

Progetto di delega Giovani e Pari Opportunità

Analisi di scenario

Nel mondo del lavoro, delle libere professioni, nonché più in generale nel contesto socio, politico economico italiano, nonostante negli ultimi anni vi sia stata una maggiore attenzione alle tematiche relative ai giovani, alle differenze di genere e alle pari opportunità permangono ancora sfide da affrontare e azioni positive da promuovere volte a diminuire i differenziali di genere, tra cui il c.d. *gender gap*.

Attraverso l'analisi dei dati estrapolanti da fonti affidabili quali ISTAT, OPENPOLIS, OECED nonché dall'Osservatorio delle Libere professioni è stato possibile delineare un quadro che consente, da un lato, di comprendere le dinamiche lavorative e sociali nel contesto attuale e, dall'altro, di proporre - con specifico *focus* sui professionisti - azioni concrete per incidere, migliorandole, sulle condizioni dei giovani nonché sulle pari opportunità, al fine di promuovere la riduzione del c.d. *gender gap*.

Partendo dalla condizione dei **giovani**, l'analisi di contesto restituisce il seguente quadro critico: i giovani italiani affrontano un contesto complesso caratterizzato da sfide strutturali che intersecano lavoro, formazione e disuguaglianze di genere, con evidenti implicazioni per le politiche pubbliche.

Le nuove generazioni affrontano, infatti, in Italia, diverse sfide nel mercato del lavoro, tra cui la disoccupazione giovanile, che resta una delle più alte in Europa. Secondo l'ISTAT, nel 2022, il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) si attesta intorno al 29%, rispetto alla media europea del 14%. Questo dato evidenzia la difficoltà di accesso al mercato del lavoro e la necessità di politiche attive di inserimento.

La condizione delle giovani donne è inoltre peggiore rispetto a quella dei loro coetanei maschi, ciò nonostante - secondo i dati di OPENPOLIS - le prime tendano a conseguire risultati scolastici migliori rispetto ai secondi. Una delle ragioni di tale differenza si rintraccia nelle scelte dei percorsi di studio, che si rivelano per le giovani donne meno remunerativi o con minori opportunità lavorative. La mancanza di orientamento professionale e di modelli di riferimento femminili nelle STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) contribuisce, infatti, a creare questo squilibrio.

La differenza di genere (c.d. *gender gap*), non si limita, alle sole giovani generazioni ma coinvolge tutta la popolazione italiana.

Il c.d. **gender gap** in Italia è, infatti, evidente in diversi settori. Secondo l'OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), il divario retributivo di genere nel paese è di circa il 5% per le posizioni simili, ma aumenta nel caso di posizioni dirigenziali, dove le donne guadagnano mediamente il 20% in meno rispetto agli uomini.

La pandemia di COVID-19 ha avuto un impatto significativo sia sul mercato del lavoro giovanile, aggravando le disuguaglianze preesistenti, sia più in generale sul divario di genere. Le donne, in particolare, hanno subito una perdita maggiore di posti di lavoro a causa della loro maggiore

presenza in settori colpiti dalla crisi. L'ISTAT ha evidenziato un aumento della precarietà lavorativa tra i giovani e un aumento delle interruzioni nei percorsi di carriera per le donne.

Il *trend*, sin qui descritto, interessa anche le **Libere Professioni**.

L'Osservatorio delle Libere Professioni fornisce un quadro dettagliato delle condizioni dei professionisti in Italia, con un **focus** particolare sull'andamento del mercato del lavoro e sulle disparità di genere.

Quadro generale

Secondo l'ultimo rapporto dell'Osservatorio delle Libere Professioni, pubblicato il 4 luglio 2025, fino al 2020 le libere professioni hanno vissuto un lungo periodo di espansione, caratterizzato da un continuo incremento del numero dei professionisti. Tant'è che, nonostante una contrazione nel periodo pandemico, il saldo complessivo tra il 2009 e il 2024 rimane positivo, con un incremento di 230mila unità (+20%). La crescita del comparto occupazionale è per la gran parte determinata dall'incremento del numero delle professioniste donne, componente che nel periodo in esame segna un aumento del 58,4% (circa 188mila unità), contro il 5,0% degli uomini (circa 41mila unità).

Rispetto al 2019, infatti, il 2024 si chiude con circa 50mila professionisti in meno. Tale dinamica, tuttavia, non ha interessato uniformemente uomini e donne: mentre il numero dei professionisti uomini si attesta sul valore più basso degli ultimi anni (868mila, come nel 2022), quello delle donne supera per la prima volta il valore ante pandemia (510mila contro 508mila del 2019). Nonostante il recupero dell'ultimo anno, tuttavia, le donne continuano a rappresentare la minoranza (37%) dei liberi professionisti italiani, con alcune significative differenze a livello territoriale.

