



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI  
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA

# BILANCIO DI GENERE 2020 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

## Sommario

<b>1. <u>PREMESSA</u></b> .....	<b>4</b>
<b>2. <u>INTRODUZIONE</u></b> .....	<b>5</b>
<b>3. <u>LA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ DI GENOVA</u></b> .....	<b>6</b>
<b>4. <u>BILANCIO DI GENERE METODO DI REDAZIONE</u></b> .....	<b>7</b>
<b>5. <u>ANALISI DEL CONTESTO</u></b> .....	<b>8</b>
5.1 PRATICANTI .....	8
5.2 ISCRITTI ALL'ALBO .....	9
5.3 CARICHE ISTITUZIONALI .....	11
<b>6. <u>FOCUS SUL GENDER PAY GAP DELL'ODCEC DI GENOVA</u></b> .....	<b>11</b>
<b>7. <u>SONDAGGIO REALIZZATO FRA GLI ISCRITTI</u></b> .....	<b>16</b>
7.1 POSSIBILI CAUSE DEL GENDER PAY GAP .....	17
7.2 MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PROFESSIONE .....	21
7.3 POSIZIONAMENTO .....	21
7.4 SMARTWORKING .....	22
7.5 GENITORIALITÀ .....	26
7.6 DISCRIMINAZIONE .....	27
<b>8. <u>SINTESI E CONCLUSIONI</u></b> .....	<b>28</b>

---

## 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.

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 che rappresenta la seconda edizione, essendo stato introdotto per la prima volta nello scorso anno.

---

## 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, inoltre si è proceduto cercando di indagare maggiormente i dati emersi nel bilancio di genere dello scorso anno, approfondendo alcuni argomenti specifici come il gender pay gap e lo smartworking.

---

### 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 rimanendo in carica, con gli attuali membri, fino al dicembre 2020, ossia in prorogatio fino alle elezioni del nuovo 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.

#### CONSUNTIVO ANNO 2020

- La realizzazione del Bilancio di Genere

#### PREVENTIVO ANNO 2021:

Gli obiettivi della Commissione per l'anno 2021 sono stati i seguenti, che ci impegniamo a valutare e verificare nel prossimo Bilancio di Genere.

- Realizzare il 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:
- Creazione di un CPO interprofessionale nell'ambito della Regione Liguria con incontri trimestrali e lo sviluppo di iniziative comuni.
- Formazione e sensibilizzazione fra gli iscritti
- Realizzazione di Webinar accreditati

---

## 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.

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.

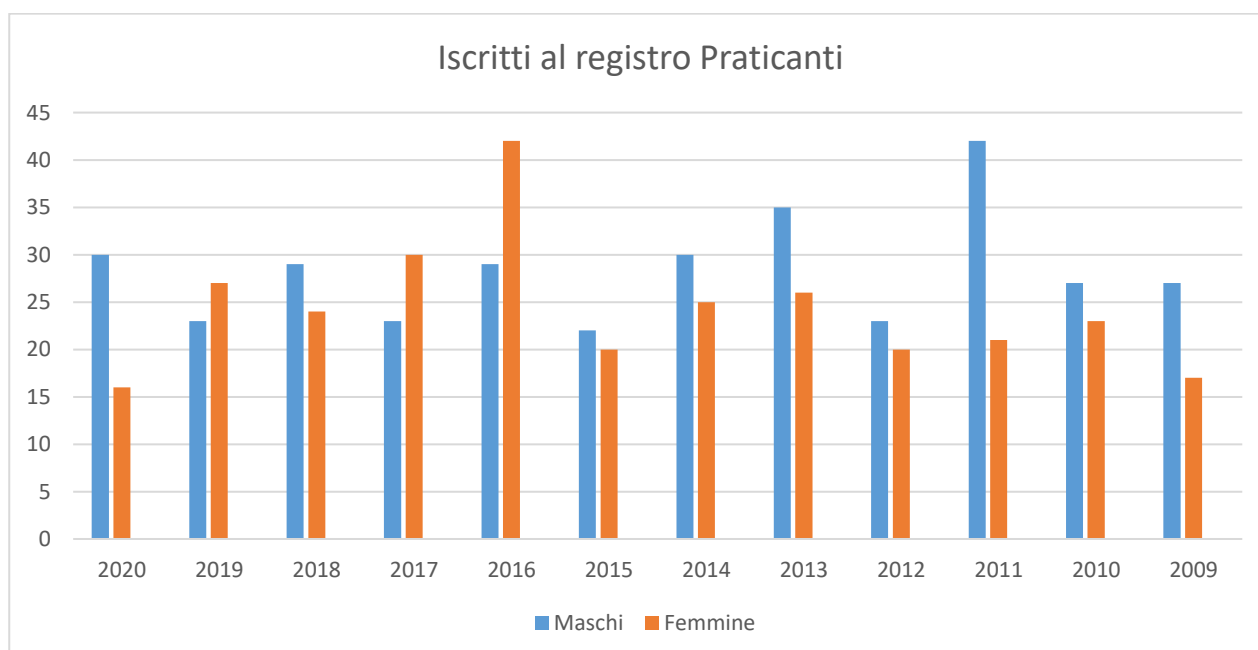
Si analizza l'evoluzione della popolazione di riferimento con particolare attenzione, oltre al genere, all'età dei componenti.

### 5.1 Praticanti

Il dato rilevante per il 2020 è un crollo dell'iscrizioni tra le praticanti donne; con il picco più basso mai toccato negli ultimi dodici anni.

Praticanti iscritti al registro praticanti					
Anno	Totale annuale	Maschi	Femmine	M	F
2020	46	30	16	65%	35%
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%
<b>Totale decennio</b>	<b>631</b>	<b>340</b>	<b>291</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>

Nonostante lo squilibrio registrato nel 2020, guardando i dodici 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 54% per i praticanti maschi e un 46% per le praticanti femmine.



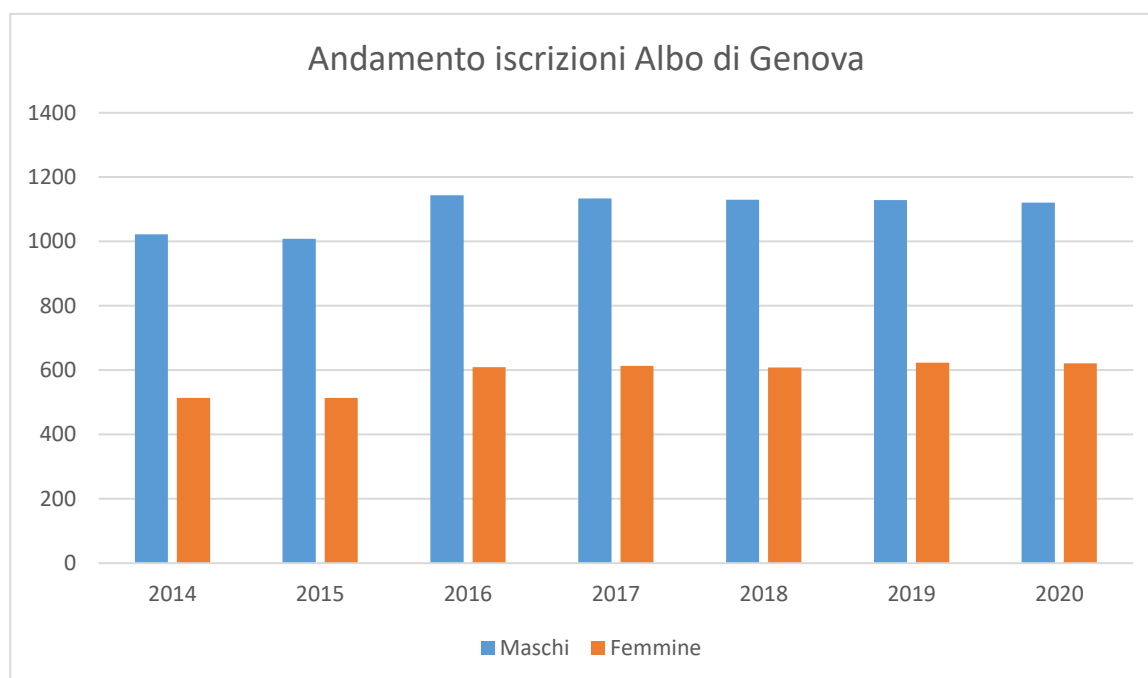


## 5.2 Iscritti all'albo

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 sette 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. Rispetto al 2019 nel 2020 la componente femminile si è lievemente ridotta a 621, poiché le nuove iscrizioni non hanno del tutto compensato le cancellazioni. Quella maschile è, invece, diminuita, poiché le nuove iscrizioni non hanno compensato le cancellazioni; la spiegazione è di natura demografica, la componente maschile è, infatti, molto più anziana rispetto a quella femminile, non stupisce quindi che il numero di cancellazioni maschili sia superiore a quello relativo alle cancellazioni femminili e quindi, più difficile da compensare con le nuove iscrizioni.

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	1742	1121	621	64%	36%

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



Quest'anno si è deciso di analizzare anche coloro che si sono cancellati dall'Albo suddividendoli oltre che per sesso anche per fasce d'età.

Cancellati nell'anno 2020 divisi per fasce d'età				
Età	Femmine	Maschi	F	M
<30	0	0	0%	0%
31-40	2	7	9%	18%
41-50	4	3	18%	8%
51-60	5	3	23%	8%
>60	11	26	50%	66%

Non stupisce osservare come la maggioranza delle cancellazioni avvenute sia per i maschi che per le femmine avviene nella fascia d'età più elevata ossia quella sopra i sessant'anni. Le donne abbandonano la professione in maniera maggiore rispetto agli uomini nelle fasce d'età dai 41 ai 60 anni, nelle stesse fasce di età si manifesta anche il divario di guadagno fra i due sessi, ossia il gender pay gap, che come si vedrà in seguito si manifesta a partire dai quarant'anni e aumenta con il progredire dell'età anagrafica.

