



ASSOCIAZIONE CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA A FAVORE DEI RAGIONIERI E PERITI COMMERCIALI

20  
25  
B I L A N C I O  
D I G E N E R E

[E GENERAZIONI]

P R I M A E D I Z I O N E

RIFERIMENTI AGLI OBIETTIVI ONU

5 PARITÀ  
DI GENERE



8 BUONA OCCUPAZIONE  
E CRESCITA ECONOMICA



10 RIDURRE LE  
DISUGUAGLIANZE



## BILANCIO DI GENERE [FATTORIZZAZIONI] DAI 2014 AI 2024 - DATI STATISTICI E REDDITUALI

PRESIDENTE: LUIGI PAGLIUCA  
VICEPRESIDENTE: GUIDO ROSIGNOLI

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: ALFREDO ACCOLLA  
SALVATORE BALDINO  
MICHELA BENNA  
MATTEO BIANCHI  
GIANLUCA BUSELLI  
FELICE COLONNA  
FEDELE SANTOMAURO  
ROSA SANTORIELLO  
MARIA VITTORIA TONELLI

### COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ

PRESIDENTE: MICHELA BENNA  
CONSIGLIERE: ALFREDO ACCOLLA  
CONSIGLIERA: ROSA SANTORIELLO  
CONSIGLIERA: MARIA VITTORIA TONELLI  
DELEGATO: CARLO MALDIVI  
DELEGATA: ARCANGELA DE LAURENZO  
DELEGATA: CAROLA DE DONNO

CON LA PARTECIPAZIONE DI:

DIRETTORE GENERALE: GIUSEPPE SCOLARO  
SEGRETARIA DI COMMISSIONE: MICHELA CIPOLLA  
COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE: ANNAMARIA BELFORTE  
UFFICIO STAMPA E MEDIA: GIOVANNI LUCIANELLI  
RISORSE UMANE: ROSALBA COZZA  
SICUREZZA SUL LAVORO: ANTONINO TRISCARI  
PRESTAZIONI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI: BARBARA GUGLIOTTA  
MASSIMILIANO ZOLO  
CONTRIBUTI: LUCIO PASQUALINI  
SISTEMI INFORMATIVI: CRISTIAN ALBERTI  
VINCENZO MUCCARI  
GESTIONE MOBILIARE: ROSARIO ZAMMUTO  
SEGRETERIA PRESIDENZA: ALESSANDRO LUCCI  
ELABORAZIONE A CURA DI: MICHELA BENNA

## INDICE

<u>Lettera del Presidente CNPR</u>	5
<u>Lettera della Consigliera Presidente Commissione Pari Opportunità</u>	6
<u>Lettera del Direttore Generale</u>	7
<b>INTRODUZIONE</b>	8
<u>La Commissione Pari Opportunità</u>	12
<u>Rendicontazione delle attività svolte</u>	13
<u>Metodo di redazione</u>	16
<u>Analisi del contesto</u>	17
<u>Divario retributivo iscritte, iscritti e pensioni</u>	26
<u>Analisi contesto dipendenti CNPR</u>	36
<u>Sondaggi</u>	39
<u>Conclusioni</u>	46
<u>Nota finale</u>	47
<u>Glossario</u>	49
<u>Il divario di genere nel sistema pensionistico e creditizio</u>	50
<b>APPENDICE</b>	56





Care Colleghe e cari Colleghi,

è con particolare orgoglio che vi presento il **primo Bilancio di Genere della CNPR**.

Questo documento rappresenta una tappa fondamentale nel percorso verso una maggiore equità, inclusività e consapevolezza all'interno della nostra Cassa. Non si tratta soltanto di numeri o di statistiche, ma di una visione. Una visione che mette al centro il valore delle persone, delle competenze e delle pari opportunità, superando stereotipi e squilibri che ancora oggi, troppo spesso, condizionano il mondo del lavoro e delle professioni.

Il Bilancio di Genere è per noi **uno strumento strategico**: serve a leggere la realtà in modo più completo, a individuare criticità e potenzialità, a costruire politiche più giuste e sostenibili. È una base solida su cui impostare azioni concrete, orientate al benessere delle persone e alla valorizzazione del contributo femminile all'interno della nostra comunità professionale.

Desidero esprimere un sentito ringraziamento a tutti coloro che hanno reso possibile questo progetto, in particolare alla **Presidente della Commissione Pari Opportunità**, che ha dato un impulso decisivo al lavoro con la sua visione, il suo impegno e la sua capacità di coinvolgere e sensibilizzare. Il suo contributo è stato determinante nel trasformare un'idea in un risultato concreto.

Ringrazio inoltre il **Consiglio di Amministrazione**, la **Direzione Generale** e i **gruppi di lavoro tecnici** che hanno collaborato con rigore e passione. Insieme, abbiamo gettato le basi per un cambiamento strutturale, non solo formale.

Questo primo Bilancio di Genere non è un punto di arrivo, ma l'inizio di un percorso che intendiamo portare avanti con convinzione, trasparenza e responsabilità. Il nostro impegno per la parità è un investimento sul futuro della professione, sulla qualità della nostra previdenza e sulla coesione tra generazioni.

Con viva cordialità,

LUIGI PAGLIUCA

Care Colleghe e cari Colleghi,

con emozione, presento il **primo Bilancio di Genere della Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Ragionieri ed Esperti Contabili**, un documento che rappresenta il frutto di un lavoro condiviso, approfondito e soprattutto necessario.

Abbiamo voluto fortemente questo bilancio perché crediamo che i numeri – se letti con attenzione e consapevolezza – raccontino molto più di quanto sembri: raccontano le dinamiche silenziose che attraversano la nostra professione, evidenziano disuguaglianze spesso invisibili, ma anche possibilità concrete di cambiamento.

Il nostro obiettivo non era solo quello di «misurare» le differenze di genere, ma di **iniziare un percorso culturale**, che partisse dai dati per approdare a scelte più giuste, più inclusive, più rappresentative della realtà composita della nostra comunità professionale.

Questo primo Bilancio di Genere è, quindi, **una fotografia e una chiamata all'azione**. Una fotografia lucida delle disuguaglianze ancora presenti, ma anche un invito collettivo ad affrontarle con determinazione e visione. Perché la parità di genere non si costruisce solo con le dichiarazioni di principio, ma con politiche concrete, con il coraggio di fare domande scomode e con la volontà di cambiare abitudini consolidate.

Per una Cassa Professionale verificare che le risorse utilizzate abbiano il miglior impatto possibile su iscritte e iscritti è una missione prioritaria. Gli aspetti sociale e assistenziale costituiscono infatti il cuore dell'assistenza e della previdenza.

La mia esperienza in questo campo, quello della pari opportunità, è iniziata nel 2019 a Genova, mia città natale, dapprima come semplice volontaria nella prima Commissione Pari Opportunità (CPO) del mio Ordine, poi, dopo le elezioni per il primo Comitato Pari Opportunità, nel ruolo di Vicepresidente.

Il CPO della mia città è stato, inoltre, tra i primi ad attivarsi nella redazione del bilancio di genere. Dal 2019 al 2023 mi sono occupata personalmente di reperire i dati dalle casse professionali, proponendo una loro suddivisione per generazioni invece che per fasce di età e proponendo la ricerca di soluzioni a tali evidenti divari. Avere dati disaggregati e sempre più dettagliati è fondamentale.

Viviamo in un'epoca storica in cui convivono contemporaneamente nel mondo del lavoro ben cinque generazioni, spesso stereotipate in «silos generazionali». Questo già ci suggerisce una riflessione: un prossimo obiettivo potrebbe essere favorire l'interazione tra queste generazioni per costruire nuove visioni del futuro, che non possono prescindere dal passato e dall'innovazione.

Ringrazio il Presidente della Cassa, LUIGI PAGLIUCA, il Direttore Generale, GIUSEPPE SCOLARO, e tutti coloro che, con apertura e impegno, hanno accompagnato la Commissione Pari Opportunità in questo percorso.

Questo non è un punto di arrivo, ma **l'inizio di una progettualità strutturata**, che ci impegniamo a portare avanti in modo trasversale, integrando l'ottica di genere in ogni fase delle attività dell'Ente: dalla governance alla comunicazione, dalla formazione all'erogazione delle prestazioni.

Siamo consapevoli che la strada verso una piena equità è ancora lunga, ma oggi, con questo bilancio, abbiamo fatto un primo passo importante e deciso. E continueremo a camminare, con la voce e il contributo di tutte e tutti.

Vi auguro una buona lettura, sperando che questo documento possa ispirare nuove e utili riflessioni e stimolare soluzioni.

Con determinazione e fiducia, etica e passione.

«Dove c'è luce si può fotografare», MARGARET BOURKE-WHITE

«Fotografare è porre sulla stessa linea di mira la mente, gli occhi e il cuore», HENRI CARTIER-BRESSON

MICHELA BENNA PARAVAGNA

## LETTERA DEL DIRETTORE GENERALE

Care Colleghe e cari Colleghi,

Ho il piacere di accompagnare la pubblicazione del **primo Bilancio di Genere della Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Ragionieri e Periti Commerciali**, un documento che rappresenta un passo importante verso un modello gestionale sempre più trasparente, inclusivo e orientato alla sostenibilità sociale.

La realizzazione di questo bilancio è stata, per la struttura amministrativa e tecnica della Cassa, una sfida stimolante e al tempo stesso un'opportunità di crescita. Siamo stati chiamati non solo a raccogliere e analizzare dati, ma anche a leggere in chiave critica il nostro operato, per individuare eventuali asimmetrie di genere e comprendere come le nostre scelte organizzative e previdenziali possano incidere in modo diverso sulle persone che rappresentiamo.

Il Bilancio di Genere è, infatti, uno **strumento di consapevolezza interna**, ma anche di responsabilità esterna: ci permette di rendere conto, con metodo e trasparenza, di come la dimensione di genere attraversi il funzionamento dell'Ente, a partire dalla sua *governance* fino all'erogazione delle prestazioni e dei servizi.

Ringrazio sentitamente la **Presidente della Commissione Pari Opportunità**, MICHELA BENNA PARAVAGNA, per aver fortemente voluto e sostenuto questo progetto, e per aver saputo coinvolgere trasversalmente le strutture della Cassa con sensibilità e determinazione. Un grazie va anche al personale interno e ai consulenti che hanno collaborato alla raccolta e alla sistematizzazione dei dati, dimostrando un approccio rigoroso ma anche aperto al cambiamento.

Questo primo bilancio non esaurisce certo il lavoro da fare. Al contrario, rappresenta l'**inizio di un percorso strutturato** di monitoraggio e miglioramento continuo, che sarà integrato nei processi di pianificazione strategica dell'Ente. Come Direzione Generale, siamo impegnati a garantire che il principio delle pari opportunità diventi un criterio guida nelle nostre politiche, e non solo un indicatore da misurare.

Confidiamo che questo strumento possa diventare non solo un riferimento interno, ma anche un esempio positivo per tutto il sistema previdenziale delle libere professioni.

Buona lettura.

GIUSEPPE SCOLARO

**L**a questione di genere rappresenta un elemento fondamentale in diversi contesti di *accountability* aziendale e istituzionale. Sempre più organizzazioni adottano strumenti come il bilancio di genere, il bilancio sociale e gli indicatori ESG (*Environmental, Social, Governance*) per dimostrare il proprio impegno verso equità e inclusività. Ma quali sono le differenze e le specificità di ciascun approccio?

### **1. BILANCIO DI GENERE: EQUITÀ AL CENTRO**

Il bilancio di genere pone al centro della sua analisi le differenze e le disuguaglianze tra uomini e donne e tra generazioni all'interno dell'organizzazione. Questo strumento verifica la distribuzione dei generi nei vari livelli aziendali, analizza le disparità salariali e valuta l'efficacia delle politiche di equità. L'obiettivo? Individuare e ridurre le disuguaglianze, creando un ambiente lavorativo più giusto, inclusivo e stimolante per tutti gli individui.

### **2. BILANCIO SOCIALE: LA RESPONSABILITÀ OLTRE IL GENERE**

Nel bilancio sociale, la questione di genere viene inserita nel più ampio quadro della responsabilità sociale aziendale. Qui si considerano aspetti quali la conciliazione vita-lavoro, il supporto alla genitorialità e la lotta contro la discriminazione, permettendo così agli *stakeholder* di valutare concretamente l'impegno dell'organizzazione nel costruire un ambiente di lavoro positivo e rispettoso per ogni individuo.

### **3. INDICATORI ESG: LA PROSPETTIVA DEGLI INVESTITORI**

Gli indicatori ESG, invece, affrontano la questione di genere prevalentemente nella dimensione «*Social*». Questi criteri sono utilizzati da investitori e *stakeholder* per valutare l'impegno delle aziende nella promozione della diversità e inclusività. Un'azienda performante in questi aspetti dimostra robustezza nella *governance*, attenzione alla sostenibilità sociale e risulta più attraente per investitori e talenti.

In sintesi, affrontare con efficacia la questione di genere non è soltanto una questione etica o normativa: rappresenta un vero e proprio vantaggio competitivo che può migliorare significativamente la reputazione aziendale e attrarre talenti qualificati e indurre ad investimenti consapevoli.

### **4. CHE COS'È DAVVERO UN BILANCIO DI GENERE?**

È uno strumento autonomo, da non confondere con il Bilancio sociale, chiaramente definito anche dal Comitato Pari Opportunità del CNDCEC, che mira a rendere trasparente l'impatto delle decisioni di bilancio su uomini e donne. Questo strumento considera attentamente le diverse realtà socio-economiche e le necessità specifiche, andando oltre la semplice distinzione di genere.

Secondo il Dipartimento per le Pari Opportunità del Governo Italiano, l'adozione del bilancio di genere contribuisce significativamente non solo a valorizzare l'impegno per la parità, ma anche a evidenziare le caratteristiche di tutta la popolazione.

## **CHE COSA RAPPRESENTA IL BILANCIO DI GENERE PER UNA CASSA DI PREVIDENZA**

### **I VANTAGGI DEL BILANCIO DI GENERE PER UNA CASSA DI PREVIDENZA**

#### Ottimizzazione delle politiche contributive e previdenziali

Il bilancio di genere permette di analizzare l'impatto delle regole previdenziali su donne e uomini, evidenziando discontinuità contributive (es. maternità, *part-time*, carichi di cura), penalizzazioni nei requisiti o nei coefficienti, e *gap* pensionistici. Questo consente di progettare interventi correttivi mirati.

#### Analisi puntuale della platea iscritta

Distingue dati anagrafici, reddituali e previdenziali per genere, età, area geografica e settore, favorendo una migliore segmentazione della popolazione iscritta. Così la Cassa può modellare prodotti e servizi più adatti.

## INTRODUZIONE

### Rafforzamento della legittimazione istituzionale

Mostra che la Cassa è attenta all'equità e alla sostenibilità sociale, allineata ai principi costituzionali e alle direttive europee, rafforzando la fiducia della base iscritta e il dialogo con istituzioni e *stakeholder*.

### Strumento di prevenzione del contenzioso

Mappare eventuali diseguaglianze sistemiche può ridurre i rischi di ricorsi legali per discriminazioni indirette o trattamenti ingiustificati. Prevenzione è meglio che contenzioso.

### Supporto alla sostenibilità a lungo termine

Le carriere femminili più brevi e discontinue hanno un effetto depressivo sui saldi previdenziali futuri. Il bilancio di genere aiuta a simulare scenari demografici e contributivi più realistici.

### Vantaggio competitivo nella comunicazione istituzionale

Essere tra le prime Casse a dotarsi di questo strumento consente di posizionarsi come innovatori, generare impatti positivi di immagine e raccontare con dati concreti le azioni per le pari opportunità.

## FACCIAMO CHIAREZZA SUI CONCETTI FONDAMENTALI

**GENERE VS SESSO:** il sesso riguarda le differenze biologiche, fisiche e riproduttive. Il genere, invece, concerne le differenze sociali e culturali che determinano l'appartenenza e l'identità personale, indipendentemente dalla biologia.

**IDENTITÀ DI GENERE:** è la percezione di sé e dei propri comportamenti sessuati. La maggior parte delle culture distingue due generi (maschile e femminile), ma molte persone si identificano come *non binarie* o *genderqueer*, esprimendo un'identità al di fuori di questa tradizionale distinzione.

Il bilancio di genere, dunque, non è solo un obbligo normativo o etico: rappresenta uno strumento essenziale per raggiungere obiettivi ambiziosi come quelli previsti dall'Agenda 2030 (in particolare l'Obiettivo 5 sulla parità di genere), influenzando positivamente molte altre aree quali salute, istruzione, crescita economica e riduzione delle diseguaglianze.

Sul [link](#) Dipartimento per le Pari Opportunità - Il Bilancio di genere (pariopportunita.gov.it) è possibile trovare l'evoluzione normativa del bilancio di genere.

### OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE ONU (MILLENIUM GOALS)



Nel dettaglio, l'**OBIETTIVO 5 PARITÀ DI GENERE** si articola nei seguenti sotto-obiettivi:

- 5.1 **Porre fine** a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo.
- 5.2 **Eliminare** ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento.
- 5.3 **Eliminare** tutte le pratiche nocive, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni dei genitali femminili.
- 5.4 **Riconoscere** e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condizionata all'interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali.
- 5.5 **Garantire** alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.
  - a **Avviare** riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche, come l'accesso alla proprietà e al controllo della terra e altre forme di proprietà, servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in accordo con le leggi nazionali.
  - b **Migliorare** l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'*empowerment*, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne.
  - c **Adottare** e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'eguaglianza di genere e l'*empowerment*, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli.
- 5.6 **Garantire** l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi, come concordato in base al «*Programma d'azione della Conferenza Internazionale sulla Popolazione e lo Sviluppo*» e la «*Piattaforma di Azione di Pechino*» e ai documenti finali delle conferenze di revisione Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile - Agenzia per la coesione territoriale (agenziacoesione.gov.it).

Anche la struttura del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** (PNRR) italiano inserisce come priorità trasversali tre tematiche fondamentali:

- **Parità di genere**
- **Giovani**
- **Sud**

## INTRODUZIONE

Questi temi devono essere presenti trasversalmente in tutte le componenti del PNRR. Tra le misure di revisione e valutazione della spesa, il Piano impone anche il potenziamento del bilancio di genere.

Per raggiungere gli obiettivi del PNRR, sono state introdotte diverse norme volte a promuovere l'uguaglianza, tra cui:

- l'obbligo del rispetto della parità di genere negli appalti pubblici,
- la certificazione di genere per le aziende virtuose,
- l'implementazione di misure a sostegno della **conciliazione vita-lavoro**.

In questo contesto, abbiamo deciso di redigere il nostro **primo bilancio di genere**, basandoci su questi presupposti. A tal fine, abbiamo utilizzato le **linee guida recentemente emanate dal Comitato per le Pari Opportunità (CPO) del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili**.

La pubblicazione di queste linee guida è avvenuta di recente, e cogliamo l'occasione per **ringraziare pubblicamente il CPO NAZIONALE CNDCEC** per il lavoro svolto.

Inoltre, è importante ricordare che l'articolo 3 della Costituzione vieta ogni forma di discriminazione – diretta e indiretta – e impone di smantellare tali disuguaglianze, contrastando anche gli effetti che esse hanno prodotto nel tempo. Ciò deve avvenire attraverso azioni specifiche a supporto dell'uguaglianza, intesa non come uniformità, ma come valorizzazione delle diversità.

**Le diversità sono un valore da preservare**, (proprio come i panda, i lupi e le barriere coralline).

Anche gli articoli 37 e 51 della Costituzione assicurano pari condizioni di lavoro e affiancano al principio di uguaglianza formale quello di uguaglianza sostanziale – o, meglio, sistemica.

La **CNPR** raccoglie numerosi dati che saranno fondamentali per questo documento di rendicontazione. Ogni anno aggiorneremo le annualità e valuteremo se procedere con ulteriori disaggregazioni fondamentali. Senza la disaggregazione dei dati, il rischio è quello di incorrere in distorsioni statistiche. Si pensi, ad esempio, al fatto che la maggior parte degli studi economici si basa su settori valorizzati (cioè retribuiti), ignorando completamente il **lavoro di cura non retribuito**.

La nostra analisi disaggregata ci consente invece di esaminare anche le **prestazioni di assistenza**, la loro utilità e le eventuali ulteriori necessità, con particolare attenzione alle **iscritte** e agli **iscritti**, alle esigenze specifiche di ciascuna regione e delle diverse tipologie di popolazione.

**L**a Commissione Pari Opportunità CNPR è costituita direttamente dal Consiglio di Amministrazione che nomina le figure di Presidente di Commissione, Consigliere e Consiglieri, Delegati e Delegate.

**Dal 2010 a oggi**, le Commissioni Pari Opportunità si sono impegnate con costanza per **promuovere** una **cultura inclusiva** e sostenere concretamente il benessere degli associati e delle associate. Tra le principali iniziative messe in campo:

- Proposte per facilitare la conciliazione tra vita privata e lavoro, come la *Banca del Tempo*.
- Introduzione di strumenti di assistenza e solidarietà rivolti agli iscritti e alle loro famiglie.
- Sostegno alle professioniste attraverso misure per l'anticipo dei requisiti pensionistici.
- Proposte per anticipare l'età pensionabile dei genitori con figli disabili.
- Stipula e perfezionamento delle coperture per la polizza sanitaria.
- Lancio di progetti dedicati alla *leadership* femminile, basati sulla cooperazione anziché sulla competizione.
- Somministrazione di questionari per raccogliere il punto di vista degli iscritti sul tema delle pari opportunità.
- Monitoraggio del tempo dedicato a lavoro, vita privata e cura di figli e familiari.
- Analisi delle attività professionali svolte da colleghi e colleghi.
- Organizzazione di seminari sull'utilizzo della polizza sanitaria.
- Partecipazione a incontri territoriali sul tema della parità di genere.
- Diffusione di linee guida per un linguaggio inclusivo.
- Redazione del Bilancio di Genere.

Molti di questi obiettivi sono stati raggiunti, a dimostrazione che il cambiamento, quando è guidato con visione e determinazione, è possibile.

## FINALITÀ COMPITI E FUNZIONI

- Promuovere accesso, formazione e sviluppo paritari.
- Prevenire e contrastare discriminazioni per genere, origine, età, disabilità, orientamento.
- Rimuovere barriere culturali, organizzative, economiche, promuovere pari rappresentanza.
- Vigilanza e segnalazioni: Controllo bandi, ridistribuzione ruoli, procedure e regolamenti; individuazione (anche indiretta) di discriminazioni; segnalazioni obbligatorie al Consiglio.
- Proposte di azioni positive: conciliazione vita lavoro, formazione, *network*, *mentorship*, incentivi per *under 30* o diversità.
- Eventi formativi su comunicazione inclusiva, antisessismo, disparità retributive.
- Raccolta dati e monitoraggio: bilancio di genere, *survey* periodiche su percezione, carriera, reddito, *welfare*; analisi continue di GAP (retributivo, di carriera, generazionale...).
- Sportello di ascolto e tutela: attivazione di uno sportello per segnalazioni di discriminazione, molestie, disabilità, razza, transizione, ecc...; possibilità di intervenire, autonomamente o segnalando a organi competenti.
- Collaborazione e reti: cooperazione con CPO territoriali, scala regionale e nazionale; interazione con scuole, università, enti, associazioni.

### COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ | QUADRIENNIO 2010-2013

#### ISCRITTI CNPR

**Finalità:**

- individuare strumenti nell'ambito dell'attività di solidarietà e di assistenza a favore degli associati e dei loro familiari.

**Strumenti utilizzati:**

- predisposizione di un questionario relativo ai bisogni assistenziali dei professionisti, rivolto a tutti gli iscritti, comprendendo almeno il 30% delle professioniste donne iscritte alla Cassa.

**Risultati:**

- introduzione istituti a sostegno dei giovani professionisti:
  1. borse di tirocinio formativo;
  2. prestiti d'onore a favore degli iscritti con meno di 38 anni e dei tirocinanti preiscritti;
  3. stipula polizza vita - puro rischio con premio a carico della CNPR, estesa anche ai tirocinanti preiscritti.

#### DIPENDENTI CNPR

**Finalità:**

- individuare eventuali problematiche nel conciliare la gestione della propria famiglia con l'attività lavorativa (in particolare per le lavoratrici madri).

**Strumenti utilizzati:**

- predisposizione di un questionario.

**Risultati:**

- stipula di convenzioni con centri estivi situati nelle vicinanze della Sede;
- erogazione di un contributo, attraverso il CRAL aziendale, a favore dei figli dei dipendenti, che hanno frequentato i centri estivi, convenzionati e non.

### COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ | QUADRIENNIO 2014-2017

#### ISCRITTI CNPR

**Risultati:**

- collaborazione con la Commissione Previdenza per la riforma del Regolamento di per i trattamenti assistenziali e di tutela sanitaria integrativa che ha tra l'altro introdotto:
- erogazione di ogni prestazione assistenziale subordinata alla regolarità contributiva che è tale anche in presenza di una rateazione contributiva purché regolarmente onorata;
- introduzione di parametri reddituali entro i quali spettano le prestazioni assistenziali, di criteri di determinazione certa basati sulle diverse fattispecie previste dal regolamento che danno luogo all'erogazione di sussidi;
- corresponsione dell'assegno di disabilità grave, a partire dal 1 luglio 2016, anche ai figli che hanno raggiunto la maggiore età;
- sostegno a favore dei colleghi mono reddito con figli minori a carico e con un reddito inferiore a 15 mila euro lordi annui, che svolgono effettivamente la professione e siano regolari nel pagamento dei contributi;
- istituzione di una nuova misura di rimborso spese per l'assistenza domiciliare: si tratta di un contributo di partecipazione alle spese sostenute per l'assistenza domiciliare prestata da personale infermieristico o da collaboratori domestici per familiari conviventi che versano in stato di non autosufficienza, pari ad un massimo di 600 euro suddiviso per 12 mensilità;
- intervento diretto della Cassa nei confronti degli associati in luogo della polizza vita caso morte (scaduta il 31/12/2015 e non più rinnovata);
- ampliamento delle prestazioni sanitarie previste dalla polizza Unisalute (aumento garanzia LTC, pacchetto prevenzione annuale più ampio).

## RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITÀ SVOLTE

### **PROGETTO DI LAVORO «LEADERSHIP AL FEMMINILE» (2017)**

Con l'ausilio del dott. STEFANO VERZA, Psicologo del Lavoro, il cui intento è stato quello di «stimolare un confronto aperto, in grado di evidenziare alcuni aspetti significativi condivisi, partendo dal concetto biologico di maschile e femminile ed evitando di collegare la mascolinità strettamente agli uomini e la femminilità alle donne. Attribuire una priorità al sesso biologico dell'individuo è sinonimo di ignorare la complessità delle costruzioni psicologiche degli uomini e delle donne. Nel concreto si tratta di sovvertire il luogo comune in base al quale in tema di pari opportunità, gli uomini sono considerati esperti in materia mentre le donne hanno il compito di portare la propria testimonianza. La società prevede per l'uomo un ruolo da vincitore che, nel rapporto con la donna, assume spesso la forma del possesso e della ricerca della sottomissione. Una difficoltà di espressione della leadership è dovuta alla necessità di far ben comprenderne l'esistenza di diversi modelli. Sarebbe opportuno adottare una mentalità orientata alla cooperazione (peculiarità della donna) e alla valorizzazione delle rispettive competenze piuttosto che sulla competizione, caratteristica riconducibile quasi sempre all'uomo. In qualità di esperto comportamentale, fa presente che la posizione dell'uomo rispetto a quanto avveniva in passato è decisamente cambiata (è ad esempio significativa la maggior presenza dell'uomo in ambito familiare e, soprattutto, con i figli). A questo punto sarebbe auspicabile abbandonare il tema iniziale della Leadership al femminile e sviluppare il tema sulla cooperazione tra generi, tralasciando la competizione».

### **PROGETTO DI LAVORO «COOPERAZIONE E NON COMPETIZIONE»**

#### **Proposte:**

- predisposizione questionario: su una popolazione costituita da circa 26.000 iscritti almeno 5.000 iscritti, suddivisi equamente tra uomini e donne nel rispetto della componente di categoria, hanno fornito un riscontro.

#### **Risultati:**

1. organizzazione evento pubblico denominato «Forum CNPR: cooperazione e non competizione - Le donne e la cultura di genere», (Hotel Melià di Milano, 8/11/2017);
2. esito questionario (stralcio verbale): 3.652 iscritti alla Cassa, suddivisi equamente tra uomini e donne nel rispetto della componente di categoria, hanno fornito un riscontro al questionario elaborato in proposito.

Le domande proposte sono state sei, e il 66% delle risposte sono poste nella fascia di età che va da 59 a 69 anni, sia per le donne che per gli uomini.

In merito alla prima domanda riferita alla presenza o meno di differenze tra uomini e donne nel modo di pensare e nei comportamenti, sembrerebbe che le donne vedano meno la potenza di tali differenze e valorizzazioni.

Riguardo alla seconda domanda riferita alla presenza di attitudini tipicamente femminili e attitudini tipicamente maschili, non ci sono particolari criticità emerse: le risposte più significative sono abbastanza in linea tra uomini e donne.

La terza domanda relativa all'esistenza o meno di discriminazioni nell'ambito della categoria professionale, rivela una risposta interessante da parte degli uomini per i quali tali discriminazioni non sembrerebbero sussistere, mentre per le donne l'impegno a valorizzare le differenze è molto presente.

Con riferimento alle ulteriori domande riferite alla presenza o meno di un tema prioritario nella categoria professionale, emergono evidenti differenze tra uomini e donne: per i primi infatti non avrebbe senso parlarne o non ne raviserebbero la priorità, mentre per le donne risulterebbe esattamente il contrario.

In ordine alla capacità di mettersi in discussione è però più semplice affrontare tale tematica con le donne rispetto agli uomini.

L'ultima questione evidenziata riguarda le modalità da utilizzare per rafforzare la valorizzazione di genere. A tal proposito emerge lo spirito di forza e coesione proprio degli uomini, mentre le donne sono meno inclini a confrontarsi con le proprie colleghes. Ne discende l'importanza di agire sulla cooperazione e non sulla competizione, sulla reciprocità degli scambi soprattutto in ambito culturale, con particolare attenzione alle giovani generazioni.

## RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITÀ SVOLTE

### COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ | QUADRIENNIO 2018-2022

#### PROSECUZIONE ATTIVITÀ COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ (2019)

- Forum organizzato dalla Cassa Ragionieri, «*Bilancio Sociale Cnpr: il 40% delle nuove iscrizioni sono donne*» da cui emerge:
  - la necessità di una maggiore presenza femminile nella professione, dato – questo – significativo, che fa riflettere sulla sua evoluzione e progressiva affermazione;
  - la presenza di un divario considerevole di ruoli e retribuzioni tra uomini e donne, anche nelle libere professioni.

#### AMPLIAMENTO PRESTAZIONI POLIZZA SANITARIA BASE UNISALUTE (2021):

##### **Nuove prestazioni aggiuntive per il pacchetto prevenzione:**

- Critical illness
- Prevenzione della sindrome metabolica
- Cure dentarie da infortunio
- Pacchetto maternità
- Fisioterapia a seguito di infortunio
- Prestazioni a tariffe agevolate
- Diagnosi comparativa
- Prevenzione obesità infantile
- Neonati
- Remise en forme
- Primi mille giorni: coperture a favore delle future mamme
- Cure termali
- Counseling psicologico
- Servizi di consulenza e assistenza.

### COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ | QUADRIENNIO 2023-2027

Presidente della Commissione: MICHELA BENNA | Consigliera: ROSA SANTORIELLO

| Consigliere: ALFREDO ACCOLLA | Consigliera: MARIA VITTORIA TONELLI | Delegato: CARLO MALDIVI

| Delegata: ARCANGELA DE LAURENZO | Delegata: CAROLA DE DONNO

#### PROPOSTE E OBIETTIVI

- Seminario sulle coperture assicurative al fine di facilitare l'utilizzo di tutti gli strumenti a favore degli iscritti che la CNPR mette a disposizione, quali per esempio la Polizza sanitaria.
- Seminario sul Regolamento di Assistenza per la Conoscenza degli Istituti che possono intervenire per assicurare le pari opportunità di espletamento della professione in momenti di disagio socio-economico.
- Divulgazione delle linee guida del linguaggio di genere.
- Elaborazione del bilancio di genere.
- Sono state divulgate le linee guida per la parità di genere nel linguaggio ricevute dall'UNI Ente Italiano di Normazione e consigliati i corsi gratuiti sul linguaggio di genere tenuti dalla Università Cà Foscari di Venezia.
- L'ente ha potuto iscriversi al *Codice di autodisciplina per le imprese a favore della maternità*, tenuto presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

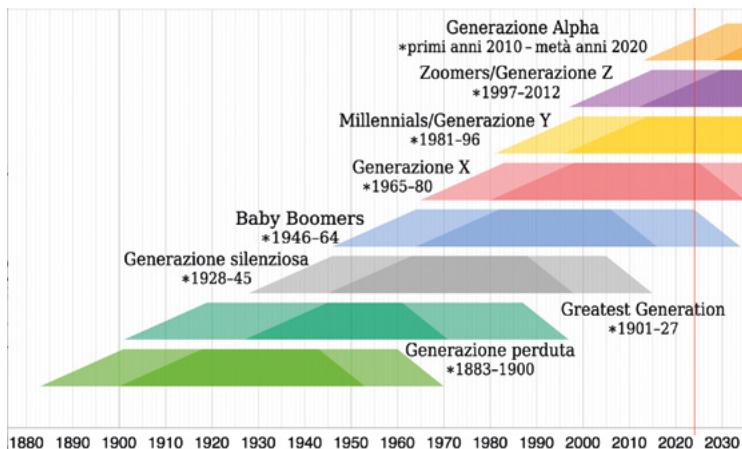
#### PROPOSTE DI STRUMENTI CHE POSSANO INTERVENIRE PER LA RIDUZIONE DEL GENDER PAY GAP

- Utilizzo dell'intelligenza artificiale.
- Adesione al sistema di gestione per la parità di genere UNI PdR 125, che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.
- Certificazione di genere allargata all'intera Organizzazione : comprese iscritte e iscritti.
- Seminari sulle competenze trasversali ai fini del miglioramento delle performance individuali.
- Strumenti di welfare per la conciliazione vita e lavoro.
- Ricerca di bandi a sostegno della parità di genere
- Rivalutare tutte le proposte delle precedenti commissioni pari opportunità che non hanno avuto modo di essere sviluppate.