Il diverso andamento nel tempo tra uomini e donne nella libera professione ha determinato una progressiva trasformazione nella composizione per sesso della categoria: se nel 2019 le donne rappresentavano il 35,6% del mondo libero professionale italiano, nel 2024 il valore sale al 37,0%, dato che riflette il progressivo avanzamento della componente femminile nel settore, mostrando un progresso, almeno sotto il profilo numerico, verso la parità di genere.

Altro elemento di novità registrato nel succitato rapporto è l'aumento complessivo del numero di professioniste che coinvolge sia le libere professioniste con dipendenti sia quelle senza. Tuttavia, la crescita risulta decisamente più marcata per le prime, contribuendo così all'aumento della quota delle datrici di lavoro.

Seppur tale fenomeno rappresenta un segnale di rafforzamento della componente femminile, questo è soltanto in termini numerici, in quanto proprio le libere professioni rappresentano il comparto del mercato del lavoro dove il *gap* reddituale di genere è più marcato.

A tal proposito, secondo il rapporto dell'Osservatorio delle Libere Professioni intitolato "Le donne nella libera professione in Italia", i redditi delle donne libere professioniste sono significativamente più bassi rispetto a quelli degli uomini, con un *gap* che varia da 25.000 euro tra i professionisti iscritti alle Casse previdenziali a 7.300 euro tra quelli iscritti alla Gestione Separata Inps.

Le donne libere professioniste guadagnano in media solo il 54% rispetto ai colleghi maschi, mentre nelle posizioni di lavoro dipendente il *gap* si riduce al 77%.

I giovani professionisti (15-34 anni) mostrano un *gap* reddituale di genere, ma le differenze sono meno accentuate rispetto alle fasce d'età più alte.

Dall'indagine sulla genitorialità effettuata dall'Osservatorio è emerso che la maternità è percepita come un ostacolo significativo per il percorso professionale delle donne. Il 79% delle intervistate ritiene che avere un figlio possa compromettere la carriera.

Solo il 26% delle donne ha fatto ricorso a misure a sostegno della genitorialità, con un'alta percentuale che non era a conoscenza delle tutele disponibili.

Il 77% delle donne giudica inadeguate le misure attualmente adottate, indicando una necessità di intervento nelle politiche di sostegno.

La condizione dei Giovani Professionisti

Occupazione e Disoccupazione: Secondo l'Osservatorio, il tasso di disoccupazione tra i giovani liberi professionisti (15-34 anni) rimane significativo, con percentuali che superano il 25%. Il mercato professionale richiede una rapida reazione alle esigenze emergenti, ma molti giovani faticano ancora a inserirsi stabilmente, come dimostrano anche i dati dell'ultimo rapporto dell'Osservatorio, secondo cui si assiste ad un invecchiamento dell'intera categoria dei liberi professionisti, la cui età media è passata da 40 anni nel 2009 a 45 anni nel 2023.

Tipologia di Contratti: molti giovani professionisti tendono a prediligere alla libera professione contratti di lavoro con maggiori garanzie economiche e sociali, in quanto percepiti come strumenti di maggiore stabilità.

Rete di Supporto e Formazione: è emerso che i giovani professionisti hanno bisogno di una rete di supporto più robusta, che includa opportunità di *mentorship* e accesso a programmi formativi mirati. Le statistiche indicano che solo una frazione di loro ha accesso a corsi di aggiornamento professionale adeguati.

Disallineamento Persone-Competenze: l'Osservatorio segnala una crescente discrepanza tra le competenze che i giovani acquisiscono attraverso il sistema educativo e quelle richieste dal mercato. C'è necessità di colmare questo *gap* con formazioni più pratiche e integrate.

Accesso a Opportunità di Formazione: molti giovani lamentano la mancanza di accesso a corsi di specializzazione e aggiornamento. Le istituzioni pubbliche e private dovrebbero promuovere programmi di formazione continui che rispondano alle esigenze di un mercato in rapida evoluzione.

Le Pari Opportunità nelle Professioni

Disuguaglianza di Genere: l'analisi dell'Osservatorio evidenzia un *gap* salariale significativo: le donne libere professioniste guadagnano in media il 30% in meno rispetto agli uomini in ruoli equivalenti, con differenze più marcate nei settori tecnici e scientifici.

Rappresentanza Femminile: La rappresentanza femminile nei ruoli decisionali è limitata. Solo il 20% delle posizioni di vertice nelle professioni è ricoperto da donne, un dato che evidenzia l'urgenza di politiche attive orientate all'uguaglianza di genere.

