



BILANCIO DI GENERE Anno 2024

COMITATO PARI OPPORTUNITA'

ODCEC MATERA



Sommario

- 1) Introduzione
- 2) Normativa
- 3) 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) Introduzione

I Comitati Pari Opportunità, costituiti presso i singoli Ordini Territoriali, sono obbligatori ed elettivi. Il nostro Comitato è stato composto a seguito delle elezioni del 21 e del 22 febbraio 2022 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2022 - 2026). Attualmente la costituzione e il funzionamento del Comitato sono disciplinati dal Regolamento approvato dal CNDCEC, 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 del 2005, nel quale sono delineate le finalità, i compiti, la composizione e le regole di gestione dello stesso. La costituzione dei Comitati Pari Opportunità, resa obbligatoria in tutti gli Ordini territoriali e a livello di Consiglio Nazionale, rappresenta il raggiungimento di un grande traguardo nel percorso volto al conseguimento della parità di genere oltre che di pari opportunità e pari condizioni professionali. I Comitati in quanto organi elettivi, sono dotati di una propria autonomia di proposte e di gestione, sempre nel rispetto delle prerogative del Consiglio dell'Ordine.

Presso l'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 stato istituito il Comitato Pari Opportunità, che risulta attualmente 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 dell'Ente ed inoltre non è previsto per i suoi componenti nessun compenso.

Il Comitato Pari Opportunità, rappresenta un organo a supporto del Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti. L'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 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.

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.

2) Normativa

L'obiettivo di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, quindi negli Enti Pubblici, trova evidenza nella 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. Gli articoli 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'uguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali. Il Bilancio di genere rappresenta uno strumento di raccordo tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Attraverso di esso è possibile analizzare e valutare lo stato di attuazione della parità all'interno di una organizzazione.

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 dal 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 far diventare questo strumento una pratica consolidata.

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.

La promozione della parità di genere rappresenta un caposaldo del programma europeo Next Generation 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. Il Piano nazionale di ripresa e resilienza indica la parità di genere quale priorità trasversale, ed 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.lgs. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; d.lgs. 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.

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.

Tuttavia occorre ricordare che l'Italia ha dimostrato di essere in ritardo rispetto ad altri paesi dell'Unione Europea.



3) **Redazione**

Il Comitato Pari Opportunità per poter procedere con la redazione di Bilancio di Genere, ha preso in esame i dati relativi agli iscritti, consultabili attraverso il sito dell'ODCEC di Matera, ed ha interpellato la Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza a favore dei Dottori Commercialisti, per richiedere e ricevere i dati relativi agli "Iscritti Attivi alla Cassa" circa il fatturato medio dell'anno 2023 – dichiarazioni 2024. Si precisa che tali dati sono stati forniti per macro voci, nel pieno rispetto della Normativa sulla Privacy.



4) Analisi del Contesto – Iscritti per Genere

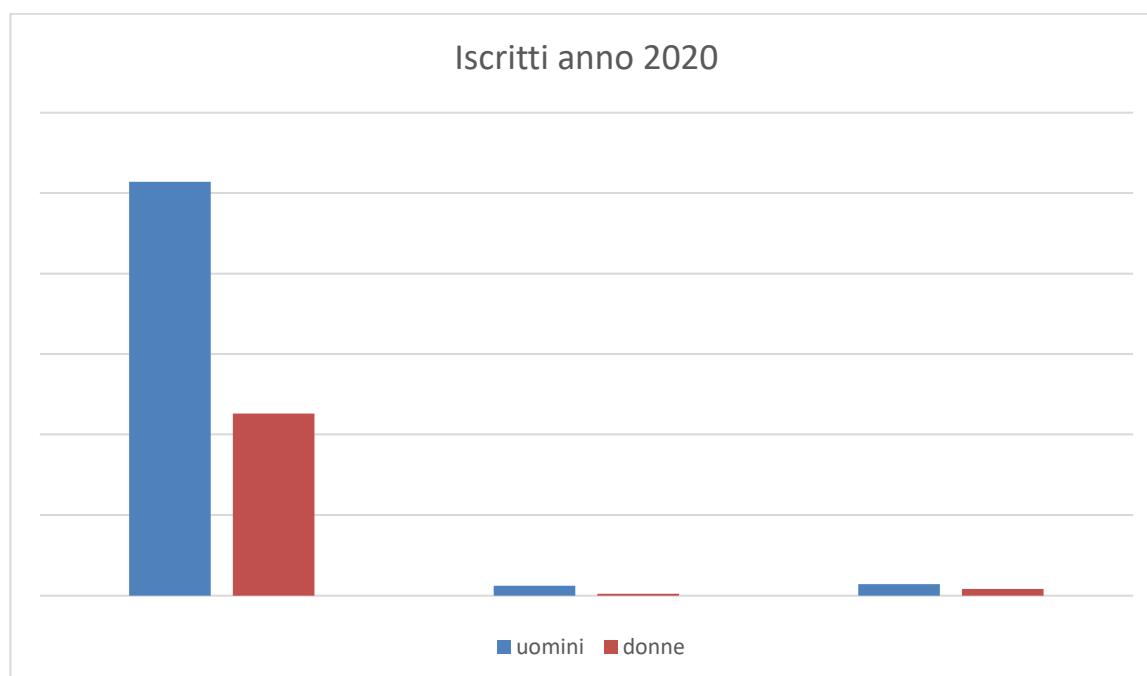
Di seguito si riporta l'analisi effettuata sulla composizione della popolazione dell'Ordine territoriale utilizzando i dati contenuti nell'Albo e pubblicati sul sito Istituzionale.

