



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA

BILANCIO DI GENERE 2022

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



**A cura del
Comitato Pari
Opportunità**

COMPOSIZIONE NELL'ANNO 2022

PRESIDENTE DEL COMITATO

Moscatelli Fabrizio

VICE PRESIDENTE

Benna Michela

SEGRETARIA

Borsei Valeria

COMPONENTI EFFETTIVI

Briata Elena

Pischedda Roberto

Pollio Marcello

Vurruoso Chiara

COMPOSIZIONE A FAR DATA DAL 7 LUGLIO 2023

PRESIDENTE DEL COMITATO

Marsano Eleonora

VICE PRESIDENTE

Briata Elena

SEGRETARIA

Borsei Valeria

COMPONENTI EFFETTIVI

Boiardi Maria Cristina

Pischedda Roberto

Pollio Marcello

Vurruoso Chiara

COMPONENTI AGGIUNTI

Benna Michela

Grosso Giampietro

Moscatelli Fabrizio

GRUPPO OPERATIVO 2022

Benna Michela

Valeria Borsei

Elena Briata

Moscatelli Fabrizio

Chiara Vurruoso

ANALISI DATI BILANCIO DI GENERE

Briata Elena

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 sulla genitorialità
7. Focus sul *Gender Pay Gap* dell'ODCEC di Genova
8. Sondaggio realizzato fra gli iscritti
9. Sintesi e Conclusioni

1. Introduzione

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 2022 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 22/04/2023 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 7/07/2023 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 2022 e vengono inserite le attività che si intendono svolgere nel corso del 2023. Si premette che tutta l'attività preventivata nello scorso bilancio di genere per l'anno 2022 è stata svolta.

Nell'anno 2022 al Comitato pari Opportunità non era ancora stato assegnato un budget, il budget è stato assegnato dal Consiglio a partire dall'anno 2023.

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

CONSUNTIVO ANNO 2022 a cura del Gruppo Operativo 2022

- La realizzazione del Bilancio di Genere.
- La realizzazione di un Seminario di *empowerment* femminile "TRASFORM-AZIONE"- 5 dicembre 2022- - in collaborazione con l'UGDCEC di Genova a tema *gender pay gap*, accreditato anche presso l'ordine degli avvocati. Il seminario si inserisce nel percorso formativo portato avanti dal CPO e volto a contrastare il *Gender Pay Gap*. Questo primo seminario si è focalizzato su come aumentare i propri guadagni, migliorare il proprio lavoro, focalizzandosi sulle caratteristiche individuali.
- 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 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" nel mese di maggio del 2024.

- Nel novembre 2022 il CPO ha partecipato all'evento organizzato dall'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Genova, nella giornata internazionale contro la violenza sulle donne, a tema "Medicina di Genere", portando gli argomenti relativi al Gender Pay Gap e alla violenza economica.
- Si sono iniziate ad elaborare soluzioni ai problemi emersi, come il Gender Pay Gap, tramite la formazione, con la realizzazione di seminari e webinar ad hoc.

Il CPO ritiene che la formazione sia uno strumento fondamentale nel combattere il Gender Pay Gap e le discriminazioni.

Gli obiettivi del Comitato per l'anno 2023 sono i seguenti, che come lo scorso anno 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 e non solo.
- Continuazione del progetto comune 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 mail per avere un contatto più immediato con gli iscritti.
- 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 relativi alla genitorialità e al bilanciamento vita privata lavoro.
- Collaborare con l'Unione Giovani alla realizzazione di progetti e seminari comuni
- Collaborare con altri Ordini territoriali, 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 Ragionieri, infine, sono stati raccolti tramite un sondaggio effettuato tra gli iscritti anche nel corso degli scorsi anni e 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, e i cui dati confluiranno in un ampio lavoro comune, per poi essere successivamente utilizzati nei futuri bilanci di genere del nostro ordine.

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.

