



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI
CONTABILI DI MATERA

BILANCIO DI GENERE Anno 2023

COMITATO PARI OPPORTUNITA'

ODCEC MATERA



Sommario

- 1) Il Comitato Pari Opportunità
- 2) Fonti Normative
- 3) Metodo di Redazione
- 4) Analisi del Contesto - Iscritti per genere
- 5) Analisi del volume d'affari dichiarato dagli iscritti all'ODCEC Matera per genere (Gender Pay Gap)
- 6) Iniziative a favore della Parità di Genere
- 7) Conclusioni



1) Il Comitato Pari Opportunità

Il Comitato Pari Opportunità, rappresenta un organo a supporto del Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti. Tale organo si propone di promuovere iniziative e 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 e sul fatto che sia rispettato il principio della parità di genere.

Il Comitato Pari Opportunità propone, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna tra tutti gli iscritti nell'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti.

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Matera, eletto dall'Assemblea degli iscritti in data 21 e 22 febbraio 2022, ed insediatosi in data 07/09/2022, è così composto:

- Dott. Pinca Gorgoni Marco, Presidente (delegato dal Consiglio);
- Dott.ssa Azzone Michela, Componente;
- Dott.ssa Carretta Teresa, Componente;
- Dott. Fortunato Giovanni, Componente.

Si precisa che al Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Matera, non è assegnato nessun budget dal Bilancio e non è previsto per i suoi componenti nessun compenso.



2) Fonti Normative

Il Comitato Pari Opportunità è stato introdotto con regolamento del CNDCEC formulato ed approvato in data 27 maggio 2021, in applicazione della normativa nazionale ed europea vigente in materia di pari opportunità, ed è istituito presso ogni Ordine territoriale. Tuttavia se si volesse andare indietro nel tempo, è con il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198, che si può considerare la prima fonte normativa Italiana in merito alla Parità di Genere, in quanto nello specifico all'art. 46 bis (introdotto dalla legge del 5 novembre 2021 n.162) introduce la "Certificazione della parità di genere". La certificazione della parità di genere nasce al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Nel 2021 l'Italia ha adottato la "Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026", ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea a seguito dell'emanazione della Legge 30 dicembre 2021 n.234 (articolo 1 commi 139-148). La Strategia Nazionale ha una prospettiva di lungo termine, rappresenta un sistema di valori, delinea la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere, ovvero il miglioramento della parità di genere in Italia.

Le direttrici della Strategia Nazionale toccano diverse aree in cui l'Italia ha dimostrato di essere in ritardo rispetto ad altri paesi dell'Unione Europea¹, come:

•lavoro: in termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro, qualità e segregazione dell'attività lavorativa in differenti settori, l'Italia si posiziona indietro rispetto agli altri Paesi Europei;



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI MATERA

•**reddito:** la differenza retributiva di genere in Italia viene stimata intorno al 5% (pari a circa € 946 euro annui di minor stipendio per le donne italiane). Secondo Eurostat, nel 2019, il *gender pay gap* nel settore privato è stato pari al 17%, comunque ridotto rispetto al 2017 quando era pari al 20,7%;

•**competenze:** in termini di partecipazione all'istruzione, l'Italia si mostra al di sotto della media Europea: infatti, nonostante le donne siano mediamente più istruite degli uomini (il 54% del totale dei laureati europei e il 59% di quelli italiani è donna, in Italia il voto di laurea medio per le donne è di 2 punti superiore a quello degli uomini);

•**tempo:** nel nostro paese il tempo dedicato dalle donne alla famiglia e alla casa è significativamente sbilanciato, con l'81% di donne che vi si dedica tutti i giorni contro il 20% degli uomini (in confronto con il 79%-34% in Europa ed il 74%-56% in Svezia) e tale fenomeno si è, inoltre, significativamente inasprito in conseguenza degli effetti del CoViD-19;

•**potere:** la situazione italiana della rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale è molto migliorata: la presenza femminile risulta superiore alla media europea con la quota di donne negli organi di amministrazione delle società quotate che si avvicina al 40% nel 2021 (38,8% nel 2020); nelle società pubbliche le donne ricoprono un terzo delle cariche (33,1% nel 2020) negli organi di amministrazione e controllo, quasi il doppio rispetto al 2014 (17,5%).



