



CNA
PPC

CONSIGLIO NAZIONALE
DEGLI ARCHITETTI
PIANIFICATORI
PAESAGGISTI
E CONSERVATORI

PARI OPPORTUNITÀ TRA PRESENTE E FUTURO

RAPPORTO DI RICERCA
SULLA CONDIZIONE FEMMINILE NELL'ARCHITETTURA ITALIANA



RICERCA A CURA DI FORMAT RESEARCH

Sommario

Premessa	3
1. Panoramica del settore	4
2. La formazione universitaria: più donne e performance migliori	7
3. Lavoro: un inizio in salita per le giovani architetture	17
4. Redditi e disparità: il gender gap nel lungo periodo	20
5. Disuguaglianze percepite: il punto di vista delle professioniste	22
6. Conclusioni: tra aspirazioni, ostacoli e opportunità di cambiamento..	34
Fonti e allegato metodologico	36

Premessa

Questo documento presenta i risultati di una ricerca sull'universo femminile all'interno del comparto dell'Architettura in Italia, condotta sia con analisi di dati da fonti ufficiali che attraverso una indagine campionaria realizzata dal Consiglio Nazionale Architetti PPC presso gli iscritti all'Albo Nazionale. L'obiettivo della ricerca è quello di individuare ed eventualmente analizzare la presenza di "gender gap" nella partecipazione al lavoro, nelle retribuzioni e nei lavori di cura e gestione del tempo libero all'interno della professione in Italia.

La prima parte del rapporto è dedicata all'analisi desk dei dati provenienti da fonti ufficiali esistenti quali ISTAT, Ministero dell'Università e della Ricerca, Almalaurea, Inarcassa, in cui sono stati considerati aspetti salienti e di particolare interesse quali:

- Universo delle imprese: numero delle imprese del settore, quota di addetti, valore della produzione e del valore aggiunto.
- Studenti e Laureati: immatricolati nelle varie classi di laurea del comparto, quota di laureati, performance educative degli studenti.
- Ingresso nel mondo del lavoro: tasso di occupazione dopo la laurea, retribuzione media dopo la laurea.
- Inarcassa: dati relativi ai redditi degli iscritti al fondo.

La seconda parte del lavoro riporta i risultati della rilevazione effettuata nel 2025 presso un campione molto ampio e rappresentativo di iscritti all'Albo Nazionale CNAPPC, segmentato al proprio interno per sesso (Maschi, Femmine), per età (meno di 30, 31-40 anni, 41-50 anni, 51-60 anni, 61-70 anni, 71 e oltre) zona di residenza (Nord, Centro, Sud), tipologia di lavoro (dipendente, autonomo) al fine di indagare approfonditamente la condizione lavorativa delle donne all'interno della professione. Sono state effettuate complessivamente 2.832 interviste con metodologia CAWI.

1. Panoramica del settore

Secondo gli ultimi dati disponibili (2022), in Italia insistono circa 241.036 imprese nel settore degli studi di architettura e d'ingegneria, collaudi ed analisi tecniche in cui operano, a vario titolo e con diverse mansioni, circa 343.267 addetti. Queste rappresentano circa il 26,8% del totale delle imprese professionali, scientifiche e tecniche (quali ad esempio avvocati, notai, commercialisti, etc.) del nostro paese e occupano il 22,8% del totale degli impiegati nelle stesse attività. Gli studi d'ingegneria rappresentano il 63,5% mentre le attività degli studi di architettura sono il 32,7%, la parte residuale del 3,8% è infine composta da altre imprese che operano nel campo dei collaudi ed analisi tecniche.

IMPRESE ED ADDETTI IN ITALIA CHE OPERANO NEL SETTORE DELL'ARCHITETTURA, STUDI TECNICI E ANALISI.

	IMPRESE	ADDETTI
SERVIZI	2022	2022
Attività professionali, scientifiche e tecniche	899.027	1.503.781
Attività degli studi di architettura	78.740	84.203
Attività degli studi d'ingegneria ed altri studi tecnici	153.032	215.398
Collaudi ed analisi tecniche	9.264	43.664
TOTALE	241.036	343.267

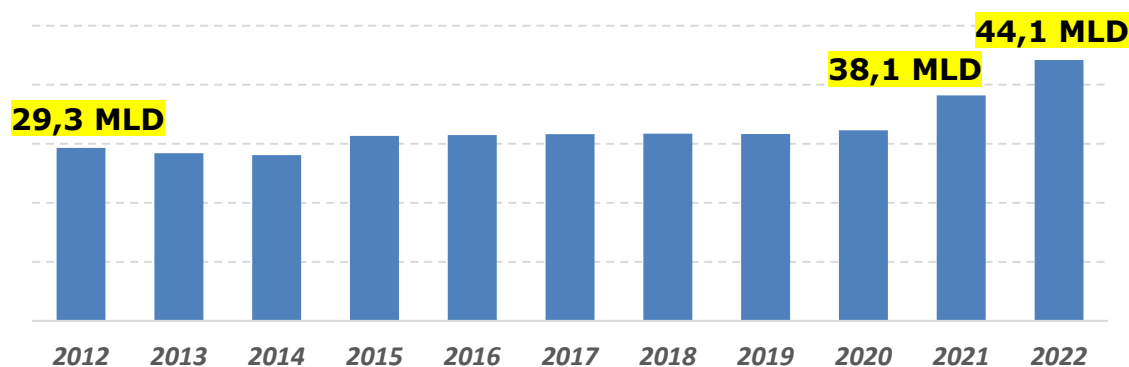
FONTE: ELABORAZIONE SU DATI ISTAT 2022 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

L'intero settore ha fatto registrare nello stesso anno (2022, ultimo anno disponibile) un valore della produzione pari a 44,17 miliardi di euro. Si tratta di una quota pari al 19,5% del valore della produzione di tutti i professionisti in Italia (pari a 226 miliardi) e che risulta in crescita di oltre il +15% rispetto ai risultati raggiunti il precedente anno e di addirittura +55% rispetto allo scorso decennio. Anche per quanto riguarda il valore aggiunto il settore denota un'ottima performance con valori in crescita nel tempo e che hanno raggiunto i 23,5 miliardi nel 2022. Tali valori, per l'anno in corso potrebbero essere anche superiori,

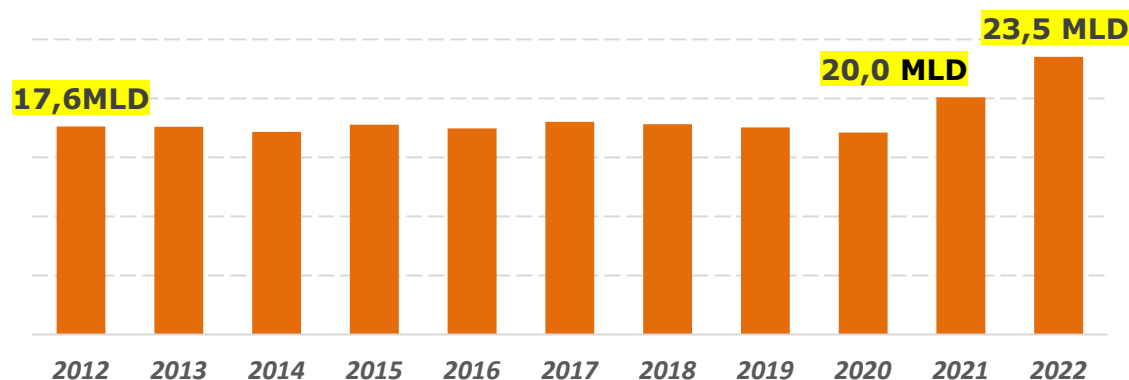
visto le condizioni eccezionali poste in essere dalla pandemia per l'anno di analisi considerato.

VALORE DELLA PRODUZIONE E VALORE AGGIUNTO DELLE IMPRESE NEL SETTORE DEGLI STUDI DI ARCHITETTURA E D'INGEGNERIA, COLLAUDI ED ANALISI TECNICHE IN ITALIA.

VALORE DELLA PRODUZIONE



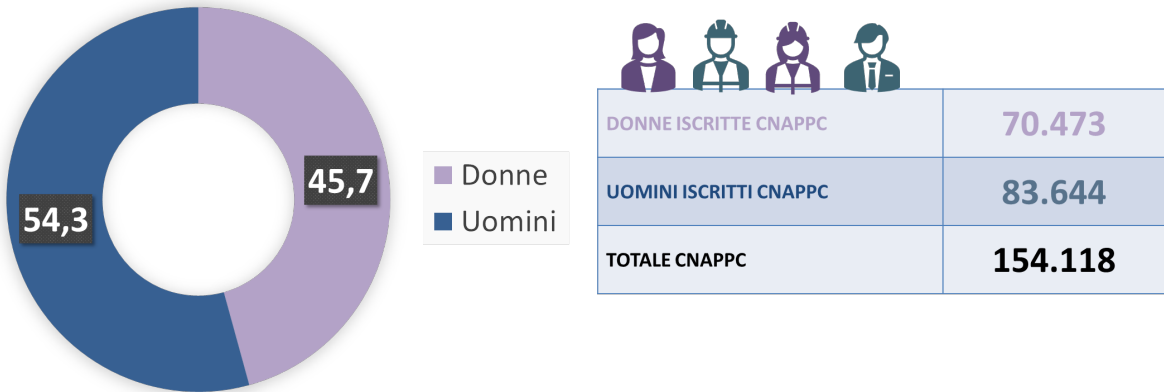
VALORE AGGIUNTO



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI ISTAT 2022 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

All'interno di questo ricco e importante comparto è particolarmente rilevante la presenza di architetti, pianificatori, paesaggisti e conservatori con 154.118 professionisti iscritti all'Albo censiti a giugno 2025. Si tratta di una percentuale leggermente inferiore al 50% di tutti gli addetti occupati nel settore. Altrettanto rilevante è il contributo femminile. La quota infatti raggiunge le 70.473 donne iscritte all'Albo, ovvero il 45,7% del totale.

ISCRITTI ALL'ALBO CNAPPC PER SESSO



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

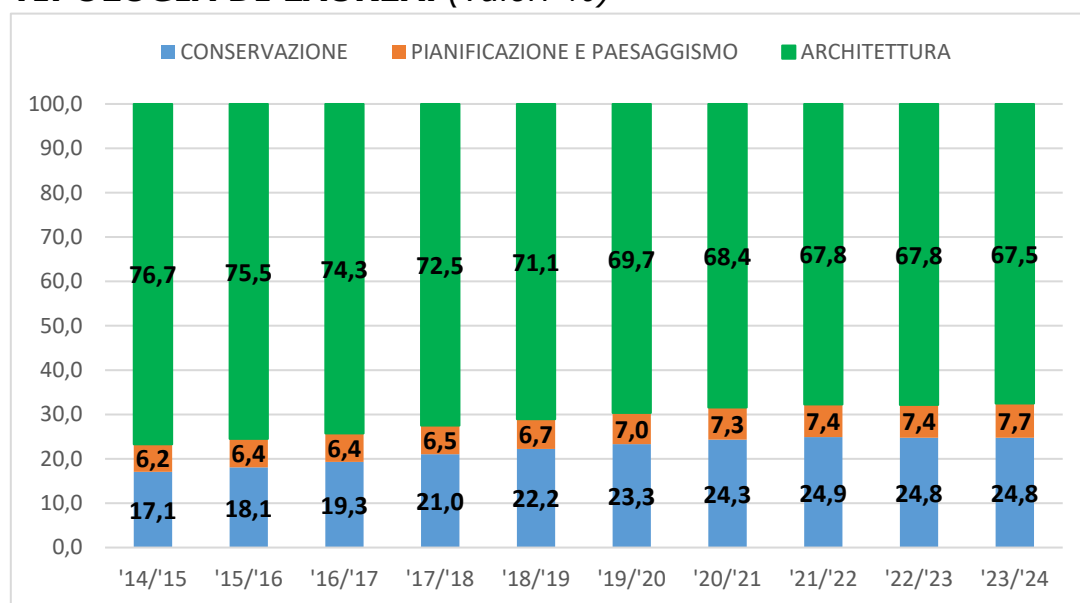
Tuttavia, nonostante la loro importante numerosità e la loro partecipazione alla creazione di un valore monetario così rilevante, ad oggi la loro posizione nel panorama della professione non è ancora del tutto riconosciuta. Per approfondire al meglio la condizione femminile ed il loro ruolo nel settore si è scelto di analizzare anche la loro formazione universitaria, l'ingresso nel mondo dell'architettura e la loro condizione lavorativa così da evidenziare la presenza di eventuali divari di genere e disparità. Infine, verranno presentati i risultati dell'indagine campionaria condotta presso gli iscritti per comprendere meglio le dinamiche in corso e individuare eventuali misure correttive.

2. La formazione universitaria: più donne e performance migliori

In Italia nell'ultimo anno accademico concluso 2023/24 (ultimi dati disponibili) gli immatricolati nelle classi di laurea relative all'architettura, alla pianificazione, alla architettura del paesaggio e alla conservazione sono stati 99.3481.