Stereotipi di Professione: persistono stereotipi di genere che influenzano le scelte professionali. Le donne tendono ad essere sottorappresentate in settori come ingegneria e tecnologia, mentre occupano ruoli predominanti in ambiti legati ai servizi e alla salute.

Le proposte

Durante i tavoli tenutisi a Milano e a Roma, si è sviluppato un ampio dibattito *in primis* sullo scenario e sul quadro generale dei differenziali di genere.

Dalle discussioni le tematiche ricorrenti emerse attengono, quanto ai giovani, alla disaffezione al mondo delle libere professioni nonché alle difficoltà, anche economiche, connesse all'avvio di attività libero professionali, che richiedono grandi sacrifici in termini di equilibrio vita lavoro, a fronte di compensi e redditi non adeguati.

In relazione al genere femminile, i partecipanti ai tavoli hanno confermato, da un lato, i problemi culturali del paese e gli stereotipi di genere cui, seppur vi siano stati dei miglioramenti negli anni, le professioniste quotidianamente si imbattono e, dall'altro, la penalizzazione della professione femminile a causa della non equa ripartizione del lavoro di cura nell'ambito del contesto familiare e più in generale sociale. Le attività connesse alla maternità e, più in generale, al c.d. *caregiving*, che molto spesso fanno capo solo alle donne, incidono pesantemente sulla possibilità di ottenere progressione di carriera tanto nei ruoli quanto nei redditi.

Da tali riflessioni, i partecipanti ai tavoli hanno elaborato una serie di proposte che qui di seguito si riportano in modo schematico:

1. Introdurre percorsi di consapevolezza di genere e di sensibilizzazione sul linguaggio di genere, con interventi anche normativi oltre che tecnologici;
2. Introdurre quote che garantiscano la rappresentanza di genere con metodo proporzionale nei processi di selezione, promozione della rappresentanza di genere nella composizione degli organi direttivi e di rappresentanza di tutti i livelli (sindacali, ordinistici e previdenziali);
3. Promuovere politiche che favoriscano, da un lato, l'accesso delle donne e dei giovani a posizioni di *leadership* e a retribuzioni eque e, dall'altro, facilitino la permanenza dei professionisti in tali posizioni in caso di esigenze di conciliazione vita-lavoro con particolare attenzione alla maternità e ai ruoli di *caregiver* in ambito familiare, consentendo accesso a sistemi di sostegno dedicati ai liberi professionisti;
4. Introdurre all'interno dei Codici Deontologici di temi legali al genere ed alle pari opportunità con idonee sanzioni deontologiche;
5. Stabilire sinergie con enti pubblici e privati per sviluppare strategie condivise e progetti concreti che affrontino il gender gap e valorizzino le nuove generazioni, incidendo anche sui criteri di accesso per i professionisti ai Fondi e/o ai progetti affinché siano meno stringenti e consentano una effettiva adesione dei professionisti;
6. creazione di borse di studio finanziate e/o prestiti di onore per giovani professionisti che intraprendano nei vari corsi di laurea i percorsi di specializzazione nella libera professione; attivazione di una giornata dedicata alla promozione della libera professione con organizzazione in tale giornata di presentazioni in contemporanea tutti gli atenei d'Italia, partecipazione di Confprofessioni ai saloni di orientamento universitario;
7. Creare un percorso di monitoraggio delle misure introdotte;
8. Organizzare corsi di formazione ed avviare una massiva campagna sulle misure già esistenti a tutela della parità di genere;

9. Creare osservatori permanenti con scuole, istituzioni, università sulle tematiche di genere;
10. Promuovere bandi a favore dell'Imprenditoria Femminile e delle libere professioniste;
11. Promuovere azioni che agevolino l'accesso al credito delle P.IVA o a Fondi a credito agevolato per iniziare la professione o riprenderla;
12. Promuovere le aggregazioni tra professioniste anche attraverso agevolazioni e fondi dedicati;
13. Individuare le criticità delle singole professioni al fine di superarle per rendere la professione attrattiva;
14. Monitorare le differenze e le diversità anche sotto il profilo territoriale, attraverso tavoli sulle singole realtà e sui singoli territori;
15. Promuovere occasioni di dibattito per discutere in "luoghi fisici" delle tematiche di genere;
16. Redigere un opuscolo/vademecum con tutte le misure esistenti per donne, giovani, genitorialità, etc.;
17. Promuovere azioni volte a incentivare le misure di sostegno alla genitorialità (es. asili nido, *voucher baby-sitting*, etc);
18. Promuovere una modifica legislativa sui criteri di calcolo del reddito delle professioniste ai fini del riconoscimento della maternità;
19. Prevedere dei sistemi di riconoscimento del versamento contributivo nel caso in cui il/la professionista debba sospendere la professione per occuparsi di attività di cura;
20. Promuovere l'estensione delle tutele previste dalla L. 104/1992 anche a favore dei professionisti;
21. Introdurre il bilancio di genere (Confprofessioni potrebbe veicolare alle singole associazioni dei format così da avere dei dati anche per il bilancio di genere consolidato).