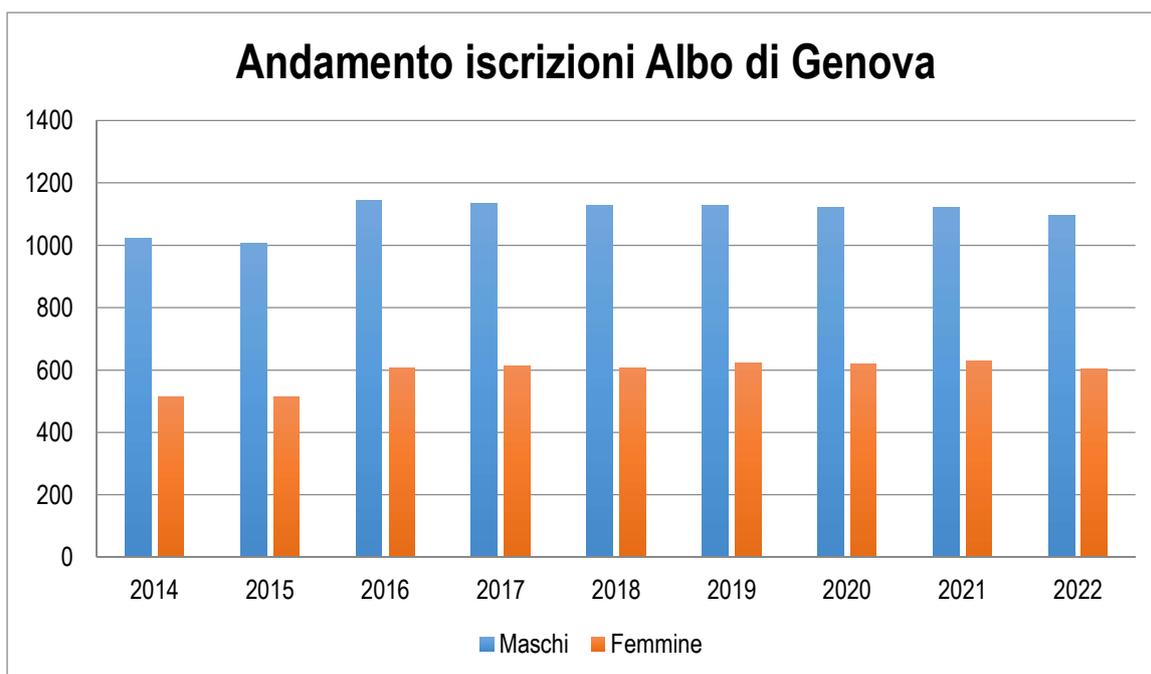
Si analizza l'evoluzione della popolazione di riferimento con particolare attenzione, oltre al genere, all'età dei componenti.

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.

Iscritti all'Albo (Sez. A e Sez. B) e Elenco speciale					
Anno	Totale	Maschi	Femmine	% Maschi	% Femmine
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%
2022	1.701	1.096	605	64%	36%

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



5.2 Cariche Istituzionali

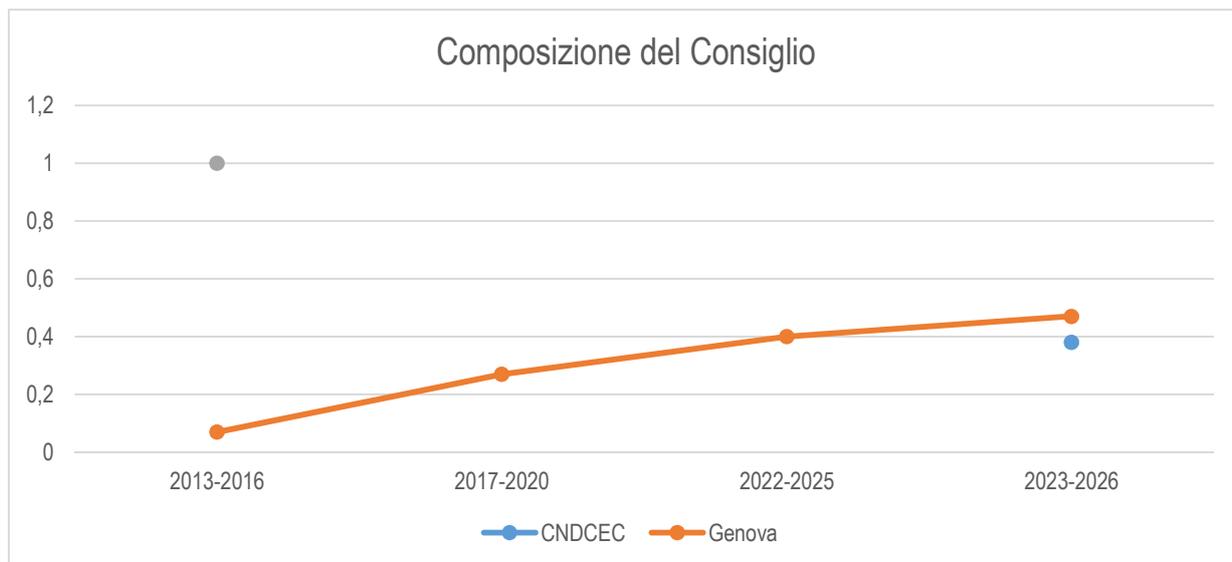
Il Consiglio, composto da 15 membri, nominato dall'Assemblea degli Iscritti è stato eletto nel 2021 e dura in carica quattro anni. Il Consiglio dell'Ordine si è insediato il 1.3.2022.