## METODO DI REDAZIONE

**Q**uesta sezione avvia l'analisi dei dati dell'Ente, affiancando alla prospettiva di genere una lettura per generazioni, con l'obiettivo di offrire una visione più ampia delle differenze e delle dinamiche tra le diverse fasce di età.

Le generazioni esaminate sono le seguenti:



A partire dalla fine del XIX secolo, alle generazioni è stato attribuito un nome, sulla base delle comuni esperienze culturali:

- › Generazione Perduta (1883-1900)
- › Greatest Generation (1901-1927)
- › Generazione Silenziosa (1928-1945)
- › Baby Boomers o Boomers (1946-1964)
- › Generazione X (1965-1980)
- › Generazione Y o Millennials (1981-1996)
- › Generazione Z o Centennials (1997-2010)
- › Generazione Alpha o Screenagers (2011-oggi)

### RIEPILOGO GENERAZIONI E SIGNIFICATI

GENERAZIONE	ANNI DI NASCITA	SIGNIFICATO NOME
<b>SILENT GENERATION</b>	<b>1928-1945</b>	«Silenziosi» per conformismo e riservatezza
<b>BABY BOOMERS</b>	<b>1946-1964</b>	«Boom» di nascite dopo la guerra
<b>GEN X</b>	<b>1965-1980</b>	«X» = variabile incerta, deriva anche da cultura pop. Significativo il libro di Douglas Coupland, <i>Generazione X</i>
<b>MILLENNIALS/GEN Y</b>	<b>1981-1996</b>	Arrivo nel nuovo millennio
<b>GEN Z</b>	<b>1997-2012</b>	Continua l'alfabeto, «Zoomer»
<b>GEN ALPHA</b>	<b>2010-2024</b>	Prima dell'alfabeto greco - Nuova partenza
<b>GEN BETA</b>	dal <b>2025</b>	<b>Beta</b> = lettera greca, ma anche slang «debole»

L'analisi è stata condotta su elementi estratti dalla banca dati della CNPR e precisamente:

- numero iscritte e iscritte e relativi redditi e volumi d'affari degli ultimi 10 anni dal 2014 al 2023;
- numero delle maternità erogate dal 2014 al 2024;
- dati erogazioni Assistenza dal 2014 al 2024 per genere e regione;
- media pensioni erogate per genere e per regione dal 2014 al 2024.

I contesto preso in considerazione va dal 2014 al 2024 e **presenta l'analisi dei dati relativi alle associate e agli associati**, includendo quelli relativi alle prestazioni assistenziali. Nel capitolo successivo sono rappresentati i dati reddituali e pensionistici.

### QUADRO GENERALE [RAFFRONT0 TRA 2014-2023]

#### 2014 - Popolazione iscritta, in totale **29.690**

- 8.481 **donne iscritte** e 495 **donne pensionate iscritte** per un totale di **8.976 donne**;
- 17.500 **uomini iscritti** e 3.214 **uomini pensionati iscritti**, per un totale di **20.714 uomini iscritti**.

Il genere meno rappresentato – e cioè le donne – era il **32,64% iscritte** e il **13,34%** del totale delle **pensionate iscritte**.

#### 2023 - Popolazione iscritta, in totale **26.875**

- 8.468 **donne iscritte** e 18.407 **uomini**.

Il genere meno rappresentato è sempre quello femminile e la percentuale per le iscritte non pensionate è pari al 33,62 mentre le pensionate iscritte sono pari al 19,29 del totale.

Il confronto generazionale mette in evidenza le percentuali di presenza femminile e maschile, tenendo conto nel complesso della diminuzione della popolazione iscritta di 2815 unità.

#### In sintesi

- Le donne restano il genere meno rappresentato.
- La rappresentanza femminile, tuttavia, migliora lentamente, specialmente tra le iscritte attive.
- La popolazione generale iscritta si sta riducendo sensibilmente, con un calo più accentuato negli uomini.
- È necessario un intervento mirato per accelerare il riequilibrio, specialmente sul fronte pensionistico, per garantire una reale equità di genere nel lungo periodo.

### ISCRITTI NON PENSIONATI DIVISI PER GENERE E GENERAZIONE

2023				TOTALE
GENERAZIONE	FEMMINE	MASCHI		
Silenziosa	11	136		147
Boomers	3.188	7.709		10.897
X	3.946	6.476		10.422
Y	542	862		1.404
Z	14	16		30
<b>Totale complessivo</b>	<b>7.701</b>	<b>15.199</b>		<b>22.900</b>

2022				TOTALE
GENERAZIONE	FEMMINE	MASCHI		
Silenziosa	15	159		174
Boomers	3.366	8.188		11.554
X	3.959	6.506		10.465
Y	501	792		1.293
Z	2			2
<b>Totale complessivo</b>	<b>7.843</b>	<b>15.645</b>		<b>23.488</b>

2021				TOTALE
GENERAZIONE	FEMMINE	MASCHI		
Silenziosa	17	203		220
Boomers	3.576	8.636		12.212
X	3.978	6.560		10.538
Y	456	718		1.174
Z	1	1		2
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.028</b>	<b>16.118</b>		<b>24.146</b>

2020				TOTALE
GENERAZIONE	FEMMINE	MASCHI		
Silenziosa	22	236		258
Boomers	3.746	9.072		12.818
X	3.993	6.586		10.579
Y	388	616		1.004
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.149</b>	<b>16.510</b>		<b>24.659</b>

2019				TOTALE
GENERAZIONE	FEMMINE	MASCHI		
Silenziosa	26	290		316
Boomers	3.865	9.275		13.140
X	4.013	6.587		10.600
Y	344	514		858
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.248</b>	<b>16.666</b>		<b>24.914</b>

2018				TOTALE
GENERAZIONE	FEMMINE	MASCHI		
Greatest	28	1		1
Silenziosa	3.988	9.530		13.518
Boomers	4.038	6.597		10.635
Y	287	446		733
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.341</b>	<b>16.897</b>		<b>25.238</b>

2017				TOTALE
GENERAZIONE	FEMMINE	MASCHI		
Greatest	31	1		1
Silenziosa	4.080	9.791		13.871
X	4.005	6.489		10.494
Y	245	375		620
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.361</b>	<b>16.951</b>		<b>25.312</b>

2016				TOTALE
GENERAZIONE	FEMMINE	MASCHI		
Greatest	38	1		1
Silenziosa	4.151	10.001		14.152
X	3.999	6.483		10.482
Y	215	305		520
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.403</b>	<b>17.117</b>		<b>25.520</b>

2015				TOTALE
GENERAZIONE	FEMMINE	MASCHI		
Greatest	50	380		430
Silenziosa	4.233	10.229		14.462
X	4.012	6.469		10.481
Y	169	227		396
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.464</b>	<b>17.307</b>		<b>25.771</b>

2014				TOTALE
GENERAZIONE	FEMMINE	MASCHI		
Greatest	59	432		491
Silenziosa	4.313	10.472		14.785
X	4.002	6.441		10.443
Y	107	153		260
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.481</b>	<b>17.500</b>		<b>25.981</b>

[I DATI 2024]

## ISCRITTI NON PENSIONATI DIVISI PER GENERE E GENERAZIONE

2024	GENERAZIONE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
Silenziosa		8	118	126
Boomers		2.957	7.260	10.217
X		3.905	6.437	10.342
Y		565	910	1.475
Z		30	34	64
<b>Totale complessivo</b>		<b>7.465</b>	<b>14.759</b>	<b>22.224</b>

## ISCRITTI PENSIONATI DIVISI PER GENERE E GENERAZIONE

2024	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
GENERAZIONE			
Greatest	1	3	4
Silenziosa	87	883	970
Baby Boomers	782	2.416	3.198
X	2	1	3
<b>Totale complessivo</b>	<b>872</b>	<b>3.303</b>	<b>4.175</b>

## QUALCHE CENNO SULL'INVERNO DEMOGRAFICO...



21 OTTOBRE 2024





## NATALITÀ E FECONDITÀ DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE | ANNO 2023

### Nascite e fecondità, non si arresta la discesa



**Ancora un record al ribasso per le nascite:** nel 2023 scendono a 379.890, registrando un calo del 3,4% sull'anno precedente.

**Il calo delle nascite prosegue anche nel 2024:** in base ai dati provvisori relativi a gennaio-luglio le nascite sono 4.600 in meno rispetto allo stesso periodo del 2023.

**Il numero medio di figli per donna** scende: si attesta a **1,20**, in flessione sul 2022 (1,24) e la stima provvisoria elaborata sui primi 7 mesi del 2024 evidenzia una fecondità pari a **1,21**.

**1,14**

Numero medio di figli delle donne di cittadinanza italiana

Era 1,33 nel 2010

**31,7**

Età media delle madri alla nascita del primo figlio (stabile rispetto all'anno precedente)

**42,4%**

Percentuale di nascite fuori dal matrimonio

Era 41,5% nel 2022

[www.istat.it](http://www.istat.it)

UFFICIO STAMPA  
tel. +39 06 4673.2243/44  
[ufficiostampa@istat.it](mailto:ufficiostampa@istat.it)

CONTACT CENTRE  
[contact@istat.it](mailto:contact@istat.it)

INDICATORI DEMOGRAFICI | ANNO 2024

- 
  - La **popolazione in Italia** al 1° gennaio è di **58,934 milioni** residenti, di cui **5,4 milioni** sono stranieri
  - La **fecondità** è ai minimi storici: con **1,18 figli per donna** superato il precedente minimo di 1,19 del 1995
  - Cresce la **speranza di vita**: **83,4 anni** alla nascita, quasi 5 mesi di vita in più rispetto al 2023.
  - In aumento gli **espatri** (**156mila**, +36,5%) e l'**immigrazione straniera** (**382mila**, +1%)
  - **217mila** le nuove **acquisizioni di cittadinanza italiana** (214mila nel 2023)
  - La **dimensione media delle famiglie** scende da 2,6 componenti agli attuali **2,2** in 20 anni



**I lungo inverno demografico** è stato trattato ampiamente nella relazione del bilancio della CNPR a cui ri-mandiamo. I dati erano estratti dall'Istat.

L'Istat evidenzia per il 2023 che abbiamo avuto 379.890 nascite, nel 2024 370.000 un calo del 2,6% (inferiore al 3,4% rispetto al 2022). Le donne diventano madri nel 2023 a 31,7 anni e a 32,6 nel 2023. La media di figli (sempre per madre) passa da 1,4 nel 2023 a 1,18 nel 2024.

### I NUMERI DI CNPR

- › 42 nascite nel 2023 e 49 nel 2024, un incremento del 16,66% in controtendenza.
- › Età media delle madri nel 2023: 36,98 e 36,02 nel 2023. Seppur superiore rispetto all'età media italiana, anche per noi è in diminuzione.

### LA MATERNITÀ: UNA RIFLESSIONE

**La maternità è decisamente tardiva** rispetto alle maternità delle Generazioni X e Boomers. Tuttavia, oltre alle problematiche relative alla maternità tardiva, ci sono altri dati da prendere in considerazione che non compaiono presso l'Istat, così come già anticipato in premessa.

I dati Istat non prendono in considerazione anche i **cambiamenti della fertilità maschile**, oltre a quella femminile. Secondo la Società Italiana di Andrologia, il rischio perdita della fertilità maschile, nel 2070, è allarmante: **se non verranno cambiati gli stili di vita e le condizioni ambientali**, crollerà drasticamente la possibilità per l'umanità di generare figli.

**Emblematico è il caso dell'Italia dove nel 2022 sono nati poco più di 392.000 bambini.**

La denatalità viene sempre più spesso ricondotta, anche dalle istituzioni, all'assenza di una reale conciliazione tra vita e lavoro, una carenza strutturale che obbliga le giovani coppie a rinunciare alla genitorialità per non compromettere la propria stabilità occupazionale.

**NATALITÀ: L'ALLARME DEGLI ANDROLOGI**

«Se si fanno meno figli la colpa è senz'altro del disagio economico e sociale, che porta a procrastinare la costituzione di una famiglia, ma sul banco degli imputati c'è soprattutto la fertilità maschile, tutt'altro che cresciuta con il benessere. L'obesità, la sedentarietà, l'abitudine al fumo e la diffusione delle malattie sessualmente trasmesse, sono infatti tra le principali cause indiziate di aver determinato il calo degli spermatozoi, a cui vanno aggiunti i cambiamenti climatici e l'inquinamento ambientale», sottolinea con forza ALESSANDRO PALMIERI, Presidente Sia e Professore Associato di Urologia all'Università Federico II di Napoli.

«In particolare, l'obesità triplica la probabilità di bassa concentrazione di spermatozoi rispetto agli uomini con peso nella norma. Negli uomini obesi il rischio di infertilità aumenta di circa il 10% per ogni 9 kg di sovrappeso corporeo. Anche il riscaldamento globale rallenta la spermatogenesi, già con una variazione di soli 0,1 gradi centigradi. Se la temperatura globale si innalzerà di 2,8 gradi entro la fine del secolo, lo stress termico duraturo e progressivo avrà un effetto negativo ulteriore sulla qualità seminale che già subisce significative variazioni nella stagione più calda».

Il calo degli spermatozoi è documentato anche nelle popolazioni asiatiche, africane e sudamericane ed è stato rilevato, in particolare, in un lavoro appena pubblicato su *Scientific Report*, che dimostra un calo dell'89% dal 2010 al 2019 della motilità spermatica in Sud Africa e in Nigeria e un peggioramento dei parametri dello sperma con l'avanzare dell'età.

«La qualità del seme maschile deve essere considerata una «sentinella» dell'ambiente, visto che nelle aree più colpite dall'inquinamento si nota un calo più grave della concentrazione spermatica» dichiara LUIGI MONTANO, uroandrologo SIA e Past president della Società Italiana Riproduzione Umana (Siru). Lo accerta pure il recente rapporto dell'Oms sulla infertilità di coppia, pubblicato ad aprile 2023, in cui si parla di una media globale del 17,5% e in Cina di un dato superiore al 23%. Ciò è stato correlato agli alti tassi di inquinamento che si rilevano in quel Paese, sceso al secondo posto, in base alle recenti proiezioni demografiche, nella classifica degli Stati più popolosi del pianeta dopo l'India.

«Le autorità sanitarie e politiche devono quindi valutare il problema della denatalità, non solo considerando le cause socio-economiche ma anche le responsabilità biologiche, intervenendo in maniera seria e massiva sull'inquinamento atmosferico e sulle abitudini di vita scorrette. L'uomo è in crisi e il suo "default" potrebbe determinare pure quello dell'umanità» concludono PALMIERI e MONTANO.

[Fonte: quotidianoanita.it, articolo del 5 maggio 2023, oggetto di trasmissione su Rai News del 19/03/2022].

## RELAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE NELLE PRESTAZIONI ASSISTENZIALI DELLA CASSA RAGIONIERI [ANNO 2024]

**L**a seguente relazione analizza i **dati relativi all'erogazione delle prestazioni assistenziali** da parte dell'Associazione Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza a Favore dei Ragionieri e Periti Commerciali per l'anno 2024, con particolare focus sulla **parità di genere**. Le prestazioni sono disciplinate dal «Regolamento per i trattamenti assistenziali e di tutela sanitaria integrativa».

### 1. ANALISI DATI PER PRESTAZIONE

Le valutazioni si basano sui dati aggregati per genere e prestazione assistenziale erogata nel 2024.

PRESTAZIONE (RIF. ARTICOLO REGOLAMENTO)	BENEFICIARI TOTALI	N. DONNE BENEFICIARIE	IMPORTO DONNE (€)	N. UOMINI BENEFICIARI	IMPORTO UOMINI (€)	TOTALE IMPORTO (€)
<b>SUSSIDI</b> (ARTICOLO 3)	8	7	70.000	1	10.000	80.000
<b>DISABILITÀ</b> (ARTICOLO 4)	225	66	524.165	159	1.408.791	1.932.956
<b>ASSEGNO DI SOSTEGNO</b> (ARTICOLO 5-BIS)	15	7	13.178	8	16.158	29.336
<b>ASSISTENZA DOMICILIARE</b> (ARTICOLO 5-TER)	8	2	14.575	6	43.113	57.688
<b>SOSTEGNO STUDI ORFANI</b> (ARTICOLO 6-BIS)	26	12	21.000	14	35.100	56.100
<b>INABILITÀ TEMPORANEA TOTALE</b> (ARTICOLO 6-TER)	16	6	31.208	10	41.409	72.617
<b>SPESA ONORANZE FUNEBRI</b> (ARTICOLO 7, COMMA 3)	22	22	88.000	-	-	88.000
<b>INDENNITÀ DI MATERNITÀ</b> (d.LGS 115/2003)	51	51	445.774	-	-	445.774

Esaminando i dati congiuntamente al Regolamento, emergono le seguenti considerazioni sulla parità di genere:

- **SUSSIDI** (articolo 3): le donne rappresentano la maggioranza dei beneficiari (7 donne su 8 totali) e assorbono l'87,5% dell'importo totale erogato (€ 70.000,00 su € 80.000,00). Questo potrebbe indicare una maggiore incidenza di «eventi straordinari» o «grave difficoltà economica» che colpiscono il bilancio familiare delle iscritte o delle famiglie delle iscritte;
- **ASSISTENZA FIGLI DISABILI GRAVI** (articolo 4): si osserva una significativa prevalenza di beneficiari uomini (159 uomini contro 66 donne) e di importi erogati (€ 1.408.791 contro € 524.165). Implicazioni di genere: il Regolamento definisce la prestazione in modo neutrale, indirizzandola all'iscritto/pensionato. La disparità riflette probabilmente la composizione demografica della Cassa, dove gli iscritti uomini risultano essere numericamente prevalenti rispetto alle iscritte donne, specialmente tra i percettori di pensione, o avere una maggiore anzianità contributiva;
- **ASSEGNO DI SOSTEGNO** (articolo 5-bis) e **INABILITÀ TEMPORANEA TOTALE** (articolo 6-ter): entrambe le prestazioni mostrano una distribuzione dei beneficiari che favorisce leggermente gli uomini in termini numerici (assegno: 8 uomini vs 7 donne; inabilità: 10 uomini vs 6 donne) e di importo (assegno: € 16.157,78 uomini vs € 13.178,02 donne; inabilità: € 41.409,57 uomini vs € 31.207,89 donne);
- **ASSISTENZA DOMICILIARE** (articolo 5-ter): gli uomini sono i principali beneficiari in termini numerici (6 su 8) e di importo (€ 43.113,20 su € 57.688,40 totali) di tale prestazione, richiesta per assistere iscritti/pensionati, coniugi o parenti di primo grado in stato di non autosufficienza;
- **SOSTEGNO STUDI ORFANI DI ISCRITTI** (articolo 6-bis): la distribuzione è relativamente bilanciata, con una lieve prevalenza di uomini beneficiari (14 uomini, 12 donne) e un maggiore importo destinato agli uomini (€ 35.100,00 contro € 21.000,00 per le donne);

- **SPESA ONORANZE FUNEBRI** (articolo 7, comma 3): i 22 beneficiari di questa prestazione sono donne, per l'intero importo di € 88.000,00. Questa prestazione è erogata a favore dei soggetti aventi diritto al trattamento di pensione ai superstiti. La totale assenza di uomini beneficiari suggerisce che, nei casi di decesso di iscritti o pensionati, le donne (coniugi superstiti o aventi diritto secondo l'art. 27 del Regolamento) sono le uniche a richiederla e ad ottenerla;
- **INDENNITÀ DI MATERNITÀ** (D.Lgs 115/2003): pur essendo prevista, in determinate situazioni, l'indennità di paternità, quest'ultima però non trova la stessa ampia e praticamente esclusiva applicazione dell'indennità di maternità che, nel 2024, è stata erogata a 51 donne iscritte per un totale di € 445.774.

## 2. CONCLUSIONI

L'analisi dei dati 2024 **rileva una differenziazione nell'utilizzo e nell'erogazione delle prestazioni assistenziali per genere**, in alcuni casi molto evidente: le donne prevalgono nettamente nei sussidi e al 100% nelle spese per onoranze funebri, mentre gli uomini sono la maggioranza nelle prestazioni legate all'assistenza domiciliare e all'inabilità temporanea totale.

In generale, il Regolamento definisce i criteri di accesso (come lo stato di non autosufficienza, la regolarità contributiva, i limiti di reddito del nucleo familiare, e l'occorrenza di eventi specifici) in modo neutrale rispetto al genere. Le differenze riscontrate nell'erogazione delle prestazioni per il 2024 riflettono potenziali differenze nella platea degli iscritti che soddisfano i requisiti o nella tipologia di eventi che coinvolgono i due generi e i loro nuclei familiari.

Potrebbe essere utile valutare se le procedure di accesso o la comunicazione delle prestazioni siano percepite in modo diverso dai due generi, in particolare per le prestazioni a bassa partecipazione femminile (es. assistenza domiciliare e inabilità temporanea totale).

Al fine di inquadrare correttamente le differenze di genere nelle prestazioni assistenziali erogate, **si riportano i dati sulla composizione della platea di iscritti alla CNPR**, distinti per *status pensionistico*.

I dati del 2024 indicano che gli iscritti pensionati ammontano a 4.175 unità, con una **significativa disparità di genere**: il 79% sono uomini e solo il 21% donne. Tra gli iscritti non pensionati, che totalizzano 22.224 unità, la ripartizione è meno sbilanciata, attestandosi al 66% di uomini e al 34% di donne.

Questa composizione demografica, che evidenzia una preponderanza maschile, in particolare tra la popolazione pensionata, risulta determinante per interpretare le differenze osservate nell'accesso e nell'erogazione di determinate prestazioni.

## ANALISI DEL CONTESTO > DATI MATERNITÀ

SESSO	REGIONE	GREATEST	SILENZIOSA	BOOMERS	X	Y	Z	ALPHA	IMPORTO MEDIO METRITÀ
<b>ANNO 2014</b>									
F	ABRUZZO	0	0	0	1	0	0	0	4.949
	CAMPANIA	0	0	0	4	1	0	0	5.294
	EMILIA-ROMAGNA	0	0	0	6	2	0	0	10.460
	FRIULI VENEZIA-GIULIA	0	0	0	2	0	0	0	8.255
	LAZIO	0	0	0	7	0	0	0	10.762
	LIGURIA	0	0	0	2	0	0	0	10.274
	LOMBARDIA	0	0	0	14	3	0	0	11.088
	PIEMONTE	0	0	0	5	0	0	0	8.996
	PUGLIA	0	0	0	5	0	0	0	8.614
	SICILIA	0	0	0	3	1	0	0	5.660
	TOSCANA	0	0	0	10	1	0	0	12.791
	UMBRIA	0	0	0	1	0	0	0	11.286
	VENETO	0	0	0	4	1	0	0	7.261
<b>Total Risultato</b>		0	0	0	64	9	0	0	9.794
<b>ANNO 2015</b>									
F	ABRUZZO	0	0	0	4	1	0	0	7.781
	CALABRIA	0	0	0	0	1	0	0	4.949
	CAMPANIA	0	0	0	2	2	0	0	4.844
	EMILIA-ROMAGNA	0	0	0	4	1	0	0	10.361
	FRIULI VENEZIA-GIULIA	0	0	0	1	1	0	0	3.484
	INTERNAZIONALE	0	0	0	0	1	0	0	4.942
	LAZIO	0	0	0	8	2	0	0	9.157
	LIGURIA	0	0	0	2	0	0	0	16.555
	LOMBARDIA	0	0	0	14	2	0	0	11.858
	MARCHE	0	0	0	1	0	0	0	9.951
	MOLISE	0	0	0	0	1	0	0	10.299
	PIEMONTE	0	0	0	5	1	0	0	13.136
	PUGLIA	0	0	0	1	0	0	0	1.333
	SARDEGNA	0	0	0	1	0	0	0	7.503
	SICILIA	0	0	0	5	0	0	0	10.741
	TOSCANA	0	0	0	5	1	0	0	8.797
	VENETO	0	0	0	4	1	0	0	8.968
<b>Total Risultato</b>		0	0	0	57	15	0	0	9.730
<b>ANNO 2016</b>									
F	ABRUZZO	0	0	0	1	0	0	0	4.959
	CALABRIA	0	0	0	1	1	0	0	6.834
	CAMPANIA	0	0	0	4	1	0	0	7.673
	EMILIA-ROMAGNA	0	0	1	0	2	0	0	14.984
	FRIULI VENEZIA-GIULIA	0	0	0	2	3	0	0	6.073
	INTERNAZIONALE	0	0	0	0	1	0	0	4.959
	LAZIO	0	0	0	5	1	0	0	9.142
	LIGURIA	0	0	0	4	1	0	0	10.748
	LOMBARDIA	0	0	0	6	5	0	0	12.291
	MARCHE	0	0	0	2	0	0	0	5.473
	MOLISE	0	0	0	1	0	0	0	4.959
	PIEMONTE	0	0	0	5	1	0	0	9.162
	PUGLIA	0	0	0	0	2	0	0	4.959
	SARDEGNA	0	0	0	2	0	0	0	6.576
	SICILIA	0	0	0	0	1	0	0	9.080
	TOSCANA	0	0	0	5	2	0	0	6.848
	UMBRIA	0	0	0	0	1	0	0	5.578
	VENETO	0	0	0	3	2	0	0	8.088
<b>Total Risultato</b>		0	0	1	41	24	0	0	8.758
<b>ANNO 2017</b>									
F	ABRUZZO	0	0	0	2	1	0	0	5.195
	CALABRIA	0	0	0	1	2	0	0	5.847
	CAMPANIA	0	0	0	2	2	0	0	8.218
	EMILIA-ROMAGNA	0	0	0	5	3	0	0	9.293
	FRIULI VENEZIA-GIULIA	0	0	0	0	3	0	0	8.156
	LAZIO	0	0	0	3	2	0	0	7.502
	LIGURIA	0	0	0	3	0	0	0	19.555
	LOMBARDIA	0	0	0	8	5	0	0	9.118
	MARCHE	0	0	0	0	1	0	0	4.959
	MOLISE	0	0	0	0	1	0	0	4.959
	PIEMONTE	0	0	0	2	0	0	0	8.821
	SARDEGNA	0	0	0	0	1	0	0	4.959
	SICILIA	0	0	1	3	1	0	0	5.171
	TOSCANA	0	0	0	1	4	0	0	4.959
	VENETO	0	0	0	2	3	0	0	6.008
<b>Total Risultato</b>		0	0	1	32	29	0	0	7.947
<b>ANNO 2018</b>									
F	BOLZANO	0	0	0	0	1	0	0	15.097
	CALABRIA	0	0	0	0	1	0	0	5.679
	EMILIA-ROMAGNA	0	0	0	1	0	0	0	10.573
	FRIULI VENEZIA-GIULIA	0	0	0	0	3	0	0	5.080
	LAZIO	0	0	0	1	3	0	0	5.449
	LOMBARDIA	0	0	0	2	5	0	0	11.755
	MARCHE	0	0	0	0	1	0	0	4.960
	MOLISE	0	0	0	0	1	0	0	5.013
	PIEMONTE	0	0	0	1	1	0	0	7.204
	PUGLIA	0	0	0	0	3	0	0	5.013
	SARDEGNA	0	0	0	1	0	0	0	11.781
	SICILIA	0	0	1	1	1	0	0	7.409
	TOSCANA	0	0	0	1	2	0	0	7.413
	TRENTO	0	0	0	1	0	0	0	4.959
	UMBRIA	0	0	0	1	3	0	0	6.636
	VENETO	0	0	0	0	1	0	0	14.972
<b>Total Risultato</b>		0	0	1	10	26	0	0	7.914
<b>ANNO 2019</b>									
F	CALABRIA	0	0	0	0	1	0	0	5.069
	CAMPANIA	0	0	0	1	1	0	0	6.722
	EMILIA-ROMAGNA	0	0	0	2	2	0	0	6.596
	LAZIO	0	0	0	3	2	0	0	6.520

## ANALISI DEL CONTESTO > DATI MATERNITÀ

SESSO	REGIONE	GREATEST	SILENZIOSA	BOOMERS	X	Y	Z	ALPHA	IMPORTO MEDIO METRITÀ
	LOMBARDIA	0	0	0	4	7	0	0	7.295
	MARCHE	0	0	0	1	1	0	0	6.622
	PIEMONTE	0	0	0	1	3	0	0	8.300
	PUGLIA	0	0	0	0	1	0	0	6.087
	SICILIA	0	0	0	2	0	0	0	5.059
	TOSCANA	0	0	0	1	1	0	0	5.297
	TRENTO	0	0	0	0	1	0	0	5.069
	VENETO	0	0	0	1	2	0	0	6.378
<b>Total Risultato ANNO 2020</b>		0	0	0	16	22	0	0	6.716
<b>F</b>	ABRUZZO	0	0	0	1	1	0	0	5.087
	CALABRIA	0	0	0	0	1	0	0	5.092
	CAMPANIA	0	0	0	1	3	0	0	5.092
	EMILIA-ROMAGNA	0	0	0	0	4	0	0	8.685
	FRIULI VENEZIA-GIULIA	0	0	0	0	2	0	0	6.138
	LAZIO	0	0	0	1	3	0	0	11.906
	LIGURIA	0	0	0	0	1	0	0	5.088
	LOMBARDIA	0	0	0	3	8	0	0	9.457
	PIEMONTE	0	0	0	1	4	0	0	9.486
	PUGLIA	0	0	0	0	2	0	0	5.169
	SICILIA	0	0	0	1	0	0	0	14.552
	TOSCANA	0	0	0	0	2	0	0	5.084
	UMBRIA	0	0	0	0	2	0	0	5.999
	VENETO	0	0	0	0	3	0	0	6.821
<b>Total Risultato ANNO 2021</b>		0	0	0	8	36	0	0	8.053
<b>F</b>	BASILICATA	0	0	0	0	1	0	0	5.094
	CALABRIA	0	0	0	1	0	0	0	5.094
	CAMPANIA	0	0	0	1	2	0	0	5.094
	EMILIA-ROMAGNA	0	0	0	0	4	0	0	12.501
	FRIULI VENEZIA-GIULIA	0	0	0	0	2	0	0	6.848
	LAZIO	0	0	0	2	3	0	0	7.611
	LOMBARDIA	0	0	0	2	11	0	0	11.091
	MARCHE	0	0	0	0	1	0	0	5.094
	PIEMONTE	0	0	0	0	4	0	0	12.972
	PUGLIA	0	0	0	0	2	0	0	8.889
	SARDEGNA	0	0	0	0	1	0	0	7.574
	SICILIA	0	0	0	0	3	0	0	6.885
	TOSCANA	0	0	0	1	3	0	0	6.944
	TRENTO	0	0	0	0	1	0	0	5.094
<b>Total Risultato ANNO 2022</b>		0	0	0	7	38	0	0	9.050
<b>F</b>	CALABRIA	0	0	0	0	1	0	0	5.164
	CAMPANIA	0	0	0	0	3	0	0	5.160
	EMILIA-ROMAGNA	0	0	0	1	3	0	0	7.463
	LAZIO	0	0	0	1	2	0	0	8.111
	LOMBARDIA	0	0	0	1	7	0	0	11.208
	MARCHE	0	0	0	0	1	0	0	5.190
	PIEMONTE	0	0	0	0	7	0	0	8.835
	PUGLIA	0	0	0	0	4	0	0	4.437
	SARDEGNA	0	0	0	0	1	0	0	10.200
	SICILIA	0	0	0	2	1	0	0	5.850
	TOSCANA	0	0	0	0	3	0	0	10.360
	TRENTO	0	0	0	0	2	0	0	6.128
	UMBRIA	0	0	0	0	1	0	0	6.443
	VENETO	0	0	0	2	1	0	0	12.085
<b>Total Risultato ANNO 2023</b>		0	0	0	7	37	0	0	8.251
<b>F</b>	BASILICATA	0	0	0	0	1	0	0	5.612
	BOLZANO	0	0	0	0	1	0	0	27.566
	CALABRIA	0	0	0	0	4	0	0	6.360
	CAMPANIA	0	0	0	0	1	0	0	11.710
	EMILIA-ROMAGNA	0	0	0	0	4	0	0	6.052
	FRIULI VENEZIA-GIULIA	0	0	0	0	3	0	0	8.086
	LAZIO	0	0	0	0	1	0	0	5.550
	LIGURIA	0	0	0	0	0	1	0	8.857
	LOMBARDIA	0	0	0	0	6	0	0	10.834
	MARCHE	0	0	0	0	1	0	0	7.129
	PIEMONTE	0	0	0	1	3	0	0	9.004
	PUGLIA	0	0	0	1	2	0	0	5.640
	SARDEGNA	0	0	0	0	1	0	0	5.612
	SICILIA	0	0	0	2	3	0	0	7.729
	TOSCANA	0	0	0	0	2	0	0	7.094
	TRENTO	0	0	0	0	1	0	0	5.612
	VENETO	0	0	0	0	7	0	0	8.754
<b>Total Risultato ANNO 2024</b>		0	0	0	4	42	0	0	8.339
<b>F</b>	BASILICATA	-	-	-	-	1	-	-	5.915
	CAMPANIA	-	-	-	-	3	-	-	5.985
	EMILIA-ROMAGNA	-	-	-	-	7	-	-	7.590
	FRIULI VENEZIA-GIULIA	-	-	-	-	1	-	-	11.116
	LAZIO	-	-	-	-	3	-	-	8.256
	LIGURIA	-	-	-	-	1	-	-	14.239
	LOMBARDIA	-	-	-	1	10	-	-	11.008
	MARCHE	-	-	-	-	1	-	-	5.729
	PIEMONTE	-	-	-	-	6	-	-	7.567
	PUGLIA	-	-	-	-	2	-	-	9.281
	SARDEGNA	-	-	-	-	1	-	-	5.915
	SICILIA	-	-	-	1	4	-	-	6.550
	TOSCANA	-	-	-	-	3	-	-	7.937
	UMBRIA	-	-	-	-	1	-	-	8.945
	VENETO	-	-	-	-	5	-	-	9.162
<b>Total Risultato</b>		-	-	-	2	49	-	-	8.532

## ANALISI DEL CONTESTO > PRESTAZIONI ASSISTENZIALI

Si evidenzia nel complesso un andamento decrescente che passa dal totale di 73 nel 2014 al totale di 51 maternità del 2024. Tuttavia, a decorrere dal 2020 si evidenzia un piccolo incremento rispetto agli anni precedenti. Le generazioni interessate alla possibile gravidanza sono la Y e la Z per un totale di 556 iscritte.

