



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA

BILANCIO DI GENERE 2021 DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA

**A cura del
Comitato Pari
Opportunità**

PRESIDENTE DEL COMITATO

Moscatelli Fabrizio

VICE PRESIDENTE

Benna Michela

SEGRETARIA

Borsei Valeria

CONSIGLIERI

Briata Elena

Pischedda Roberto

Pollio Marcello

Vuruso Chiara

ANALISI DATI

Briata Elena

Indice

- 1. Introduzione**
- 2. Il comitato Pari opportunità ODCEC di Genova**
- 3. Bilancio di genere metodo di redazione**
- 4. Analisi del contesto**
 - 4.1 Iscritti all'albo**
 - 4.2 Cariche Istituzionali**
- 5. Focus sul Gender Pay Gap dell'ODCEC di Genova**
- 6. Sondaggio realizzato fra gli iscritti**
 - 6.1 Possibili cause del Gender Pay Gap**
 - 6.2 Modalità di svolgimento della professione**
 - 6.3 Tariffe**
- 7. Sintesi e Conclusioni**

1. Introduzione

Il Gender Budget del nostro Ordine nasce con lo scopo di arricchire il dato derivante dal Gender Budget nazionale, approfondendolo e indagando ulteriori aspetti. L'arricchimento presentato da questo Gender Budget, consiste nell'aver realizzato un sondaggio fra gli iscritti, nel quale si approfondiscono tematiche relative al genere.

Questo è il terzo anno in cui il Comitato Pari Opportunità presenta il suo bilancio di genere e questo bilancio si pone in continuità con i precedenti, proseguendo le analisi degli scorsi anni e verificando le ipotesi fatte in precedenza.

Il bilancio di genere, a partire da quest'anno, indicherà anche gli obiettivi e le strategie del Comitato, affinché queste possano essere rendicontate.

CONSUNTIVO ANNO 2021

- La realizzazione del Bilancio di Genere
- Creazione di sinergie all'interno delle pari opportunità con gli altri ordini professionali e istituzioni del nostro territorio e fuori dal nostro territorio, realizzando progetti comuni.
- Creazione di un CPO interordinistico, ossia di un tavolo di lavoro con i CPO degli altri ordini professionali, nell'ambito della Regione Liguria con incontri trimestrali e lo sviluppo di iniziative comuni.
- Iniziare ad elaborare soluzioni ai problemi emersi, come il Gender Pay Gap

Gli obiettivi della Commissione per l'anno 2022 sono i seguenti, che ci impegniamo a valutare e verificare nel prossimo Bilancio di Genere.

PREVENTIVO ANNO 2022:

- La realizzazione del Bilancio di Genere
- 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
- Realizzazione di progetti comuni insieme al CPO interordinistico, ossia la realizzazione di un questionario e di uno studio comune che analizza le problematiche nell'ambito delle pari opportunità
- Creazione di tavoli di lavoro con CPO ODCEC di altri ordini territoriali, tra cui approfondimenti circa la Certificazione della Parità di Genere prevista dal PNRR
- Diffondere maggiormente fra gli iscritti iniziative e tematiche inerenti alle pari opportunità sia del nostro Comitato sia degli altri CPO appartenenti agli altri ordini dei dottori commercialisti ed esperti contabili territoriali, che degli altri ordini genovesi, affinché gli iscritti possano beneficiare del maggior numero di iniziative, seminari, studi appartenenti alle pari opportunità
- Iniziare a proporre percorsi e soluzioni rispetto ai problemi emersi, come il Gender Pay Gap, la genitorialità e la discriminazione in ambito lavorativo (per genere, orientamento sessuale, gusti sessuali e identità di genere).
- Collaborare con l'Unione Giovani alla realizzazione di progetti e seminari comuni

2. Il comitato Pari Opportunità di Genova

Il Comitato Pari Opportunità è 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.

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;
- Vigila 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.

Tra le iniziative intraprese dal Comitato possiamo enunciare:

- Il Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Genova ha realizzato un webinar accreditato in collaborazione con l'università di Genova l'8 Marzo 2021;
- Il Comitato Pari opportunità collabora con gli altri comitati degli ordini professionali della città di Genova al fine di creare progetti comuni;
- Il Comitato Pari Opportunità partecipa e supporta gli eventi, i seminari e i corsi proposti dagli altri ordini territoriali, in particolare si prefigge di realizzare un evento in collaborazione con l'Ordine dei medici in data 26 novembre 2022, dopo la giornata contro la violenza sulle donne;

3. 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 Ragionieri, infine, sono stati raccolti tramite un sondaggio effettuato tra gli iscritti.

4. 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.

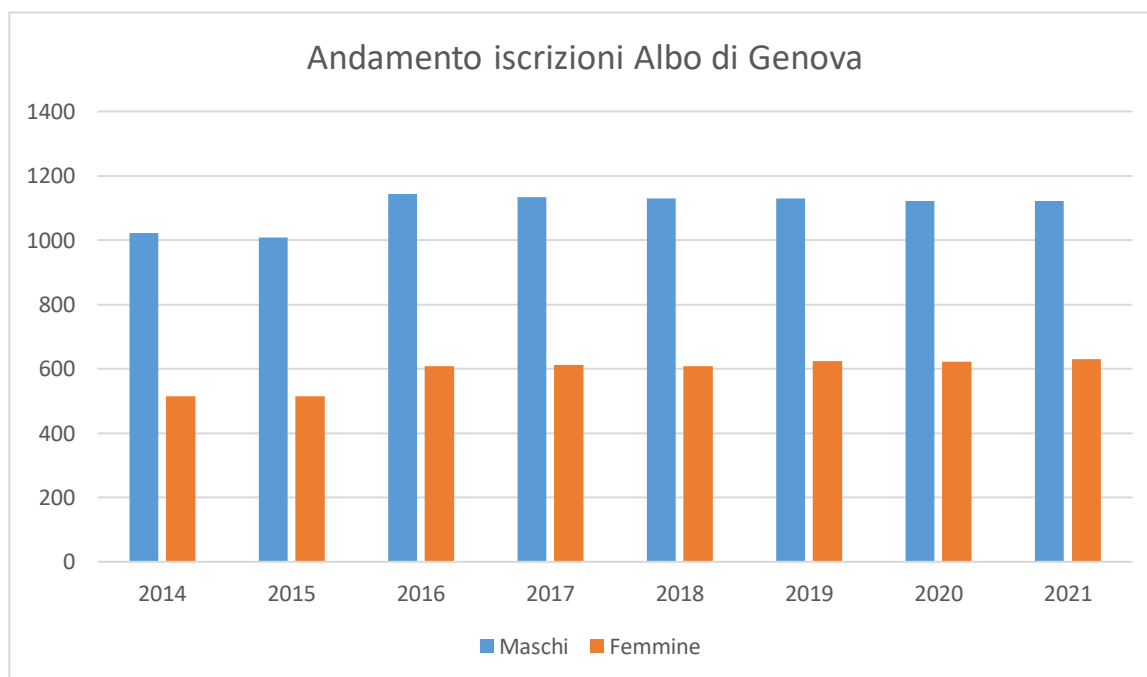
Si analizza l'evoluzione della popolazione di riferimento con particolare attenzione, oltre al genere, all'età dei componenti.

4.1 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. Rispetto al 2020 nel 2021 la componente femminile è lievemente aumentata. Quella maschile è, invece, è rimasta stabile.

Iscritti all'Albo (Sez. A e Sez. B) e Elenco speciale					
Anno	Totale	Maschi	Femmine	M	F
2014	1538	1022	514	67%	33%
2015	1524	1008	514	66%	34%
2016	1757	1144	609	65%	35%
2017	1747	1134	613	65%	35%
2018	1738	1130	608	65%	35%
2019	1752	1129	623	64%	36%
2020	1.747	1121	626	64%	36%
2021	1.751	1.121	630	64%	36%

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



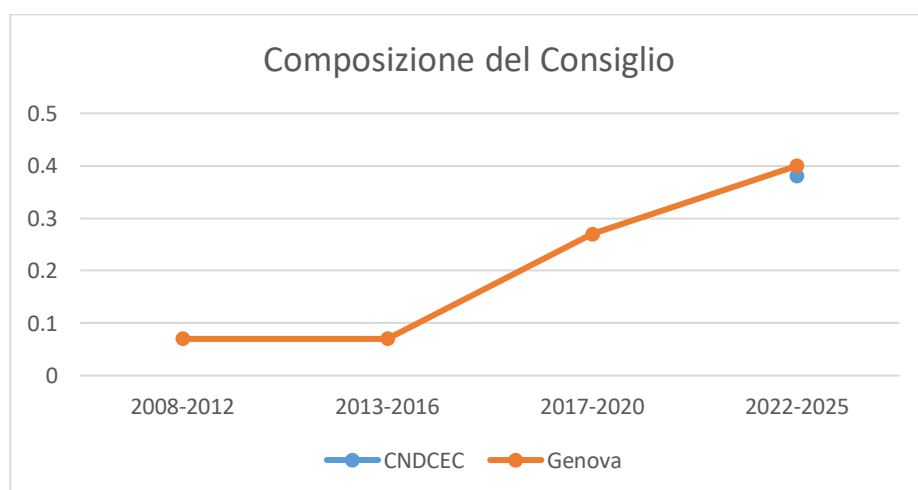
4.2 Cariche Istituzionali

Il Consiglio, composto da 15 membri, nominato dall'Assemblea degli Iscritti è stato eletto nel 2021 e dura in carica quattro anni. Il Consiglio dell'Ordine si è insediato il 1.3.2022.

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 e quello dei capoluoghi delle regioni del

Composizione del Consiglio dell'Ordine di Genova					
	2008-2012	2013-2016	2017-2021	2022-2025	CNDCEC 2022-2025
Totale Consiglieri	15	15	15	15	21
Donne Consigliere	1	1	4	6	8
Donne Presidente					
Donne Vice Presidente					
Donne Segretario				1	1
Donne Tesoriere					
Percentuale femminile nel Consiglio	7%	7%	27%	40%	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, di fatti, in tal senso, viene data particolare attenzione alla politica di genere da parte del Consiglio dell'ODCEC di Genova.