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





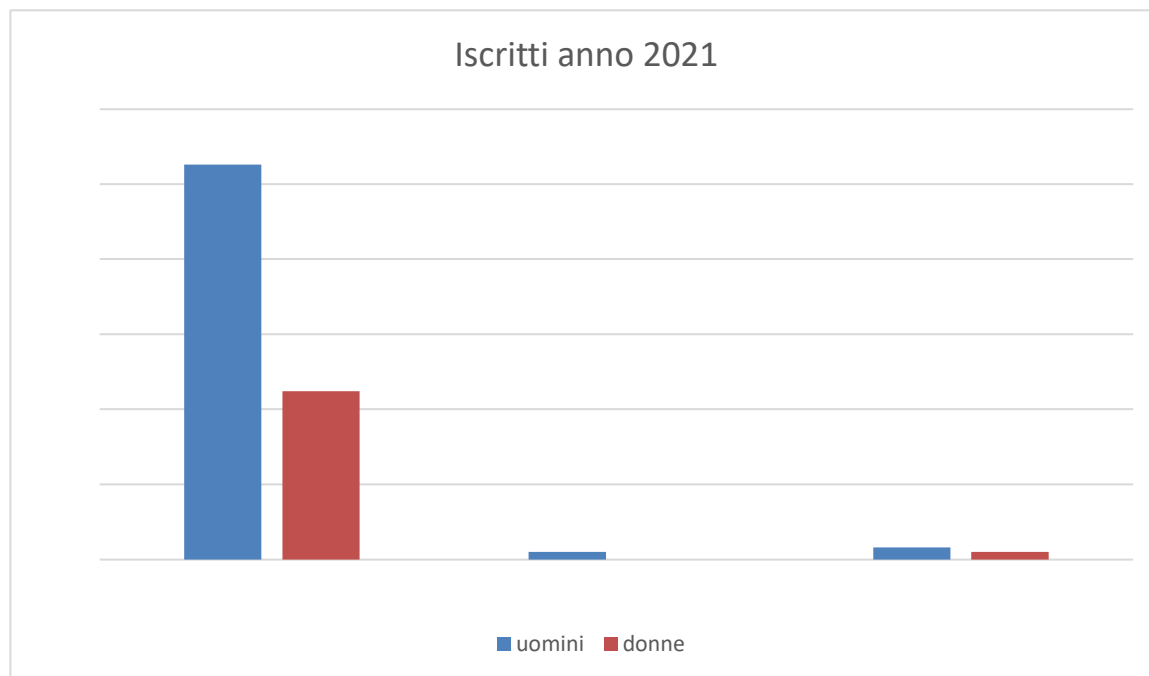
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI MATERA

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:

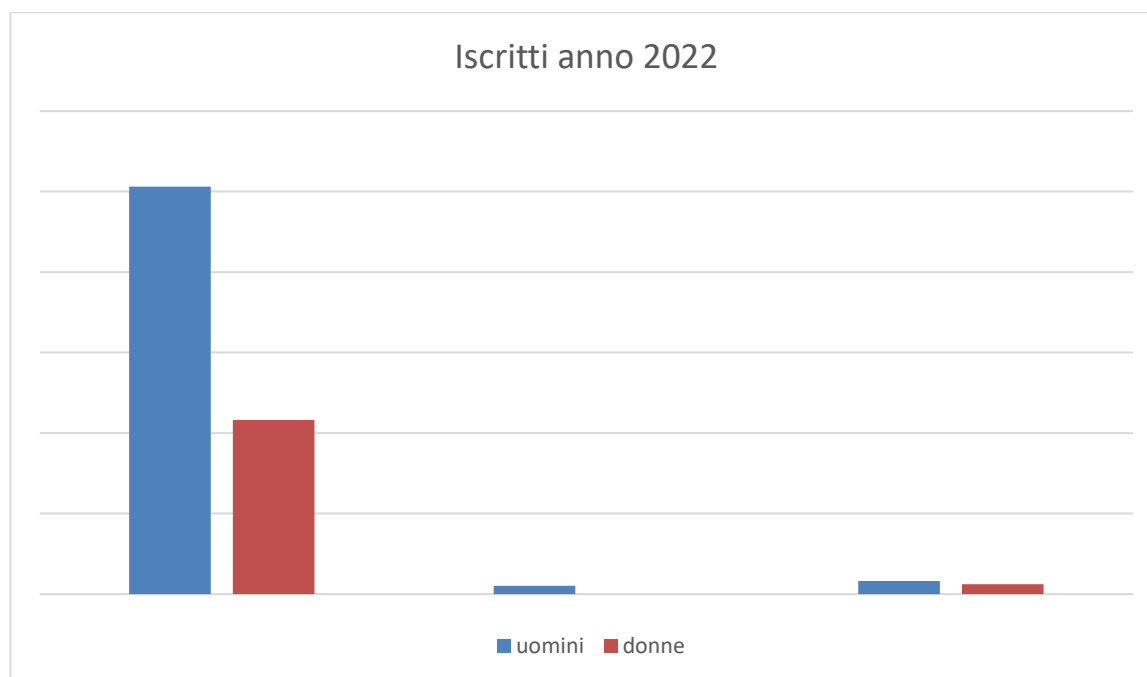


ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI MATERA

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:

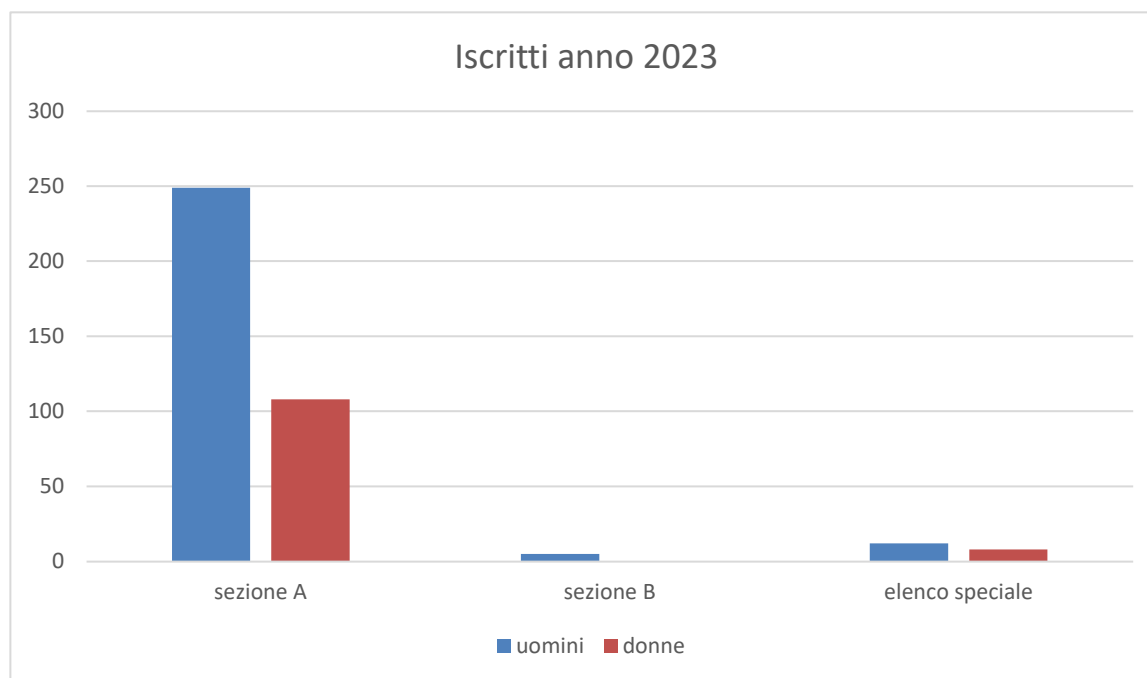
Sezione "A": Uomini 249 Donne 108

Sezione "B": Uomini 5 Donne 0

Elenco Speciale: Uomini 12 Donne 8



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI MATERA

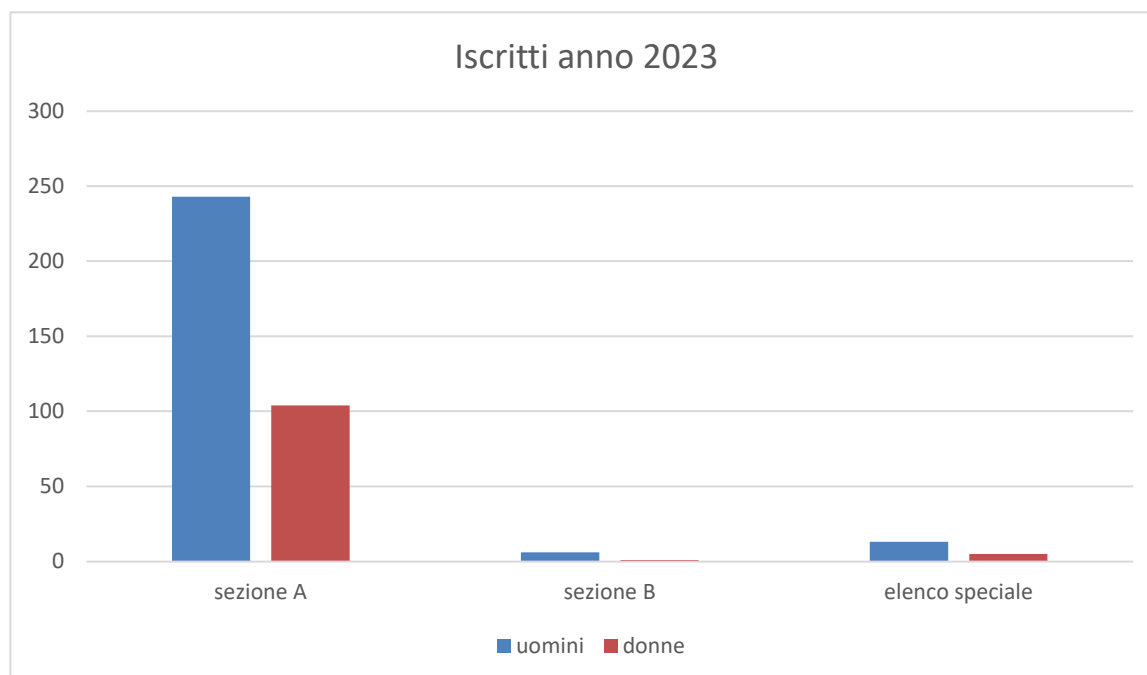


Nel corso dell'anno 2024 la popolazione degli iscritti nella sezione "A", sezione "B" ed "Elenco Speciale" dell'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Matera, era così composta:

Sezione "A":	Uomini	243	Donne	104
Sezione "B":	Uomini	6	Donne	1
Elenco Speciale:	Uomini	13	Donne	5



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI MATERA



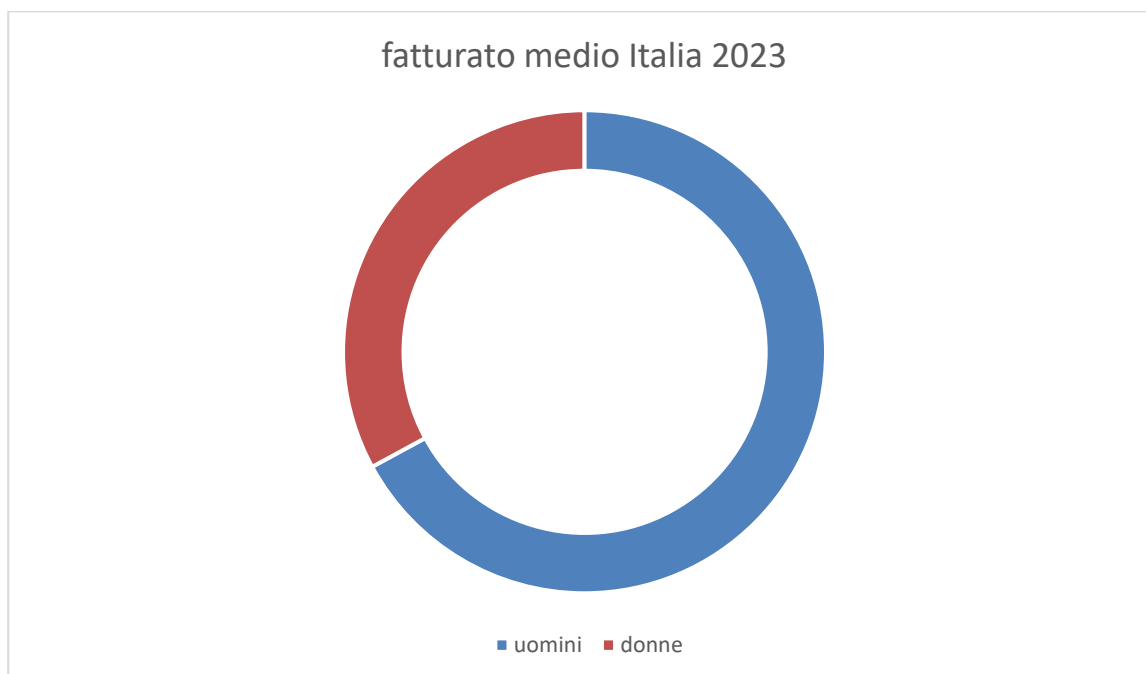
L'analisi grafica evidenzia un quadro che per gli anni presi in considerazione, sottolinea un divario di genere negli iscritti delle varie sezioni dell'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Matera, con evidente prevalenza degli iscritti uomini rispetto alle donne.



