioniste.**

Assessoradu de su traballu, formazione professionale, cooperazione e seguritàzja soziale
Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale

EUROPEAN UNION
REGIONE SARDEGNA
P.O.R. SARDEGNA

Parità, diritti e partecipazione
18 Ottobre 2022
Emilia Romagna

Parità: la pandemia ha accentuato le differenze di reddito per le professioniste

Il fenomeno della disparità salariale all'interno del settore delle libere professioni si è acuito durante il Covid. Sono aumentate anche le cancellazioni di professioniste donne dai rispettivi Ordini a causa della gravosa conciliazione tra vita professionale e familiare

Le differenze salariali tra uomini e donne nel settore delle libere professioni crescono soprattutto con l'età, arrivando fino al 60%, e si sono acuite con la pandemia. Lo stereotipo della donna come referente unico della gestione familiare – dalla cura dei figli a quella degli anziani- non è quindi estraneo ad architetto, commercialiste, avvocate, etc, che esercitano una libera professione in Emilia-Romagna. È ciò che emerge dalla ricerca **"L'impatto della pandemia sulle libere professioni. Una lettura di genere sulle specificità dell'Emilia-Romagna"** curata da **Anna Rota**, dottoressa di ricerca in Diritto del Lavoro dell'Università di Bologna, e presentata in Assemblea legislativa nel corso di un seminario organizzato dalla Consigliera di Parità regionale dell'Assemblea legislativa, **Sonia Alvisi**, e dal Difensore Civico regionale, **Carlotta Marù**.

La ricerca, svolta con il supporto del Comitato Unitario degli Ordini Professionali dell'Emilia-Romagna e delle Casse di previdenza, si concentra su sette categorie di professioniste/i iscritte/i a Ordini e Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna nei settori di area giuridico-economica legale, in ambito tecnico o sanitario: più precisamente: architetti/e, avvocati/e, commercialisti/e, consulenti del lavoro, geometri/e, ingegneri/e e psicologi/hs.

"Si tratta di un'analisi quantitativa-qualitativa che ha lo scopo di valutare nell'ottica *gender and age oriented* l'impatto della pandemia sul mondo delle professioni" spiega la curatrice Anna Rota. La ricerca mette in luce il divario retributivo per genere ed età tra uomo e donna. Un divario che esisteva già prima della pandemia, visto che gli uomini liberi professionisti dopo i 40 anni raggiungono i massimi livelli di carriera, mentre le donne, alla stessa età, devono sopportare il "peso" delle interruzioni per la maternità e, più in generale, per l'impegno di cura. Anche in Emilia-Romagna la donna professionista ha sempre guadagnato meno di un collega uomo. Ad eccezione delle fasce più giovani, il gender gap nei compensi appare una caratteristica comune fra le professioniste over 50, qualunque sia la Cassa di previdenza di appartenenza e indipendentemente dal territorio in cui la professione viene esercitata. Nella classe d'età compresa tra 50 e 60 anni, i professionisti guadagnano in media 23mila euro annui in più rispetto alle colleghe.

Il Covid ha poi peggiorato ulteriormente il divario. Vi sono situazioni, specie nella classe d'età over 40-50 anni, in cui il valore medio reddituale calcolato sulle dichiarazioni delle professioniste è pari alla metà, talvolta a 1/3 del corrispondente valore dichiarato dai colleghi uomini. I rapporti di ADEPP sulla previdenza privata dei professionisti italiani per il periodo 2020 e il V rapporto sulle libere professioni elaborato da Confprofessioni indicano che può attestarsi anche attorno al 60%. "Altrettanto preoccupante rimane lo scenario descritto dalla Cassa Forense: 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" scrive Rota nella ricerca.

In progress in Lombardia...

(Bonus 2022/23 Nidi Gratis anche per lavoratrici autonome - con Isee sotto 20mila euro)

Avvio di interlocuzione tra CPO del Consiglio Giudiziario, Presidenza della Conferenza Permanente di Corte d'Appello e Presidenza dell'Ordine degli Avvocati di Milano per la creazione di stanze *nursery* in tutti gli uffici giudiziari di Milano: per restituire dignità alla madre lavoratrice e per permetterle di non rinunciare all'esercizio del proprio ruolo professionale

Stimolazione degli Ordini per la creazione dei CPO e relativo ausilio

Quanto alle segnalazioni...

*Elezioni della governance E.P.P.I.
2-6 maggio 2022:
Grave discriminazione di genere.*



Unica donna viene esclusa dalla lista elettorale del collegio territoriale nelle elezioni per il rinnovo del Consiglio dei Delegati e del Consiglio di Amministrazione della Cassa Previdenziale Periti Industriali

Quanto alle segnalazioni...

Gentilissimi,

al fine di consentirvi di apprendere le valutazioni preliminari riguardo ad una possibile illegittimità dello Statuto e del Regolamento dell'Associazione Irrigazione Est Sesia sulle quali si è di recente pronunciato, con ordinanza cautelare, il Tar Piemonte, nel giudizio in oggetto in cui l'Associazione non è costituita, dato l'interesse pubblico della vicenda, riteniamo corretto, con spirito di collaborazione istituzionale, tramettervi copia dell'ordinanza n. 695, nella quale il Collegio Giudicante ha rilevato la sussistenza del *fumus boni iuris* del ricorso promosso contro l'Associazione "considerato che la mancanza, nello statuto e nel regolamento consortile, di una previsione che assicuri l'equilibrio di genere negli organi **solleva seri dubbi di compatibilità con l'art. 51 cost.**".

Problema della
**mancanza di
rappresentatività negli
organi elettivi** <- ->
problema della
**mancanza di interventi
organici**



In chiusura: Prospettive di approfondimento

- Riflettere sulla **detassazione per genere**, alla luce della situazione economica globale odierna resa più drammatica dalla pandemia e oggi dall'inflazione determinata dalla guerra: NB argomento su cui non c'è uniformità di vedute, molte rinomate studiose delle questioni di genere si sono dichiarate apertamente contrarie (es. Daniela Del Boca «*perché no alla tassazione di genere*», Chiara Saraceno nel dossier LA VOCE del 2011: «*meno tasse per le donne: inefficace e ingiusto*»).
- Riflettere sul «**qui e ora**» della **ripartizione dei compiti di cura**: se è ancora accertato statisticamente che il caregiver è ancora oggi LA caregiver, e che questo comporta una riduzione del reddito professionale/autonomo, con aumento del *gender pay gap*, perché non valutarne la sua **riconoscibilità economica**?



Lep rgr#

lq#fx l#xqr#V wdr#wdvvd#l#sursul#F lwdg lq l#

D#xqd#g lfk ldud } lrqh#g luhwd#

gh l#ydarul#g l#cxhool#qd } lrqh