5. Focus sul Gender Pay Gap dell'ODCEC di Genova

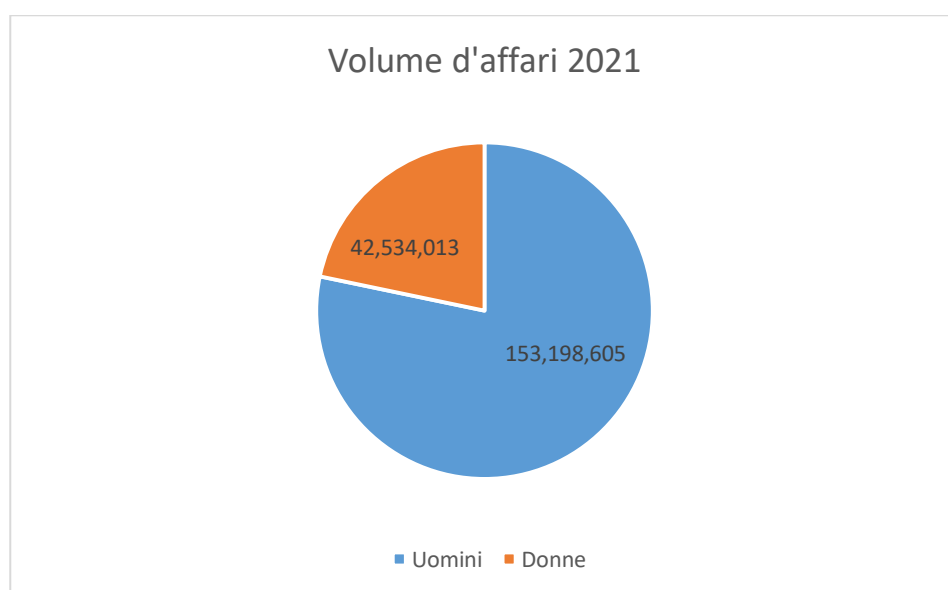
Alla luce dei dati emersi negli scorsi anni, che evidenziavano un Gender Pay Gap fra le commercialiste donne e i commercialisti uomini, il CPO ha deciso di procurarsi i dati sul totale della popolazione dei Dottori Commercialisti dell'Ordine di Genova e Chiavari. Così da poter fare le sue analisi e considerazioni, non basandosi su un campione, ma sulla totalità degli iscritti. I dati pervenuti dalle casse si riferiscono al volume d'affari 2021, redditi 2020, si potranno quindi analizzare anche gli effetti del Covid sulla realtà genovese.

I dati sono relativi al volume d'affari (espresso in unità di euro) e sul totale della popolazione degli iscritti. Si analizzeranno due tabelle differenti, la prima relativa ai dati del volume d'affari anno 2021 redditi 2020 e anno 2020 redditi 2021 suddivisi per fasce d'età. La seconda riguarda il volume d'affari anno 2021, redditi 2020 rapportato per la numerosità degli iscritti all'albo nel 2020.

Età	Volume d'affari anno 2020 in euro redditi 2019		Volume d'affari anno 2021 in euro redditi 2020	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
<30	266.741	330.088	198.332	398.544
31-40	3.528.182	6.842.102	2.968.424	7.050.778
41-50	13.350.154	26.305.548	11.381.342	20.307.083
51-65	24.893.932	90.865.835	23.313.843	102.343.121
>65	4.730.699	24.721.768	4.672.072	23.099.080
Totale	46.769.708	149.065.341	42.534.013	153.198.605

Fonte: CNPADC+ CNR (dati dei Ragionieri commercialisti)

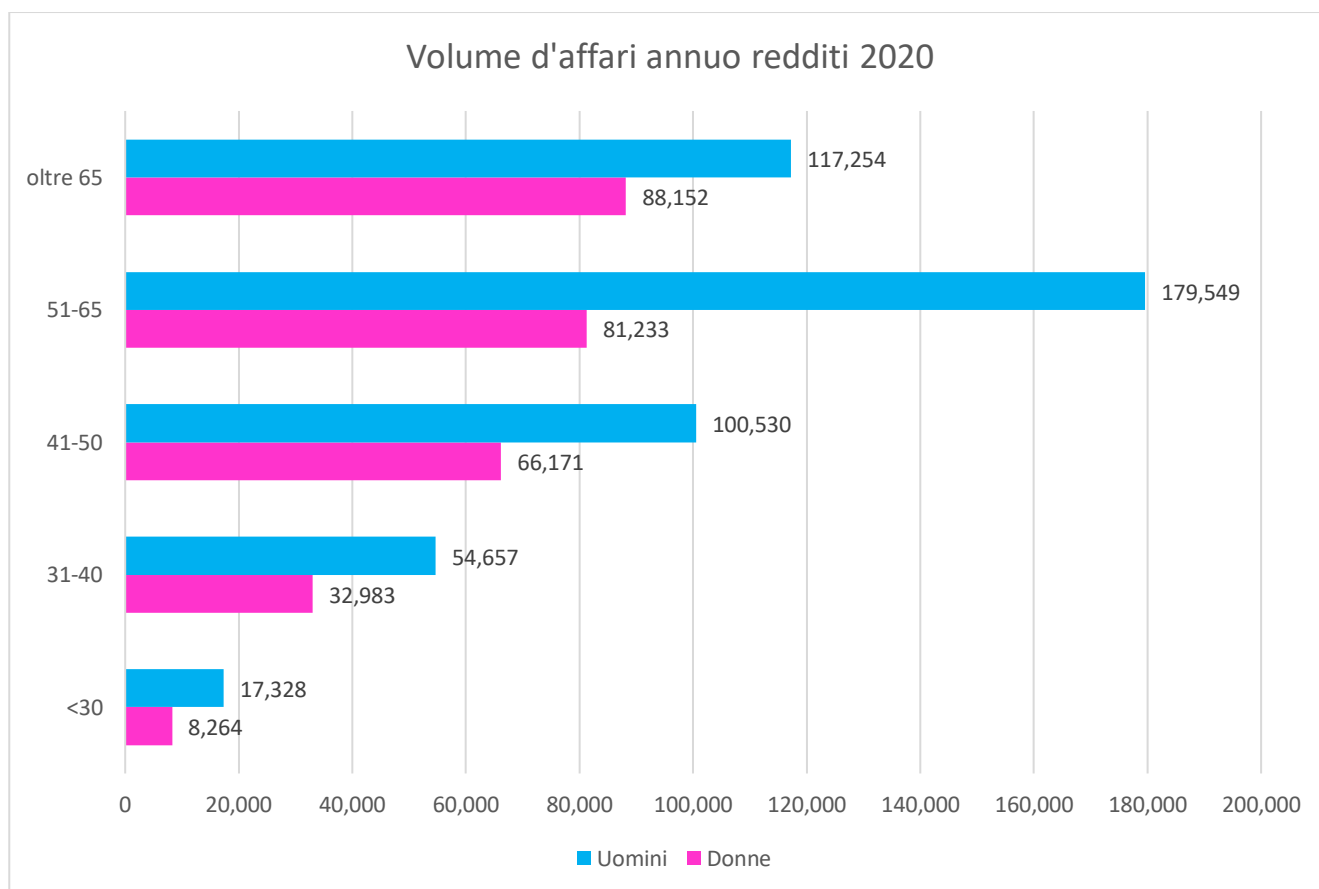
Il primo dato che salta agli occhi è che nell'anno di riferimento il 2021, il fatturato totale è sceso passando 195.835.049 a 195.732.618 euro, le Commercialiste genovesi nel 2021 hanno contribuito soltanto per il 22% del totale contro il 78% degli uomini.



Questo dato, tuttavia, non tiene conto della numerosità della popolazione femminile e di quella maschile, le Commercialiste donne sono, infatti, meno numerose, di conseguenza una parte del divario di fatturato può essere imputato a questo. Nella tabella il dato viene corretto per la numerosità della popolazione e suddiviso per fasce d'età. La situazione, purtroppo, non è incoraggiante.

Volume d'affari anno 2021 redditi 2020 in euro rapportato alla numerosità dell'anno 2020 sul totale iscritti		
Età	Femmine	Maschi
<30	8.264	17.328
31-40	32.983	54.657
41-50	66.171	100.530
51-65	81.233	179.549
Oltre 65	88.152	117.254
Totale	67.946	136.662

Fonte: CNPADC+ CNR (dati dei Ragionieri Commercialisti)



Il gender pay gap, ossia il divario di guadagno fra uomini e donne a parità di condizioni, nella nostra professione si attesta sul 52% nella fascia d'età fino a 30 anni (ossia le donne guadagnano il 52% in meno rispetto agli uomini), diminuisce nella fascia d'età che va dai 31-41 riducendosi al 40%, tra 41-50 diminuisce ancora ancora

arrivando al 34%, per poi esplodere nella fascia d'età fra i 51-65 il GPG è intorno al 55%, oltre i 65 si riduce diventando il 25%. Il Gender Pay Gap medio è circa il 41%. Il grafico mostra un dato interessante, non solo il Gender Pay Gap è presente sin da subito, ma si aggrava nella fascia d'età fra i 51-65, ossia nella fascia d'età in cui i liberi professionisti guadagnano di più e questo è dovuto soprattutto ad un picco di crescita del volume d'affari maschile, non seguito da nessun picco di quello femminile.

Il Gender Pay Gap nel lavoro autonomo, secondo recenti 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, attestandosi intorno al 45% di guadagno femminile in meno per le libere professioniste contro un 4% delle lavoratrici dipendenti. 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. Anche i nostri dati locali si uniformano a tali studi.

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.