Nuovi iscritti nell'anno 2020 divisi per fasce d'età				
Età	Femmine	Maschi	F	M
<30	8	12	40%	39%
31-40	10	15	50%	48%
41-50	1	1	5%	3%
51-60	1	3	5%	10%
>60	0	0	0%	0%

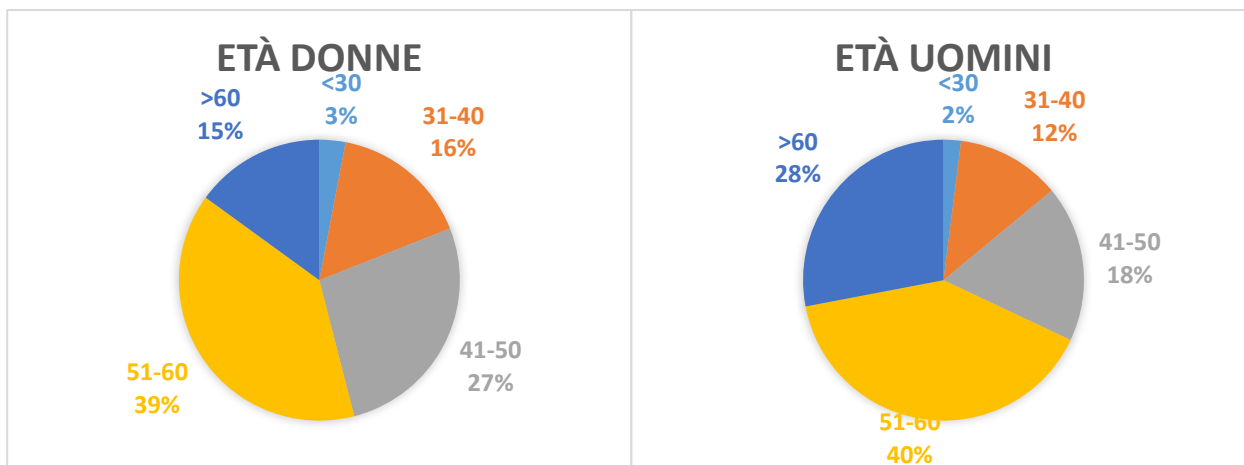
I dati circa le nuove iscrizioni sono simili nei due sessi sono simili e non stupisce osservare che le nuove iscrizioni avvengano nelle fasce d'età più giovani.

Si è deciso di proseguire l'analisi della popolazione maschile e femminile nell'anno 2020, concentrandosi sulle fasce d'età.

Per quanto riguarda le fasce d'età le donne Commercialiste sono maggiormente concentrate nelle fasce di età centrali 31-40 e 41-50, dove rispetto al totale delle iscritte, superano in percentuale gli uomini, di fatti le donne con meno di 40 anni sono il 19% del relativo totale, mentre gli uomini nella stessa fascia d'età sono il 14%.

Iscritti all Albo (sez A e B ed elenco speciale) nell'anno 2020 divisi per fasce d'età				
Età	Femmine	Maschi	F	M
<30	17	21	3%	2%
31-40	97	132	16%	12%
41-50	170	199	27%	18%
51-60	241	458	39%	40%
>60	96	311	15%	28%
<b>totale</b>	<b>621</b>	<b>1121</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

I commercialisti uomini con più di 50 anni sono il 68% del totale, mentre le donne nella stessa fascia d'età sono il 54%.



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 anni, essendo più anziani gli uomini cessano l'iscrizione all'Albo con maggiore frequenza, portando ad una redistribuzione di genere con il ricambio generazionale.

### 5.3 Cariche Istituzionali

Non essendosi ancora svolte le elezioni, non abbiamo nulla da segnalare che sia diverso rispetto all'anno 2019.

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

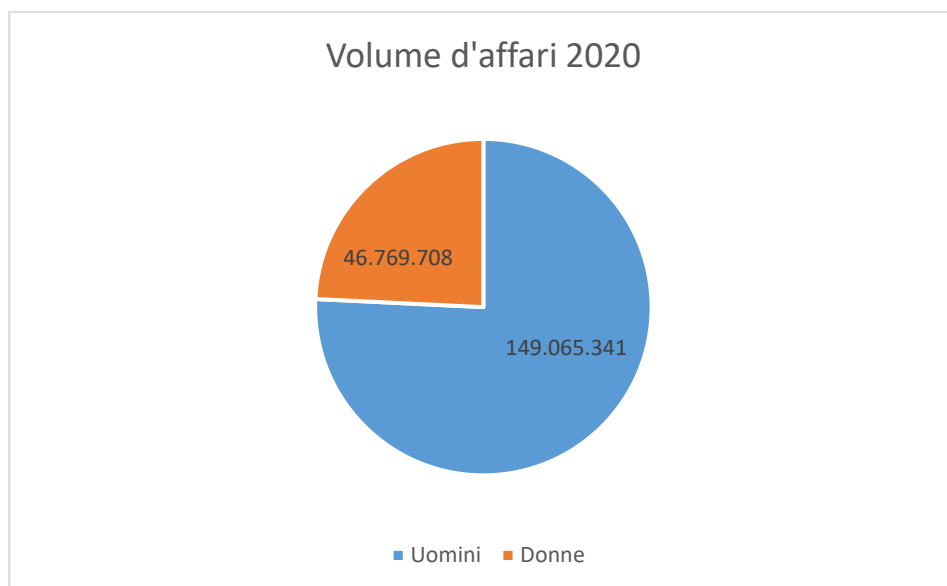
Alla luce dei dati emersi nel sondaggio dello scorso anno, che evidenziavano un gender pay gap fra le commercialiste donne e i commercialisti uomini, la Commissione Pari Opportunità ha deciso di procurarsi i dati sul totale della popolazione dei Dottori Commercialisti dell'Ordine di Genova. Così da poter fare le sue analisi e considerazioni, non basandosi su un campione, ma sulla totalità degli iscritti.

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 all'anno 2020 (redditi 2019), divisa per fasce d'età, la seconda relativa agli ultimi 10 anni nella quale si analizzerà l'evoluzione del volume d'affari medio per sesso. I dati che saranno elaborati sono dati aggregati forniti dalle nostre casse di previdenza, sia dei dottori commercialisti che ragionieri.

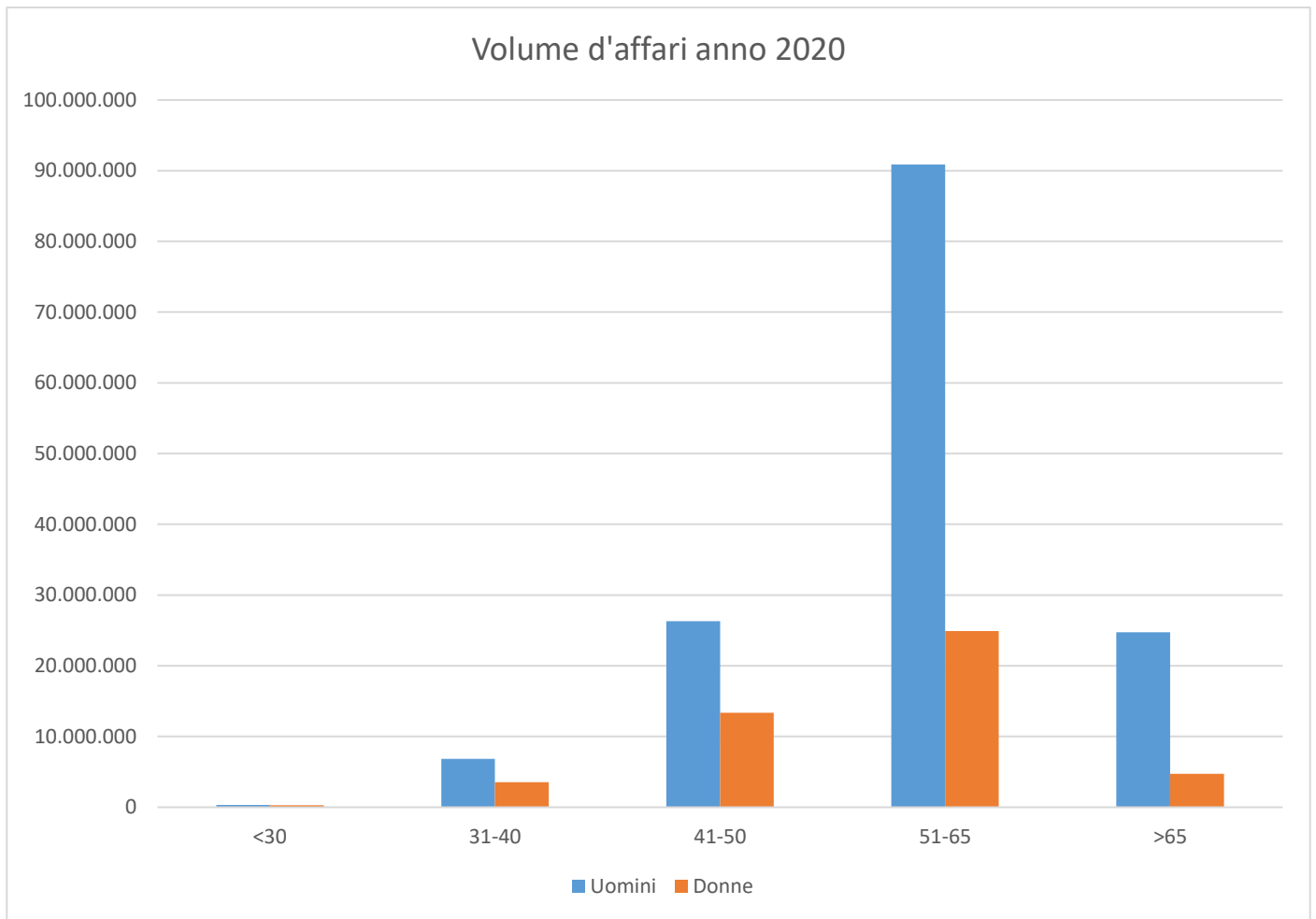
Volume d'affari anno 2020 in euro redditi 2019		
Età	Femmine	Maschi
<30	266.741	330.088
31-40	3.528.182	6.842.102
41-50	13.350.154	26.305.548
51-65	24.893.932	90.865.835
>65	4.730.699	24.721.768
<b>Totale</b>	<b>46.769.708</b>	<b>149.065.341</b>