3) **Metodo di Redazione**

Al fine di procedere con la redazione di Bilancio di Genere, il Comitato Pari Opportunità si è avvalso dei dati relativi agli iscritti, reperibili dal sito dell'ODCEC di Matera, ed ha fatto ricorso alla Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza a favore dei Dottori Commercialisti, per richiedere e ricevere i dati sul fatturato medio dell'anno 2022 – dichiarazioni 2023. Si precisa che tali dati sono stati forniti per macro voci, nel pieno rispetto della Privacy.



4) Analisi del Contesto – Iscritti per Genere

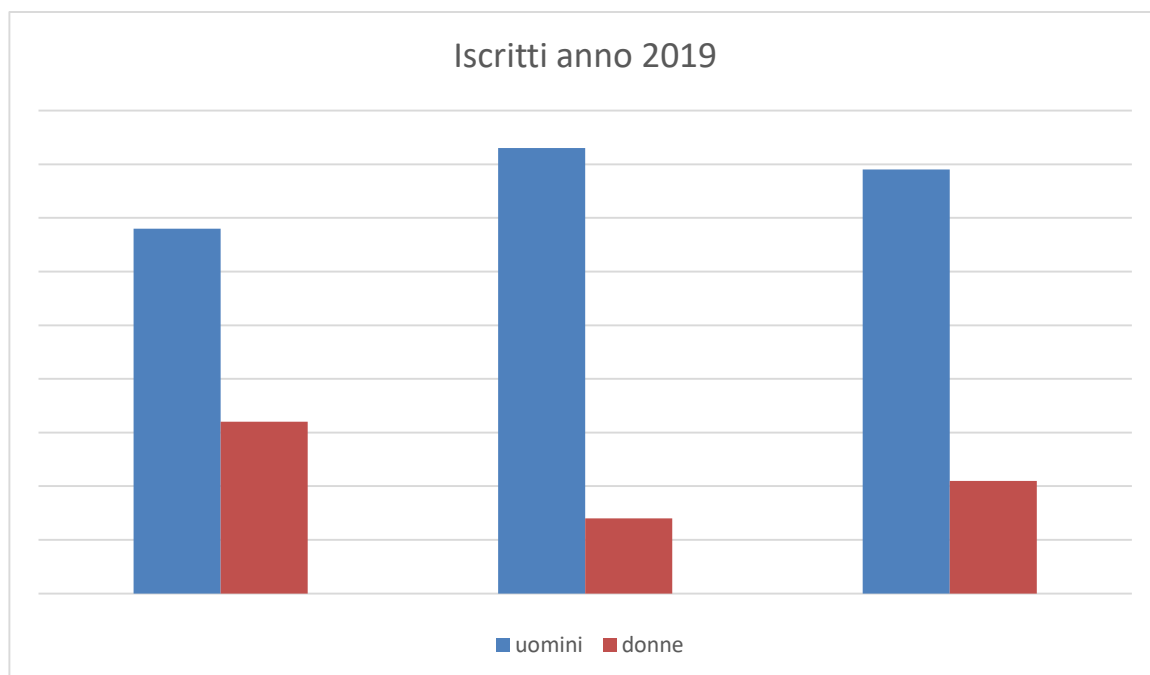
In questo paragrafo si analizza la composizione della popolazione dell'Ordine territoriale utilizzando i dati contenuti nell'Albo e pubblicati sul sito Istituzionale.

Nel corso dell'anno 2019 la popolazione degli iscritti nella sezione "A", sezione "B" ed "Elenco Speciale" dell'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Matera, era così composta:

Sezione "A": Uomini 253 Donne 118

Sezione "B": Uomini 6 Donne 1

Elenco Speciale: Uomini 11 Donne 3





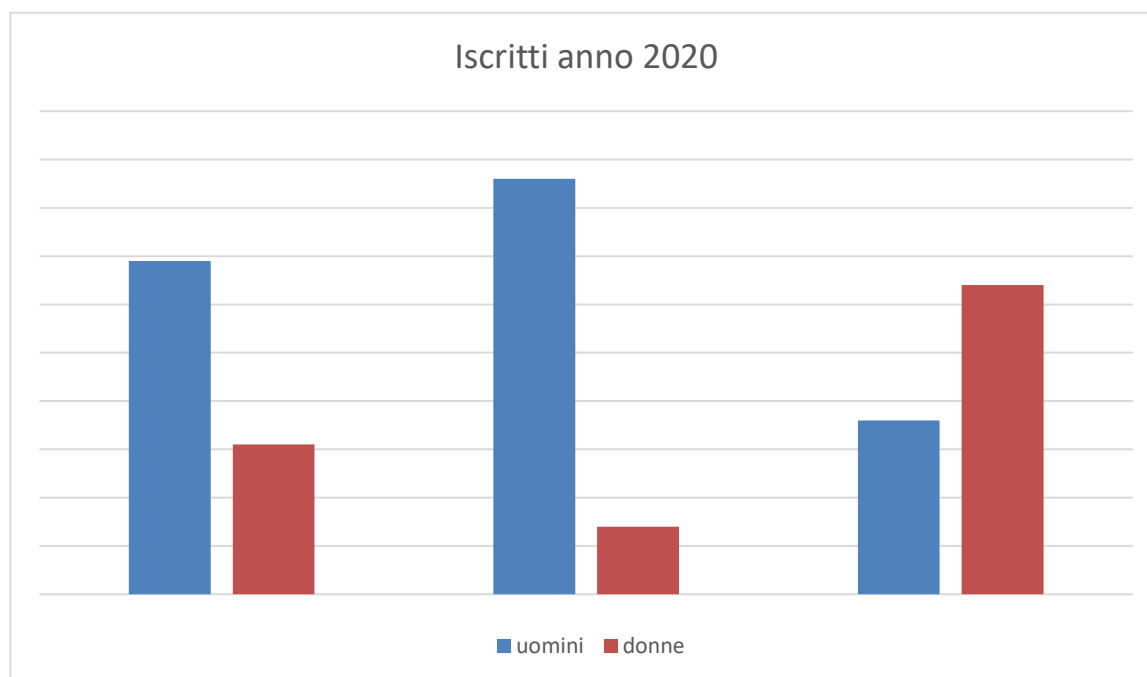
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI MATERA

Per l'anno 2020 la popolazione degli iscritti nella sezione "A", sezione "B" ed "Elenco Speciale" dell'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Matera, era così composta:

Sezione "A": Uomini 257 Donne 113

Sezione "B": Uomini 6 Donne 1

Elenco Speciale: Uomini 7 Donne 4





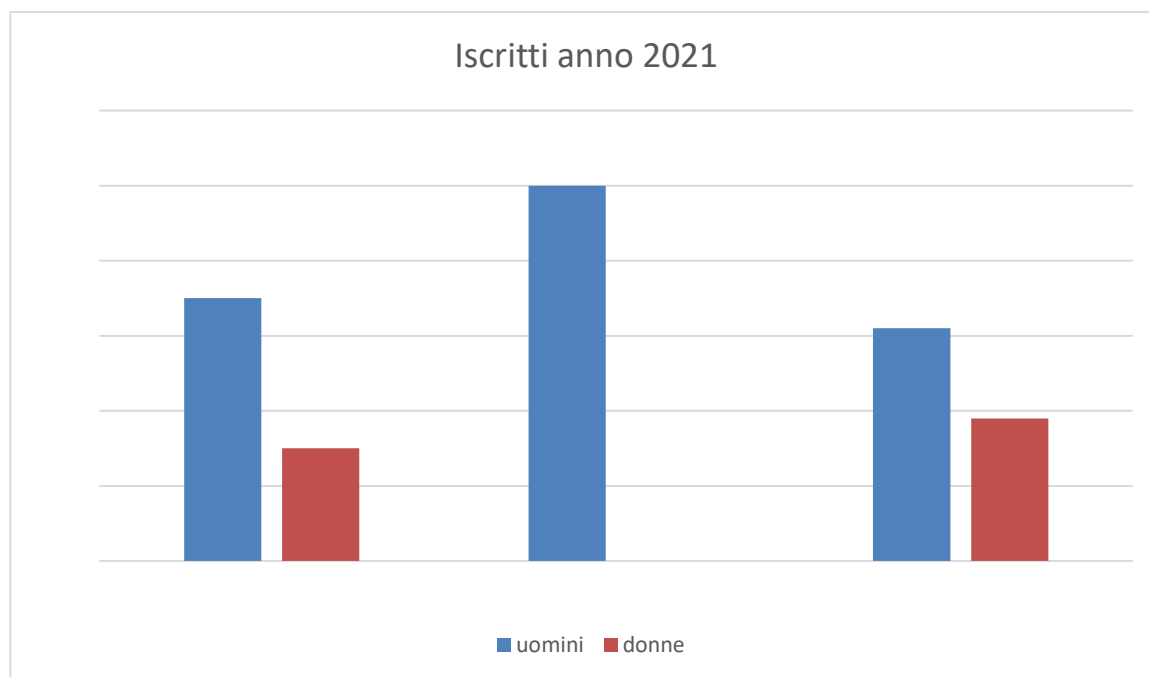
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI MATERA