Il Gender Pay Gap, inoltre, non è un fenomeno "femminile". L'Organizzazione Mondiale della sanità (fonte: "The gender pay gap in the Health and care sector") ha pubblicato un rapporto il 13.07.2022 che analizza il Gender Pay gap nel settore sanitario e assistenziale. In tale rapporto emerge che in Italia, il CPG orario medio nel settore sanitario e assistenziale, è del 29,1%, contro 6,7% degli altri settori e, sempre in Italia, gli operatori sanitari professionali (di cui 7 su 10 sono donne) guadagnano circa 25 euro l'ora, mentre nei settori (diversi da istruzione e pubblica amministrazione) dove le donne rappresentano meno del 50% degli occupati professionali, la retribuzione oraria media è superiore a 27 euro all'ora. Quindi in un settore "femminilizzato" scende la retribuzione oraria media e sale il gender pay gap (questo accade anche fra gli avvocati che sono un'altra professione femminilizzata). Per questa ragione il Gender Pay gap ci riguarda tutti, perché mano a mano che le donne aumentano come numero in un settore la retribuzione oraria media scende e si verifica un appiattimento verso il basso.

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 e per questa ragione, con il sondaggio annuale svolto tra gli iscritti abbiamo cercato di indagare la natura di tale divario.

Le domande che abbiamo posto nel sondaggio e che possono spiegare il gender pay gap nell'ambito della nostra categoria riguardano hanno fornito le seguenti risposte

- Il gender pay gap NON deriva da un numero di ore lavorate differente fra uomini e donne;
- Le donne si specializzano in attività meno remunerative;
- Esistono componenti di natura caratteriale, che limitano il guadagno femminile come: la difficoltà nel chiedere di essere pagate, la mancanza di competitività, la difficoltà nel mostrare i propri meriti, l'assenza di una rete di un network professionale;

6. Sondaggio realizzato fra gli iscritti

I dati sono stati raccolti, fra i colleghi iscritti all'ODCEC di Genova, nel corso dell'anno 2022 con riferimento all'anno 2021, il campionamento è stato casuale, il questionario è stato fatto on-line, in maniera anonima e volontaria, e per stabilire la numerosità del campione è stata utilizzata la formula di Slovin.

Sono stati intervistati 118 colleghi di età compresa fra i 26 e i 73 anni; al 47,5% uomini e al 52,5% donne.

6.1 Possibili cause del gender pay gap

Nel sondaggio di quest'anno si è tentato di capire maggiormente quali sono le cause del gender pay gap nella nostra professione, con domande più specifiche circa la specializzazione professionale, le ragioni di tale scelta e le difficoltà che le donne commercialiste possono riscontrare nell'ambito della professione. Lo scopo è quello di capire le cause in modo da iniziare a proporre percorsi e possibili soluzioni.

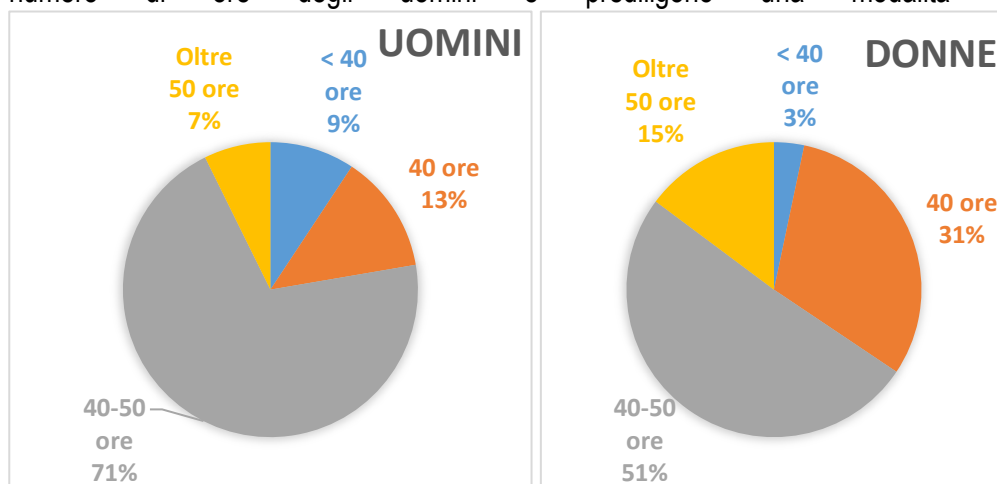
Osservando i dati sulle ore lavorate in una settimana si può notare che tra i colleghi uomini intervistati l'9,3% lavora meno di 40 ore la settimana contro il 3,3% delle colleghe donne. Il 13% degli uomini lavorano 40 ore la settimana contro il 31,1% donne; gli uomini che lavorano tra le 40 e le 60 ore la settimana sono il 70,4%, mentre le donne sono il 50,8%, infine gli uomini nella fascia in cui si lavora di più e quindi oltre le 50 ore la settimana, sono l'7,3% e le donne il 14,8%.

Analizziamo adesso le ore lavorate in base al genere.

Ore lavorate	Maschi	Femmine
Meno di 40	9,3%	3,3%
40 ore la settimana	13%	31,1%
40-50 ore la settimana	70,4%	50,8%
Oltre	7,3%	14,8%
	100%	100%

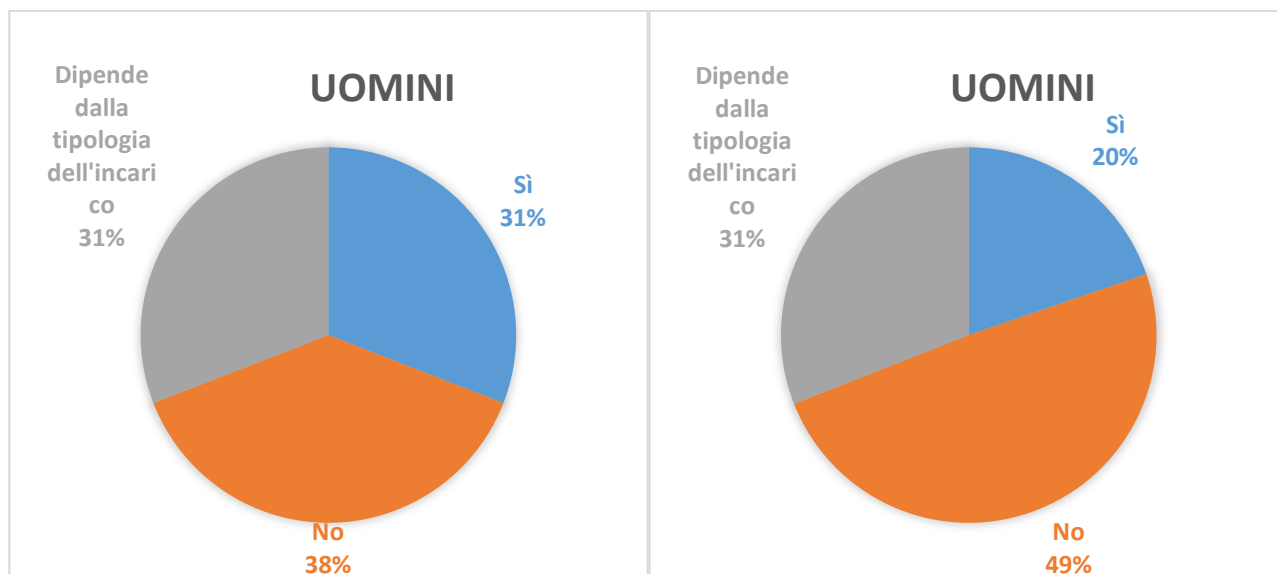
Il 77,7% dei colleghi uomini intervistati lavora più di 40 ore la settimana e se guardiamo lo stesso dato fra le colleghe ci accorgiamo che anche il 65,6% delle colleghe donne intervistate lavora oltre le 40 ore la settimana, il gender pay gap non può quindi essere spiegato esclusivamente da un minor numero di ore lavorate, perché i colleghi sia maschi che femmine per la grandissima maggioranza lavorano più di 40 ore la settimana e non solo nella fascia part-time (meno di 40 ore la settimana) i colleghi uomini sono tre volte le colleghe donne.

Questo è un dato confortante, poiché le disparità di guadagno fra i professionisti spesso sono trainate da questo fattore, dato che spesso le donne per motivi legati alla cura della famiglia, non riescono a lavorare lo stesso numero di ore degli uomini e prediligono una modalità di lavoro part-time.



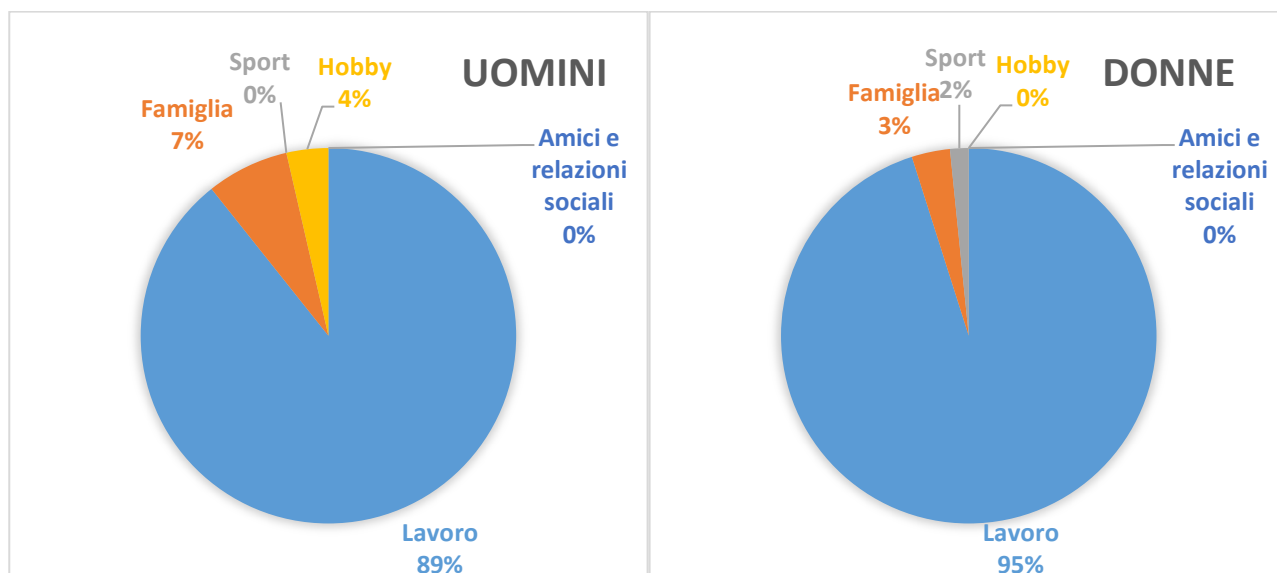
Il fatto che la maggioranza dei commercialisti di ambo i sessi lavorino oltre le 40 ore la settimana non è un bel dato per la categoria, questo ci ha spinto ad approfondire l'indagine sul "work life balance", con ulteriori domande.

