



FESTIVAL DEL LAVORO



Una previdenza in tinta rosa

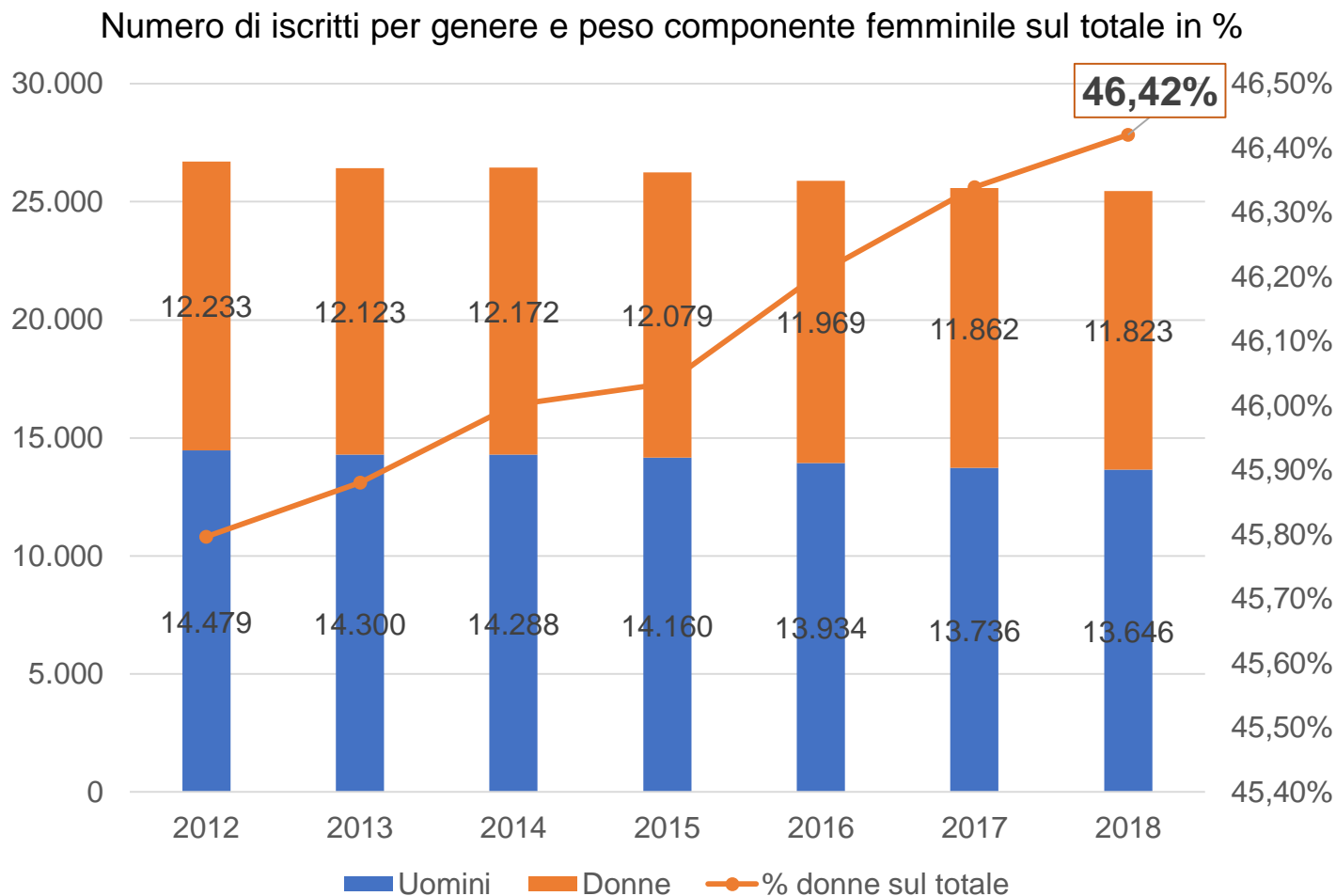
Prof. Alberto Brambilla

Dott.ssa Michaela Camilleri

Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

Venerdì 21 giugno 2019

Consulenti del lavoro, una professione sempre più rosa

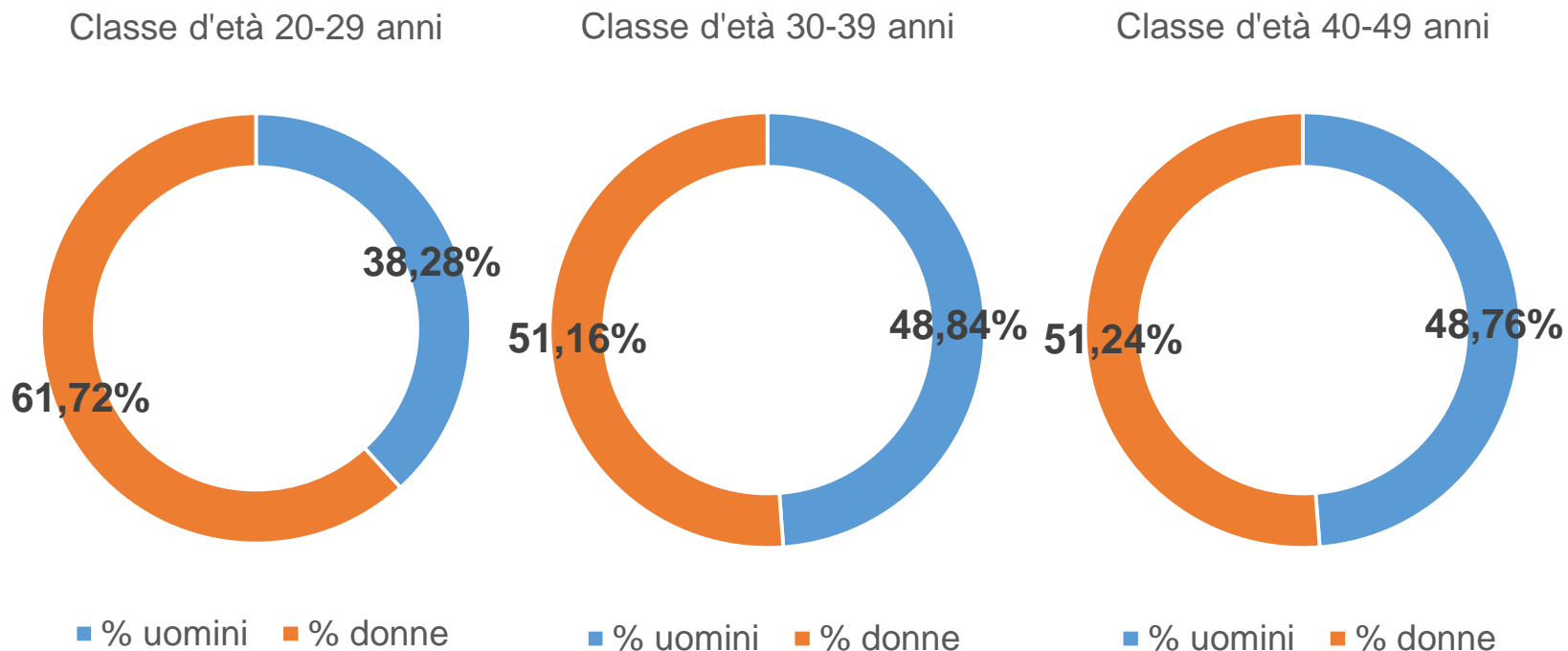


Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati di bilancio ENPACL



...soprattutto nelle fasce più giovani, nelle quali le donne superano gli uomini

Ripartizione iscritti 2018 per genere e per classi di età