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
Totale Consiglieri	15	15	15	15	15	21
Donne Consigliere	1	1	4	6	7	8
Donne Presidente						
Donne Vice Presidente						
Donne Segretario				1		1
Donne Tesoriere						
Percentuale femminile nel Consiglio	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 sulla genitorialità

La prima analisi su cui ci siamo concentrati è il numero di Indennità di maternità erogate, per capire quante fossero le colleghe diventate madri negli ultimi anni. Si coglie l'occasione per ricordare il metodo di calcolo: vengono indennizzati 5 mesi all'80% del reddito. La Cassa Ragionieri non ha erogato indennità di maternità.

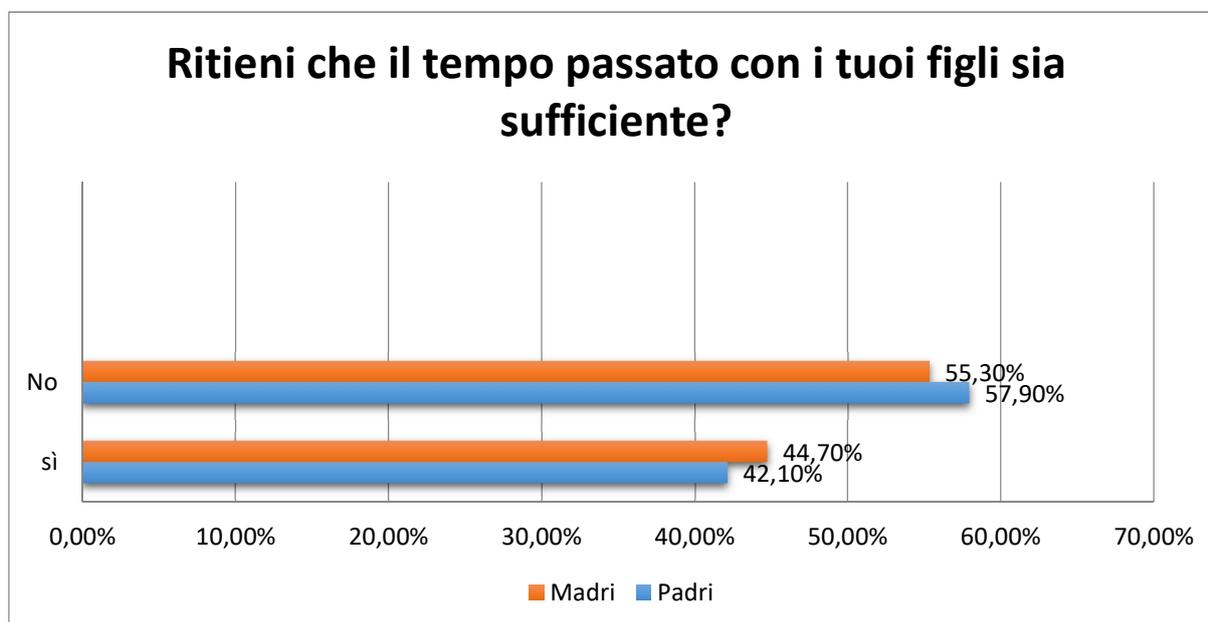
Indennita' Di Maternita' Deliberate				
Anno	Numero	Importo	Importo medio	Importo medio mensile
2017	12	161.192,86	13.433	2.687
2018	8	76.663,46	9.583	1.917
2019	12	89.358,79	7.447	1.489
2020	13	139.002,22	10.692	2.138
2021	5	38.379,17	7.676	1.535
2022	11	12.7617,24	11.602	2.320