1) Ritieni che le ore settimanali lavorate rispecchino il tuo fatturato, ossia ritieni che il numero di ore lavorate sia adeguato rispetto al guadagno?



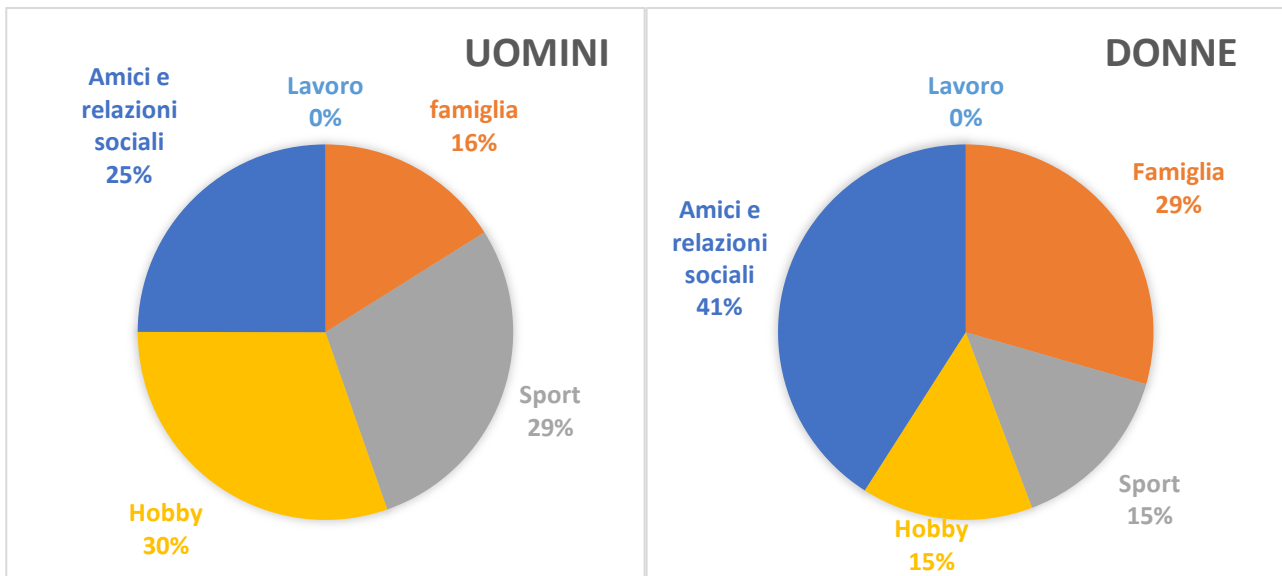
I colleghi di ambo i sessi non sono contenti del bilanciamento guadagno e ore lavorate, naturalmente le colleghe donne sono più scontente, poiché il fenomeno del gender pay gap aggrava l'insoddisfazione relativa al rapporto ore lavorate e guadagno, non è strano che chi guadagna di meno, lavorando più o meno lo stesso numero di ore, sia più scontento; tuttavia il problema appare come di categoria e non di genere.

2) Mediamente in settimana quale delle seguenti attività assorbe la maggior parte del tuo tempo:



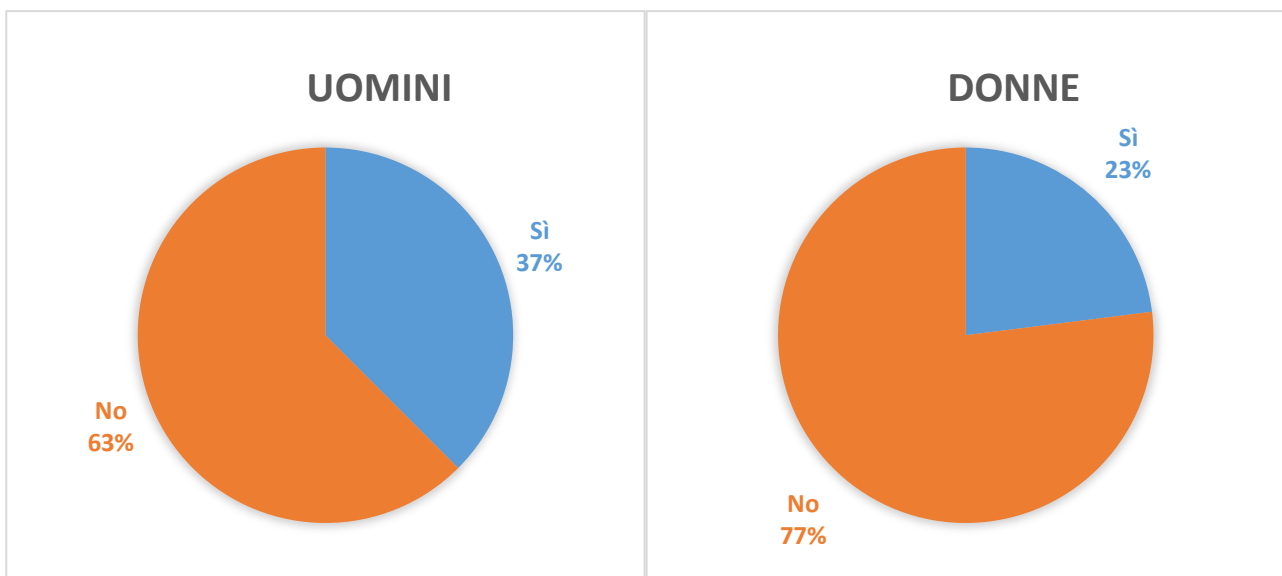
Anche qui la risposta è specchiata fra i colleghi uomini e le colleghe donne, mostrandoci una professione totalizzante.

3) Mediamente in settimana quale delle seguenti attività sacrifichi maggiormente:



Il dato interessante che emerge è che gli uomini ritengono di sacrificare maggiormente i propri hobby e le attività sportive, mentre le donne la propria famiglia e le relazioni sociali.

4) La gestione del tuo tempo durante la settimana ti soddisfa?



Il dato interessante, perché da un senso ai dati precedenti è proprio questo. Se tutti fossero contenti di dedicare il proprio tempo al lavoro e di sacrificare maggiormente la famiglia (per le donne) e gli hobby (per gli uomini), non esisterebbe problema, tuttavia il 63% degli uomini e il 77% delle donne, non è contento dell'impiego settimanale del suo tempo.

I colleghi e colleghe in maniera unanime hanno posto l'accento su quanto la professione richieda sacrifici, sia meno remunerativa rispetto alle aspettative e lasci poco tempo alla famiglia.

Ci si è quindi posti il quesito se il gender pay gap derivasse dalla tipologia di attività professionale svolta, dato analizzato nel successivo paragrafo.

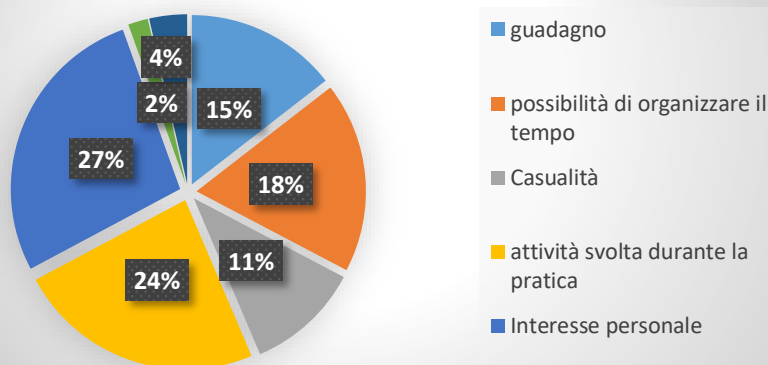
Nel sondaggio è stato chiesto agli iscritti di individuare i principali ambiti di svolgimento della professione,

Attività professionale	Uomini	Donne
Incarichi giudiziali: Procedure concorsuali, giudiziarie e amministrative (curatore, commissario giudiziale e liquidatore) / Esecuzioni mobiliari e immobiliari/ Gestione della crisi da sovra indebitamento	5,12%	4,85%
Attestazioni: Relazione di attestazione nel piano di concordato preventivo e/o nell'accordo di ristrutturazione/ Relazione estimativa nel concordato preventivo e/o nel concordato fallimentare/ Dichiarazione di idoneità della proposta dell'imprenditore ai sensi dell'art. 182-bis, sesto comma/ Visti di conformità, asseverazioni, attestazioni	2,56%	1,21%
Attività di revisione: Sindaco / Revisore legale dei conti/ Revisore enti pubblici territoriali/ Revisione e attestazioni in merito ai bilanci di imprese ed enti, pubblici e privati, nonché l'asseverazione della rendicontazione dell'impiego di risorse finanziarie pubbliche	10,77%	8,10%
Contabilità/Bilanci/Bilanci no profit	20,51%	16,60%
Consulenza fiscale/Inoltri telematici/Contenzioso tributario	17,95%	21,45%
Consulenza societaria/contrattuale/ successoria/ Operazioni straordinarie/Consulenza	17,95%	17,41%
Perizie, valutazioni, pareri	6,66%	8,10%
Liquidazione di aziende/ Amministrazione di aziende	3,08%	2,83%
Visti di conformità	5,64%	12,15%
Consulenza in procedure concorsuali	5,12%	1,21%
Altro	4,64%	6,09%
	100%	100%