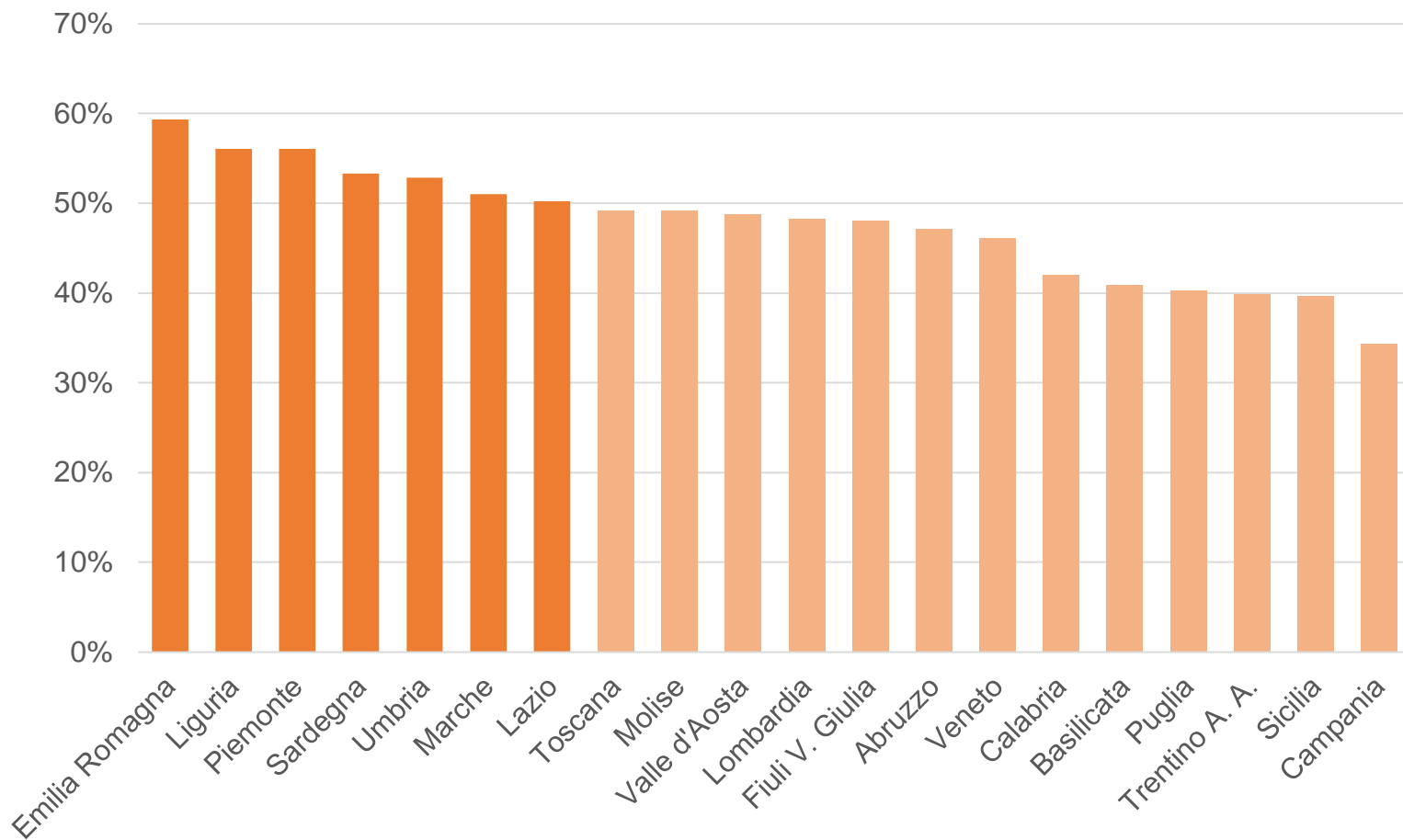


Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati di bilancio ENPACL



Il peso della componente femminile per regione

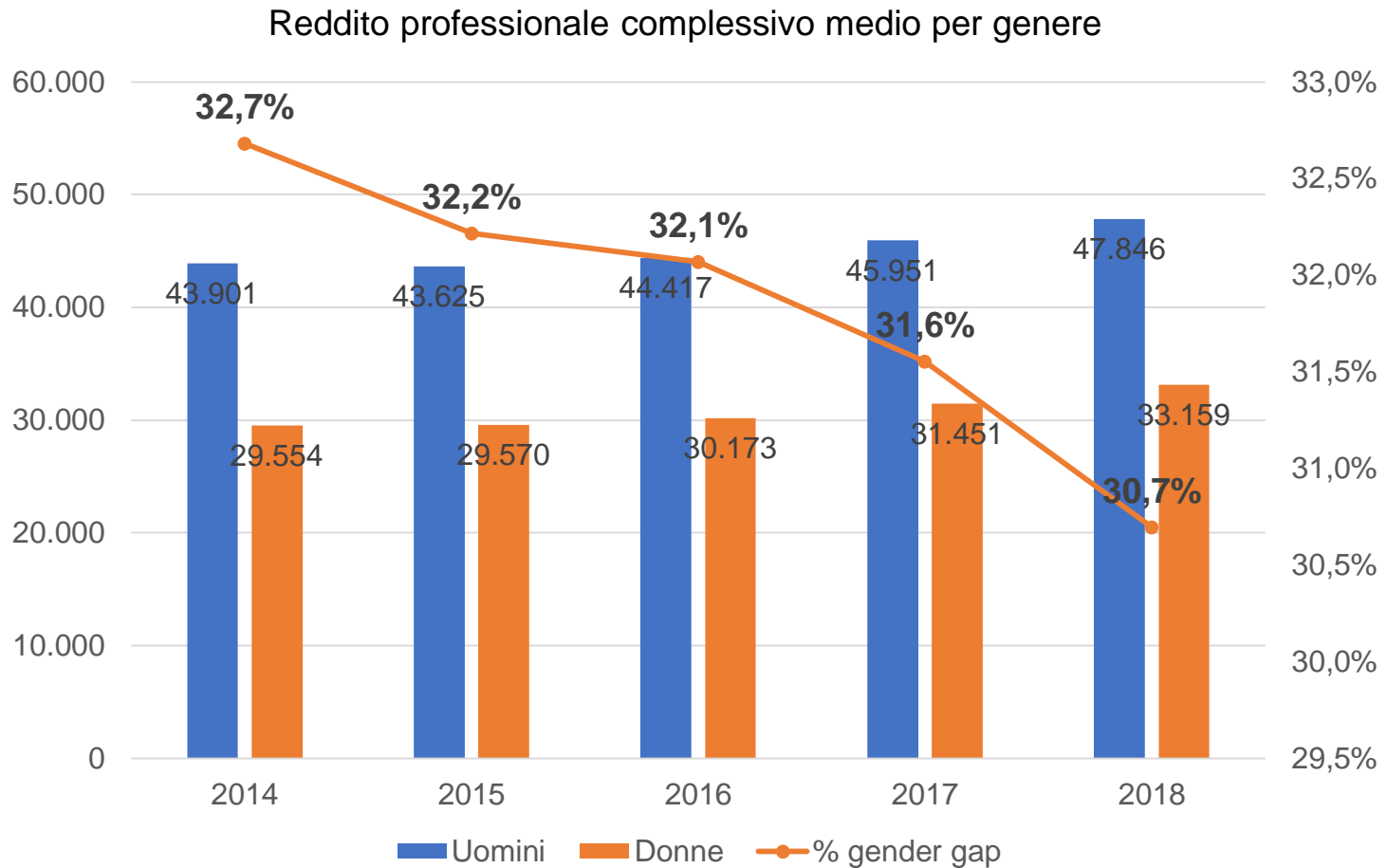
% donne sul totale iscritti, anno 2018



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati di bilancio ENPACL



Il gender gap reddituale



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati ENPACL



La distribuzione geografica dei redditi e dei contributi soggettivi

Reddito medio 2017 e contributi soggettivi 2018 per regione

