



COMITATO PARI OPPORTUNITÀ
DELL'ORDINE DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI
CONTABILI DI VARESE

BILANCIO DI GENERE CONSUNTIVO 2023

PREMESSA	2
IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ (CPO).....	6
COMPOSIZIONE DEL CPO.....	6
RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA DURANTE L'ANNO 2023.....	8
METODO DI REDAZIONE	10
ANALISI DEL CONTESTO	11
ISCRITTI ALL'ALBO	11
CARICHE ISTITUZIONALI.....	13
PRATICANTI	14
IL DIVARIO RETRIBUTIVO-FOCUS SUL GENDER PAY GAP.....	15
CONCLUSIONI	16

PREMESSA

Il Bilancio di genere è una rendicontazione che consente agli iscritti di comprendere la partecipazione alla professione e l'evoluzione della categoria in relazione al genere di appartenenza, con statistiche quanto alla composizione del nostro Ordine e delle sue Commissioni, nonché alla dinamica dei redditi degli iscritti.

Il concetto di genere, si associa e richiama quello di "pari opportunità", tematica che non si esaurisce nel divario di genere ma che interessa qualsiasi barriera si interponga alla piena realizzazione della persona, a prescindere da differenze sociali, culturali, religiose, economiche, di salute e di ambiente.

Il documento che di seguito si espone rappresenta il Bilancio di genere riferito all'anno 2023 elaborato dal Comitato Pari Opportunità (di seguito per brevità anche CPO), a cui compete la predisposizione, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento per la costituzione e l'elezione del Comitato Pari Opportunità.

Il Bilancio di genere non viene approvato dal Consiglio, cui si sottopone per presa visione, ma viene presentato durante l'assemblea degli iscritti e pubblicato sul sito internet dell'Ordine.

Il Comitato Pari Opportunità del Consiglio Nazionale dei Commercialisti a Marzo 2024 ha emanato le "Linee guida al Bilancio di genere", uno strumento operativo per supportare i CPO degli Ordini territoriali della categoria nella stesura del Gender Budget e al quale questo CPO si attenuto per la sua predisposizione.

Quadro di riferimento internazionale ed europeo

L'esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della Quarta conferenza

mondiale sulle donne dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15 settembre 1995. In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato dalla Conferenza faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché di avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali. Ciò al fine di poterne valutare anche a posteriori il differente impatto su donne e uomini e in questo modo elaborare proposte di azioni correttive. Con riferimento al contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si situa nell'ambito del più ampio approccio gender mainstreaming, che implica l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione delle politiche pubbliche incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il gender Budgeting può considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio. Il primo riferimento a questo meccanismo di promozione dell'uguaglianza è rinvenibile nella Relazione che nel 2003 fu predisposta per il Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (16 giugno, 2003, A5-0214/2003). La Relazione costituiva la proposta di una Risoluzione su Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere, avente l'obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di gender Budgeting presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica. A questo passaggio fondamentale, è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell'Unione europea dedicati in senso più generale al tema della parità di genere. Tra le prese di posizione più significative, ci si limita a ricordare la Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI)), che proprio in un momento di fatica economica esortava gli Stati membri ad adottare il gender Budgeting "quale strumento per analizzare i programmi e le politiche governative, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini". Ancora, la Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento

europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) è tornata a chiedere in modo particolare alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento.

Quadro di riferimento nazionale

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più negli Enti Pubblici, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei principi della Costituzione italiana. L'art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di discriminazione, ma impone anche al suo secondo comma di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto dell'uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'eguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali. Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di "raccordo" tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una "lente" di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all'interno di una organizzazione. Questa attività di verifica dello status quo e dell'impatto che su di esso abbiano prodotto eventuali misure specificamente adottate, consente di reindirizzarle in modo più consapevole e con una maggiore attenzione anche alle ricadute "indirette" che una misura apparentemente neutra potrebbe avere proprio sulla parità di genere.

Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche con l'adozione della Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità. La Direttiva sostituisce espressamente quella in precedenza approvata il 23 maggio 2007, e nel farlo riproduce la previsione concernente la necessità di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata. Ancora, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, va segnalato che nel 2016,

con una modifica apportata all'art. 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, si è stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione, "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere".

Limitandosi a segnalare gli atti più recenti, questa previsione trova svolgimento nella Circolare del 13 aprile 2021, n. 12 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2020", che indica le modalità operative.