Fonte: CNPADC+ CNR (dati dei Ragionieri commercialisti)

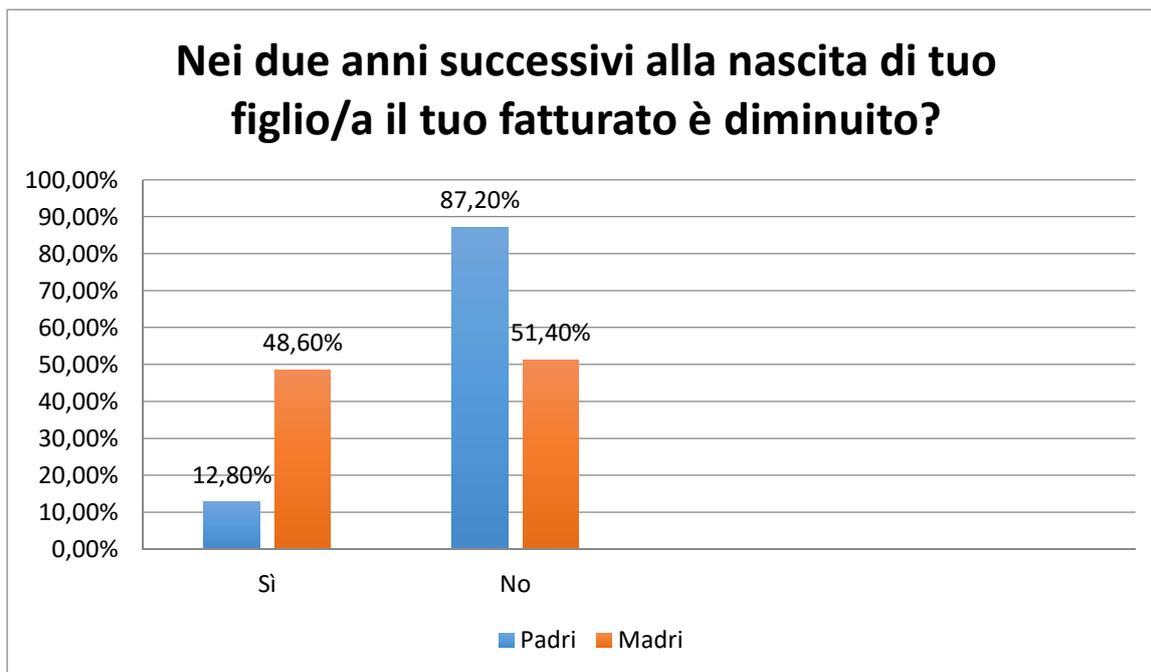
I dati non sono incoraggianti, poche sono le colleghe che diventano madri, e il metodo di calcolo dell'indennità di maternità non aiuta le giovani colleghe madri, perché nella nostra professione il reddito aumenta con l'anzianità.

Si riportano, inoltre, in questo bilancio i dati relativi al sondaggio fra gli iscritti condotto nel 2022, non inseriti nel bilancio di genere dello scorso anno.

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



Il sondaggio ha evidenziato come i genitori non siano soddisfatti del tempo che passano con i figli, i colleghi padri in misura maggiore delle colleghe madri. I genitori mostrano l'esigenza di avere una tipologia di svolgimento della professione e di gestione del loro tempo, maggiormente compatibile con l'esistenza dei figli.



