



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI  
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA

**BILANCIO DI GENERE 2023**  
**DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E**  
**DEGLI ESPERTI CONTABILI**  
**DI GENOVA**



---

**A cura del  
Comitato Pari  
Opportunità**

COMPOSIZIONE A FAR DATA DAL 7 LUGLIO 2023

PRESIDENTE DEL COMITATO

Eleonora Marsano

VICE PRESIDENTE

Elena Briata

SEGRETARIA

Valeria Borsei

COMPONENTI EFFETTIVI

Maria Cristina Boiardi

Roberto Pischredda

Marcello Pollio

Chiara Vurruso

COMPONENTI AGGIUNTI

Michela Benna

Giampietro Grosso

Fabrizio Moscatelli

GRUPPO OPERATIVO 2023

Eleonora Marsano

Elena Briata

Michela Benna

Valeria Borsei

Maria Cristina Boiardi

Chiara Vurruso

ANALISI DATI BILANCIO DI GENERE

Elena Briata

PERSONALE AMMINISTRATIVO ASSEGNATO DALL' ODCEC

Giorgia Carbonaro

---

## Indice

1. Introduzione
2. Il comitato Pari opportunità ODCEC di Genova
3. Rendicontazione delle attività svolte
4. Bilancio di genere metodo di redazione
5. Analisi del contesto
  - 4.1 Iscritti all'albo
  - 4.2 Cariche Istituzionali
6. Focus sul *Gender Pay Gap* dell'ODCEC di Genova
  - 6.1 Genitorialità
7. Sondaggio interordinistico
8. Sintesi e Conclusioni

---

# 1. Introduzione

Quest'anno il Bilancio di Genere è stato redatto seguendo le Linee Guida al Bilancio di Genere emanate dal CPO nazionale il 14 marzo 2024.

Il Gender Budget, “secondo la definizione del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2004, rappresenta l'adozione di una valutazione d'impatto del genere nelle politiche di bilancio, integrando la prospettiva del genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne”.

Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistano differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, la politica dell'Ente non può essere neutrale rispetto al genere, ma al contrario intende determinare un impatto differenziato. Questo con il duplice obiettivo di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento.

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere, sia a livello nazionale, che a livello locale, quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile.

Inoltre il Parlamento europeo nel 2003, attraverso la Commissione per i diritti della Donna e le pari opportunità, ha presentato una proposta di risoluzione in tema di bilancio di genere: “Gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere”.

Il Bilancio di Genere è quindi uno strumento importante per orientare l'attività del Comitato Pari Opportunità.

---

## 2. Il comitato Pari Opportunità di Genova

Il Comitato Pari Opportunità nell'anno 2023 è stato così composto: Presidente-Fabrizio Moscatelli; Vicepresidente-Michela Benna, Segretaria-Valeria Borsei, Elena Briata, Roberto Pischedda, Marcello Pollio, Chiara Vurruso.

Il CPO è stato costituito nel 2021 a seguito di elezioni ed è composto da 7 membri, sostituendo la precedente Commissione Studi per le Pari Opportunità, e resterà in carica fino al 2025.

In data 22 aprile 2023 la Vice Presidente Michela Benna ha dimesso la carica a causa di incompatibilità a seguito di nomina quale Consigliera nella CNPR.

A seguito delle nuove elezioni e dell'insediamento del nuovo Consiglio a far data dal 7 luglio 2023 il comitato Pari Opportunità è così composto: Presidente-Eleonora Marsano; Vicepresidente-Elena Briata, Segretaria-Valeria Borsei, Maria Cristina Boiardi, Roberto Pischedda, Marcello Pollio, Chiara Vurruso, Componenti aggiunti: Michela Benna, Fabrizio Moscatelli, Giampietro Grosso. Michela Benna ricopre anche il ruolo di referente per il tavolo di lavoro del gruppo interordinistico denominato informalmente "CPO interordinistico".

Gli obiettivi del Comitato Parità Opportunità di Genova, come da regolamento redatto dal Consiglio Nazionale sono:

- Promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e nella qualificazione professionale;
- Prevenire, rimuovere e contrastare i comportamenti discriminatori sul genere, e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;
- Vigilare che nella concreta applicazione delle disposizioni del Dgls. N.139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere;

Funzioni del comitato:

1. Il Comitato Pari Opportunità propone, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna tra tutti gli iscritti nell'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti. A tal fine può:

- a) svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'albo e dei tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive od oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili;
- b) diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- c) elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- d) proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- e) vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma;
- f) elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;

- 
- g) promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
  - h) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
  - i) predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;
  - l) individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni soggettive od oggettive di disparità e la loro rappresentanza negli organi istituzionali anche tramite l'attuazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale;
  - m) formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

2. Per la realizzazione delle sue attività e finalità il Comitato collabora con gli altri Comitati Pari Opportunità istituiti presso gli altri Consigli dell'Ordine, locali, nazionali e/o sovranazionali, anche partecipando a reti già costituite e/o costituende, nel rispetto dell'autonomia e delle competenze istituzionali dei singoli Comitati, ed interloquisce con Comitati di altri Ordini Professionali, Enti locali, Università, Consigliere di Parità e con ogni altro organismo pubblico o privato di parità.

---

### 3. Rendicontazione delle attività svolte

In quest'area del Bilancio di Genere vengono rendicontate le attività svolte dal Comitato Pari Opportunità nell'anno 2023 e vengono inserite le attività che si intendono svolgere nel corso del 2024. Si premette che l'attività preventivata nello scorso bilancio di genere per l'anno 2023 è stata svolta. Si è dovuto rinunciare alla realizzazione di alcuni seminari a titolo oneroso per le ragioni di seguito esposte.

Il Comitato Pari Opportunità ha costituito al suo interno un gruppo operativo, creato con lo scopo di realizzare quanto deliberato dal Comitato.

L'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Genova ha assegnato al suo Comitato Pari Opportunità come personale amministrativo la Dott.ssa Giorgia Carbonaro ad ausilio della sua attività.

L'ordine ha anche assegnato un budget pari a 3.000 euro al CPO, che è stato utilizzato per euro 2.122,00.

In questa sede si ricorda che il Comitato Pari Opportunità non ha potuto procedere con impegni di spesa per il periodo che è andato dal 26 gennaio 2023 al 07 luglio 2023, ossia a far data dalle dimissioni dell'ex Presidente dell'Ordine fino alla data dell'elezione del nuovo Consiglio, potendo svolgere solo le sue funzioni ordinarie senza impegni di spesa, per tale ragione alcuni progetti che prevedevano un impegno di spesa non sono stati realizzati.

Il CPO nello svolgimento della sua attività ha cercato di avere un approccio il più ampio possibile, che cercherà di ampliare ulteriormente nei prossimi anni, focalizzandosi sul *gender pay gap* e le sue possibili soluzioni, ma anche sulla tematica delle pari opportunità professionali, sul tema dell'equo compenso, sulla disabilità e la non autosufficienza, sul tema della genitorialità, intraprendendo soluzioni diverse, ossia realizzando seminari, diffondendo informative a tema, collaborando con enti, istituzioni, altri ordini territoriali e professionali e con le altre associazioni di categoria, realizzando documenti e patrocinando eventi.