Regioni	Numero CdL			Importo contributi soggettivi 2018			Reddito medio 2017
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	
Piemonte	729	573	1.302	3.503.933	3.258.492	6.762.425	56.921
Valle d'Aosta	41	43	84	184.525	251.589	436.114	57.034
Liguria	321	252	573	1.344.523	1.464.771	2.809.294	50.907
Lombardia	1.385	1.496	2.881	7.043.869	8.533.634	15.577.503	66.304
Trentino A. A.	96	146	242	544.961	1.027.220	1.572.181	84.814
Fiuli V. Giulia	232	252	484	1.096.652	1.278.067	2.374.719	51.505
Veneto	876	1.016	1.892	4.125.391	6.043.006	10.168.397	62.795
Emilia Romagna	757	523	1.280	3.618.894	2.889.639	6.508.533	55.092
Toscana	933	962	1.895	3.733.336	4.819.985	8.553.321	44.960
Lazio	1.771	1.754	3.525	5.932.616	7.139.402	13.072.018	31.403
Umbria	217	197	414	813.593	851.920	1.665.513	38.640
Marche	329	313	642	1.197.384	1.407.139	2.604.523	36.967
Abruzzo	296	323	619	856.370	1.217.478	2.073.848	27.833
Molise	93	93	186	276.408	277.655	554.063	21.038
Campania	1.007	1.922	2.929	2.534.694	6.057.148	8.591.842	20.332
Basilicata	129	181	310	324.413	612.220	936.633	23.579
