



MENTRE SI RIMANDA, LA VITA PASSA

L'urgenza di colmare il divario di genere in Italia e nelle professioni

La celebre frase di Seneca, "*Mentre si rimanda, la vita passa*", risuona con forza nel contesto delle disuguaglianze di genere che persistono in Italia.

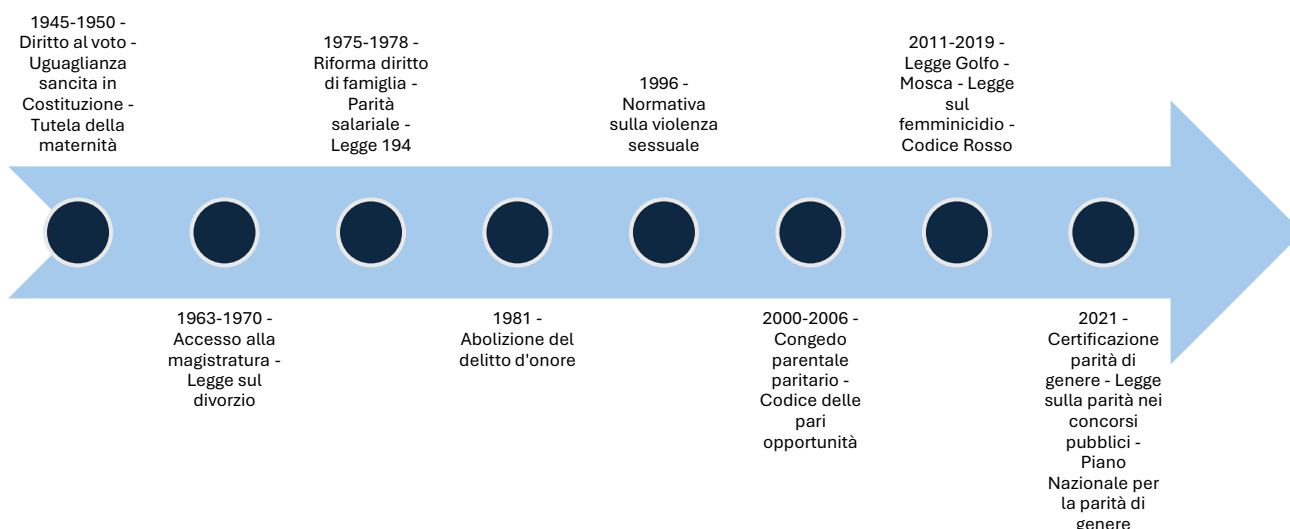
Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, il nostro Paese continua a registrare significative disparità tra uomini e donne, specialmente nel mercato del lavoro di cui fanno parte anche le professioni ordinistiche.

La questione non è solo etica; l'eliminazione delle differenze, rappresenta, infatti, anche e soprattutto un'opportunità strategica per potenziare la competitività e la crescita economica di una nazione e di una professione e forse questo argomento, preso atto dei segnali persistenti di debolezza nella crescita economica europea, potrà convincere anche i più convinti negazionisti.

Il percorso verso la parità di genere: un viaggio verso il possibile

Percorso normativo italiano sulla parità di genere

Dal 1945 a oggi, le donne hanno ottenuto diritti fondamentali in ambito politico, familiare, lavorativo e sociale.



I passi compiuti in quasi 80 anni sono stati epici ma purtroppo restano ancora sfide fondamentali aperte come la parità salariale, la rappresentanza nei ruoli di vertice e la lotta alla violenza di genere.

Infatti, dopo questo percorso così virtuoso, come si spiegano dati statistici ancora così preoccupanti?

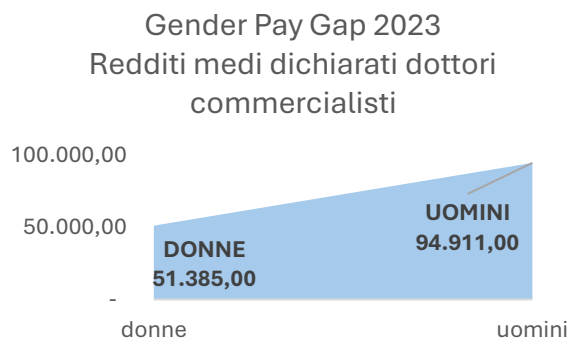
Il quadro attuale delle disuguaglianze di genere in Italia

Secondo il "Rapporto Bes Istat 2024", il tasso di occupazione femminile in Italia si attesta al 56,5%, significativamente inferiore rispetto al 76% maschile. Nonostante l'occupazione femminile negli ultimi dieci anni sia cresciuta in misura maggiore rispetto a quella maschile, il *Global Gender Gap*, stilato dal World Economic Forum, ci restituisce la fotografia di un divario che aumenta portando il bel paese all'87esima posizione su 146 economie e colloca l'Italia tra i Paesi europei con il più ampio divario occupazionale di genere, oltre ad allontanarci, in termini di tempo, dal *goal* fissato nell'agenda 2030.