CONSUNTIVO ANNO 2023 a cura del Gruppo Operativo

- La realizzazione del Bilancio di Genere.
- Creazione della mail del CPO: [cpo@odcecge.it](mailto:cpo@odcecge.it)
- Creazione del Logo. Il logo è stato realizzato variando i colori del logo dell'ODCEC di Genova 8/03/2023 e la scelta cromatica ha racchiuso un particolare significato: **Viva Magenta** è stato il colore Pantone del 2023, ed è un rosso vibrante, gioioso e ottimista: tutte parole fondamentali per guardare al futuro con serenità; **Rosa Biodiversità**, è stato il colore che Pantone del 2022, l'anno dell'insediamento del Primo Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Genova, come caratterizzante la biodiversità. Non si tratta, quindi, di un semplice rosa da imputare ad un genere piuttosto che ad un altro, ma è proprio l'essenza del concetto delle pari opportunità: l'esaltazione, il valore e la bellezza delle diversità.
- La realizzazione del Webinar "La Guerra dei prezzi!" - 21 aprile 2023- in collaborazione con l'UGDCEC di Genova a tema Equo compenso e pari opportunità professionali, riflessioni sulla nostra professione e sulla diminuzione dei compensi relativi a certe tipologie di attività.
- Webinar "Certificazione di Genere-Pari opportunità Professionali?" -22 febbraio 2023- insieme all'Organismo di Certificazione Bureau Veritas, realizzato all'interno del percorso formativo sul bilancio ESG realizzato dall'ODCEC di Genova;
- Webinar "Soft skill e gestione della leadership per il professionista", ciclo di 5 incontri che si sono svolti da maggio a luglio 2023, coordinati con CPO di Napoli, Nola, Avellino, Udine, Pistoia, Nuoro, Imperia, Piacenza, in collaborazione con il Dipartimento di Giurisprudenza UNINA Parthenope, la FDC-Federazione Commercialisti e la FIDDOC Nazionale- Federazione Italiana Donne DCEC;

- WEBINAR (NON) SMETTO QUANDO VOGLIO, in collaborazione con il CPO di Imperia, Savona e La Spezia. Webinar di empowerment femminile su come superare l'influenza degli stereotipi di genere e valorizzare il proprio lavoro, data 6/12/2023
- Realizzazione del documento di accessibilità insieme al Comitato Organizzatore del Convegno Nazionale UNGDCEC e alla Commissione di Studio per le Pari Opportunità dell'UNGDCEC in vista del Convegno Nazionale UNGDCEC, svoltosi a Genova il 28-29-30 settembre 2023, con il fine di porre particolare attenzione alle esigenze di fruibilità, orientamento e mobilità dei colleghi iscritti nonché delle attrazioni e strutture limitrofe per i colleghi che partecipano con figli.
- 2023 Realizzazione del sondaggio a tema genitorialità durante il Convegno Nazionale UNGDCEC insieme alla Commissione di Studio per le pari Opportunità dell'UNGDCEC con il fine di realizzare un webinar nel 2024 relativo alla pianificazione, programmazione, controllo e gestione di un periodo di assenza del professionista (sia per maternità che per malattia, che per cura di un familiare non autosufficiente) in termini di clientela, adempimenti e prospettive di sviluppi di carriera. Il progetto è ancora in corso e aperto alla partecipazione di altri CPO.
- Partecipazione al CPO interordinistico, ossia di un tavolo di lavoro con i CPO degli altri ordini professionali, nell'ambito della Regione Liguria con incontri bimestrali e lo sviluppo di iniziative comuni. In particolare con: L'Ordine degli psicologi della Liguria, il Consiglio notarile di Genova, l'Ordine dei consulenti del lavoro di Genova, l'Ordine provinciale dei medici chirurghi e degli odontoiatri di Genova, l'Ordine delle professioni infermieristiche di Savona, l'Ordine regionale dei geologi della Liguria, il Collegio provinciale dei Geometri di Genova, il Collegio degli agratecnici e degli agratecnici Laureti di Genova e La Spezia, in aggiunta dal 2024: l'Ordine degli avvocati di Genova e l'Ordine degli architetti di Genova.

Con questo gruppo di lavoro è stato realizzato un questionario che analizza vari aspetti relativi alle discriminazioni, ai carichi di cura, al work life balance e al *Gender Pay Gap* nei singoli ordini professionali, suddivisi per sesso e fasce d'età. Il progetto si concluderà con la presentazione dei risultati del questionario durante un convegno "interordinistico" il 10 maggio 2024.

- Patrocinio gratuito all'evento Wall of Dolls del 24 novembre, evento dedicato al contrasto della violenza sulle donne.
- Diffusione di iniziative in materia di pari opportunità fra gli iscritti come il contributo alle spese per asili nido e scuole d'infanzia.

Il CPO ritiene che la formazione sia uno strumento fondamentale nel combattere il *Gender Pay Gap* e le discriminazioni e che l'informazione sia fondamentale nella diffusione della cultura delle Pari Opportunità.

Gli obiettivi del Comitato per l'anno 2024 sono i seguenti, che come lo scorso anno ci impegniamo a valutare e verificare nel prossimo Bilancio di Genere.

#### PREVENTIVO ANNO 2024:

- La realizzazione del Bilancio di Genere.
- Patrocinio gratuito evento "Obiettivo 5 a che punto siamo in Italia" del 19 Gennaio 2024 presso centro Cultura Forense.
- Realizzazione di Webinar accreditati, aperti a tutti in cui si prova a costruire un percorso per cercare di dare una risposta al *Gender Pay Gap* e non solo.
- Progetto in materia ESG a tema pari opportunità.

- 
- Realizzazione del convegno interordinistico del 10 maggio 2024: “Parità di Genere e Professioni: un confronto interordinistico. Tavola rotonda tra rappresentanti ed esponenti delle Istituzioni liguri.”
  - La diffusione fra gli iscritti di iniziative e tematiche inerenti alle pari opportunità.
  - Iniziare a proporre percorsi e soluzioni rispetto ai problemi emersi tramite la formazione.
  - Creare iniziative concrete di sostegno alla professione e ai colleghi in materia di Pari Opportunità
  - Collaborare con l’Unione Giovani alla realizzazione di progetti e seminari comuni
  - Collaborare con altri CPO di altri Ordini territoriali e professionali, Università ed Enti per la realizzazione di progetti in materia di pari opportunità.

## 4. Bilancio di Genere metodo di redazione

La fase di partenza dell'elaborazione di un bilancio di genere è rappresentata dall'analisi del contesto, e cioè l'analisi della popolazione maschile e femminile degli iscritti e degli organi direttivi.

Obiettivo dell'indagine è, principalmente, fornire informazioni ed elementi utili per definire le future politiche di genere.

I dati sono stati forniti dall'ODCEC di Genova, dall'Università degli studi di Genova, dalla CNDCEC e CNPR, infine, sono stati raccolti tramite un sondaggio interordinistico effettuato tra gli iscritti a cui si fa riferimento anche in questo bilancio di genere.

Quest'anno il CPO non ha svolto il sondaggio annuale fra gli iscritti, poiché ha creato e realizzato insieme al gruppo di lavoro interordinistico il sondaggio interordinistico che è stato somministrato agli iscritti, al posto del tradizionale sondaggio annuale.

## 5. Analisi del contesto

Occorre analizzare prima di tutto la popolazione di riferimento e la sua composizione, ossia gli iscritti all'Ordine dei Commercialisti ed Esperti Contabili di Genova, sezione A, B e Speciale.

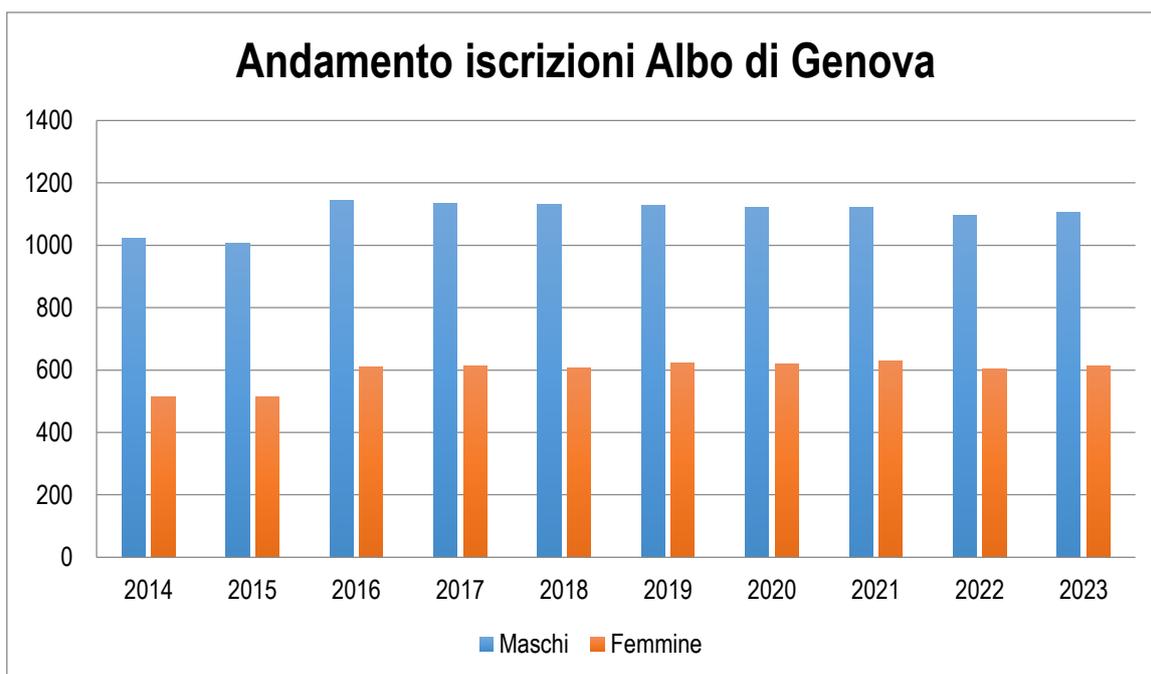
Si analizza l'evoluzione della popolazione di riferimento con particolare attenzione, oltre al genere, all'età dei componenti.