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

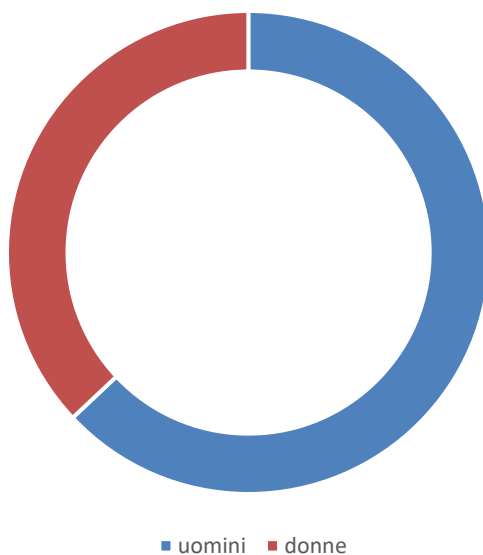
(Gender Pay Gap)

Prendendo in considerazione la popolazione degli iscritti attivi alla Cassa di Previdenza ed Assistenza dei Dottori Commercialisti, ed analizzando i dati e le relative medie fatturato per l'anno 2023 – dichiarazione anno 2024 si può evidenziare quanto di seguito riportato.

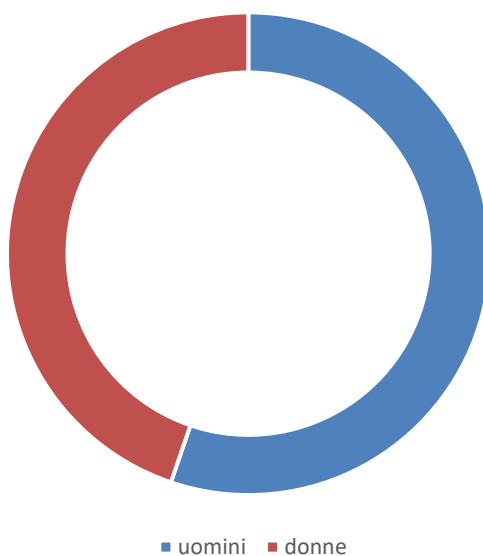




fatturato medio Basilicata 2023



fatturato medio Odcec Matera 2023





Per il nostro Ordine si evidenzia che per l'anno 2023 il fatturato medio per gli uomini ammonta ad € **84.817,00** mentre quello delle donne ammonta ad € **68.835,00**.

Come si evince dai grafici 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 ripropone 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, in 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 interessate alla misura, dovrebbero presentare una “richiesta di tempo” al Comitato Pari Opportunità, per il tramite dell’Odcec di Matera. Dall’altro lato i colleghi uomini, sempre interessati alla misura dovrebbero presentare una offerta di “tempo a disposizione” sempre allo stesso Comitato e sempre per il tramite dell’Odcec di Matera.

Il Comitato da far suo metterà in contatto la domanda con l’offerta, ribadendo la natura della gratuità del servizio ed il pieno rispetto della Normativa sulla Privacy.

Il sistema sopra ipotizzato, potrebbe essere utilizzato non solo nel Gender Gap, ma anche nella collaborazione tra colleghi a 360°, dove si potrebbe mettere a disposizione del tempo proprio a favore di colleghi che devono assistere i propri familiari (disabili, minori, ecc.), sempre attraverso la collaborazione fornita dal 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 ad una problematica complessa, quella del Gender Gap.

Sicuramente c'è ancora tanto da fare, ma una linea è stata tracciata.

15 aprile 2025