Prendendo in esame l'andamento dei nuovi iscritti nel corso degli ultimi anni, emerge come si stia assistendo ad una sempre maggiore attenzione da parte degli studenti verso corsi di laurea relativi alla conservazione, all'architettura del paesaggio e alla pianificazione piuttosto che ai tradizionali studi di architettura. La quota di immatricolati nei corsi tradizionali di architettura si è sensibilmente ridotta a partire dal 2014-15, passando dal 76,7% al 67,5% odierno in favore degli altri ambiti della professione.

SUDDIVISIONE PERCENTUALE DEGLI IMMATRICOLATI PER TIPOLOGIA DI LAUREA. (valori %)

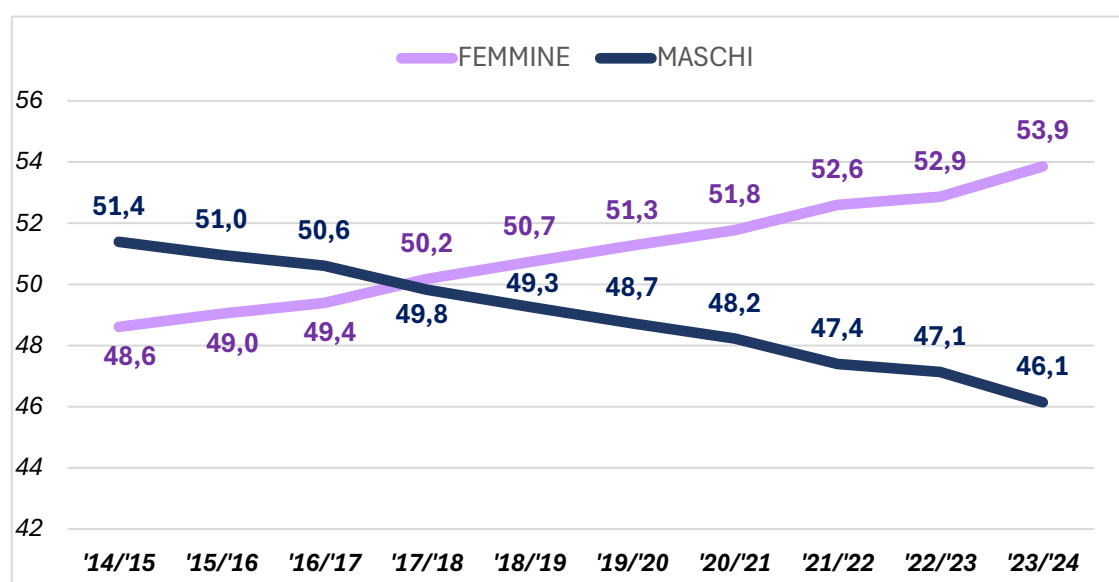


FONTE: ELABORAZIONE SU DATI MUR 2024 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

¹ Sono state considerate le classi di laurea triennali, magistrale e a ciclo unico riconducibili ai seguenti indirizzi di studi: Scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile, Urbanistica e scienze della pianificazione territoriale e ambientale, Ingegneria civile e ambientale, Archeologia, Scienze per la conservazione e restauro dei beni culturali.

Ma soprattutto è importante sottolineare come, nel corso degli ultimi anni, la quota delle donne iscritte ai corsi di laurea APPC (architettura, pianificazione, architettura del paesaggio e conservazione) abbia visto un sensibile aumento, superando a partire dall'A.A 17-18 la presenza maschile. Ad oggi queste rappresentano il 53,9% del totale nuovi iscritti mentre gli uomini sono il 46,1%. L'andamento dei valori nel corso del tempo inoltre fa pensare che il divario nei prossimi anni potrebbe andare ad ampliarsi.

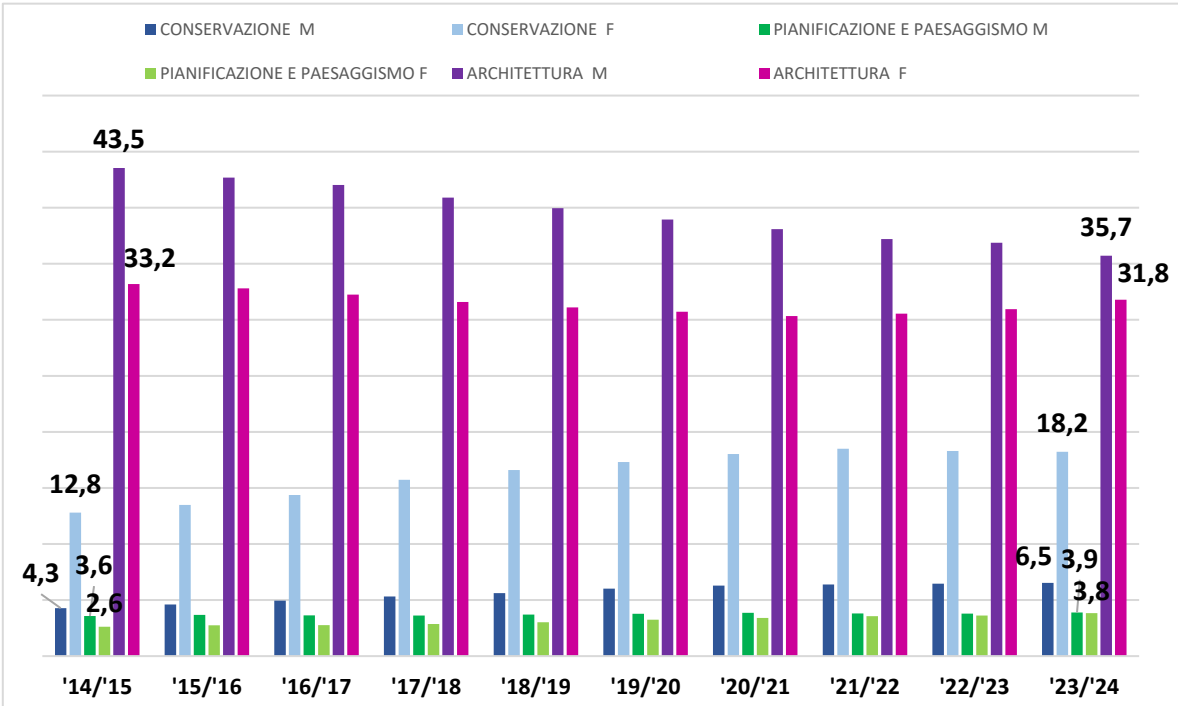
SUDDIVISIONE PERCENTUALE DEGLI IMMATRICOLATI PER SESSO. CLASSI DI LAUREA RELATIVE ALL'ARCHITETTURA, ALLA PIANIFICAZIONE, ALL'ARCHITETTURA DEL PAESAGGIO E ALLA CONSERVAZIONE (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI MUR 2024 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

In particolare, sono proprio le giovani studentesse a mostrare maggiore interesse verso gli studi sulla conservazione (18,2% contro il 6,5% della partecipazione maschile), la pianificazione e l'architettura del paesaggio (in cui la percentuale negli ultimi anni è passata dal 2,6% al 3,8% rispetto la stazionarietà delle iscrizioni degli studenti). Riguardo, infine, i diversi corsi di laurea in architettura la presenza maschile rimane prevalente anche se a partire dal 2014 si può notare una leggera flessione da parte degli aspiranti architetti (che passano dal 43,5% al 35,7% del 2024) contro una presenza di studentesse che ha visto un calo minore, rimanendo maggiormente stabile.

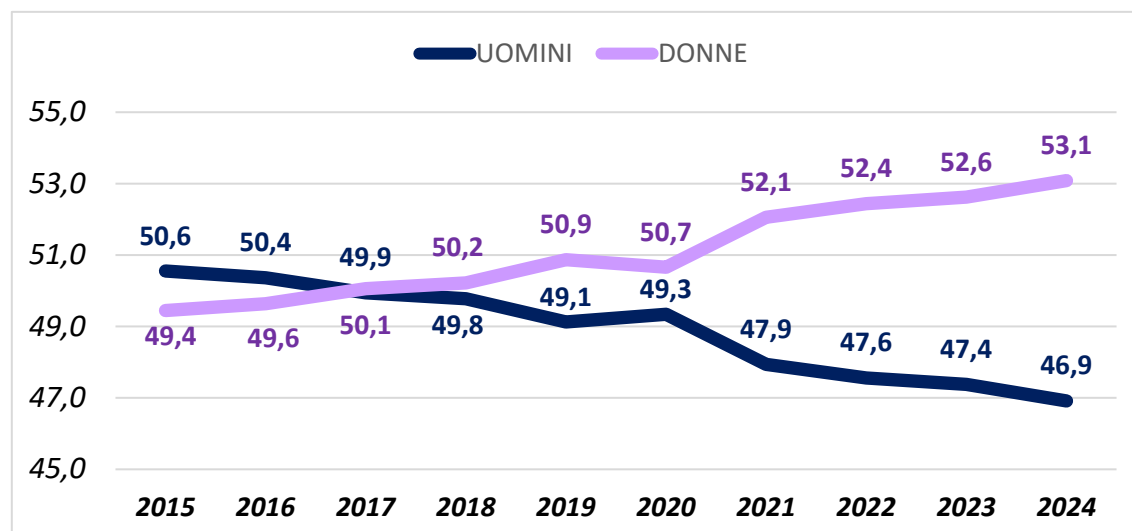
SUDDIVISIONE PERCENTUALE DEGLI IMMATRICOLATI PER TIPOLOGIA DI LAUREA E SESSO. (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI MUR 2024 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

La stessa tendenza si ripropone nell’andamento dei laureati nel nostro paese. Al 2024 (ultimo anno disponibile) coloro che hanno conseguito il titolo nei corsi di laurea inerenti all’APPC sono stati poco meno di 19mila (18.996) ma anche in questa dimensione le donne rappresentano la parte maggioritaria (53,1%). Se fino al 2016 la quota parte di laureati di sesso maschile era maggiore, a partire dal 2017 studentesse sono diventate la parte prevalente dei laureati nelle classi APPC. Anche in questo caso l’andamento nel corso degli ultimi anni dei laureati fa presagire che la forbice tra studenti e studentesse che conseguono il titolo potrebbe ampliarsi in favore di quest’ultime.

SUDDIVISIONE PERCENTUALE DEI LAUREATI PER SESSO. CLASSI DI LAUREA RELATIVE ALL'ARCHITETTURA, ALLA PIANIFICAZIONE, ALL'ARCHITETTURA DEL PAESAGGIO E ALLA CONSERVAZIONE. (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI MUR (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

Oltre ad essere la parte maggioritaria e in aumento sia per quanto riguarda le immatricolazioni che i laureati, le studentesse riportano risultati importanti anche nelle performance educative, dove su gran parte degli indicatori raggiungono posizioni migliori rispetto agli universitari di sesso maschile. Analizzando gli ultimi dati Almalaurea, il Consorzio che rileva ogni anno lo stato dell'Università e dei laureati nel nostro paese, emerge come le studentesse nelle diverse classi di laurea relative all'architettura, riportino un'età alla laurea più bassa (26,1 anni contro 26,8), una maggiore percentuale di laureati in corso (39,9% rispetto al 36,8%) ed una maggiore frequenza alle lezioni universitarie (la percentuale di ragazze che frequentano oltre il 75% delle lezioni si attesta al 86,2% mentre nei ragazzi si ferma all'83,6%). Il dato più importante è, tuttavia, relativo alle competenze e conoscenze. Le studentesse, infatti, si laureano con voto di laurea più alto e con una media voto agli esami migliore dei loro compagni maschili. Il voto medio maschile si ferma ad una media in trentesimi di 26,3 mentre quello delle donne arriva a 26,9. Quella che può sembrare una piccola differenza determina un voto medio di laurea superiore di oltre 2 punti in centodecimi (105,6 contro i 103,5).

PERFORMANCE UNIVERSITARIE DEI LAUREATI PER SESSO. CLASSI DI LAUREA RELATIVE ALL'ARCHITETTURA.