Puglia	923	1.362	2.285	2.472.246	4.289.669	6.761.915	21.216
Calabria	342	471	813	845.211	1.369.094	2.214.305	17.238
Sicilia	900	1.345	2.245	2.350.064	4.149.954	6.500.018	20.684
Sardegna	498	432	930	1.761.642	1.883.219	3.644.861	33.586
Totali	11.875	13.656	25.531	44.560.725	58.821.301	103.382.026	39.077

Fonte: Bilancio ENPA CL 2018



La distribuzione geografica del volume d'affari e dei contributi integrativi

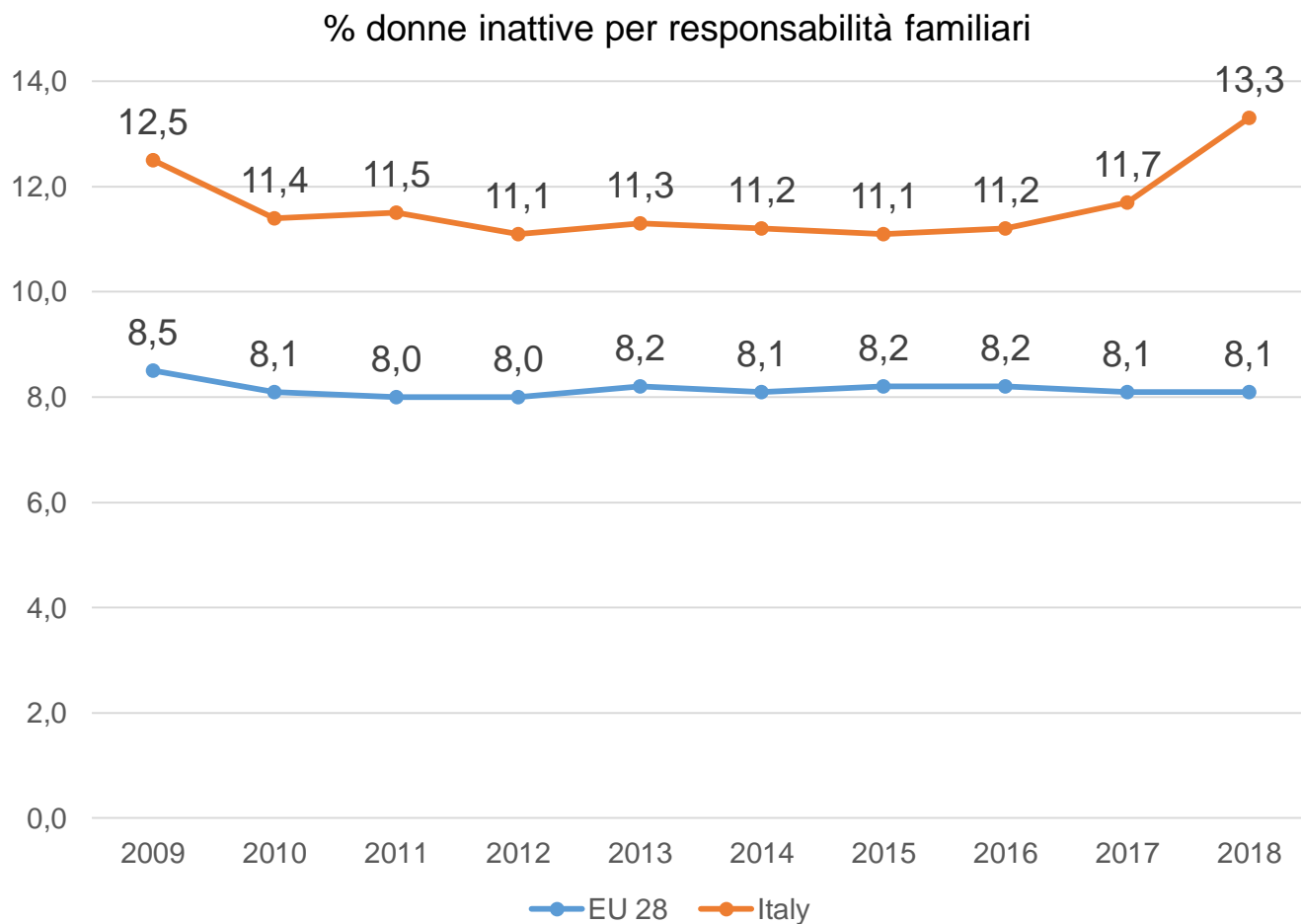
Volume affari medio 2017 e contributi integrativi 2018 per regione