È importante evidenziare che la promozione della parità di genere rappresenta un "Pilastro" del programma europeo NextGeneration EU: gli Stati per accedere ai fondi del Recovery Fund, mediante l'elaborazione dei piani nazionali di ripresa e resilienza devono promuovere l'uguaglianza come azione trasversale alle politiche di ripresa economica. Di conseguenza, il Piano nazionale di ripresa e resilienza non solo indica la parità di genere quale priorità trasversale, ma impone tra "le misure di revisione e valutazione della spesa" il potenziamento del Bilancio di genere. Al fine di raggiungere gli obiettivi del PNRR sono state introdotte una serie di norme volte a implementare l'eguaglianza in numerosi contesti, come l'imposizione del requisito della parità negli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l'implementazione delle misure di conciliazione vita-lavoro in ambito pubblico e privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva (cfr. D.lg. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; D.lg. 36 del 2022). Il quadro normativo è dunque orientato all'implementazione della parità di genere in ogni settore, quindi anche nell'ambito degli ordini Professionali.

IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ (CPO)

COMPOSIZIONE DEL CPO

Nell'anno 2022 al CPO è stata attribuita la natura di organo "elettivo" e non più di Comitato di nomina diretta del Consiglio dell'Ordine. Le elezioni tenutesi nei giorni 21 e 22 febbraio 2022 hanno visto come membri eletti i seguenti Colleghi:

Matteo Cecchetti	Presidente
Alessandro Guerrina	Vice Presidente
Fabiola Contini	Segretaria
Barbara Antonini	Membro effettivo
Cristian Massimo Limetta	Membro effettivo
Aurora Incardona	Membro effettivo
Barbara Perrella	Membro effettivo

L'attuale CPO resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2022-2026).

Di particolare importanza nel nostro ordinamento sono state le modifiche apportate nell'anno 2020 al D.Lgs. n. 139/2005 (la norma che regola la professione) che hanno previsto:

- all'art. 8 l'obbligo per tutti gli ordini territoriali di costituire un Comitato Pari Opportunità eletto con le modalità stabilite con regolamento approvato dal Consiglio Nazionale;
- all'art. 25 l'introduzione delle quote di genere nelle liste elettorali ovvero ha disposto che i 2/5 sono riservati al genere meno rappresentato.

L'art. 28 del Codice Deontologico contiene il principio della parità di genere nel disciplinare gli incarichi istituzionali.

Il Comitato ha fin dal principio adottato un proprio Regolamento, tratto dal Regolamento approvato dal Consiglio Nazionale, nel quale sono delineate le Bilancio di genere consuntivo 2023

finalità, i compiti, la composizione ed alcune regole di funzionamento, in applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 8, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 139/2005.

Le **finalità** del Comitato Parità Opportunità, 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 nella concreta applicazione delle disposizioni del D.lgs. n. 139/2005, e sul fatto che sia rispettato il principio della parità di genere.

Di seguito vengono illustrate le **funzioni** del Comitato Parità Opportunità, come da Regolamento redatto dal Consiglio Nazionale.

Il Comitato Pari Opportunità propone, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità di genere 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;
 - j) 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;
 - k) 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.

RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA DURANTE L'ANNO 2023

Nel corso dell'anno 2023 il CPO ha svolto le seguenti attività:

- ha redatto il primo Bilancio di genere riferito all'anno 2022 che è stato presentato all'Assemblea degli iscritti in data 27 aprile 2023. Il Bilancio di genere costituisce un importante strumento di analisi del contesto della distribuzione di genere e di età degli iscritti, nonché dei componenti del Consiglio dell'Ordine e degli altri Organismi al suo interno. L'analisi dei dati si configura altresì come strumento d'intervento per la promozione delle tematiche delle pari opportunità. Resta sempre la volontà di creare,

di concerto con i CPO della Lombardia un Bilancio di genere con i dati aggregati di tutti gli ordini lombardi;

- ha realizzato in data 24 luglio 2023 il proprio logo quale elemento distintivo e identificativo delle attività del CPO;
- ha partecipato all'Assemblea dei Presidenti del CPO Lombardia del 25 luglio 2023 per eleggere il rappresentante regionale per il CPO nazionale;
- ha proposto al Consiglio Direttivo dell'Ordine alcune iniziative che hanno trovato accoglimento e che verranno realizzate altresì nei prossimi mesi dell'anno 2024 e nello specifico:
 - Collaborazione con l'Università per partecipare alle giornate di orientamento e per presentare la professione agli studenti;
 - Organizzazione degli incontri del giovedì rivolti ai neo iscritti, ai praticanti ed a tutti i colleghi quale momento di conoscenza, formazione e confronto su tematiche di attualità inerenti materie professionali;
 - Costituzione dell'Associazione interprofessionale dei CPO.

