



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA

BILANCIO DI GENERE 2019 DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA

**A cura della
Commissione
Pari
Opportunità**

CONSIGLIERE DELEGATO
Moscatelli Fabrizio

COMPONENTI
Benna Michela
Borsei Valeria
Briata Elena
Clerici Giulia
Ivaldi Francesca
Pepperoni Ilaria
Vurruso Chiara

ANALISI DATI
Briata Elena

Indice

1. Premessa.....	4
2. Introduzione	5
3. La Commissione Pari Opportunità di Genova	6
4. Bilancio di Genere metodo di redazione.....	7
5. Analisi del contesto	8
5.1 Praticanti	8
5.2 Iscritti all'albo.....	9
5.3 Cariche Istituzionali	13
6. Sondaggio realizzato fra gli iscritti.....	16
6.1 Fatturato.....	16
6.2 Modalità di svolgimento della professione	19
6.3 Posizionamento.....	21
7. Sintesi e Conclusioni.....	23

1. Premessa

Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, da sempre attento e sensibile alle tematiche di genere, ha deciso di redigere per la prima volta nel 2016 il bilancio di Genere o Gender Budget, continuando a pubblicare un aggiornamento annuale.

Il Gender Budget, come riporta la definizione esposta nel documento nazionale, “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”.

La Commissione di Studio o comitato per le Pari Opportunità dell’Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Genova (CPO) è stata creata, come le altre commissioni locali, da parte del Consiglio Nazionale, con lo scopo di dare vita ad una rete sinergica tra gli stessi; compiere studi; proporre un miglioramento della normativa mediante suggerimenti di riforma; individuare forme di sostegno ed iniziative volte a favorire la crescita professionale delle commercialiste; promuovere l’attenzione e, anche attraverso proposte legislative, aiutare l’accesso delle professioniste negli organismi di vertice e negli organi di controllo delle società commerciali e degli Enti.

Proprio per adempiere a questi obiettivi la CPO genovese ha deciso di redigere il proprio Gender Budget locale.

2. Introduzione

Il Gender Budget del nostro Ordine nasce, oltre che per confrontarsi con il dato nazionale, al fine di comprenderne la collocazione all'interno del panorama nazionale e regionale, anche con lo scopo di arricchire il dato nazionale, così da sviluppare la sinergia auspicata nella creazione della CPO genovese.

L'ulteriore arricchimento presentato da questo Gender Budget, consiste nell'aver realizzato un sondaggio fra gli iscritti, nel quale si approfondiscono tematiche relative al genere, non analizzate nello studio nazionale, ma che indagano e analizzano la nostra realtà locale.

3. La Commissione Pari Opportunità di Genova

La Commissione di Studio per le Pari Opportunità è così composta: Fabrizio Moscatelli, Consigliere delegato, Michela Benna, Valeria Borsei, Elena Briata, Giulia Clerici, Francesca Ivaldi, Ilaria Pepperoni, Chiara Vurruso.

La CPO è stata costituita nell' anno 2019 e resterà in carica, con gli attuali membri, fino al dicembre 2020, ossia fino al termine del mandato dell'attuale Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Genova.

L'attuale Commissione Parità Opportunità di Genova fa suoi gli obiettivi della Commissione di Genere del Consiglio Nazionale, di seguito riportati:

- elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pp.oo. nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale, coordinando le proprie iniziative con gli organismi analoghi operanti a livello istituzionale e/o nazionale;
- rendersi "collettori" di segnalazioni in merito a manifestazioni anche indirette di discriminazione;
- analizzare e monitorare la situazione "per genere" dei dottori commercialisti ed esperti contabili operanti nella propria realtà locale
- promuovere incontri di formazione sulle pp.oo., anche creando un format da diffondere sull'intero territorio nazionale;
- diffondere le informazioni sulle iniziative intraprese;
- individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale delle commercialiste.

Tra le iniziative intraprese dalla Commissione possiamo enunciare:

- La Commissione Pari Opportunità dell'ODCEC di Genova si è attivata e fatta promotrice del protocollo d'intesa finalizzato alla collaborazione in tema di pari opportunità e contrasto alla violenza di genere tra la Regione Liguria e l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti contabili di Genova.
- La Commissione si è fatta promotrice del coinvolgimento del nostro ODCEC di Genova per iniziative promosse dagli enti locali sulla parità di genere, come l'evento condiviso con la Regione circa i finanziamenti per le assunzioni di donne che avevano subito violenza;
- La Commissione si è occupata della redazione del Gender Budget locale.

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. L'analisi viene fatta tenendo conto del dato nazionale e regionale.

Una seconda fase, prevede l'analisi della domanda dei servizi (potenziale e reale) e l'analisi dell'offerta dei servizi garantita dall'ente.

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

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.

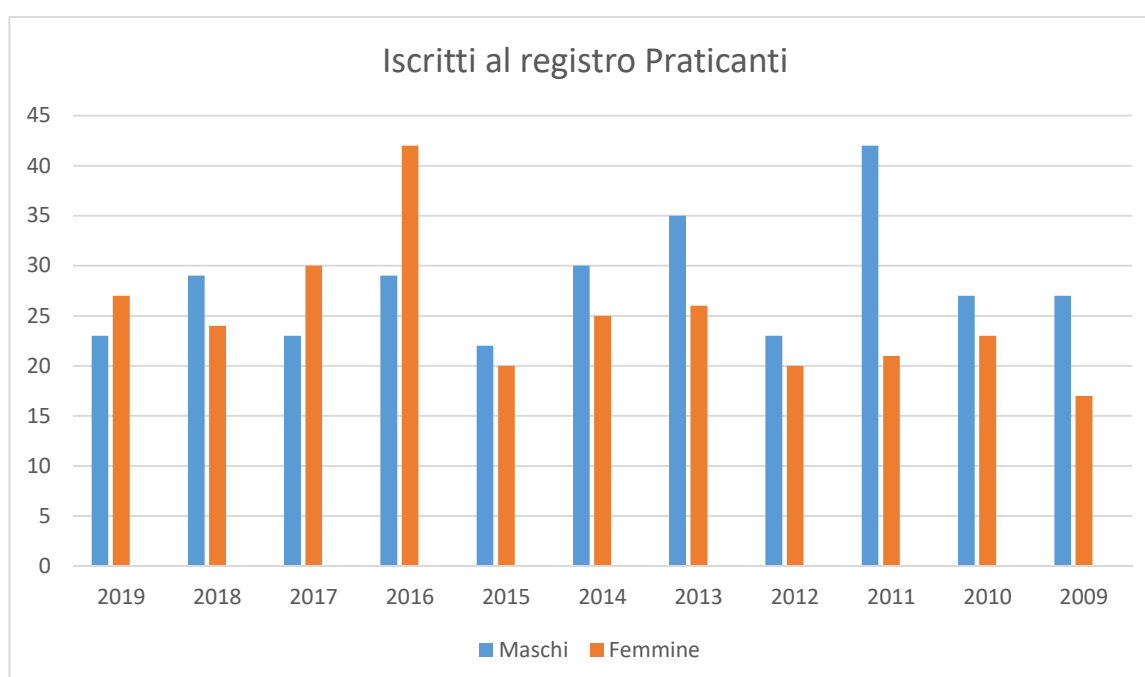
Si analizza l'evoluzione della popolazione di riferimento con particolare attenzione, oltre al genere, all'età dei componenti.