Regioni	Numero CdL			Importo contributi integrativi 2018			Volume affari medio 2017
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	
Piemonte	732	579	1.311	2.825.097	3.489.247	6.314.344	119.386
Valle d'Aosta	42	44	86	169.528	260.910	430.438	124.274
Liguria	318	258	576	907.900	1.516.164	2.424.064	104.173
Lombardia	1.371	1.513	2.884	6.282.901	11.171.873	17.454.774	150.309
Trentino A. A.	90	146	236	439.783	1.380.637	1.820.420	191.722
Fiuli V. Giulia	232	256	488	834.538	1.314.455	2.148.993	108.978
Veneto	860	1.033	1.893	3.540.593	7.422.236	10.962.829	144.226
Emilia Romagna	770	529	1.299	3.160.580	3.213.437	6.374.017	122.394
Toscana	938	969	1.907	2.604.765	4.402.444	7.007.209	90.969
Lazio	1.794	1.774	3.568	3.127.792	5.094.741	8.222.533	56.586
Umbria	221	198	419	599.476	853.094	1.452.570	85.828
Marche	326	315	641	827.147	1.182.023	2.009.170	77.128
Abruzzo	296	326	622	452.148	964.460	1.416.608	55.734
Molise	93	97	190	116.670	164.906	281.576	35.513
Campania	1.026	1.931	2.957	995.985	3.387.002	4.382.987	35.183
Basilicata	126	187	313	161.744	421.854	583.598	45.160
Puglia	937	1.382	2.319	1.048.827	2.442.365	3.491.192	35.992
Calabria	348	470	818	315.433	726.725	1.042.158	29.760
Sicilia	906	1.359	2.265	967.095	2.322.825	3.289.920	34.810
Sardegna	495	439	934	1.039.260	1.337.147	2.376.407	62.666
Totali	11.921	13.805	25.726	30.417.262	53.068.545	83.485.807	79.946

Fonte: Bilancio ENPA CL 2018



Possibili cause del gap salariale (1)