Per quanto attiene alla programmazione delle attività dell'anno 2024 il CPO:

- ha avviato l'iniziativa denominata "Progetto con i neo iscritti". Il Progetto ha come scopo l'organizzazione, nel corso dell'anno 2024, di incontri di formazione tra colleghi, in cui inserire al centro del progetto i neo iscritti al fine di favorire la loro crescita professionale, l'integrazione e l'orientamento alla professione. Per neo iscritti si intendono, indicativamente, i colleghi iscritti da meno di cinque anni. Gli incontri si terranno una volta al mese, preferibilmente il giovedì, e saranno aperti anche ai praticanti. L'iniziativa prende spunto dagli incontri del giovedì che in passato venivano organizzati dal nostro Ordine professionale e che avevano come filo conduttore la formazione e l'aggregazione tra colleghi. Questo progetto si rivolge a tutti gli iscritti ed a tutti i praticanti. Nei primi mesi del 2024 si sono già tenuti due incontri, il primo si è svolto il 21 marzo 2024 con argomento "Lo Statuto del contribuente - novità dal 1° gennaio 2024", mentre il secondo incontro si è tenuto il 18 aprile 2024 con argomento "Superbonus - Visto di conformità";

- Organizzazione di eventi formativi specifici in materia di pari opportunità, anche in collaborazione con altri CPO;
- Organizzazione di iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- Attività di comunicazione con gli iscritti, anche attraverso l'invio di questionari;
- Collaborazione con l'Università per partecipare alle giornate di orientamento e per presentare la professione agli studenti;
- Incontri di benvenuto per i neo iscritti e i praticanti;
- Costituzione dell'Associazione interprofessionale dei CPO al fine di sviluppare la rete per la realizzazione di giornate di confronto e collaborazioni sia con i CPO degli altri Ordini Territoriali che con quelli di altre professioni.

Segnaliamo che il Consiglio Direttivo ha assegnato, nel bilancio preventivo 2024, un budget di euro 2.000,00 per le attività del Comitato Pari Opportunità.

METODO DI REDAZIONE

Le fonti di provenienza dei dati inseriti nel Bilancio di genere in argomento sono stati forniti da: segreteria dell'ODCEC di Varese e dalla Fondazione Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

ANALISI DEL CONTESTO

L'attenzione e la sensibilità alle tematiche della tutela della parità di genere estese alla sfera professionale necessitano di un'analisi di dati e di una rendicontazione che vengono accolte nel Bilancio di genere.

Tale documento rende visibile l'evoluzione della categoria in generale ed in particolare in rapporto alla presenza maschile e femminile, tenuto conto di alcuni fattori, tra cui la fascia d'età degli iscritti. I dati e i risultati che ne emergono possono essere alla base della promozione di modifiche alla parità, compresa l'identificazione di eventuali lacune e sfide.

Qui di seguito si rappresenta l'analisi del contesto e cioè della popolazione femminile e maschile degli iscritti all'Albo, delle cariche istituzionali e dei praticanti dell'ODCEC di Varese.

ISCRITTI ALL'ALBO

Nelle tabelle sottostanti si riportano i dati degli iscritti all'Albo.

Tabella n. 1 – Iscritti all'Albo (suddivisi per sezione A e B)

Anno	Genere	Sezione A	Sezione B	Totali	% di genere
31.12.2023	Donne	191	4	195	37,36%
	Uomini	323	4	327	62,64%
	Totale	514	8	522	100,00%
31.12.2022	Donne	190	4	194	37,38%
	Uomini	321	4	325	62,62%
	Totale	511	8	519	100,00%
31.12.2021	Donne	188	4	192	36,92%
	Uomini	324	4	328	63,08%
	Totale	512	8	520	100,00%
31.12.2020	Donne	193	4	197	37,17%
	Uomini	329	4	333	62,83%
	Totale	522	8	530	100,00%
31.12.2019	Donne	189	4	193	36,76%
	Uomini	328	4	332	63,24%
	Totale	517	8	525	100,00%
31.12.2018	Donne	193	3	196	37,40%
	Uomini	326	2	328	62,60%
	Totale	519	5	524	100,00%