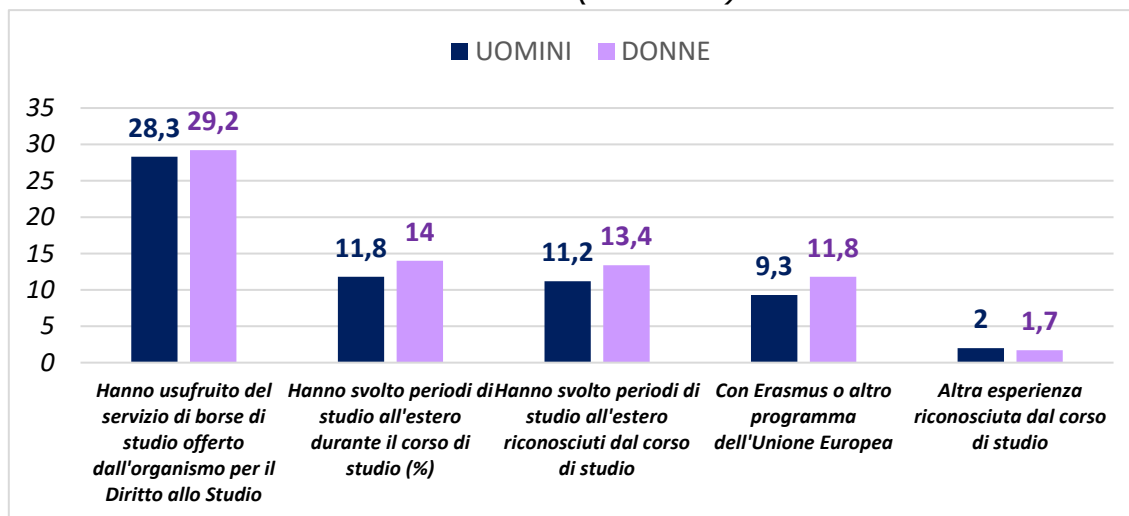
Rapporto Almalaurea 2024

	UOMINI	DONNE
Età media del conseguimento del titolo	26,8	26,1 
Voto medio agli esami	26,3	26,9 
Voto medio di laurea	103,5	105,6 
Regolarità nel conseguimento del titolo (<i>no fuori corso</i>)	36,8%	39,9% 
Frequenza alle lezioni universitarie (< del 75%)	83,6%	86,2% 
Intendono proseguire gli studi dopo il titolo	54,7%	57,5% 

FONTE: ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA 2024 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

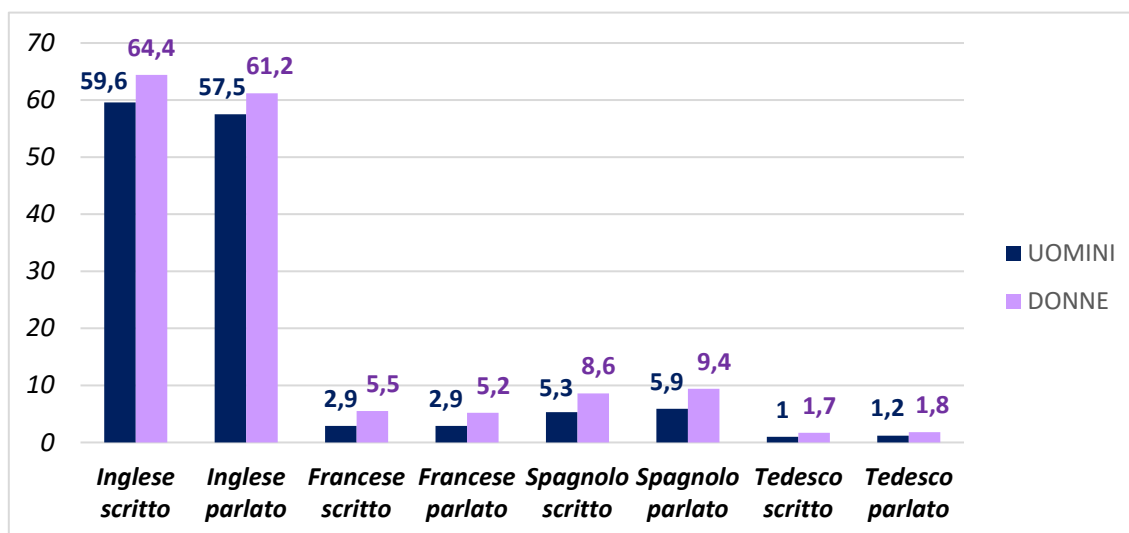
Oltre a queste risultanze migliori sui principali indicatori di performance universitaria, le aspiranti architetture possono anche vantare una percentuale maggiore di esperienze di studio internazionali, come la partecipazione ad Erasmus o la vincita di Borse di Studio, rispetto ai loro colleghi maschi. Complessivamente le giovani che hanno preso parte a queste diverse tipologie di esperienze formative superano il 70% secondo i dati Almalaurea. Viceversa, i ragazzi si fermano al 62,6%. Gli stessi vantaggi si confermano se si analizzano le competenze linguistiche e informatiche dei laureati nelle classi di laurea relative all'architettura. Le ragazze dichiarano una conoscenza (di almeno livello B2) in modo maggiore dei compagni su tutte le principali lingue europee.

PARTECIPAZIONE AD ALTRE ESPERIENZE FORMATIVE DURANTE IL CORSO DI STUDI. DATI PER SESSO. CLASSI DI LAUREA RELATIVE ALL'ARCHITETTURA. (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA 2024 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

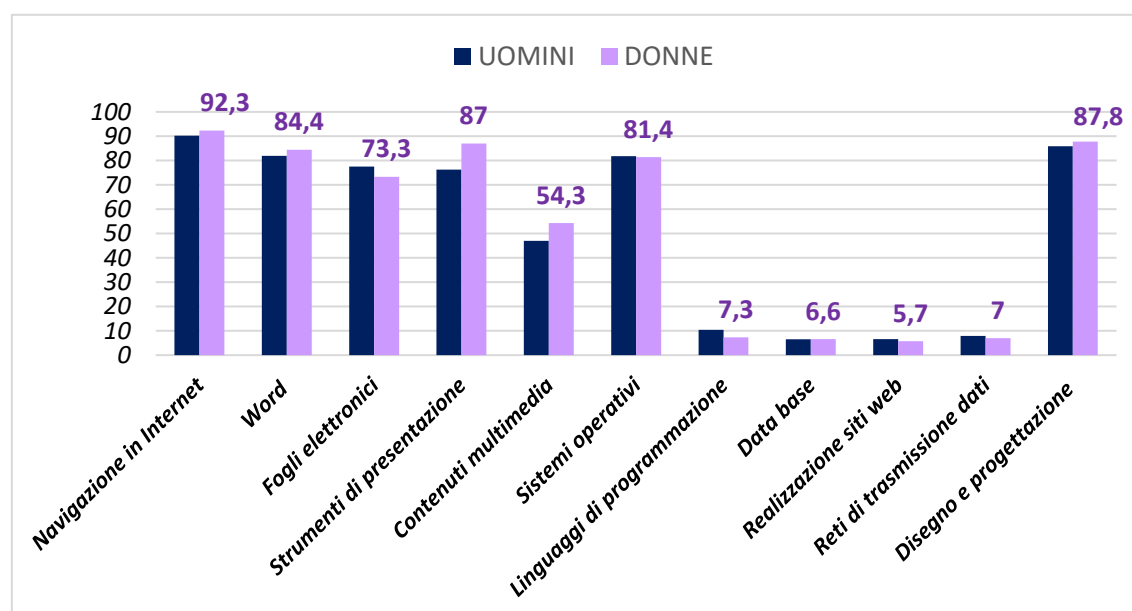
PARTECIPAZIONE AD ALTRE ESPERIENZE FORMATIVE DURANTE IL CORSO DI STUDI. DATI PER SESSO. CLASSI DI LAUREA RELATIVE ALL'ARCHITETTURA. (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA 2024 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

Le giovani aspiranti architetture sono di nuovo in vantaggio relativamente a capacità di navigazione, all'elaborazione di testi, alla presentazione, nella creazione di contenuti multimedia e soprattutto anche negli strumenti specifici della professione quale le competenze di disegno e progettazione. D'altra parte, sono in svantaggio riguardo le abilità di uso, dei diversi sistemi operativi, di fogli elettronici, la realizzazione di siti, la gestione delle reti e dei database e nelle capacità di programmazione dove i compagni di banco si mostrano maggiormente a loro agio.

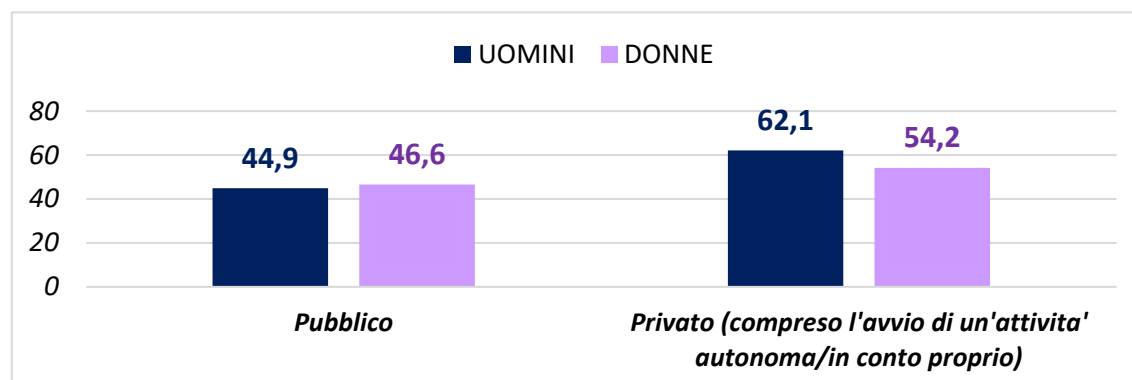
COMPETENZE INFORMATICHE DEI LAUREATI. DATI PER SESSO. CLASSI DI LAUREA RELATIVE ALL'ARCHITETTURA. (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA 2024 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

Dopo aver visto e analizzato le tematiche inerenti alla formazione, è bene prendere ora in esame gli atteggiamenti e le opinioni dei laureati nell'ambito dell'architettura sulle prospettive di lavoro. Gli ultimi dati AlmaLaurea evidenziano come i neolaureati nelle classi di laurea dell'architettura, di entrambi i sessi, mostrino un maggiore interesse nel settore privato e nel lavoro autonomo rispetto ad un possibile impiego pubblico. Anche se in questo senso il favore maschile verso il settore privato è maggiore che nelle ragazze (62,1% contro il 54,2%).

INTERESSE PER IMPIEGO NEI DIVERSI SETTORI. CLASSI DI LAUREA DELL'ARCHITETTURA. (valori %)

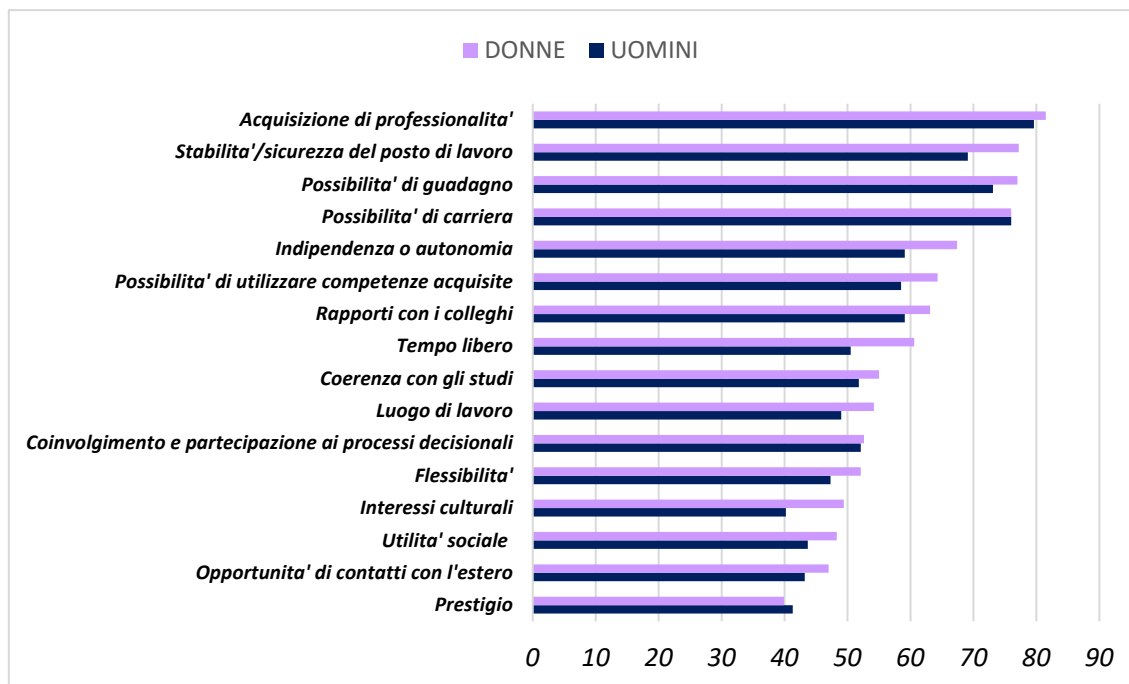


FONTE: ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA 2024 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

Altre rilevanti differenze emergono nell'analisi degli aspetti ritenuti importanti nell'impiego, nella disponibilità dei diversi studenti a lavorare per tipologia di relazione contrattuale e orario di lavoro.