Per l'anno 2021 la popolazione degli iscritti nella sezione "A", sezione "B" ed "Elenco Speciale" dell'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Matera, era così composta:

Sezione "A": Uomini 263 Donne 112

Sezione "B": Uomini 5 Donne 0

Elenco Speciale: Uomini 8 Donne 5



Per l'anno 2022 la popolazione degli iscritti nella sezione "A", sezione "B" ed "Elenco Speciale" dell'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Matera, era così composta:

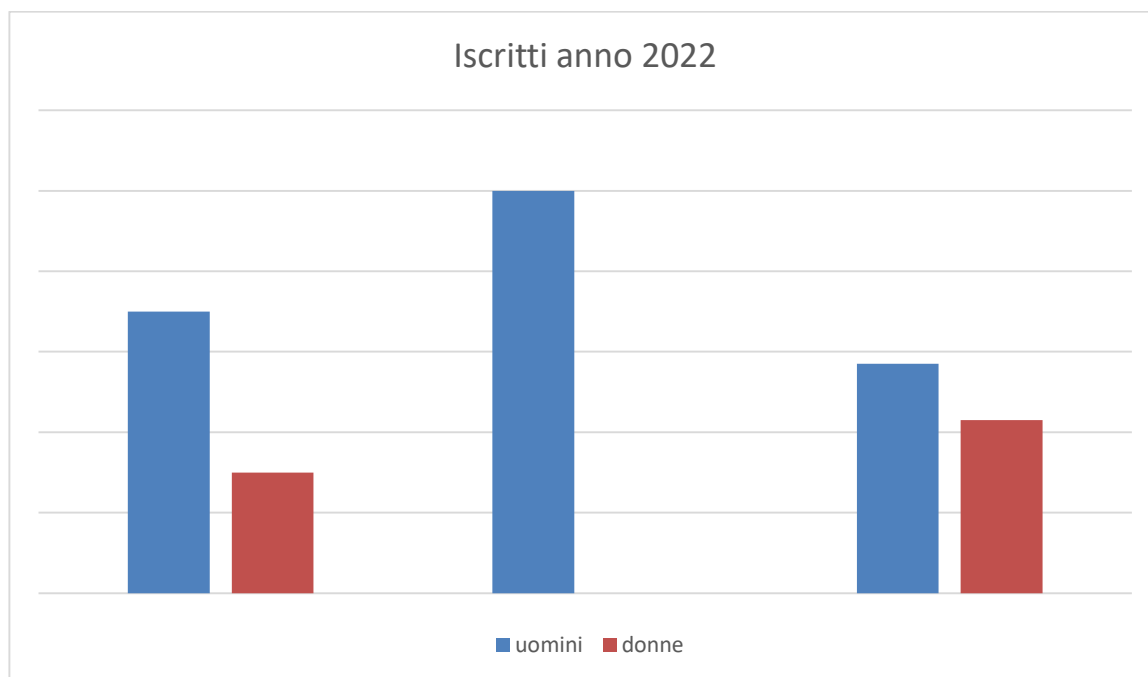


ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI MATERA

Sezione "A": Uomini 253 Donne 108

Sezione "B": Uomini 5 Donne 0

Elenco Speciale: Uomini 8 Donne 6



Per l'anno 2023 la popolazione degli iscritti nella sezione "A", sezione "B" ed "Elenco Speciale" dell'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Matera, era così composta:

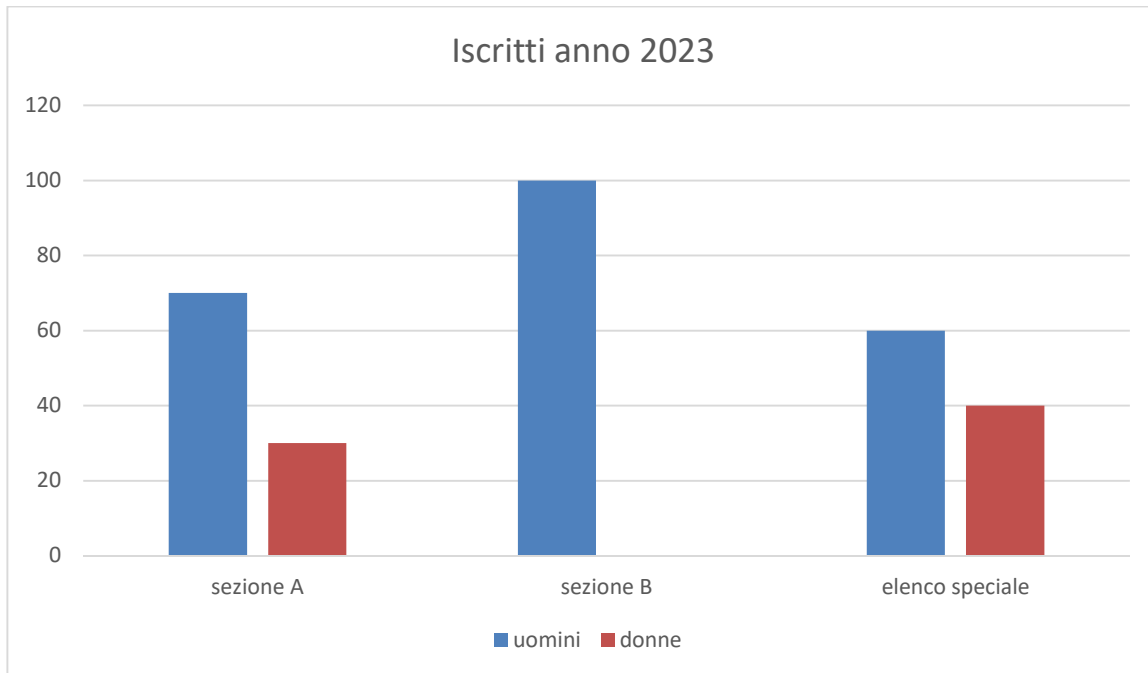
Sezione "A": Uomini 249 Donne 108

Sezione "B": Uomini 5 Donne 0

Elenco Speciale: Uomini 12 Donne 8



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI MATERA



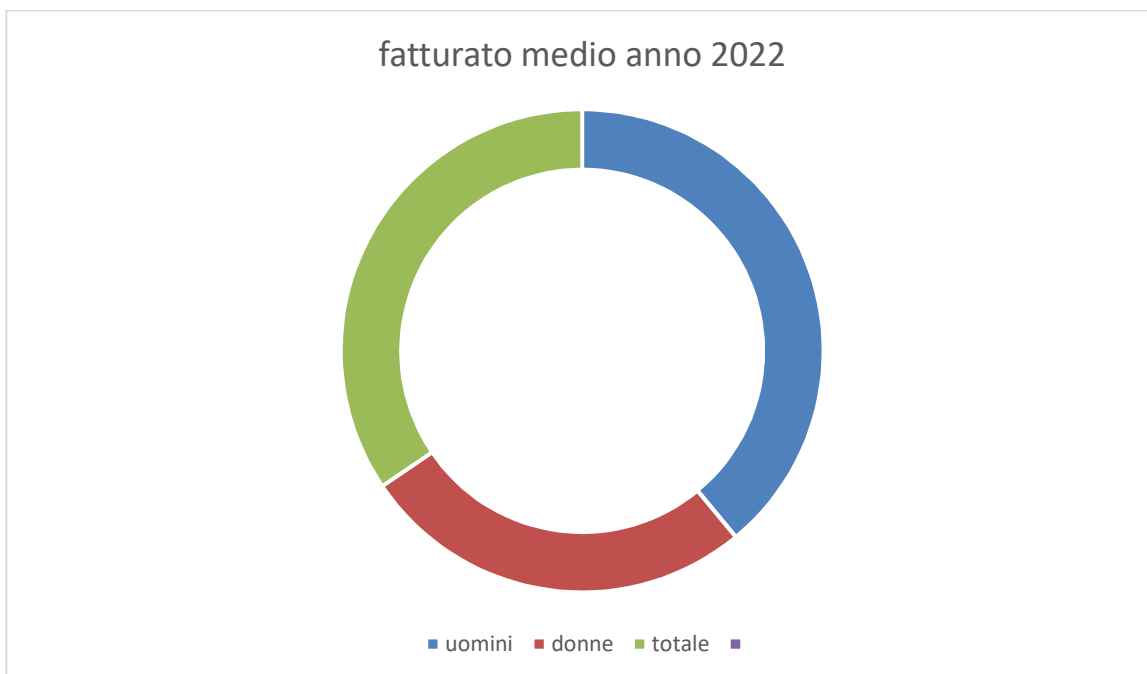
Dall'analisi grafica, emerge un quadro che evidenzia, per gli anni presi in considerazione, un divario di genere negli iscritti delle varie sezioni dell'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Matera, con prevalenza degli iscritti uomini rispetto alle donne.