### ALTRI DATI ASSISTENZA

Di seguito vengono evidenziati i dati relativi all'**assistenza** erogata dalla CNPR dal 2014 al 2024 suddivisa per genere (per consultare i dati completi, per regione e per genere, vedi appendice).

#### ANNO 2014

SUSSIDI [ART. 3]		€
UOMINI	10	76.500,00
DONNE	1	7.500,00
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>84.000,00</b>

#### ANNO 2015

SUSSIDI [ART. 3]		€
UOMINI	5	20.400,00
DONNE	4	17.500,00
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>37.900,00</b>

#### ANNO 2016

SUSSIDI [ARTI. 3]		€
UOMINI	10	160.000,00
DONNE	4	70.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>230.000,00</b>

#### ANNO 2017

SUSSIDI [ART. 3]		€
UOMINI	17	255.066,00
DONNE	3	60.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>315.066,00</b>

INTERVENTO IN CASO DI DECESSO (ART. 7) €		
UOMINI	0	0,00
DONNE	17	232.500,00
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>232.500,00</b>

#### ANNO 2018

SUSSIDI [ART. 3]		€
UOMINI	7	14.233,70
DONNE	10	86.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>100.233,70</b>

ASSEGNO DI SOSTEGNO (ART. 5 BIS) €		
UOMINI	7	7.040,80
DONNE	6	6.684,05
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>13.724,85</b>

INABILITÀ TEMPORANEA (ART. 6 TER) €		
UOMINI	1	2.599,81
DONNE	0	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>2.599,81</b>

INTERVENTO IN CASO DI DECESSO (ART. 7) €		
UOMINI	22	330.000,00
DONNE	22	210.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>44</b>	<b>540.000,00</b>

#### ANNO 2019

SUSSIDI [ART. 3]		€
UOMINI	1	10.000,00
DONNE	2	12.600,00
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>22.600,00</b>

ASSEGNO DI SOSTEGNO (ART. 5 BIS) €		
UOMINI	6	12.393,23
DONNE	7	23.395,77
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>35.789,00</b>

ASSISTENZA DOMICILIARE (ART. 5 TER) €		
UOMINI	0	0,00
DONNE	1	1.828,00
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1.828,00</b>

INABILITÀ TEMPORANEA (ART. 6 TER) €		
UOMINI	4	18.571,10
DONNE	7	32.290,90
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>50.862,00</b>

INTERVENTO IN CASO DI DECESSO (ART. 7) €		
UOMINI	6	75.000,00
DONNE	45	547.500,00
<b>TOTALE</b>	<b>51</b>	<b>622.500,00</b>

#### ANNO 2020

SUSSIDI [ART. 3]		€
UOMINI	5	13.500,00
DONNE	6	8.150,00
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>21.650,00</b>

ASSEGNO DI SOSTEGNO (ART. 5 BIS) €		
UOMINI	9	22.080,09
DONNE	12	29.327,91
<b>TOTALE</b>	<b>21</b>	<b>51.408,00</b>

ASSISTENZA DOMICILIARE (ART. 5 TER) €		
UOMINI	0	0,00
DONNE	2	4.311,00
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>4.311,00</b>

INABILITÀ TEMPORANEA (ART. 6 TER) €		
UOMINI	1	3.650,27
DONNE	3	12.621,73
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>16.272,00</b>

INTERVENTO IN CASO DI DECESSO (ART. 7) €		
UOMINI	9	127.500,00
DONNE	49	532.500,00
<b>TOTALE</b>	<b>58</b>	<b>660.000,00</b>

## ANALISI DEL CONTESTO > PRESTAZIONI ASSISTENZIALI

### ANNO 2021

SUSSIDI [ART. 3]		€	ASSEGNO DI SOSTEGNO (ART. 5 BIS)		€	ASSISTENZA DOMICILIARE (ART. 5 TER)		€
UOMINI	3	4.700,00	UOMINI	10	16.937,17	UOMINI	2	8.627,00
DONNE	0	0,00	DONNE	19	39.228,83	DONNE	1	1.800,00
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>4.700,00</b>	<b>TOTALE</b>	<b>29</b>	<b>56.166,00</b>	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>10.427,00</b>
SOSTEGNO STUDI ORFANI (ART. 6 BIS)		€	INABILITÀ TEMPORANEA (ART. 6 TER)		€	INTERVENTO IN CASO DI DECESSO (ART. 7)		€
UOMINI	8	10.500,00	UOMINI	6	21.232,56	UOMINI	16	138.000,00
DONNE	7	16.000,00	DONNE	2	8.050,44	DONNE	60	511.250,00
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>26.500,00</b>	<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>29.283,00</b>	<b>TOTALE</b>	<b>76</b>	<b>649.250,00</b>

### ANNO 2022

SUSSIDI [ART. 3]		€	ASSEGNO DI SOSTEGNO (ART. 5 BIS)		€	ASSISTENZA DOMICILIARE (ART. 5 TER)		€
UOMINI	0	0,00	UOMINI	13	24.971,74	UOMINI	4	25.935,73
DONNE	4	49.000,00	DONNE	9	16.556,26	DONNE	2	5.416,27
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>49.000,00</b>	<b>TOTALE</b>	<b>22</b>	<b>41.528,00</b>	<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>31.352,00</b>
SOSTEGNO STUDI ORFANI (ART. 6 BIS)		€	INABILITÀ TEMPORANEA (ART. 6 TER)		€	INTERVENTO IN CASO DI DECESSO (ART. 7)		€
UOMINI	9	17.500,00	UOMINI	7	34.470,04	UOMINI	9	54.000,00
DONNE	6	8.500,00	DONNE	7	35.428,96	DONNE	55	402.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>26.000,00</b>	<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>69.899,00</b>	<b>TOTALE</b>	<b>64</b>	<b>456.000,00</b>

### ANNO 2023

SUSSIDI [ART. 3]		€	ASSEGNO DI SOSTEGNO (ART. 5 BIS)		€	ASSISTENZA DOMICILIARE (ART. 5 TER)		€
UOMINI	2	15.000,00	UOMINI	8	11.699,26	UOMINI	4	12.685,04
DONNE	5	50.200,00	DONNE	11	21.599,74	DONNE	5	32.851,96
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>65.200,00</b>	<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>33.299,00</b>	<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>45.537,00</b>
SOSTEGNO STUDI ORFANI (ART. 6 BIS)		€	INABILITÀ TEMPORANEA (ART. 6 TER)		€	INTERVENTO IN CASO DI DECESSO (ART. 7)		€
UOMINI	10	20.500,00	UOMINI	3	16.059,20	UOMINI	0	0,00
DONNE	8	17.000,00	DONNE	6	32.537,80	DONNE	13	156.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>18</b>	<b>37.500,00</b>	<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>48.597,00</b>	<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>156.000,00</b>
SPESE FUNERARIE (ART. 7 COMMA 3)		€			€			€
UOMINI	3	12.000,00						
DONNE	31	124.000,00						
<b>TOTALE</b>	<b>34</b>	<b>136.000,00</b>						

### ANNO 2024

SUSSIDI [ART. 3]		€	ASSEGNO DI SOSTEGNO (ART. 5 BIS)		€	ASSISTENZA DOMICILIARE (ART. 5 TER)		€
UOMINI	1	10.000,00	UOMINI	8	16.157,78	UOMINI	6	43.113,20
DONNE	6	70.000,00	DONNE	7	13.178,02	DONNE	2	14.575,20
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>80.000,00</b>	<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>29.335,80</b>	<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>57.688,40</b>
SOSTEGNO STUDI ORFANI (ART. 6 BIS)		€	INABILITÀ TEMPORANEA (ART. 6 TER)		€	SPESE FUNERARIE (ART. 7 COMMA 3)		€
UOMINI	14	35.100,00	UOMINI	10	41.409,57	UOMINI	0	0,00
DONNE	12	21.000,00	DONNE	6	31.207,89	DONNE	22	88.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	<b>56.100,00</b>	<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>72.617,46</b>	<b>TOTALE</b>	<b>22</b>	<b>88.000,00</b>

**Tendenze di Genere:** negli anni analizzati, gli uomini hanno generalmente ricevuto più importi in termini numerici rispetto alle donne, anche se vi sono variazioni significative anno per anno. Tuttavia, l'importo totale per le donne sembra essere in crescita in alcuni anni, soprattutto dal 2020 in poi.

**Distribuzione Regionale:** le regioni più frequentemente rappresentate nei sussidi e assistenze sono Abruzzo, Campania, Lazio, Lombardia, Puglia, Sardegna, Sicilia e Veneto (vedi tabelle dettagliate nell'appendice).

## DIVARIO RETRIBUTIVO ISCRITTI, ISCRITTE E PENSIONI

### DIVARIO RETRIBUTIVO ANNO 2024

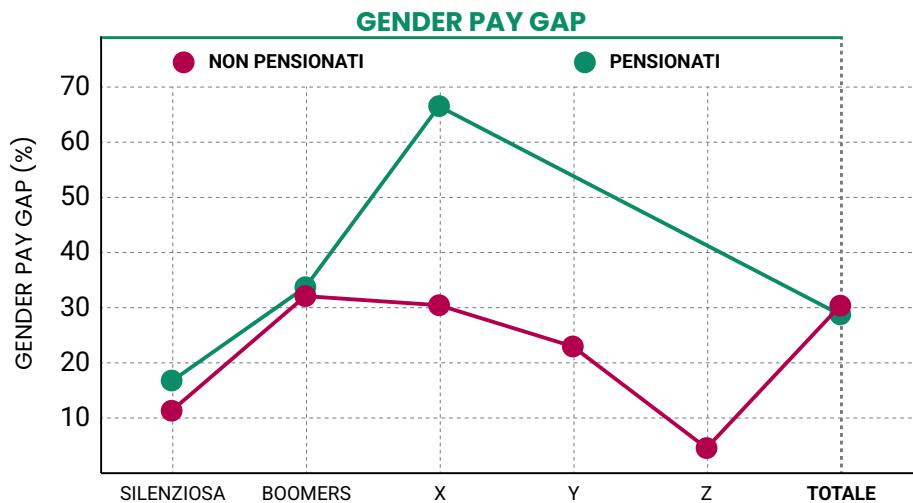
[Anno di dichiarazione 2025]

#### ISCRITTI NON PENSIONATI PER GENERAZIONE

GENERAZIONE	NUMERO			REDDITO MEDIO			VOLUME AFFARI MEDIO		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
SILENZIOSA	26	242	268	18.135	20.450	20.225	43.984	40.810	41.118
BOOMERS	2.867	6.992	9.859	49.570	73.003	66.189	95.104	144.159	129.894
X	3.917	6.451	10.368	52.068	74.869	66.255	95.344	146.364	127.088
Y	602	956	1.558	34.261	44.481	40.532	54.909	73.418	66.266
Z	40	51	91	21.370	22.390	21.942	24.566	35.493	30.690
<b>TOTALE</b>	<b>7.452</b>	<b>14.692</b>	<b>22.144</b>	<b>49.385</b>	<b>70.925</b>	<b>63.676</b>	<b>91.426</b>	<b>138.445</b>	<b>122.622</b>

#### ISCRITTI PENSIONATI PER GENERAZIONE

GREATEST	2	2		45.649	45.649		69.465	69.465
SILENZIOSA	77	808	885	38.452	46.149	45.480	92.170	105.156
BOOMERS	904	2.762	3.666	49.115	74.087	67.929	101.024	150.399
X	3	2	5	46.921	140.266	84.259	69.198	182.910
<b>TOTALE</b>	<b>984</b>	<b>3.574</b>	<b>4.558</b>	<b>48.274</b>	<b>67.792</b>	<b>63.578</b>	<b>100.235</b>	<b>140.143</b>
								<b>131.528</b>



La fotografia del volume d'affari e dei redditi 2024 evidenzia il seguente **gender pay gap**:

➤ Silenziosa (NON PENSIONATI):	11,32%
➤ Boomers (NON PENSIONATI):	32,10%
➤ Generazione X (NON PENSIONATI):	30,45%
➤ Generazione Y:	22,97%
➤ Generazione Z:	4,55%
<b>Totale non pensionati:</b>	<b>30,37%</b>

➤ Silenziosa (PENSIONATI):	16,68%
➤ Boomers (PENSIONATI):	33,71%
➤ Generazione X (PENSIONATI):	66,55%
<b>Totale pensionati:</b>	<b>28,79%</b>

**Gender Pay Gap complessivo** (ponderato): ~29,95

## DIVARIO RETRIBUTIVO ISCRITTI, ISCRITTE E PENSIONI

### GENDER PAY GAP SUL VOLUME D'AFFARI [IN %]

(valori positivi = vantaggio per gli uomini; negativi = vantaggio per le donne)

#### ISCRITTI NON PENSIONATI

➤ Silenziosa:	-7,78%
➤ Boomers:	34,03%
➤ Generazione X:	34,86%
➤ Generazione Y:	25,21%
➤ Generazione Z:	30,79%
<b>Totale non pensionati:</b>	<b>33,96%</b>

#### ISCRITTI PENSIONATI

➤ Silenziosa:	12,35%
➤ Boomers:	32,83%
➤ Generazione X:	62,17%
<b>Totale pensionati:</b>	<b>28,48%</b>

### PERCHÉ ESISTE ANCORA UN DIVARIO COSÌ AMPIO?

Perché la progressione economica premia reti relazionali consolidate, specializzazioni ad alta redditività e presenza costante sul mercato. Sono ambiti in cui, soprattutto nelle generazioni più mature, le donne hanno incontrato ostacoli strutturali.

### COSA SI PUÒ FARE SUL FRONTE DELLA FORMAZIONE E DELLE COMPETENZE?

- investire nelle aree a più alta marginalità (controllo di gestione, finanza d'impresa, crisi, *data analysis*);
- creare percorsi di certificazione riservati alle professioniste;
- attivare un mentoraggio intergenerazionale stabile e non episodico.

### IL TEMA DELL'ACCESSO AGLI INCARICHI PESA DAVVERO?

Le donne hanno meno accesso agli incarichi pubblici, agli organismi di governance e a consulenze di fascia alta.

Le soluzioni più efficaci sono:

- liste equilibrate per incarichi e nomine;
- monitoraggio annuale per fasce di compenso;
- trasparenza nei criteri di selezione.

### QUALI INTERVENTI SERVONO PER LE GENERAZIONI PIÙ GIOVANI?

- agevolazioni per l'ingresso nella professione;
- *voucher* formativi su competenze avanzate richieste dal mercato;
- creazione di reti professionali miste fin dai primi anni di attività.

### COME SI AFFRONTA IL TEMA DEL TEMPO DI LAVORO E DELLA CURA?

- misure di *welfare* professionale accessibili anche agli studi piccoli;
- incentivi agli studi che adottano modelli flessibili;
- supporto concreto alla genitorialità, non solo dichiarato.

### È UTILE MISURARE OGNI ANNO IL GENDER PAY GAP?

Ciò che non si misura non si cambia. Serve un cruscotto annuale articolato per generazione, area di attività, reddito, volume d'affari, incarichi e territorio.

### POSSIAMO DAVVERO RIDURLO?

Servono intenzionalità e una strategia condivisa: competenze ad alto valore, riequilibrio degli incarichi, *mentoring*, *welfare* e monitoraggio costante.

**Senza interventi coordinati, il divario continuerà a replicarsi tra generazioni.**

## DIVARIO RETRIBUTIVO ISCRITTI, ISCRITTE E PENSIONI

### DIVARIO PERSONE ISCRITTE > SITUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2023

#### PERSONE ISCRITTE NON PENSIONATE PER GENERAZIONE

2023	NUMERO			REDDITO MEDIO			VOLUME AFFARI MEDIO		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
SILENZIOSA	11	136	147	34.192	23.569	24.364	54.496	38.584	39.775
BOOMERS	3.188	7.709	10.897	46.120	66.942	60.851	93.642	138.790	125.582
X	3.946	6.476	10.422	44.917	64.757	57.245	86.410	131.372	114.348
Y	542	862	1.404	27.074	36.472	32.844	39.307	56.569	49.905
Z	14	16	30	20.438	20.336	20.384	20.152	18.939	19.505
<b>TOTALE</b>	<b>7.701</b>	<b>15.199</b>	<b>22.900</b>	<b>44.100</b>	<b>63.846</b>	<b>57.205</b>	<b>85.923</b>	<b>129.943</b>	<b>115.140</b>
<b>2022</b>									
SILENZIOSA	15	159	174	36.262	22.479	23.667	55.382	39.244	40.635
BOOMERS	3.366	8.188	11.554	44.373	64.034	58.306	90.245	130.875	119.039
X	3.959	6.506	10.465	41.874	60.248	53.297	80.584	121.417	105.970
Y	501	792	1.293	24.668	31.827	29.053	34.686	47.451	42.505
Z	2		2	17.285		17.285	18.761		18.761
<b>TOTALE</b>	<b>7.843</b>	<b>15.645</b>	<b>23.488</b>	<b>41.830</b>	<b>60.407</b>	<b>54.204</b>	<b>81.735</b>	<b>121.788</b>	<b>108.413</b>
<b>2021</b>									
SILENZIOSA	17	203	220	31.766	23.406	24.052	48.066	35.855	36.798
BOOMERS	3.576	8.636	12.212	41.094	58.786	53.605	84.210	119.365	109.070
X	3.978	6.560	10.538	37.781	53.707	47.695	72.565	108.241	94.774
Y	456	718	1.174	22.355	27.856	25.719	31.542	40.316	36.908
Z	1	1	2	21.371	21.371	21.371	19.956	19.956	
<b>TOTALE</b>	<b>8.028</b>	<b>16.118</b>	<b>24.146</b>	<b>38.366</b>	<b>54.893</b>	<b>49.398</b>	<b>75.364</b>	<b>110.258</b>	<b>98.657</b>
<b>2020</b>									
SILENZIOSA	22	236	258	28.161	24.428	24.746	48.610	42.329	42.865
BOOMERS	3.746	9.072	12.818	41.338	58.564	53.529	85.839	120.441	110.329
X	3.993	6.586	10.579	37.092	52.528	46.702	71.565	106.772	93.483
Y	388	616	1.004	21.982	27.151	25.153	29.775	39.440	35.705
<b>TOTALE</b>	<b>8.149</b>	<b>16.510</b>	<b>24.659</b>	<b>38.300</b>	<b>54.496</b>	<b>49.144</b>	<b>76.075</b>	<b>110.849</b>	<b>99.357</b>
<b>2019</b>									
SILENZIOSA	26	290	316	24.430	24.924	24.884	48.383	46.430	46.590
BOOMERS	3.865	9.275	13.140	42.214	59.101	54.134	87.067	124.024	113.153
X	4.013	6.587	10.600	37.695	51.468	46.254	72.907	105.362	93.075
Y	344	514	858	20.258	25.883	23.628	26.222	36.970	32.661
<b>TOTALE</b>	<b>8.248</b>	<b>16.666</b>	<b>24.914</b>	<b>39.043</b>	<b>54.465</b>	<b>49.360</b>	<b>77.518</b>	<b>112.613</b>	<b>100.995</b>
<b>2018</b>									
GREATEST		1	1		24.847	24.847		177.205	177.205
SILENZIOSA	28	323	351	25.278	26.060	25.997	42.395	49.960	49.357
BOOMERS	3.988	9.530	13.518	40.645	57.660	52.640	84.225	119.645	109.195
X	4.038	6.597	10.635	35.777	48.715	43.802	69.507	100.980	89.030
Y	287	446	733	19.189	23.775	21.980	24.917	33.720	30.273
<b>TOTALE</b>	<b>8.341</b>	<b>16.897</b>	<b>25.238</b>	<b>37.498</b>	<b>52.667</b>	<b>47.654</b>	<b>74.919</b>	<b>108.761</b>	<b>97.576</b>
<b>2017</b>									
GREATEST		1	1		28.052	28.052		170.168	170.168
SILENZIOSA	31	295	326	32.264	31.452	31.529	62.486	65.099	64.851
BOOMERS	4.080	9.791	13.871	40.622	57.790	52.740	83.400	119.938	109.191
X	4.005	6.489	10.494	35.222	48.642	43.520	66.712	99.245	86.829
Y	245	375	620	18.757	22.281	20.889	24.100	30.666	28.071
<b>TOTALE</b>	<b>8.361</b>	<b>16.951</b>	<b>25.312</b>	<b>37.364</b>	<b>53.042</b>	<b>47.863</b>	<b>73.591</b>	<b>109.090</b>	<b>97.364</b>
<b>2016</b>									
GREATEST		1	1		33.382	33.382		157.678	157.678
SILENZIOSA	38	327	365	27.582	34.691	33.951	53.151	67.111	65.657
BOOMERS	4.151	10.001	14.152	40.845	57.506	52.619	82.246	117.109	106.883
X	3.999	6.483	10.482	35.219	47.443	42.779	65.224	94.779	83.504
Y	215	305	520	17.978	21.024	19.765	22.040	28.395	25.767
<b>TOTALE</b>	<b>8.403</b>	<b>17.117</b>	<b>25.520</b>	<b>37.523</b>	<b>52.607</b>	<b>47.640</b>	<b>72.473</b>	<b>106.118</b>	<b>95.040</b>
<b>2015</b>									
GREATEST		2	2		31.269	31.269		86.859	86.859
SILENZIOSA	50	380	430	25.649	38.881	37.342	49.815	68.066	65.943
BOOMERS	4.233	10.229	14.462	40.631	57.212	52.359	82.002	116.529	106.423
X	4.012	6.469	10.481	34.147	46.066	41.503	64.093	91.985	81.308
Y	169	227	396	19.377	21.864	20.802	22.403	27.469	25.307
<b>TOTALE</b>	<b>8.464</b>	<b>17.307</b>	<b>25.771</b>	<b>37.044</b>	<b>52.177</b>	<b>47.207</b>	<b>72.133</b>	<b>105.119</b>	<b>94.286</b>
<b>2014</b>									
GREATEST		2	2		37.241	37.241		105.941	105.941
SILENZIOSA	59	432	491	29.121	40.372	39.020	54.650	77.266	74.548
BOOMERS	4.313	10.472	14.785	40.829	59.012	53.708	83.233	119.985	109.264
X	4.002	6.441	10.443	34.480	46.028	41.603	64.767	91.769	81.421
Y	107	153	260	20.146	23.004	21.828	24.235	27.523	26.170
<b>TOTALE</b>	<b>8.481</b>	<b>17.500</b>	<b>25.981</b>	<b>37.491</b>	<b>53.456</b>	<b>48.244</b>	<b>73.576</b>	<b>107.736</b>	<b>96.585</b>

## DIVARIO RETRIBUTIVO ISCRITTI, ISCRITTE E PENSIONI

### PERSONE ISCRITTE PENSIONATE PER GENERAZIONE

2023			NUMERO			REDDITO MEDIO			VOLUME AFFARI MEDIO		
GENERAZIONE	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE		
GREATEST	1	5	6	23.285	24.362	24.183	35.058	51.828	49.033		
SILENZIOSA	100	982	1.082	41.437	48.315	47.679	98.725	110.614	109.515		
BOOMERS	666	2.221	2.887	42.758	66.740	61.207	94.828	142.017	131.131		
<b>TOTALE</b>	<b>767</b>	<b>3.208</b>	<b>3.975</b>	<b>42.560</b>	<b>61.034</b>	<b>57.469</b>	<b>95.258</b>	<b>132.264</b>	<b>125.123</b>		
<b>2022</b>											
GREATEST	1	6	7	20.785	23.375	23.005	32.218	47.937	45.692		
SILENZIOSA	114	1.110	1.224	37.062	47.950	46.936	88.321	106.952	105.217		
BOOMERS	586	1.984	2.570	40.856	66.009	60.274	93.346	139.198	128.743		
<b>TOTALE</b>	<b>701</b>	<b>3.100</b>	<b>3.801</b>	<b>40.211</b>	<b>59.460</b>	<b>55.910</b>	<b>92.441</b>	<b>127.475</b>	<b>121.014</b>		
<b>2021</b>											
GREATEST	2	6	8	12.386	17.311	16.080	19.614	51.312	43.387		
SILENZIOSA	130	1.276	1.406	35.986	45.361	44.494	84.863	100.837	99.360		
BOOMERS	487	1.792	2.279	39.647	63.387	58.314	88.611	134.966	125.061		
<b>TOTALE</b>	<b>619</b>	<b>3.074</b>	<b>3.693</b>	<b>38.790</b>	<b>55.814</b>	<b>52.961</b>	<b>87.601</b>	<b>120.636</b>	<b>115.099</b>		
<b>2020</b>											
GREATEST	2	6	8	12.017	16.495	15.376	19.623	51.591	43.599		
SILENZIOSA	142	1.402	1.544	37.171	47.076	46.165	85.691	103.916	102.240		
BOOMERS	423	1.564	1.987	40.681	62.985	58.237	91.974	137.196	127.569		
<b>TOTALE</b>	<b>567</b>	<b>2.972</b>	<b>3.539</b>	<b>39.701</b>	<b>55.386</b>	<b>52.873</b>	<b>90.145</b>	<b>121.324</b>	<b>116.328</b>		
<b>2019</b>											
GREATEST	3	8	11	6.394	12.026	10.490	20.614	66.448	53.948		
SILENZIOSA	165	1.548	1.713	42.397	48.988	48.353	96.167	111.701	110.205		
BOOMERS	403	1.548	1.951	44.419	65.826	61.404	100.361	144.554	135.426		
<b>TOTALE</b>	<b>571</b>	<b>3.104</b>	<b>3.675</b>	<b>43.635</b>	<b>57.290</b>	<b>55.168</b>	<b>98.730</b>	<b>127.969</b>	<b>123.426</b>		
<b>2018</b>											
GREATEST	3	10	13	11.851	15.855	14.931	26.250	44.826	40.539		
SILENZIOSA	182	1.668	1.850	39.051	49.372	48.357	91.350	111.216	109.262		
BOOMERS	344	1.331	1.675	45.588	65.381	61.316	100.523	146.929	137.398		
<b>TOTALE</b>	<b>529</b>	<b>3.009</b>	<b>3.538</b>	<b>43.148</b>	<b>56.342</b>	<b>54.369</b>	<b>96.946</b>	<b>126.793</b>	<b>122.330</b>		
<b>2017</b>											
GREATEST	4	15	19	16.095	15.189	15.380	29.251	45.083	41.750		
SILENZIOSA	195	1.812	2.007	40.941	51.272	50.268	94.550	114.700	112.742		
BOOMERS	299	1.196	1.495	49.080	67.069	63.471	106.391	150.639	141.789		
<b>TOTALE</b>	<b>498</b>	<b>3.023</b>	<b>3.521</b>	<b>45.628</b>	<b>57.342</b>	<b>55.686</b>	<b>101.135</b>	<b>128.573</b>	<b>124.693</b>		
<b>2016</b>											
GREATEST	4	24	28	13.364	17.730	17.107	26.337	54.863	50.788		
SILENZIOSA	220	1.940	2.160	41.928	54.110	52.869	93.566	118.821	116.248		
BOOMERS	315	1.213	1.528	49.583	71.651	67.102	109.642	155.660	146.173		
X	2	2	2		12.910	12.910		18.015	18.015		
<b>TOTALE</b>	<b>539</b>	<b>3.179</b>	<b>3.718</b>	<b>46.190</b>	<b>60.503</b>	<b>58.428</b>	<b>102.462</b>	<b>132.331</b>	<b>128.001</b>		
<b>2015</b>											
GREATEST	4	34	38	12.569	22.443	21.403	25.970	61.386	57.658		
SILENZIOSA	227	2.067	2.294	39.791	55.802	54.217	91.428	120.694	117.798		
BOOMERS	298	1.130	1.428	57.774	73.033	69.848	123.901	160.822	153.117		
X	1	2	3	50.239	14.814	26.622	215.358	18.141	83.880		
<b>TOTALE</b>	<b>530</b>	<b>3.233</b>	<b>3.763</b>	<b>49.717</b>	<b>61.448</b>	<b>59.796</b>	<b>109.426</b>	<b>134.033</b>	<b>130.567</b>		
<b>2014</b>											
GREATEST	5	45	50	14.655	36.332	34.164	26.364	84.147	78.368		
SILENZIOSA	237	2.177	2.414	42.494	58.966	57.349	95.989	126.294	123.319		
BOOMERS	253	992	1.245	64.030	76.383	73.873	134.730	168.533	161.664		
<b>TOTALE</b>	<b>495</b>	<b>3.214</b>	<b>3.709</b>	<b>53.220</b>	<b>64.025</b>	<b>62.583</b>	<b>115.087</b>	<b>138.741</b>	<b>135.584</b>		

In alcune generazioni il divario retributivo sorprende, risultando a favore del genere femminile: è il caso della **Generazione Silenziosa** a partire dal 2019 e della **Generazione Z**, che dal 2022 mostra una composizione quasi interamente femminile ai vertici retributivi, che fino a qualche tempo fa sembrava fantascienza socio-economica.

Il dato sembra quasi «tutto al femminile». In questa fascia, il *gender pay gap* sembra essersi temporaneamente ribaltato. Motivi? Potrebbe essere dovuto a una maggiore propensione femminile all'autoimprenditorialità digitale o a settori emergenti (comunicazione, digitale, consulenza online) oppure a un certo rallentamento della componente maschile in alcune fasce occupazionali (specie nei lavori meno qualificati o tradizionali) o all'ingresso di giovani donne più qualificate.

Per le altre generazioni il dato si assesta su un divario del **30% a favore del maschile**, ancora tipico per:

- › **Boomers** e **Gen X**: dove le carriere maschili hanno avuto più continuità e accesso a ruoli apicali.
- › **Millennials**: che pur con più parità di accesso, scontano ancora maternità non sostenute, carichi di cura e ostacoli culturali.

Il Volume d'affari e reddito medio sono stabili ma «compressi». Il fatto che volume d'affari e reddito medio siano stabili in presenza di un costo della vita crescente significa che il reddito reale (cioè il potere d'acquisto) è in calo. Questo crea una compressione economica che colpisce soprattutto chi ha minori leve per aumentare il proprio margine: giovani e donne.

### ESAME DEI DATI CONTABILI

Nell'analisi del volume d'affari e degli altri dati rilevanti, abbiamo scelto di adottare la classificazione per generazioni anziché per fasce d'età, in modo da garantire la confrontabilità con i dati esterni che utilizzano questo criterio.

**Questo primo Bilancio di Genere si concentra sulla situazione a livello nazionale.** È chiaro, tuttavia, che le dinamiche locali possono variare sensibilmente da un Ordine all'altro. Proprio attraverso i singoli bilanci di genere sarà possibile, negli anni a venire, effettuare confronti e approfondimenti più mirati.

Per quanto riguarda il **volume d'affari** dal prospetto risulta:

- le persone iscritte non pensionate nella Generazione Silenziosa (1928-1945) il genere femminile ha un volume d'affari più alto oppure c'è assoluta parità (le persone ultime nate nel '45 hanno 79 anni).
- La generazione Baby Boomers e Generazione X ruota sempre intorno a due punti sopra o 2 punti sotto il 30%: il genere maschile ha un volume d'affari sempre più alto.
- La Generazione Y o Millennials (1981-1996) vede un crescente divario tra genere maschile e femminile: gli uomini hanno un volume d'affari più alto.
- La Generazione Z è ancora poco esaminabile.