Fonte: CNPADC+ CNR (dati dei Ragionieri commercialisti)

Il primo dato che salta agli occhi è che nell'anno di riferimento, sul fatturato totale e pari 195.835.049 euro, le Commercialiste genovesi hanno contribuito soltanto per il 24% del totale contro il 76% degli uomini.



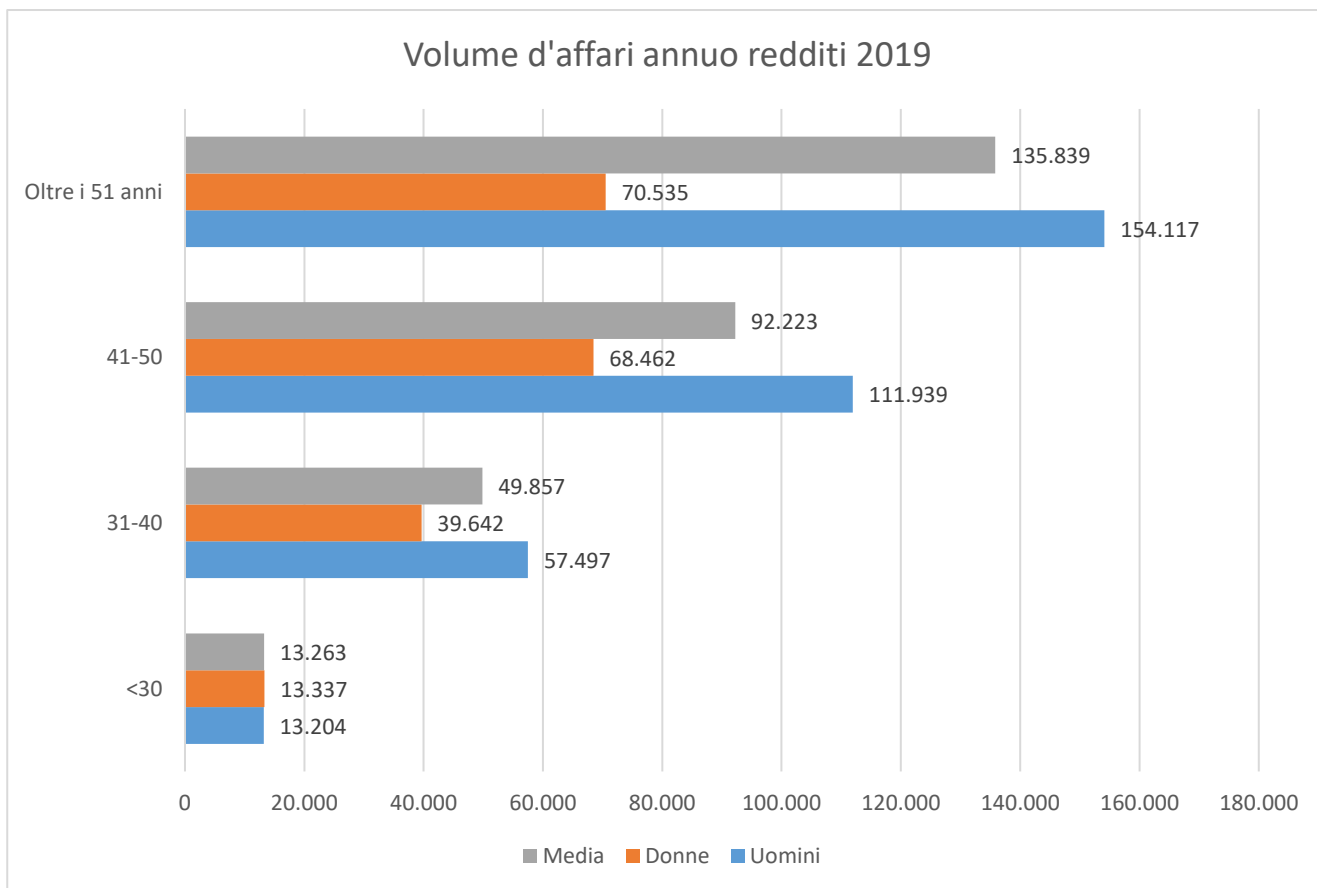
Se si analizza il fatturato dell'anno 2020, suddiviso per fasce d'età la situazione non mostra un miglioramento, poiché in valore di fatturato assoluto le donne producono un fatturato di gran lunga inferiore.



Questo dato, tuttavia, non tiene conto della numerosità della popolazione femminile e di quella maschile, le Commercialiste donne sono, infatti, in numero inferiore, di conseguenza una parte del divario di fatturato può essere imputato a questo, meno donne ci sono a svolgere la professione, meno fatturato producono.

Volume d'affari anno 2020 redditi 2019 in euro rapportato alla numerosità dell'anno 2019 sul totale iscritti			
Età	Femmine	Maschi	Volume d'affari medio annuo per fascia d'età
<30	13.337	13.204	13.263
31-40	39.642	57.497	49.857
41-50	68.462	111.939	92.223
Oltre i 51 anni	70.535	154.117	135.839
<b>Totale</b>	<b>191.976</b>	<b>336.757</b>	

Fonte: CNPADC+ CNR (dati dei Ragionieri commercialisti)



Analizzando il fatturato maschile e femminile, questa volta pesato per la numerosità della popolazione femminile e di quella maschile, si nota una forte situazione di squilibrio fra i due generi. Fino a 30 anni gli uomini e le donne fatturano la stessa cifra. Tra i trenta e i quarant'anni il divario tra il fatturato delle donne commercialiste rispetto a quello dei colleghi maschi inizia ad essere più rilevante, e tale divario aumenta ulteriormente con l'avanzare dell'età. Tra i 31 e i 40 anni le donne fatturano il 31% in meno rispetto ai colleghi maschi, tra i 30 e i 50 anni fatturano il 39% in meno rispetto ai colleghi e oltre i 51 anni fatturano il 54% in meno.

Questo squilibrio fra il fatturato maschile e femminile, e più in generale fra il guadagno maschile e femminile, a parità di professione, prende il nome di Gender Pay Gap.

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.

---

In Unione Europea (fonte dei dati eurostat 2016) la pensione femminile è in media più bassa del 37% rispetto ad una maschile.

Il gender pay gap nel lavoro autonomo è più complesso da risolvere rispetto che nel 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. 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 all'ordine dei dottori commercialisti di Genova 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;
- Esiste un atteggiamento discriminatorio verso le professioniste da parte della clientela.

---

## **7. Sondaggio realizzato fra gli iscritti**

I dati sono stati raccolti, fra i colleghi iscritti all'ODCEC di Genova, nel corso dell'anno 2021 con riferimento all'anno 2020, 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 104 colleghi di età compresa fra i 30 e i 78 anni; al 51% uomini e al 49% donne. Il 25,5% dichiara di essere senza figli, il 29,4% con un figlio, il 35,3% con due figli, il 6,9% con 3 figli e l'2,9% con 4 figli.



## 7.1 Possibili cause del gender pay gap

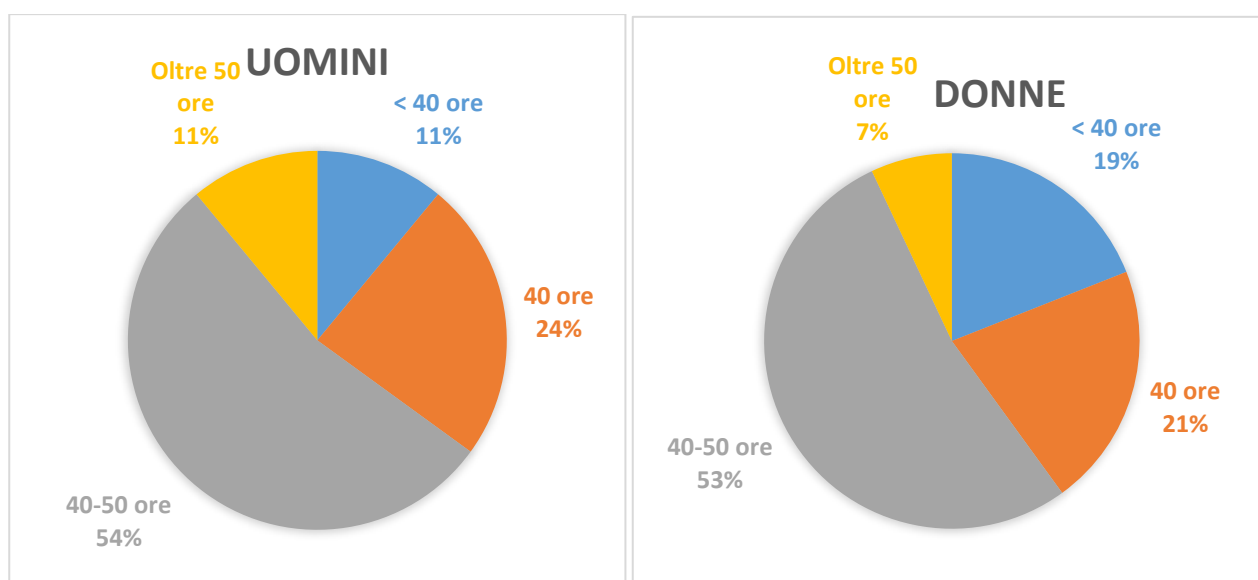
Nel sondaggio di quest'anno si è tentato di capire il fenomeno del gender pay gap, con domande più approfondite circa la specializzazione professionale, le ragioni di tale scelta e le difficoltà che le donne commercialiste possono riscontrare nell'ambito della professione. Lo scopo è quello di capire le cause, in modo da agire per porvi, ove possibile, rimedio.