### 5.1 Iscritti all'albo

Dall'analisi effettuata nell'ultimo anno la componente femminile fra gli Iscritti all'Albo dell'ODCEC di Genova, rimane stabile al 36%, confermando il trend positivo registratosi negli ultimi anni, infatti a partire dal 2014 sono stati guadagnati 3 punti percentuali. La componente femminile è 1/3 rispetto al totale degli iscritti, ma si auspica che possa crescere velocemente nei prossimi anni.

<b>Iscritti all'Albo (Sez. A e Sez. B) e Elenco speciale</b>					
<b>Anno</b>	<b>Totale</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>% Maschi</b>	<b>% Femmine</b>
<b>2014</b>	1.538	1.022	514	67%	33%
<b>2015</b>	1.524	1.008	514	66%	34%
<b>2016</b>	1.757	1.144	609	65%	35%
<b>2017</b>	1.747	1.134	613	65%	35%
<b>2018</b>	1738	1.130	608	65%	35%
<b>2019</b>	1.752	1.129	623	64%	36%
<b>2020</b>	1.747	1.121	626	64%	36%
<b>2021</b>	1.751	1.121	630	64%	36%
<b>2022</b>	1.702	1.097	605	64%	36%
<b>2023</b>	1.720	1.105	615	64%	36%

La componente femminile è moderatamente aumentata negli ultimi anni anche se parte dell'aumento percentuale è dovuto ad una riduzione della componente maschile.



## 5.2 Cariche Istituzionali

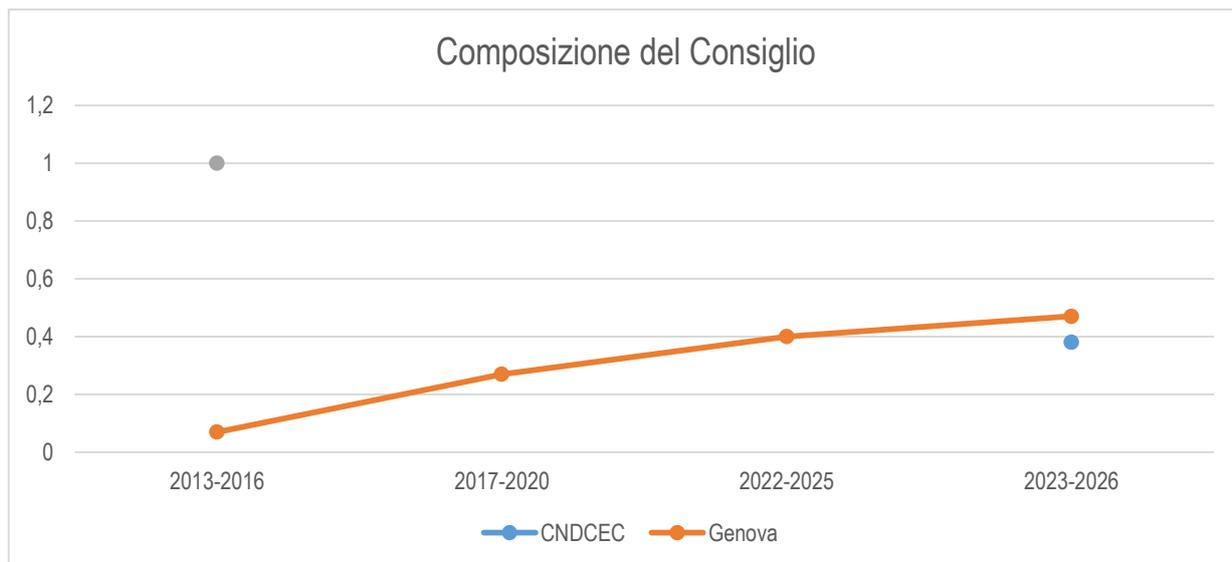
Il Consiglio, composto da 15 membri, nominato dall'Assemblea degli Iscritti è stato eletto nel 2021 e sarebbe dovuto durare in carica quattro anni. Il Consiglio dell'Ordine si è insediato il 1° marzo 2022.

Nel 2023 si è insediato un nuovo Consiglio i cui componenti del Consiglio resteranno in carica sino al 22 febbraio 2026.

Una questione sempre affrontata negli studi di genere degli ultimi decenni a livello mondiale riguarda la rappresentatività dei generi, ma nelle libere professioni si è iniziato ad affrontare la problematica solo da pochi anni.

Per questa ragione si è deciso di analizzare il dato storico per vedere le evoluzioni e confrontare poi il dato dell'ultimo anno con quello del Consiglio Nazionale.

Composizione del Consiglio dell'Ordine di Genova						
	2008-2012	2013-2016	2017-2021	2022-2025	2023-2026	CNDCEC 2022-2025
<b>Totale Consiglieri</b>	15	15	15	15	15	21
<b>Donne Consigliere</b>	1	1	4	6	7	8
<b>Donne Presidente</b>						
<b>Donne Vice Presidente</b>						
<b>Donne Segretario</b>				1		1
<b>Donne Tesoriere</b>						
<b>Percentuale femminile nel Consiglio</b>	7%	7%	27%	40%	47%	38%



Nonostante la componente femminile tra le più alte cariche istituzionali sia ancora sottorappresentata, sia a livello nazionale che nella realtà genovese, l'aumento del numero delle donne elette nel Consiglio dell'Ordine è un dato incoraggiante, poiché la componente femminile nel Consiglio è aumentata sostanzialmente nelle ultime consigiature, sino a raggiungere la parità, in tal senso, viene data particolare attenzione alla politica di genere da parte del Consiglio dell'ODCEC di Genova.

## 6. Focus sul *Gender Pay Gap* dell'ODCEC di Genova

I dati pervenuti dalle casse si riferiscono al volume d'affari 2023, redditi 2022. I dati sono stati forniti dalle Casse (Dottori e Ragionieri).

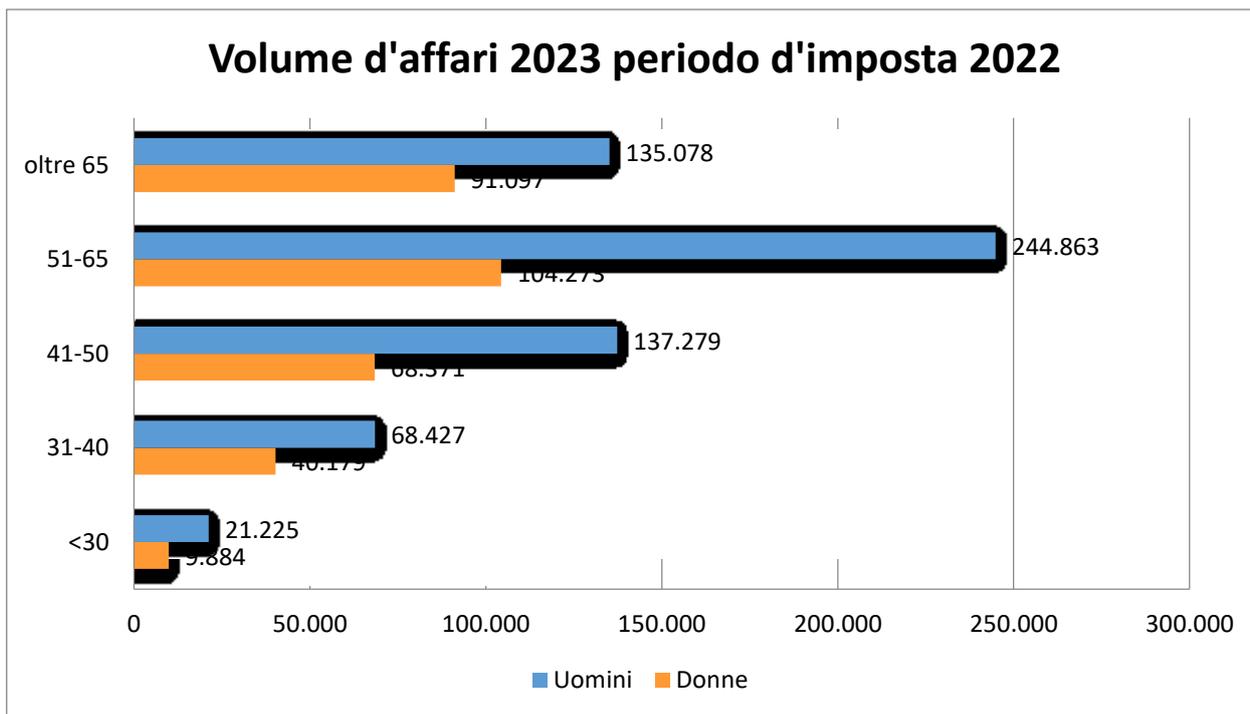
I dati espressi nella tabella sono relativi al volume d'affari (espresso in unità di euro) dell'anno 2023 per il periodo d'imposta 2022 e rapportato al totale della popolazione degli iscritti all'albo nel medesimo anno (dato fornito dall'ODCEC di Genova), il tutto suddiviso per fasce d'età.