La situazione per le persone iscritte pensionate vede un divario negativo per le iscritte in tutte le generazioni e per tutte le annualità.

Possiamo sintetizzare le seguenti osservazioni:

#### 1. Generazione Silenziosa

- Il volume d'affari medio delle femmine ha una tendenza decrescente dal 2020 al 2023, con un valore più alto nel 2022 rispetto agli anni precedenti.
- Per i maschi, il volume d'affari medio è rimasto relativamente stabile, con lievi variazioni, ma in generale inferiore a quello delle femmine in questa generazione.

#### 2. Generazione Boomers

- In questa generazione, i maschi mostrano un volume d'affari medio superiore rispetto alle femmine in tutti gli anni considerati.
- Entrambi i generi mostrano una leggera tendenza decrescente, con i valori per i maschi significativamente più alti in confronto alle femmine.

#### 3. Generazione X

- Anche in questa generazione, i maschi presentano un volume d'affari medio superiore rispetto alle femmine. La differenza tra i generi è meno marcata rispetto alla generazione Boomers, ma comunque presente.
- Si osserva un calo generale nel volume d'affari medio per entrambi i generi dal 2020 al 2023, con un andamento relativamente parallelo.

#### 4. Generazione Y

- I maschi della generazione Y mantengono un volume d'affari medio superiore a quello delle femmine, ma la differenza è meno pronunciata rispetto alle generazioni precedenti.
- Il volume d'affari medio per entrambi i generi mostra una tendenza altalenante, con un picco nel 2023 per i maschi.

## DIVARIO RETRIBUTIVO ISCRITTI, ISCRITTE E PENSIONI

### 5. Generazione Z

- In questa generazione, i dati sono disponibili solo per il 2022 e il 2023. I valori sono simili tra femmine e maschi, con una differenza minima.
- Il volume d'affari medio è relativamente basso per entrambi i generi, con i maschi che mostrano una leggera diminuzione tra il 2022 e il 2023.

#### Sintesi:

- In generale, i maschi tendono ad avere un volume d'affari medio superiore rispetto alle femmine in tutte le generazioni, con le differenze più marcate nelle generazioni più anziane (Boomers e X).
- Il volume d'affari medio tende a diminuire nel tempo, soprattutto nelle generazioni più anziane, mentre nelle generazioni più giovani l'andamento è più variabile.
- La Generazione Z mostra i valori più bassi e meno differenziati tra i generi, probabilmente a causa del numero relativamente basso di partecipanti e della loro giovane età.

### ISCRITTI NON PENSIONATI > DATI MEDI

GENERAZIONE SILENZIOSA				
REGIONE	F		M	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO			10.983,50	26.396,50
BASILICATA				
BOLZANO				
CALABRIA			35.730,45	36.257,00
CAMPANIA			18.427,50	15.467,10
EMILIA-ROMAGNA	30.534,00	36.575,00	32.408,25	54.552,25
FRIULI V.G.				
LAZIO			22.247,98	29.547,30
LIGURIA				
LOMBARDIA	22.487,25	44.931,88	22.931,00	32.745,22
MARCHE			50.061,42	64.725,13
MOLISE				
PIEMONTE	111.828,00	117.880,00	39.481,45	59.733,67
PUGLIA			31.953,33	50.961,00
SARDEGNA			18.814,22	30.513,50
SICILIA			23.081,33	36.646,65
TOSCANA	24.355,67	22.743,50	23.668,90	27.530,80
TRENTO			24.355,67	22.743,50
UMBRIA	8.995,00	8.939,00	11.634,89	12.269,17
VALLE D'AOSTA				
VENETO			37.706,89	61.826,33
<b>TOTALE</b>	<b>33.207,71</b>	<b>45.733,13</b>	<b>25.578,53</b>	<b>35.584,54</b>

BABY BOOMERS				
REGIONE	F		M	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	30.552,85	44.496,88	52.442,64	92.045,25
BASILICATA	26.673,48	42.100,71	54.176,58	87.723,49
BOLZANO	106.569,80	128.600,40	115.263,30	270.753,29
CALABRIA	28.100,92	45.086,21	33.569,19	57.808,29
CAMPANIA	25.140,85	38.319,13	39.018,03	66.162,73
EMILIA-ROMAGNA	70.064,26	138.816,52	91.361,33	188.025,48
FRIULI V.G.	52.859,00	98.319,17	118.055,78	222.834,23
LAZIO	34.663,15	66.940,13	58.142,23	107.612,83
LIGURIA	46.965,63	88.732,06	75.278,12	148.990,27
LOMBARDIA	65.720,62	138.566,53	112.761,88	247.111,06
MARCHE	53.069,73	107.911,19	105.672,74	187.408,39
MOLISE	48.876,45	96.609,58	48.358,54	86.226,48
PIEMONTE	53.948,37	123.601,39	84.912,82	178.181,72
PUGLIA	32.722,67	57.069,06	42.729,82	76.839,99
SARDEGNA	48.906,00	81.883,05	53.272,92	93.353,93
SICILIA	28.807,66	46.250,87	44.429,38	74.788,56
TOSCANA	54.040,16	114.760,02	82.888,92	173.205,22
TRENTO	86.362,20	179.213,20	131.103,57	260.199,80
UMBRIA	42.357,80	81.882,11	75.289,30	143.542,34
VALLE D'AOSTA	55.773,67	153.351,67	59.203,63	150.940,38
VENETO	77.368,44	164.387,33	117.785,71	257.756,72
<b>TOTALE</b>	<b>49.219,03</b>	<b>97.912,76</b>	<b>72.460,11</b>	<b>144.309,36</b>

GENERAZIONE X				
REGIONE	F		M	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	32.889,14	54.247,02	59.169,34	101.448,71
BASILICATA	33.825,52	68.201,01	55.079,75	96.080,55
BOLZANO	85.200,09	134.416,09	172.408,04	449.467,40
CALABRIA	22.696,43	33.900,95	34.213,58	49.489,59
CAMPANIA	28.902,49	43.591,59	42.874,35	77.596,11
EMILIA-ROMAGNA	60.965,59	121.601,25	110.829,95	222.352,31
FRIULI V.G.	55.202,39	93.240,42	96.972,87	170.720,94
LAZIO	42.054,06	71.566,30	61.471,56	113.012,30
LIGURIA	48.180,76	88.641,71	81.199,55	159.036,90
LOMBARDIA	71.283,54	143.629,14	108.510,07	233.404,42
MARCHE	51.825,97	102.924,69	79.158,14	153.239,00
MOLISE	28.803,40	64.524,80	45.816,09	80.837,45
PIEMONTE	60.817,87	120.955,05	91.658,47	189.100,22
PUGLIA	28.163,84	43.515,52	43.910,25	78.248,27
SARDEGNA	45.149,46	68.425,04	54.116,35	83.709,48
SICILIA	33.085,99	52.212,15	47.786,01	77.673,52
TOSCANA	55.851,47	107.655,39	83.529,45	168.323,98
TRENTO	69.411,44	169.410,00	105.127,43	205.800,38
UMBRIA	39.024,12	74.245,60	89.554,27	188.920,29
VALLE D'AOSTA	72.228,44	143.877,67	116.481,38	228.660,64
VENETO	64.775,21	144.985,53	94.096,17	207.942,72
<b>TOTALE</b>	<b>49.560,71</b>	<b>93.281,38</b>	<b>72.452,77</b>	<b>142.631,75</b>

GENERAZIONE Y				
REGIONE	F		M	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	10.546,20	11.924,20	43.920,29	90.228,30
BASILICATA	25.954,21	31.673,81	32.975,72	39.567,50
BOLZANO	47.857,43	60.494,41	89.042,01	126.206,58
CALABRIA	17.525,33	19.747,31	25.938,32	35.747,01
CAMPANIA	23.460,52	27.107,96	33.801,90	46.626,70
EMILIA-ROMAGNA	41.728,26	89.362,54	49.450,45	73.260,86
FRIULI V.G.	33.792,21	70.142,10	56.251,95	118.794,93
LAZIO	23.084,37	38.594,51	32.256,24	59.583,28
LIGURIA	27.735,63	29.810,13	44.655,86	78.440,60
LOMBARDIA	35.784,25	53.988,27	58.655,54	94.481,60
MARCHE	28.282,18	38.284,90	56.278,47	79.964,80
MOLISE	49.080,50	88.323,50	25.720,89	23.948,50
PIEMONTE	37.224,47	58.318,41	46.257,47	75.695,32
PUGLIA	20.075,40	30.070,02	27.431,59	36.489,50
SARDEGNA	26.187,83	36.226,06	85.233,43	184.295,71
SICILIA	21.666,86	28.252,42	28.563,40	41.549,69
TOSCANA	28.630,33	41.836,96	44.379,16	53.377,69
TRENTO	35.913,00	50.863,11	104.751,63	129.255,50
UMBRIA	30.417,00	51.997,44	66.144,13	97.381,10
VALLE D'AOSTA	57.195,75	110.239,00	26.701,00	35.601,00
VENETO	29.817,75	46.928,39	46.737,73	78.101,41
<b>TOTALE</b>	<b>30.673,85</b>	<b>47.968,52</b>	<b>43.317,73</b>	<b>68.406,08</b>

GENERAZIONE Z				
REGIONE	F		M	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	24.355,67	22.743,50		
BASILICATA				
BOLZANO				
CALABRIA			7.254,00	9.300,00
CAMPANIA	24.355,67	22.743,50	24.355,67	22.743,50
EMILIA-ROMAGNA	21.587,34	23.701,08	17.753,22	19.522,50
FRIULI V.G.	17.637,84	18.651,75	24.355,67	22.743,50
LAZIO	45.162,00	45.162,00	24.355,67	22.743,50
LIGURIA	24.355,67	19.065,84	20.207,25	
LOMBARDIA	23.535,89	18.849,22	33.245,06	39.979,83
MARCHE			24.355,67	22.743,50
MOLISE				
PIEMONTE	16.730,00	17.399,00	22.659,84	25.347,00
PUGLIA	8.378,00	11.052,50		
SARDEGNA				
SICILIA	15.680,56	17.276,17	24.355,67	22.743,50
TOSCANA	24.355,67	22.743,50	24.355,67	22.743,50
TRENTO	24.355,67	22.743,50		
UMBRIA				
VALLE D'AOSTA				
VENETO	16.125,00	20.673,00	14.650,52	28.127,64
<b>TOTALE</b>	<b>21.340,52</b>	<b>20.667,93</b>	<b>22.330,03</b>	<b>26.370,94</b>

REDDITO MEDIO TOTALE				
V. AFFARI MEDIO TOTALE				
46.648,60				79.984,89
46.577,47				78.667,33
108.359,75				225.438,68
30.446,58				47.639,12
37.666,86				63.900,37
81.492,58				163.586,02
85.057,05				156.041,81
50.950,37				93.076,48
62.960,59				121.002,64
90.988,97				192.407,78
77.229,16				143.021,79
44.418,87				80.223,79
72.012,94				148.962,79
38.707,91				67.429,92
50.524,82				83.031,30
40.344,39				65.670,82
71.499,86				145.094,57
101.288,13				194.265,08
61.671,89				120.651,85
73.808,11				157.489,33
90.759,08				196.921,17
62.580,68				121.924,12

## DIVARIO RETRIBUTIVO ISCRITTI, ISCRITTE E PENSIONI

### ISCRITTI PENSIONATI > DATI MEDI

REGIONE	GREATEST			
	F	M	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO				
BASILICATA				
BOLZANO				
CALABRIA				
CAMPANIA				
EMILIA-ROMAGNA	20.631,00	32.968,00	9.808,00	35.843,00
FRIULI V.G.				
LAZIO			48.360,00	64.480,00
LIGURIA			15.202,00	43.985,00
LOMBARDIA				
MARCHE				
MOLISE				
PIEMONTE				
PUGLIA				
SARDEGNA				
SICILIA				
TOSCANA				
TRENTO				
UMBRIA				
VALLE D'AOSTA				
VENETO				
<b>TOTALE</b>	<b>20.631,00</b>	<b>32.968,00</b>	<b>24.456,67</b>	<b>48.102,67</b>

### GENERAZIONE SILENZIOSA

REGIONE	F		M	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO			18.604,67	42.442,13
BASILICATA			15.008,50	34.012,50
BOLZANO			63.558,00	127.835,00
CALABRIA			18.556,00	25.966,00
CAMPANIA			30.345,00	45.940,00
EMILIA-ROMAGNA			73.006,00	119.209,36
FRIULI V.G.			53.039,50	62.855,00
LAZIO			40.985,78	36.110,56
LIGURIA			30.216,57	80.583,86
LOMBARDIA			55.573,15	155.083,74
MARCHE			27.849,50	50.379,50
MOLISE				
PIEMONTE			40.677,90	90.772,35
PUGLIA				
SARDEGNA				
SICILIA			14.259,89	17.578,17
TOSCANA			41.460,20	95.092,20
TRENTO				
UMBRIA				
VALLE D'AOSTA				
VENETO				
<b>TOTALE</b>	<b>20.631,00</b>	<b>32.968,00</b>	<b>24.456,67</b>	<b>48.102,67</b>

### BABY BOOMERS

REGIONE	F		M	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	24.877,70	35.036,40	57.351,48	101.029,80
BASILICATA	26.072,00	46.730,00	52.146,89	88.474,84
BOLZANO	33.202,00	80.660,50	131.944,82	238.832,04
CALABRIA	24.252,57	37.058,00	31.160,74	69.927,87
CAMPANIA	23.469,98	42.034,83	38.691,05	65.828,18
EMILIA-ROMAGNA	70.859,40	143.065,35	83.447,27	189.000,36
FRIULI V.G.	51.671,06	96.141,94	74.227,67	145.213,26
LAZIO	31.755,77	67.559,27	62.666,06	121.696,24
LIGURIA	37.864,27	86.748,53	48.112,23	115.694,66
LOMBARDIA	50.925,18	114.557,92	97.337,99	205.293,23
MARCHE	44.006,47	81.017,00	80.995,43	160.389,85
MOLISE			38.211,88	64.040,50
PIEMONTE	41.436,48	94.206,91	73.487,98	158.172,33
PUGLIA	33.215,69	53.068,75	41.649,52	84.384,31
SARDEGNA	41.375,33	63.111,89	48.928,71	91.386,17
SICILIA	37.699,57	67.671,16	39.399,19	74.812,08
TOSCANA	46.216,01	92.481,37	77.285,97	167.877,35
TRENTO	61.734,20	115.294,20	156.939,82	244.620,09
UMBRIA	35.994,32	78.924,32	64.565,22	153.213,76
VALLE D'AOSTA			68.274,00	80.161,00
VENETO	54.441,36	112.559,34	79.962,91	192.341,28
<b>TOTALE</b>	<b>45.744,03</b>	<b>95.155,55</b>	<b>71.522,72</b>	<b>150.345,06</b>

### GENERAZIONE X

REGIONE	F		M	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO				
BASILICATA				
BOLZANO				
CALABRIA				
CAMPANIA				
EMILIA-ROMAGNA				
FRIULI V.G.				
LAZIO				
LIGURIA				
LOMBARDIA	77.750,00	101.029,50	230.406,00	285.563,00
MARCHE				
MOLISE				
PIEMONTE				
PUGLIA				
SARDEGNA				
SICILIA				
TOSCANA				
TRENTO				
UMBRIA				
VALLE D'AOSTA				
VENETO				
<b>TOTALE</b>	<b>77.750,00</b>	<b>101.029,50</b>	<b>230.406,00</b>	<b>285.563,00</b>

### REDDITO MEDIO TOTALE

REDDITO MEDIO TOTALE	V. AFFARI MEDIO TOTALE
45.109,05	80.235,89
41.629,55	72.325,93
116.714,52	210.009,10
27.432,22	57.676,98
34.430,59	59.619,59
75.416,34	160.088,28
65.628,43	127.341,45
51.227,95	102.197,93
41.228,29	98.167,94
77.271,61	170.016,90
68.536,17	139.732,08
38.211,88	64.040,50
60.560,08	132.675,16
37.897,93	77.388,16
49.564,55	87.435,34
37.698,73	71.767,80
64.419,19	138.878,91
114.975,70	188.597,15
48.747,49	112.760,64
58.069,33	144.468,00
72.960,00	171.531,98
61.046,42	129.889,15

## DIVARIO RETRIBUTIVO ISCRITTI, ISCRITTE E PENSIONI

### DIVARIO RETRIBUTIVO PER REGIONE > ANNO 2024

REGIONE	GREATEST		SILENZIOSA		BOOMERS		X		Y		Z		ALPHA		MEDIA PENSIONE	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
ABRUZZO	1	1	23	52	62	93	4	2	1	0	0	1	0	0	12.072,39	18.312,40
BASILICATA	0	0	10	9	19	41	3	1	0	0	0	0	0	0	14.344,17	14.937,98
BOLZANO	0	0	11	15	6	33	0	1	0	0	0	1	0	0	20.127,75	42.450,15
CALABRIA	0	0	21	34	62	77	6	3	0	0	0	0	0	0	11.711,08	15.115,20
CAMPANIA	0	0	128	176	204	348	33	18	1	0	4	2	0	0	11.612,31	16.428,18
EMILIA-ROMAGNA	4	1	190	206	277	266	15	5	0	0	0	0	0	0	19.598,32	30.261,69
FRIULI V.G.	0	0	35	38	58	71	4	3	0	0	0	0	0	0	19.530,63	26.817,71
INTERNAZIONALE	0	0	7	15	13	15	3	2	0	0	0	2	0	0	21.889,59	27.169,45
LAZIO	0	2	204	294	320	386	37	12	0	1	2	0	0	0	14.710,98	23.396,86
LIGURIA	2	0	124	115	166	148	14	2	0	0	3	1	0	0	18.127,70	25.328,45
LOMBARDIA	5	4	461	598	566	810	36	15	1	1	4	3	0	0	21.721,04	32.632,37
MARCHE	0	0	47	72	84	151	8	1	0	0	0	0	0	0	16.942,63	24.987,35
MOLISE	0	0	3	4	5	12	1	1	0	0	0	0	0	0	12.672,65	17.492,95
PIEMONTE	3	2	163	179	242	293	16	5	0	0	3	0	0	0	19.394,13	28.484,44
PUGLIA	1	1	76	136	205	372	30	14	2	0	0	0	0	0	11.980,92	15.482,37
SARDEGNA	0	0	11	23	30	35	1	3	0	0	0	0	0	0	13.980,46	24.954,69
SICILIA	1	1	110	149	254	361	25	11	0	2	2	1	0	0	12.327,58	15.720,80
TOSCANA	5	0	168	273	273	372	17	6	1	1	5	1	0	0	19.426,05	30.329,52
TRENTO	0	0	8	16	14	23	0	0	0	0	0	0	0	0	16.141,23	31.124,35
UMBRIA	0	0	29	59	67	64	7	0	0	0	0	0	0	0	15.008,77	27.967,08
VALLE D'AOSTA	0	0	4	0	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	39.014,56	30.934,35
VENETO	1	0	95	158	152	350	8	0	1	0	1	1	0	0	18.987,93	29.060,88
<b>TOTALE</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>1928</b>	<b>2621</b>	<b>3083</b>	<b>4327</b>	<b>268</b>	<b>105</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17.346,06</b>	<b>25.583,59</b>

Il totale nazionale indica un *gender pension gap* del -32,20%, ovvero, le donne percepiscono in media il 67,8% della pensione maschile. Il divario pensionistico è molto marcato.

› Il gap è superiore al 40% in 4 regioni e al 30% in 12 su 21, con punte drammatiche:

Bolzano: -52,58%      Trento: -48,14%      Umbria: -46,33%      Sardegna: -43,98%

Questi livelli non sono solo «alti», sono **strutturalmente critici**; unica eccezione, la Valle d'Aosta, con il +26,12% a favore delle donne. Questo dato è **anomalamente invertito** e dovuto a numeri assoluti molto bassi.

### REGIONI «FORTI» = DIVARI PIÙ ALTI

Le regioni del Nord con redditi e occupazione più elevati (Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto, Toscana) **presentano GPG elevati**. Perché?

- › Le donne hanno avuto accesso tardivo al lavoro stabile.
- › Carriere più frammentate (maternità, *part-time*, discontinuità).
- › Pensioni contributive legate a redditi storicamente inferiori.

### LA DISTRIBUZIONE È ASIMMETRICA

La **varianza tra regioni è alta**: dal -3,98% (Basilicata) al -52,58% (Bolzano). Questo segnala che:

- › Il **gap non è omogeneo**, ma condizionato da fattori socio-economici locali.
- › Non basta un intervento «nazionale», servono **azioni regionalmente mirate**.

### EFFETTO GENERAZIONALE

I dati divisi per generazione evidenziano un *trend*隐含的: le generazioni più recenti (colonne centrali) hanno un numero crescente di donne pensionate, ma il *gap* persiste. Ciò suggerisce che il solo aumento della partecipazione femminile non ha ridotto il *gap*, a causa di: settori a bassa remunerazione, carriere spezzate, persistente segregazione orizzontale e verticale.

Il **dato medio nazionale** di un *gender pension gap* del 32,20% è superiore alla media europea, dove il GPG pensionistico si aggira intorno al 29% ed è indicatore strutturale di un mercato del lavoro che ha **discriminato le donne per decenni**.

**Statisticamente**, questo significa:

- › Il **gender pay gap si propaga nel tempo**, accumulandosi in carriere più brevi e meno remunerate.
- › Le politiche correttive devono **intervenire in anticipo**: non in età pensionabile, ma durante l'attività lavorativa.

## DIVARIO RETRIBUTIVO ISCRITTI, ISCRITTE E PENSIONI

### DATI MEDI > ANNO 2024

#### ISCRITTI NON PENSIONATI PER GENERAZIONE

GENERAZIONE	NUMERO			REDDITO MEDIO			VOLUME AFFARI MEDIO		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
SILENZIOSA	8	118	126	33.208	25.579	26.063	45.733	35.585	36.229
BOOMERS	2.957	7.260	10.217	50.317	73.792	66.998	97.913	144.309	130.881
X	3.905	6.437	10.342	49.436	72.888	64.032	92.964	142.294	123.666
Y	565	910	1.475	30.403	42.151	37.651	47.436	66.637	59.282
Z	30	34	64	21.341	22.330	21.866	20.668	26.371	23.698
<b>TOTALE</b>	<b>7.465</b>	<b>14.759</b>	<b>22.224</b>	<b>48.214</b>	<b>70.943</b>	<b>63.308</b>	<b>91.136</b>	<b>137.499</b>	<b>121.924</b>

#### ISCRITTI PENSIONATI PER GENERAZIONE

GENERAZIONE	NUMERO			REDDITO MEDIO			VOLUME AFFARI MEDIO		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
GREATEST	1	3	4	20.631	24.457	23.500	32.968	48.103	44.319
SILENZIOSA	87	883	970	43.282	47.637	47.246	100.422	107.883	107.214
BOOMERS	782	2.416	3.198	45.744	71.524	65.220	95.156	150.345	136.845
X	2	1	3	77.750	230.406	128.635	101.030	285.563	162.541
<b>TOTALE</b>	<b>872</b>	<b>3.303</b>	<b>4.175</b>	<b>45.543</b>	<b>65.144</b>	<b>61.050</b>	<b>95.623</b>	<b>138.938</b>	<b>129.889</b>

### DATI MEDIANI > ANNO 2024

#### ISCRITTI NON PENSIONATI PER GENERAZIONE

GENERAZIONE	NUMERO			REDDITO MEDIO			VOLUME AFFARI MEDIO		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
SILENZIOSA	8	118	126	24.355	24.355	24.355	22.743	22.743	22.743
BOOMERS	2.957	7.260	10.217	35.203	44.464	40.892	59.426	77.335	71.593
X	3.905	6.437	10.342	35.566	46.878	41.738	56.964	80.340	70.233
Y	565	910	1.475	24.355	28.309	25.974	30.757	38.314	34.060
Z	30	34	64	24.355	24.355	24.355	22.743	22.743	22.743
<b>TOTALE</b>	<b>7.465</b>	<b>14.759</b>	<b>22.224</b>	<b>33.630</b>	<b>43.557</b>	<b>39.702</b>	<b>54.139</b>	<b>74.330</b>	<b>66.419</b>

#### ISCRITTI PENSIONATI PER GENERAZIONE

GENERAZIONE	NUMERO			REDDITO MEDIO			VOLUME AFFARI MEDIO		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
GREATEST	1	3	4	20.631	15.202	20.631	32.968	43.985	35.843
SILENZIOSA	87	883	970	24.186	26.732	25.779	44.130	54.892	53.083
BOOMERS	782	2.416	3.198	31.995	45.472	42.023	61.554	85.816	79.687
X	2	1	3	77.750	230.406	126.016	101.030	285.563	162.747
<b>TOTALE</b>	<b>872</b>	<b>3.303</b>	<b>4.175</b>	<b>31.377</b>	<b>40.700</b>	<b>38.249</b>	<b>59.565</b>	<b>78.201</b>	<b>73.390</b>

### DATI MEDI > ANNO 2025

#### ISCRITTI NON PENSIONATI PER GENERAZIONE

GENERAZIONE	NUMERO			REDDITO MEDIO			VOLUME AFFARI MEDIO		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
SILENZIOSA	26	242	268	18.135	20.450	20.225	43.984	40.810	41.118
BOOMERS	2.867	6.992	9.859	49.570	73.003	66.189	95.104	144.159	129.894
X	3.917	6.451	10.368	52.068	74.869	66.255	95.344	146.364	127.088
Y	602	956	1.558	34.261	44.481	40.532	54.909	73.418	66.266
Z	40	51	91	21.370	22.390	21.942	24.566	35.493	30.690
<b>TOTALE</b>	<b>7.452</b>	<b>14.692</b>	<b>22.144</b>	<b>49.385</b>	<b>70.925</b>	<b>63.676</b>	<b>91.426</b>	<b>138.445</b>	<b>122.622</b>

#### ISCRITTI PENSIONATI PER GENERAZIONE

GENERAZIONE	NUMERO			REDDITO MEDIO			VOLUME AFFARI MEDIO		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
GREATEST	2	2	2	45.649	45.649	45.649	69.465	69.465	69.465
SILENZIOSA	77	808	885	38.452	46.149	45.480	92.170	105.156	104.026
BOOMERS	904	2.762	3.666	49.115	74.087	67.929	101.024	150.399	138.223
X	3	2	5	46.921	140.266	84.259	69.198	182.910	114.683
<b>TOTALE</b>	<b>984</b>	<b>3.574</b>	<b>4.558</b>	<b>48.274</b>	<b>67.792</b>	<b>63.578</b>	<b>100.235</b>	<b>140.143</b>	<b>131.528</b>

## DIVARIO RETRIBUTIVO ISCRITTI, ISCRITTE E PENSIONI

### DATI MEDIANI > ANNO 2025

#### ISCRITTI NON PENSIONATI PER GENERAZIONE

GENERAZIONE	NUMERO			REDDITO MEDIO			VOLUME AFFARI MEDIO		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
SILENZIOSA	26	242	268	18.013	19.315	18.770	27.989	23.190	23.190
BOOMERS	2.867	6.992	9.859	34.172	43.680	40.052	56.735	75.837	69.162
X	3.917	6.451	10.368	37.317	48.225	43.299	58.803	82.434	72.578
Y	602	956	1.558	25.381	30.620	28.097	32.212	41.645	37.406
Z	40	51	91	22.171	24.833	24.833	23.190	23.190	23.190
<b>TOTALE</b>	<b>7.452</b>	<b>14.692</b>	<b>22.144</b>	<b>34.402</b>	<b>43.710</b>	<b>39.786</b>	<b>53.903</b>	<b>74.379</b>	<b>66.205</b>

#### ISCRITTI PENSIONATI PER GENERAZIONE

GENERAZIONE	NUMERO			REDDITO MEDIO			VOLUME AFFARI MEDIO		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
GREATEST		2	2		45.649	45.649		69.465	69.465
SILENZIOSA	77	808	885	20.075	24.833	24.833	43.159	52.574	52.138
BOOMERS	904	2.762	3.666	34.801	44.255	13.284	63.061	84.050	78.771
X	3	2	5	29.484	140.266	29.484	39.312	182.910	39.312
<b>TOTALE</b>	<b>984</b>	<b>3.574</b>	<b>4.558</b>	<b>33.690</b>	<b>39.397</b>	<b>37.725</b>	<b>62.160</b>	<b>77.816</b>	<b>73.400</b>

## ULTERIORI AZIONI PER IL FUTURO

### Monitoraggio regionale:

si tratta di raccogliere e confrontare periodicamente dati su salari, carriera e condizioni lavorative nelle diverse regioni. Serve per individuare differenze territoriali e capire dove le politiche funzionano davvero e dove invece il divario rimane stabile o peggiora.

### Analisi per coorte:

consiste nel misurare il *gender pay gap* separando le generazioni (*under 35, 35-50, over 50*). Questo permette di vedere se le nuove politiche o i cambiamenti culturali stanno riducendo il *gap* nelle fasce più giovani o se il problema è ancora sistematico.

### Impatto delle maternità:

valuta come le interruzioni legate alla maternità influiscono su retribuzione, avanzamento di carriera e contributi. Non riguarda solo il periodo di assenza, ma anche gli effetti a cascata: perdita di opportunità, ritardi nella crescita professionale e minor accumulo pensionistico.

### Pensioni di reversibilità:

esaminare il ruolo delle reversibilità nel compensare, o talvolta ampliare, le disuguaglianze economiche tra uomini e donne in età avanzata. È un indicatore chiave per capire se il sistema previdenziale attutisce o amplifica le disparità accumulate durante la vita lavorativa.

**Q**

uesta sezione è dedicata all'**analisi dei dati relativi ai dipendenti CNPR**.

L'Ente, nel corso del 2023 ha implementato un **SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE (SGPG)** conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125 2022 «*Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevedono l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni*», entrato in vigore il 16 marzo 2022 in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1.

La CNPR grazie alla **certificazione di genere** ha avuto la possibilità di iscriversi al **Codice per le imprese a favore della maternità**.

«*Tale codice propone tre ambiti di comportamento aziendale che possono contribuire al cambiamento culturale che muove l'attenzione alle persone nella loro integrità e dalla consapevolezza della vitale funzione sociale della maternità*».

**Promuove il cambiamento culturale della genitorialità** seguendo questi tre ambiti di comportamento aziendale:

1. Il favore per la continuità di carriera per le madri.
2. Le iniziative e di prevenzione e cura dei bisogni di salute.
3. L'adattamento dei tempi e modi di lavoro insieme al sostegno alle spese per la cura e l'educazione dei figli.

### CODICE PER LE IMPRESE IN FAVORE DELLA MATERNITÀ

Il codice di autodisciplina, che viene proposto alla libera determinazione delle imprese per sostenere la maternità, è stato redatto ispirandosi alle buone pratiche in atto, incluse quelle realizzate dagli enti bilaterali e dai fondi sanitari.

Le attività economiche che vogliono definirsi «socialmente responsabili» dovrebbero considerare la gerarchia dei diversi profili del bene pubblico, a partire non solo da quello che riguarda il presente, ma la lunga durata, la continuità delle generazioni, l'orizzonte del domani: quindi in primo luogo la procreazione. D'altronde, il contributo delle imprese a che la società abbia un futuro è un investimento sul futuro delle imprese stesse.

Imprese che sanno essere comunità inclusive considerano i propri collaboratori quali persone nella loro integrità. Chiedono loro di perseguire obiettivi dedicandovi tutte le proprie capacità e contemporaneamente operano per soddisfarne bisogni e aspirazioni. Pertanto, sostengono in primo luogo le donne che vogliono essere madri, riconoscendo l'assoluto rilievo della maternità, evento fondativo delle forme di convivenza; prendendo in considerazione la dimensione pubblica del lavoro di cura, e valorizzando le competenze sviluppate attraverso il ruolo genitoriale.

Ne conseguisce il rifiuto di ogni comportamento emarginante e la continuità dei percorsi di carriera. I sostegni alle maggiori spese connesse alla natalità sono utili se inseriti in un contesto di riconoscimento del suo valore sociale. La progressiva transizione del lavoro dal vincolo spazio-temporale al perseguitamento di obiettivi e risultati consentirà alle lavoratrici e ai lavoratori una gestione più libera del tempo di vita.

Come certificato dall'ISTAT, anche nell'anno trascorso l'Italia ha toccato un nuovo record di calo demografico che non sembra arrestarsi. Solo negli ultimi cinque anni la popolazione in età di lavoro è diminuita di 756 mila persone e nel solo 2022 di 133 mila. Questo fondamentale impoverimento della società italiana ha ormai effetti percepibili sull'economia, sul mercato del lavoro, sul modello sociale. Nel giro di 10 anni, secondo l'ISTAT, la popolazione calerà di un altro milione e 200 mila unità, che saliranno a 5 milioni nell'arco di 30 anni. Peculiarità italiana, in un quadro occidentale già sfavorevole, causata dall'affievolirsi del senso del futuro e da un clima culturale ostile o quanto meno indifferente al materno. In altri Paesi, come Francia e Germania, si è arrestata la decrescita con politiche pubbliche di sostegno alla procreazione e alla prima cura dei figli, anche se persistono freni e nodi culturali che ne diminuiscono l'efficacia.