Osservando i dati sulle ore lavorate in una settimana, si può notare che tra i colleghi uomini intervistati l'11% lavora meno di 40 ore la settimana contro il 19% delle colleghe donne. Il 24% degli uomini lavorano 40 ore la settimana contro il 21% donne; gli uomini che lavorano tra le 50 e le 60 ore la settimana sono il 54%, mentre le donne sono il 53%, infine gli uomini nella fascia in cui si lavora di più e quindi oltre le 50 ore la settimana, sono l'11% e le donne il 7%.

Analizziamo adesso le ore lavorate in base al genere.

Ore lavorate	Maschi	Femmine
Meno di 40	11%	19%
40 ore la settimana	24%	21%
40-50 ore la settimana	54%	53%
Oltre	11%	7%
	100%	100%

Il 65% 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% delle colleghe donne intervistate quest'anno lavora oltre le 40 ore la settimana, il gender pay gap non può quindi essere spiegato da un minor quantitativo di ore lavorate. 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.



Il fatto che la maggioranza dei commercialisti di ambo i sessi lavorino oltre le 40 ore la settimana ha anche portato ad una critica generalizzata circa le modalità di svolgimento della professione e circa il "work life

balance”, 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.

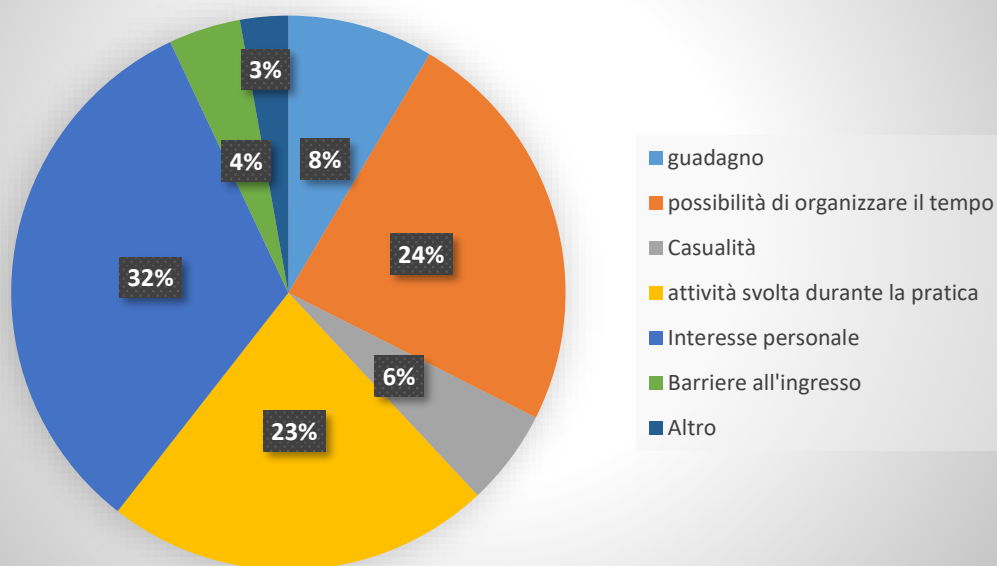
Attività professionale	Uomini	Donne
Incarichi giudiziari: Procedure concorsuali, giudiziarie e amministrative (curatore, commissario giudiziale e liquidatore) / Esecuzioni mobiliari e immobiliari/ Gestione della crisi da sovra indebitamento	5,3%	6,7%
Attestazioni: Relazione di attestazione nel piano 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	2,6%	1,2%
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	13,6%	10,9%
Contabilità/Bilanci/Bilanci no profit	19,7%	24,3%
Consulenza fiscale/Inoltri telematici/Contenzioso tributario	19,7%	24,3%
Consulenza societaria/contrattuale/ successoria/ Operazioni straordinarie/Consulenza	20,5%	21,8%
Perizie, valutazioni, pareri	7,6%	4,8%
Liquidazione di aziende/ Amministrazione di aziende	4,5%	1,8%
Consulenza del lavoro	2,7%	3%
Consulenza finanziaria/Rapporti bancari	0,4%	0%
Consulenza in procedure concorsuali	3,4%	1,2%
	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 giudiziari, la revisione, la consulenza societaria e del lavoro non ci sono sostanziali differenze fra i generi; le differenze ci sono nell’ambito delle attestazioni, nell’attività di revisione, nelle perizie e nei pareri, nella liquidazione delle aziende e nella consulenza in procedure concorsuali, in tutte queste attività gli uomini si specializzano maggiormente rispetto alle donne, per contro le donne sono più specializzate nell’ambito della contabilità e della consulenza fiscale.

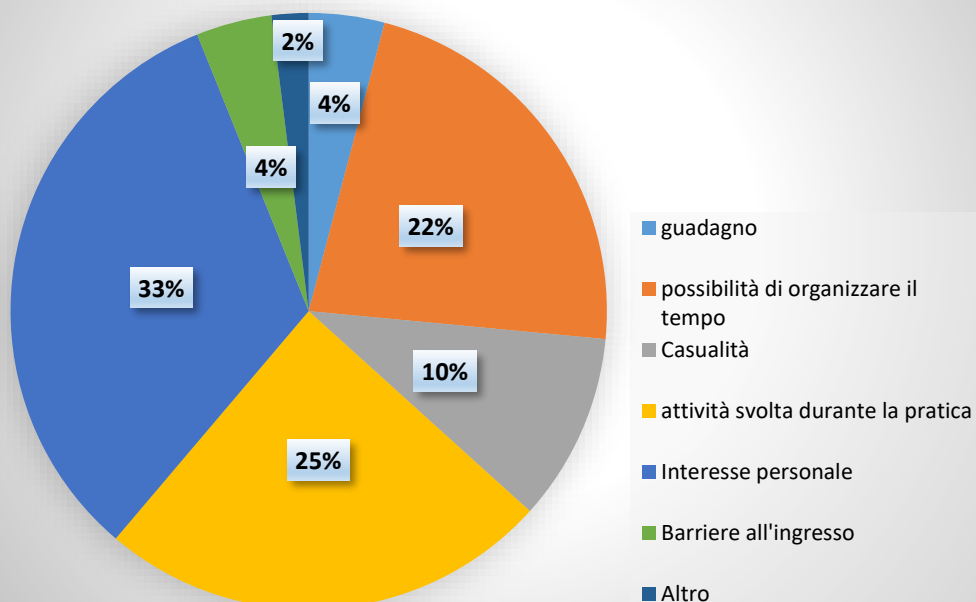
Gli ambiti in cui sono specializzati gli uomini sono ambiti più specialistici e quindi più remunerativi rispetto all’ambito contabile e degli adempimenti fiscali.

Questa potrebbe essere una delle cause a cui imputare la differenza fra i ricavi e 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