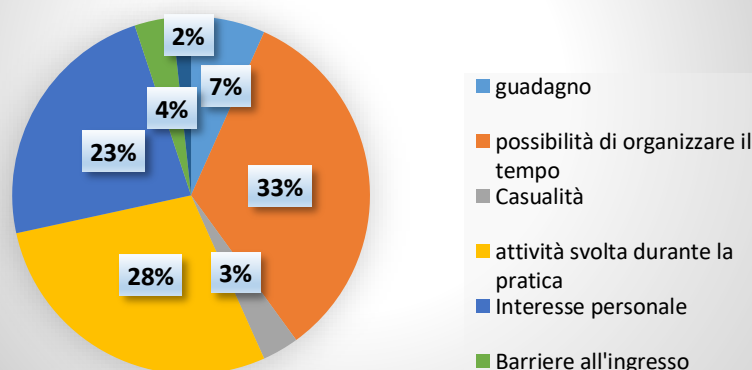
La tabella mostra come quest'anno gli ambiti di specializzazione tra uomini e donne abbiano delle differenze meno marcate rispetto agli anni precedenti, il che è senza dubbio un segnale positivo. Per quel che riguarda gli incarichi giudiziali, la liquidazione di aziende e la consulenza societaria quest'anno si registra una sostanziale parità fra i generi; gli uomini si specializzano maggiormente in attività di attestazione, revisione e consulenza in procedure concorsuali (ad alta redditività) e anche in contabilità e bilanci; le donne si specializzano maggiormente in consulenza fiscale e dichiarazioni dei redditi (a bassa redditività), ma anche in alcuni settori ad alto rendimento come le perizie e i pareri. Nel rilascio dei visti di conformità le donne si sono specializzate maggiormente, forse perché un settore nuovo e collegato al dichiarativo e al fiscale (che è a maggioranza una specializzazione femminile). Questo settore, ancora nuovo, può essere sia ad alta che a bassa redditività in dipendenza dalla tipologia di visti rilasciati, che vanno da un compenso minimo di 500 euro a uno massimo di 20.000 euro. Sarebbe interessante approfondire la tipologia dei visti rilasciati dalle donne per capire se le donne si appiattiscono sulla parte a bassa redditività oppure no, aprendo un'interessante spiraglio di remunerazione ad alta redditività per le donne.

L'ambito di specializzazione è una delle cause del Gender Pay-Gap. Per questo motivo si è deciso anche di indagare su quali siano le ragioni alla base della scelta della specializzazione professionale fra uomini e donne.

UOMINI: Quanto ha contato nella scelta della specializzazione professionale



DONNE: Quanto ha contato nella scelta della specializzazione professionale



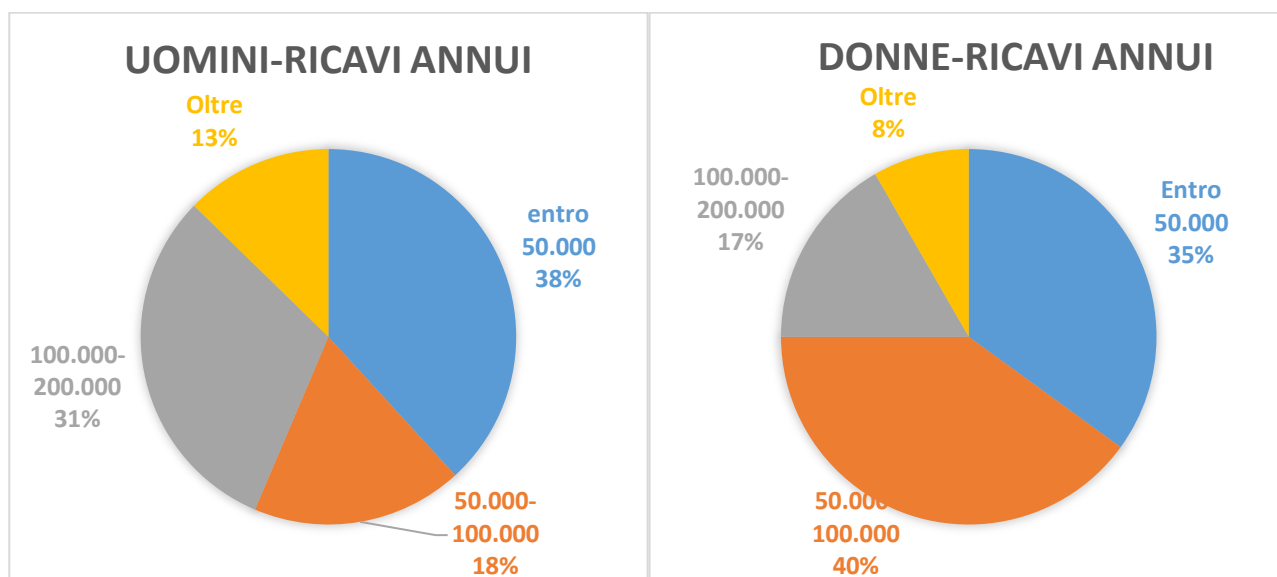
Le motivazioni che hanno guidato entrambi i generi nella scelta della specializzazione professionale sono simili per entrambi e i due driver di scelta principali sono l'interesse personale e l'attività svolta durante la pratica professionale.

Un primo punto interessante, che si potrebbe analizzare nei sondaggi futuri, sta nel capire se ci siano o meno differenze di genere nella scelta dei tirocinanti da parte del dominus, ossia se per attività professionali ad alta specializzazione i tirocinanti maschi siano preferiti alle femmine.

Un altro punto interessante emerso dal sondaggio, è questo: per gli uomini il guadagno è una ragione di scelta più forte rispetto a quanto lo sia per le donne, mentre per le donne è molto più importante scegliere una specializzazione che permetta loro di organizzare il proprio tempo, come l'ambito dichiarativo che ha delle tempistiche determinate e prevedibili.

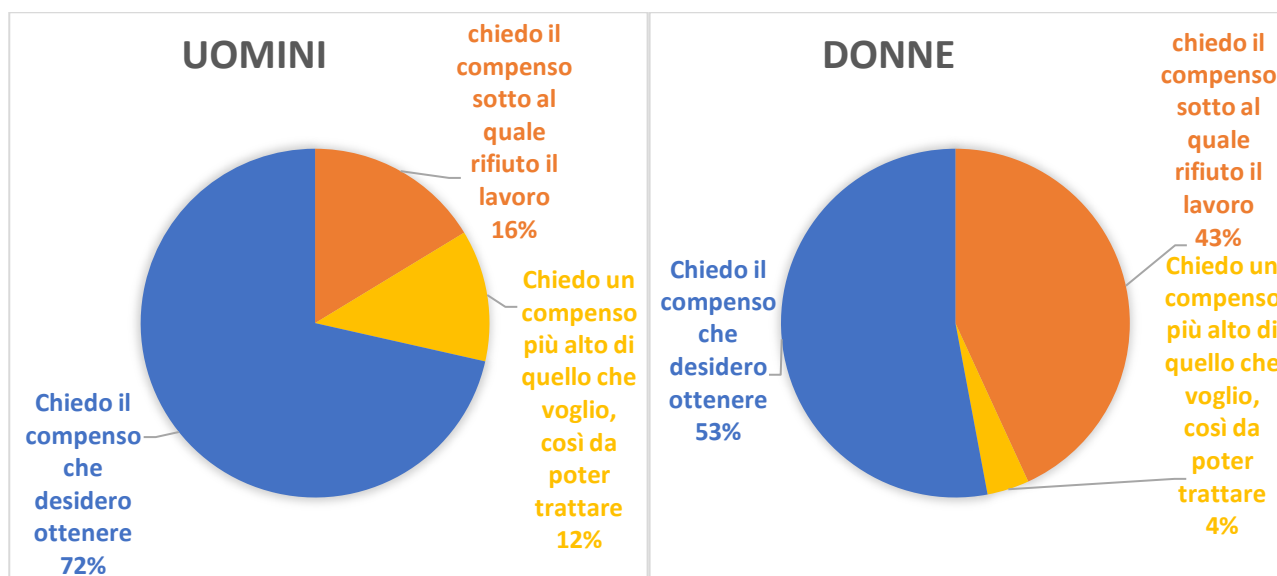
Tramite le domande poste nel sondaggio abbiamo approfondito l'analisi del divario di guadagno fra uomini e donne.

La prima domanda riguarda i ricavi annui e rispecchia quanto indicato nei dati che ci hanno fornito le casse previdenziali.



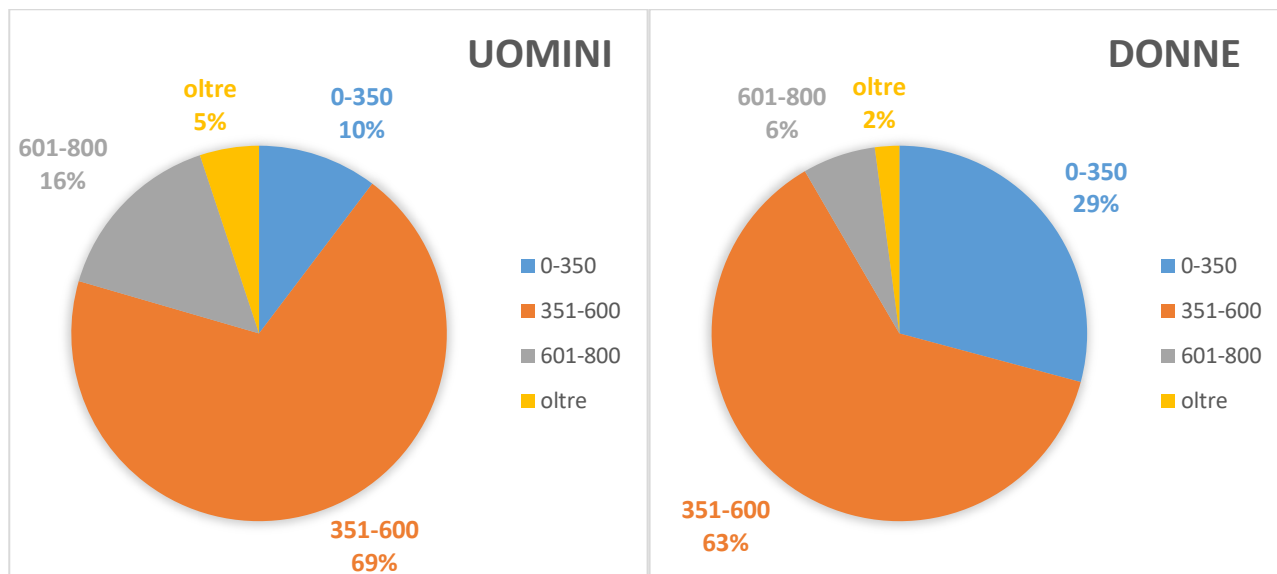
Dato che dai dati AdEPP (Associazione degli Enti previdenziali privati) dell'ultimo rapporto 2021, è emersa una realtà interessante, anche se non ancora inserita in uno studio mirato, ossia in base ad alcune indagini empiriche non formalizzate in studi svolti dall'AdEPP è venuto fuori che gli uomini già in fase di preventivo, ma anche di parcelle chiedono circa il 20-25% in più rispetto alle colleghe donne. Di conseguenza nel sondaggio abbiamo fatto alcune domande relative alle parcelle e ai preventivi, per vedere se esistono sostanziali differenze di genere.