La tabella mostra un dato che negli studi di genere viene chiamato la penalità di maternità, ossia il fatto che nei due anni successivi alla nascita di un figlio il reddito della madre diminuisca, questo non accade per i padri. Secondo gli studi di genere la penalità di maternità è una delle variabili trainanti in negativo del Gender Pay Gap, di conseguenza le azioni intraprese per contrastare tale divario ne devono tenere conto.

Le richieste fatte maggiormente da parte dei genitori con figli di età inferiore ai 3 anni tramite il sondaggio, sono state:

- convenzioni con asili nido
- convenzioni con babysitter
- indennità di paternità.

7. 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 2022, redditi 2021. I dati sono stati forniti dalle Casse (Dottori e Ragionieri).

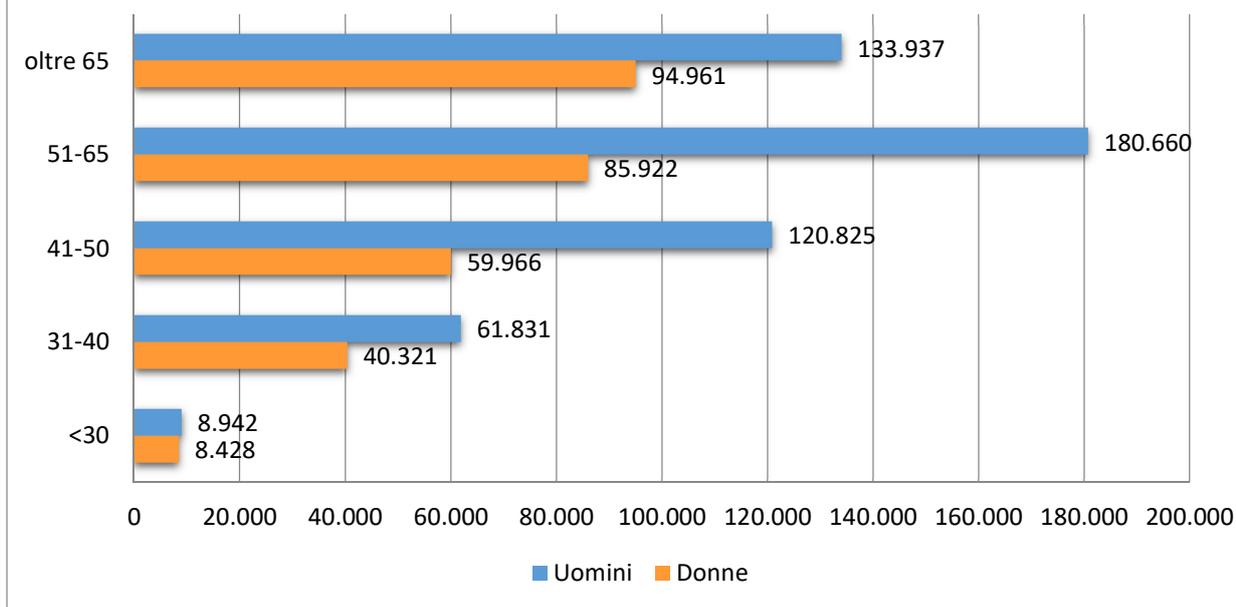
I dati espressi nella tabella sono relativi al volume d'affari (espresso in unità di euro) anno 2022 redditi 2021 e rapportato al totale della popolazione degli iscritti all'albo nel 2021, il tutto suddiviso per fasce d'età.

Volume d'affari anno 2022 redditi 2021 in euro rapportato alla numerosità dell'anno 2021 sul totale iscritti		
Età	Femmine	Maschi
<30	8.428	8.942
31-40	40.321	61.831
41-50	59.966	120.825
51-65	85.922	180.660
Oltre 65	94.961	133.937
Totale	70.792	146.011

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

Il Gender Pay Gap, ossia il divario di guadagno fra uomini e donne a parità di condizioni, nella nostra professione si attesta sul 6% nella fascia d'età fino a 30 anni (ossia le donne guadagnano il 6% in meno rispetto agli uomini), aumenta in maniera consistente nella fascia d'età che va dai 31-40 attestandosi sul 35%, aumenta ancora al 50% tra 41-50, continua ad aumentare arrivando al 52% nella fascia d'età fra i 51-65, oltre i 65 si riduce diventando il 29%. Il Gender Pay Gap sul totale maschile e femminile è circa il 52%.