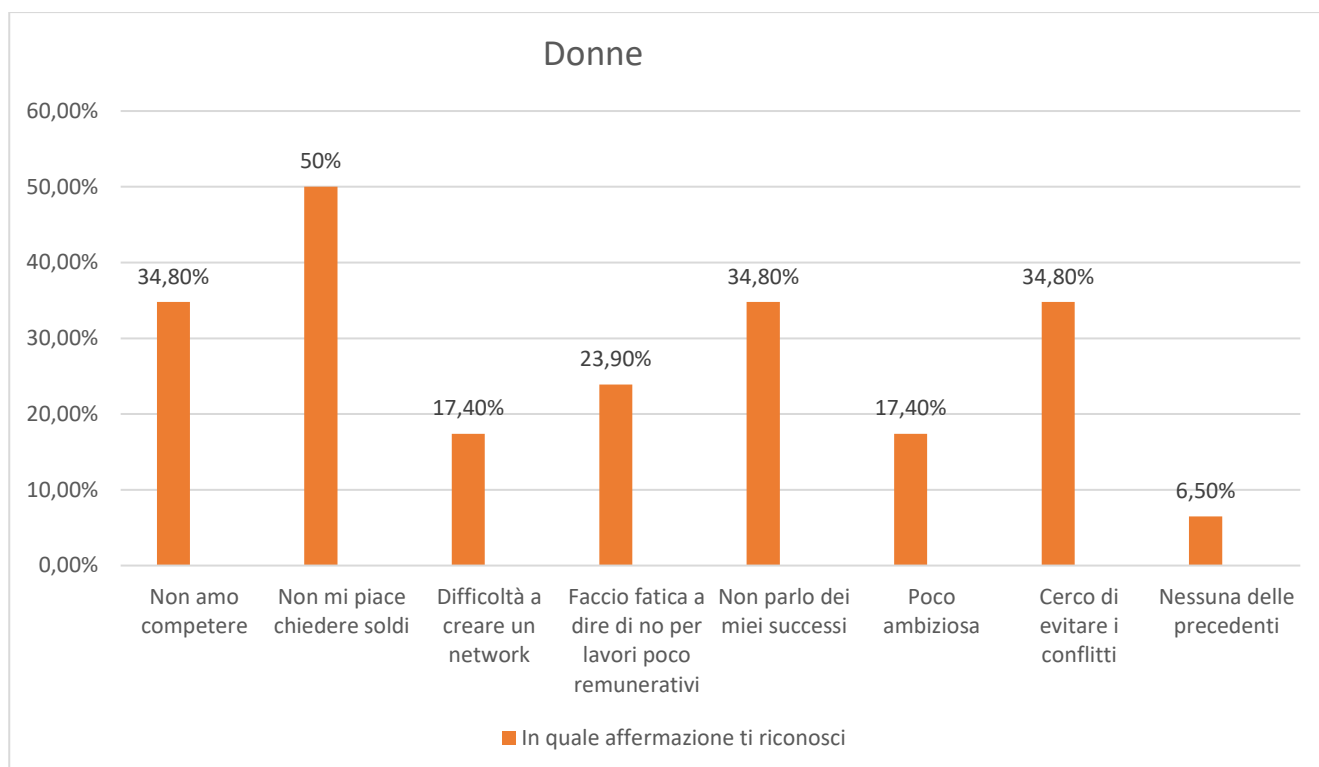


Le motivazioni che hanno guidato entrambi i generi nella scelta della specializzazione professionale sono simili per entrambi e i due driver di scelta principali sono l'interesse personale e l'attività svolta durante la pratica professionale.

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 e, sempre per gli uomini, la casualità ha un ruolo minore rispetto a quanto lo abbia per le donne. In un certo senso gli uomini sembra siano più focalizzati sulla remuneratività e lasciano meno le loro scelte al caso e questa potrebbe essere un'altra ragione che serve a spiegare il gender pay gap.

Nel sondaggio sono state fatte anche delle domande specifiche alle colleghe circa il loro modo di porsi nell'ambito del lavoro, con lo scopo di analizzare se le origini del gender pay gap possano ritrovarsi anche qui. Di seguito i risultati.



Il 50% delle intervistate ha detto di avere difficoltà a farsi pagare dai clienti perché non le piace chiedere soldi. Questo tipo di atteggiamento, evidentemente diffuso nella compagine femminile e forse di natura sociale ed educativa, ha chiaramente un riverbero sul fatturato annuo femminile e quindi sul gender pay gap. Un altro dato interessante è che il 34,8% delle intervistate ha detto di non amare competere, non parlare dei suoi successi lavorativi, e di evitare il conflitto. Tutte queste caratteristiche sono di nuovo svantaggiose in un mondo competitivo in cui è importante emergere per ottenere sia il lavoro che una adeguata remunerazione per tale lavoro.

Altri punti che svantaggiano le colleghe sono l'essere poco ambiziosa (17,4%), il non saper rifiutare lavori poco remunerativi (23,9%) e il più interessante, la difficoltà a creare un network (17,4%). Nella libera professione la rete di contatti e conoscenze è, infatti, una caratteristica fondamentale per l'ottenimento degli incarichi, che spesso arrivano tramite contatti e passaparola.

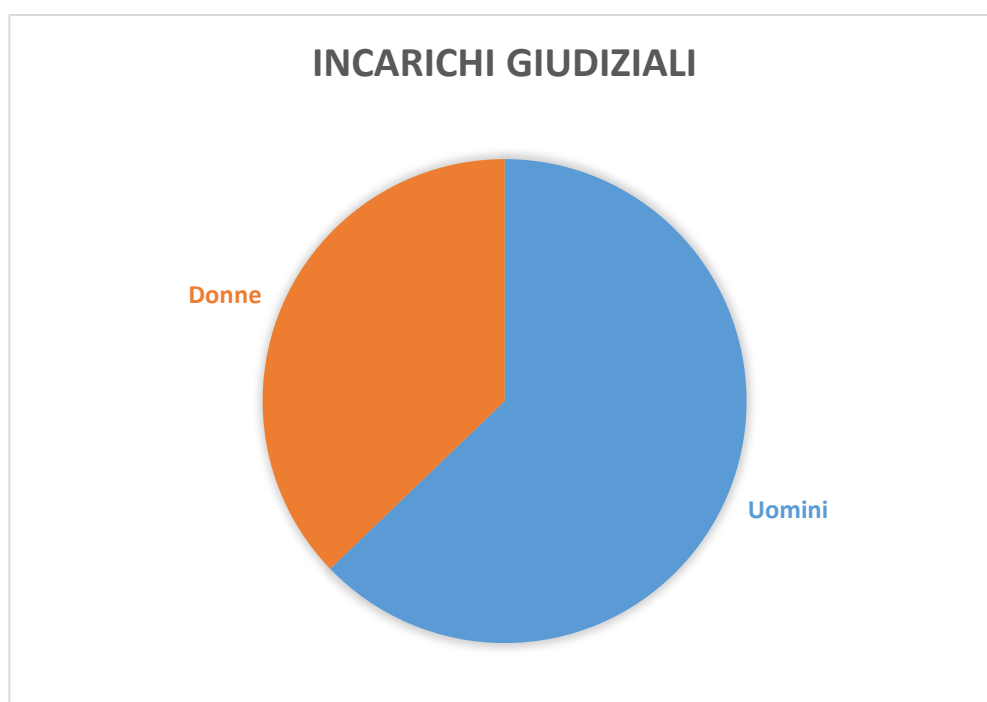
Infine si rileva che soltanto il 6,5%, quindi una nettissima minoranza, non si è riconosciuta nelle precedenti affermazioni.

---

## 7.2 Modalità di svolgimento della professione

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 il tribunale.

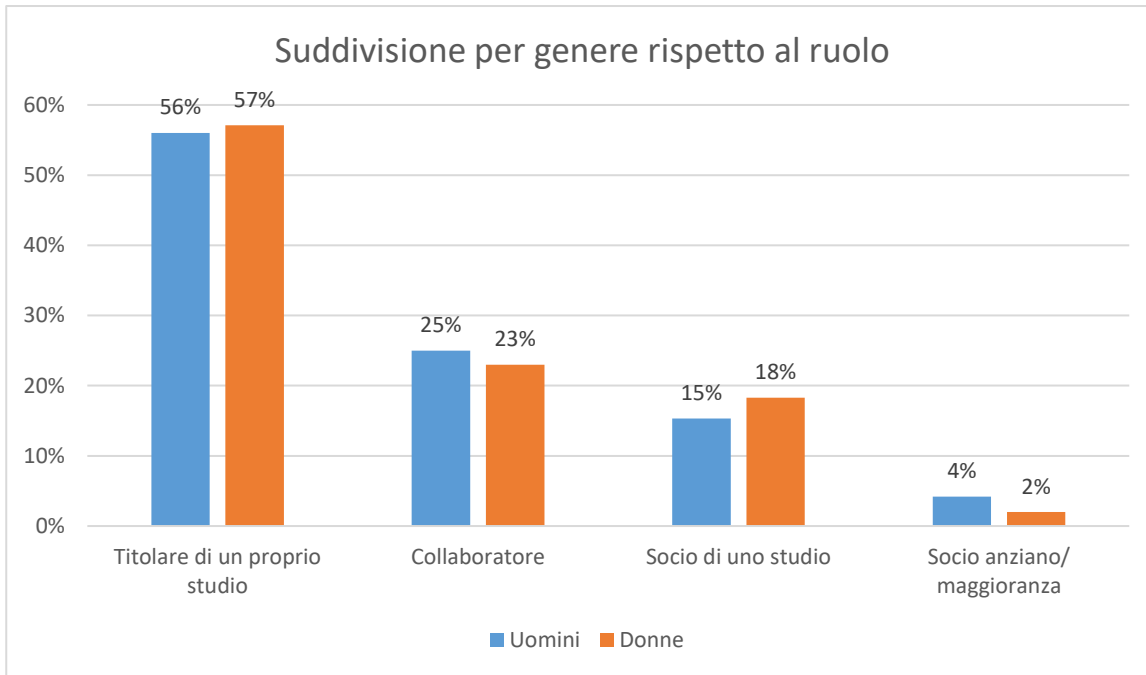
Il dato relativo agli incarichi ricevuti dal tribunale non è, invece, incoraggiante, mostrando una robusta disparità di genere, con un 62,5% a favore degli uomini e un 37,5% delle donne. Fra gli intervistati uomini che non svolgono incarichi giudiziari, e che sono il 72,2% del totale, soltanto il 24% si è detto interessato a svolgerli. Fra le intervistate donne che non svolgono incarichi giudiziari, che sono 75,5% del totale, il 30,6% sarebbe interessata a svolgerli.



Il 61% degli intervistati lavora in condivisione degli spazi.

## 7.3 Posizionamento

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 57% delle colleghe sono titolari di un proprio studio individuale, la stessa situazione avviene per i colleghi uomini, che per il 56% sono titolari di un proprio studio.



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.

Un altro dato interessante è quello relativo al proseguimento di un'attività familiare, il 26,5% delle donne ha risposto di sì e il 20,55% degli uomini anche, 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.