5.1 Praticanti

Il dato rilevante per gli iscritti al registro dei praticanti è l'aver raggiunto la sostanziale parità tra i due generi come di seguito evidenziato.

Praticanti iscritti al registro praticanti					
Anno	Totale annuale	Maschi	Femmine	M	F
2019	50	23	27	46%	54%
2018	53	29	24	55%	45%
2017	53	23	30	43%	57%
2016	71	29	42	41%	59%
2015	42	22	20	52%	48%
2014	55	30	25	55%	45%
2013	61	35	26	57%	43%
2012	43	23	20	53%	47%
2011	63	42	21	67%	33%
2010	50	27	23	54%	46%
2009	44	27	17	61%	39%
Totale decennio	585	310	275	53%	47%

Se alcuni anni presentano degli squilibri, guardando gli undici anni in maniera complessiva, si nota come la percentuale degli iscritti al registro dei praticanti sia praticamente suddivisa a metà fra i maschi e le femmine con un 53% per i praticanti maschi e un 47% per le praticanti femmine.



Un altro dato utile da analizzare, sempre riferito ai praticanti, è quello relativo a quanti di loro, dopo aver superato l'esame di Stato da Dottori Commercialisti, decidono di iscriversi all'Albo. Questo dato può essere utile per valutare l'attrattiva della professione, e l'intenzione del praticante di proseguire con la professione una volta sostenuto l'esame di stato.

Dall'analisi della tabella sottostante si evince un dato incoraggiante; non solo negli undici anni osservati la quasi totalità degli abilitati si è iscritta all'Albo dei Dottori Commercialisti, ma non c'è differenza fra la componente maschile e femminile, se, infatti 160 maschi su 163 si sono iscritti, anche 130 donne su 134 hanno fatto lo stesso, dimostrando quindi che la professione di Dottore Commercialista è attrattiva per le giovani donne che sostengono l'esame di stato.

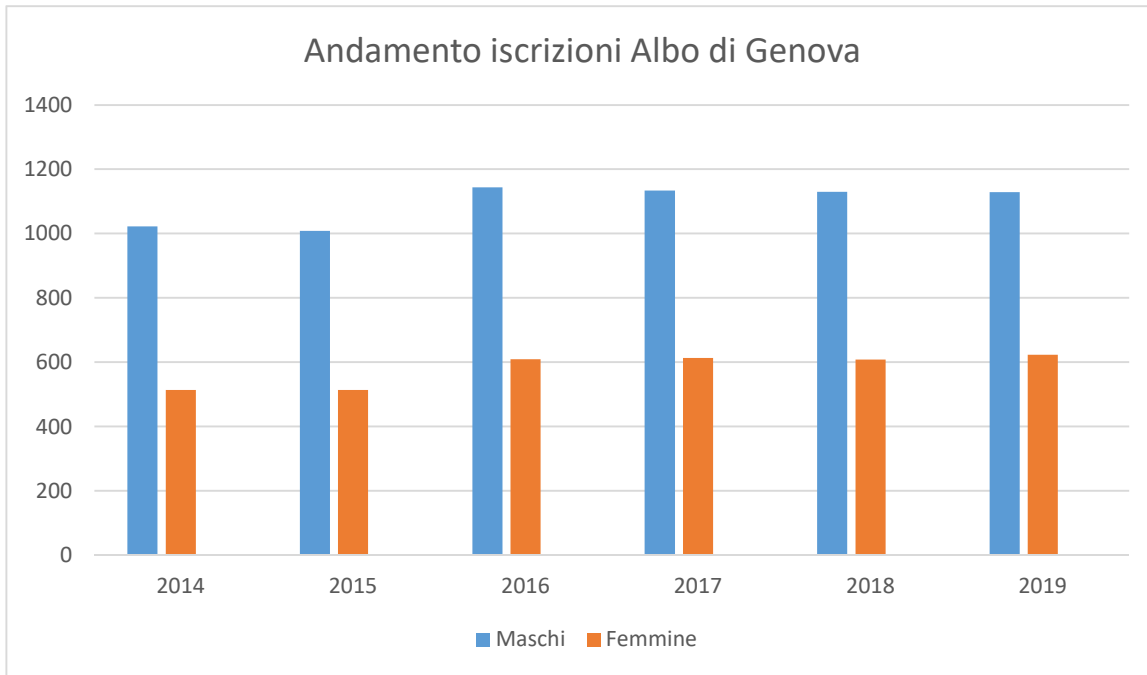
Elenco Abilitati alla professione di Dottore Commercialista (UNIGE)				Nuovi iscritti all'Albo (Sez. A e Sez. B) e Elenco speciale		
Anno	Totale annuale	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Totale annuale
2019 I sessione	7	2	5	17	15	32
2018	39	22	17	14	7	21
2017	8	6	2	17	10	27
2016	43	23	20	19	12	31
2015	32	18	14	10	9	19
2014	11	6	5	8	10	18
2013	33	15	18	16	9	25
2012	25	15	10	21	14	35
2011	42	27	15	10	6	16
2010	11	5	6	18	22	40
2009	43	21	22	13	16	29
Totale decennio	294	160	134	163	130	293

5.2 Iscritti all'albo

Dall'analisi effettuata nell'ultimo anno la componente femminile fra gli Iscritti all'Albo dell'ODCEC di Genova, compie un ulteriore passo in avanti, portandosi al 36% e confermando il trend positivo registratosi negli ultimi sei anni, di fatti 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	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%

Il trend positivo si mantiene anche se, osservando i numeri, appare più moderato, con una battuta d'arresto nel 2018. La componente femminile è aumentata negli ultimi sei anni anche se parte dell'aumento percentuale è dovuto ad una riduzione della componente maschile.

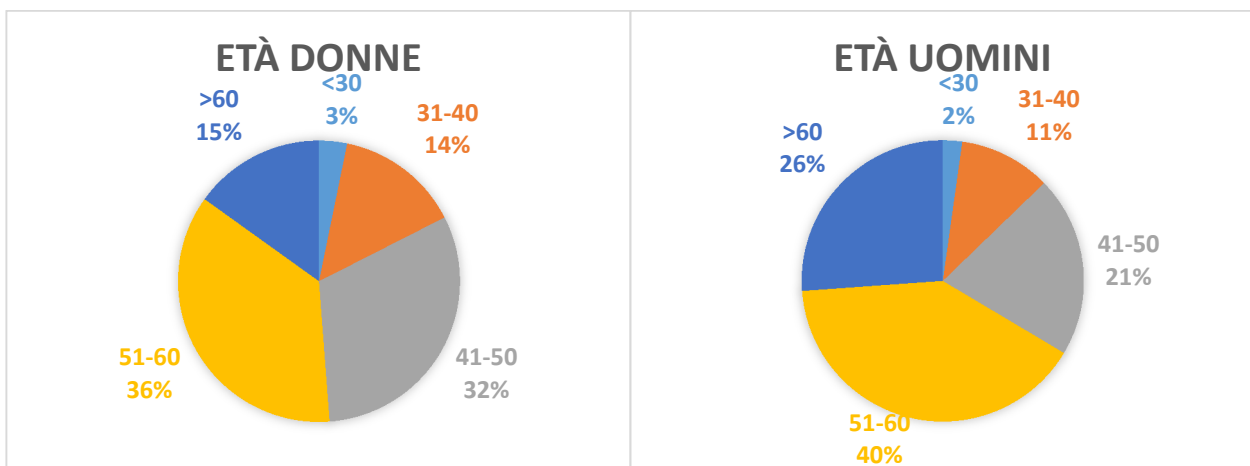


Per spiegare questo fenomeno si è deciso di proseguire l'analisi della popolazione maschile e femminile nell'anno 2019, concentrandosi sulle fasce d'età.