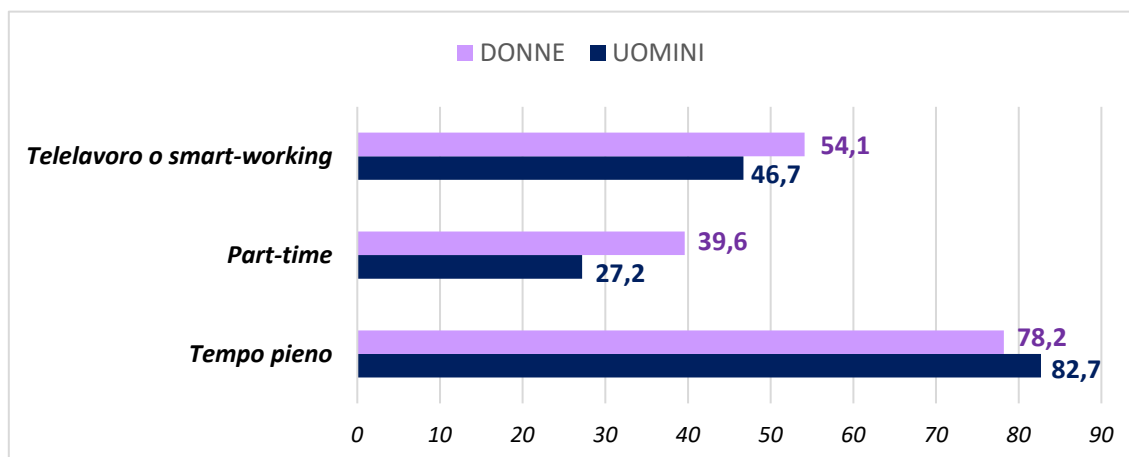
Pur condividendo l'idea che l'acquisizione di una professionalità e di un certo livello di guadagno sia centrale nel loro impiego e quindi posta agli apici delle loro aspettative, le giovani neolaureate mostrano una maggiore attenzione rispetto alla stabilità del posto di lavoro, ma anche all'indipendenza e al tempo libero. In queste dimensioni, infatti, si riscontrano le maggiori distanze con le opinioni degli aspiranti architetti. Di contro i maschi, sembrano associare un maggior valore al prestigio del loro impiego nella ricerca di una occupazione (o creazione della loro occupazione come professionisti). Entrambi i gruppi sono infine concordi sull'importanza della possibilità di "far carriera" nella loro ricerca di un impiego. In accordo con quanto emerso finora, riguardo l'orario di lavoro e la modalità di impegno, le aspiranti architetture, rispetto alla loro controparte maschile, mostrano un maggiore apprezzamento verso un possibile impiego in part-time o in smart-working rispetto ai ragazzi che invece hanno una maggiore disponibilità a lavorare in tempo pieno. Anche se l'impegno full time rimane l'orario di lavoro preferito e maggiormente desiderato da entrambi le coorti.

ASPETTI RITENUTI RILEVANTI NELLA RICERCA DEL LAVORO DA PARTE DEI NEOLAUREATI NELLE CLASSI DI LAUREA DELL'ARCHITETTURA. DATI PER SESSO. (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA 2024 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

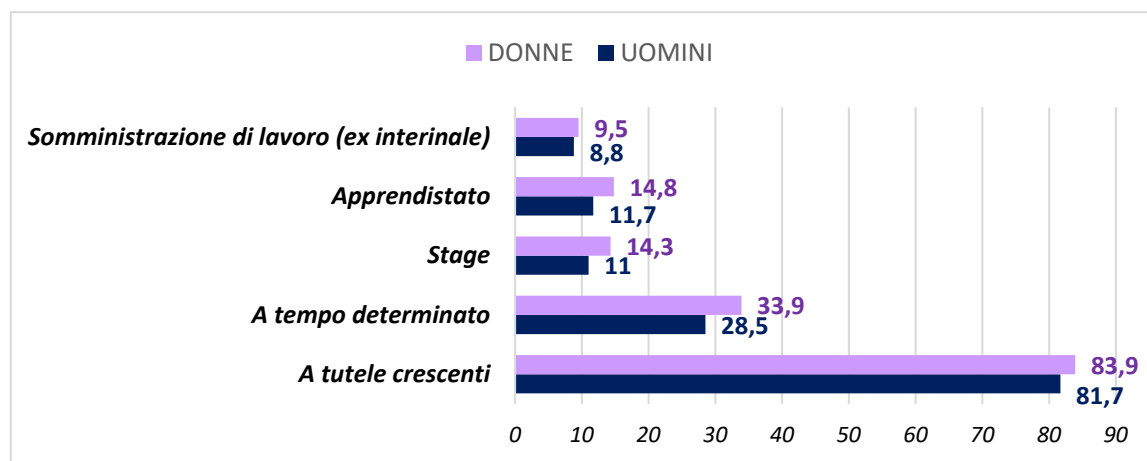
DISPONIBILITA' DEI NEOLAUREATI NELLE CLASSI DI LAUREA DELL'ARCHITETTURA A LAVORARE PER ORARIO DI LAVORO/MODALITA' LAVORATIVA. DATI PER SESSO. (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

Infine, con riferimento agli atteggiamenti rispetto le diverse tipologie contrattuali, le giovani mostrano una maggiore disponibilità a lavorare con forme contrattuali flessibili.

DISPONIBILITA' DEI NEOLAUREATI NELLE CLASSI DI LAUREA DELL'ARCHITETTURA A LAVORARE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE. DATI PER SESSO. (valori %)

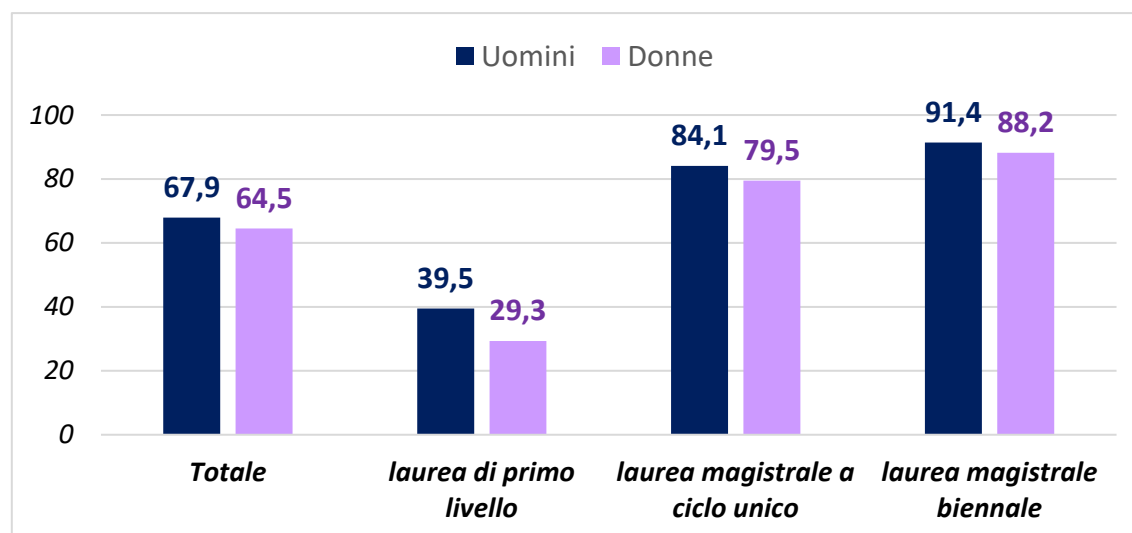


FONTE: ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA 2024 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

3. Lavoro: un inizio in salita per le giovani architetture

Nonostante le migliori performance e gli atteggiamenti positivi rispetto la varietà delle forme possibili di un futuro impiego, le donne presentano maggiori difficoltà nell'ingresso nel mondo del lavoro dopo gli studi. Il loro tasso di occupazione ad un anno dal conseguimento del titolo è infatti significativamente più basso rispetto agli uomini, per qualsiasi tipologia di titolo conseguito nell'ambito dell'architettura. Complessivamente il gap è di oltre 3 punti percentuali: 64,5% delle studentesse contro il 67,9% degli studenti. La differenza maggiore si riscontra già nei laureati di primo livello (29,3% contro il 39,5%) e rimane significativa anche negli altri livelli, dove è superiore ai 4 punti percentuali tra coloro che hanno conseguito una magistrale a ciclo unico e superiore a 3 punti percentuali tra i laureati magistrali.

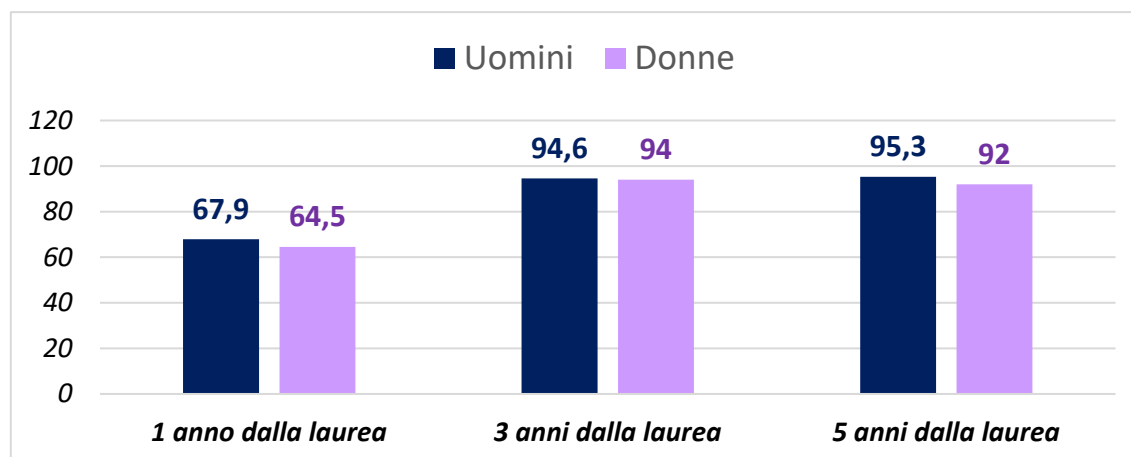
TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE DEI LAUREATI NELLE CLASSI DI LAUREA RELATIVE ALL'ARCHITETTURA AD 1 ANNO DALLA LAUREA (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

Le stesse criticità e traiettorie, meritevoli di particolare attenzione, le ritroviamo tra le giovani architetture laureate, sia a 3 che a 5 anni dal conseguimento del titolo, dove il tasso si attesta intorno al 92-94% mentre quello maschile si attesta intorno - o addirittura sopra - il 95%.

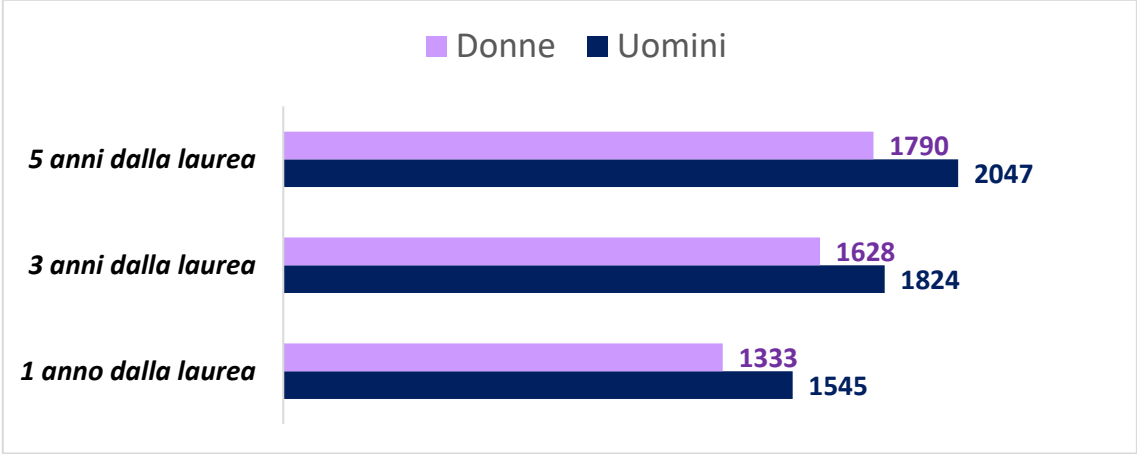
TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE DEI LAUREATI NELLE CLASSI DI LAUREA RELATIVE ALL'ARCHITETTURA AD 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA 2024 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

A tale problematica, che potremmo definire quantitativa, si aggiunge poi un gap qualitativo e di valore riguardo alla dimensione lavorativa. Le donne, infatti, riportano una retribuzione netta media in ingresso fortemente più bassa dei colleghi di sesso opposto e che rimane forte anche al passare degli anni. Se una architetta, ad un anno dal conseguimento del titolo, guadagna in media 1.333 euro al mese, il suo collega ne guadagna 1.545.