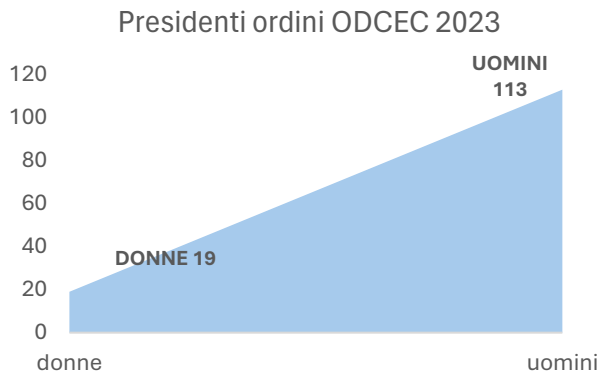
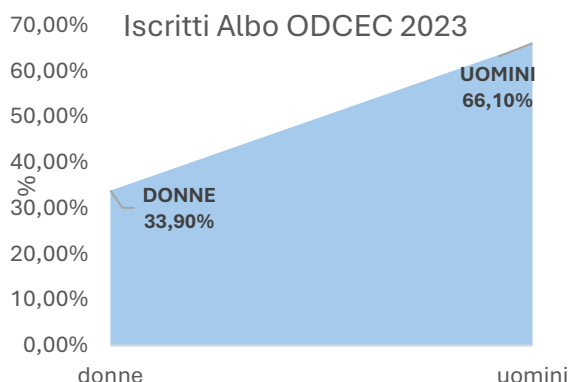
Alcuni dati riferiti al panorama italiano:

Violenza di genere
Femminicidi: n. 117 di cui 95 in ambito familiare affettivo (dei quali 63 per mano del partner o ex partner) >>> circa 1 ogni 3 giorni Violenze sessuali: n. 6.230 >>> 17 al giorno <i>Fonte: Relazione al Parlamento della Polizia di Stato – Analisi criminologica della violenza di genere – Luglio 2024</i>
Occupazione
• Tasso di occupazione femminile al 56,5% (contro il 76% maschile) Foonte: Rapporto Bes Istat 2024
Posizioni apicali
• Nella PA: solo il 33,8% è donna • Nelle aziende private: 4% dei CEO è donna e solo il 6% dei cfo è donna
Gender Pay Gap
Per le donne laureate il salario è pari al 58% del salario degli uomini con pari livello di istruzione Le professioniste guadagnano il 47% in meno dei colleghi maschi
Gender age pay gap
Solo 4 donne su 10 possono dedicare più di otto ore al giorno alla professione
Glass ceiling
Solo il 21,1% dei dirigenti è donna, il 32,4% dei quadri
Commercialisti
I redditi dichiarati dalle commercialiste rappresentano il 45,9% di quelli dei commercialisti
Child penalty
le donne senza figli sono occupate al 72%, quelle con figli al 53% le mamme lavoratrici hanno salari lordi più bassi rispetto alle lavoratrici senza figli

E nelle professioni? Secondo il rapporto Adepp, sulla libera professione, aumenta il numero delle libere professioniste, che ormai si attestano al 41% del totale, ma aumenta anche il *Gender Pay Gap* soprattutto nella fascia di età tra i 50 e i 60 anni dove il reddito medio delle professioniste è solo il 56% di quello dei loro colleghi. Per quanto riguarda in particolare le dottoresse commercialiste il reddito dichiarato nel 2023, in media, si ferma ad € 51.385 contro € 91.911 dichiarato dai colleghi, con una differenza che è quasi il doppio. Il dato viene confermato anche all'apice della carriera.



La conferma di quanto ancora non sia chiara la portata del problema sta nel fatto che, nella nostra categoria, ad un numero di laureate donne in Economia che rappresenta ormai il 51,12% degli oltre 14.000 laureati nelle classi di laurea che consentono l'accesso all'iscrizione all'albo, corrisponde un numero di partecipanti all'esame di abilitazione pari al 46% del totale.