Per quanto riguarda le fasce d'età le donne Commercialiste superano in percentuale gli uomini, nelle fasce d'età più giovani arrivando a superarli di 10 punti percentuali nella fascia fra i 41 e i 50 anni, le donne con meno di 40 anni sono il 17,50% del totale, mentre gli uomini nella stessa fascia d'età sono il 12,75%.

Iscritti nell'anno 2019 divisi per fasce d'età				
Età	Femmine	Maschi	F	M
<30	20	25	3,21%	2,21%
31-40	89	119	14,29%	10,54%
41-50	195	235	31,30%	20,81%
51-60	225	455	36,12%	40,30%
>60	94	295	15,09%	26,13%

I commercialisti uomini con più di 50 anni sono il 66,43% del totale, mentre le donne nella stessa fascia d'età sono il 51,20%.

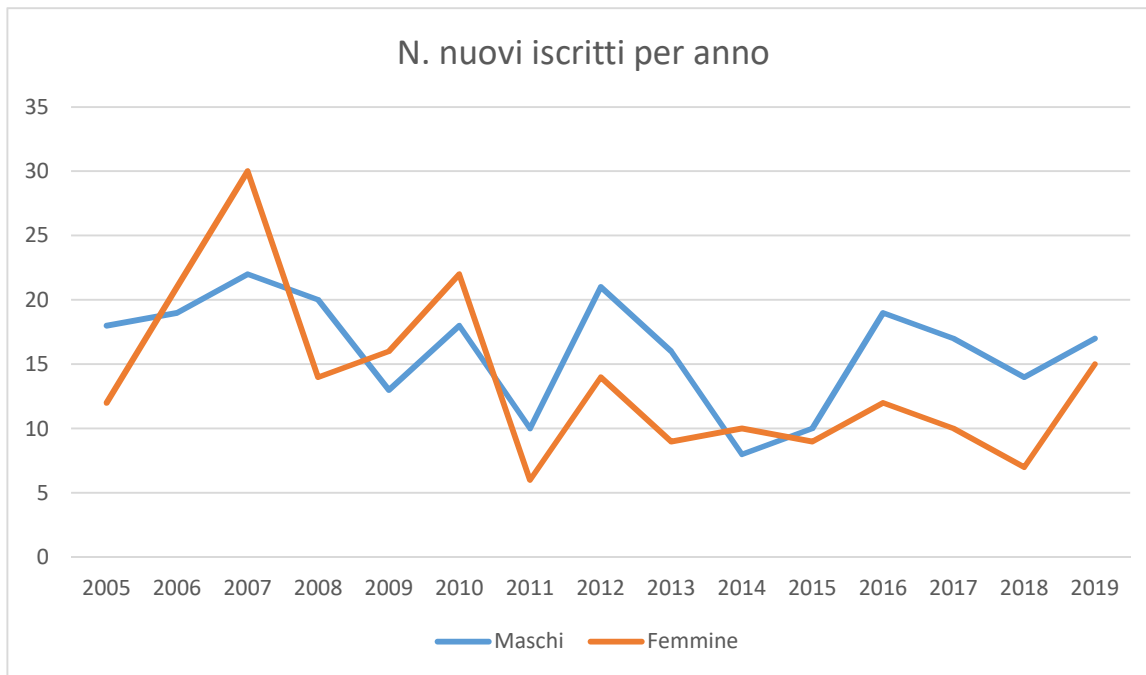


Il fatto che la componente femminile sia più giovane rispetto a quella maschile ha origini storiche, basti pensare che secondo i dati rinvenibili nel Dizionario Biografico dei dottori commercialisti (1967), la percentuale di donne iscritte all'Albo su base nazionale nel 1966 risultava essere il 2%, su un totale di circa 10 mila professionisti. Questo spiega la riduzione della componente maschile negli ultimi 6 anni, essendo più anziani gli uomini cessano l'iscrizione all'Albo con maggiore frequenza.

Si è, inoltre, deciso di osservare la componente maschile e quella femminile degli Iscritti all'Albo di Genova, suddividendo gli iscritti in base all'anno d'iscrizione negli ultimi 15 anni. Questo al fine di depurare la riflessione dal pesante squilibrio di genere di natura storica, evidenziato sopra.

Nuovi iscritti all'Albo (Sez. A e Sez. B) e Elenco speciale					
Anno	Maschi	Femmine	Totale	M	F
2019	17	15	32	53,13	46,88
2018	14	7	21	66,67	33,33
2017	17	10	27	62,96	37,04
2016	19	12	31	61,29	38,71
2015	10	9	19	52,63	47,37
2014	8	10	18	44,44	55,56
2013	16	9	25	64,00	36,00
2012	21	14	35	60,00	40,00
2011	10	6	16	62,50	37,50
2010	18	22	40	45,00	55,00
2009	13	16	29	44,83	55,17
2008	20	14	34	58,82	41,18
2007	22	30	52	42,31	57,69
2006	19	21	40	47,50	52,50
2005	18	12	30	60,00	40,00

La tabella mostra un trend positivo, con una sostanziale parità nel quinquennio 2005-2009, in cui gli uomini iscritti all'Albo sono stati il 49,73% e le donne il 50,27% una battuta d'arresto fra il 2011 e il 2013 e una lenta ripresa a partire dal 2014, con un'altra battuta d'arresto nel 2018. Nell'arco dei 15 anni la componente femminile fra i nuovi iscritti è stata pari al 46,10% e quella maschile al 53,90%.



Nel 2019 la percentuale dei nuovi iscritti maschi è stata del 53,13% e quella delle nuove iscritte del 46,88%, mentre il dato degli iscritti all'Albo per il 2019, riporta percentuali differenti ossia il 64% per gli uomini e il 36% per le donne.

Confronto con il dato nazionale e regionale.

Di seguito si riporta la tabella del Gender Budget nazionale per l'anno 2019.