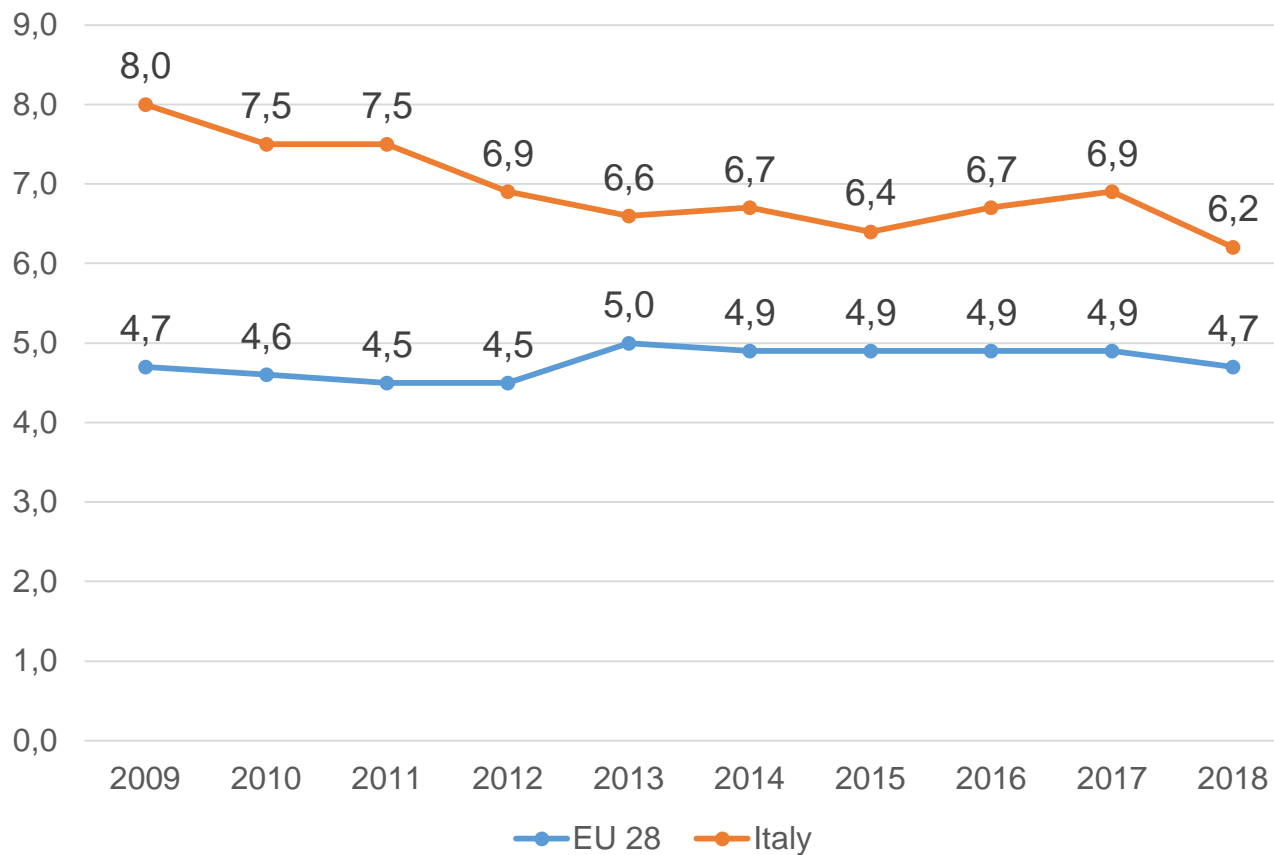


Fonte: Dati tratti dall'Osservatorio sul mercato del lavoro 2019 "Lavoro femminile, gender gap e strumenti di work-life balance" a cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali e aggiornati al 2018



Possibili cause del gap salariale (2)

% donne inattive per cura dei figli e/o adulti non autosufficienti



Fonte: Dati tratti dall'Osservatorio sul mercato del lavoro 2019 "Lavoro femminile, gender gap e strumenti di work-life balance" a cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali e aggiornati al 2018



Una possibile soluzione

- Alla luce dei dati e delle considerazioni fin qui esposte, **la principale spiegazione al gender gap salariale sembra dunque essere la discontinuità dovuta ai periodi di maternità o, più in generale, alle responsabilità familiari delle donne**, che a parità di tariffe applicate, incide in misura maggiore sul reddito professionale rispetto a quello degli uomini;
- Oltre alle iniziative a sostegno della maternità già intraprese da ENPACL, quali indennità di maternità e apposite facilitazioni per l'aggiornamento e il perfezionamento della preparazione professionale (es. corsi di aggiornamento in modalità e-learning validi per il riconoscimento di crediti formativi) si potrebbe riflettere sulla possibilità di agevolare e/o finanziare la realizzazione di **studi polifunzionali condivisi tra professionisti**;
- Tra i principali benefici sicuramente ci sarebbe una riduzione dei costi legati all'apertura e al mantenimento dello studio professionale nonché la possibilità di collaborazione diretta tra professionisti proprio nei periodi di assenza per i motivi di cui sopra.