Periodo d'imposta 2023, redditi 2022 in euro rapportato alla numerosità sul totale iscritti		
Età	Femmine	Maschi
<30	9.884	21.225
31-40	40.179	68.427
41-50	68.371	137.279
51-65	104.273	244.863
Oltre 65	91.097	135.078
<b>Media</b>	<b>81.968</b>	<b>182.644</b>

Fonte: CNPADC+ CNPR (dati casse professionali ) + ALBO ODCEC di Genova

Differenza del volume d'affari tra maschi e femmine		
Età	Differenza	%
<30	11.341	53
31-40	28.248	41
41-50	68.908	50
51-65	140.590	57
Oltre 65	43.981	33
<b>Media</b>	<b>100.676</b>	<b>55</b>

Il *Gender Pay Gap*, ossia il divario di guadagno fra uomini e donne a parità di condizioni, nella nostra professione si attesta sul 53% nella fascia d'età fino a 30 anni (ossia le donne guadagnano il 53% in meno rispetto agli uomini), si riduce nella fascia d'età che va dai 31-40 attestandosi sul 41%, aumenta nuovamente al 50% tra 41-50 anni, continua ad aumentare arrivando al 57% nella fascia d'età fra i 51-65 (la fascia d'età con il divario maggiore), oltre i 65 anni si riduce diventando il 33%. Il *Gender Pay Gap* sul totale maschile e femminile è circa il 55%, ossia le colleghe donne in media hanno un volume d'affari che è circa la metà di quello degli uomini.



Come evidenziato dal grafico il *Gender Pay Gap* è presente sin da subito e si aggrava con il progredire dell'età, dato che i liberi professionisti guadagnano di più con l'aumentare dell'età. Con il progredire dell'età il volume d'affari femminile non segue l'aumento di quello maschile e la fascia d'età con il *gender pay gap* peggiore è quella che va dai 51 ai 65 anni. Altro dato interessante è che il *Gender Pay Gap* è meno grave nella fascia d'età in cui si hanno figli (31-40 anni), contraddicendo le statistiche generali relative alla così detta "Penalità di Maternità", anche se questo aspetto necessita di una riflessione più approfondita. Infatti il *Gender Pay Gap* si manifesta in maniera maggiore nella fascia d'età 41-50 e peggiora ulteriormente nella fascia 51-65. Riducendosi infine nell'ultima fascia d'età (oltre i 65 anni), ma non per un aumento del volume d'affari femminile, ma per una riduzione importante di quello maschile.

Confronto con il volume d'affari, rapportato alla numerosità della popolazione dell'anno precedente (sempre considerando il reddito dell'anno precedente)						
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Età	Femmine	Femmine	Femmine	Maschi	Maschi	Maschi
<30	8.264	8.428	9.884	17.328	8.942	21.225
31-40	32.983	40.321	40.179	54.657	61.831	68.427
41-50	66.171	59.966	68.371	100.530	120.825	137.279
51-65	81.233	85.922	104.273	179.549	180.660	244.863
Oltre 65	88.152	94.961	91.097	117.254	133.937	135.078

Fonte: CNPADC+ CNR (dati dei Ragionieri Commercialisti) + ALBO ODCEC di Genova

Confrontando i dati con quelli emersi nel bilancio di genere degli scorsi anni, si può notare come la situazione reddituale di tutti gli iscritti sia migliorata, mentre quella del *Gender Pay Gap* sia sostanzialmente rimasta immutata.

Il *Gender Pay Gap* nel lavoro autonomo, secondo studi condotti dall'Associazione degli Enti Previdenziali Privati e da Confprofessioni è ancor più radicato e diffuso rispetto che nella sfera del lavoro subordinato e si aggrava, come nel nostro caso, col progredire dell'età anagrafica. Sempre secondo tali studi alcune libere

professioni, tra cui figura il Dottore Commercialista, presentano picchi di discriminazione di guadagno più elevata, rispetto ad altre professioni.

Il *Gender Pay Gap* ha delle influenze negative non solo a livello del singolo individuo, ma ha un riverbero anche sociale. Stipendi e fatturati più bassi comportano versamenti di contributi più bassi e, in un sistema pensionistico contributivo come il nostro, daranno vita a pensioni basse.

Per questa ragione ci siamo fatti fornire i dati dalle Casse relativi alle pensioni erogate.

Importo Medio Annuo Pensione Erogata Per Il Nostro Ordine				
	Anno 2022		Anno 2023	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
<b>Pensionati Ragionieri</b>	23.765	17.513	25.380	18.370
<b>Pensionati Dottori</b>	45.461	22.287	46.073	25.188

Fonte: CNPADC+ CNPR

Per l'anno 2023 i pensionati dottori maschi percepiscono una pensione superiore alle femmine di ben il 45% e i pensionati ragionieri del 28%. Fa riflettere anche questo dato che evidenzia un gap molto significativo tra donne ed uomini laureati.

Come mostrano i dati forniti dalle Casse, che hanno fornito il dato medio già elaborato, il *Gender Pay Gap* si riflette anche nelle pensioni percepite.

L'aumento dell'aspettativa di vita combinato con la diminuzione della natalità nel nostro paese, come in paesi demograficamente comparabili, genererà delle tensioni e delle problematiche sul sistema pensionistico. Le donne in questo ambito si trovano nella così detta "tempesta perfetta", perché guadagnano meno, versano meno contributi e vivono più a lungo.

Il *Gender Pay Gap* nel lavoro autonomo è più complesso da risolvere, perché nella libera professione ogni trattamento differenziato è pienamente legittimo. La liberalizzazione dei compensi professionali che ha portato all'abolizione delle tariffe minime, ha favorito la disuguaglianza retributiva, svantaggiando le due categorie "deboli": le donne e i giovani, sia maschi che femmine.

Alla luce di quanto detto è di estrema importanza comprendere la natura del fenomeno per poter agire.

Le domande che abbiamo posto nei sondaggi realizzati durante gli scorsi anni e che possono spiegare il *Gender Pay Gap* nell'ambito della nostra categoria hanno fornito le seguenti risposte:

- 1) Il *Gender Pay Gap* **NON** deriva da un numero di ore lavorate differente fra uomini e donne (come mostrano anche i dati ricavati dal sondaggio interordinistico realizzato nell'anno 2022).

Non solo, è anche emerso che i colleghi di ambo i sessi non sono contenti del bilanciamento vita privata e ore lavorate, ma anche che le colleghe donne siano più scontente, poiché il fenomeno del *Gender Pay Gap* aggrava l'insoddisfazione relativa al rapporto ore lavorate e vita privata, infatti, non è strano che chi guadagna di meno, lavorando più o meno lo stesso numero di ore, sia più scontento; tuttavia il problema appare come di categoria e non di genere. Dai sondaggi effettuati tra gli iscritti emerge una generale insoddisfazione nel bilanciamento vita privata lavoro. Si potrebbero valutare corsi di formazione che insegnino a migliorare il proprio bilanciamento vita privata, lavoro e a gestire lo stress o anche la creazione di uno sportello d'ascolto, gestito da un professionista esterno, che aiuti i colleghi e le colleghe a gestire lo stress derivante dal lavoro.

2) Le donne si specializzano in attività meno remunerative.