La prima domanda riguarda l'atteggiamento in fase di preparazione del preventivo.



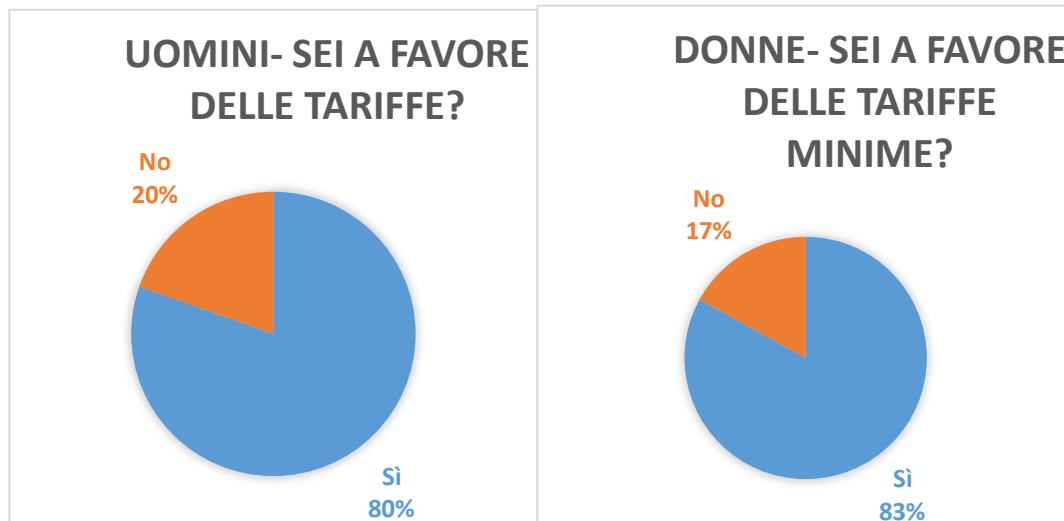
Il grafico mostra come le colleghe donne si pongano nei confronti della clientela partendo già a ribasso, le donne disposte a contrattare con il cliente sono un terzo rispetto agli uomini e, mentre gli uomini chiedono il compenso che desiderano ottenere (il 72% dei colleghi), le donne chiedono quasi per la metà (il 43%) il compenso sotto al quale non fanno il lavoro ossia il minimo. Quindi mentre i colleghi preparano un preventivo partendo dal desiderato, le donne partono più frequentemente dal minimo e quindi, chiedono già di partenza meno.

Poi è stato chiesto agli intervistati di indicare il compenso medio richiesto per la dichiarazione annuale dei redditi e la gestione di un forfettario, si è scelta questa casistica, in modo da trovare una casistica diffusa e sulla quale non fosse troppo complicato per gli intervistati esprimere il proprio compenso richiesto.

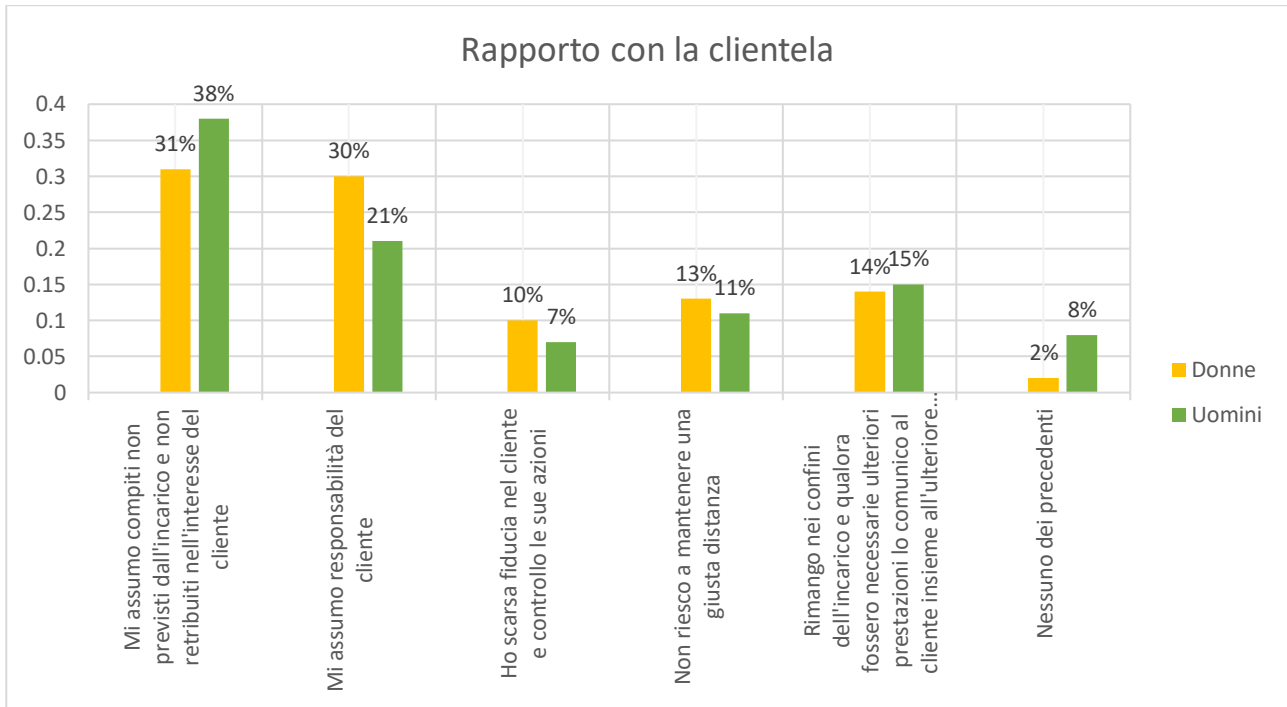


Anche qui è evidente come le donne chiedano mediamente prezzi più bassi, sotto i 350 euro annui si collocano il 29% delle colleghe contro il 10% dei colleghi. Da ciò emerge un altro fenomeno molto interessante, secondo gli Onorari Consigliati da ANC il minimo annuale per la gestione di un forfettario sarebbe di 586 euro, se lo approssimiamo a 600 euro, ci accorgiamo come il 79% dei colleghi uomini intervistati e il 92% delle colleghe donne intervistate sono sotto questa cifra. Questo dato è ancor più interessante perché, osservando i dati suddivisi non per genere, ma per età, ci si è accorti che la maggioranza dei colleghi sia uomini che donne che chiedono meno di 600 euro annui, e in particolare il 54,5% delle donne e l'87,5% degli uomini hanno più di 50 anni. Di conseguenza la spiegazione non può essere un abbassamento dei prezzi dovuto alla concorrenza dei giovani, ma ad un altro fenomeno, ossia l'appiattimento verso il basso dei salari (ricavi e compensi) dei settori che si stanno femminilizzando, come avviene già nel settore sanitario e assistenziale e in quello degli avvocati, ed è un riverbero del Gender Pay Gap, ossia man mano che aumentano le donne in un settore il salario (o il guadagno) orario medio scende. Questa è la ragione per cui questo odioso fenomeno va combattuto unitamente da tutta la categoria.

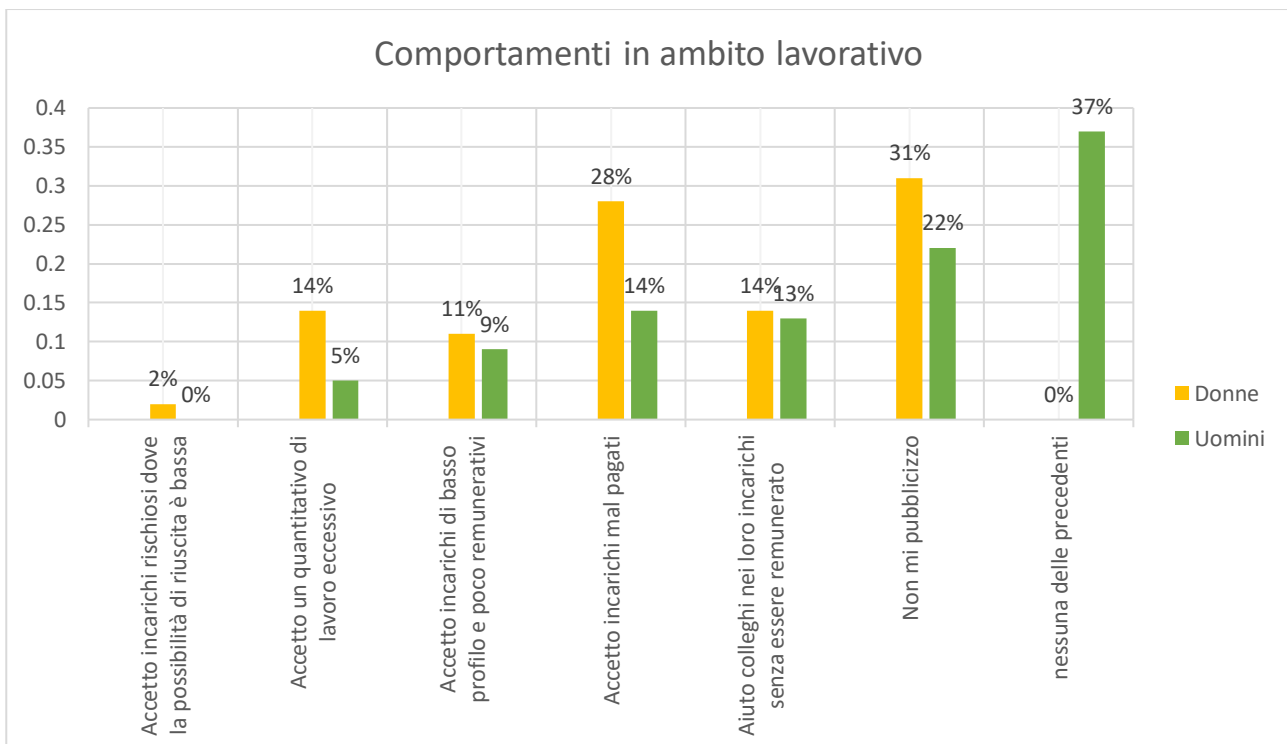
Da questi dati si capisce anche il risultato mostrato nel seguente grafico, dove si è chiesto ai colleghi se fossero a favore o meno delle tariffe minime. Circa l'80% di ambo i sessi è a favore.