In ragione di ciò e del parziale supporto che possono dare le politiche pubbliche, un ruolo decisivo può essere svolto dalle organizzazioni di tutela e rappresentanza dei lavoratori e degli imprenditori concorrendo a produrre un contesto favorevole alla maternità e concrete prestazioni di welfare integrativo a suo sostegno. A testimoniare tale necessità sono proprio i dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro secondo il quale l'85% delle dimissioni femminili si produce in relazione alla maternità.

Sostenere la natalità e la parità di genere è quindi un obiettivo strategico per la nazione. Occorrono politiche sistemiche e sostegni soprattutto nei primi 1.000 giorni di vita dal concepimento del neonato per preservare la salute fisica e mentale della persona, poiché mamme e neonati più sani pongono le basi per cittadini più in salute e per la sostenibilità finanziaria del sistema di welfare.

Come è possibile constatare in realtà sperimentate, imprese responsabili verso la maternità determinano un tasso di natalità maggiore rispetto alla media e peraltro non dovrebbero rappresentare una *best practice*.

quanto invece modelli ordinari di valorizzazione della persona nel luogo di lavoro. È necessario favorire la diffusione di questo approccio alle relazioni di lavoro individuali e collettive nella prossimità aziendale o territoriale.

In base a concrete esperienze, si propongono tre ambiti di comportamento aziendale: il favore per la continuità di carriera delle madri, le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute, l'adattamento dei tempi e modi di lavoro insieme al sostegno alle spese per la cura e l'educazione dei figli. Il complesso di questi comportamenti definisce l'identità di una impresa-comunità, protagonista del cambiamento culturale che muove dalla attenzione alle persone nella loro integrità e dalla consapevolezza della vitale funzione sociale della maternità.

#### Il favore per la continuità di carriera delle madri

- Opportunità di continua informazione sulla evoluzione dell'impresa e dell'area professionale della lavoratrice durante i periodi di astensione, che si configura come un diritto (non un obbligo) della lavoratrice
- Formazione mirata sostegno al benessere psico- fisico nella fase di rientro al lavoro
- Considerazione della maternità nei percorsi di carriera che richiedono necessità logistiche
- Analisi di *gender pay gap* che neutralizzino i periodi di astensione

#### Le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute

- Campagne di prevenzione e vaccinazione
- Screening periodici e pacchetti check-up dedicati alla maternità
- Attenzione alla medicina di genere
- Sussistenza sanitaria integrativa (contrattuale e non)

#### Adattamento dei tempi e modi di lavoro

- Possibilità di congedi e aspettative più lunghi, in caso di maternità/paternità, rispetto alla legge e al CCNL integrate economicamente tra l'80 e il 100%, in un clima di collaborazione tra azienda e dipendenti.
- Flessibilità di orario d'ingresso e uscita.
- Passaggio a *part-time* verticale e orizzontale.
- Utilizzo del corretto *smart working* ovvero transizione dal vincolo spazio-temporale agli obiettivi della prestazione.
- Disponibilità di asili nido (o loro rimborso) e copertura delle spese per la prima infanzia, l'educazione e l'assistenza domestica.

Lo sviluppo di soluzioni collettive in favore della maternità tramite gli enti bilaterali e i fondi sanitari, rappresenta una possibilità reale di sostenere le donne lavoratrici soprattutto delle piccole e medie imprese.

La presenza di pacchetti maternità per il rimborso di spese sanitarie pre-parto o il sostegno alla natalità con bonus alla nascita e all'adozione di un figlio, così come l'integrazione economica nel periodo facoltativo del congedo, rilevano un interesse crescente e una disponibilità a investire nella natalità anche nelle piccole e medie imprese attraverso il lavoro paritario di sindacati e associazioni datoriali.

Le imprese responsabili verso la maternità partecipano alla mobilitazione diffusa della nazione per favorire la natalità, con azioni dirette o attraverso strumenti collettivi.

Roma, 7 novembre 2023

EUGENIA MARIA ROCCELLA

Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità

## ANALISI DEL CONTESTO DIPENDENTI CNPR

L'adozione di questi strumenti dimostra la volontà e l'impegno della CNPR di favorire il cambiamento culturale sulle pari opportunità. Non si vuole fare solo un impegno formale ma un impegno sostanziale. La mancanza di donne nei ruoli apicali, nonostante titoli di studio adeguati, indica che le barriere non sono legate alla formazione ma a meccanismi di selezione e promozione.

Ci si propone di sviluppare le seguenti attività

1. **Mappatura delle carriere** e piani individuali di sviluppo per favorire la crescita verticale delle donne.
2. **Monitoraggio del gender pay gap** per ogni categoria, con obiettivi di riduzione misurabili.
3. **Formazione obbligatoria ai responsabili HR** su bias di genere nei processi di selezione e promozione.

Si è provveduto, nell'ambito della conciliazione vita e lavoro a promuovere lo *smart working*.

Inoltre, è attivo il **Programma Soft Skills**: il personale dipendente viene monitorato nelle *performance* di *soft skills* per il tramite di uno psicologo del lavoro. I risultati delle *performance* permettono di valutare programmi di accrescimento.

**Formazione del personale**: la formazione professionale è costantemente proposta e seguita da tutto il personale dipendente.

**Welfare aziendale**: sono attivi programmi di *welfare* aziendale quali la polizza sanitaria.

Nell'ambito di adozione del **MOGC (Modello Organizzazione Gestione e Controllo)** nel 2023 si è provveduto a integrare il processo di *Whistleblowing*.

Il documento seguente elenca una serie di *audit*, riesami e certificazioni, culminati nel rilascio e nel mantenimento della Certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022.

➤ Il **KPI** (indicatore di performance) passa da **69,25 nel 2023 a 73,00 nel 2024**.

### SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE (SGPG) PRASSI UNI/PdR 125:2022

NOTE		
1° TRIMESTRE 2023	IMPLEMENTAZIONE DEL SGPG	
15/03/2023	AUDIT INTERNO	POSITIVO CON RACCOMANDAZIONI
16/03/2023	RIESAME PERIODICA DA PARTE DELLA DIREZIONE	
23-24/03/2023	AUDIT DI CERTIFICAZIONE	POSITIVO CON OSSERVAZIONI – VALORE KPI 69,25
27/03/2023	CERTIFICATO DI CONFORMITÀ DEL SGPG ALLA NORMA UNI/PdR 125:2022	RILASCIATO DALLA SOCIETÀ GCETI ITALIA ASSESSMENT & CERTIFICATION. VALIDITÀ FINO AL 26/03/2026
	CERTIFICATO E POLITICA PUBBLICATA SUL SITO DELLA CNPR - INVIATA LA COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI, ALL'ODV, AL DPO, ALLA SOCIETÀ PER LA COMPLIANCE E PER L'INTERNAL AUDITOR	
12/04/2023	INFORMATIVA AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
	INFORMATIVA SUL BILANCIO SOCIALE 2022	
08/02/2024	AUDIT INTERNO	POSITIVO CON RACCOMANDAZIONI
08/03/2024	AUDIT DI SORVEGLIANZA 1	POSITIVO CON OSSERVAZIONI – VALORE KPI 73,00
30/01/2024	RIESAME PERIODICA DA PARTE DELLA DIREZIONE	
12/04/2024	INFORMATIVA AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
26/06/2024	INVIATO RAPPORTO PERIODICO DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE BIENNIO 2022/2023	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
	INFORMATIVA SUL BILANCIO SOCIALE 2023	

## ANALISI DEL CONTESTO DIPENDENTI CNPR

### DIVARIO RETRIBUTIVO LAVORO DIPENDENTE ANNO 2024 > ESPOSIZIONE DEI DATI

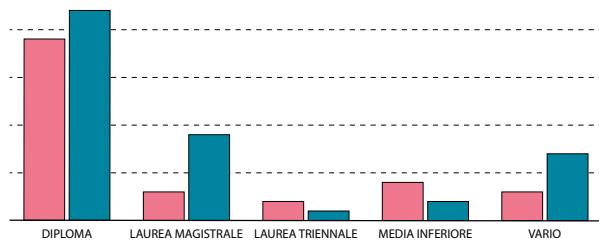
	UOMINI	REMUNERAZIONE MEDIA MENSILE
D	1	12.500,00
Q	6	5.914,79
A1	10	3.560,18
A2	5	3.160,96
B1	6	2.851,63
B2	1	2.488,48
C1	8	2.171,21
1R1	2	6.535,00
2R1	1	3.065,66
G	1	8.323,40
	<b>41</b>	

	DONNE	REMUNERAZIONE MEDIA MENSILE
A1	7	3.855,90
A2	1	3.451,77
B1	18	2.814,71
B2	2	2.299,80
C1	3	2.293,32
	<b>31</b>	

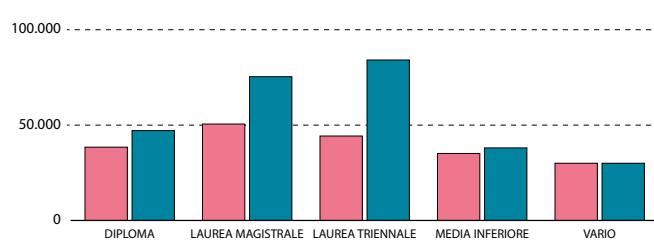
Il personale che rientra in questa disamina comprende contratti a tempo indeterminato e determinato.

CONTEGGIO DI GENERE	ETICHETTE DI COLONNA		TOTALE COMPLESSIVO
	D	U	
DIPLOMA	19	22	41
LAUREA MAGISTRALE	3	9	12
LAUREA TRIENNALE	2	1	3
LICENZA MEDIA INFERIORE	4	2	6
VARIO	3	7	10
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>31</b>	<b>41</b>	<b>72</b>

**SCOLARIZZAZIONE**



**TITOLO DI STUDIO E REMUNERAZIONE MEDIA ANNUA**



Le donne si concentrano in fasce medio-basse (B1, B2, C1), con una media mensile più bassa e nessuna presenza nei livelli dirigenziali.

#### Scolarizzazione

Dai dati risulta che le donne hanno una maggior concentrazione tra diplomi e lauree magistrali, gli uomini mostrano più varietà nei livelli di istruzione, ma sono anche più presenti in posizioni di alto livello retributivo. Il titolo di studio non corrisponde automaticamente a una posizione più elevata per le sia per le donne che per gli uomini.

**Q**uesta sezione **presenta i risultati del sondaggio**, erogato tramite Google Forms, alle persone associate nel corso del 2025. Uno strumento di ascolto che consente di raccogliere percezioni, esigenze e valutazioni, offrendo elementi utili per comprendere meglio le aspettative e le esperienze della platea di riferimento della CNPR.

**1 GENERE DI APPARTENENZA**

FEMMINILE  MASCHILE

**2 CLASSE DI ETÀ**

- < 36
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- > 65

**3 STATO CIVILE**

- Nubile/celibe
- Coniugata/o
- Convivente
- Separata/o divorziata/o
- Single
- Vedova/o

**4 ZONA DI APPARTENENZA**

- Nord
- Centro
- Sud

**5 HAI FIGLI?**

- Sì
  - No
- Se sì, età
- 0-6
  - 7-13
  - 14-18
  - 19-25
  - > 25

**6 HAI GENITORI ANZIANI O CON DISABILITÀ DA ASSISTERE**

- Sì
  - No
- Se sì, sei aiutato nell'assistenza da altri familiari?
- Sì
  - No

**7 QUANTE ORE DEDICHI ALL'ASSISTENZA E CURA DEI FAMILIARI?**

- Fino a 2
- Da 3 a 4
- Oltre

**8 DA QUANTO TEMPO ESERCITI LA PROFESSIONE**

- Meno di 6 anni
- Da 7 a 15
- Da 16 a 30
- Oltre 30

**9 IL COMUNE DOVE LAVORI OFFRE SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI ADEGUATI PER LE TUE NECESSITÀ FAMILIARI**

- Adeguati
- Poco adeguati, migliorabili
- Per niente adeguati

**10 RUOLO RICOPERTO**

- Titolare
- Contitolare
- Condivisione
- Collaborazione di studio
- Collaborazione aziende

**11 INDICA I PRINCIPALI SETTORI DI ATTIVITÀ NEI QUALI OPERI ATTUALMENTE [POSSIBILI PIÙ RISPOSTE]**

- Contabilità/fisco/paghe
- Consulenza fiscale e societaria
- Revisione
- Procedure concorsuali/esecuzioni
- Societario
- Ristrutturazione aziendale
- Finanza aziendale

**12 ORE LAVORATE**

- Meno di 5
- Da 5 a 8
- Più di 8

**13 RITIENI ADEGUATO IL TEMPO CHE DEDICHI ALLO SVAGO, HOBBY, INTERESSE, VITA PRIVATA?**

- Sì
- No
- Abbastanza

**14 IL PROBLEMA DELLA DISCRIMINAZIONE NELLA CARRIERA PROFESSIONALE**

- C'è ma non si avverte in modo significativo
- Si avverte in particolar modo all'inizio
- Si avverte con il passare del tempo
- Non esiste

**15 HAI SUBITO DISCRIMINAZIONI NELL'ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE?**

- Sì
  - No
- Se sì:
- Colleghi
  - Colleghe
  - Interlocutori istituzionali
  - Clienti

**16 HAI TENUTO COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI NELL'ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE**

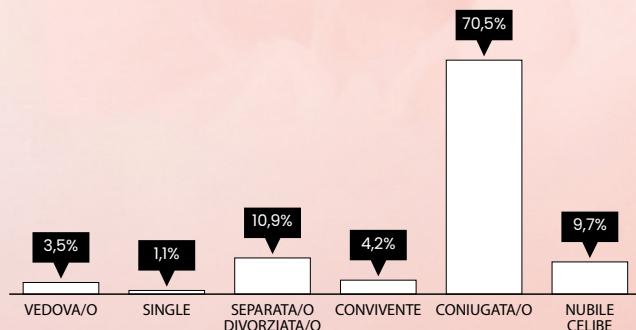
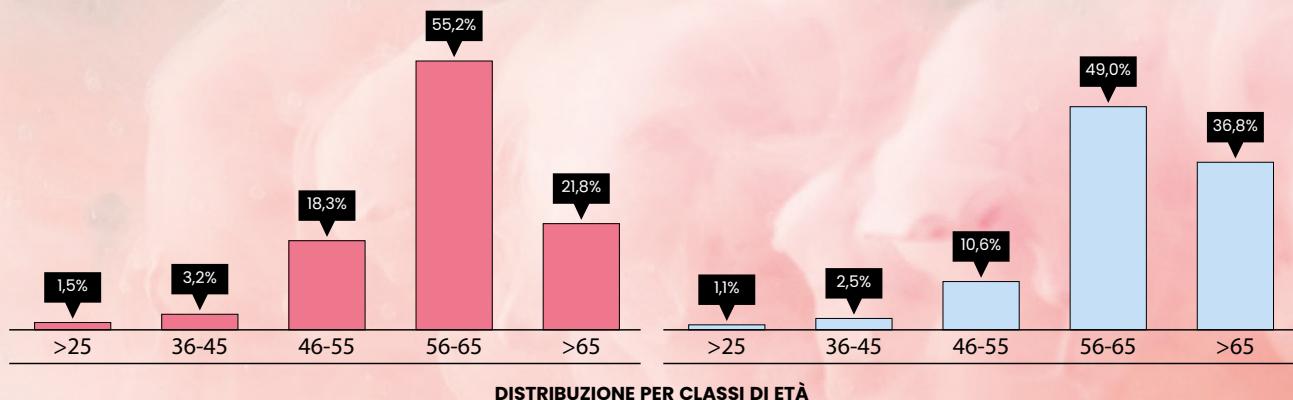
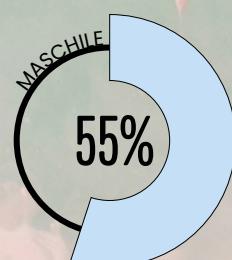
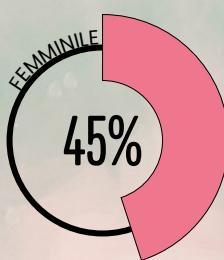
- Sì
- No
- Non so

**17 CI SONO STATI EVENTI PARTICOLARMENTE SIGNIFICATIVI NELLA TUA ATTIVITÀ PROFESSIONALE CHE TI HANNO FATTA/O SENTIRE DISCRIMINATA/O?**

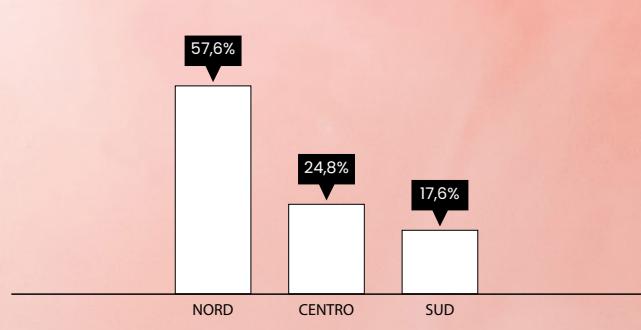
- Sì, malattia
- Sì, maternità/paternità
- Sì, morte familiari
- Sì, tradimento
- No

**18 CHI TI HA AIUTATO NELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA LAVORO?**

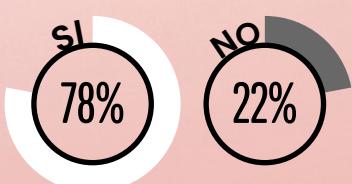
- Familiari
- Istituzioni pubbliche
- Istituzioni private
- Colleghe /colleghi
- Personale retribuito (colf, badante, baby sitter)



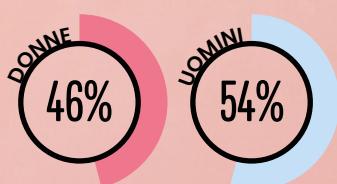
### DISTRIBUZIONE PER STATO CIVILE



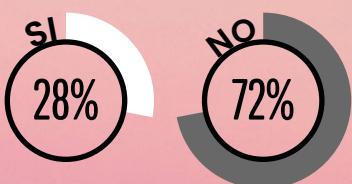
## DISTRIBUZIONE PER ZONA DI APPARTENENZA



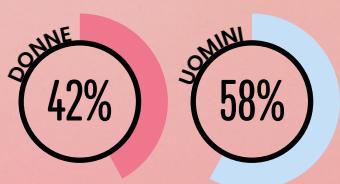
HALE FIGU?



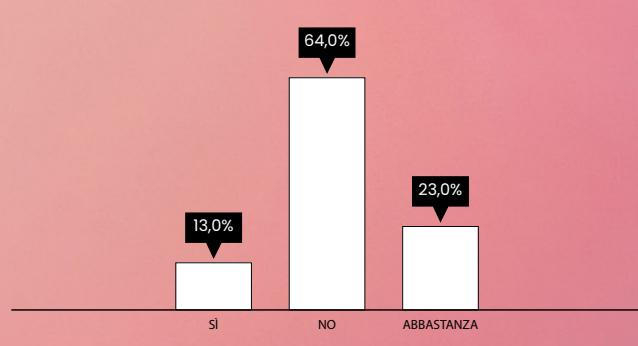
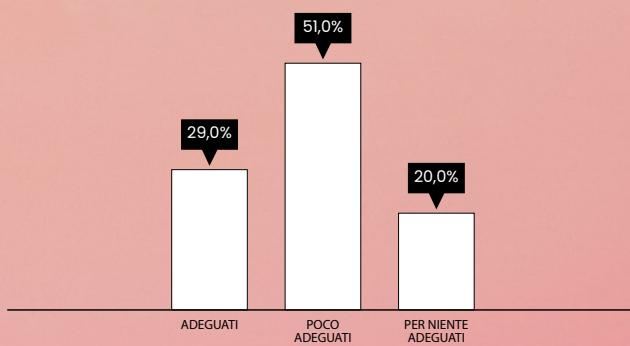
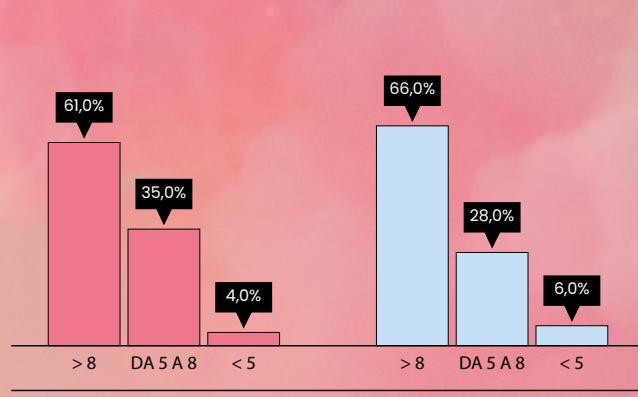
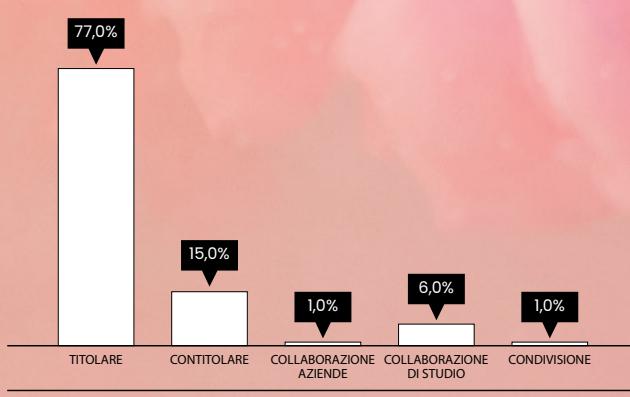
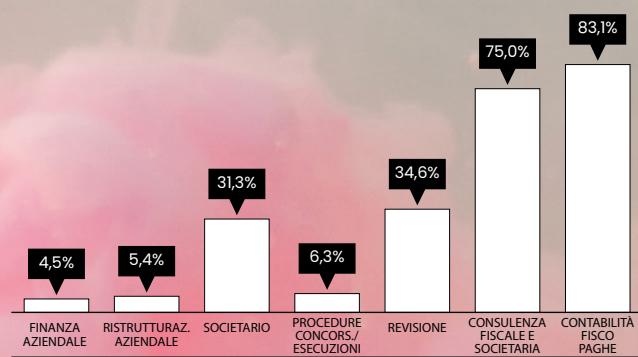
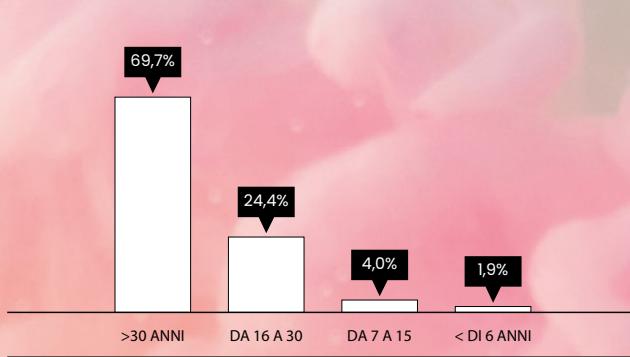
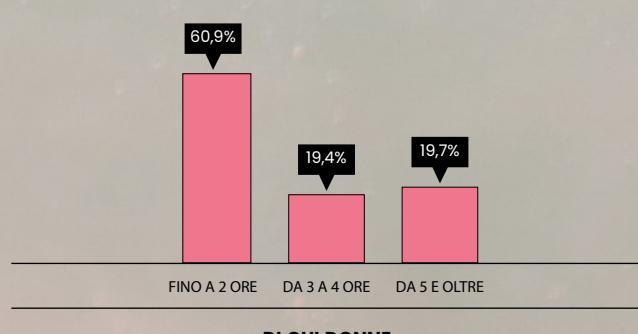
#### DISTRIBUZIONE PER GENERE DI CHI HA FIGLI



**HAI GENITORI/PARENTI CON DISABILITÀ DA ASSISTERE?**

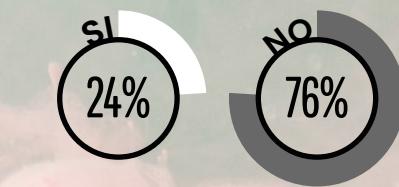


## DISTRIBUZIONE PER GENERE

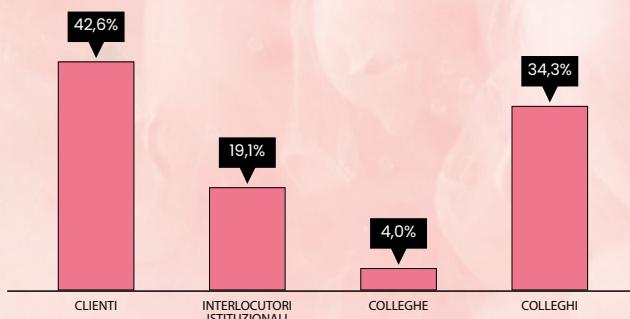




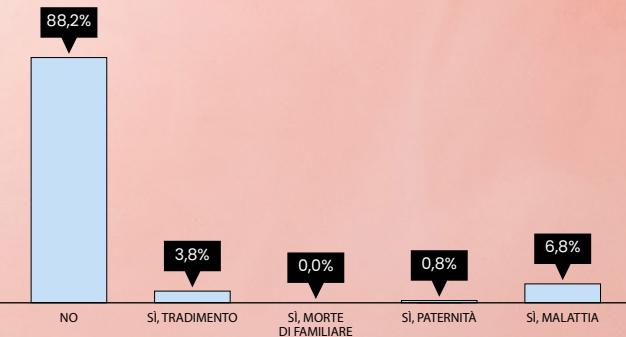
## IL PROBLEMA DELLA DISCRIMINAZIONE NELLA CARRIERA PROFESSIONALE



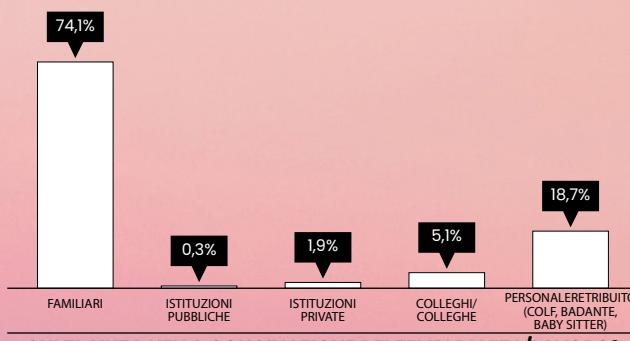
## **HAI SUBITO DISCRIMINAZIONE NELL'ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE?**



**SE SÌ, DA PARTE DI CHI?**



**CI SONO STATI EVENTI PARTICOLARMENTE SIGNIFICATIVI NELLA TUA VITA PROFESSIONALE CHE TI HANNO FATTA/O SENTIRE DISCRIMINATA/O?**



**CHI TI AIUTA NELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA/LAVORO?**

### LAVORO, VITA, OPPORTUNITÀ: COSA RACCONTANO LE ISCRITTE E GLI ISCRITTI

#### I RISULTATI DEL SONDAGGIO CNPR

dati emersi dal sondaggio evidenziano che le nostre professioniste e i nostri professionisti, commercialisti ed esperti contabili che hanno fornito una risposta, vivono spesso uno squilibrio strutturale tra la vita professionale e quella personale, con un impatto particolarmente gravoso sulle donne, su cui ancora oggi ricadono i carichi familiari e le penalizzazioni di carriera. Vediamo allora una lettura più articolata delle risposte.

Il sondaggio analizza le condizioni personali, familiari e professionali dei/delle professionisti/ste intervistati/e (1324 rispondenti), con un focus chiaro sulla conciliazione vita-lavoro, la discriminazione e l'accesso a servizi di supporto.

#### Profilo demografico

Genere, Età, Area geografica, Stato civile.

Il campione è rappresentativo di una fascia professionale matura, prevalentemente del Nord e in nuclei familiari strutturati. Le implicazioni in termini di carico familiare e di aspettative sociali sono importanti, soprattutto per le donne.

#### Carichi familiari

Figli, Assistenza a genitori/disabili, Ore dedicate all'assistenza.

Un terzo dei rispondenti è coinvolto nell'assistenza familiare, con un carico che grava in particolare sulle donne, dato confermato anche dalla distribuzione delle ore.

#### Tempo di lavoro e svago

Ore lavorate, Tempo per svago/vita privata.

L'insoddisfazione è evidente per entrambi i generi. L'equilibrio vita-lavoro è chiaramente carente, con un sovraccarico che colpisce soprattutto le donne. La percezione di insufficiente tempo personale può contribuire a stress cronico e *burnout*.

#### Discriminazione e carriera

Esistenza di una discriminazione nella carriera, eventuale discriminazione subita, eventuali eventi discriminatori.

La maternità è ancora percepita come un ostacolo professionale, mentre la paternità è quasi assente come motivo di discriminazione. Questo indica una forte asimmetria di genere nella percezione e gestione dei ruoli familiari e lavorativi.

#### Servizi e supporto

Servizi socio-assistenziali, pubblici e privati, Conciliazione vita-lavoro.

Solo il 29% considera adeguati i servizi socio-assistenziali del proprio Comune. La mancanza di una rete di supporto pubblico o formale lascia la gestione completamente sulle spalle delle famiglie. Una strategia seria di welfare integrato per i liberi professionisti è urgente.

### ALCUNE CASISTICHE

#### IL CARICO INVISIBILE: ASSISTENZA E LAVORO NON RETRIBUITO

Cosa emerge:

- › Il 28% ha genitori o familiari disabili da assistere.
- › Tra questi, il 71% non riceve supporto esterno.
- › Il 60,9% delle donne dedica oltre 2 ore al giorno all'assistenza: in pratica, un secondo lavoro.

#### Analisi critica:

Questo è il classico «lavoro invisibile» di cura, non riconosciuto né dalla professione né dalle istituzioni. Non viene valorizzato né protetto, eppure ha un impatto diretto sulla performance professionale e sulla salute psico-fisica. È chiaro anche un *gender gap*, con le donne più coinvolte, più stanche e meno soddisfatte del proprio equilibrio vita-lavoro.

#### LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE NON È UN'IMPRESSIONE

Cosa emerge:

- › Il 76% percepisce discriminazione nella carriera.
- › L'hanno subita, più le donne degli uomini.
- › Tra i motivi: maternità (31,1%), malattia (8,2%)

#### Analisi critica:

La discriminazione colpisce soprattutto nei momenti critici della vita personale, trasformando eventi privati in penalizzazioni pubbliche. **La maternità è un vero e proprio freno strutturale** alla progressione di carriera. Gli interlocutori «discriminanti» non sono solo esterni, ma anche colleghi: questo rende evidente che **il problema è culturale**, oltre che organizzativo.

#### I SERVIZI LOCALI SONO SPESSO INADEGUATI

Cosa emerge:

- › Solo il 29% ritiene che il Comune offra servizi socio-assistenziali adeguati.
- › Il resto si arrangia con risorse familiari: un vero *welfare fai-da-te*.

#### Analisi critica:

Troppo spesso chi esercita la libera professione è ancora visto come una figura «autonoma» e dunque esclusa da molte tutele. Ma la realtà dice altro: sono cittadini e cittadine con bisogni e diritti e purtroppo la risposta pubblica è spesso insufficiente.

#### STANCHEZZA, TEMPO PER SÉ E RISCHI DI BURNOUT

Cosa emerge:

- › Il 64% considera il tempo per la vita privata «non adeguato» o «abbastanza».
- › Le donne meno soddisfatte degli uomini (58,5% vs 69,5%).

#### Analisi critica:

Lavorare troppo non è una medaglia al merito, è un campanello d'allarme. Il rischio **burnout** è dietro l'angolo, soprattutto per chi si trova nella «**doppia presenza**»: professionista + caregiver. E il benessere personale si riflette sulla qualità del servizio offerto ai clienti.

#### IN SINTESI

**Serve un cambio di paradigma.** Occorrono strumenti concreti per supportare chi svolge la professione di ragioniere commercialista ed esperto contabile nell'affrontare la complessità della vita e una cultura professionale più equa. Questo non è solo un tema «femminile» e probabilmente neanche una questione che riguarda solo una parte delle libere professioniste e dei liberi professionisti: è una questione di equità e di sostenibilità sociale.

### BURNOUT: CHE COS'È, E PERCHÉ RIGUARDA ANCHE LE LIBERE PROFESSIONI

Approfondiamo il tema del burnout, perché nel sondaggio emerge in modo silenzioso ma allarmante. Non viene nominato esplicitamente, ma è lì, nei dati sul carico di lavoro, l'assistenza familiare, l'insoddisfazione per la vita privata, la discriminazione e la mancanza di supporti.

**IL BURNOUT È UNA SINDROME RICONOSCIUTA DALL'OMS, LEGATA A STRESS CRONICO SUL LAVORO NON GESTITO CON SUCCESSO.**

#### I SINTOMI CHIAVE:

- Esaурimento emotivo e fisico
- Cinismo o distacco mentale dal lavoro
- Ridotta efficacia professionale

I segnali chiave di burnout emersi nel sondaggio possono essere sintetizzati nei seguenti:

#### ✓ ORARI DI LAVORO ECCESSIVI

Lavoro intenso, carichi familiari pesanti e tempo personale sacrificato rappresentano la triade perfetta per l'esaурimento.

#### ✓ SCARSO TEMPO PER SÉ

Quando il «tempo personale» diventa un lusso, il rischio è di perdere il senso di sé. Questo alimenta cinismo, frustrazione e disimpegno.

#### ✓ ASSENZA DI UNA RETE DI SUPPORTO

Quando tutto ricade sulle proprie spalle, e nessuno «tampona», il crollo è solo questione di tempo.