Dato che la specializzazione professionale fatta dopo l'università (o durante), spesso non è frutto di una scelta consapevole, si potrebbe valutare un intervento presso la facoltà di economia per sensibilizzare i futuri praticanti sul punto, il CPO nei seminari che ha realizzato ha sempre evidenziato tale problematica.

3) Esistono componenti di natura individuale, che limitano il guadagno femminile

Le donne in misura maggiore rispetto ai colleghi maschi:

- Accettano un quantitativo di lavoro eccessivo
- Accettano incarichi mal pagati
- Non si pubblicizzano
- Si assumono le responsabilità del cliente
- Non riescono a mantenere una giusta distanza.

Inoltre, è anche emerso che i commercialisti sia maschi che femmine hanno la tendenza (che quindi possiamo inquadrare come di categoria):

- Ad accettare incarichi di basso profilo
- Ad aiutare i colleghi nei loro incarichi senza essere remunerati
- E con predominanza maschile, ad assumersi compiti non previsti dall'incarico e non retribuiti nell'interesse del cliente, qui le percentuali sono alte il 31% delle rispondenti donne e il 38% dei rispondenti uomini

Per cercare di cambiare questi atteggiamenti dannosi per il fatturato della nostra categoria e che aggravano il *Gender Pay Gap*, il CPO ha organizzato seminari di empowerment (femminile e di categoria), con lo scopo di prendere consapevolezza di questi comportamenti dannosi e di elaborare strategie per il cambiamento.

Inoltre il CPO si riserva di valutare l'impatto dell'inserimento dell'Equo compenso nel Codice Deontologico per valutarne gli effetti sul volume d'affari.

## 6.1 Genitorialità

La CNPADC a partire dal 2023 ha previsto l'erogazione di un contributo a sostegno della paternità. La misura prevede l'erogazione di un contributo pari al 5% del reddito netto professionale dichiarato nell'anno precedente l'evento, con un minimo di € 1.000 e un massimo di € 2.000 per la nascita di un figlio anche in caso di adozione, affidamento preadottivo o temporaneo di minore. Dal prossimo anno quindi sarà possibile inserire i dati relativi al contributo di paternità.

Indennità di Maternità. Cassa Ragionieri ha comunicato di non aver erogato indennità di maternità nell'anno 2023.

Indennità di maternità deliberate			
Anno	Numero	Importo	Media
2017	12	161.193	13.433
2018	8	76.663	9.583
2019	12	89.359	7.447
2020	13	139.002	10.692
2021	5	38.379	7.676
2022	11	127.617	11.602
2023	8	65.241	8.155

Fonte: CNPADC

## 7. Sondaggio interordinistico

Nell'anno 2022 il sondaggio annuale fra gli iscritti è stato sostituito dal sondaggio realizzato all'interno del tavolo di lavoro interordinistico per le Pari Opportunità, nell'ambito della Regione Liguria formato dall'Ordine degli psicologi della Liguria, il Consiglio notarile di Genova, l'Ordine dei consulenti del lavoro di Genova, l'Ordine provinciale dei medici chirurghi e degli odontoiatri di Genova, l'Ordine delle professioni infermieristiche di Savona, l'Ordine regionale dei Geologi della Liguria, il Collegio provinciale dei Geometri di Genova, il Collegio degli agratecnici e degli agratecnici Laureti di Genova e La Spezia.

Con questo gruppo di lavoro è stato realizzato un questionario che analizza vari aspetti relativi allo svolgimento delle diverse attività professionali. Il tutto con lo scopo di attuare un confronto tra le diverse professioni, per evidenziare problemi comuni e proporre soluzioni condivise.

Il nostro ordine ha dato il suo contributo in quella che è la nostra materia ossia il *Gender Pay Gap* e le analisi reddituali.

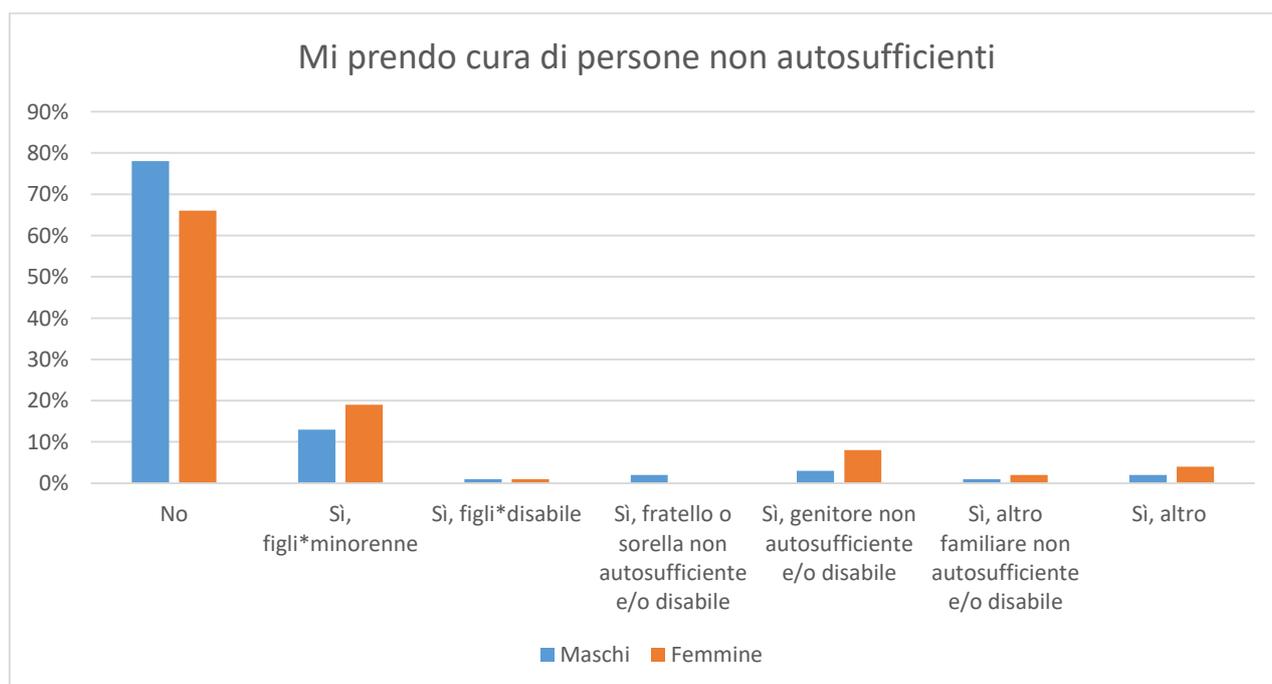
Il progetto si è concluso con la presentazione dei risultati del questionario durante il convegno "interordinistico" del 10 maggio del 2024 "Parità di genere e professioni: un confronto interordinistico. Tavola rotonda tra rappresentanti ed esponenti delle istituzioni liguri", il convegno è stato accreditato contemporaneamente da tutti gli ordini partecipanti al tavolo di lavoro.

I dati derivanti dal sondaggio relativi alla nostra categoria, possono essere liberamente utilizzati dai singoli ordini per i bilanci di genere successivamente alla data del convegno.