Sintesi delle proposte

Confprofessioni per il Paese

- Introduzione di percorsi di consapevolezza di genere e di sensibilizzazione sul linguaggio di genere, con interventi anche normativi oltre che tecnologici;
- Introduzione di quote che garantiscano la rappresentanza di genere con metodo proporzionale nei processi di selezione, promozione della rappresentanza di genere nella composizione degli organi direttivi e di rappresentanza di tutti i livelli (sindacali, ordinistici e previdenziali);
- Promozione di politiche che favoriscano, da un lato, l'accesso delle donne e dei giovani a posizioni di leadership e a retribuzioni eque e, dall'altro, facilitino la permanenza dei professionisti in tali posizioni in caso di esigenze di conciliazione vita-lavoro con particolare attenzione alla maternità e ai ruoli di caregiver in ambito familiare, consentendo accesso a sistemi di sostegno dedicati ai liberi professionisti;
- Organizzazione di corsi di formazione con l'avvio di campagne massive sulle misure già esistenti a tutela della parità di genere;
- Promozione di bandi a favore dell'Imprenditoria Femminile e delle libere professioniste;

- Promozione di azioni che agevolino l'accesso al credito delle P.IVA o a Fondi a credito agevolato per iniziare la professione o riprenderla;
- Promozione delle aggregazioni tra professioniste, anche attraverso agevolazioni e fondi dedicati;
- Promozione di azioni volte a incentivare le misure di sostegno alla genitorialità (es. asili nido, voucher baby-sitting, etc.);
- Promozione di una modifica legislativa sui criteri di calcolo del reddito delle professioniste ai fini del riconoscimento delle tutele economiche/contributive in caso maternità;
- Introduzione di sistemi di riconoscimento del versamento contributivo nel caso in cui il/la professionista debba sospendere la professione per occuparsi di attività di cura;
- Promozione di una modifica legislativa che miri all'estensione delle tutele previste dalla L. 104/1992 anche a favore dei professionisti.

Confprofessioni per i Professionisti

- Introduzione delle quote che garantiscano la rappresentanza di genere con metodo proporzionale nei processi di selezione, promozione e nella composizione degli organi direttivi e di rappresentanza di tutti i livelli (sindacali, ordinistici e previdenziali);
- Introduzione all'interno dei Codici Deontologici di temi legali al genere ed alle pari opportunità con idonee sanzioni deontologiche;
- Implementazione di sinergie con enti pubblici e privati per sviluppare strategie condivise e progetti concreti che affrontino il *gender gap* e valorizzino le nuove generazioni, incidendo anche sui criteri di accesso per i professionisti ai Fondi e/o ai progetti affinché siano meno stringenti e consentano una effettiva adesione dei professionisti;
- Creazione di borse di studio finanziate e/o prestiti di onore per giovani professionisti che intraprendano nei vari corsi di laurea i percorsi di specializzazione nella libera professione; attivazione di una giornata dedicata alla promozione della libera professione con organizzazione in tale giornata di presentazioni in contemporanea tutti gli atenei d'Italia, partecipazione di Confprofessioni ai saloni di orientamento universitario;
- Creazione di un percorso di monitoraggio delle misure introdotte;
- Organizzazione di corsi di formazione ed avviare una massiva campagna sulle misure già esistenti a tutela della parità di genere;
- Creazione di osservatori permanenti con scuole, istituzioni, università sulle tematiche di genere;
- Promozione di bandi a favore dell'Imprenditoria Femminile e delle libere professioniste;
- Promozione delle aggregazioni tra professioniste, anche attraverso agevolazioni e fondi dedicati;
- Individuazione delle criticità delle singole professioni al fine di superarle per rendere la professione attrattiva;
- Monitoraggio delle differenze e delle diversità anche sotto il profilo territoriale, attraverso tavoli sulle singole realtà e sui singoli territori;
- Promozione di occasioni di dibattito per discutere in "luoghi fisici" delle tematiche di genere;

- Redazione di un opuscolo/vademecum con tutte le misure esistenti per donne, giovani, genitorialità, etc.;
- Promozione di azioni volte a incentivare le misure di sostegno alla genitorialità (es. asili nido, voucher baby-sitting, etc);
- Introduzione del bilancio di genere (Confprofessioni potrebbe veicolare alle singole associazioni dei *format* così da avere dei dati anche per il bilancio di genere consolidato).