Tabella n. 2 – Studi associati e iscritti partecipanti

Anno	Numero	Genere associati	Totale	% di genere
31.12.2023	53	Donne	40	30,30%
		Uomini	92	69,70%
		Totale	132	100,00%
31.12.2022	53	Donne	39	28,68%
		Uomini	97	71,32%
		Totale	136	100,00%
31.12.2021	53	Donne	40	28,78%
		Uomini	99	71,22%
		Totale	139	100,00%
31.12.2020	54	Donne	41	28,67%
		Uomini	102	71,33%
		Totale	143	100,00%
31.12.2019	58	Donne	42	27,81%
		Uomini	109	72,19%
		Totale	151	100,00%
31.12.2018	58	Donne	41	26,62%
		Uomini	113	73,38%
		Totale	154	100,00%

Tabella n. 3 – Società tra professionisti e relativi soci

Anno	Numero	Genere associati	Totale	% di genere
31.12.2023	13	Donne	10	27,78%
		Uomini	26	72,22%
		Totale	36	100,00%
31.12.2022	13	Donne	10	26,32%
		Uomini	28	73,68%
		Totale	38	100,00%
31.12.2021	10	Donne	7	24,14%
		Uomini	22	75,86%
		Totale	29	100,00%
31.12.2020	10	Donne	10	32,26%
		Uomini	21	67,74%
		Totale	31	100,00%
31.12.2019	10	Donne	11	35,48%
		Uomini	20	64,52%
		Totale	31	100,00%
31.12.2018	7	Donne	8	33,33%
		Uomini	16	66,67%
		Totale	24	100,00%

Tabella n. 4 – Suddivisione per genere e fasce d'età

Anno	Genere	0-40 anni	% di genere	40-60 anni	% di genere	oltre 60 anni	% di genere
31.12.2023	Donne	40	56,34%	123	41,00%	32	21,19%
	Uomini	31	43,66%	177	59,00%	119	78,81%
	Totale	71	100,00%	300	100,00%	151	100,00%
31.12.2022	Donne	34	56,67%	125	41,67%	35	22,01%
	Uomini	26	43,33%	175	58,33%	124	77,99%
	Totale	60	100,00%	300	100,00%	159	100,00%
31.12.2021	Donne	34	54,84%	128	41,97%	30	19,61%
	Uomini	28	45,16%	177	58,03%	123	80,39%
	Totale	62	100,00%	305	100,00%	153	100,00%
31.12.2020	Donne	32	54,24%	137	40,53%	28	21,05%
	Uomini	27	45,76%	201	59,47%	105	78,95%
	Totale	59	100,00%	338	100,00%	133	100,00%
31.12.2019	Donne	48	55,17%	123	38,68%	22	18,33%
	Uomini	39	44,83%	195	61,32%	98	81,67%
	Totale	87	100,00%	318	100,00%	120	100,00%
31.12.2018	Donne	31	45,59%	139	42,90%	26	19,70%
	Uomini	37	54,41%	185	57,10%	106	80,30%
	Totale	68	100,00%	324	100,00%	132	100,00%

CARICHE ISTITUZIONALI

Si riporta di seguito la composizione in termine di genere degli organi dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Varese in relazione al mandato attuale ed ai due precedenti.

Tabella n. 5 – Composizione Consiglio dell'Ordine

Mandato	Numero consiglieri	Genere consigliere	Totale	% di genere
2022-2026	11	Donne	4	36,36%
		Uomini	7	63,64%
		Totale	11	100,00%
2017-2022	11	Donne	5	45,45%
		Uomini	6	54,55%
		Totale	11	100,00%
2013-2016	11	Donne	4	36,36%
		Uomini	7	63,64%
		Totale	11	100,00%

Per il mandato 2022-2026 si fa presente che si aggiunge quale organo anche il CPO che è costituito da 6 membri eletti di cui 2 uomini e 4 donne e del presidente, di designazione del Consiglio direttivo di cui uomo.

Tabella n. 6 – Composizione Collegio dei Revisori

<i>Mandato</i>	<i>Numero Revisori</i>	<i>Genere revisore</i>	<i>Totale</i>	<i>% di genere</i>
2022-2026	3	Donne	1	33,33%
		Uomini	2	66,67%
		Totale	3	100,00%
2017-2022	3	Donne	0	0,00%
		Uomini	3	100,00%
		Totale	3	100,00%
2013-2016	3	Donne	0	0,00%
		Uomini	3	100,00%
		Totale	3	100,00%

Tabella n. 7 – Composizione Consiglio di Disciplina

<i>Mandato</i>	<i>Numero componenti</i>	<i>Genere componenti</i>	<i>Totale</i>	<i>% di genere</i>
2022-2026	11	Donne	4	36,36%
		Uomini	7	63,64%
		Totale	11	100,00%
2017-2022	11	Donne	5	45,45%
		Uomini	6	54,55%
		Totale	11	100,00%
2013-2016	6	Donne	1	16,67%
		Uomini	5	83,33%
		Totale	6	100,00%

PRATICANTI

Nelle tabelle sottostanti si riportano i dati dei praticanti.