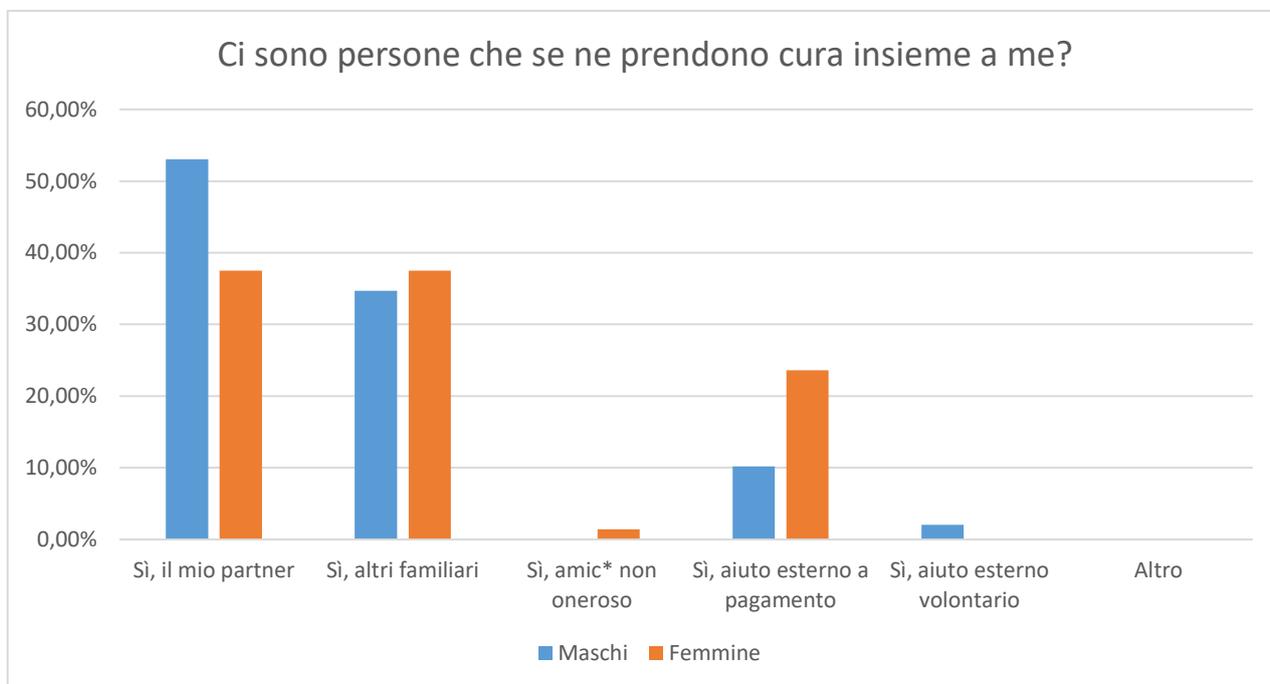
I dati sono stati elaborati gratuitamente dalla Società Prima Training&Consulting s.r.l e vengono di seguito riportati.

Numero di rispondenti per l'Ordine dei Dottori commercialisti ed Esperti contabili di Genova pari al 19% del totale degli iscritti ossia a 369 iscritti.

### CURA DI PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI

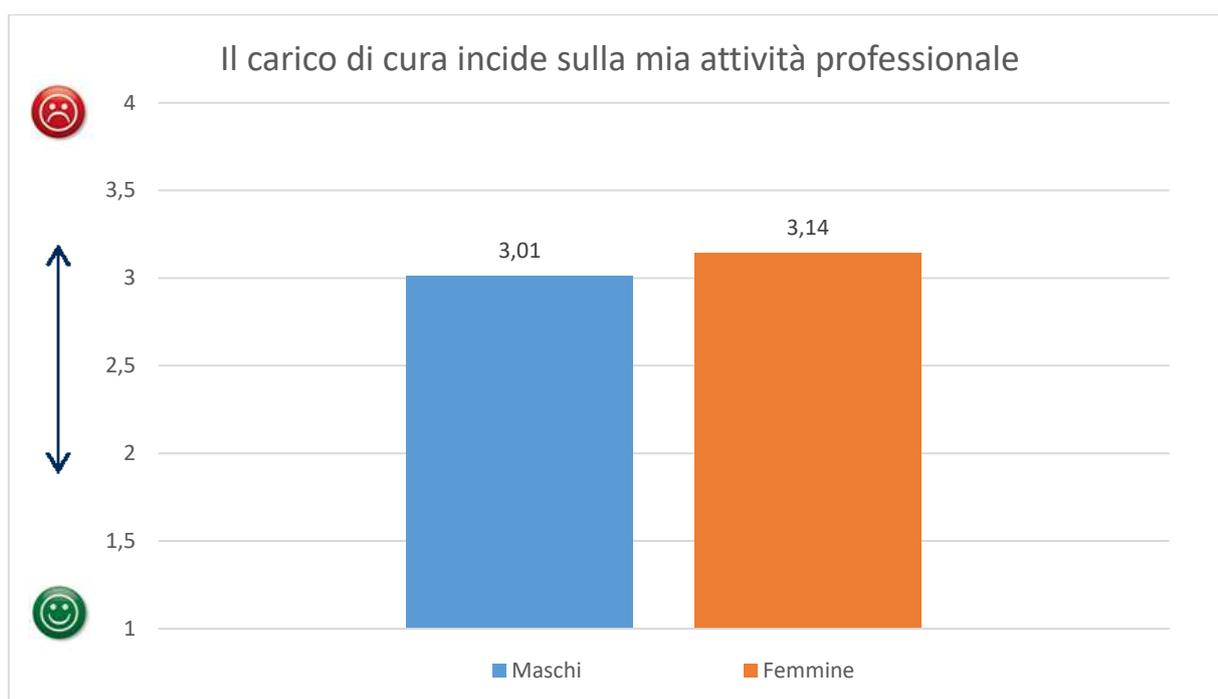


Le risposte mostrano come a maggioranza i colleghi non si prendano cura di persone non autosufficienti (comprensivi figli minori), fra i colleghi e le colleghe che si occupano di persone non autosufficienti a maggioranza si occupano di figli minori e di genitori non più autosufficienti, le donne se ne occupano in misura maggiore.

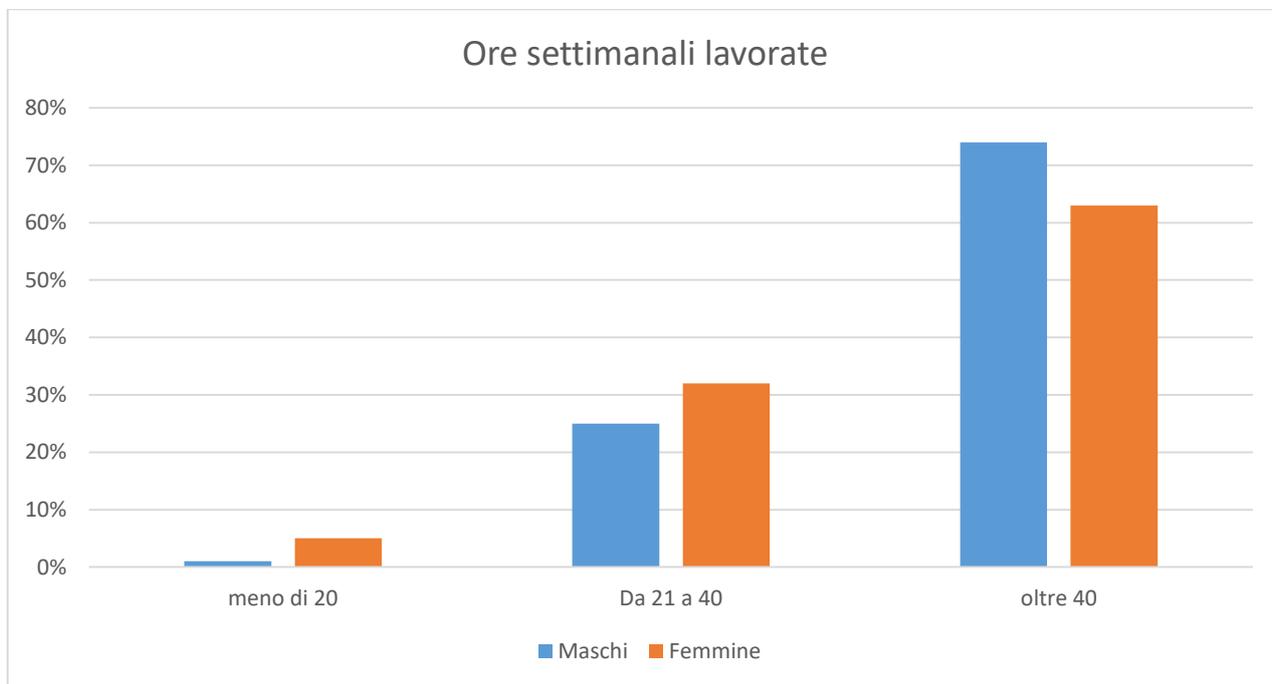


Fra i colleghi e le colleghe che si prendono cura di persone non autosufficienti, gli uomini sono aiutati maggiormente dalle partner femminili, mentre le donne da altri familiari. Le risposte mostrano come la cura di persone non autosufficienti sia lasciata in capo al singolo individuo e a maggioranza sia in capo alle donne.

IL CARICO DI CURA INCIDE SULLA MIA ATTIVITÀ PROFESSIONALE 1 non incide (fortemente in disaccordo con l'affermazione) 4 incide moltissimo (completamente in accordo con l'informazione)



La cura incide sull'attività professionale sia di uomini che di donne, che sono costretti a sottrarre tempo allo svolgimento dell'attività professionale per svolgere quello che negli studi di genere viene definito come "Lavoro non pagato".