RETRIBUZIONE MEDIA NETTA MENSILE PER GENERE DEI LAUREATI NELLE CLASSI DI LAUREA RELATIVE ALL'ARCHITETTURA AD 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA *(valori in Euro)*



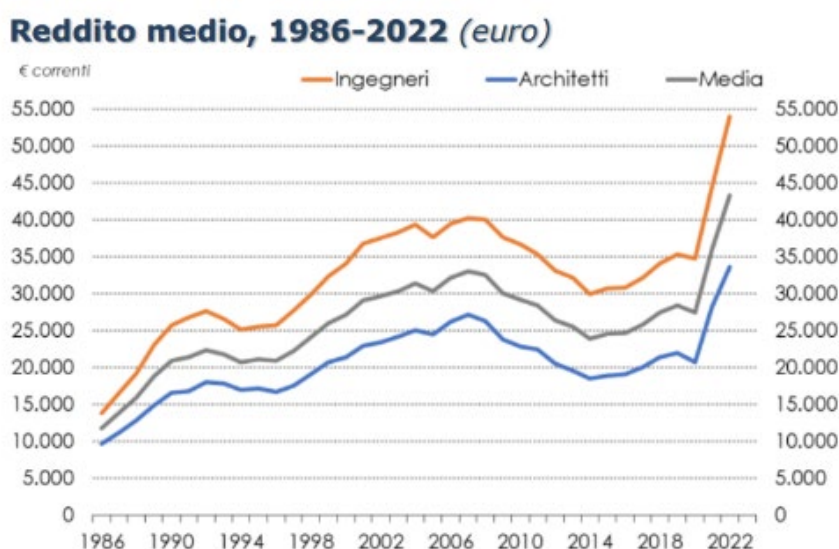
FONTE: ELABORAZIONE SU DATI ALMALAUREA 2024 (ULTIMI DATI DISPONIBILI)

4. Redditi e disparità: il gender gap nel lungo periodo

Per arricchire ulteriormente il quadro complessivo del settore, vengono riportati i dati forniti da InarCassa – Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza per gli Ingegneri ed Architetti Liberi Professionisti – relativi ai redditi professionali e al volume d'affari degli iscritti al fondo.

Il grafico sottostante mostra l'evoluzione del reddito medio, espresso in euro correnti, per ingegneri e architetti e la media complessiva nel periodo 1986 – 2022. Emerge una tendenza generale alla crescita, anche se non priva di oscillazioni e fasi di rallentamento.

REDDITO MEDIO IN EURO CORRENTI PER INGEGNERI E ARCHITETTI PERIODO 1986-2022.

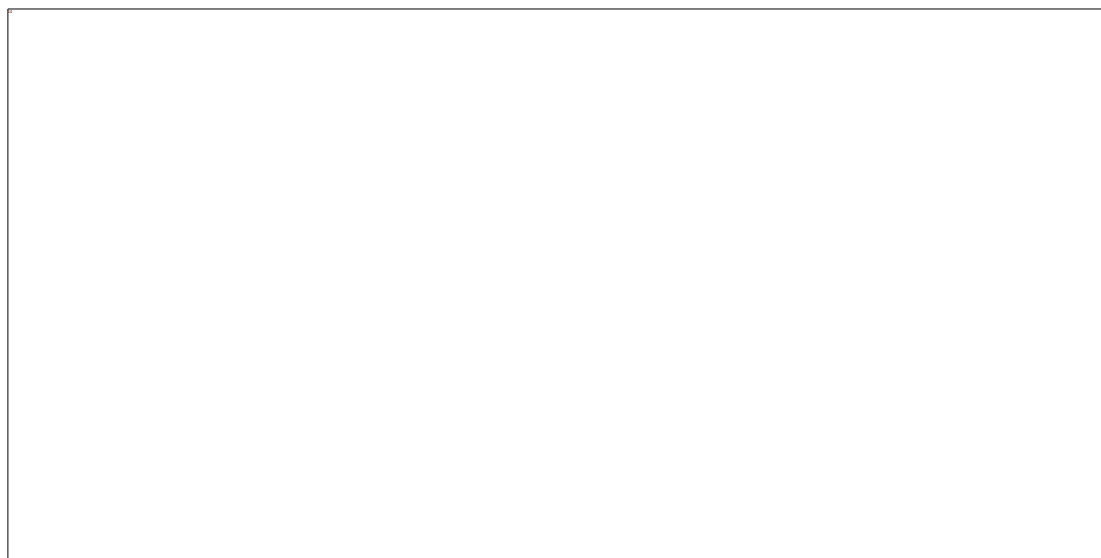


FONTE: INARCASSA IN CIFRE – STATISTICHE SU ISCRITTI E PENSIONATI, REDDITI E VOLUME D’AFFARI (2022)

Analizzando più dettagliatamente le distribuzioni reddituali medie, emergono delle dinamiche significative sia dal punto di vista territoriale che di genere. Nella tabella sottostante, si evince chiaramente la disparità reddituale tra architetti uomini e architette donne. A parità di professione, infatti, le donne registrano un reddito medio nettamente inferiore rispetto ai colleghi uomini. Un’architetta donna guadagna, mediamente, 24.421 euro, il 26% in meno rispetto ad un suo collega

uomo. Un'ulteriore evidenza importante riguarda la disparità territoriale. Nelle regioni settentrionali, sia del Nord-Ovest che del Nord-Est, i livelli reddituali medi si avvicinano ai 40.000 euro, mentre il Sud e le Isole registrano livelli reddituali nettamente inferiori: il Sud si ferma a 25.079 euro, mentre le Isole dichiarano un reddito medio pari a 26.736 euro. È importante sottolineare, oltre alla profonda spaccatura territoriale che divide i lavoratori, che, anche all'interno delle singole aree geografiche, permangono le differenze di genere, già osservate nella distribuzione reddituale complessiva. In ogni macroarea, infatti, i redditi medi delle donne si posizionano a livelli più bassi rispetto a quelli dei colleghi uomini. Per esempio, un architetto uomo, al Sud Italia, dichiara mediamente un reddito di 29.375 euro, una donna, invece, con la stessa qualifica professionale, ne dichiara 17.606 euro. I dati riportati mettono ulteriormente in luce non solo le disuguaglianze territoriali, ma rimarcano le profonde differenze di genere, che vedono le professioniste donne sistematicamente svantaggiate sul piano economico.

REDDITO MEDIO PER TIPOLOGIA DI ISCRITTO E DISTRIBUZIONE PER MACROAREA AGGIORNATO AL 2022 (*valori in euro*)



FONTE: INARCASSA IN CIFRE – STATISTICHE SU ISCRITTI E PENSIONATI, REDDITI E VOLUME D’AFFARI (2022)

5. Disuguaglianze percepite: il punto di vista delle professioniste

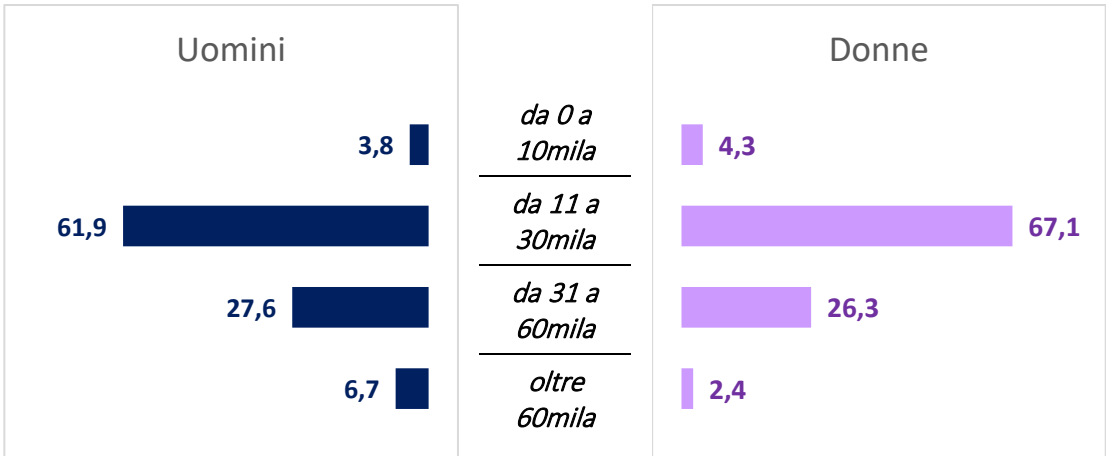
Ad integrare le informazioni provenienti dalle fonti di statistica ufficiale è stata effettuata dal CNAPPC una rilevazione diffusa a tutti gli Ordini Italiani e rivolta agli iscritti all'Albo Nazionale al fine di avere dati ed analisi originali ed esclusivi per indagare al meglio la presenza di gender gap all'interno del mondo dell'architettura.

La rilevazione è stata condotta presso un campione casuale rappresentativo degli iscritti al CNAPPC. Tra i 2.832 casi, 1.114 sono maschi, 1680 donne e 8 persone non binarie.

Il campione oggetto dell'indagine, diviso per macroarea geografica, titolo professionale e condizione lavorativa, può essere riassunto come segue:

Passando ai risultati dell'indagine, si rileva come all'interno dell'Albo la condizione femminile presenti ancora forti criticità. La retribuzione delle iscritte, infatti, per quanto riguarda il lavoro dipendente rimane arretrata rispetto ai colleghi. Coloro che si collocano nella fascia più alta (oltre 60mila euro) sono solo lo sono il 2,4% mentre per gli uomini si raggiunge oltre il 6%. La situazione è ben più grave nel comparto del lavoro autonomo dove, mentre gli uomini che raggiungo la fascia più alta di reddito sono poco meno del 20%, le donne raggiungono appena il 7,6%. Anche nei redditi più bassi le donne sono maggiormente svantaggiate. Si posizionano nelle fasce di reddito più basse il 18,2% le iscritte autonome intervistate, mentre nella stessa fascia gli uomini sono solo il 14,9%.²

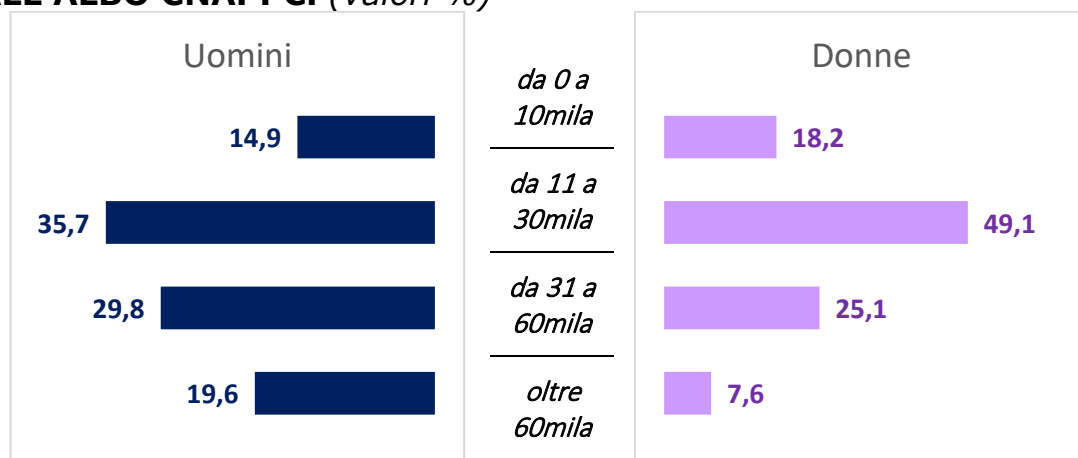
FASCE DI REDDITO DA LAVORO DIPENDENTE DEGLI ISCRITTI ALL'ALBO CNAPPC. (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025. Solo coloro che svolgono lavoro dipendente.

² Si ricorda che i professionisti intervistati potevano svolgere la loro professione esclusivamente come dipendenti, come lavoratori autonomi o con entrambe le forme contrattuali.

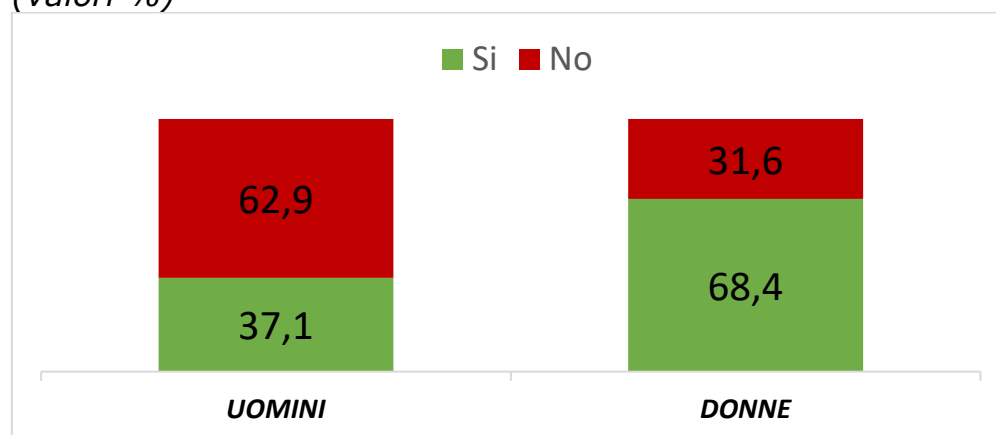
FASCE DI REDDITO DEI LAVORATORI AUTONOMI ISCRITTI ALL'ALBO CNAPPC. (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025. Solo coloro che svolgono lavoro autonomo.