Volume d'affari annuo 2022 redditi 2021



Il grafico mostra un dato interessante il Gender Pay Gap non è presente sin da subito, ma si aggrava con il progredire dell'età, dato che i liberi professionisti guadagnano di più con l'aumentare dell'età. Mentre si parte da una situazione di sostanziale parità (e scarso guadagno), con il progredire dell'età il volume d'affari femminile non segue l'aumento di quello maschile. Altro dato interessante è che il Gender Pay Gap è meno grave nella fascia d'età in cui si hanno figli, 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 non si manifesta nella fascia d'età in cui nascono i figli, ma si manifesta in maniera maggiore nella fascia d'età 41-50, dove i figli possono essere ancora in una fase di accudimento e dove il libero professionista di solito consolida la sua carriera. Su questo sono necessari maggiori approfondimenti da realizzare nei futuri bilanci di genere.

Confronto con il volume d'affari, rapportato alla numerosità della popolazione dell'anno precedente				
	2021	2022	2021	2022
Età	Femmine	Femmine	Maschi	Maschi
<30	8.264	8.428	17.328	8.942
31-40	32.983	40.321	54.657	61.831
41-50	66.171	59.966	100.530	120.825
51-65	81.233	85.922	179.549	180.660
Oltre 65	88.152	94.961	117.254	133.937
Totale	67.946	70.792	136.662	146.011

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

Confrontando i dati con quelli emersi nel bilancio di genere dello scorso anno, si può notare come la situazione reddituale di tutti gli iscritti sia migliorata, mentre quella del Gender Pay Gap sia sostanzialmente rimasta immutata: considerando il volume d'affari 2021, il GPG era circa del 50%, nel 2022 è di circa il 52%.

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. 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.

Anno 2022 Importo Medio Annuo Pensione Erogata Per Il Nostro Ordine		
	Maschi	Femmine
Pensionati Ragionieri	23.765	17.513
Pensionati Dottori	45.461	22.287

Fonte: CNPADC+ CNR (dati dei Ragionieri Commercialisti)

Se il divario tra la pensione femminile e quella maschile tra i ragionieri commercialisti è piuttosto basso attestandosi intorno al 26%, quello tra le pensioni maschili e femminili dei dottori è molto diverso, ed è pari al 51%. Le colleghe donne hanno quindi pensioni più basse e nel caso delle dottoresse commercialiste significativamente più basse del 50%.

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.

Non solo, era emerso che i colleghi di ambo i sessi non sono contenti del bilanciamento guadagno e ore lavorate, ma era anche emerso quanto le colleghe donne fossero più scontente, poiché il fenomeno del Gender Pay Gap aggrava l'insoddisfazione relativa al rapporto ore lavorate e guadagno, 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.

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, come emerso dal sondaggio, si potrebbe valutare un intervento presso la facoltà di economia per sensibilizzare i futuri praticanti sul punto.

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.