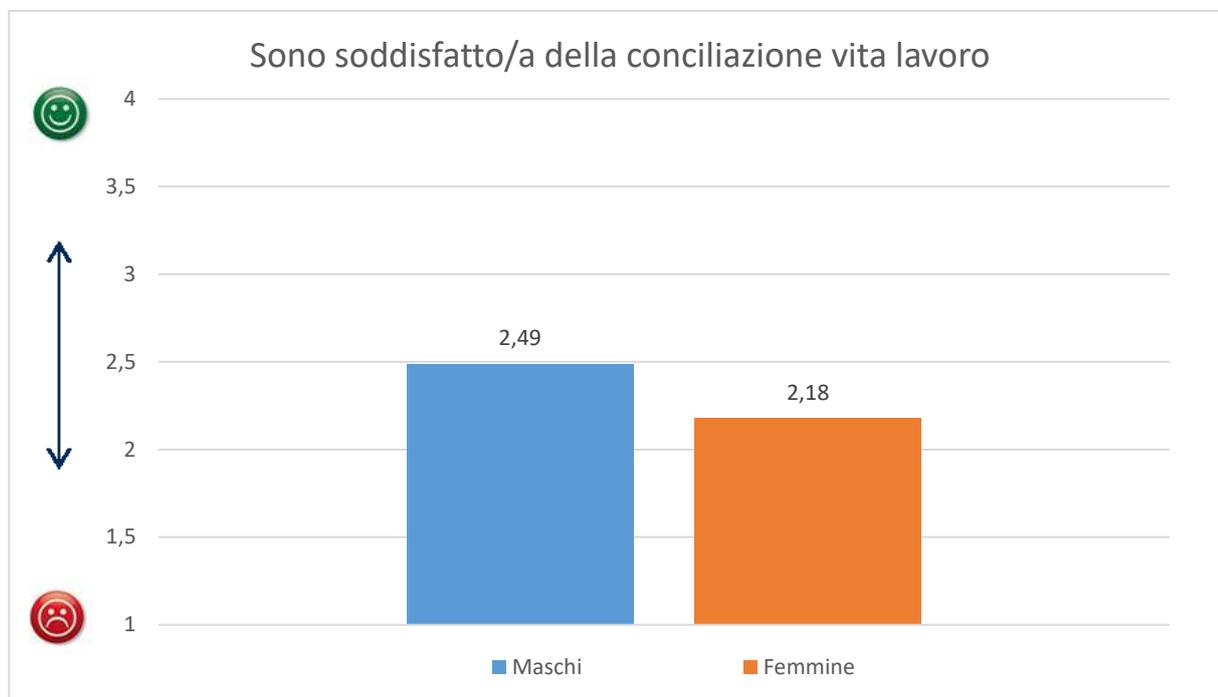
La nostra categoria professionale lavora molte ore, sia che si tratti di colleghi che di colleghe, questo fatto, unito ai dati di fatturato forniti dalle Casse di previdenza può essere una variabile nell'insoddisfazione riguardo al bilanciamento vita privata lavoro. Inoltre il fatto che tutti (uomini e donne) lavorino a maggioranza più di 40 ore la settimana, come già emerso nei nostri passati sondaggi, non può essere usato come spiegazione del *Gender Pay Gap*, ossia le donne non guadagnano meno perché lavorano meno ore.

---

## SONO SODDISFATTO/A DELLA CONCILIAZIONE TEMPO DI VITA/LAVORO NELLA MIA PROFESSIONE

1 No (fortemente in disaccordo con l'affermazione)

4 Sì (completamente in accordo con l'informazione)

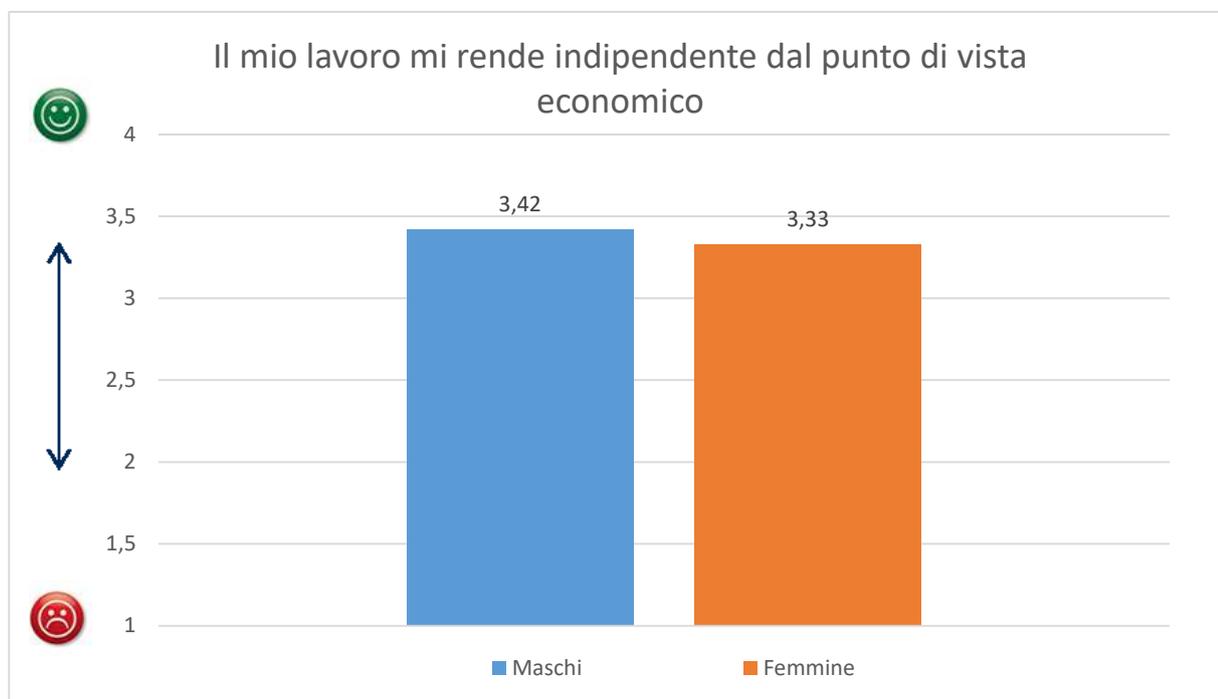


La nostra categoria professionale non è soddisfatta del suo bilanciamento vita privata/lavoro e le colleghe donne sono maggiormente insoddisfatte. Nel sondaggio interordinistico la nostra professione è risultata tra le più insoddisfatte, di conseguenza sarebbe giusto interrogarsi sulla modalità di svolgimento della nostra professione, sul carico di stress cui siamo sottoposti, sulla pressione psicologica esercitata sulla nostra categoria dalle istituzioni e dalla clientela.