#### ✓ SENSO DI DISCRIMINAZIONE E ISOLAMENTO

Quando oltre allo stress lavorativo si aggiunge anche quello emotivo-relazionale (colleghi che ti escludono, clienti che ti trattano con meno rispetto), si entra in una spirale logorante.

Le conseguenze già visibili o latenti di questi segnali possono essere: **declino** della salute fisica e mentale (disturbi del sonno, ansia, depressione), **erosione** della motivazione e perdita di senso nel proprio ruolo, **peggioramento** nella qualità del servizio ai clienti, **crisi** relazionali in famiglia e sul lavoro, **abbandono** precoce della professione o **riduzione** drastica delle ambizioni.

#### SUGGERIMENTI E POSSIBILI RIMEDI

##### ✓ A LIVELLO PERSONALE

- **Ridefinire i confini:** imparare a dire no a clienti tossici o fuori orario.
- **Tecniche di disconnessione consapevole:** micro-pause durante la giornata, weekend liberi da lavoro.
- **Percorsi di psicoterapia o coaching professionale,** anche brevi, per riprendere il controllo.

##### ✓ A LIVELLO PROFESSIONALE

- Promuovere modelli di lavoro condiviso o rete di studi per ridurre l'isolamento.
- Formazione continua anche su gestione del tempo, leadership etica, mindfulness.
- Creare un «osservatorio permanente sul benessere della professione» con dati, linee guida.

##### ✓ A LIVELLO ISTITUZIONALE

- Fondo di emergenza per burnout o disagio psico-fisico, sul modello delle casse sanitarie.
- Servizi psicologici convenzionati e gratuiti, come per studenti universitari o medici.
- Campagne pubbliche per il riconoscimento del burnout tra i liberi professionisti, oggi invisibili nelle statistiche INAIL/ISTAT.

**L**a redazione di questo primo **Bilancio di Genere** rappresenta, per la Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza a Favore dei Ragionieri e Periti Commerciali, **un passo fondamentale verso una maggiore consapevolezza delle dinamiche di genere** all'interno della nostra istituzione e tra gli iscritti e le iscritte.

**L'analisi condotta** ha evidenziato alcune prime tendenze significative, ma costituisce solo un punto di partenza. Il lavoro fin qui svolto ha infatti portato alla luce la **necessità di approfondire** ulteriormente molti ambiti attraverso l'acquisizione e l'elaborazione di dati disaggregati per genere, sia dal punto di vista analitico che professionale, previdenziale e assistenziale.

Questi dati – alcuni già raccolti e altri in fase di strutturazione – apriranno la strada a una lettura più completa e puntuale delle eventuali disparità esistenti, nonché alla costruzione di politiche più eque, inclusive e mirate. Non solo, tutti i dati riportati potranno aprire dibattiti su molteplici argomenti diventando un bilancio di **equità sociale e professionale** dimostrando quanto e se le politiche possono garantire uguaglianza tra contribuenti attuali e futuri pensionati.

Il Bilancio di Genere è **l'avvio di un percorso continuativo di monitoraggio e miglioramento**. La CNPR si impegna pertanto a proseguire su questa strada con determinazione e trasparenza, rendendo strutturale la raccolta e l'analisi dei dati, e favorendo il dialogo con tutti gli *stakeholder* coinvolti.

**Siamo solo all'inizio:** le prossime edizioni del Bilancio potranno contare su una base informativa sempre più approfondita, che consentirà valutazioni più dettagliate e scelte consapevoli a favore dell'effettiva parità di genere nella professione e nella previdenza.

### DA DOVE INIZIARE. **SOFT SKILL E HARD SKILL**

#### **LINGUAGGIO DI GENERE**

I linguaggio di genere è un potente deterrente contro stereotipi e disuguaglianze. È fondamentale dire chi siamo e cosa facciamo, declinando i ruoli al maschile e al femminile, al singolare e al plurale, come prevede la grammatica italiana.

Il maschile sovraesteso non è una regola grammaticale, ma un'abitudine culturale radicata, che oggi possiamo – e dobbiamo – superare.

Il linguaggio di genere è una **soft skill**. E proprio le competenze trasversali rappresentano la chiave per affrontare il gender gap, migliorare le performance e sostenere le nuove generazioni.

Le **soft skills** non sono un accessorio: sono ciò che rende solida una professionalità.

Tra le più rilevanti:

- › Linguaggio di genere
- › Resilienza, gestione dello stress e flessibilità
- › Leadership e capacità decisionale
- › Creatività, originalità e spirito d'iniziativa
- › Apprendimento attivo e strategie di apprendimento
- › Pensiero critico, analitico e innovazione
- › Time management
- › Capacità di adattamento
- › Definizione degli obiettivi e orientamento ai risultati
- › Comunicazione efficace
- › Abilità nelle relazioni interpersonali
- › Team work
- › Negoziazione e risoluzione dei conflitti
- › Ragionamento logico e *problem solving*
- › Studio continuo e formazione permanente

#### **GENDER LENS INVESTING (GLI) COME STRUMENTO DI CAMBIAMENTO**

Il *Gender Lens Investing* (GLI), o «investimento con la lente di genere», è un approccio che si inserisce nel più ampio contesto degli investimenti sostenibili (ESG) e mira a coniugare il rendimento finanziario con un impatto misurabile e positivo per le donne e l'uguaglianza di genere. Gli investitori che adottano questo approccio non cercano solo un ritorno economico, ma contribuiscono attivamente allo sviluppo sociale.

Gli **obiettivi specifici** del GLI includono:

- › **Promuovere** l'accesso delle donne al capitale e al mercato finanziario.
- › **Selezionare** e investire in aziende che dimostrano una forte leadership femminile e politiche di parità di genere.
- › **Sostenere** progetti, prodotti e servizi che migliorano concretamente il benessere, la salute, l'istruzione e le opportunità delle donne.

I vantaggi di questo approccio non sono solo etici. Ricerche accademiche e di mercato dimostrano una correlazione positiva tra parità di genere e performance aziendali. Uno studio della *Curtin Business School*, ad esempio, ha rilevato che le aziende guidate da un CEO donna registrano un aumento del valore di mercato del 5%. Inoltre, la resilienza dimostrata dagli investimenti ESG durante la crisi pandemica del COVID-19 suggerisce che l'integrazione di questi fattori può contribuire a una migliore gestione del rischio.

### STATO DELL'ARTE E TENDENZE DEL MERCATO GLI

Il mercato del **Gender Lens Investing** è in rapida espansione, come evidenziato dal report «**Project Sage 4.0**». I dati mostrano un crescente interesse da parte degli investitori e una maturazione del settore.

- › **CRESCITA DEL SETTORE:** il numero di fondi con un approccio di genere è aumentato del 49% in un solo anno, passando da 138 nel 2020 a 206 nel 2021.
- › **CAPITALE RACCOLTO:** il capitale totale raccolto da questi fondi ha superato i 6 miliardi di dollari a giugno 2021.
- › **ALLINEAMENTO CON GLI SDG:** l'82% dei fondi allinea esplicitamente le proprie strategie agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite. L'SDG 5 (Parità di Genere) è scelto dal 94% di essi.
- › **FOCUS SULLA DIVERSITÀ:** il genere è considerato «criticamente importante» dal 91% dei fondi, ma l'attenzione si sta allargando. Una quota crescente di fondi include criteri legati alla diversità razziale/etnica (47%) e all'orientamento sessuale (LGBTQIA+, 15%).

Queste tendenze indicano che il *GLI* non è un fenomeno di nicchia, ma una strategia di investimento sempre più integrata e sofisticata, capace di rispondere a una domanda di mercato per soluzioni finanziarie che generino valore a 360 gradi.

### EDUCAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

L'educazione economico finanziaria non è solo formazione tecnica: è anche **prevenzione contro la violenza economica**, una delle forme più subdole e diffuse di controllo, spesso legata alle dinamiche del femminicidio. La CNPR è da sempre attenta e sensibile alle tematiche delle pari opportunità, con un impegno concreto nel promuovere inclusione, consapevolezza e crescita professionale, a partire dalle persone più giovani.

Tra le molteplici iniziative, CNPR partecipa al **Salone dello Studente**, una manifestazione di orientamento rivolta alle studentesse e agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado, dove promuove la professione di **Esperta ed Esperto Contabile**.

Ha, inoltre, partecipato al progetto «**Io Penso Positivo**», per favorire l'educazione contabile e finanziaria tra ragazze e ragazzi. Un investimento fondamentale: la cultura economico-finanziaria è uno **strumento strategico per contrastare il gender pay gap** e favorire l'emancipazione economica.

**E non finisce qui.**



### PARITÀ, EQUITÀ E STRUMENTI DI GENERE

**ACCESSO PARITARIO:** condizione in cui donne e uomini hanno uguali possibilità di accedere a risorse, formazione, lavoro e carriera.

**AZIONI POSITIVE (O ACTION POSITIVE):** misure temporanee per rimuovere disuguaglianze di fatto e promuovere la partecipazione equilibrata tra i generi.

**EQUITÀ DI GENERE:** riconoscere e trattare in modo differenziato situazioni diverse per raggiungere una reale uguaglianza di opportunità.

**PARITÀ DI GENERE:** condizione in cui donne e uomini hanno pari diritti, responsabilità e opportunità in tutti gli ambiti.

**GENDER MAINSTREAMING:** integrazione sistematica della prospettiva di genere in tutte le politiche, attività e processi decisionali.

**QUOTA DI GENERE:** percentuale minima stabilita per garantire rappresentanza di entrambi i generi in contesti decisionali (CDA, commissioni, politica).

**BILANCIO DI GENERE:** analisi dell'impatto delle politiche pubbliche in base al genere, utile a ridurre le disuguaglianze nell'allocazione delle risorse.



### STEREOTIPI, LINGUAGGIO E CULTURA DI GENERE

**BIAS DI GENERE:** pregiudizio implicito o esplicito che influenza decisioni e percezioni in base al genere.

**CULTURA DI GENERE:** sistema di norme e rappresentazioni sociali che definisce i ruoli attribuiti ai generi.

**STEREOTIPI DI GENERE:** generalizzazioni semplificate e rigide sui comportamenti, ruoli o caratteristiche «tipici» di uomini e donne.

**COMUNICAZIONE SESSISTA:** uso di linguaggio, immagini o simboli che rafforzano stereotipi o discriminazioni di genere.



### DISCRIMINAZIONI E DISUGUAGLIANZE STRUTTURALI

**DISCRIMINAZIONE DIRETTA:** trattamento meno favorevole basato esplicitamente sul genere.

**DISCRIMINAZIONE INDIRETTA:** norme o prassi apparentemente neutrali che svantaggiano in modo sproporzionato un genere.

**SEGREGAZIONE ORIZZONTALE:** concentrazione di uomini e donne in settori professionali distinti, secondo stereotipi (es. cura per le donne, tecnica per gli uomini).

**SEGREGAZIONE VERTICALE:** presenza sproporzionata di uomini nei ruoli apicali e di donne nei livelli inferiori.



### LEADERSHIP E RAPPRESENTANZA

**LEADERSHIP DI GENERE:** modello di leadership che valorizza l'equilibrio tra i generi, evitando stereotipi autoritari o paternalisti.



### MOLESTIE E VIOLENZE DI GENERE

**MOLESTIA:** comportamento indesiderato legato al genere, che crea un clima offensivo, ostile, intimidatorio.

**MOLESTIA SESSUALE:** comportamento a sfondo sessuale non richiesto che lede la dignità della persona (verbale, fisico o non verbale).

**MOLESTIA AMBIENTALE:** comunicazioni o atti che contribuiscono a un contesto lavorativo ostile o degradante, anche non diretti esplicitamente alla vittima.

**MOLESTIA MORALE (MOBBING DI GENERE):** azioni reiterate di svalutazione, isolamento o umiliazione sul lavoro, con connotazioni sessiste o discriminatorie.

**MOLESTIA SISTEMICA:** situazioni in cui l'ambiente lavorativo o istituzionale tollera o perpetua la molestia.

**RITORSIONE:** punizione verso chi segnala una molestia o partecipa a un'indagine, configurando ulteriore discriminazione.

**VITTIMIZZAZIONE SECONDARIA:** ulteriore danno inflitto alla vittima da parte di istituzioni, media o operatori, attraverso minimizzazione, colpevolizzazione o revittimizzazione.

**CATCALLING:** molestia verbale in luoghi pubblici (es. fischi, commenti sessuali, apprezzamenti non richiesti), spesso banalizzata come «complimento».

**GASLIGHTING:** manipolazione psicologica che porta la vittima a dubitare della propria percezione o memoria. Comune nelle relazioni tossiche o dinamiche di potere.



### BENESSERE PSICOSOCIALE E LAVORO

**BURNOUT:** esaurimento emotivo e professionale da stress cronico lavorativo. Riconosciuto dall'OMS come sindrome legata all'ambiente di lavoro.

**OVERLOAD (SOVRACCARICO):** situazione di eccessiva pressione o carico di responsabilità, spesso associata alla «doppia presenza» lavoro-famiglia.

**CARICO MENTALE:** sforzo cognitivo costante legato alla gestione invisibile della vita domestica. Colpisce in modo sproporzionato le donne.

**WORK-LIFE BALANCE:** equilibrio sostenibile tra tempo lavorativo e vita privata, elemento cruciale per la parità.

**STRAINING:** pressione psicologica prolungata causata da comportamenti ostili occasionali ma reiterati nel tempo.

**MOBBING:** comportamenti sistematici e persecutori sul lavoro, mirati all'emarginazione o all'allontanamento di una persona.



### EMPOWERMENT E INCLUSIONE

**EMPOWERMENT:** processo di rafforzamento della consapevolezza, capacità decisionale e autonomia, in particolare per soggetti o gruppi emarginati.

**INCLUSIONE:** strategia per garantire la partecipazione attiva e valorizzare la diversità, rimuovendo barriere materiali e culturali.

# IL DIVARIO DI GENERE NEL SISTEMA PENSIONISTICO E CREDITIZIO

## INTRODUZIONE

**L**a presente relazione analizza il divario di genere nei **settori pensionistico e creditizio in Italia**, identificandolo non come una semplice disparità, ma come una critica debolezza strutturale del nostro sistema socio-economico. Sebbene l'uguaglianza di genere sia un obiettivo dichiarato, **i dati rivelano un'inefficienza sistemica che penalizza le donne lungo l'intero arco della loro vita economica**, con conseguenze acute in età avanzata e nell'accesso al capitale. Scopo di questo documento è esaminare le cause strutturali, quantificare il divario e valutarne le implicazioni, al fine di fornire una base analitica per strategie di policy e strumenti finanziari innovativi capaci di trasformare questa debolezza in un motore di crescita.

## ANALISI DEL GENDER GAP PENSIONISTICO

L'analisi del divario di genere pensionistico riveste un'importanza strategica fondamentale, poiché la pensione non è solo una prestazione economica, ma rappresenta il culmine di un'intera vita lavorativa. Le disparità che emergono in questa fase non sono eventi isolati, ma il riflesso di disuguaglianze sistemiche accumulate nel tempo nel mercato del lavoro, nel carico del lavoro di cura e nelle dinamiche salariali. Comprendere la portata di questo fenomeno è essenziale per cogliere le sue profonde conseguenze sulla sicurezza economica, l'autonomia e la qualità della vita delle donne in età avanzata.

## QUANTIFICAZIONE DELLA DISPARITÀ PREVIDENZIALE

Le statistiche ufficiali delineano un quadro netto delle disparità esistenti nel sistema previdenziale italiano. Le donne, pur essendo numericamente superiori tra i pensionati, ricevono assegni mediamente inferiori, sia nella previdenza obbligatoria sia in quella complementare. La seguente tabella sintetizza le metriche chiave di questo divario, basandosi sui dati elaborati da Fabi, INPS e Covip.

METRICA DI CONFRONTO	DONNE	UOMINI	DIVARIO
ASSEGNO PENSIONISTICO MEDIO MENSILE	€ 1.416	€ 1.932	€ -516
ASSEGNO MEDIO PENSIONE DI VECCHIAIA	€ 818	€ 1.195	-30%
MILIARDI COMPLESSIVI EROGATI (2022)	€ 141 MLD (PER 8,3 MLN)	€ 180 MLD (PER 7,8 MLN)	€ 39 MLD
CAPITALE MEDIO (PREV. COMPLEMENTARE)	€ 19.150 - € 20.780	€ 23.400 - € 24.930	~ -20%
CONTRIBUZIONE MEDIA ANNUA (PREV. COMPL.)	€ 2.480	€ 2.950	~ -16%

Fonte: elaborazione su dati Fabi, INPS, Covip (2022-2023)

Questi numeri non sono semplici statistiche, ma l'espressione quantitativa di disuguaglianze strutturali radicate nel mercato del lavoro, che verranno analizzate nella sezione successiva.

## LE CAUSE STRUTTURALI NEL MERCATO DEL LAVORO

Il divario pensionistico è la conseguenza diretta e inevitabile delle disparità che le donne affrontano durante la loro carriera professionale. La ricerca Fabi identifica chiaramente i fattori che contribuiscono a creare questa forbice:

- › **Divario salariale:** le lavoratrici percepiscono una paga oraria mediamente inferiore tra il 10% e il 12% rispetto ai colleghi maschi, con picchi che raggiungono il 17% nel settore privato.
- › **Tempo di lavoro:** Le giornate medie retribuite nel corso di un anno sono inferiori per le donne (221) rispetto agli uomini (234), riflettendo carriere più discontinue.
- › **Lavoro part-time:** Vi è un ricorso sproporzionato al lavoro a tempo parziale, che coinvolge il 47,7% delle donne occupate contro appena il 17,4% degli uomini. Spesso si tratta di una scelta non volontaria, legata a esigenze di cura familiare.
- › **Congedi parentali e lavoro di cura:** La gestione del lavoro di cura rimane una prerogativa quasi esclusivamente femminile. Circa l'80% delle richieste di congedo parentale proviene dalle madri.

La combinazione di questi elementi crea uno svantaggio cumulativo che si aggrava lungo tutto il ciclo di vita

## IL DIVARIO DI GENERE NEL SISTEMA PENSIONISTICO E CREDITIZIO

lavorativo di una donna. Salari più bassi, meno ore lavorate e interruzioni di carriera si traducono in un montante contributivo significativamente inferiore, che si riflette inevitabilmente anche nel divario osservato nella previdenza complementare.

### 1. IL GENDER GAP PENSIONISTICO

Le donne ricevono assegni mediamente inferiori, riflesso di disuguaglianze accumulate in un'intera vita lavorativa. Il divario non è solo numerico, ma rappresenta una minore sicurezza economica in età avanzata.

#### ASSEGNO PENSIONISTICO MEDIO MENSILE



#### LA DISPARITÀ IN CIFRE

- 30%** Divario sull'Assegno Medio di Vecchiaia
- ~ -20%** Capitale Medio in Previdenza Complementare
- 38,2%** Percentuale di donne iscritte alla Previdenza Complementare

Fonte: elaborazione su dati Fabi, INPS (2022-2023)

## IL DIVARIO NELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE E NELLE COMPETENZE FINANZIARIE

Il gender gap si manifesta con forza anche nel settore della previdenza complementare. Su un totale di 9,2 milioni di iscritti, solo il 38,2% è donna. Questo dato è strettamente correlato al minor tasso di attività femminile (56,4% contro il 74,6% maschile), che limita di fatto l'accesso a questa forma di risparmio previdenziale.

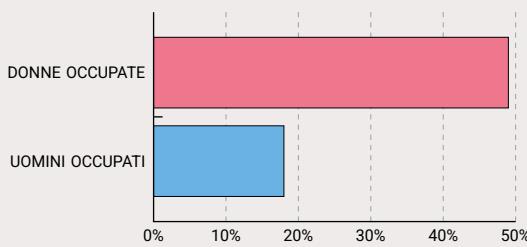
Oltre alla minore partecipazione, si osserva una differenza nelle strategie di investimento: le donne mostrano una maggiore avversione al rischio, con il 57,5% delle iscritte che opta per linee garantite o obbligazionarie, a fronte del 45% degli uomini. Questo approccio, sebbene più prudente, può tradursi in rendimenti potenzialmente inferiori nel lungo periodo.

A queste disparità si aggiunge un divario significativo nelle conoscenze finanziarie e previdenziali. Secondo i dati del Comitato Edufin, le donne mostrano livelli di alfabetizzazione inferiori: solo il 38,2% risponde correttamente a domande specifiche sulla previdenza, rispetto al 61,8% degli uomini. Questa minore familiarità con i temi economici può portare a una sottovalutazione dell'importanza della pianificazione e aggravare ulteriormente le disparità economiche, che si estendono inevitabilmente anche all'accesso al credito.

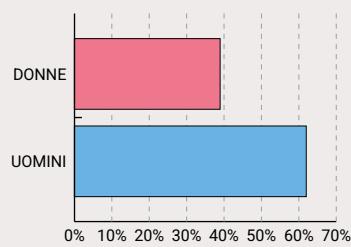
### LE CAUSE STRUTTURALI NEL MERCATO DEL LAVORO

Il divario pensionistico è la conseguenza diretta di disparità professionali: salari inferiori, carriere discontinue e un ricorso sproporzionato al part-time creano uno svantaggio cumulativo.

#### RICORSO AL LAVORO PART-TIME



#### ALFABETIZZAZIONE FINANZIARIA



Fonte: Comitato Edufin

## IL GENDER GAP NELL'ACCESSO AL CREDITO

L'accesso al credito è uno strumento fondamentale per l'autonomia economica, la capacità di investimento e l'imprenditorialità. Poder contare su risorse finanziarie esterne consente di far fronte a spese impreviste, avviare un'attività o migliorare la propria condizione abitativa. Questa sezione esamina come le disparità di genere si manifestino anche in questo ambito cruciale, creando un ulteriore ostacolo all'indipendenza e alla piena partecipazione economica femminile.

## IL DIVARIO DI GENERE NEL SISTEMA PENSIONISTICO E CREDITIZIO

### DIMENSIONI E DISTRIBUZIONE DEL «CREDIT GENDER GAP»

Uno studio della Fabi del 2023 ha quantificato il divario di genere nell'accesso al credito bancario in Italia, rivelando una disparità notevole. Su un totale di oltre 474 miliardi di euro di finanziamenti concessi alle famiglie, la ripartizione mostra un netto squilibrio.

- › **Stock totale finanziamenti:** oltre 474 miliardi di euro.
- › **Ripartizione per genere:** Il 34,5% è erogato a uomini (€164 mld), solo il 20,1% a donne (€95 mld) e il restante 45,5% è cointestato (€216 mld).
- › **Valore del gap:** la differenza tra il credito concesso a uomini e quello concesso a donne ammonta a quasi 70 miliardi di euro su scala nazionale.

Questo fenomeno è distribuito in modo omogeneo su tutto il territorio nazionale. Regioni come Campania, Lombardia, Veneto e Puglia mostrano performance particolarmente negative, con una quota di credito alla clientela femminile che non supera la media nazionale del 20%. Le aree più virtuose, seppur mantenendo un divario, sono la Valle d'Aosta (25%), la Sardegna (23,2%) e il Lazio (22,9%).

Le cause di questo «**credit gender gap**» sono una diretta conseguenza delle disparità di reddito e occupazione analizzate in precedenza. Tassi di occupazione più bassi e retribuzioni inferiori si traducono in una minore capacità di offrire garanzie agli istituti di credito, innescando un circolo vizioso che limita ulteriormente le opportunità economiche delle donne.

#### 2. IL GENDER GAP NELL'ACCESSO AL CREDITO

Un minore accesso al credito limita l'autonomia, la capacità di investimento e l'imprenditorialità, innescando un circolo vizioso che frena le opportunità economiche delle donne.

##### IL «CREDIT GENDER GAP»

**€ 70 mld**

Differenza tra credito concesso a uomini e a donne su scala nazionale

##### RIPARTIZIONE FINANZIAMENTI ALLE FAMIGLIE (€ 474 MLD)



Fonte: Studio Fabi (2023)

### IMPLICAZIONI SOCIO-ECONOMICHE DEL DIVARIO DI GENERE

L'analisi delle implicazioni socio-economiche è cruciale per comprendere la reale portata del problema. Il divario di genere in ambito pensionistico e creditizio non è solo una questione di equità formale, ma produce conseguenze tangibili e negative che si ripercuotono sia sul benessere individuale delle donne sia sulla salute e la capacità di crescita dell'intera economia nazionale.

#### Conseguenze a livello individuale e sociale

Le conseguenze dirette del divario economico di genere per le donne sono profonde e multi-dimensionali, compromettendone la sicurezza e l'autonomia.

- › **Maggiore rischio di povertà in età avanzata**, pensioni significativamente più basse, unite a una speranza di vita mediamente più lunga, espongono le donne a un «rischio di longevità». Ciò significa avere risorse economiche insufficienti per mantenere un tenore di vita dignitoso per un periodo di tempo più esteso, aumentando la loro fragilità economica e la dipendenza da familiari o sussidi pubblici.
- › **Minore autonomia finanziaria**. Il ridotto accesso al credito e la disponibilità di minori risorse complessive limitano la capacità delle donne di investire nella propria formazione o in quella dei figli e di far fronte a spese impreviste. In particolare, il «**credit gender gap**» di quasi 70 miliardi di euro non rappresenta solo un *deficit* finanziario, ma un immenso potenziale imprenditoriale nazionale non realizzato, che frene l'innovazione e la creazione di nuove imprese a guida femminile.

## IL DIVARIO DI GENERE NEL SISTEMA PENSIONISTICO E CREDITIZIO

› **Sottovalutazione della pianificazione previdenziale.** La minore alfabetizzazione finanziaria e un interesse storicamente più basso per i temi economici, spesso indotto da stereotipi culturali, portano a una minore attenzione verso la pianificazione del futuro. Questo si traduce in una ridotta propensione a monitorare la propria posizione contributiva e a valutare strumenti come la previdenza complementare, aggravando passivamente gli effetti del divario salariale e contributivo.

Queste vulnerabilità individuali si sommano, creando un costo sociale che si riflette sull'intero sistema economico e di *welfare*.

### IMPATTO MACROECONOMICO E OPPORTUNITÀ DI CRESCITA

A livello di sistema-Paese, il divario di genere rappresenta un freno significativo allo sviluppo e una chiara inefficienza sistematica. Mantenere una vasta porzione della popolazione in una condizione di svantaggio economico significa sottoutilizzare talento, competenze e potenziale produttivo. Lo studio dell'*Istituto Europeo per l'Eguaglianza di Genere* (ElGE) quantifica chiaramente questa opportunità mancata.

Le proiezioni indicano che la riduzione del divario di genere nel tasso di attività lavorativa porterebbe a una crescita del PIL pro capite dell'Unione Europea tra il **+3,2%** e il **+5,5%** entro il 2050. Questo si tradurrebbe in un aumento del PIL complessivo fino a **1.490 miliardi di euro**.

Questi dati trasformano la parità di genere da un obiettivo sociale a un imperativo economico. Fortunatamente, la finanza moderna offre strumenti innovativi progettati per catalizzare questo potenziale, che esploriamo di seguito.

#### 3. IMPLICAZIONI E OPPORTUNITÀ DI CRESCITA

Il divario di genere non è solo una questione di equità, ma un'inefficienza sistematica che frena lo sviluppo. Colmare questo gap rappresenta uno dei più importanti motori di crescita per l'economia nazionale.

##### POTENZIALE IMPATTO MACROECONOMICO

**+5,5%**

Aumento massimo stimato del PIL pro capite UE entro il 2050 riducendo il divario di genere nel lavoro.

Fonte: *Istituto Europeo per l'Eguaglianza di Genere* (ElGE)

### PERCORSI STRATEGICI: ALFABETIZZAZIONE FINANZIARIA E GENDER LENS INVESTING

Dopo aver analizzato la natura e le implicazioni del problema, è necessario esplorare soluzioni concrete. È evidente che non esiste un'unica soluzione, ma è richiesto un approccio integrato che agisca su più fronti. Questa sezione conclusiva si concentra su due **leve strategiche fondamentali** e complementari: il rafforzamento delle competenze individuali attraverso l'alfabetizzazione finanziaria e l'utilizzo di approcci di investimento innovativi come il **Gender Lens Investing** (GLI), capaci di indirizzare i capitali verso un impatto positivo.

### GENDER LENS INVESTING (GLI) COME STRUMENTO DI CAMBIAMENTO

Il **Gender Lens Investing** (GLI), o «investimento con la lente di genere», è un approccio che si inserisce nel più ampio contesto degli investimenti sostenibili (ESG) e mira a coniugare il rendimento finanziario con un impatto misurabile e positivo per le donne e l'uguaglianza di genere. Gli investitori che adottano questo approccio non cercano solo un ritorno economico, ma contribuiscono attivamente allo sviluppo sociale.

Gli obiettivi specifici del GLI includono:

- › **Promuovere** l'accesso delle donne al capitale e al mercato finanziario.
- › **Selezionare** e investire in aziende che dimostrano una forte leadership femminile e politiche di parità di genere.
- › **Sostenere** progetti, prodotti e servizi che migliorano concretamente il benessere, la salute, l'istruzione e le opportunità delle donne.

## IL DIVARIO DI GENERE NEL SISTEMA PENSIONISTICO E CREDITIZIO

I vantaggi di questo approccio non sono solo etici. Ricerche accademiche e di mercato dimostrano una correlazione positiva tra parità di genere e performance aziendali. Uno studio della *Curtin Business School*, ad esempio, ha rilevato che le aziende guidate da un CEO donna registrano un aumento del valore di mercato del 5%. Inoltre, la resilienza dimostrata dagli investimenti ESG durante la crisi pandemica del COVID-19 suggerisce che l'integrazione di questi fattori può contribuire a una migliore gestione del rischio.

### STATO DELL'ARTE E TENDENZE DEL MERCATO GLI

Il mercato del *Gender Lens Investing* è in rapida espansione, come evidenziato dal report «*Project Sage 4.0*». I dati mostrano un crescente interesse da parte degli investitori e una maturazione del settore.

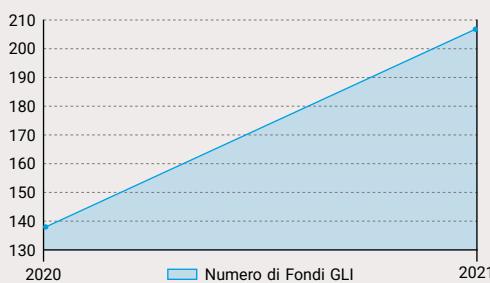
- **Crescita del settore:** il numero di fondi con un approccio di genere è aumentato del 49% in un solo anno, passando da 138 nel 2020 a 206 nel 2021.
- **Capitale raccolto:** il capitale totale raccolto da questi fondi ha superato i 6 miliardi di dollari a giugno 2021.
- **Allineamento con gli SDG:** l'82% dei fondi allinea esplicitamente le proprie strategie agli *Obiettivi di Sviluppo Sostenibile* (SDG) delle Nazioni Unite. L'SDG 5 (Parità di Genere) è scelto dal 94% di essi.
- **Focus sulla diversità:** il genere è considerato «criticamente importante» dal 91% dei fondi, ma l'attenzione si sta allargando. Una quota crescente di fondi include criteri legati alla diversità razziale/etnica (47%) e all'orientamento sessuale (LGBTQIA+, 15%).

Queste tendenze indicano che il GLI non è un fenomeno di nicchia, ma una strategia di investimento sempre più integrata e sofisticata, capace di rispondere a una domanda di mercato per soluzioni finanziarie che generino valore a 360 gradi.

### 4. PERCORSI STRATEGICI: IL GENDER LENS INVESTING (GLI)

Un approccio integrato, che combina educazione finanziaria e strumenti di investimento innovativi, è fondamentale. Il GLI coniuga rendimento finanziario e impatto positivo sull'uguaglianza di genere.

#### CRESCITA DEL MERCATO GLI



#### RACCOMANDAZIONI STRATEGICHE

- **Prioritizzare l'alfabetizzazione finanziaria:** integrare l'educazione economica nei percorsi scolastici e in campagne mirate.
- **Incentivare la previdenza complementare:** meccanismi fiscali e di adesione agevolata per compensare il minor accumulo contributivo.
- **Costruire un ecosistema per il GLI:** promuovere investimenti a impatto di genere, sensibilizzando investitori e creando prodotti accessibili.

Fonte: Report «*Project Sage 4.0*»

### RACCOMANDAZIONI STRATEGICHE

Sulla base dell'analisi condotta, si formulano le seguenti raccomandazioni strategiche per affrontare il divario di genere in ambito finanziario e previdenziale:

1. **Prioritizzare l'implementazione di programmi di alfabetizzazione finanziaria e previdenziale.** È imperativo integrare l'educazione finanziaria nei percorsi scolastici e sviluppare campagne mirate per ridurre il divario di competenze e promuovere una piena consapevolezza sull'importanza della pianificazione del proprio futuro economico.
2. **Sviluppare e implementare incentivi per la previdenza complementare.** È necessario esplorare meccanismi fiscali e di adesione agevolata alla previdenza complementare per le lavoratrici, con un'attenzione specifica a coloro che operano in regimi di *part-time* o con carriere discontinue, al fine di compensare il minor accumulo contributivo.