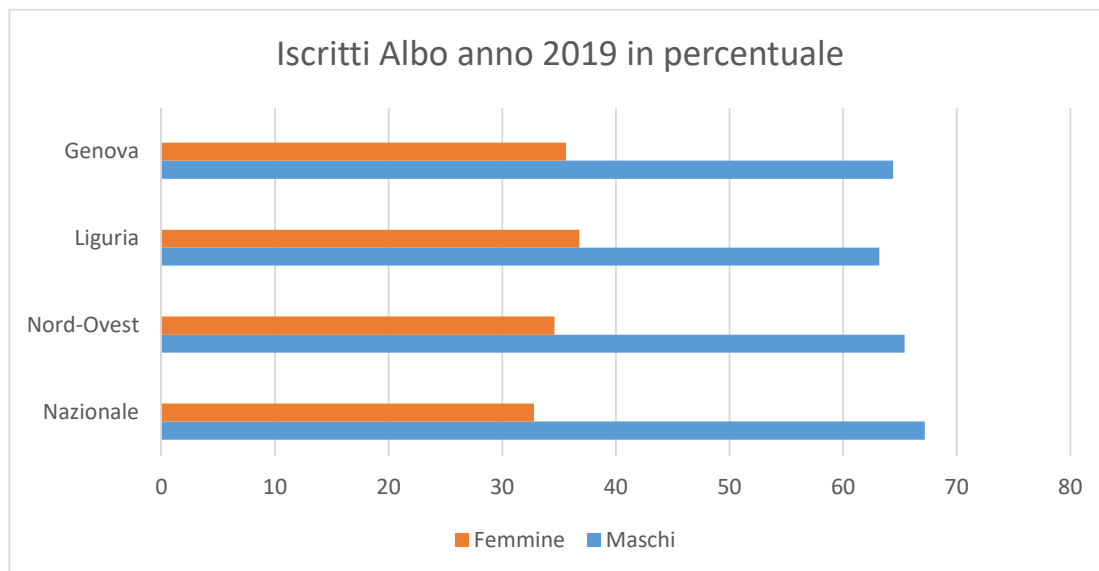
Isritti all'Albo sul territorio nazionale					
Anno	Totale	Maschi	Femmine	M	F
2014	115.067	78.936	36.131	68,60%	31,40%
2015	116.245	79.512	36.733	68,40%	31,60%
2016	117.352	79.799	37.553	68,00%	32,00%
2017	117.916	79.829	38.087	67,70%	32,30%
2018	118.333	78.336	39.997	66,20%	33,80%
2019	118.639	79.725	38.914	67,20%	32,80%

Il trend dell' ODCEC genovese si è mantenuto sempre al di sopra del trend nazionale di circa 4 punti percentuali. Nella tabella seguente si analizza il dato, in percentuale, relativo all'anno 2019 degli iscritti al nostro Ordine, rispetto al dato nazionale, a quello per il Nord-Ovest e per la Regione Liguria.

Confronto con i dati relativi all'area geografica nell'anno 2019				
Anno	Nazionale	Nord-Ovest	Liguria	Genova
Maschi	67,20%	65,40%	63,20%	64,44%
Femmine	32,80%	34,60%	36,80%	35,56%

La città di Genova mostra una percentuale superiore e pari al 35,56% per la componente femminile, rispetto al dato nazionale e pari al 32,8%, si colloca bene anche nel contesto della sua macro area Nord-Ovest, pari al 34,6% ed è lievemente sotto il dato regionale pari al 36,8%. Va aggiunto che la Liguria si trova al quinto posto

per quel che concerne la componente femminile di Iscritte all'Ordine nell'anno 2019 dopo Emilia Romagna (41%); Piemonte (39,6%); Umbria (39,6%); Sardegna (38,6%). Fermo restando che, comunque, la percentuale maschile è sempre più alta.



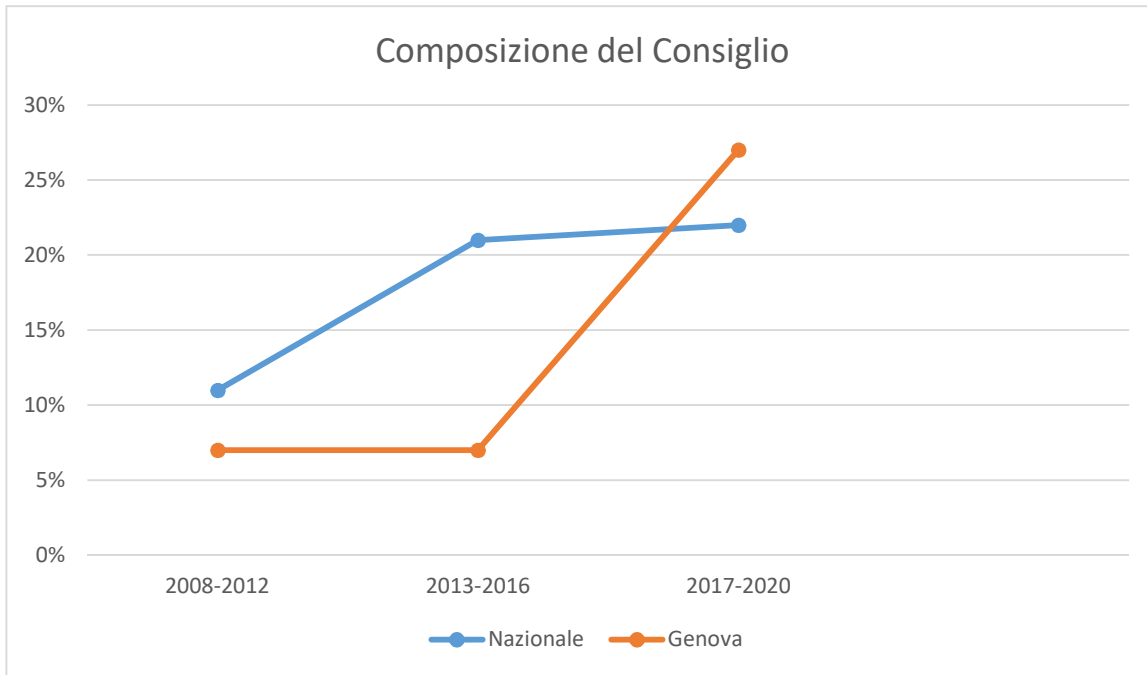
5.3 Cariche Istituzionali

Una questione sempre affrontata negli studi di genere degli ultimi decenni a livello mondiale riguarda la rappresentatività dei generi.

Nelle libere professioni si è iniziato ad affrontare la problematica solo da pochi anni.

Si è deciso di affrontare questa tematica da due diverse prospettive, una temporale, analizzando l'evoluzione della composizione del Consiglio dell'ordine Genovese a partire dal 2008 e in rapporto al dato nazionale; l'altra geografica, analizzando l'attuale situazione del Consiglio in rapporto a quella degli altri capoluoghi di Regione.

Composizione dei Consigli degli Ordini Territoriali						
	2008-2012	Genova	2013-2016	Genova	2017-2020	Genova
Totale Consiglieri	1.423	15	1.443	15	1.373	15
Donne Consigliere	161	1	302	1	382	4
Donne Presidente	6		6	0	14	0
Donne Vice Presidente	14		19	0	26	0
Donne Segretario	30		33	0	36	0
Donne Tesoriere	22		39	0	57	0
Percentuale femminile nel Consiglio	11%	7%	21%	7%	22%	27%



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 nei Consigli degli Ordini territoriali 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.

Passiamo ora ad analizzare la situazione dei Consigli degli Ordini dei capoluoghi italiani, per gli anni 2017-2020, così da poter evidenziare l'andamento della componente femminile per area geografica.