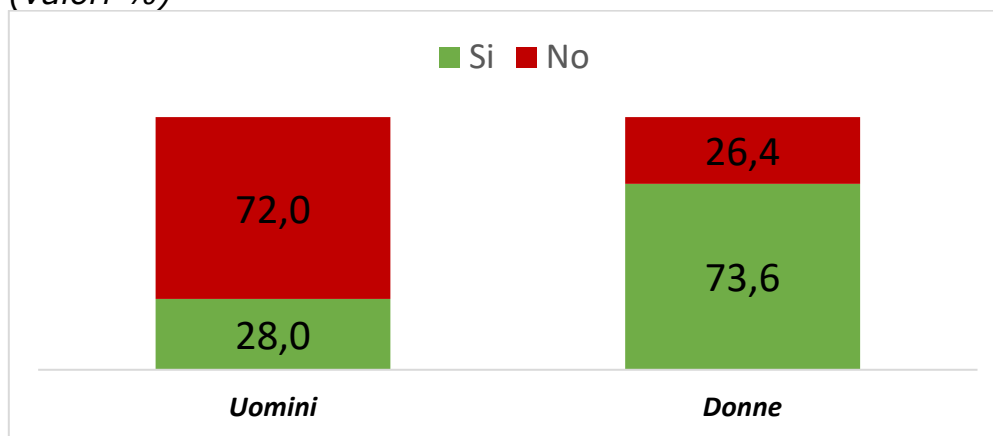
Agli iscritti è stato poi chiesto se avessero mai subito discriminazioni in ambito lavorativo. La percentuale di donne che affermano di aver subito discriminazioni è maggiore che negli uomini. Nel caso dei lavoratori dipendenti la percentuale si attesta al 68,4%, contro il 37,1% degli uomini. Mentre nel lavoro autonomo è addirittura maggiore: 78% contro solo il 28% tra gli uomini.

PERCEZIONE DI AVER SUBITO DISCRIMINAZIONE IN AMBITO LAVORATIVO. LAVORATORI DIPENDENTI ISCRITTI CNAPPC. (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025. Solo coloro che svolgono lavoro dipendente.

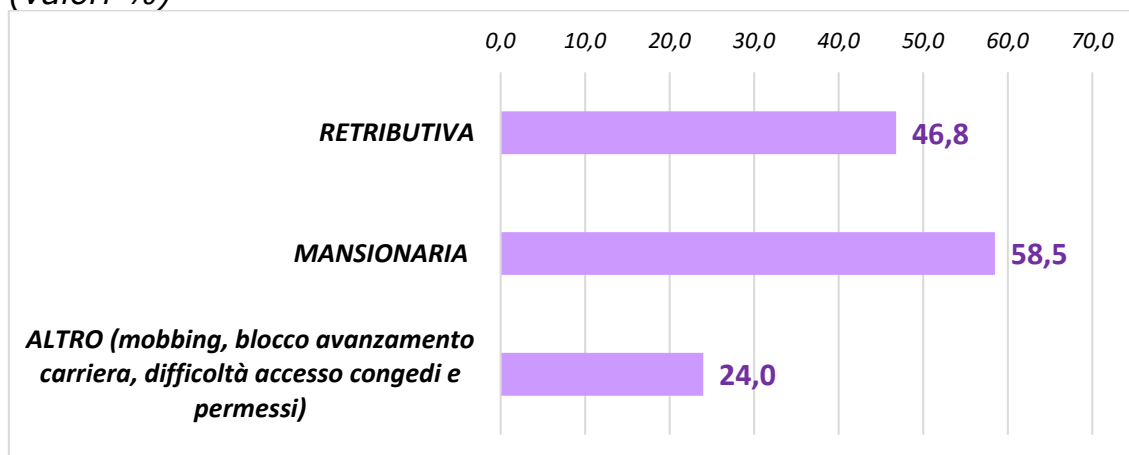
PERCEZIONE DI AVER SUBITO DISCRIMINAZIONE IN AMBITO LAVORATIVO. LAVORATORI AUTONOMI ISCRITTI CNAPPC.
(valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025. Solo coloro che svolgono lavoro autonomo.

Continuando ad approfondire tale dimensione, è stato chiesto agli iscritti quale tipologia di discriminazione avessero subito. Le iscritte affermano di subire un ventaglio di azioni discriminatorie più ampio rispetto alla sola dimensione retributiva. La percezione di subire una retribuzione inferiore rispetto ai colleghi tra le lavoratrici dipendenti raggiunge quasi la metà del campione (46,8%).

TIPOLOGIA DI DISCRIMINAZIONE SUBITA IN AMBITO LAVORATIVO. LAVORATRICI DIPENDENTI ISCRITTE CNAPPC.
(valori %)

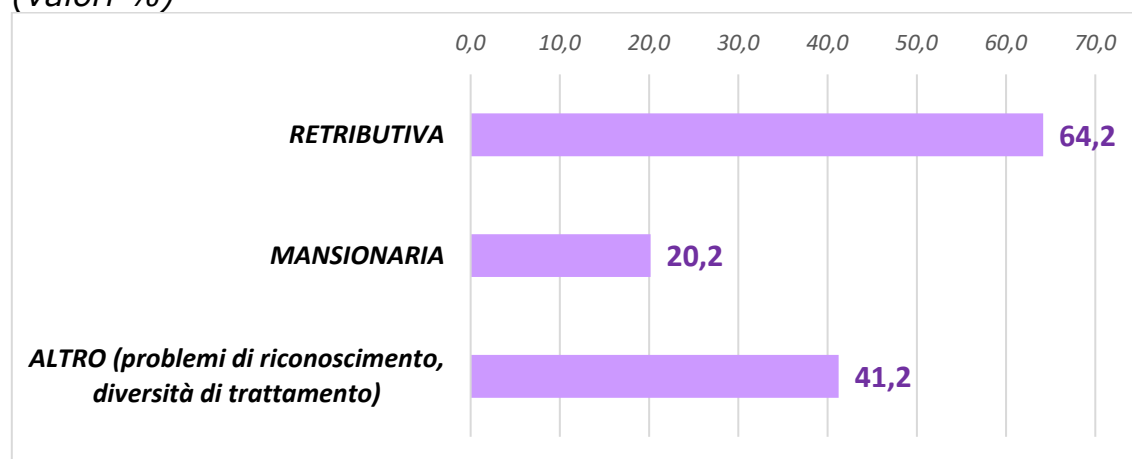


FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025. La somma dei valori è maggiore di 100 perché sono previste risposte multiple. Solo donne che affermano di subire discriminazione e svolgono lavoro dipendente.

Sono però molto diffuse nel mondo dipendente anche difformità di trattamento legate alla dimensione mansionaria (percezione di essere assegnati a mansioni diverse, inferiori o inappropriate rispetto all'inquadramento contrattuale o alla qualifica posseduta) rispetto ai colleghi uomini. E non sono da trascurare anche la considerevole presenza (circa un quarto del campione) di forme di discriminazione come il mobbing, il blocco nelle possibilità di avanzamento della carriera e la difficoltà di accesso a congedi e permessi cui si ha diritto.

Diversa è la distribuzione delle tipologie di discriminazione che subiscono le donne nel mondo del lavoro autonomo, dove quella retributiva è quella principale e fa riferimento al fatto che le donne trovano maggiore difficoltà a vedere riconosciuto un compenso adeguato e maggiori problemi nell'aggiudicarsi un guadagno. E' quindi minore, dato le caratteristiche intrinseche del lavoro indipendente, la percentuale di professioniste che lamenta una discriminazione mansionaria. Ma soprattutto sono molto diffusi (41,2%) comportamenti che vedono il mancato riconoscimento, o diversità di trattamento (in cantiere, in studio o negli appalti) delle donne rispetto agli altri professionisti del comparto.

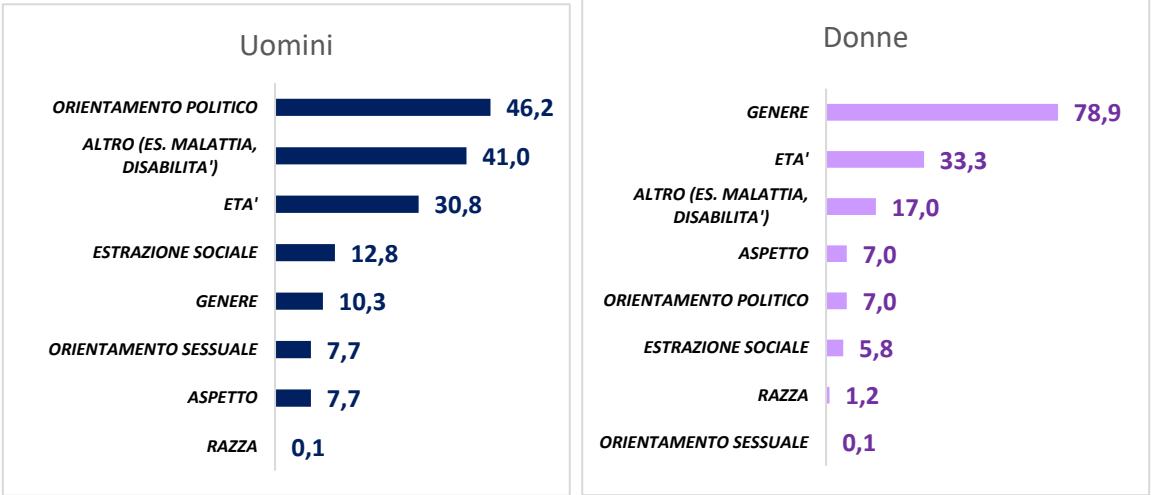
TIPOLOGIA DI DISCRIMINAZIONE SUBITA IN AMBITO LAVORATIVO. LAVORATRICI AUTONOME ISCRITTE CNAPPC.
(valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025. La somma dei valori è maggiore di 100 perché sono previste risposte multiple. Solo donne che affermano di subire discriminazione e svolgono lavoro autonomo.

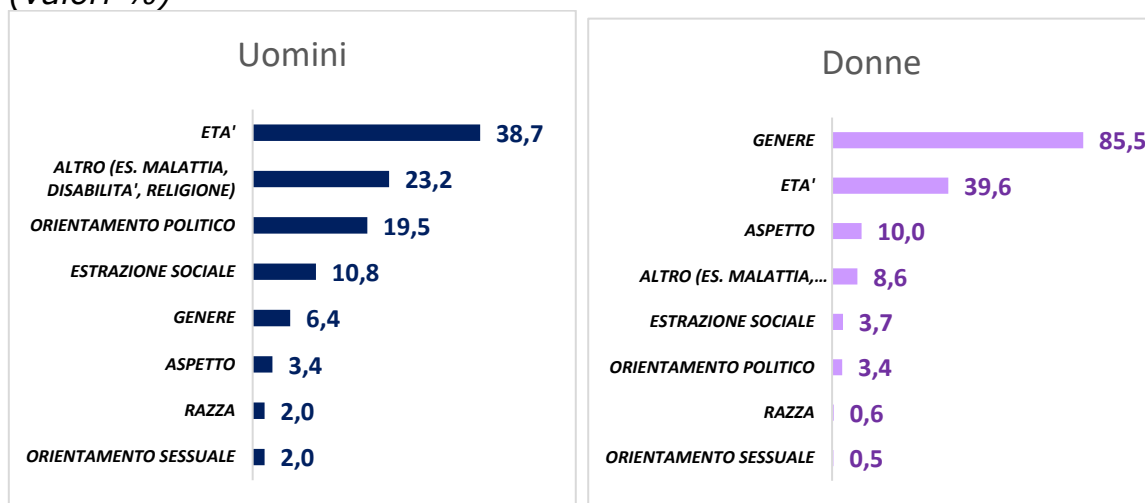
Riguardo invece i motivi della discriminazione subita, se da un lato gli uomini che svolgono la loro professione come dipendenti percepiscono di essere penalizzati maggiormente sulla base del loro orientamento politico (46,2%) o di altre caratteristiche quali la disabilità, la religione o malattie, le lavoratrici dipendenti sentono di essere penalizzate prevalentemente proprio in base al loro genere (78,9%). A seguire, la percezione di essere trattate in modo diverso in base alla loro età. Situazione che si ripete in modo simile anche nel mondo del lavoro autonomo. In questo ambito, nell'universo maschile si fa sentire in modo rilevante anche la componente dell'età, nelle donne però la discriminazione di genere si fa ancora più acuta: viene percepita da circa l'85% delle professioniste intervistate.

MOTIVI DELLA DISCRIMINAZIONE IN AMBITO LAVORATIVO. LAVORATORI DIPENDENTI ISCRITTI CNAPPC. DATI PER SESSO.
(valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025. La somma dei valori è maggiore di 100 perché sono previste risposte multiple. Solo coloro che svolgono lavoro dipendente.