## IL DIVARIO DI GENERE NEL SISTEMA PENSIONISTICO E CREDITIZIO

**3. Costruire un ecosistema favorevole al *Gender Lens Investing*.** Occorre promuovere attivamente gli investimenti a impatto di genere in Italia, sensibilizzando gli investitori istituzionali e *retail* sui doppi benefici – finanziari e sociali – di questo approccio e incentivando la creazione di prodotti finanziari trasparenti e accessibili.

### Conclusione

Il divario di genere nel sistema pensionistico e creditizio italiano è una debolezza strutturale, radicata nelle disuguaglianze del mercato del lavoro, che genera costi significativi a livello individuale e macroeconomico. Come dimostrato, esso limita l'autonomia femminile, aumenta il rischio di povertà e agisce come un freno alla competitività nazionale. Tuttavia, affrontare questa sfida non è solo un imperativo etico, ma una precisa scelta strategica. Un approccio integrato, che combini *policy* mirate, un forte impegno nell'educazione finanziaria e l'adozione di strumenti finanziari innovativi come il *Gender Lens Investing*, può trasformare questa debolezza strutturale in un **motore primario di crescita inclusiva e sostenibile per l'Italia**.

### QUALI SONO I PRINCIPALI IMPEDIMENTI AL RAGGIUNGIMENTO DI QUESTO OBIETTIVO

Gli ostacoli alla parità di genere sono di natura complessa e interconnessa, formando un sistema che si autoalimenta. Possono essere raggruppati in tre macro-categorie.

#### Ostacoli Culturali e Sociali

- › **Stereotipi di genere:** la persistenza di stereotipi radicati continua a influenzare le scelte educative e professionali. Le donne sono sovrarappresentate in settori a basso reddito come la sanità e l'istruzione, mentre sono sottorappresentate in quelli ad alta retribuzione come la tecnologia. Questi stereotipi alimentano la segregazione occupazionale e, di conseguenza, il divario retributivo.
- › **Il peso del lavoro di cura non retribuito:** l'aspettativa sociale che la cura dei figli, degli anziani e della casa sia una responsabilità primariamente femminile rimane l'ostacolo più pervasivo. Questa norma culturale non scritta si traduce in un onere concreto che limita le opportunità di carriera per le donne.

#### Ostacoli Economici e Strutturali

- › **Carenza di servizi di welfare:** la limitata disponibilità di asili nido pubblici, servizi per la non autosufficienza e tempo pieno a scuola crea un «welfare fai-da-te» che ricade quasi interamente sulle donne, costringendole spesso a scegliere tra lavoro e famiglia.
- › **Modelli organizzativi rigidi:** una cultura del lavoro ancora largamente basata sulla presenza fisica, su orari prolungati e su una disponibilità illimitata penalizza strutturalmente chi ha maggiori responsabilità di cura, ovvero le donne.
- › **Discriminazione indiretta:** esistono pratiche aziendali che, pur essendo apparentemente neutre, di fatto svantaggiano le donne. Esempi includono la richiesta di un'altezza minima per determinate professioni (statisticamente più facile da raggiungere per gli uomini) o l'incidenza di criteri legati all'orario di lavoro che penalizzano chi usufruisce di *part-time*.

#### Violenza di Genere

- › **La violenza contro le donne, in tutte le sue forme** – fisica, psicologica, economica, sessuale, fino alle molestie sul lavoro – rappresenta l'impedimento più estremo all'autodeterminazione, alla libertà e alla piena partecipazione alla vita sociale ed economica. È la manifestazione più brutale della disuguaglianza di potere tra i generi e mina alla base qualsiasi sforzo per la parità.

Questi impedimenti non agiscono in modo isolato, ma formano un circolo vizioso. La carenza di asili nido (ostacolo strutturale) rafforza lo stereotipo culturale che la cura dei figli sia un fatto privato e femminile. Questo spinge le donne a scegliere lavori *part-time* o a lasciare il mercato del lavoro, con un impatto economico diretto che si traduce in un minor reddito e una minore pensione. Questa dipendenza economica, a sua volta, può aumentare il rischio di subire violenza economica o domestica. Appare evidente che non è possibile spezzare questa catena agendo su un solo anello. È necessaria una politica integrata che affronti simultaneamente il welfare, la cultura del lavoro e gli stereotipi, come delineato nella Strategia Nazionale.

**APPENDICE > DATI RELATIVI ALL'ASSISTENZA FROGATA DALLA CNPR DAL 2014 AL 2024, SUDDIVISI PER GENERE**

**ANNO 2014 SUSSIDI (ARTICOLO 3)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M
ABRUZZO				1	5.500,00
BASILICATA					
CALABRIA					
CAMPANIA		1	7.500,00	1	10.000,00
EMILIA ROMAGNA					
FRIULI V.G.					
LAZIO				2	10.000,00
LIGURIA				1	10.000,00
LOMBARDIA					
MARCHE					
MOLISE					
PIEMONTE					
PUGLIA				2	11.000,00
SARDEGNA				2	20.000,00
SICILIA				1	10.000,00
TOSCANA					
TRENTINO A.A.					
UMBRIA					
VALLE D'AOSTA					
VENETO					
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>84.000,00</b>	<b>7.500,00</b>	<b>10</b>	<b>76.500,00</b>

**ANNO 2015 SUSSIDI (ARTICOLO 3)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO				1	2.500,00	
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA				1	5.500,00	
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO				2	10.000,00	
LIGURIA				1	2.400,00	
LOMBARDIA						
MARCHE				1	3.500,00	
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA				2	10.000,00	
SICILIA				1	4.000,00	
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>37.900,00</b>	<b>4</b>	<b>17.500,00</b>	<b>5</b>	<b>20.400,00</b>

**ANNO 2016 SUSSIDI (ARTICOLO 3)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO		1	15.000,00			
BASILICATA						
CALABRIA		1	15.000,00	1	15.000,00	
CAMPANIA		1	20.000,00	2	40.000,00	
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO				2	40.000,00	
LIGURIA						
LOMBARDIA				1	20.000,00	
MARCHE		1	20.000,00			
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA				2	30.000,00	
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA				2	15.000,00	
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>230.000,00</b>	<b>4</b>	<b>70.000,00</b>	<b>10</b>	<b>160.000,00</b>

**ANNO 2017 SUSSIDI (ARTICOLO 3)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO		1	10.000,00			
BASILICATA						
CALABRIA		1	20.000,00	2	35.066,00	
CAMPANIA		3	40.000,00			
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO				2	20.000,00	
LIGURIA					6	120.000,00
LOMBARDIA						
MARCHE		1	20.000,00			
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA				2	10.000,00	
SARDEGNA		1	20.000,00	1	20.000,00	
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>315.066,00</b>	<b>3</b>	<b>60.000,00</b>	<b>17</b>	<b>255.066,00</b>

**ANNO 2017 INTERVENTO IN CASO DI DECESSO (ARTICOLO 7)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO		1	15.000,00			
BASILICATA						
CALABRIA		1	15.000,00			
CAMPANIA		5	75.000,00			
EMILIA ROMAGNA		4	45.000,00			
FRIULI V.G.						
LAZIO		2	30.000,00			
LIGURIA						
LOMBARDIA		1	15.000,00			
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA		2	30.000,00			
TOSCANA		1	7.500,00			
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>232.500,00</b>	<b>17</b>	<b>232.500,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>

**ANNO 2018 SUSSIDI (ARTICOLO 3)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO		2	20.000,00			
BASILICATA						
CALABRIA				1	10.000,00	
CAMPANIA		1	10.000,00			
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO		5	50.000,00			
LIGURIA					2	8.233,70
LOMBARDIA				1	5.000,00	
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA				3	4.000,00	
SARDEGNA				1	1.000,00	
SICILIA				2	2.000,00	
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>100.233,70</b>	<b>10</b>	<b>86.000,00</b>	<b>7</b>	<b>14.233,70</b>

**ANNO 2018 ASSEGNO DI SOSTEGNO (ARTICOLO 5 BIS)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA						
EMILIA ROMAGNA		4	5.018,26			
FRIULI V.G.						
LAZIO				2	3.185,40	
LIGURIA						
LOMBARDIA				2	1.346,23	
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA					1	2.599,81
SARDEGNA						
SICILIA		2	1.665,79			
TOSCANA				1	1.139,49	
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA				2	1.369,68	
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>13.724,85</b>	<b>6</b>	<b>6.684,05</b>	<b>7</b>	<b>7.040,80</b>

**ANNO 2018 INABILITÀ TEMPORANEA (ARTICOLO 6 TER)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA						
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO						
LIGURIA						
LOMBARDIA						
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>2.599,81</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>1</b>	<b>2.599,81</b>

**APPENDICE > DATI RELATIVI ALL'ASSISTENZA FROGATA DALLA CNPR DAL 2014 AL 2024, SUDDIVISI PER GENERE**

**ANNO 2018 INTERVENTO IN CASO DI DECESSO (ARTICOLO 7)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO		2	30.000,00			
BASILICATA						
CALABRIA				2	30.000,00	
CAMPANIA		2	30.000,00	2	22.500,00	
EMILIA ROMAGNA				1	7.500,00	
FRIULI V.G.						
LAZIO		4	30.000,00			
LIGURIA				3	22.500,00	
LOMBARDIA		3	45.000,00	5	75.000,00	
MARCHE				1		
MOLISE						
PIEMONTE		3	22.500,00	2	30.000,00	
PUGLIA		1				
SARDEGNA				1	15.000,00	
SICILIA		5	37.500,00	1	7.500,00	
TOSCANA		1	7.500,00	4	120.000,00	
TRENTINO A.A.		1	7.500,00			
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>44</b>	<b>540.000,00</b>	<b>22</b>	<b>210.000,00</b>	<b>22</b>	<b>330.000,00</b>

**ANNO 2019 SUSSIDI (ARTICOLO 3)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA				2	12.600,00	
CALABRIA						
CAMPANIA						
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO						
LIGURIA						
LOMBARDIA						
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>22.600,00</b>	<b>2</b>	<b>12.600,00</b>	<b>1</b>	<b>10.000,00</b>

**ANNO 2019 ASSEGNO DI SOSTEGNO (ARTICOLO 5 BIS)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA		2	4.074,48	2	2.269,63	
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO						
LIGURIA						
LOMBARDIA						
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA				2	4.623,64	
SARDEGNA						
SICILIA		2	4.667,50	2	5.499,96	
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA		1	5.806,31			
VALLE D'AOSTA						
VENETO		2	8.847,48			
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>35.789,00</b>	<b>7</b>	<b>23.395,77</b>	<b>6</b>	<b>12.393,23</b>

**ANNO 2019 ASSISTENZA DOMICILIARE (ARTICOLO 5 TER)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA				1	1.828,00	
CALABRIA						
CAMPANIA						
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO						
LIGURIA						
LOMBARDIA						
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA		2	4.667,50	2	5.499,96	
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1.828,00</b>	<b>1</b>	<b>1.828,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>

**ANNO 2019 SOSTEGNO STUDI ORFANI (ARTICOLO 6 BIS)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA				1	2.500,00	
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO						
LIGURIA						
LOMBARDIA						
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>2.500,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>1</b>	<b>2.500,00</b>

**ANNO 2019 INABILITÀ TEMPORANEA (ARTICOLO 6 TER)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA				1	1.828,18	
CALABRIA						
CAMPANIA				2	10.650,57	
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO				1	2.987,57	
LIGURIA						
LOMBARDIA				1	4.153,05	
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE				1	6.253,05	
PUGLIA						
SARDEGNA				1	3.612,00	
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>50.862,00</b>	<b>7</b>	<b>32.290,90</b>	<b>4</b>	<b>18.571,10</b>

**ANNO 2019 INTERVENTO IN CASO DI DECESSO (ARTICOLO 7)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA		5	37.500,00			
EMILIA ROMAGNA		4	60.000,00			
FRIULI V.G.		1	15.000,00			
LAZIO		3	45.000,00	2	22.500,00	
LIGURIA		8	90.000,00			
LOMBARDIA		4	60.000,00			
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE		5	75.000,00			
PUGLIA		3	45.000,00	1	7.500,00	
SARDEGNA		3	45.000,00			
SICILIA		6	45.000,00			
TOSCANA						
TRENTINO A.A.		1				
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>51</b>	<b>622.500,00</b>	<b>45</b>	<b>547.500,00</b>	<b>6</b>	<b>75.000,00</b>

**ANNO 2020 SUSSIDI (ARTICOLO 3)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA				1	2.000,00	
CALABRIA						
CAMPANIA				2	8.000,00	
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO				1	1.000,00	
LIGURIA						
LOMBARDIA				1	2.000,00	
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA				1	650,00	
SARDEGNA				3	4.500,00	
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>21.650,00</b>	<b>6</b>	<b>8.150,00</b>	<b>5</b>	<b>13.500,00</b>

**APPENDICE > DATI RELATIVI ALL'ASSISTENZA FROGATA DALLA CNPR DAL 2014 AL 2024, SUDDIVISI PER GENERE**

**ANNO 2020 ASSEGNO DI SOSTEGNO (ARTICOLO 5 BIS)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M
ABRUZZO					
BASILICATA					
CALABRIA					
CAMPANIA		4	5.999,94	2	5.367,96
EMILIA ROMAGNA					
FRIULI V.G.					
LAZIO					
LIGURIA					
LOMBARDIA					
MARCHE					
MOLISE					
PIEMONTE					
PUGLIA		1	3.375,70	2	8.597,40
SARDEGNA					
SICILIA		5	12.497,90	3	5.639,73
TOSCANA					
TRENTINO A.A.					
UMBRIA					
VALLE D'AOSTA					
VENETO		2	7.454,37		1.100,00
<b>TOTALE</b>	<b>21</b>	<b>51.408,00</b>	<b>12</b>	<b>29.327,91</b>	<b>9</b>
					<b>22.080,09</b>

**ANNO 2020 ASSISTENZA DOMICILIARE (ARTICOLO 5 TER)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M
ABRUZZO					
BASILICATA					
CALABRIA					
CAMPANIA					
EMILIA ROMAGNA					
FRIULI V.G.					
LAZIO					
LIGURIA					
LOMBARDIA					
MARCHE					
MOLISE					
PIEMONTE					
PUGLIA		1	3.375,70	2	8.597,40
SARDEGNA					
SICILIA		5	12.497,90	3	5.639,73
TOSCANA					
TRENTINO A.A.					
UMBRIA					
VALLE D'AOSTA					
VENETO					
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>4.311,00</b>	<b>2</b>	<b>4.311,00</b>	<b>0</b>
					<b>0,00</b>

**ANNO 2020 SOSTEGNO STUDI ORFANI (ARTICOLO 6 BIS)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M
ABRUZZO					
BASILICATA					
CALABRIA					
CAMPANIA		3	4.500,00		
EMILIA ROMAGNA					
FRIULI V.G.					
LAZIO					
LIGURIA					
LOMBARDIA					
MARCHE					
MOLISE					
PIEMONTE					
PUGLIA					
SARDEGNA					
SICILIA					
TOSCANA					
TRENTINO A.A.					
UMBRIA					
VALLE D'AOSTA					
VENETO					
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>7.000,00</b>	<b>3</b>	<b>4.500,00</b>	<b>1</b>
					<b>2.500,00</b>

**ANNO 2020 INABILITÀ TEMPORANEA (ARTICOLO 6 TER)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M
ABRUZZO					
BASILICATA					
CALABRIA					
CAMPANIA					
EMILIA ROMAGNA					
FRIULI V.G.					
LAZIO					
LIGURIA					
LOMBARDIA					
MARCHE					
MOLISE					
PIEMONTE					
PUGLIA					
SARDEGNA					
SICILIA					
TOSCANA					
TRENTINO A.A.					
UMBRIA					
VALLE D'AOSTA					
VENETO					
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>16.272,00</b>	<b>3</b>	<b>12.621,73</b>	<b>1</b>
					<b>3.650,27</b>

**ANNO 2020 INTERVENTO IN CASO DI DECESSO (ARTICOLO 7)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M
ABRUZZO					
BASILICATA					
CALABRIA					
CAMPANIA		1	15.000,00		
EMILIA ROMAGNA		2	30.000,00	1	15.000,00
FRIULI V.G.		1	75.000,00	2	30.000,00
LAZIO		5	135.000,00	1	15.000,00
LIGURIA		9	22.500,00		
LOMBARDIA		3	45.000,00		
MARCHE					
MOLISE					
PIEMONTE					
PUGLIA		8	30.000,00	1	7.500,00
SARDEGNA		2	30.000,00		
SICILIA		2	30.000,00	4	60.000,00
TOSCANA		1	15.000,00		
TRENTINO A.A.					
UMBRIA					
VALLE D'AOSTA					
VENETO		2	30.000,00		
<b>TOTALE</b>	<b>58</b>	<b>660.000,00</b>	<b>49</b>	<b>532.500,00</b>	<b>9</b>
					<b>127.500,00</b>

**ANNO 2021 SUSSIDI (ARTICOLO 3)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M
ABRUZZO					
BASILICATA					
CALABRIA					
CAMPANIA					
EMILIA ROMAGNA					
FRIULI V.G.					
LAZIO					
LIGURIA					
LOMBARDIA					
MARCHE					
MOLISE					
PIEMONTE					
PUGLIA					
SARDEGNA					
SICILIA					
TOSCANA					
TRENTINO A.A.					
UMBRIA					
VALLE D'AOSTA					
VENETO					
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>4.700,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>3</b>
					<b>4.700,00</b>

**ANNO 2021 ASSEGNO DI SOSTEGNO (ARTICOLO 5 BIS)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M
ABRUZZO					
BASILICATA					
CALABRIA					
CAMPANIA		4	6.046,78	2	1.902,92
EMILIA ROMAGNA					
FRIULI V.G.					
LAZIO		1	1.650,00		
LIGURIA		4	10.251,00	1	506,22
LOMBARDIA		3	3.456,70		
MARCHE					
MOLISE					
PIEMONTE					
PUGLIA					
SARDEGNA		4	6.805,81	4	13.498,40
SICILIA		2	6.497,04		
TOSCANA					
TRENTINO A.A.					
UMBRIA					
VALLE D'AOSTA					
VENETO					
<b>TOTALE</b>	<b>29</b>	<b>56.166,00</b>	<b>19</b>	<b>39.228,83</b>	<b>10</b>
					<b>16.937,17</b>

**ANNO 2021 ASSISTENZA DOMICILIARE (ARTICOLO 5 TER)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M
ABRUZZO					
BASILICATA					
CALABRIA					
CAMPANIA					
EMILIA ROMAGNA					
FRIULI V.G.					
LAZIO					
LIGURIA					
LOMBARDIA					
MARCHE					
MOLISE					
PIEMONTE					
PUGLIA					
SARDEGNA					
SICILIA					
TOSCANA					
TRENTINO A.A.					
UMBRIA					
VALLE D'AOSTA					
VENETO					
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>10.427,00</b>	<b>1</b>	<b>1.800,00</b>	<b>2</b>
					<b>8.627,00</b>

**APPENDICE > DATI RELATIVI ALL'ASSISTENZA FROGATA DALLA CNPR DAL 2014 AL 2024, SUDDIVISI PER GENERE**

**ANNO 2021 SOSTEGNO STUDI ORFANI (ARTICOLO 6 BIS)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA		3	7.500,00			
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO		2	5.000,00	3	3.000,00	
LIGURIA						
LOMBARDIA				3	6.000,00	
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.		1	1.000,00	1	1.000,00	
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO		1	2.500,00	1	500,00	
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>26.500,00</b>	<b>7</b>	<b>16.000,00</b>	<b>8</b>	<b>10.500,00</b>

**ANNO 2021 INABILITÀ TEMPORANEA (ARTICOLO 6 TER)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA		1	4.750,04	2	11.663,16	
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO					2	6.060,40
LIGURIA						
LOMBARDIA						1
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA		1	3.300,40			
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>29.283,00</b>	<b>2</b>	<b>8.050,44</b>	<b>6</b>	<b>21.232,56</b>

**ANNO 2021 INTERVENTO IN CASO DI DECESSO (ARTICOLO 7)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO		2	24.000,00			
BASILICATA		3	24.000,00			
CALABRIA						
CAMPANIA		6	36.000,00			
EMILIA ROMAGNA		2	12.000,00	1	12.000,00	
FRIULI V.G.		1	12.000,00			
LAZIO		8	90.000,00	2	24.000,00	
LIGURIA						
LOMBARDIA		10	97.250,00	4	48.000,00	
MARCHE		6	36.000,00			
MOLISE						
PIEMONTE		7	84.000,00			
PUGLIA		5	30.000,00	4	24.000,00	
SARDEGNA		3	18.000,00			
SICILIA						
TOSCANA		2	12.000,00	5	30.000,00	
TRENTINO A.A.						
UMBRIA		3	24.000,00			
VALLE D'AOSTA						
VENETO		2	12.000,00			
<b>TOTALE</b>	<b>76</b>	<b>649.250,00</b>	<b>60</b>	<b>511.250,00</b>	<b>16</b>	<b>138.000,00</b>

**ANNO 2022 SUSSIDI (ARTICOLO 3)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA		2	25.000,00			
CAMPANIA		1	20.000,00			
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO		1	4.000,00			
LIGURIA						
LOMBARDIA						
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>49.000,00</b>	<b>4</b>	<b>49.000,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>

**ANNO 2022 ASSEGNO DI SOSTEGNO (ARTICOLO 5 BIS)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA		2	3.300,00	2	4.021,71	
CAMPANIA						
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO		1				
LIGURIA						
LOMBARDIA		3	8.443,76			
MARCHE				3	3.968,39	
MOLISE						
PIEMONTE				3	9.049,62	
PUGLIA						
SARDEGNA		3	4.812,50	5	7.932,02	
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>22</b>	<b>41.528,00</b>	<b>9</b>	<b>16.556,26</b>	<b>13</b>	<b>24.971,74</b>

**ANNO 2022 ASSISTENZA DOMICILIARE (ARTICOLO 5 TER)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA		1	616,27			
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO					2	
LIGURIA						
LOMBARDIA					1	
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>31.352,00</b>	<b>2</b>	<b>5.416,27</b>	<b>4</b>	<b>25.935,73</b>

**ANNO 2022 SOSTEGNO STUDI ORFANI (ARTICOLO 6 BIS)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA		3	6.000,00			
CAMPANIA						
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO				5	12.500,00	
LIGURIA						
LOMBARDIA				3	2.500,00	
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.				2	1.500,00	
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>26.000,00</b>	<b>6</b>	<b>8.500,00</b>	<b>9</b>	<b>17.500,00</b>

**ANNO 2022 INABILITÀ TEMPORANEA (ARTICOLO 6 TER)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA		2	10.800,24	1	6.336,00	
EMILIA ROMAGNA		2	12.295,50			
FRIULI V.G.						
LAZIO		1	3.168,00	1	4.170,90	
LIGURIA						
LOMBARDIA		1	5.843,20	1	6.323,40	
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA				1	3.322,02	
SARDEGNA						
SICILIA					1	
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>69.899,00</b>	<b>7</b>	<b>35.428,96</b>	<b>7</b>	<b>34.470,04</b>

**APPENDICE > DATI RELATIVI ALL'ASSISTENZA FROGATA DALLA CNPR DAL 2014 AL 2024, SUDDIVISI PER GENERE**

**ANNO 2022 INTERVENTO IN CASO DI DECESSO (ARTICOLO 7)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO		1	6.000,00			
BASILICATA						
CALABRIA		6	60.000,00	2	12.000,00	
CAMPANIA		4	24.000,00			
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO		9	60.000,00	1	6.000,00	
LIGURIA						
LOMBARDIA		11	84.000,00	3	18.000,00	
MARCHE		6	36.000,00			
MOLISE						
PIEMONTE		7	48.000,00			
PUGLIA		4	24.000,00			
SARDEGNA				3	18.000,00	
SICILIA						
TOSCANA		5	48.000,00			
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO		2	12.000,00			
<b>TOTALE</b>	<b>64</b>	<b>456.000,00</b>	<b>55</b>	<b>402.000,00</b>	<b>9</b>	<b>54.000,00</b>

**ANNO 2023 SUSSIDI (ARTICOLO 3)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA		1	1.200,00			
EMILIA ROMAGNA		3	45.000,00	2	15.000,00	
FRIULI V.G.						
LAZIO						
LIGURIA						
LOMBARDIA						
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA		1	4.000,00			
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>65.200,00</b>	<b>5</b>	<b>50.200,00</b>	<b>2</b>	<b>15.000,00</b>

**ANNO 2023 ASSEGNO DI SOSTEGNO (ARTICOLO 5 BIS)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA		5	10.295,40	2	2.750,00	
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO						
LIGURIA						
LOMBARDIA						
MARCHE		2	4.040,00			
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>33.299,00</b>	<b>11</b>	<b>21.599,74</b>	<b>8</b>	<b>11.699,26</b>

**ANNO 2023 ASSISTENZA DOMICILIARE (ARTICOLO 5 TER)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA		3	1.235,04			
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO						
LIGURIA						
LOMBARDIA						
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>45.537,00</b>	<b>5</b>	<b>32.851,96</b>	<b>4</b>	<b>12.685,04</b>

**ANNO 2023 SOSTEGNO STUDI ORFANI (ARTICOLO 6 BIS)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA		3	7.500,00			
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO						
LIGURIA						
LOMBARDIA		2	5.000,00	2	5.000,00	
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.		3	4.500,00	1	2.500,00	
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>18</b>	<b>37.500,00</b>	<b>8</b>	<b>17.000,00</b>	<b>10</b>	<b>20.500,00</b>

**ANNO 2023 INABILITÀ TEMPORANEA (ARTICOLO 6 TER)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA		2	9.363,20			
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO						
LIGURIA		2	12.988,20			
LOMBARDIA						
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA						
SARDEGNA		1	5.886,40			
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>48.597,00</b>	<b>6</b>	<b>32.537,80</b>	<b>3</b>	<b>16.059,20</b>

**ANNO 2023 INTERVENTO IN CASO DI DECESSO (ARTICOLO 7)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO		2	24.000,00			
BASILICATA		2	24.000,00			
CALABRIA		3	36.000,00			
CAMPANIA						
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO		3	36.000,00			
LIGURIA						
LOMBARDIA						
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE		3	36.000,00			
PUGLIA						
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>156.000,00</b>	<b>13</b>	<b>156.000,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>

**ANNO 2023 SPESE FUNERARIE (ARTICOLO 7 COMMA 3)**

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO		2	8.000,00			
BASILICATA		2	8.000,00			
CALABRIA						
CAMPANIA						
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO		1	4.000,00			
LIGURIA		9	36.000,00			
LOMBARDIA		6	24.000,00			
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA		2	8.000,00			
SARDEGNA						
SICILIA		4	16.000,00			
TOSCANA						
TRENTINO A.A.		2	8.000,00			
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA		3	12.000,00			
VENETO		31	124.000,00	3	12.000,00	
<b>TOTALE</b>	<b>34</b>	<b>136.000,00</b>	<b>31</b>	<b>124.000,00</b>	<b>3</b>	<b>12.000,00</b>

## APPENDICE > DATI RELATIVI ALL'ASSISTENZA FROGATA DALLA CNPR DAL 2014 AL 2024, SUDDIVISI PER GENERE

### ANNO 2024 SUSSIDI (ARTICOLO 3)

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA				1	10.000,00	
CAMPANIA						
EMILIA ROMAGNA		4	60.000,00			
FRIULI V.G.						
LAZIO						
LIGURIA						
LOMBARDIA						
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA		2	10.000,00			
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>80.000,00</b>	<b>6</b>	<b>70.000,00</b>	<b>1</b>	<b>10.000,00</b>

### ANNO 2024 ASSEGNO DI SOSTEGNO (ARTICOLO 5 BIS)

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO				1	1.036,20	
BASILICATA						
CALABRIA						
CAMPANIA				2	3.826,18	
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.				1	3.802,68	
LAZIO						
LIGURIA				1	1.650,00	
LOMBARDIA						
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA				1	1.212,96	
SARDEGNA						
SICILIA				1	1.650,00	
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>29.335,80</b>	<b>7</b>	<b>13.178,02</b>	<b>8</b>	<b>16.157,78</b>

### ANNO 2024 ASSISTENZA DOMICILIARE (ARTICOLO 5 TER)

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA		1	6.146,40			
CALABRIA						
CAMPANIA						
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO				2	10.802,80	
LIGURIA						
LOMBARDIA				2	15.452,80	
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE				1	8.428,80	
PUGLIA				1	8.428,80	
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA		1	8.428,80			
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>57.688,40</b>	<b>2</b>	<b>14.575,20</b>	<b>6</b>	<b>43.113,20</b>

### ANNO 2024 SOSTEGNO STUDI ORFANI (ARTICOLO 6 BIS)

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA				1	1.200,00	
CAMPANIA				2	3.500,00	
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO				3	5.400,00	
LIGURIA				1	600,00	
LOMBARDIA				1	3.000,00	
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE						
PUGLIA					3	6.700,00
SARDEGNA						
SICILIA						
TOSCANA		1	1.200,00		1	3.000,00
TRENTINO A.A.				2	3.100,00	
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA				1	3.000,00	
VENETO					2	5.500,00
<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	<b>56.100,00</b>	<b>12</b>	<b>21.000,00</b>	<b>14</b>	<b>35.100,00</b>

### ANNO 2024 INABILITÀ TEMPORANEA (ARTICOLO 6 TER)

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO						
BASILICATA						
CALABRIA				1	4.267,64	
CAMPANIA		4	17.115,57	1	3.531,84	
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO				4	16.574,49	
LIGURIA						
LOMBARDIA						
MARCHE						
MOLISE						
PIEMONTE				1	7.206,30	
PUGLIA		1	7.206,30			
SARDEGNA						
SICILIA		1	6.886,02	3	9.829,30	
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO						
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>72.617,46</b>	<b>6</b>	<b>31.207,89</b>	<b>10</b>	<b>41.409,57</b>

### ANNO 2023 SPESE FUNERARIE (ARTICOLO 7 COMMA 3)

RIPARTIZIONE REGIONALE	TOT. €	F	€ F	M	€ M	
ABRUZZO				1	4.000,00	
BASILICATA						
CALABRIA				1	4.000,00	
CAMPANIA				1	4.000,00	
EMILIA ROMAGNA						
FRIULI V.G.						
LAZIO				2	8.000,00	
LIGURIA				2	8.000,00	
LOMBARDIA				5	20.000,00	
MARCHE				2	8.000,00	
MOLISE						
PIEMONTE				3	12.000,00	
PUGLIA						
SARDEGNA				1	4.000,00	
SICILIA				3	12.000,00	
TOSCANA						
TRENTINO A.A.						
UMBRIA						
VALLE D'AOSTA						
VENETO				1	4.000,00	
<b>TOTALE</b>	<b>22</b>	<b>88.000,00</b>	<b>22</b>	<b>88.000,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>

**ISCRITTI NON PENSIONATI**

DONNE										
ANNO	SILENZIOSA		BABY BOOMERS		GENERAZIONE X		GENERAZIONE Y		GENERAZIONE Z	
	REDDITO	VOL. AFFARI	REDDITO	VOL. AFFARI	REDDITO	VOL. AFFARI	REDDITO	VOL. AFFARI	REDDITO	VOL. AFFARI
2020	28.161	48.610	41.338	85.839	37.092	71.565	21.982	29.775	38.300	76.075
2021	31.766	48.066	41.094	84.210	37.781	72.565	22.355	31.542	21.371	19.956
2022	36.262	55.382	44.373	90.245	41.874	80.584	24.668	34.686	17.285	18.761
2023	34.192	54.496	46.120	93.642	44.917	86.410	27.074	39.307	20.438	20.152
2024	33.208	45.733	50.317	97.913	49.436	92.964	30.403	47.436	21.341	20.668

UOMINI										
ANNO	REDDITO	VOL. AFFARI								
2020	24.428	42.329	58.564	120.441	52.528	106.772	27.151	39.440	54.496	110.849
2021	23.406	35.855	58.786	119.365	53.707	108.241	27.856	40.316	21.371	19.956
2022	22.479	39.244	64.034	130.875	60.248	121.417	31.827	47.451		
2023	23.569	38.584	66.942	138.790	64.757	131.372	36.472	56.569	20.336	18.939
2024	25.579	35.585	73.792	144.309	72.888	142.294	42.151	66.637	22.330	26.371

TOTALE										
ANNO	REDDITO	VOL. AFFARI								
2020	24.746	42.865	53.529	110.329	46.702	93.483	25.153	35.705	49.144	99.357
2021	24.052	36.798	53.605	109.070	47.695	94.774	25.719	36.908	21.371	19.956
2022	23.667	40.635	58.306	119.039	53.297	105.970	29.053	42.505	17.285	18.761
2023	24.364	39.775	60.851	125.582	57.245	114.348	32.844	49.905	20.384	19.505
2024	26.063	36.229	66.998	130.881	64.032	123.666	37.651	59.282	21.866	23.698

**ISCRITTI PENSIONATI**

DONNE										
ANNO	GREATEST GENERATION		SILENZIOSA		BABY BOOMERS		GENERAZIONE X		GENERAZIONE Y	
	REDDITO	VOL. AFFARI	REDDITO	VOL. AFFARI	REDDITO	VOL. AFFARI	REDDITO	VOL. AFFARI	REDDITO	VOL. AFFARI
2020	12.017	19.623	37.171	85.691	40.681	91.974				
2021	12.386	19.614	35.986	84.863	39.647	88.611				
2022	20.785	32.218	37.062	88.321	40.856	93.346				
2023	23.285	35.058	41.437	98.725	42.758	94.828				
2024	20.631	32.968	43.282	100.422	45.744	95.156	77.750	101.030		