Tabella n. 8 – Praticanti (di entrambe le sezioni A e B)

<i>Anno</i>	<i>Genere</i>	<i>Numero</i>	<i>% di genere</i>
31.12.2023	Donne	10	40,00%
	Uomini	15	60,00%
	Totale	25	100,00%
31.12.2022	Donne	7	31,82%
	Uomini	15	68,18%
	Totale	22	100,00%
31.12.2021	Donne	8	32,00%
	Uomini	17	68,00%
	Totale	25	100,00%
31.12.2020	Donne	11	44,00%
	Uomini	14	56,00%
	Totale	25	100,00%
31.12.2019	Donne	11	47,83%
	Uomini	12	52,17%
	Totale	23	100,00%
31.12.2018	Donne	8	38,10%
	Uomini	13	61,90%
	Totale	21	100,00%

IL DIVARIO RETRIBUTIVO-FOCUS SUL GENDER PAY GAP

Con tale termine si intende il divario retributivo di genere.

Come noto, ogni anno la Fondazione Nazionale dei Dottori Commercialisti (FNC) pubblica un rapporto sull'andamento economico dei territori e sulla composizione dei singoli ordini locali, con la statistica dei redditi per genere; l'ultimo disponibile riguarda l'anno 2022.

Di seguito si riportano le statistiche reddituali elaborate dalla FNC sulla base dei dati delle casse di previdenza dei Dottori (CNPADC) e dei Ragionieri (CNPR).

Tabella n. 9 – Medie IRPEF CNPR

Fascia	Reddito medio		Volume d'affari medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
0-40 anni	19.584,00	43.336,00	32.703,00	50.833,00
40-60 anni	67.175,00	93.780,00	129.913,00	198.928,00
Oltre 60 anni	51.572,00	52.724,00	111.964,00	107.796,00

Tabella n.10 – Medie IRPEF CNPADC

Fascia	Reddito medio		Volume d'affari medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
0-40 anni	42.800,00	59.004,00	64.771,00	115.948,00
40-60 anni	57.157,00	119.937,00	99.496,00	262.458,00
Oltre 60 anni	86.047,00	137.443,00	196.051,00	255.061,00

I dati indicati nelle tabelle che precedono evidenziano che esiste una differenza fra il reddito medio dei due generi.

CONCLUSIONI

Le informazioni e i dati statistici riportati in questo documento sono semplici osservazioni e riflessioni che descrivono quale sia la partecipazione dei diversi generi alle attività del nostro Ordine e mostrano la dinamica dei redditi tra gli appartenenti alla nostra professione.

Molti sono i fattori che determinano il Gender Pay Gap, fattori che riguardano trasversalmente tutte le attività lavorative ma che nella nostra professione rischiano di allontanare le nuove generazioni, che oggi più che mai sono alla ricerca di una sana conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare.

Il presente bilancio, che fotografa la professione secondo il criterio di genere, rappresenta uno strumento informativo indispensabile per valutare e programmare interventi che favoriscano il riequilibrio anche in termini di riconoscimento dei medesimi ruoli e compensi tra professionisti di genere differente.

I risultati sopra indicati evidenziano chiaramente l'importanza di adottare politiche di genere per ridurre la disparità in ambito professionale, favorendo una più equa distribuzione di incarichi e funzioni a tutti i livelli.

Invitiamo tutti gli iscritti a riflettere sulle informazioni riportate perché è interesse di tutti noi, professionisti e cittadini, operare per un contesto sociale e lavorativo il più possibile inclusivo e attento alle diverse esigenze della persona.

Infine, incoraggiamo tutti gli iscritti a partecipare alle attività del CPO; a formulare proposte osservazioni, con l'obiettivo comune di lavorare per rendere la nostra professione più etica e conseguentemente più attrattiva.

Varese, 29 Aprile 2024

Il Comitato di Pari Opportunità

Matteo Cecchetti	<i>Presidente</i>
Alessandro Guerrina	<i>Vice Presidente</i>
Fabiola Contini	<i>Segretaria</i>
Barbara Antonini	<i>Membro effettivo</i>
Cristian Massimo Limetta	<i>Membro effettivo</i>
Aurora Incardona	<i>Membro effettivo</i>
Barbara Perrella	<i>Membro effettivo</i>