Nel sondaggio sono state fatte anche delle domande specifiche alle circa il modo di porsi nell'ambito lavorativo, con lo scopo di analizzare se le origini del gender pay gap possano ritrovarsi anche qui. In primo luogo si è analizzato il rapporto del professionista con la clientela.



Il comportamento virtuoso (rimango nei confini dell'incarico e in caso fosse necessario svolgere ulteriore lavoro lo comunico al cliente e procedo dopo aver concordato un nuovo compenso) viene seguito da una percentuale bassa e pressoché identica nei due sessi.

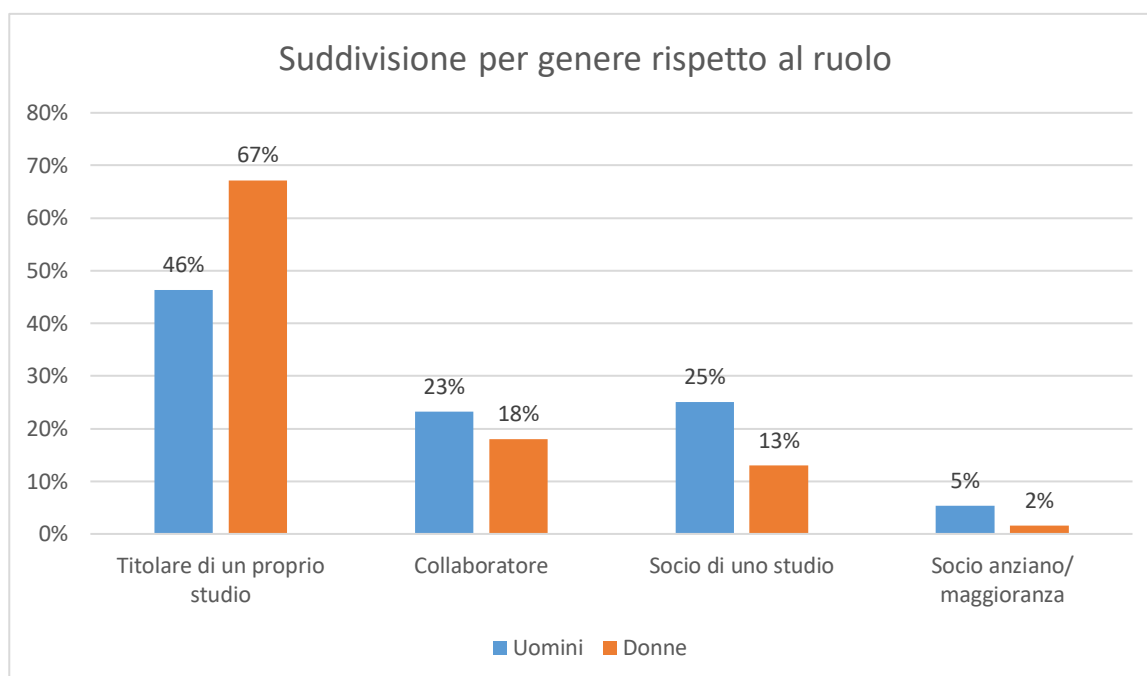


Le differenze, invece emergono quando è stato richiesto agli intervistati di barrare i comportamenti in cui si riconoscono, il comportamento virtuoso in questo caso (nessuna delle precedenti) è scelto dal 37% degli uomini e dallo 0% delle donne intervistate, che a maggioranza scelgono i comportamenti negativi come: “accettare incarichi poco remunerativi rispetto alla mole di lavoro”, non pubblicizzarsi fra clienti e colleghi (quindi incapacità a far valere il proprio merito), accettare un quantitativo di lavoro eccessivo (quindi difficoltà a dire di no). Queste caratteristiche messe insieme peggiorano la qualità del lavoro e anche la sua remunerazione.

6.2 Modalità di svolgimento della professione

Il 59% degli intervistati lavora in condivisione degli spazi e quasi la metà degli intervistati di ambo i sessi fattura nei confronti di una molteplicità di clienti (più di 30)

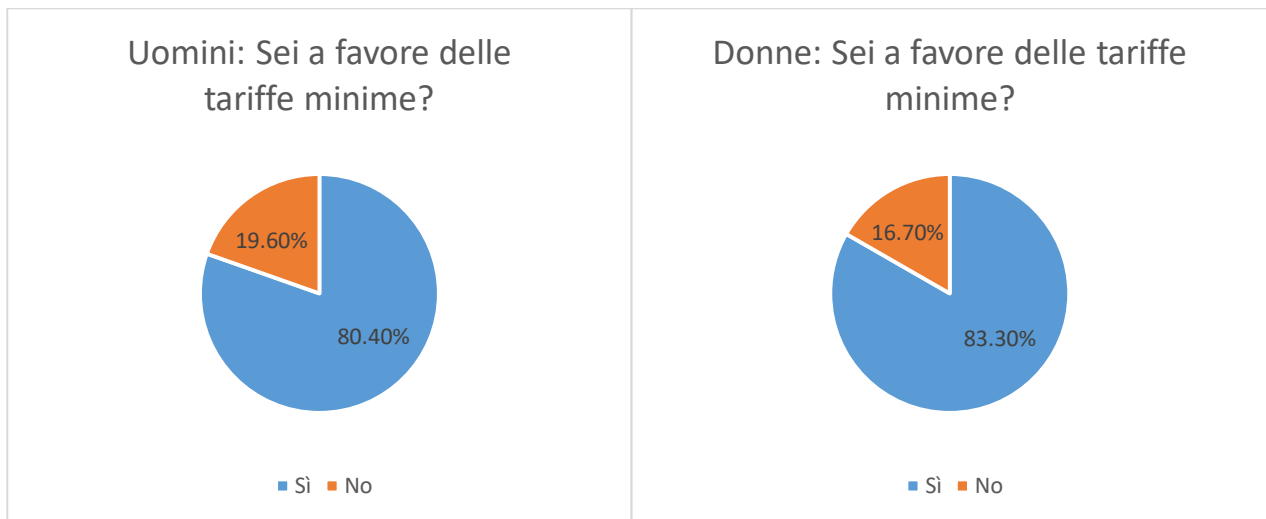
Nel seguente grafico si analizzano i ruoli ricoperti da uomini e donne nello svolgimento della professione. Le donne a maggioranza svolgono la professione in maniera individuale, infatti il 67% delle colleghe sono titolari di un proprio studio individuale, per gli uomini è vero il contrario ossia il 53% degli intervistati lavora in una struttura.



Il grafico evidenzia anche come gli uomini raggiungano posizioni migliori (soci e soci anziani o di maggioranza) rispetto alle colleghe

6.3 Tariffe

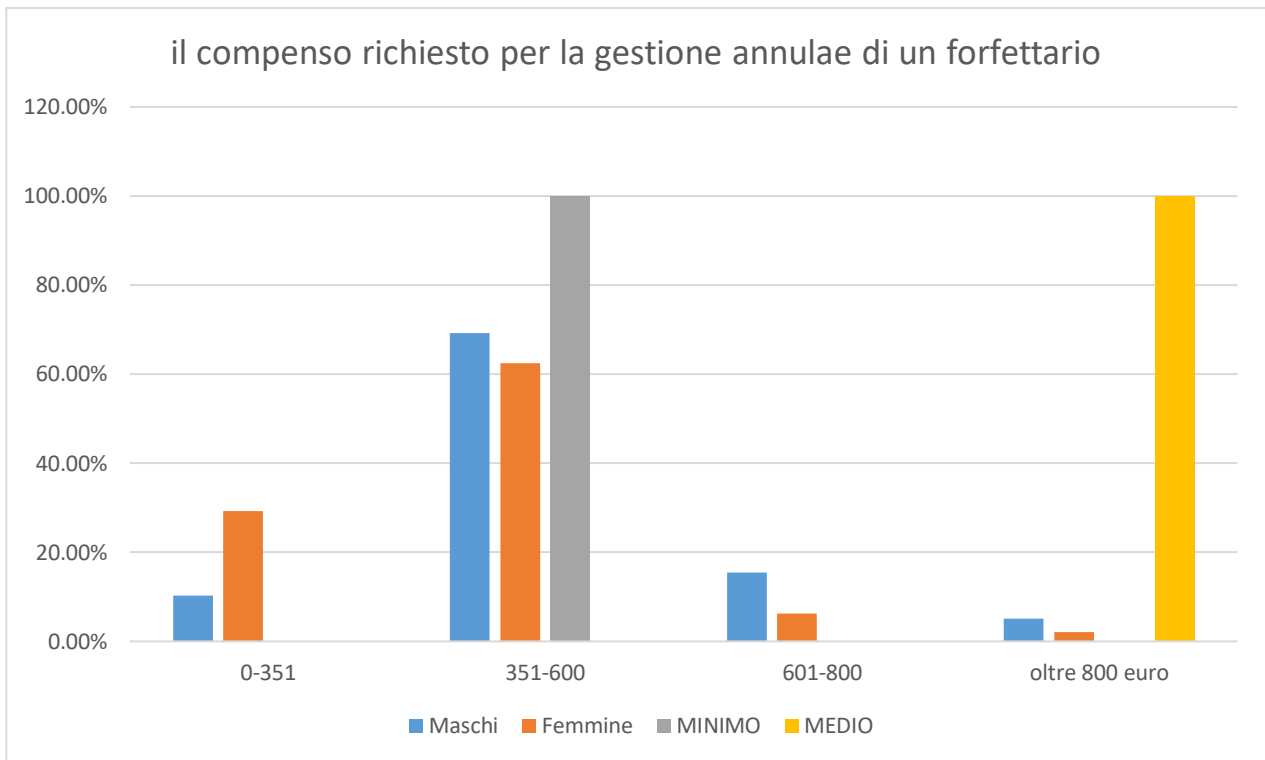
Il D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito in legge del 4 agosto 2006, n. 248 ("il cd. decreto Bersani) "liberalizzò i compensi professionali", stabilì la contestuale abolizione del sistema delle tariffe minime, e scelse la strada, ai fini della determinazione del corrispettivo, dell'"accordo tra le parti" in un'ottica di liberalizzazione e valorizzazione della concorrenza. L'effetto del Decreto Bersani, sebbene ottenne il favor dei contraenti forti (primi fra tutti istituti di credito e assicurazioni), fu per prima cosa quello di favorire la disuguaglianza retributiva, specie a scapito delle donne che svolgevano la professione o l'attività in autonomia. Le professioni ordinistiche si sono spaccate sul punto. Dal nostro sondaggio emerge che più dell'80% dei colleghi, sia uomini che donne, sono a favore delle tariffe minime.