## 7.4 Smartworking

Il 61% 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; tuttavia rispetto al sondaggio svolto lo scorso anno, in cui le domande relative allo smart working sono state fatte tra gli iscritti nel periodo di emergenza sanitaria causato dalla pandemia Covid-19, e in cui questo strumento è stato utilizzato per la prima volta in maniera massiccia, la percentuale dei favorevoli è calata, poiché lo scorso anno si era dichiarato favorevole l'84% degli iscritti.

Il 70% degli intervistati lo considera, tuttavia, uno strumento di affiancamento, da utilizzare saltuariamente o per compiti specifici, contro il 66% rilevato lo scorso anno.

Quindi man mano che questo strumento è diventato di uso comune la percentuale dei favorevoli è diminuita e quella di coloro che lo considerano uno strumento di affiancamento, non sostitutivo della presenza, è aumentato.

Tra le motivazioni addotte tra chi è favorevole allo smartworking troviamo: una riduzione dei tempi di spostamento, una maggior flessibilità, un miglioramento del "work life balance", un miglioramento della gestione familiare, un'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Tali motivazioni sono condivise da ambo i sessi.

---

Le ragioni di chi è contrario allo smartworking sono le seguenti: assenza di confronto e condivisione con i colleghi, l'importanza del rapporto umano con il cliente, l'impossibilità di controllare il lavoro dei collaboratori e dei dipendenti, la perdita di efficienza, le distrazioni familiari che rallentano il lavoro. Anche in questo caso le motivazioni sono simili per ambo i sessi.

Analizziamo adesso le differenze di genere all'interno della tematica dello smartworking.

Nell'ultimo anno a causa dell'uso massiccio di questo strumento provocato dalla pandemia Covid 19 sono stati realizzati vari studi, in ambito accademico, che analizzano l'impatto dello smartworking sulla diseguaglianza di genere.

Questi studi affrontano l'impatto dello smartworking sotto svariati profili, in particolare soffermandosi sul tema del "Lavoro pagato" e "Lavoro non pagato". Per "Lavoro non pagato", negli studi sulla diseguaglianza di genere, si intende il lavoro svolto in ambito familiare, che comprende, a titolo esemplificativo, attività come la cura dei figli, dei genitori anziani e della gestione della casa.

Da questi studi emergono pro e contro, in particolare gli aspetti positivi dell'utilizzo dello smartworking in ambito della tematica di genere sono:

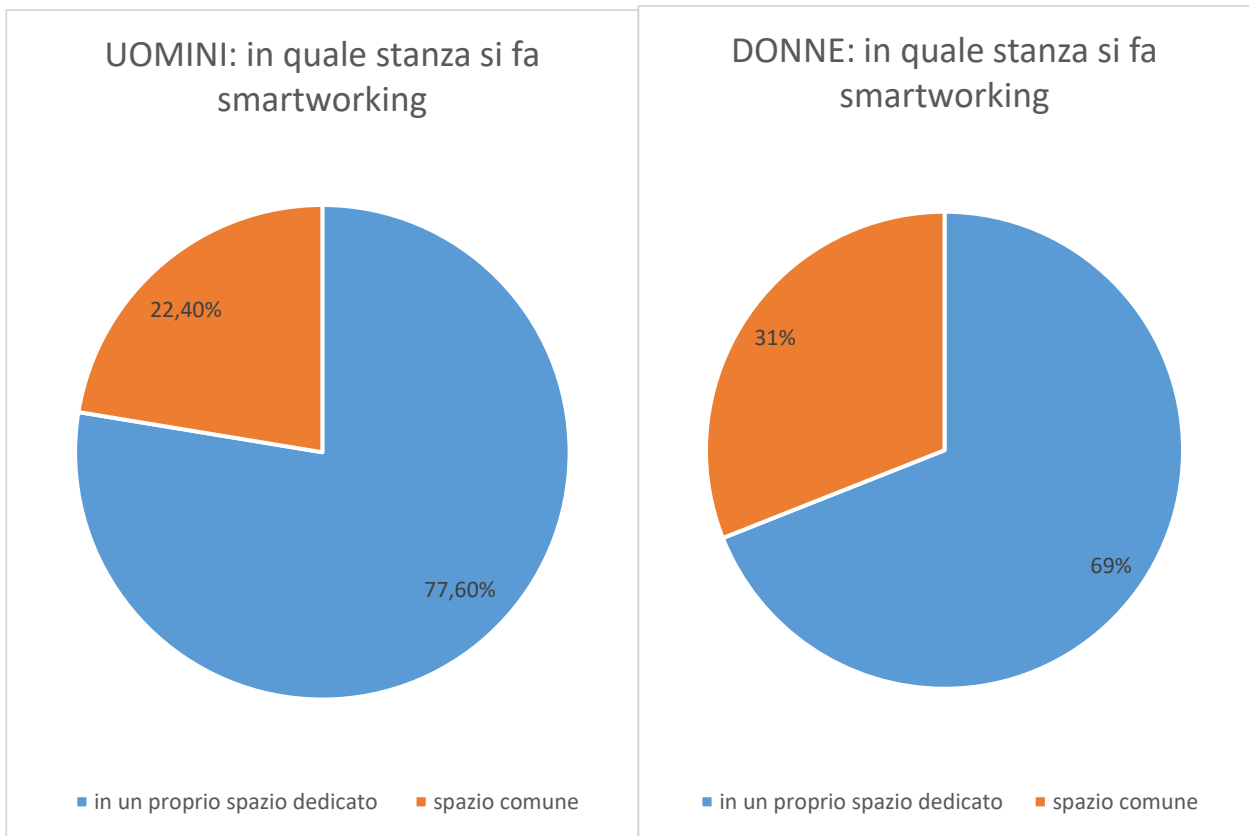
- Sia uomini che donne fanno entrambi i lavori (pagato e non pagato);
- C'è stato un cambiamento culturale nei luoghi di lavoro;
- La pandemia in quanto evento eccezionale ha costretto molte famiglie a fare smartworking, i dati emergenti da Australia e UK dimostrano che ha costretto molti più uomini a fare lavoro domestico (anche se in misura inferiore rispetto alle donne).
- Le donne in Germania fanno in percentuale maggiore (al 60%) i così detti lavori essenziali, cioè i lavori nei quali si era autorizzati a recarsi sul luogo di lavoro durante la pandemia (nella quale rientra anche la categoria dei commercialisti). Questo in Germania ha comportato un'alterazione della tradizionale dinamica dove le donne passano più tempo in casa ad occuparsi della famiglia.

Gli aspetti negativi sono:

- Rinforza il pregiudizio che l'occuparsi dei figli e degli anziani sia un compito dei privati e non dello stato e che in primo luogo sia compito della donna.
- Non fa nulla per incoraggiare una divisione del lavoro domestico più egalitaria.
- Secondo uno studio americano realizzato prima della pandemia, quando gli uomini lavorano da casa hanno sempre uno spazio privato, le donne, invece, solo in presenza di abitazioni grandi. Le donne di solito lavorano in cucina e vengono disturbate durante il lavoro, gli uomini, invece, non vengono disturbati nel corso della giornata quando lavorano da casa.
- La pandemia ha tagliato molti servizi, facendo aumentare la quota di lavoro domestico che è ricaduto principalmente sulle spalle delle donne, che hanno dovuto ridurre le ore di lavoro pagato e talvolta anche licenziarsi.
- La chiusura delle scuole e di ogni tipo di attività sportiva e doposcuola ha creato il fenomeno dello smartworking, ma anche dell'Homeschooling di cui si sono occupate in prevalenza le donne.
- Inoltre, sempre a causa della pandemia, anche i nonni non hanno più potuto aiutare i figli con i nipoti.

Analizziamo adesso i dati del nostro sondaggio alla luce dei pro e dei contro indicati sopra.

In primo luogo vediamo in quale stanza della casa viene svolto lo smartworking.



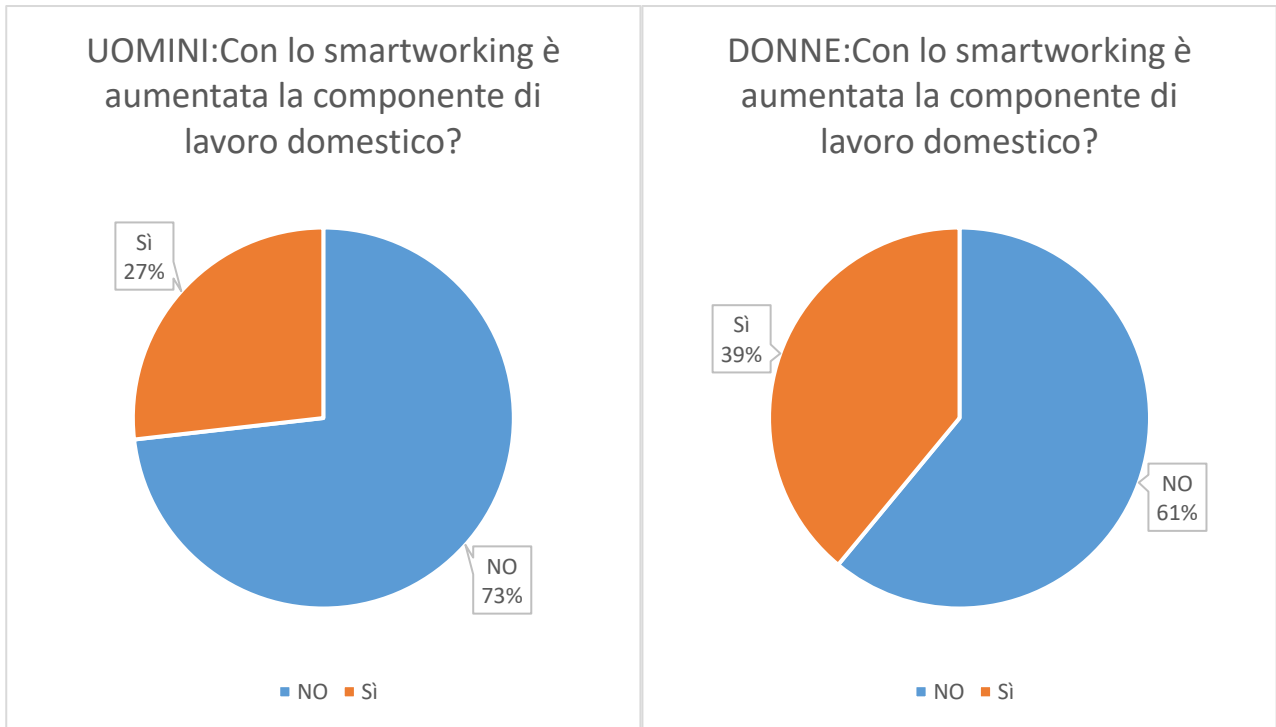
Come si è detto in alcuni studi è stato rilevato che le modalità di svolgimento dello smartworking non sono le stesse fra gli uomini e le donne. Gli uomini tendenzialmente hanno un proprio spazio dedicato, dove svolgere la propria attività lavorativa da casa, generalmente uno studio, mentre le donne si trovano spesso a lavorare in spazi comuni, come la cucina, e ad essere quindi disturbate con più frequenza.