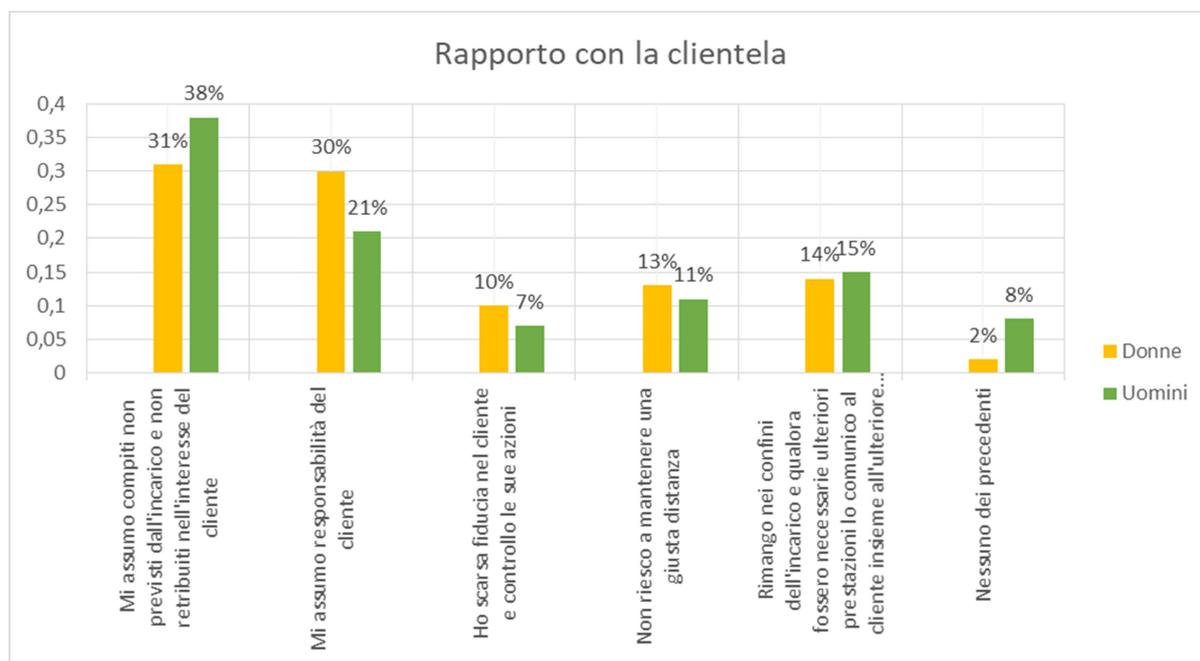
Inoltre, è anche emerso che i commercialisti sia maschi che femmine hanno la tendenza (che quindi possiamo inquadrare come di categoria):

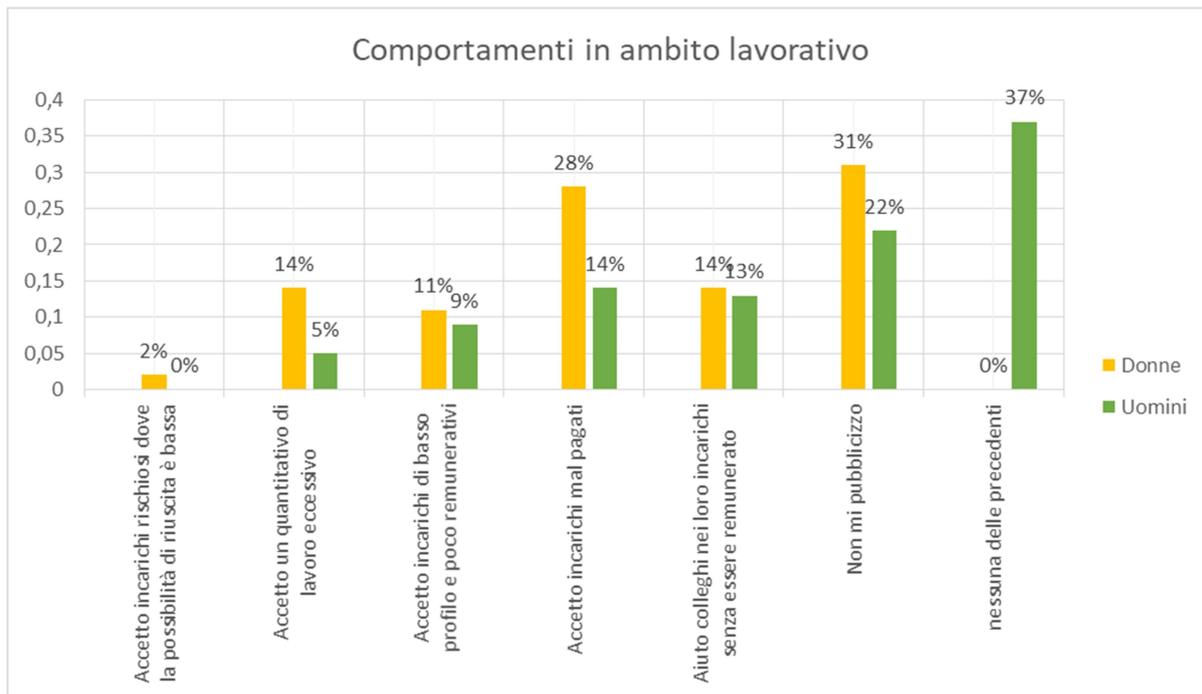
- Ad accettare incarichi di basso profilo
- Ad aiutare i colleghi nei loro incarichi senza essere remunerati
- E con predominanza maschile, ad assumersi compiti non previsti dall'incarico e non retribuiti nell'interesse del cliente, qui le percentuali sono alte il 31% delle rispondenti donne e il 38% 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 deciso di organizzare seminari di empowerment (femminile e di categoria), con lo scopo di prendere consapevolezza di questi comportamenti dannosi e di elaborare strategie per il cambiamento.