5) Analisi del volume d'affari dichiarato dagli iscritti all'ODCEC di Matera per genere

(Gender Pay Gap)

L'analisi è stata estesa al fatturato per l'anno 2022 – dichiarazione anno 2023 sulla base del valore medio del fatturato stesso dichiarato dagli iscritti.



Sulla base dei dati forniti dalla Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza a favore dei Dottori Commercialisti, è emerso che il fatturato medio per gli uomini ammonta ad **€ 88.662,00**, quello delle donne ammonta ad **€ 60.243,00** e quello medio ammonta ad **€ 78.315,00**.



Come si evince dal grafico e dai dati riportati emerge un divario tra il fatturato degli uomini ed il fatturato delle donne, che si affianca al divario già evidenziato in precedenza tra il numero degli iscritti uomini e quello delle donne.

6) Iniziative a favore della Parità di Genere

Dall'analisi dei numeri e dei grafici si evidenzia come la differenza di Genere sia rappresentata nell'ambito della categoria dei Dottori Commercialisti ed esperti Contabili della Provincia di Matera.

Il numero degli iscritti, negli anni esaminati, sottolinea una più che doppia popolazione. Anche se in misura ridotta il divario si ribadisce sul fatturato dichiarato preso in considerazione.

In questo contesto si inserisce la funzione del Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Matera. Scopo di tale Organismo è quello di individuare e monitorare nel tempo gli eventuali *gap* emersi dall'analisi di composizione di genere tra iscritti, al fine di "provare" a correggere ed essere promotore dell'attenuazione di questo Gap e nel tempo, attore del raggiungimento della parità di genere all'interno del proprio contesto.

Il Comitato non dispone di grandi strumenti, tuttavia però propone quale attività finalizzata alla riduzione del Gender Gap, quella della **Banca del Tempo**. Attraverso questo strumento, i colleghi uomini, potrebbero mettere a disposizione parte del proprio tempo, lavorativo, a favore delle colleghe donne le quali devono dedicare tempo al lavoro e tempo alla famiglia, in misura



generalmente maggiore rispetto agli uomini. Il sistema prevede che le colleghe donne dovrebbero “domandare” inoltrando una “richiesta di tempo” al Comitato Pari Opportunità. Mentre i colleghi uomini dovrebbero presentare una offerta di “ tempo a disposizione” sempre allo stesso Comitato.

Il Comitato da far suo metterà in contatto la domanda con l’offerta, ribadendo la natura della gratuità del servizio.

Ma tale sistema potrebbe essere utilizzato non solo nel Gender Gap, ma anche nella collaborazione tra colleghi a 360°, dove mettendo a disposizione del tempo proprio a favore di colleghi che devono assistere i propri familiari (disabili, minori, ecc.), passando sempre attraverso il Comitato Pari Opportunità.



7) Conclusioni

Il Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC della Provincia di Matera, in seguito alla emanazione di disposizioni normative è uno tra quelli Ordini che a livello Nazionale, ha provato a dare rilievo alla problematica del Gender Gap.

Il lavoro svolto è in fase embrionale e sicuramente negli anni seguenti si potrà proporre qualche iniziativa aggiuntiva, rispetto a quella presente in questo elaborato.

18 aprile 2024