UOMINI										
ANNO	REDDITO	VOL. AFFARI								
2020	16.495	51.591	47.076	103.916	62.985	137.196				
2021	17.311	51.312	45.361	100.837	63.387	134.966				
2022	23.375	47.937	47.950	106.952	66.009	139.198				
2023	24.362	51.828	48.315	110.614	66.740	142.017				
2024	24.457	48.103	47.637	107.883	71.524	150.345	230.406	285.563		

TOTALE										
ANNO	REDDITO	VOL. AFFARI								
2020	15.376	43.599	46.165	102.240	58.237	127.569				
2021	16.080	43.387	44.494	99.360	58.314	125.061				
2022	23.005	45.692	46.936	105.217	60.274	128.743				
2023	24.183	49.033	47.679	109.515	61.207	131.131				
2024	23.500	44.319	47.246	107.214	65.220	136.845	128.635	162.541		

## APPENDICE > DATI REDDITO E VOLUME DI AFFARI SUDDIVISI PER REGIONE – 2014-2024

### ANNO 2014 ISCRITTI NON PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	36.154	65.831	24.187	38.828	32.269	57.066
BASILICATA	37.199	64.787	22.980	36.486	32.712	55.855
CALABRIA	27.355	45.032	19.784	30.647	25.332	41.188
CAMPANIA	29.888	51.630	19.839	30.980	27.935	47.617
EMILIA ROMAGNA	72.678	151.329	49.415	102.352	62.371	129.629
FRIULI V.G.	77.049	148.612	45.419	79.832	65.524	123.552
LAZIO	46.088	88.292	31.529	58.285	41.253	78.328
LIGURIA	57.006	116.227	38.362	78.782	49.062	100.273
LOMBARDIA	82.747	178.156	52.343	107.193	72.123	153.359
MARCHE	62.899	122.685	38.414	74.664	55.211	107.606
MOLISE	39.242	67.026	23.912	37.993	35.724	60.363
PIEMONTE	64.196	135.643	41.925	92.153	54.686	117.072
PUGLIA	31.840	56.718	22.795	36.151	29.357	51.072
SARDEGNA	44.493	79.060	35.265	60.178	40.402	70.688
SICILIA	30.980	55.054	21.658	36.631	28.186	49.532
TOSCANA	60.685	128.402	40.655	82.087	54.309	113.658
TRENTINO A.A.	99.510	207.314	64.701	139.943	92.064	192.901
UMBRIA	57.182	122.244	34.345	68.062	46.946	97.960
VALLE D'AOSTA	87.433	156.901	39.919	68.003	69.455	123.264
VENETO	71.598	155.580	47.491	98.254	64.864	139.567
ITALIA	53.456	107.736	37.491	73.576	48.244	96.585

### ANNO 2014 ISCRITTI PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	26.160	61.961	23.152	68.347	25.914	62.482
BASILICATA	34.362	77.898	34.362	77.898	34.362	77.898
CALABRIA	23.951	43.332	18.310	25.454	22.906	40.021
CAMPANIA	29.673	55.216	20.558	52.357	29.222	55.075
EMILIA ROMAGNA	77.765	163.701	49.153	93.809	71.783	149.087
FRIULI V.G.	87.916	169.160	32.312	56.628	76.994	147.056
LAZIO	57.072	110.128	36.249	70.735	54.875	105.971
LIGURIA	42.982	95.241	40.484	110.198	42.431	98.537
LOMBARDIA	80.583	181.502	73.061	156.615	79.493	177.895
MARCHE	71.769	150.209	61.184	122.682	70.524	146.971
MOLISE	14.340	49.656	19.948	48.822	15.275	49.517
PIEMONTE	72.564	159.793	58.524	123.511	69.718	152.437
PUGLIA	32.499	72.082	16.651	38.207	31.739	70.458
SARDEGNA	59.323	110.351	53.513	68.691	58.678	105.722
SICILIA	33.075	66.197	41.451	69.865	33.605	66.429
TOSCANA	61.484	139.446	45.237	105.165	59.584	135.438
TRENTINO A.A.	110.076	188.636	28.896	53.962	106.210	182.223
UMBRIA	51.946	110.335	33.952	54.451	50.381	105.475
VALLE D'AOSTA	80.625	121.110	210.802	394.899	124.017	212.373
VENETO	77.157	182.690	51.166	147.853	74.303	178.865
ITALIA	64.025	138.741	53.220	115.087	62.583	135.584

### ANNO 2015 ISCRITTI NON PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	34.739	64.142	22.984	37.389	30.924	55.459
BASILICATA	33.910	61.364	23.065	36.333	30.503	53.500
CALABRIA	27.457	45.989	18.439	28.326	24.976	41.129
CAMPANIA	29.351	51.146	19.459	30.488	27.404	47.081
EMILIA ROMAGNA	71.270	149.859	49.949	102.668	61.770	128.833
FRIULI V.G.	78.104	148.622	45.903	80.045	66.355	123.601
LAZIO	45.435	86.275	30.591	56.316	40.457	76.229
LIGURIA	55.758	113.104	37.028	75.446	47.710	96.925
LOMBARDIA	79.611	172.226	51.595	104.133	69.744	148.243
MARCHE	61.286	119.067	35.831	72.859	53.139	104.278
MOLISE	40.369	68.538	27.007	38.240	37.251	61.468
PIEMONTE	64.129	132.922	41.801	89.811	54.517	114.362
PUGLIA	30.619	54.052	22.756	36.732	28.477	49.334
SARDEGNA	43.307	75.763	36.506	59.317	40.282	68.448
SICILIA	30.562	53.969	21.447	35.357	27.820	48.370
TOSCANA	60.061	125.930	41.064	83.117	53.997	112.265
TRENTINO A.A.	91.601	197.547	66.054	128.722	85.896	182.178
UMBRIA	52.979	111.995	33.191	66.278	43.976	91.195
VALLE D'AOSTA	78.598	150.387	44.297	75.414	65.961	122.765
VENETO	71.495	157.140	46.532	97.119	64.476	140.263
ITALIA	52.177	105.119	37.044	72.133	47.207	94.286

### ANNO 2015 ISCRITTI PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	29.707	61.779	29.314	70.511	29.667	62.670
BASILICATA	30.251	61.229			30.251	61.229
CALABRIA	20.144	37.803	15.190	21.736	19.410	35.422
CAMPANIA	28.332	54.053	18.300	46.353	27.677	53.551
EMILIA ROMAGNA	72.907	155.815	49.914	94.702	68.280	143.518
FRIULI V.G.	77.734	153.445	30.454	60.023	67.952	134.117
LAZIO	54.667	107.344	31.734	60.949	52.055	102.058
LIGURIA	43.365	96.071	38.085	100.561	42.095	97.151
LOMBARDIA	78.742	178.197	69.427	150.259	77.258	173.748
MARCHE	67.435	148.030	66.865	118.557	67.380	145.196
MOLISE	9.224	44.878	19.948	48.822	11.011	45.535
PIEMONTE	69.328	155.557	48.435	102.014	64.821	144.005
PUGLIA	37.020	76.024	7.287	28.320	35.869	74.177
SARDEGNA	45.976	98.501	38.676	76.401	45.246	96.291
SICILIA	29.776	59.380	31.600	52.506	29.897	58.924
TOSCANA	58.709	129.577	40.932	97.934	56.405	125.476
TRENTINO A.A.	98.995	184.044	47.004	104.318	95.529	178.728
UMBRIA	46.727	113.878	25.768	51.426	44.930	108.525
VALLE D'AOSTA	78.232	114.266	221.610	397.140	126.025	208.557
VENETO	75.422	175.853	50.069	160.761	72.508	174.118
ITALIA	61.448	134.033	49.717	109.426	59.796	130.567

### ANNO 2016 ISCRITTI NON PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	28.314	53.142	28.314	53.142	27.942	53.657
BASILICATA	34.066	67.170	18.212	24.444	33.232	64.922
CALABRIA	21.108	39.342	18.293	27.436	20.806	38.066
CAMPANIA	28.189	52.967	19.463	48.725	27.540	52.651
EMILIA ROMAGNA	68.910	152.595	51.181	94.907	65.078	140.127
FRIULI V.G.	59.734	130.453	33.520	102.850	53.755	124.158
LAZIO	58.281	113.839	33.206	64.903	55.315	108.051
LIGURIA	42.616	97.712	37.118	93.480	41.165	96.594
LOMBARDIA	78.321	175.778	55.014	125.550	74.628	167.820
MARCHE	70.556	143.798	74.120	126.116	70.902	142.081
MOLISE	13.562	59.445	18.531	38.149	14.804	54.121
PIEMONTE	72.659	158.383	48.675	108.166	67.484	147.549
PUGLIA	33.427	73.278	20.069	37.769	32.842	71.725
SARDEGNA	51.714	113.699	61.582	84.724	52.639	110.982
SICILIA	30.138	60.796	31.517	58.414	30.253	60.596
TOSCANA	57.681	127.594	44.291	100.908	55.965	124.175
TRENTINO A.A.	94.736	196.579	50.230	97.277	91.479	189.313
UMBRIA	43.841	109.085	26.295	63.237	42.111	104.565
VALLE D'AOSTA	114.782	154.098	197.888	364.446	156.335	259.272
VENETO	69.479	164.960	50.090	138.480	67.172	161.810
ITALIA	60.503	132.331	46.190	102.462	58.428	128.001

### ANNO 2016 ISCRITTI PENSIONATI

## APPENDICE > DATI REDDITO E VOLUME DI AFFARI SUDDIVISI PER REGIONE – 2014-2024

### ANNO 2017 ISCRITTI NON PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	33.890	66.163	21.604	37.203	29.946	56.867
BASILICATA	34.135	60.917	23.117	49.392	30.862	55.764
CALABRIA	24.328	42.691	17.039	29.092	22.277	38.865
CAMPANIA	28.427	52.340	18.882	31.454	26.538	48.206
EMILIA ROMAGNA	72.517	151.704	52.371	105.948	63.587	131.423
FRIULI V.G.	75.147	147.609	45.319	78.708	63.941	121.724
LAZIO	44.731	87.343	30.346	56.835	39.891	77.079
LIGURIA	57.327	114.454	37.409	73.807	48.752	96.954
LOMBARDIA	85.179	185.823	52.202	107.133	73.423	157.770
MARCHE	60.946	117.695	36.823	75.248	53.111	103.909
MOLISE	38.113	67.469	26.229	40.362	35.190	60.803
PIEMONTE	65.437	141.935	44.207	94.701	56.191	121.364
PUGLIA	29.504	54.269	21.574	36.448	27.319	49.359
SARDEGNA	39.787	75.182	34.461	60.379	37.425	68.619
SICILIA	29.676	54.433	20.640	35.023	26.949	48.575
TOSCANA	60.964	130.532	40.384	82.326	54.317	114.961
TRENTINO A.A.	95.474	214.517	64.296	121.349	88.448	193.521
UMBRIA	53.140	113.457	31.619	66.729	43.313	92.120
VALLE D'AOSTA	90.473	168.293	45.752	75.430	73.273	132.577
VENETO	76.468	166.195	50.267	102.230	69.010	147.988
ITALIA	53.042	109.090	37.364	73.591	47.863	97.364

### ANNO 2017 ISCRITTI PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	30.050	57.096	28.642	43.991	29.960	56.260
BASILICATA	25.937	54.226	12.466	16.880	24.519	50.295
CALABRIA	18.179	35.666	19.380	27.285	18.299	34.828
CAMPANIA	24.847	50.441	20.855	52.690	24.578	50.592
EMILIA ROMAGNA	68.248	148.883	47.742	89.084	63.737	135.727
FRIULI V.G.	52.164	115.756	50.082	108.931	51.653	114.082
LAZIO	57.998	111.902	35.061	67.571	55.181	106.457
LIGURIA	41.789	100.969	37.265	97.779	40.721	100.216
LOMBARDIA	73.598	170.214	51.775	119.918	70.265	162.531
MARCHE	80.835	163.192	53.623	108.036	77.970	157.386
MOLISE	7.255	55.277	3.111	30.859	6.219	49.172
PIEMONTE	64.167	146.771	53.692	113.960	61.931	139.765
PUGLIA	31.384	71.406	16.072	43.477	30.688	70.136
SARDEGNA	53.752	110.076	87.326	109.262	55.918	110.024
SICILIA	26.906	59.518	24.940	51.145	26.752	58.860
TOSCANA	51.839	122.732	43.814	99.692	50.772	119.668
TRENTINO A.A.	98.035	200.460	35.007	82.504	92.925	190.896
UMBRIA	42.384	119.059	23.074	52.516	40.943	114.093
VALLE D'AOSTA	109.279	147.476	196.200	352.633	152.740	250.055
VENETO	65.500	152.554	52.289	145.649	64.107	151.826
ITALIA	57.342	128.573	45.628	101.135	55.686	124.693

### ANNO 2018 ISCRITTI NON PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	33.703	63.124	22.990	39.354	30.339	55.660
BASILICATA	33.878	61.011	24.952	45.471	31.261	56.455
CALABRIA	25.217	43.398	17.576	29.262	23.119	39.516
CAMPANIA	28.060	51.371	19.408	32.319	26.359	47.626
EMILIA ROMAGNA	71.510	152.283	52.415	107.924	62.982	132.472
FRIULI V.G.	75.411	150.853	43.750	78.992	63.538	123.905
LAZIO	45.091	87.151	29.539	56.574	39.843	76.834
LIGURIA	56.386	115.862	38.871	75.958	48.817	98.617
LOMBARDIA	85.899	189.331	51.664	107.059	73.528	159.601
MARCHE	61.163	119.602	38.352	78.205	53.692	106.043
MOLISE	38.478	67.513	27.761	42.874	35.620	60.943
PIEMONTE	63.580	139.994	44.591	103.310	55.304	124.007
PUGLIA	29.583	54.156	21.512	36.380	27.359	49.257
SARDEGNA	38.965	72.049	34.759	61.369	37.127	67.383
SICILIA	29.535	53.945	20.937	35.209	26.939	48.287
TOSCANA	61.367	130.209	41.348	83.835	54.823	115.049
TRENTINO A.A.	98.801	217.540	62.974	120.189	90.441	194.825
UMBRIA	52.935	111.289	32.810	68.566	43.867	92.039
VALLE D'AOSTA	82.755	168.872	42.360	79.384	66.183	132.159
VENETO	77.492	172.351	51.701	106.524	70.107	153.504
ITALIA	52.667	108.761	37.498	74.919	47.654	97.576

### ANNO 2018 ISCRITTI PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	26.630	47.819	24.275	34.766	26.425	46.684
BASILICATA	25.000	60.956	13.565	16.730	23.796	56.301
CALABRIA	20.051	37.287	22.085	46.712	20.291	38.395
CAMPANIA	23.946	49.191	21.616	52.654	23.809	49.395
EMILIA ROMAGNA	71.049	152.547	50.759	94.811	66.657	140.047
FRIULI V.G.	54.851	112.515	44.235	76.835	51.956	102.784
LAZIO	53.405	105.056	31.797	63.760	50.472	99.451
LIGURIA	40.844	98.944	38.392	105.178	40.168	100.662
LOMBARDIA	71.791	164.326	48.981	112.175	68.199	156.116
MARCHE	70.961	154.105	56.015	110.150	69.371	149.429
MOLISE	16.579	53.150	2.151	3.640	13.693	43.248
PIEMONTE	67.553	152.836	48.825	105.512	63.458	142.489
PUGLIA	33.684	74.665	12.443	45.084	32.526	73.052
SARDEGNA	46.070	98.228	63.389	94.728	47.694	97.900
SICILIA	27.785	61.212	20.639	43.653	27.020	59.334
TOSCANA	53.978	128.397	43.895	108.267	52.683	125.812
TRENTINO A.A.	87.448	181.411	34.967	86.558	83.305	173.923
UMBRIA	46.417	123.089	29.567	74.146	44.885	118.640
VALLE D'AOSTA	50.410	67.979	170.011	352.546	110.211	210.263
VENETO	59.990	150.334	44.033	124.559	57.892	146.945
ITALIA	56.342	126.793	43.148	96.946	54.369	122.330

### ANNO 2019 ISCRITTI NON PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	35.348	68.612	24.903	41.038	32.042	59.884
BASILICATA	37.465	66.271	26.910	49.294	34.363	61.282
CALABRIA	28.443	47.271	17.795	29.689	25.549	42.491
CAMPANIA	29.875	56.030	20.415	33.207	28.026	51.568
EMILIA ROMAGNA	74.701	159.638	54.090	113.884	65.509	139.233
FRIULI V.G.	77.301	152.214	45.863	84.037	65.681	127.014
LAZIO	45.420	87.299	31.461	58.440	40.675	77.490
LIGURIA	56.233	115.833	39.631	77.541	49.050	99.266
LOMBARDIA	88.017	191.080	54.402	112.113	75.928	162.683
MARCHE	66.014	129.315	40.714	84.434	57.643	114.466
MOLISE	36.901	65.010	27.880	43.482	34.534	59.363
PIEMONTE	64.443	143.916	46.222	102.339	56.458	125.695
PUGLIA	31.060	57.576	22.746	37.990	28.746	52.126
SARDEGNA	40.499	74.769	36.278	64.141	38.682	70.194
SICILIA	30.527	54.907	22.326	36.628	28.041	49.364
TOSCANA	63.296	136.147	42.632	85.441	56.517	119.513
TRENTINO A.A.	100.873	227.079	61.289	115.430	91.024	199.300
UMBRIA	55.789	116.742	33.649	69.435	45.721	95.229
VALLE D'AOSTA	84.242	167.728	42.386	91.983	67.070	136.653
VENETO	80.575	183.130	51.311	111.067	72.202	162.512
ITALIA	54.465	112.613	39.043	77.518	49.360	100.995

### ANNO 2018 ISCRITTI PENSIONATI

## APPENDICE > DATI REDDITO E VOLUME DI AFFARI SUDDIVISI PER REGIONE – 2014-2024

### ANNO 2020 ISCRITTI NON PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	35.574	68.251	24.834	38.978	32.244	59.174
BASILICATA	36.283	63.072	25.507	46.100	33.134	58.113
CALABRIA	28.443	43.923	17.764	26.801	25.509	39.218
CAMPANIA	30.706	53.043	20.697	32.204	28.742	48.954
EMILIA ROMAGNA	74.841	157.245	53.403	112.051	65.279	137.086
FRIULI V.G.	80.548	157.154	42.595	76.953	66.397	127.253
LAZIO	44.586	85.977	31.003	55.736	40.007	75.784
LIGURIA	58.554	118.749	37.851	74.720	49.588	99.682
LOMBARDIA	85.781	189.210	52.457	110.145	73.788	160.756
MARCHE	64.947	125.152	40.264	80.690	56.817	110.507
MOLISE	31.943	49.924	29.410	50.476	31.276	50.069
PIEMONTE	66.094	142.556	45.599	103.402	57.032	125.244
PUGLIA	31.630	56.418	22.770	37.104	29.185	51.087
SARDEGNA	40.359	72.230	36.656	64.017	38.765	68.694
SICILIA	32.309	54.961	22.219	35.754	29.265	49.166
TOSCANA	63.194	135.351	41.849	86.246	56.219	119.304
TRENTINO A.A.	102.713	218.334	62.575	110.546	92.489	190.878
UMBRIA	54.942	115.605	31.842	66.263	44.452	93.198
VALLE D'AOSTA	84.241	163.432	39.430	90.926	66.074	134.037
VENETO	80.991	180.015	51.167	109.989	72.404	159.852
ITALIA	54.496	110.849	38.300	76.075	49.144	99.357

### AREA GEOGRAFICA

NORD OVEST	77.706	169.115	48.107	102.308	66.145	143.022
NORD EST	80.175	171.926	51.971	107.742	69.941	148.635
CENTRO	54.501	110.706	35.906	70.184	48.165	96.897
SUD	31.401	54.831	21.930	35.052	29.072	49.966
ISOLE	33.040	56.530	24.366	39.958	30.301	51.297
<b>TOTALE</b>	<b>54.496</b>	<b>110.849</b>	<b>38.300</b>	<b>76.075</b>	<b>49.144</b>	<b>99.357</b>

### ANNO 2021 ISCRITTI NON PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	36.708	67.750	25.279	39.002	33.100	58.675
BASILICATA	34.880	60.804	23.876	45.433	31.710	56.375
CALABRIA	26.809	41.875	19.212	29.050	24.727	38.363
CAMPANIA	31.454	53.086	21.035	32.407	29.391	48.991
EMILIA ROMAGNA	77.575	160.468	52.557	109.815	66.450	137.944
FRIULI V.G.	83.168	161.672	42.844	77.341	67.750	129.428
LAZIO	45.915	84.691	30.904	54.300	40.866	74.468
LIGURIA	58.612	117.459	36.494	72.225	49.042	97.886
LOMBARDIA	86.064	188.017	53.282	110.544	74.098	159.738
MARCHE	67.534	126.334	40.138	80.080	58.306	110.753
MOLISE	33.900	55.488	32.346	56.868	33.497	55.845
PIEMONTE	65.106	141.645	45.678	99.590	56.505	123.027
PUGLIA	32.649	57.469	23.519	37.526	30.129	51.965
SARDEGNA	41.532	73.719	35.448	61.472	38.863	68.345
SICILIA	33.018	55.385	22.886	36.913	29.932	49.759
TOSCANA	62.973	131.849	41.428	85.763	55.908	116.737
TRENTINO A.A.	107.641	229.193	59.258	100.691	94.848	195.215
UMBRIA	55.891	111.260	31.784	65.900	44.955	90.682
VALLE D'AOSTA	60.284	135.758	44.770	121.704	53.440	129.557
VENETO	78.783	180.652	50.417	107.917	70.446	159.275
ITALIA	54.893	110.258	38.366	75.364	49.398	98.657

### AREA GEOGRAFICA

NORD OVEST	77.485	167.669	48.420	101.339	66.032	141.531
NORD EST	80.794	174.552	51.147	105.418	69.929	149.215
CENTRO	55.365	108.682	35.731	69.363	48.660	95.253
SUD	31.946	54.866	22.478	35.526	29.610	50.095
ISOLE	33.781	57.028	24.764	40.584	30.903	51.780
<b>TOTALE</b>	<b>54.893</b>	<b>110.258</b>	<b>38.366</b>	<b>75.364</b>	<b>49.398</b>	<b>98.657</b>

### ANNO 2022 ISCRITTI NON PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	40.447	77.315	25.909	41.076	35.762	65.636
BASILICATA	42.981	71.764	29.856	55.877	39.190	67.176
CALABRIA	28.013	47.533	21.943	34.868	26.343	44.048
CAMPANIA	34.785	59.305	23.332	35.503	32.527	54.614
EMILIA ROMAGNA	82.692	173.226	57.844	117.273	71.660	148.384
FRIULI V.G.	94.501	184.039	45.430	82.159	75.950	145.523
LAZIO	50.272	93.199	33.703	59.606	44.704	81.910
LIGURIA	65.094	128.359	40.026	78.027	54.071	106.226
LOMBARDIA	93.306	206.563	57.073	118.610	80.046	174.375
MARCHE	76.349	143.130	42.778	89.498	64.966	124.944
MOLISE	37.810	60.722	28.551	58.936	35.317	60.241
PIEMONTE	71.311	154.548	50.627	109.296	62.126	134.454
PUGLIA	36.377	63.976	25.177	41.036	33.269	57.610
SARDEGNA	45.533	81.815	38.188	63.052	42.228	73.372
SICILIA	38.901	66.087	25.809	41.539	34.889	58.565
TOSCANA	69.582	146.403	45.119	93.127	61.432	128.653
TRENTINO A.A.	62.290	127.054	32.922	66.768	49.042	99.858
UMBRIA	67.808	141.085	43.295	114.171	55.923	128.035
VALLE D'AOSTA	86.779	194.863	56.720	119.514	77.930	172.682
VENETO	112.670	240.625	67.363	108.666	100.210	204.336
ITALIA	60.407	121.788	41.830	81.735	54.204	108.413

### AREA GEOGRAFICA

NORD OVEST	84.433	183.932	52.398	109.260	71.740	154.345
NORD EST	87.778	188.747	56.635	114.000	76.366	161.356
CENTRO	61.096	120.592	38.689	75.475	53.401	105.098
SUD	35.401	61.534	24.513	39.319	32.707	56.037
ISOLE	39.476	67.449	27.657	44.751	35.673	60.145
<b>TOTALE</b>	<b>60.407</b>	<b>121.788</b>	<b>41.830</b>	<b>81.735</b>	<b>54.204</b>	<b>108.413</b>

### ANNO 2020 ISCRITTI PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	31.507	58.188	27.711	32.590	31.270	56.588
BASILICATA	43.470	73.017	17.788	40.561	39.415	67.893
CALABRIA	28.814	68.786	20.725	43.845	27.399	64.421
CAMPANIA	26.353	48.916	20.127	41.617	25.898	48.383
EMILIA ROMAGNA	69.384	148.094	44.680	88.662	63.272	133.442
FRIULI V.G.	45.536	91.012	35.501	56.051	42.785	81.426
LAZIO	52.198	102.012	31.343	75.656	48.995	97.963
LIGURIA	38.818	94.259	33.117	81.795	37.215	90.754
LOMBARDIA	69.259	152.477	47.445	109.256	65.671	145.369
MARCHE	70.281	147.573	51.690	81.772	68.779	142.256
MOLISE	12.226	40.274	3.640	3.640	10.795	34.168
PIEMONTE	62.264	142.053	38.959	85.015	56.719	128.483
PUGLIA	31.634	69.992	24.331	47.503	31.165	68.545
SARDEGNA	46.838	86.477	44.147	86.261	46.474	86.447
SICILIA	31.892	64.857	20.983	46.945	30.680	62.867
TOSCANA	52.878	123.998	41.148	94.223	51.179	119.687
TRENTINO A.A.	102.403	189.833	36.352	72.215	97.449	181.012
UMBRIA	41.623	112.730	46.021	111.097	42.082	11

ANNO 2023 ISCRITTI NON PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	47.384	88.107	27.722	42.849	41.081	73.599
BASILICATA	44.618	75.857	30.034	52.858	40.249	68.968
CALABRIA	29.239	48.525	23.000	37.690	27.512	45.526
CAMPANIA	37.239	68.518	24.771	37.616	34.744	62.335
EMILIA ROMAGNA	85.529	183.639	58.740	118.670	73.523	154.521
FRIULI V.G.	94.958	189.503	45.517	84.754	76.161	149.678
LAZIO	53.543	100.017	35.057	63.024	47.248	87.420
LIGURIA	70.296	136.862	41.893	81.101	57.862	112.451
LOMBARDIA	97.451	218.746	61.215	126.706	84.480	185.801
MARCHE	77.937	151.248	44.862	92.386	66.486	130.869
MOLISE	40.309	66.853	35.071	64.125	38.842	66.089
PIEMONTE	76.059	165.880	52.890	113.334	65.672	142.324
PUGLIA	38.573	69.996	27.344	44.956	35.458	63.049
SARDEGNA	52.763	86.591	40.443	65.659	47.348	77.403
SICILIA	41.698	71.481	28.197	45.296	37.537	63.411
TOSCANA	112.504	235.246	63.349	104.523	98.664	198.440
TRENTINO A.A.	74.437	155.887	48.169	99.822	65.715	137.273
UMBRIA	67.861	138.458	34.788	69.866	52.688	106.991
VALLE D'AOSTA	68.575	150.890	53.901	125.988	61.461	138.816
VENETO	88.664	192.962	58.258	121.812	79.153	170.705
ITALIA	63.846	129.943	44.100	85.923	57.205	115.140

ANNO 2023 ISCRITTI PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	43.695	78.149	33.099	45.951	42.484	74.469
BASILICATA	39.378	78.013	22.747	37.473	36.717	71.527
CALABRIA	23.079	49.951	21.817	27.585	22.842	45.758
CAMPANIA	32.085	60.309	26.628	51.990	31.499	59.415
EMILIA ROMAGNA	75.728	164.211	54.669	111.913	69.530	148.819
FRIULI V.G.	68.603	133.045	55.291	91.477	65.483	123.303
LAZIO	54.466	111.645	30.416	71.237	49.891	103.958
LIGURIA	37.439	99.391	31.136	80.442	35.301	92.962
LOMBARDIA	76.938	170.026	48.492	120.646	71.691	160.917
MARCHE	68.944	141.368	50.964	89.537	66.813	135.225
MOLISE	34.463	67.347			34.463	67.347
PIEMONTE	69.185	143.014	42.235	97.652	61.635	130.306
PUGLIA	34.888	75.027	32.180	49.952	34.507	71.741
SARDEGNA	50.617	88.430	57.840	84.679	51.741	87.847
SICILIA	34.839	68.831	35.654	58.494	34.967	67.202
TOSCANA	62.787	143.186	39.899	88.184	58.589	133.098
TRENTINO A.A.	125.522	239.732	42.235	103.480	114.311	221.391
UMBRIA	45.981	118.051	36.467	84.457	44.102	111.415
VALLE D'AOSTA	72.355	196.141	125.883	302.172	90.198	231.485
VENETO	69.502	167.364	54.003	139.767	67.146	163.169
ITALIA	61.034	132.264	42.560	95.258	57.469	125.123

ANNO 2024 ISCRITTI NON PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	54.311	95.322	30.533	47.728	46.649	79.985
BASILICATA	53.555	88.743	30.644	55.659	46.577	78.667
CALABRIA	40.629	52.034	23.954	36.162	36.019	47.639
CAMPANIA	40.325	69.841	27.140	40.375	37.667	63.900
EMILIA ROMAGNA	96.605	194.646	62.871	125.315	81.493	163.586
FRIULI V.G.	106.801	196.968	49.862	89.802	85.057	156.042
LAZIO	57.506	105.849	38.151	68.138	50.950	93.076
LIGURIA	75.563	148.214	46.640	85.762	62.961	121.003
LOMBARDIA	106.271	230.728	65.594	133.999	91.707	196.096
MARCHE	91.430	166.176	50.062	98.727	77.229	143.022
MOLISE	45.619	79.195	41.187	82.995	44.419	80.224
PIEMONTE	89.063	174.622	61.760	117.350	76.828	148.963
PUGLIA	44.734	74.930	29.421	47.920	40.484	67.430
SARDEGNA	54.359	91.484	45.612	72.199	50.525	83.031
SICILIA	44.725	73.566	30.493	47.916	40.344	65.671
TOSCANA	82.899	164.275	53.392	106.322	73.138	145.095
TRENTINO A.A.	121.135	252.978	64.697	106.162	105.209	211.549
UMBRIA	79.438	156.947	40.039	76.457	61.672	120.652
VALLE D'AOSTA	82.231	177.734	65.385	137.244	73.808	157.489
VENETO	99.134	207.239	63.179	132.256	87.788	183.577
ITALIA	70.943	137.499	48.214	91.136	63.308	121.924

ANNO 2024 ISCRITTI PENSIONATI

REGIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI	REDDITO	V. AFFARI
ABRUZZO	48.270	87.298	24.878	35.036	45.109	80.236
BASILICATA	45.688	79.003	26.072	46.730	41.630	72.326
CALABRIA	28.109	61.504	23.541	35.672	27.432	57.677
CAMPANIA	35.540	61.469	24.095	42.390	34.431	59.620
EMILIA ROMAGNA	77.609	169.519	70.593	139.340	75.416	160.088
FRIULI V.G.	70.916	140.707	51.823	92.443	65.628	127.341
LAZIO	56.869	112.328	30.105	64.268	51.228	102.198
LIGURIA	43.590	104.935	37.001	86.053	41.228	98.168
LOMBARDIA	83.808	182.944	51.801	119.641	77.272	170.017
MARCHE	73.136	150.608	42.468	78.099	68.536	139.732
MOLISE	38.212	64.041			38.212	64.041
PIEMONTE	68.551	148.864	41.328	93.716	60.560	132.675
PUGLIA	38.607	81.073	33.216	53.069	37.898	77.388
SARDEGNA	51.504	93.196	41.375	63.112	49.565	87.435
SICILIA	38.061	73.450	36.064	64.176	37.699	71.768
TOSCANA	69.195	150.787	45.940	92.633	64.444	138.879
TRENTINO A.A.	126.721	218.405	54.829	108.203	116.071	202.079
UMBRIA	53.478	125.141	33.879	73.852	48.747	112.761
VALLE D'AOSTA	68.274	80.161	37.660	27.082	58.069	144.468
VENETO	76.943	183.806	52.758	109.288	72.960	171.532
ITALIA	65.144	138.938	45.543	95.623	61.050	129.889



Passi di riferimento per la Parità di Genere  
UNI/PUR 125/2022 - ANG/125  
N° GRIT/779-PUR125

PROGETTO GRAFICO E REALIZZAZIONE: **MARIA GUADAGNO DELINAVELLI**

È VIETATA OGNI FORMA DI RIPRODUZIONE, ANCHE PARZIALE, E DI UTILIZZO DELLA PRESENTE OPERA SE NON PREVIA AUTORIZZAZIONE DELLA **CNPR**  
FINITO DI STAMPARE NEL MESE DI FEBBRAIO 2026  
PUBBLICAZIONE NON DESTINATA ALLA VENDITA



[WWW.CASSARAGIONIERI.IT](http://WWW.CASSARAGIONIERI.IT)