Composizione dei Consigli degli Ordini Territoriali 2017-2010							
	Donne Consigliere	Totale Consiglieri	Donne Presidente	Donne Vice Presidente	Donne Segretario	Donne Tesoriere	Percentuale femminile nel Consiglio
TRENTO	5	11	1	1	0	0	45,45%
PERUGIA	5	11	0	0	1	1	45,45%
TRIESTE	4	9	0	0	0	1	44,44%
BOLOGNA	6	15	0	0	0	1	40%
MILANO	5	14	1	1	0	0	33,33%
L'AQUILA	3	9	0	1	0	0	33,33%
PALERMO	5	15	0	0	1	1	33,33%
AOSTA	2	7	0	1	0	0	28,57%
CAMPOBASSO	2	7	0	0	1	0	28,57%
CATANZARO	2	7	1	0	1	0	28,57%
POTENZA	3	11	0	0	0	0	27,27%
ANCONA	3	11	0	0	0	0	27,27%
GENOVA	4	15	0	0	0	0	26,66%
FIRENZE	4	15	0	0	0	1	26,66%
ROMA	4	15	0	0	0	1	26,66%
NAPOLI	4	15	0	0	1	0	26,66%
VENEZIA	2	11	0	0	0	0	18,18%
CAGLIARI	2	11	0	1	0	1	18,18%
TORINO	2	15	0	1	0	0	13,33%
BARI	2	15	0	0	0	0	13,13%

L'Ordine Territoriale di Genova si trova al settimo posto fra i capoluoghi di regione, con 12 Capoluoghi davanti a sé.

6. Sondaggio realizzato fra gli iscritti

I dati sono stati raccolti, fra i colleghi iscritti all'ODCEC di Genova, nel corso dell'anno 2020 con riferimento all'anno 2019, 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 94 colleghi di età compresa fra i 29 e i 74 anni; al 48,9% uomini e al 51,1% donne. Il 36% dichiara di essere senza figli, il 31% con un figlio, il 27% con due figli, il 5% con 3 figli e l'1% con 4 figli.

Il dato relativo al 36% di colleghi senza figli, merita di essere analizzato, in modo da osservare la differenza eventuale fra i generi, così da capire se ci siano aspetti disincentivanti nei confronti della maternità, rispetto alla paternità. I dati mostrano come fra i commercialisti senza figli il 54% siano donne e il 46% uomini; il 60% del totale ha, tuttavia, meno di quarant'anni, di conseguenza non emerge un disincentivo specifico nei confronti della maternità.

6.1 Ricavi

Il primo dato, che si è deciso di analizzare, è quello relativo ai ricavi annui, dato solitamente indice di disparità di genere. I colleghi intervistati hanno risposto alla domanda relativa ai ricavi annui (per i soci di uno studio associato si era chiesto di indicare la quota di partecipazione allo studio sul ricavo totale dello studio), indicando la relativa fascia di ricavo di appartenenza, la tabella seguente mostra i dati raccolti.

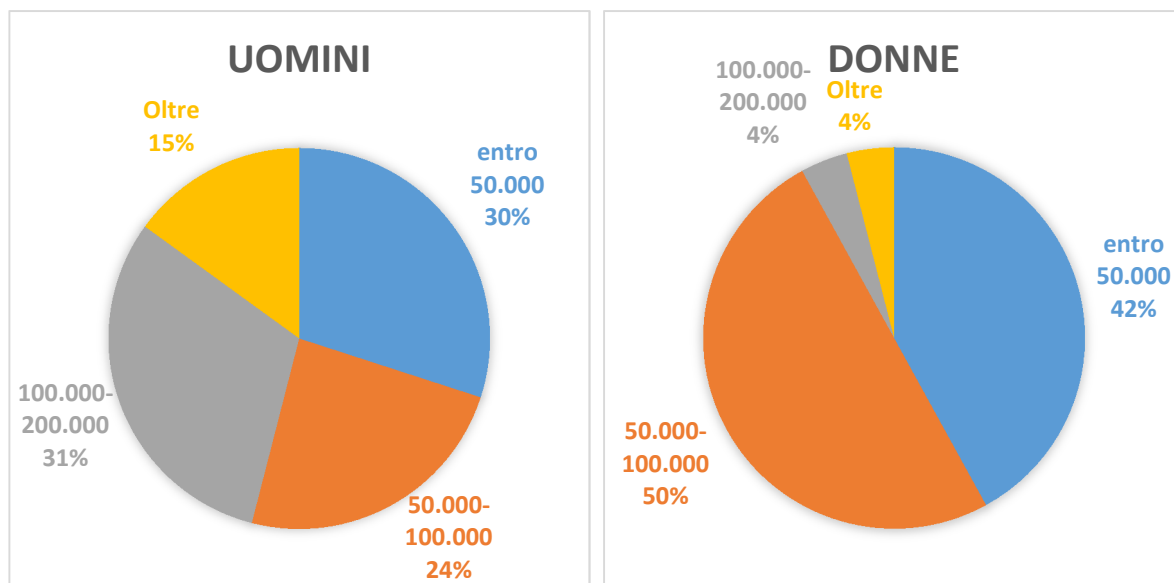
Ricavi Annuì	Maschi	Femmine		Totale degli intervistati
Entro 50.000	41%	59%	100%	36%
Tra 50.000-100.000	31%	69%	100%	37%
Tra 100.000-200.000	88%	12%	100%	17%
Oltre	78%	22%	100	10%
				100%

Osservando i dati sul fatturato si può notare che tra i colleghi intervistati il 36% ha un reddito inferiore ai 50.000 euro e tra coloro che ricadono in questa fascia il 41% sono uomini e il 59% sono donne. Il 37% dei colleghi intervistati ricade nella fascia di ricavi che va dai 50.000 euro ai 100.000 euro annui dove il 31% sono uomini e il 69% sono donne; nella fascia superiore, quella che va dai 100.000 euro ai 200.000 euro gli uomini sono l'88% e le donne il 12%, infine nella fascia di ricavi più elevata e rappresentativa del 10% degli intervistati, gli uomini sono il 78% e le donne sono il 22%.

La disparità nel guadagno, già evidenziata dalla precedente tabella, risulta ancora più evidente se si analizzano le percentuali di reddito all'interno di ciascun genere, come si farà nella tabella successiva.

Ricavi Annuì	Maschi	Femmine
Entro 50.000	30%	42%
Tra 50.000-100.000	24%	50%
Tra 100.000-200.000	31%	4%
Oltre	15%	4%
Totale	100%	100%

La tabella mostra come 92% delle commercialiste donne intervistate abbia ricavi inferiori a 100.000 euro annui e soltanto l'8% riesce ad accedere alle due fasce di ricavi annui più elevate, al contrario per i colleghi uomini la situazione è molto differente, infatti il 54% di loro ha ricavi entro i 100.000 euro e il 46% al di sopra dei 100.000 euro annui.



Una sproporzione così evidente merita ulteriori riflessioni, per questo motivo si è deciso di affiancare i ricavi annui alle ore lavorate, per vedere se ci sia o meno una correlazione fra i due dati.