MOTIVI DELLA DISCRIMINAZIONE IN AMBITO LAVORATIVO. LAVORATORI AUTONOMI ISCRITTI CNAPPC. DATI PER SESSO. (valori %)



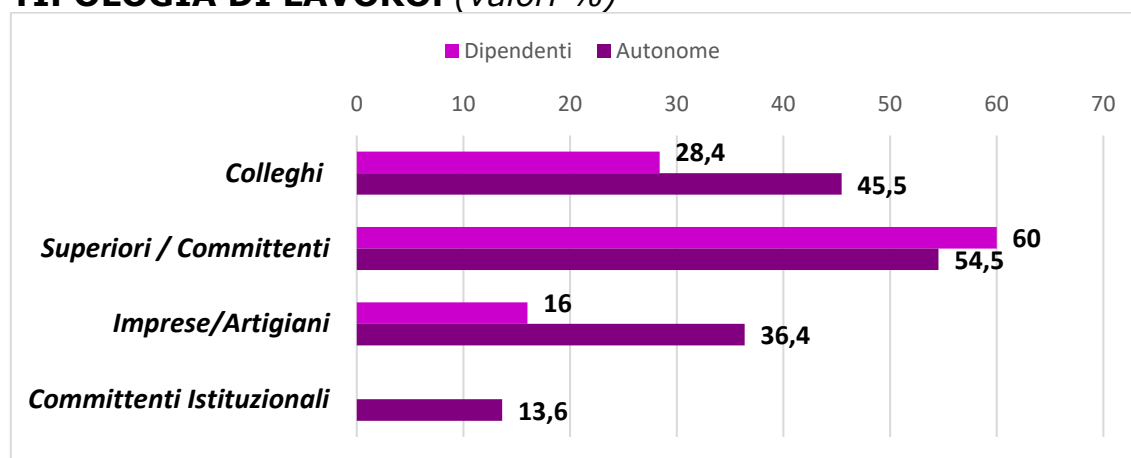
FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025. La somma dei valori è maggiore di 100 perché sono previste risposte multiple. Solo coloro che svolgono lavoro autonomo.

Ma quali sono i soggetti responsabili di azioni che influenzano il riconoscimento delle donne nel mondo del lavoro?

Le lavoratrici autonome e dipendenti riferiscono opinioni diverse ma che aiutano a comprendere meglio le specificità e la varietà delle situazioni in essere all'interno del comparto. Complessivamente, tra coloro che affermano di subire una discriminazione in ambito lavorativo, sono nella maggior parte dei casi i propri superiori e i committenti, (rispettivamente 60% tra le dipendenti e 54,5% delle autonome) ad essere indicati come responsabili di mettere in atto disparità di trattamento nei confronti delle donne.

Seguono, nel lavoro dipendente, gli altri colleghi con il 28,4% e infine le stesse imprese (16%). Le professioniste invece affermano di subire un trattamento diverso da parte degli altri colleghi nel 45,5%, ma anche da imprese e artigiani, ovvero le altre tipologie di collaboratori nell'esercizio della loro professione. Minore invece la pressione messa in atto da committenti istituzionali con "solo" il 13,6% dei casi in questione.

SOGGETTI AUTORI DELLA DISCRIMINAZIONE IN AMBITO LAVORATIVO. LAVORATRICI ISCRITTE CNAPPC. DATI PER TIPOLOGIA DI LAVORO. (valori %)



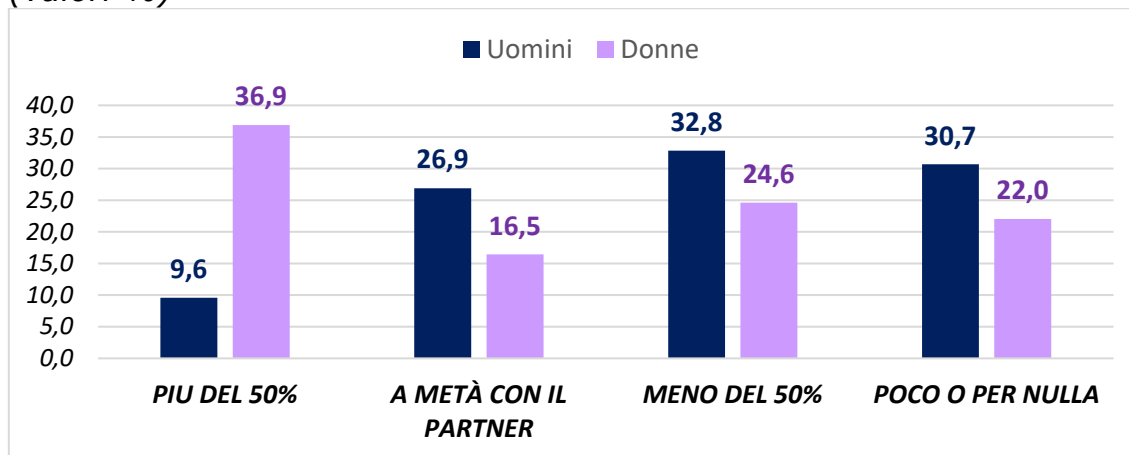
FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025. La somma dei valori è maggiore di 100 perché sono previste risposte multiple. Solo donne che affermano di subire discriminazione e svolgono lavoro dipendente.

Tra le altre criticità e disparità segnalate dalle lavoratrici, dalla rilevazione emergono dei risultati interessanti anche riguardo le dimensioni legate alla cura della casa e dei figli. Oltre un terzo delle donne intervistate (36,9%) afferma di essere la persona che nella coppia è la principale deputata alla cura dei figli. Di contro, è meno del 10% la quota di iscritti maschili che afferma di occuparsi dei figli più del partner. Complessivamente sono circa il 44,6% le donne che si occupano dei figli meno del partner ("Meno del 50% + "Poco o per nulla"), mentre la percentuale degli uomini si attesta a oltre il 60%.

Allo stesso modo, le donne restano la figura centrale per lo svolgimento delle faccende domestiche all'interno della famiglia. Il 62% circa delle donne intervistate, sia dipendenti che autonome, afferma di essere la persona che si occupa di tali aspetti, mentre la controparte maschile non supera il 45%. Infatti circa il 43% degli iscritti intervistati conferma che ad occuparsi delle faccende domestiche sia il partner, mentre solo il 22,9% delle donne può affermare di ricevere lo stesso livello di supporto.

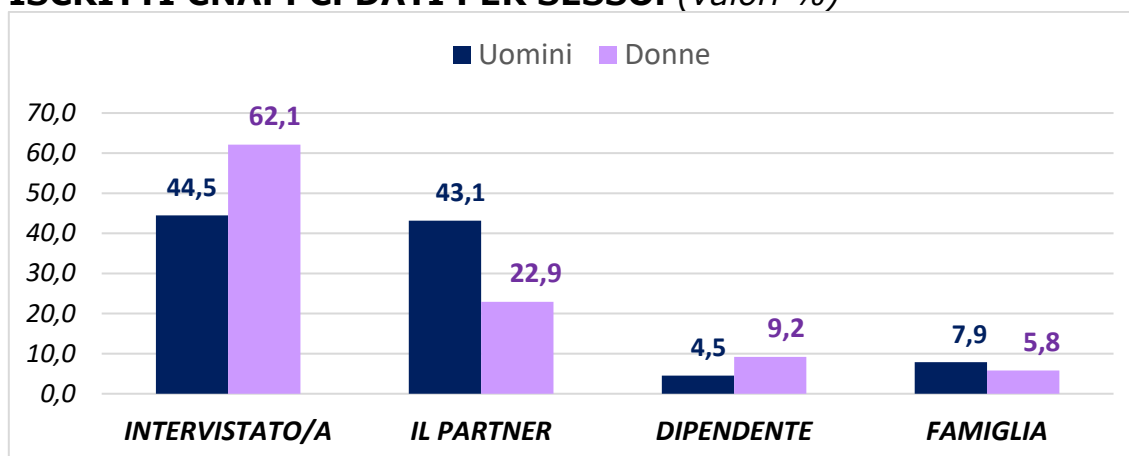
Sono ancora residuali le famiglie che hanno la disponibilità per disporre di collaboratori che si occupino della casa o che possono far affidamento sull'aiuto della propria famiglia. Anche se, nuovamente, sono le donne a dover fare un maggiore ricorso ad un collaboratore esterno rispetto ai loro colleghi, i quali invece ricevono un maggiore supporto da parte della propria famiglia.

PERCENTUALE DI TEMPO DEDICATO ALLA CURA DEI FIGLI NELL'AMBITO FAMILIARE. ISCRITTI CNAPPC. DATI PER SESSO. (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025. Intero campione.

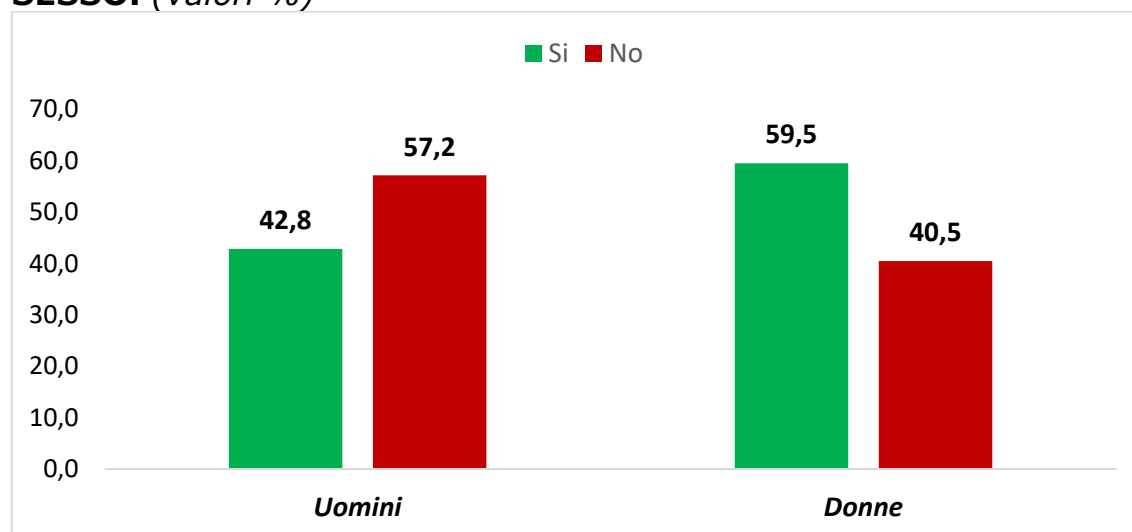
FIGURA PRINCIPALMENTE PREPOSTA PER LO SVOLGIMENTO DELLE FACCENDE DOMESTICHE E COMMISSIONI IN FAMIGLIA. ISCRITTI CNAPPC. DATI PER SESSO. (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025. Intero campione.

Tutto ciò ricade ovviamente sia sulla qualità e quantità di lavoro prestato da parte delle donne che sulla loro disponibilità di tempo libero. Le donne intervistate che affermano infatti di aver dovuto rinunciare al lavoro o aver diminuito il proprio carico di lavoro a causa dei propri impegni familiari si attestano al 59,5%. Viceversa gli uomini che riportano tale condizione si stabilizzano intorno al 42,8% degli iscritti intervistati.

RINUNCIA AL LAVORO O DIMINUZIONE DI TEMPO LAVORATO A CAUSA DI IMPEGNI FAMILIARI. ISCRITTI CNAPPC. DATI PER SESSO. (valori %)



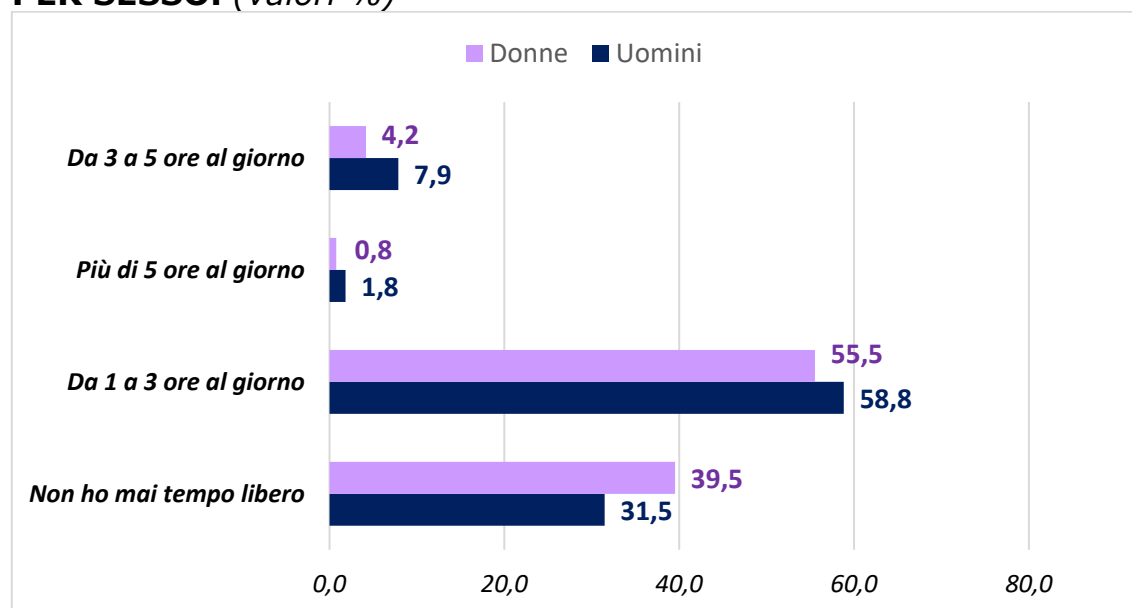
FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025. Intero campione.