Il fenomeno dell'appiattimento dei compensi verso il basso un esempio, nel sondaggio è stato chiesto di indicare il compenso che mediamente viene richiesto per la Dichiarazione annuale dei redditi e la gestione di un forfettario. Secondo gli Onorari Consigliati per l'anno 2022 redatta dall'associazione Nazionale dei Commercialisti la tariffa minima sarebbe pari a euro 586 euro, il massimo sarebbe intorno ai 1.286 euro e il medio 936 euro.

Il 10,3% degli uomini chiede un compenso inferiore a 351 euro, il 69,2% chiede un compenso compreso fra 351 euro e 600 euro, il 15,4% lo chiede compreso tra 601-800 euro e il 5,1% richiede un compenso superiore agli 800 euro. Questo significa che 79,5% dei colleghi sta sotto il minimo, il 15,4% sta sotto il medio e un percentuale molto bassa supera la tariffa media.

Il 29,2% delle donne chiede un compenso inferiore a 351 euro, il 62,5% chiede un compenso compreso fra 351 euro e 600 euro, il 6,2% lo chiede compreso tra 601-800 euro e il 2,1% richiede un compenso superiore agli 800 euro. Questo significa che 91,7% delle colleghe sta sotto il minimo, il 6,2% sta sotto il medio e un percentuale molto bassa supera la tariffa media.



Una delle obiezioni fatte è che siano i giovani a fare prezzi particolarmente bassi, per questa ragione il dato analizzato in precedenza è stato suddiviso per fasce d'età, in particolare quello relativo ai compensi sotto il minimo. Le percentuali riportate indicano la suddivisione anagrafica all'interno della categoria di riferimento, che viene quindi considerata come 100%.

Analisi del compenso mediamente richiesto per la Dichiarazione annuale dei redditi e la gestione di un forfettario sotto il minimo tariffario e suddiviso per fasce d'età.				
	Uomini		Donne	
Tariffa	0-351	351-600	0-351	351-600
<30		3,8%	7,7%	0%
31-40		30,8%	38,5%	17,2%
41-50		23,1%	7,7%	27,6%
51-65	100%	42,3%	46,1%	51,7%
Oltre 65		0%	0%	3,5%
Totale				

La tabella mostra come non siano i giovani ad applicare tariffe sotto i minimi, questo fenomeno prende il nome di appiattimento verso il basso, perché in un mercato di libera concorrenza, se la qualità del servizio è simile vince chi fa il prezzo più basso e di conseguenza per rimanere dentro al mercato tutti sono costretti ad abbassare il proprio compenso.

7. Sintesi e Conclusioni

Il gender budget così redatto e i dati che sono stati raccolti tramite il questionario forniscono una fotografia importante sulla situazione attuale fra i Dottori Commercialisti Genovesi.

Il dato rilevante riguarda anche quest'anno 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 medio nella nostra realtà è circa il 41% (ossia le donne guadagnano circa il 41% in meno rispetto agli uomini a parità di condizioni).

Il Gender Pay Gap non riguarda solo le donne. L'Organizzazione Mondiale della sanità nel suo rapporto di Luglio 2022 ha analizzato come in un settore prevalentemente femminile (come quello sanitario e assistenziale) scende la retribuzione oraria media. Nel sondaggio abbiamo chiesto il compenso annuale per la gestione di un forfettario ed è emerso un dato interessante, secondo gli Onorari Consigliati da ANC il minimo annuale per la gestione di un forfettario sarebbe di 586 euro, se lo approssimiamo a 600 euro, ci accorgiamo come il 79% dei colleghi uomini intervistati e il 92% delle colleghe donne intervistate chiedono meno di questa cifra. Questo dato è ancor più interessante perché, osservando i dati suddivisi non per genere, ma per età, ci si è accorti che la maggioranza dei colleghi, sia uomini che donne, sotto soglia, hanno più di 50 anni. Di conseguenza la spiegazione non può essere un abbassamento dei prezzi dovuto alla concorrenza dei giovani, ma ad un altro fenomeno, ossia l'appiattimento verso il basso dei compensi. Questa è la ragione per cui questo odioso fenomeno va combattuto unitamente da tutta la categoria.

Il Gender Pay Gap nel lavoro autonomo è più complesso da risolvere rispetto al lavoro subordinato, in cui si possono stabilire degli stipendi uguali fra maschi e femmine. Nella libera professione ogni trattamento differenziato, al di sopra delle tariffe minime (che non esistono più) è pienamente legittimo. Alla luce di quanto detto è di estrema importanza comprendere la natura del fenomeno per poter agire e per questa ragione, con il sondaggio annuale svolto tra gli iscritti abbiamo cercato di indagare la natura di tale divario.

Le domande che abbiamo posto nel sondaggio e che possono spiegare il gender pay gap nell'ambito della nostra categoria riguardano i seguenti ambiti:

- Il gender pay gap deriva da un numero di ore lavorate differente fra uomini e donne;
- Le donne si specializzano in attività meno remunerative;
- Esistono componenti di natura caratteriale, che limitano il guadagno femminile come: la difficoltà nel chiedere di essere pagate, la mancanza di competitività, la difficoltà nel mostrare i propri meriti, l'assenza di una rete di un network professionale;

Il 77,7% dei colleghi uomini intervistati lavora più di 40 ore la settimana e se guardiamo lo stesso dato fra le colleghe ci accorgiamo che anche il 65,6% delle colleghe donne intervistate lavora oltre le 40 ore la settimana, il gender pay gap non può quindi essere spiegato esclusivamente da un minor numero di ore lavorate.

Una prima spiegazione si ritrova all'interno degli ambiti di specializzazione, gli uomini infatti sono maggiormente specializzati nei settori ad alta redditività come attestazione, revisione e consulenza in procedure concorsuali, mentre le donne in settori a bassa redditività come le "Dichiarazioni dei Redditi".

Da alcune ricerche empiriche non formalizzate dell'Associazione degli Enti previdenziali privati del 2021 è venuto fuori che gli uomini già in fase di preventivo chiedono circa il 20-25% in più rispetto alle colleghe donne. Di conseguenza nel sondaggio abbiamo fatto alcune domande relative alle parcelle e ai preventivi, per vedere se esistono sostanziali differenze di genere.

Dal sondaggio è emerso come le colleghe donne si pongano nei confronti della clientela partendo già a ribasso, le donne disposte a contrattare con il cliente sono un terzo rispetto agli uomini e, mentre gli uomini chiedono il compenso che desiderano ottenere (il 72% dei colleghi), le donne chiedono quasi per la metà (il 43%) il

compenso sotto al quale non fanno il lavoro ossia il minimo. Quindi mentre i colleghi preparano un preventivo partendo dal desiderato, le donne partono più frequentemente dal minimo e quindi, chiedono già in partenza meno.

Il sondaggio ha mostrato anche come le donne abbiano comportamenti negativi, in misura superiore agli uomini, in relazione al lavoro, ad esempio accettano incarichi poco remunerativi rispetto alla mole di lavoro, non si pubblicizzano fra clienti e colleghi (quindi incapacità a far valere il proprio merito), accettano un quantitativo di lavoro eccessivo (quindi difficoltà a dire di no), mentre il comportamento virtuoso in questo caso (nessuna delle precedenti) è stato scelto dal 37% degli uomini e dallo 0% delle donne intervistate.

Dopo aver analizzato le cause il Comitato ha deciso di elaborare una sua strategia per iniziare a combattere questo fenomeno, individuando due leve sulle quali agire:

- La leva interna, ossia creando seminari di Empowerment che migliorino le caratteristiche individuali;
- La leva istituzionale ossia creare gruppi di discussione sull'Equo Compenso, ricordando che tale argomento spacca la nostra professione, bisogna quindi affrontarlo in un'ottica neutrale ascoltando i pro e i contro di entrambe le posizioni;

Dal sondaggio è, infine, emerso in maniera condivisa da ambo i generi un disagio relativo al "work life balance", la nostra categoria ritiene che la vita privata sia troppo sacrificata rispetto al lavoro e che questo sacrificio non sia compensato da un ritorno economico o di prestigio.

I colleghi di ambo i sessi non sono contenti del bilanciamento guadagno e ore lavorate, la professione è totalizzante e assorbe la quasi totalità del tempo di tutti, gli uomini ritengono di sacrificare maggiormente i propri hobby e le attività sportive, mentre le donne la propria famiglia e le relazioni sociali. Il 63% degli uomini e il 77% delle donne, infine, non è contento dell'impiego settimanale del suo tempo.

I colleghi e colleghe in maniera unanime hanno posto l'accento su quanto la professione richieda sacrifici, sia meno remunerativa rispetto alle aspettative e lasci poco tempo alla famiglia.