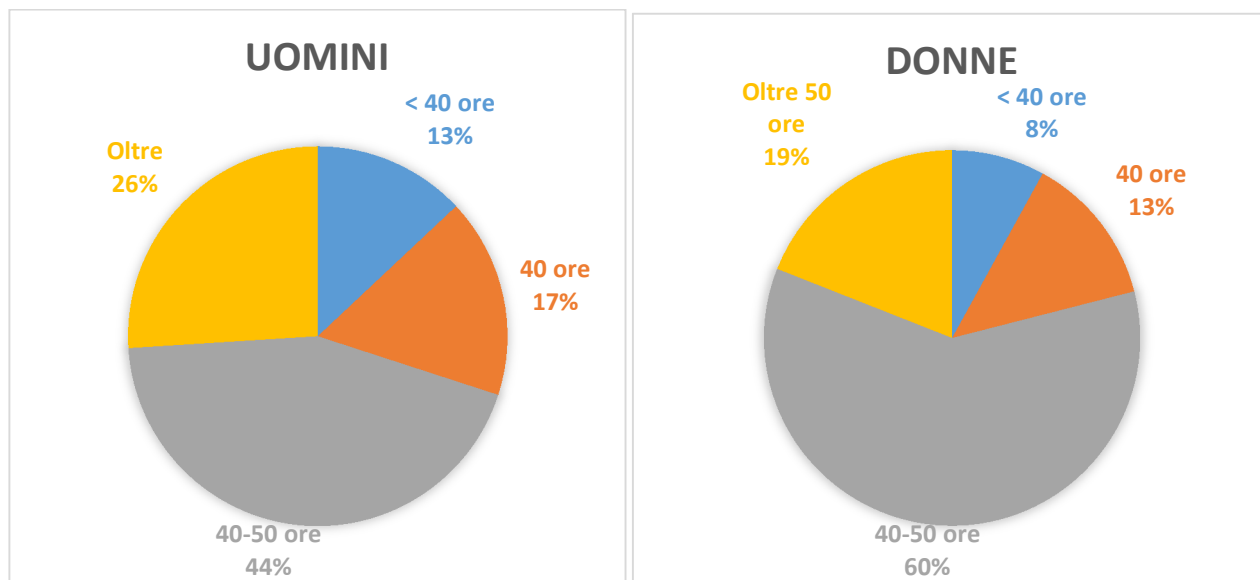
Ore lavorate	Maschi	Femmine	Totale degli intervistati
Meno di 40	60%	40%	11%
40 ore la settimana	57%	43%	15%
40-50 ore la settimana	41%	59%	52%
Oltre	57%	43%	22%
			100%

Osservando i dati sulle ore lavorate in una settimana (altra domanda posta nel questionario) si può notare che tra i colleghi intervistati l'11% lavora meno di 40 ore la settimana e tra coloro che ricadono in questa fascia il 60% sono uomini e il 40% sono donne. Il 15% dei colleghi intervistati ricade nella fascia di coloro che lavorano 40 ore la settimana e in questa fascia il 31% sono uomini e il 69% sono donne; nella fascia di coloro che lavorano tra le 50 e le 60 ore la settimana ricade il 52% degli intervistati, fra questi gli uomini sono il 41% e le donne il 59%, infine nella fascia in cui si lavora di più e quindi oltre le 50 ore la settimana, fascia in cui ricade il 22% degli intervistati, il 57% sono uomini e il 43% sono donne.

Analizziamo adesso le ore lavorate in base al genere.

Ore lavorate	Maschi	Femmine
Meno di 40	13%	8%
40 ore la settimana	17%	13%
40-50 ore la settimana	44%	60%
Oltre	26%	19%

Il 70% 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 79% delle colleghe donne lavora più di 40 ore la settimana, la differenza di ricavi, non può quindi essere spiegata da un minor quantitativo di ore lavorate. Questo è un dato confortante, le disparità di guadagno fra i professionisti spesso sono trainate da questo fattore, poiché spesso le donne per motivi legati alla cura della famiglia, non riescono a lavorare lo stesso numero di ore degli uomini.



Se le ore lavorate non spiegano la differenza di ricavi bisogna ricercare la causa di questa sperequazione fra i ricavi in altri fattori; un fattore rilevante potrebbe essere l'età, come si è visto in precedenza le colleghe donne sono più numerose nella fascia d'età più giovane, ossia quella che va dalle neoiscritte fino ai 49 anni, mentre gli uomini sono più numerosi nella fascia d'età che va dai 50 anni alla pensione, tuttavia anche l'età non è sufficiente a spiegare questa differenza poiché nelle fasce d'età in cui si inizia a lavorare, e si guadagna quindi meno, cioè sia nella fascia d'età inferiore ai trent'anni, sia in quella che va dai trent'uno ai quaranta c'è una sostanziale parità numerica di genere fra gli iscritti. A sostegno di questa riflessione si porta anche un altro dato, infatti, fra gli intervistati solo il 25% aveva meno di 40 anni e fra questi il 56% sono uomini e il 44% sono donne.

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

6.2 Modalità di svolgimento della professione

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	8%	7%
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	3%	2%
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	12%	13%
Contabilità/Bilanci/Bilanci no profit	16%	16%
Consulenza fiscale/Inoltri telematici/Contenzioso tributario	18%	23%
Consulenza societaria/contrattuale/ successoria/ Operazioni straordinarie/Consulenza	18%	18%
Perizie, valutazioni, pareri	9%	12%
Liquidazione di aziende/ Amministrazione di aziende	5%	3%
Consulenza del lavoro	2%	3%
Consulenza finanziaria/Rapporti bancari	5%	1%
Consulenza in procedure concorsuali	6%	3%
	100%	100%

La tabella mostra come gli ambiti di specializzazione tra uomini e donne abbiano alcune sostanziali differenze, se per quel che riguarda gli incarichi giudiziali, le attestazioni, la revisione, la contabilità, la consulenza societaria e del lavoro non ci sono sostanziali differenze fra i generi; le differenze ci sono nell'ambito della consulenza fiscale e delle dichiarazioni dei redditi dove per le donne questo ambito di attività copre il 23% del totale contro il 18% degli uomini; mentre gli uomini hanno una specializzazione maggiore nell'ambito della consulenza finanziaria, della consulenza in procedure concorsuali e nella liquidazione di aziende, che sono ambiti più specialistici e quindi più remunerativi rispetto all'ambito dichiarativo e fiscale.

Questa potrebbe essere una ragione a cui imputare la differenza fra i ricavi.