Nel nostro specifico caso la situazione appare abbastanza equilibrata, le donne lavorano al 31% in uno spazio comune contro il 22,4% dei commercialisti uomini, ma la netta maggioranza di commercialisti sia uomini che donne, quando lavora da casa ha uno spazio proprio, il 77,6% degli uomini ha uno spazio privato contro il 69% delle donne.

La nostra categoria quindi si stacca da quanto evidenziato nello studio americano.

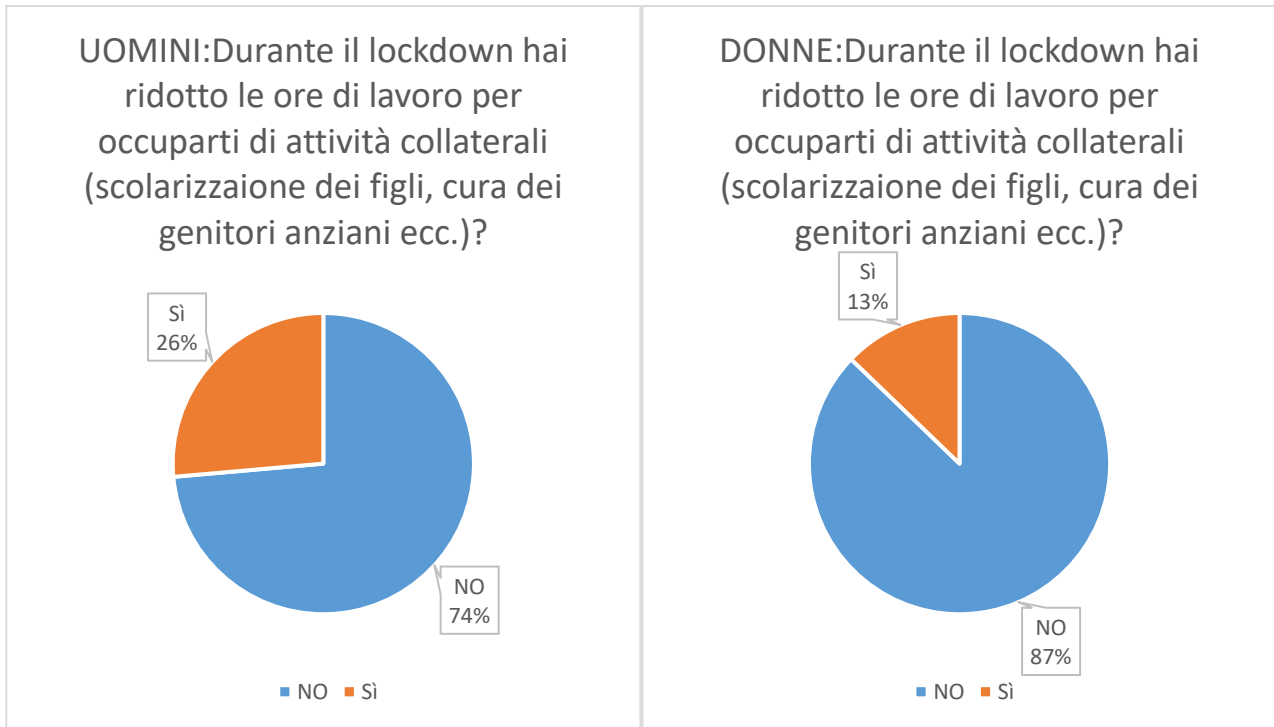
Analizziamo adesso se a causa della pandemia è aumentata la quota di lavoro domestico e se questo sia ricaduto principalmente sulle spalle delle colleghe rispetto ai colleghi uomini.





Nel caso dei commercialisti soltanto per il 27% degli uomini intervistati è aumentata la componente di lavoro domestico con l'avvento dello smartworking, questo sta ad indicare che l'utilizzo di questo strumento non ha modificato troppo le dinamiche familiari; tuttavia i dati delle colleghe donne raccontano una storia lievemente diversa, infatti, per il 39% delle commercialiste donne, con lo smartworking, è aumentata la componente di lavoro domestico, questo sta ad indicare che gli uomini che lavorano da casa si possono dedicare esclusivamente al lavoro, mentre alle donne è richiesta una quota di lavoro domestico extra.

Vediamo adesso se durante il lockdown, e quindi con la sospensione di molti servizi, come gli asili, le scuole, sono aumentate le ore di lavoro non pagato a discapito di quello pagato.



Questo è un dato molto positivo relativo alla nostra professione e in contro tendenza rispetto agli studi internazionali.

Nel nostro caso l'87% delle donne non ha ridotto le ore di lavoro pagato a favore delle attività collaterali, complice di ciò potrebbe essere il fatto che i commercialisti erano una delle categorie autorizzate a recarsi sul posto di lavoro, in quanto considerati essenziali e questo potrebbe aver determinato una situazione in cui la moglie si recava sul posto di lavoro, mentre il marito restava a casa a fare smartworking, magari modificando alcune dinamiche.

Un altro dato estremamente positivo è che i commercialisti maschi si sono occupati maggiormente delle attività collaterali e della cura dei figli, approfittando dello smartworking per passare più tempo in famiglia, questa esigenza è stata espressa nel sondaggio dagli uomini padri, che trovano gli orari di lavoro solitamente molto sacrificanti nei confronti della vita familiare.

## 7.5 Genitorialità

Il 61% dei commercialisti uomini intervistati non ritiene la professione del commercialista adatta ad un genitore, mentre tra le donne la percentuale sale 66,7%.

Tra le motivazione addotte e comuni ad ambo i sessi vi sono: l'assenza di orari, le troppe ore lavorate, il sacrificio della vita privata in favore di quella lavorativa, l'aumento delle incombenze lavorative a fronte di una scarsa soddisfazione economica, il fatto che la professione lascia poco spazio agli impegni familiari, le innumerevoli difficoltà nella gestione di figli piccoli anche a causa dei pochi servizi offerti dal pubblico, l'impegno a livello di tempo che richiede la professione costringe a sacrificare il ruolo di genitore.

Questi dati non sono incoraggianti. In primo luogo sarebbe giusto indagare il tasso di abbandono della professione fra le donne commercialiste e neo madri; in secondo luogo bisognerebbe attivarsi per un sostegno

---

maggiore nei confronti della genitorialità, sia come maternità che come paternità, perché i genitori di ambo i sessi hanno espresso nel sondaggio delle difficoltà unanimi nella gestione della vita lavorativa e di quella privata.

## **7.6 Discriminazione**

Il 51,1% delle colleghe donne intervistate dice di aver subito discriminazioni nell'ambito della sua vita lavorativa e tra queste il 91,7% dice di aver subito discriminazioni di genere, fra queste il 66,7% ritiene di aver subito discriminazione da parte di colleghi, mentre il 45% ritiene di averle subite da parte dei clienti.

Questo dato è importante, poiché potrebbe contribuire a spiegare il gender pay gap, se, infatti, molti clienti hanno compiuto atti di discriminazione nei confronti della propria commercialista è possibile che tali clienti si aspettino anche di pagare meno una donna rispetto a quanto sarebbero disposti a pagare un uomo.

Un dato positivo è che tra i colleghi intervistati, sia tra uomini che donne, nessuno si è sentito discriminato in base al proprio orientamento sessuale.

---

## 8. 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 di quest'anno riguarda il Gender Pay Gap. Alla luce dei risultati emersi nel sondaggio dello scorso anno la Commissione ha deciso di procurarsi i dati sul totale della popolazione dei Dottori e dei Ragionieri Commercialisti dell'Ordine di Genova, così da poter fare le sue analisi e considerazioni, non basandosi su un campione, ma sulla totalità degli iscritti. I dati sono relativi al volume d'affari (espresso in unità di euro) e sul totale della popolazione degli iscritti. I dati analizzati sono quelli del 2020 (redditi 2019) e sono stati suddivisi per fasce d'età e rapportati alla numerosità della popolazione maschile e femminile. Analizzando tali dati, fino a 30 anni gli uomini e le donne fatturano la stessa cifra. Tra i trenta e i quarant'anni il fatturato delle donne commercialiste inizia a diminuire rispetto a quello dei colleghi maschi e più l'età aumenta più il divario aumenta. Tra i 31 e i 40 anni le donne fatturano il 31% in meno rispetto a i colleghi maschi, tra i 30 e i 50 anni fatturano il 39% in meno rispetto ai colleghi e oltre i 51 anni fatturano il 54% in meno.