Riportiamo i grafici relativi a questo punto derivanti dal precedente bilancio di genere.

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





8. Sondaggio realizzato fra gli iscritti

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 agrotecnici e degli agrotecnici Laureti di Genova e La Spezia.

Con questo gruppo di lavoro è stato realizzato un questionario che analizza vari aspetti relativi alle discriminazioni, alla genitorialità, all'impatto della pandemia sullo svolgimento delle diverse attività professionali, ai carichi di cura delle persone non autosufficienti, al work life balance, al reddito e al Gender Pay Gap nei singoli ordini professionali, suddivisi per sesso e fasce d'età. 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 concluderà con la presentazione dei risultati del questionario durante un convegno "interordinistico" nel maggio del 2024, che vorremmo accreditare presso tutti gli ordini contemporaneamente.

I dati derivanti dal sondaggio potranno essere liberamente utilizzati dai singoli ordini per i bilanci di genere successivi al convegno.

Il CPO può tuttavia anticiparvi che la categoria dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Genova è tra le più insoddisfatte del suo bilanciamento vita privata lavoro, pur collocandosi fra gli ordini professionali con un guadagno medio più elevato, ma collocandosi anche fra gli ordini che lavorano di più.

9. Sintesi e Conclusioni

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

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 6% nella fascia d'età fino a 30 anni (ossia le donne guadagnano il 6% in meno rispetto agli uomini), aumenta in maniera consistente nella fascia d'età che va dai 31-40 attestandosi sul 35%, aumenta ancora al 50% tra 41-50, continua ad aumentare arrivando al 52% nella fascia d'età fra i 51-65, oltre i 65 si riduce diventando il 29%. Il Gender Pay Gap sul totale maschile e femminile (il dato medio) è circa il 52%. Rimanendo stabile.

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. Analizzando le pensioni erogate dalle casse è emerso che il divario fra la pensione femminile e quella maschile tra i ragionieri commercialisti è piuttosto basso attestandosi intorno al 26%, mentre quello tra le pensioni maschili e femminili dei dottori è molto diverso, ed è pari al 51%. Le colleghe donne hanno quindi pensioni più basse e nel caso delle dottoresse commercialiste significativamente più basse del 50%. 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.

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 differente fra uomini e donne.
- 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, come emerso dai precedenti sondaggi, si potrebbe valutare un intervento presso la facoltà di economia per sensibilizzare i futuri praticanti sul punto.

- 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 deciso di organizzare seminari di empowerment (femminile e di categoria), con lo scopo di prendere consapevolezza di questi comportamenti dannosi e di elaborare strategie per il cambiamento.

Genitorialità

E' stato rilevato il numero esiguo di colleghe che ogni anno diventano madri, e inoltre, è stato rilevato un dato che negli studi di genere viene chiamato la penalità di maternità, ossia il fatto che nei due anni successivi alla nascita di un figlio il reddito della madre diminuisca, questo non accade per i padri. Secondo gli studi di genere la penalità di maternità è una delle variabili trainanti in negativo del Gender Pay Gap. Le azioni volte a contrastare tale divario ne devono tenere conto. Il Comitato Pari Opportunità per far fronte alle esigenze dei genitori si impegna a portare avanti un progetto di convenzione con gli asili nido e ad organizzare formazione mirata riguardo alla gestione della maternità, con lo scopo di contrastare la penalità di maternità, agendo sul singolo individuo.

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 agrotecnici e degli agrotecnici 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.