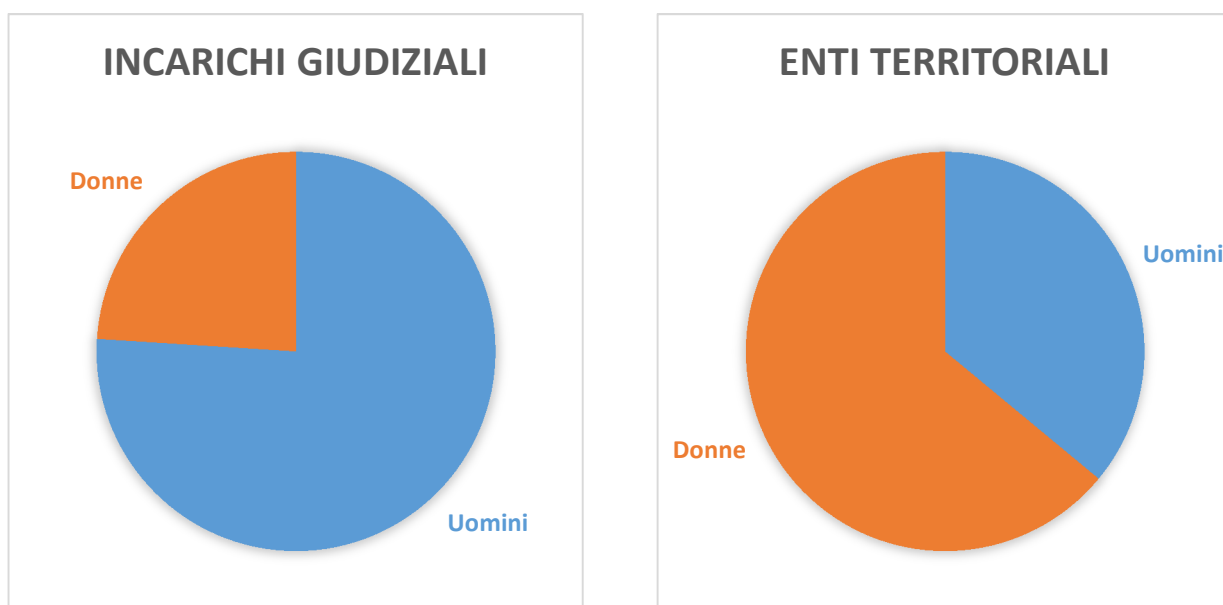
Altre domande rivolte agli iscritti circa le modalità di svolgimento della propria Professione sono state riassunte nella seguente tabella ed avevano come focus la collaborazione con la Pubblica Amministrazione (come ente territoriale e come Tribunale), gli incarichi fuori sede, la localizzazione geografica e la condivisione degli spazi.

Risposte affermative	Totale Iscritti	Uomini	Donne
Incarichi fuori regione	42%	54%	46%
Incarichi fuori nazione	3%	50%	50%
Incarichi giudiziali	28%	76%	24%
Incarichi per enti territoriali	12%	36%	64%

La tabella mostra come non ci sia una differenza di genere significativa circa lo svolgimento di incarichi fuori dalla regione o dalla nazione ed anche come i nostri iscritti siano particolarmente proiettati verso l'esterno con il 42% che afferma di svolgere incarichi al di fuori della regione.

Il dato relativo agli incarichi ricevuti dal tribunale non è, invece, incoraggiante, mostrando una robusta disparità di genere, con un 76% a favore degli uomini e un 24% delle donne, questo dato, inoltre se combinato con la precedente tabella relativa alle attività professionali mostra come una percentuale molto maggiore di donne lavori nell'ambito di: procedure concorsuali, giudiziarie e amministrative (curatore, commissario giudiziale e liquidatore), esecuzioni mobiliari e immobiliari, rispetto a quelle che ricevono incarichi. Inoltre a tutti gli intervistati che non svolgono incarichi giudiziali, cioè il 72% del totale, è stato chiesto se fossero interessati a svolgerli e il 59% degli intervistati si è detto interessato.

Per quel che riguarda gli incarichi per gli enti territoriali la situazione è molto diversa, qui la componente femminile domina su quella maschile con un 64% a favore delle donne contro un 36% a favore degli uomini, inoltre, nell'88% di coloro che non svolgono incarichi il 46% è interessato a svolgerli, il 13% è interessato, ma non possiede i requisiti e il 41% non è interessato a svolgerli.



Il 68% degli intervistati lavora in condivisione degli spazi.

Infine, sono state poste domande relative alla modalità di lavoro in smart working. Le domande relative allo smart working sono state fatte tra gli iscritti nel periodo di emergenza sanitaria causato dalla pandemia Covid-19, di conseguenza questo strumento di lavoro veniva utilizzato in maniera regolare.

L'84% degli intervistati si è dichiarato a favore dello smart working, sia proprio che dei propri collaboratori e dipendenti, mostrando quindi come questo strumento sia stato apprezzato e non abbia, presumibilmente portato ad un calo della produttività del singolo.

Il 66% degli intervistati lo considera, tuttavia, uno strumento di affiancamento, da utilizzare saltuariamente o per compiti specifici, mentre il 35% degli intervistati lo considera uno strumento da utilizzare regolarmente.

Il 16% degli intervistati contrari allo smart working, hanno dato le seguenti motivazioni come spiegazione per la loro diffidenza nei confronti di questo strumento:

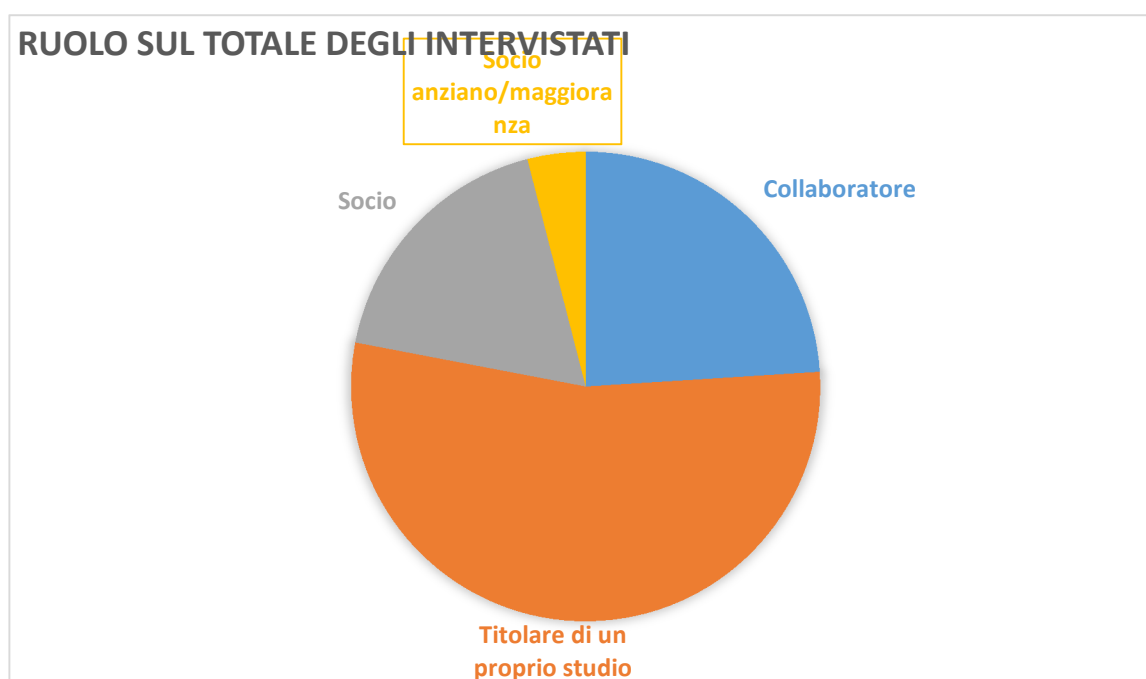
- Mancanza di controllo effettivo dell'attività dei collaboratori
- Preferenza della presenza fisica in ufficio