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.

Il gender pay gap nel lavoro autonomo è più complesso da risolvere rispetto che nel 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 adeguatamente pagate, la mancanza di competitività, la difficoltà nel mostrare i propri meriti, l'assenza di una rete di un network professionale;

Per quel che riguarda le ore lavorate la situazione degli uomini e delle donne è sostanzialmente simile, il 65% dei colleghi uomini lavora oltre le 40 ore la settimana, contro il 60% delle colleghe donne, con un riflesso negativo di ambo i sessi sul "work life balance".

Una prima spiegazione si ritrova 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 campi più remunerativi. 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.

---

Inoltre, dal sondaggio è emerso che per gli uomini il guadagno è una ragione di scelta nel campo di specializzazione più forte rispetto a quanto lo sia per le donne e, sempre per gli uomini, la casualità ha un ruolo minore rispetto a quanto lo abbia per le donne.

Nel sondaggio sono state fatte anche delle domande specifiche alle colleghe circa il loro modo di porsi nell'ambito del lavoro, con lo scopo di analizzare se le origini del gender pay gap possano ritrovarsi anche qui. Il 50% delle intervistate ha detto di avere difficoltà a farsi pagare dai clienti perché non le piace chiedere soldi. Questo tipo di atteggiamento, evidentemente diffuso nella compagine femminile e forse di natura sociale ed educativa, ha chiaramente un riverbero sul fatturato annuo femminile e quindi sul gender pay gap. Un altro dato interessante è che il 34,8% delle intervistate ha detto di non amare competere, non rimarcare i suoi successi lavorativi e di evitare il conflitto. Tutto ciò è svantaggioso in un mondo competitivo e in cui si deve emergere. Altri punti critici per le colleghe sono l'essere poco ambiziosa (17,4%), il non saper rifiutare lavori poco remunerativi (23,9%) e il più interessante, la difficoltà a creare un network (17,4%). Nella libera professione la rete di contatti e conoscenze è, infatti, una caratteristica fondamentale.

Un altro dato che potrebbe spiegare il gender pay gap deriva da un atteggiamento discriminatorio perpetrato dalla clientela, il 51,1% delle colleghe intervistate dice di aver subito discriminazioni nel corso della sua vita lavorativa, per il 91,7% legate al genere, e fra queste il 45,8% dice di essere stata discriminata dalla clientela.

Dopo aver analizzato le possibili cause del fenomeno la Commissione Pari Opportunità ha deciso di focalizzarsi su tre tipologie di intervento per cercare di migliorare il fenomeno:

- Corsi di formazione per i neo laureati che li aiutino ad orientarsi nella scelta della specializzazione professionale
- Creazione di un network ispirandosi alla metodologia utilizzata dai giovani commercialisti e dall'Unione Giovani
- Webinar di empowerment che aiutino le colleghe e i colleghi a migliorare certi aspetti caratteriali.

Nel sondaggio sono state anche poste domande relative alla modalità di lavoro in smart working. Il 61% degli intervistati si è dichiarato a favore dello smartworking, 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; tuttavia rispetto al sondaggio svolto lo scorso anno, in cui le domande relative allo smart working sono state fatte tra gli iscritti nel periodo di emergenza sanitaria causato dalla pandemia Covid-19, e in cui questo strumento è stato utilizzato per la prima volta in maniera massiccia, la percentuale dei favorevoli è calata, poiché lo scorso anno si era dichiarato favorevole l'84% degli iscritti; inoltre il 70% degli intervistati lo considera uno strumento di affiancamento da utilizzare saltuariamente o per compiti specifici, contro il 66% rilevato lo scorso anno. Quindi man mano che questo strumento è diventato di uso comune la percentuale dei favorevoli è diminuita e quella di coloro che lo considerano uno strumento di affiancamento, non sostitutivo della presenza, è aumentata.

Tra le motivazioni addotte tra chi è favorevole allo smartworking troviamo: una riduzione dei tempi di spostamento, una maggior flessibilità, un miglioramento del "work life balance", un miglioramento della gestione familiare, un'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Tali motivazioni sono condivise da ambo i sessi.

Le ragioni di chi è contrario allo smartworking sono le seguenti: assenza di confronto e condivisione con i colleghi, l'importanza del rapporto umano con il cliente, l'impossibilità di controllare il lavoro dei collaboratori e dei dipendenti, la perdita di efficienza, le distrazioni familiari che rallentano il lavoro. Anche in questo caso le motivazioni sono simili per ambo i sessi.

Analizziamo adesso le differenze di genere all'interno della tematica dello smartworking.

---

Nell'ultimo anno a causa dell'uso massiccio di questo strumento provocato dalla pandemia Covid 19 sono stati realizzati vari studi, in ambito accademico, che analizzano l'impatto dello smartworking sulla disuguaglianza di genere.

Tali studi hanno evidenziato come aspetti positivi derivanti dall'utilizzo dello smartworking per la disuguaglianza di genere:

- C'è stato un cambiamento culturale nei luoghi di lavoro;
- I dati emergenti da Australia e Regno Unito dimostrano che ha costretto molti più uomini a fare lavoro domestico (anche se in misura inferiore rispetto alle donne).
- Le donne in Germania fanno in percentuale maggiore (al 60%) i così detti lavori essenziali, cioè i lavori nei quali si era autorizzati a recarsi sul luogo di lavoro durante la pandemia (nella quale rientra anche la categoria dei commercialisti). Questo in Germania ha comportato un'alterazione della tradizionale dinamica dove le donne passano più tempo in casa ad occuparsi della famiglia.

Gli aspetti negativi sono:

- Rinforza il pregiudizio che l'occuparsi dei figli e degli anziani sia un compito dei privati e non dello stato e che in primo luogo sia compito della donna.
- Non fa nulla per incoraggiare una divisione del lavoro domestico più egalitaria.
- Secondo uno studio americano realizzato prima della pandemia, quando gli uomini lavorano da casa hanno sempre uno spazio privato, le donne, invece, solo in presenza di abitazioni grandi. Le donne di solito lavorano in cucina e vengono disturbate durante il lavoro, gli uomini, invece, non vengono disturbati nel corso della giornata quando lavorano da casa.
- La pandemia ha tagliato molti servizi, facendo aumentare la quota di lavoro domestico che è ricaduto principalmente sulle spalle delle donne, che hanno dovuto ridurre le ore di lavoro pagato e talvolta anche licenziarsi.
- La chiusura delle scuole e di ogni tipo di attività sportiva e doposcuola ha creato il fenomeno dello smartworking, ma anche dell'Homeschooling di cui si sono occupate in prevalenza le donne.
- Inoltre, sempre a causa della pandemia, anche i nonni non hanno più potuto aiutare i figli con i nipoti.

Raffrontando tali affermazioni con i dati emersi dal nostro sondaggio abbiamo potuto rilevare che, in primo luogo nel nostro specifico caso le donne lavorano al 31% in uno spazio comune contro il 22,4% dei commercialisti uomini, ma la netta maggioranza di commercialisti sia uomini che donne, quando lavora da casa ha uno spazio proprio, il 77,6% degli uomini ha uno spazio privato contro il 69% delle donne. La nostra categoria quindi mostra una realtà diversa e l'assenza di questo aspetto negativo.

Analizziamo adesso se, a causa della pandemia, è aumentata la quota di lavoro domestico e se questo sia ricaduto principalmente sulle spalle delle colleghe rispetto ai colleghi uomini.

Nel caso dei commercialisti soltanto per il 27% degli uomini intervistati è aumentata la componente di lavoro domestico con l'avvento dello smartworking, questo sta ad indicare che l'utilizzo di questo strumento non ha modificato troppo le dinamiche familiari; tuttavia i dati delle colleghe donne raccontano una storia lievemente diversa, infatti, per il 39% delle commercialiste donne, con lo smartworking, è aumentata la componente di lavoro domestico, questo sta ad indicare che gli uomini che lavorano da casa si possono dedicare esclusivamente al lavoro, mentre alle donne è richiesta una quota di lavoro domestico extra.

Vediamo adesso se durante il lockdown, e quindi con la sospensione di molti servizi, come gli asili, le scuole, sono aumentate le ore di lavoro non pagato a discapito di quello pagato. Nel nostro caso l'87% delle donne non

---

ha ridotto le ore di lavoro pagato a favore delle attività collaterali, che è un dato estremamente positivo, complice di ciò potrebbe essere il fatto che i commercialisti erano una delle categorie autorizzate a recarsi sul posto di lavoro, in quanto considerati essenziali, e questo potrebbe aver determinato una situazione in cui la moglie si recava sul posto di lavoro, mentre il marito restava a casa a fare smartworking, magari modificando alcune dinamiche. Un altro dato positivo e in contro tendenza è che i commercialisti maschi si sono occupati maggiormente delle attività collaterali e della cura dei figli, approfittando dello smartworking per passare più tempo in famiglia, questa esigenza è stata espressa nel sondaggio dagli uomini padri, che trovano gli orari di lavoro solitamente molto sacrificanti nei confronti della vita familiare.

Per la nostra categoria lo smartworking è quindi uno strumento positivo, anche in un'ottica di genere.

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 adeguato.