Una conferma di tale evidenza arriva anche dalle informazioni restituite dagli intervistati circa la loro disponibilit  di tempo libero.

La categoria professionale nel suo complesso presenta una limitata disponibilit  di tempo libero sia nell'ambito del lavoro dipendente che autonomo. Oltre la met  degli iscritti riporta un quantit  di ore libere che vanno da 1 a 3.

Tuttavia, ci sono delle piccole ma significative distanze che favoriscono di nuovo l'universo maschile. Infatti sono quasi l'8% coloro che dichiarano di avere disponibili da 3 a 5 ore libere al giorno (contro il 4,2 femminile) e sono poco meno del 2% i professionisti che hanno la possibilit  di avere pi  di 5 ore al giorno, contro meno dell'1% delle colleghe. Ma soprattutto le architetture, le paesaggiste e le progettiste nel 39,5% dei casi affermano di non avere una rilevante possibilit  di tempo libero mentre la controparte maschile si ferma al 31,5%.

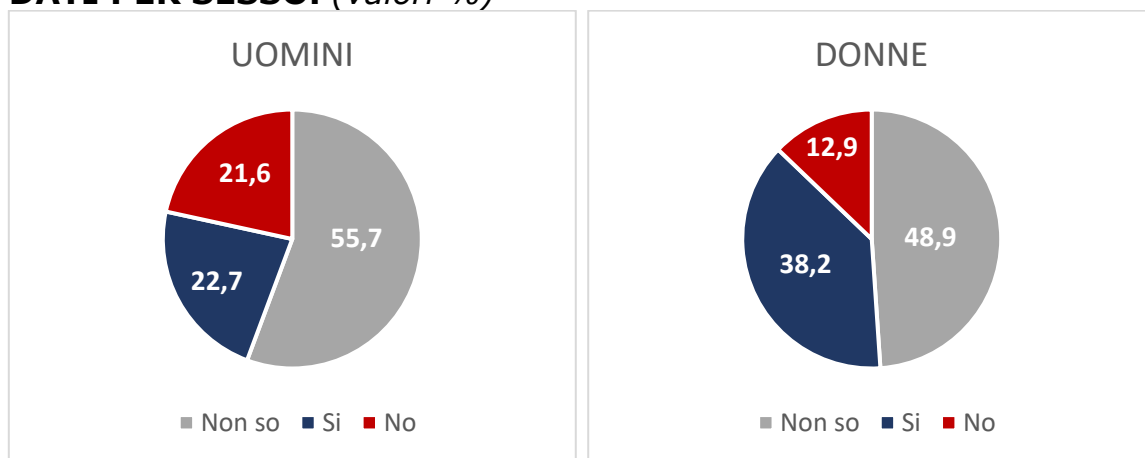
QUANTITA' DI TEMPO LIBERO DEGLI ISCRITTI CNAPPC. DATI PER SESSO. (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025. Intero campione.

Nonostante vivano delle condizioni più svantaggiate, le donne non fanno mancare il loro sostegno agli organi professionali per il riconoscimento della loro posizione. Gli iscritti maschi che ripongono la loro fiducia nell'operato della commissione pari opportunità per la tutela dell'architetto e delle architette sono il 22,7% (cui va aggiunta una considerevole quota di indecisi), le donne si attestano invece al 38,2%. Le professioniste che ritengono limitate le possibilità di tale commissione sono solo il 12,9% contro il 21,6% dei loro colleghi.

FIDUCIA DA PARTE DEGLI ISCRITTI NELLA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA' NELLA TUTELA DEL RUOLO DELL'ARCHITETTO. DATI PER SESSO. (valori %)



FONTE: ELABORAZIONE SU DATI CNAPPC 2025. Intero campione.

6. Conclusioni: tra aspirazioni, ostacoli e opportunità di cambiamento

Sintetizzando i risultati emersi dall'analisi da fonti ufficiali con le informazioni provenienti dalla rilevazione campionaria si evidenzia la chiara volontà di emergere nella professione da parte delle giovani architetture PPC, testimoniata dagli ottimi risultati universitari, dalla loro forte volontà a formarsi, acquisire conoscenze e fare esperienze internazionali. Al tempo stesso però, emerge in modo altrettanto chiaro come tali aspirazioni, scontrandosi con le condizioni presenti oggi nel loro mondo del lavoro, facciano più fatica a realizzarsi rispetto a quanto accade per i colleghi uomini.

Intrecciando le diverse tipologie di informazioni prese in esame, infatti, si conferma come le disparità affrontate dalle donne, siano principalmente di natura retributiva, contrattuale e mansionaria. A redditi inferiori quindi, spesso si accompagnano situazioni definibili come sottoccupazione oraria (ad esempio part-time involontario) e qualitativa (impieghi in mansioni non coerenti con la propria qualificazione). Inoltre, la condizione femminile appare ancorata ad un importante impegno nella cura dei figli, nell'assistenza ad altri familiari e nella gestione della casa. Le donne sopportano più frequentemente degli uomini il peso di questi compiti, con conseguenti difficoltà nel bilanciare le responsabilità familiari con la carriera professionale. Questo può portare, come emerso dai dati di AlmaLaurea, a scelte lavorative meno gratificanti già a partire dall'immediato periodo post-universitario, come il part-time, le forme di contratto flessibili oppure alla rinuncia ad opportunità di avanzamento professionale. Ne consegue, pertanto, un maggiore svantaggio ad affermarsi nell'ambito lavorativo, che contribuisce a perpetuare le disuguaglianze nel trattamento economico ricevuto ed una distanza nella qualità del lavoro che vorrebbero prestare. Accanto poi a queste cause che potremmo definire "strutturali", è possibile rilevare ancora la presenza di stereotipi di genere e pregiudizi sulla figura femminile nel mondo del lavoro, discriminata proprio in virtù del proprio sesso, dell'età o del proprio aspetto. Ulteriori indagini di approfondimento saranno utili per verificare e accertare con maggior precisione quanta parte del gap retributivo provenga da ragioni culturali e sociali, ossia il tradizionale maggior carico di impegni familiari e di cura dei figli non adeguatamente supportato da strumenti di welfare e quanta dipenda invece da effettive discriminazioni di genere da parte di superiori, colleghi, clienti, etc.

Bisogna sottolineare però come tali criticità non afferiscano solo alla professione dell'architetto, ma siano purtroppo una caratteristica molto diffusa per le donne nel mondo del lavoro in Italia e alquanto diffuso in molti ambiti e settore.

Nonostante queste disparità, tuttavia le donne non fanno mancare la loro fiducia e assenso nell'operato delle istituzioni e della Commissione Pari Opportunità affinché venga riconosciuto il loro valore ed una migliore condizione all'interno del mondo del lavoro. Affrontare queste problematiche richiede però un impegno collettivo, sia da parte delle istituzioni e degli organi intermedi che da ogni singolo cittadino per promuovere la parità di genere, creare ambienti di lavoro inclusivi, e fornire supporto reale, concreto e politico alle donne che affrontano queste sfide.

Fonti e allegato metodologico

Istat, Istat Data Browser, Conti e aggregati economici annuali. Misure di produttività. Struttura delle imprese.

Consorzio Almalaurea, XXVII Indagine (2025). Profilo dei Laureati 2024, Condizione occupazionale dei Laureati 2024.

Ministero dell'Università e della Ricerca, Servizio Statistico. Portale dei dati dell'Istruzione superiore.

Inarcassa, Inarcassa in Cifre (2024).

DISEGNO DEL CAMPIONE

Campione rappresentativo degli iscritti CNACCP. Domini di studio del campione: Area (nord-ovest, nord-est, centro, sud e isole), Classi di età (18-30 anni, 31-40 anni, 41-50 anni, 51-60 anni, 61-70, oltre 71) Sesso (Donne, Uomini).

NUMEROSITA' CAMPIONARIA

Numerosità campionaria complessiva: 2.832 casi.

METODO DI CONTATTO

Interviste somministrate con il Sistema Cawi (*Computer Assisted Web Interview*).

TECNICA DI RILEVAZIONE

Questionario strutturato.

PERIODO DI EFFETTUAZIONE DELLE INTERVISTE

Aprile-Giugno 2025

PROCESSO DI ANALISI DEI DATI

Strategia di identificazione e trattamento degli errori e delle mancate risposte parziali nei dati raccolti. La procedura di identificazione e trattamento degli errori e delle mancate risposte parziali nel suo complesso è stata progettata tenendo sotto controllo i seguenti aspetti: caratteristiche dell'indagine, tipologia dei dati da sottoporre a controllo, metodologie a disposizione, eventuali informazioni aggiuntive, etc.

Revisione interattiva. La revisione effettuata direttamente dagli statistici di Format Research è basata su un sistema di identificazione e correzione degli errori, trasparente, riproducibile e documentato, e soprattutto efficace rispetto all'insieme dei controlli da effettuare e al monitoraggio degli statistici che effettueranno la revisione.

Controllo e correzione. Previo accordo con la Committente, su tutte le interviste realizzate e considerate a buon fine saranno effettuate operazioni di pulizia dei campi (cleaning) e verifica di congruità e coerenza logica (editing). Tali azioni rientrano nell'ambito delle normali operazioni di controllo e correzione dei dati, al fine di depurare la ricerca da eventuali outliers. Le regole di controllo sono il risultato di una collaborazione tra esperti della materia oggetto di rilevazione, personale preposto all'indagine ed esperti nelle metodologie di controllo e correzione. Le regole saranno coerenti e non ridondanti e tali da evitare una eccessiva correzione dei dati (over editing). La strategia è organizzata per priorità, concentrando le risorse sul trattamento degli errori più gravi e delle unità e variabili più importanti. Format Research si è impegnata ad effettuare un controllo limitatamente agli errori più rilevanti e che eventualmente non possono essere risolti in automatico. In questi casi sono stati utilizzati metodi di editing selettivo, identificando gli outliers. A seconda della tipologia di errore riscontrato sono stati applicati metodi e strumenti di controllo diversi. A titolo di esempio i dati mancanti o "missing value" sono stati resi riconoscibili rispetto ai valori non pertinenti e rispetto alle variabili quantitative anche rispetto agli zero di default. Per gli errori di natura sistematica la definizione delle regole deterministiche atte alla loro identificazione è scaturita dall'analisi degli indicatori relativi alle regole di controllo. Gli

errori sistematici sono stati identificati e corretti prima degli errori casuali e dell'editing selettivo. Per il riconoscimento di valori anomali sono stati utilizzati metodi robusti che vanno da semplici analisi univariate a metodi grafici complessi, in base alle relazioni esistenti tra le variabili nelle diverse sottopopolazioni. Si mette in evidenza che le procedure di identificazione e trattamento degli errori sono state tali da minimizzare i cambiamenti nei dati, ossia dati coerenti sono stati ottenuti cambiando il meno possibile i dati raccolti e sempre previo consenso della Committente.

RICERCA A CURA DI FORMAT RESEARCH

L'eliminazione della disparità di genere è una finalità etica e sociale da intendersi valida per tutti i generi.

La normativa italiana sul tema dell'uguaglianza di genere è ricca, articolata e avanzata: dalla legge Golfo Mosca alla Gribaudo e seguenti, sono stati introdotti dispositivi normativi finalizzati all'eliminazione delle disparità. Nonostante ciò, la condizione della nostra professione non rispecchia questo bilanciamento che è di fatto ostacolato da attitudini e comportamenti che derivano da un approccio culturale inadeguato che provoca comprovate disparità.

Questo assunto, fino ad ora noto ma non certificato, necessitava di una conferma inequivocabile.

Il CNAPPC attraverso il Dipartimento Cultura, ha deciso di affrontare la tematica in modo organico con l'obiettivo di attuare azioni informative e formative, e di attivare gli strumenti necessari per sensibilizzare in merito tematiche di genere e trattare i gap al fine del loro superamento. È stato formato dal CNAPPC un Gruppo Operativo di approfondimento che ha redatto un questionario inoltrato a tutti gli Ordini italiani, ed è stata commissionata a Format Research una ricerca che elaborasse i risultati incrociandoli con i dati disponibili: un documento che potesse rappresentare la base di partenza per l'indirizzo e l'aumento dell'efficacia delle azioni politiche.

Nonostante siamo consci che le modifiche culturali necessitino di molto tempo per essere attuate, riteniamo che vadano perseguite tutte le azioni possibili sia utilizzando gli strumenti in atto che elaborandone di nuovi per il raggiungimento dell'obiettivo della parità.

Smantellare i pregiudizi presuppone un enorme sforzo collettivo che deve essere quanto più diffuso e capillare possibile.

CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI ARCHITETTI PIANIFICATORI, PAESAGGISTI E CONSERVATORI

*Dipartimento Promozione della Cultura architettonica,
dell'architetto/a, eventi culturali e strumenti della comunicazione
Responsabile: Alessandra Ferrari*