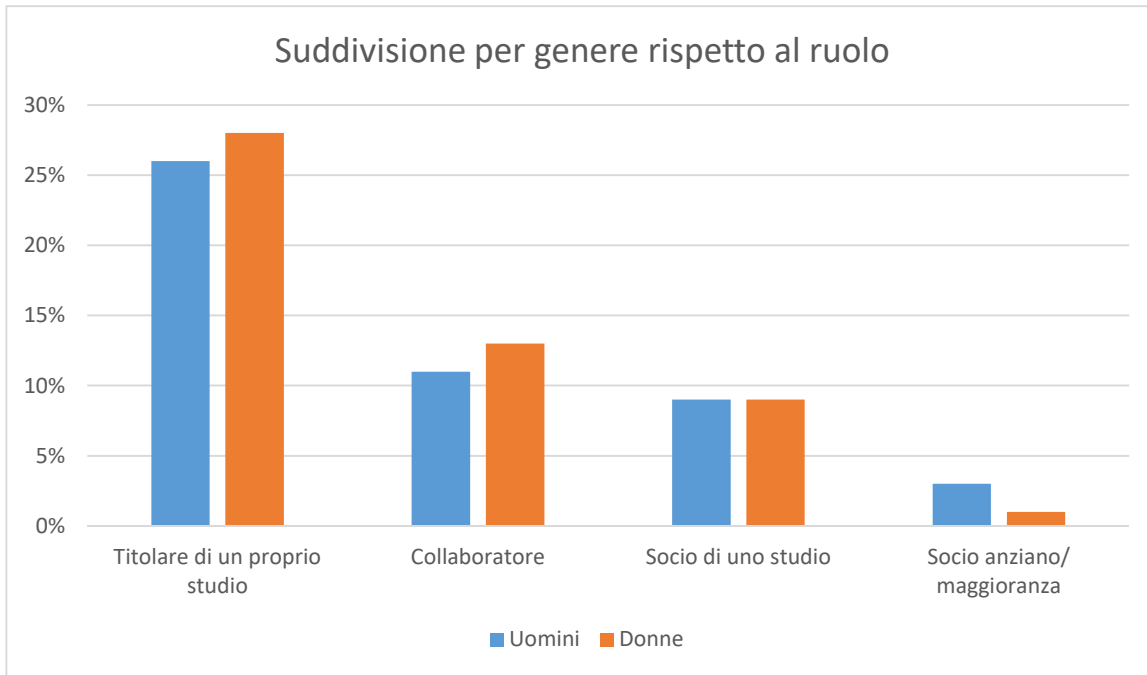
- Minor produttività
- Difficoltà di coordinamento
- Incapacità tecnica
- Importanza del contatto col cliente
- Mancanza del confronto con i colleghi
- Mancanza del contatto umano
- Separazione netta tra vita privata e lavoro
- Lavoro legato al cartaceo, dimensioni dell'archivio e documentazione cartacea

All'interno di coloro che sono contrari allo smart working il 63% sono uomini, ciò dimostra che questa metodologia ha riscontrato un successo maggiore fra le colleghe donne, forse perché permette loro di conciliare meglio la vita familiare con quella lavorativa, per il futuro potrebbe essere utile approfondire questo aspetto.

6.3 Posizionamento

Riguardo al proprio posizionamento il 54% dei colleghi ha dichiarato di essere titolare di un proprio studio, di questo 54% il 48% sono uomini e il 52% sono donne; il 24% degli intervistati ha dichiarato di essere un collaboratore in un altro studio e di questo 24% il 46 % sono uomini e il 54% donne; il 18%, invece, ha detto di essere un socio in uno studio associato e di questo 18% la metà sono donne e l'altra metà uomini, infine, il 4% ha dichiarato di essere un socio anziano o di maggioranza di uno studio associato, di questo 4% i tre quarti sono uomini, mentre solo un quarto sono donne. I dati complessivamente considerati, tuttavia, non evidenziano uno squilibrio all'interno delle varie categorie, se non con l'eccezione dell'ultima categoria, che però ha un peso marginale sul totale, lo squilibrio di ricavi tra uomini e donne non può essere quindi attribuito ad una differenza nel ruolo ricoperto o nelle modalità di svolgimento della Professione, riconfermando quindi che lo squilibrio va imputato ad una differenza di specializzazione professionale.





Un altro dato interessante è quello relativo al proseguimento di un'attività familiare, a questa domanda l'80% degli iscritti ha risposto di non proseguire un'attività familiare, mentre il 20% ha risposto di sì e di questo 20% l'esatta metà sono uomini e l'altra metà donne, questo dato alla luce di una riflessione sul genere può essere interpretato come un dato a favore, perché significa che le donne non entrano a far parte della categoria tramite una corsia preferenziale in misura maggiore rispetto agli uomini, un'evoluzione nella visione della professione in base alla quale l'attività di famiglia viene affidata al figlio o figlia a prescindere dal genere.

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 per i praticanti è l'aver raggiunto la sostanziale parità tra i due generi. Per quel che riguarda gli iscritti la componente femminile compie un passo in avanti, portandosi al 36% e confermando il trend positivo registratosi negli ultimi sei anni, a partire dal 2014 sono stati, infatti, guadagnati ben 3 punti percentuali. La componente femminile, inoltre, aumenta con il decrescere dell'età.

La componente femminile tra le più alte cariche istituzionali è ancora sottorappresentata, sia a livello nazionale che nella realtà genovese, l'aumento del numero delle donne elette nei Consigli degli Ordini territoriali è, tuttavia, un dato incoraggiante.

In base al sondaggio effettuato si è rilevata una disparità di ricavi annuale molto marcata fra uomini e donne, infatti, solo l'8% delle donne ha ricavi annui superiori a 100.000 euro contro il 46% degli uomini, tale differenza non può essere spiegata in base alle ore lavorate poiché le donne che lavorano più di 40 ore la settimana sono il 79% rispetto al 70% degli uomini. Come visto nemmeno l'età può spiegare questa disparità, si è quindi ricercata una spiegazione all'interno degli ambiti di specializzazione e, in base ai dati raccolti, si potrebbe imputare la disparità di fatturato fra i due generi ad una specializzazione maggiore degli uomini in determinati ambiti di consulenza più remunerativa. Sotto questo profilo sarebbe interessante indagare se questa situazione sia determinata dall'interesse individuale oppure se vi siano altre ragioni.

La collaborazione con la Pubblica Amministrazione (come ente territoriale e come Tribunale) ha dato due risultati opposti, se coloro che ricevono incarichi da parte del Tribunale sono per il 76% uomini (fra gli intervistati) e solo il 24% donne; per quel che riguarda gli Enti Territoriali, invece, il 64% sono donne e il 36% uomini.

Sono state poste domande relative alla modalità di lavoro in smart working. Le domande relative allo smart working sono state fatte tra gli iscritti nel periodo di emergenza sanitaria causato dalla pandemia Covid-19, di conseguenza questo strumento di lavoro veniva utilizzato in maniera regolare dagli intervistati. L'84% degli intervistati si è dichiarato a favore dello smart working, sia proprio che dei propri collaboratori e dipendenti, mostrando quindi come questo strumento sia stato apprezzato e non abbia, presumibilmente portato ad un calo della produttività del singolo, questa metodologia ha riscontrato un successo maggiore fra le colleghe donne, forse perché permette loro di conciliare meglio la vita familiare con quella lavorativa.