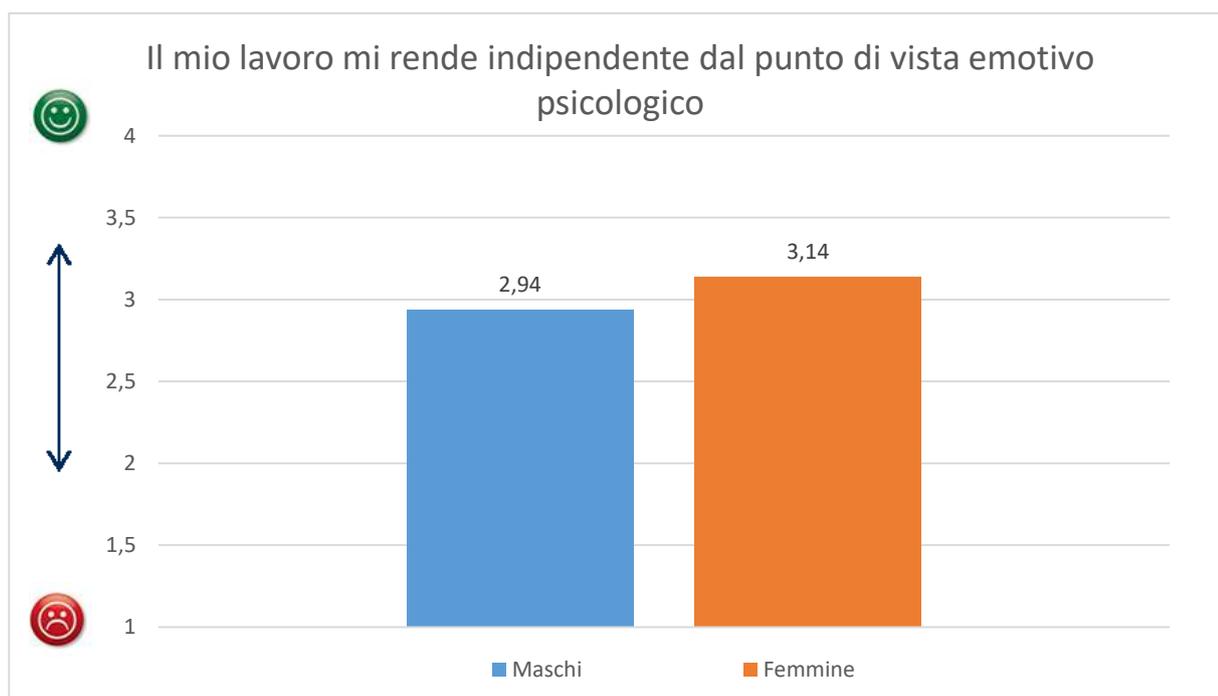
## IL MIO LAVORO MI RENDE INDIPENDENTE DAL PUNTO DI VISTA ECONOMICO

1 No (fortemente in disaccordo con l'affermazione)

4 Sì (completamente in accordo con l'informazione)



IL MIO LAVORO MI RENDE INDIPENDENTE DAL PUNTO DI VISTA EMOTIVO PSICOLOGICO 1 No (fortemente in disaccordo con l'affermazione) 4 Sì (completamente in accordo con l'informazione)



---

Sia i colleghi che le colleghe ritengono che il nostro lavoro ci renda indipendenti dal punto di vista economico ed emotivo psicologico.

## 8. Sintesi e Conclusioni

I dati rilevanti quest'anno riguardano: il *Gender Pay Gap* e il bilanciamento vita privata lavoro.

Il *Gender Pay Gap*, che è stato calcolato utilizzando il volume d'affari comunicato alle Casse (Dottori e Ragionieri), rapportato al numero di iscritti all'ordine. Il *Gender Pay Gap*, ossia il divario di guadagno fra uomini e donne a parità di condizioni, nella nostra professione si attesta sul 53% nella fascia d'età fino a 30 anni (ossia le donne guadagnano il 53% in meno rispetto agli uomini), si riduce nella fascia d'età che va dai 31-40 attestandosi sul 41%, aumenta nuovamente al 50% tra 41-50 anni, continua ad aumentare arrivando al 57% nella fascia d'età fra i 51-65 (la fascia d'età con il divario maggiore), oltre i 65 anni si riduce diventando il 33%. Il *Gender Pay Gap* sul totale maschile e femminile è circa il 55%, ossia le colleghe donne in media hanno un volume d'affari che è circa la metà di quello degli uomini.

Il *Gender Pay Gap* ha delle influenze negative non solo a livello del singolo individuo, ma ha un riverbero anche sociale. Stipendi e fatturati più bassi comportano versamenti di contributi più bassi e, in un sistema pensionistico contributivo come il nostro, daranno vita a pensioni basse. L'aumento dell'aspettativa di vita combinato con e la diminuzione della natalità nel nostro paese, come in paesi demograficamente comparabili, genererà delle tensioni e delle problematiche sul sistema pensionistico. Le donne in questo ambito si trovano nella così detta "tempesta perfetta", perché guadagnano meno, versano meno contributi e vivono più a lungo. Riverbero negativo si evince anche dalla scarsità del contributo di maternità erogato.

Alla luce di quanto detto è di estrema importanza comprendere la natura del fenomeno per poter agire ed è anche importante proporre soluzioni, possibili cause del *gender pay gap*:

- 1) Il *gender pay gap* NON deriva da un numero di ore lavorate significativamente differente fra uomini e donne.
- 2) Le donne si specializzano in attività meno remunerative.
- 3) Esistono componenti di natura individuale, che limitano il guadagno femminile

Azioni intraprese dal CPO nel 2023 per contrastare il fenomeno:

FORMAZIONE. Il CPO ha deciso di agire aumentando la consapevolezza degli iscritti e delle iscritte sul fenomeno con la realizzazione di seminari ad hoc, in particolare:

- La realizzazione del Webinar "La Guerra dei prezzi!" - 21 aprile 2023- in collaborazione con l'UGDCEC di Genova a tema Equo compenso e pari opportunità professionali, riflessioni sulla nostra professione e sulla diminuzione dei compensi relativi a certe tipologie di attività.
- Webinar "Certificazione di Genere-Pari opportunità Professionali?" -22 febbraio 2023- insieme all'Organismo di Certificazione Bureau Veritas, realizzato all'interno del percorso formativo sul bilancio ESG realizzato dall'ODCEC di Genova;
- Webinar "Soft skill e gestione della leadership per il professionista", ciclo di 5 incontri che si sono svolti da maggio a luglio 2023, coordinati con CPO di Napoli, Nola, Avellino, Udine, Pistoia, Nuoro, Imperia, Piacenza, in collaborazione con il Dipartimento di Giurisprudenza UNINA Parthenope, la FDC- Federazione Commercialisti e la FIDDOC Nazionale- Federazione Italiana Donne DCEC;

- 
- WEBINAR (NON) SMETTO QUANDO VOGLIO, in collaborazione con il CPO di Imperia, Savona e La Spezia. Webinar di empowerment femminile su come superare l'influenza degli stereotipi di genere e valorizzare il proprio lavoro.

### *Genitorialità*

E' stato rilevato il numero esiguo di colleghe che ogni anno diventano madri.

Azioni intraprese dal CPO nel 2023:

- Diffusione di iniziative in materia di pari opportunità fra gli iscritti come il contributo alle spese per asili nido e scuole d'infanzia.
- Progetto "asili nido"
- 2023 Realizzazione del sondaggio a tema genitorialità durante il Convegno Nazionale UNGDCEC insieme alla Commissione di Studio per le pari Opportunità dell'UNGDCEC con il fine di realizzare un webinar nel 2024 relativo alla pianificazione, programmazione, controllo e gestione di un periodo di assenza del professionista (sia per maternità che per malattia, che per cura di un familiare non autosufficiente) in termini di clientela, adempimenti e prospettive di sviluppi di carriera. Il progetto è ancora in corso e aperto alla partecipazione di altri CPO.

### *Bilanciamento vita privata lavoro*

Nell'anno 2022 il sondaggio annuale fra gli iscritti è stato sostituito dal sondaggio realizzato all'interno del tavolo di lavoro interordinistico per le Pari opportunità, nell'ambito della Regione Liguria formato dall'Ordine degli psicologi della Liguria, il Consiglio notarile di Genova, l'Ordine dei consulenti del lavoro di Genova, l'Ordine provinciale dei medici chirurghi e degli odontoiatri di Genova, l'Ordine delle professioni infermieristiche di Savona, l'Ordine regionale dei Geologi della Liguria, il Collegio provinciale dei Geometri di Genova, il Collegio degli agratecnici e degli agratecnici Laureti di Genova e La Spezia.

Sia il nostro precedente sondaggio che quello interordinistico hanno mostrato come la categoria dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Genova sia insoddisfatta del suo bilanciamento vita privata lavoro, anzi sia tra le categorie professionali più insoddisfatte, pur collocandosi fra gli ordini professionali con un guadagno medio più elevato, ma collocandosi anche fra gli ordini che lavorano di più. Il numero di ore lavorate genera insoddisfazione tra i colleghi. Si potrebbero valutare corsi di formazione che insegnino a migliorare il proprio bilanciamento vita privata, lavoro e lo stress o anche la creazione di uno sportello d'ascolto, gestito da un professionista esterno, che aiuti i colleghi e le colleghe a gestire lo stress derivante dal lavoro.

### *Pari opportunità a tutto tondo*

Il CPO cerca di stendere la sua attività a tutte le problematiche che ricadono sotto le pari opportunità ad esempio nel 2023 è stato realizzato il documento di accessibilità insieme al Comitato Organizzatore del Convegno Nazionale UNGDCEC e alla Commissione di Studio per le Pari Opportunità dell'UNGDCEC in vista del Convegno Nazionale UNGDCEC, svoltosi a Genova il 28-29-30 settembre 2023, con il fine di porre particolare attenzione alle esigenze di fruibilità, orientamento e mobilità dei colleghi iscritti nonché delle attrazioni e strutture limitrofe per i colleghi che partecipano con figli.