E, nonostante le iscritte rappresentino il 33% del totale degli iscritti, le presidenti donne sono solo il 14%. Tale evidente sottorappresentazione è il risultato dell'assenza, in taluni casi, di previsioni e di norme positive, quali ad esempio le quote di genere per i ruoli apicali.

Un'analisi dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), stima che l'eliminazione del divario di genere nell'Unione Europea anche solo di 0,5 - 0,8 punti percentuali, potrebbe generare un numero di nuovi posti di lavoro con un aumento del PIL pro-capite dall'1,5% al 2,2% nel 2030 ed un aumento, sempre del PIL pro-capite, dal 6,1% al 9,6% nel 2050. Stesse considerazioni arrivano da 4Manager di Confindustria e dall'Osservatorio sull'*empowerment* femminile nei paesi G20 più la Spagna.

La molteplicità di indici, provenienti dai più diversi osservatori e tutti convergenti sulle medesime considerazioni, non fa che confermare una realtà ormai acclarata da anni: esiste un problema, e non è più circoscritto a una minoranza della popolazione.

Nella nostra categoria, in particolare, la questione coinvolge il 33% degli iscritti.

Ma si può solo concludere che il problema non riguarda più solo le donne, ma l'intero sistema economico.

E non si tratta più soltanto di merito o preparazione, perché uguaglianza ed equità non sono sinonimi. L'uguaglianza garantisce diritti uguali per tutti, che però non possono essere goduti a pieno se non grazie all'equità, ovvero a quegli strumenti o risorse necessarie alla valorizzazione delle differenze, create da ruoli e condizioni anche sociali, affinché tutti possano raggiungere il proprio pieno potenziale.

E quindi?

La parità di genere e lo sviluppo sostenibile che ne deriverebbe sembra essere un traguardo all'orizzonte, ma più ci avviciniamo più si allontana ed ogni volta il cammino si fa più lungo ed impervio.

Occorrono interventi mirati delle istituzioni politiche e di categoria, interventi sia concreti che simbolici, che consentano un salto di qualità effettivo e culturale.

Sicuramente il punto fondamentale è investire in una seria e convinta educazione contro gli stereotipi di genere, partendo sin dalla prima infanzia. L'educazione alla parità di genere è una sorta di *conditio sine qua non* per garantire il successo di tutti gli interventi fatti e da farsi per favorire la parità di genere.

Perché non introdurre in tutti i nostri Ordini un patto ***"no woman no panel"***?

Si risponderà che è molto difficile trovare relatrici, ma è solo uno dei tanti stereotipi.

Perché non prendere atto del *gender pay gap* anche nelle politiche fiscali, inserendo ***negli ISA dei parametri di mitigazione/ponderazione*** che tengano conto dei diversi volumi di ricavi sviluppati dai due generi?

Si risponderà che sarebbe discriminatorio, ma il conseguimento dei diritti passa anche attraverso politiche discriminatorie, nel senso virtuoso del termine, ossia politiche che tengano conto delle differenze esistenti e che, magari limitatamente a un periodo di tempo, spostino il peso di alcuni provvedimenti solo a favore del genere svantaggiato.

Perché non riconoscere un autentico valore ai ***CPO degli Ordini territoriali e al CPO nazionale*** attribuendo la rappresentanza esterna e un budget adeguato agli investimenti da realizzare?

Si risponderà che la categoria deve parlare con una voce unitaria, evitando sovrapposizioni, ma l'autonomia dei CPO nulla toglie all'istituzione ordinistiche, ma molto può restituire. Il primo bilancio

di genere redatto dal CPO nazionale ha offerto spunti di importante riflessione anche a colleghe e colleghi che non avevano mai affrontato le tematiche delle pari opportunità. E forse potranno essere proprio i nostri CPO ad aiutare la categoria a parlare con una sola voce, contribuendo anche a migliorare la reputazione della nostra professione.

E se fosse proprio oggi il momento giusto per reagire, proporre, risolvere? Non in favore di qualcuno, come si vuol far credere, ma a beneficio di tutti?

E se davvero pensassimo che il tempo fosse il bene più prezioso?

Forse, allora, non ne perderemmo altro.

8 marzo 2025

Le Presidenti CPO presso gli Ordini Territoriali della Toscana