



ORDINE DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI E
DEGLI ESPERTI
CONTABILI DI BELLUNO

Bilancio di genere 2023

SOMMARIO

INTRODUZIONE	pag. 3
PREMESSA	pag. 3
➤ Definizione	pag. 3
➤ Quadro di riferimento internazionale ed europeo	pag. 3
➤ Quadro di riferimento nazionale	pag. 4
1. IL COMITATO PARI OPPORTUNITA'	pag. 5
➤ Composizione e regolamento	pag. 5
➤ Funzioni del C.P.O.	pag. 5
2. RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA NEL CORSO DELL'ANNO	pag. 6
3. METODO DI REDAZIONE	pag. 7
4. ANALISI DEL CONTESTO	pag. 7
➤ Iscritti all'albo	pag. 7
➤ Cariche Istituzionali	pag. 10
➤ Praticanti	pag. 10
5. IL DIVARIO RETRIBUTIVO-FOCUS SUL GENDER PAY GAP	pag. 11
6. SONDAGGIO	pag. 13
7. CONCLUSIONI	pag. 16

Introduzione

Il presente documento è stato redatto secondo le linee guida al Bilancio di Genere emanate a marzo 2024 dal Comitato Pari Opportunità Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili. Tali prescrizioni assurgono ad essenziale struttura su cui fondare la redazione del presente documento e costituiscono fonte indicativa, ma non necessariamente esaustiva, a cui ciascuno degli Ordini territoriali deve fare riferimento, considerandole quindi come pilastri fondanti nella stesura dei lavori.

Premessa

DEFINIZIONE

Il bilancio di genere o gender budgeting consiste in una rendicontazione che consente agli iscritti di conoscere a livello territoriale locale quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile.

La redazione di tale documento è di competenza esclusiva del Comitato Pari Opportunità territoriale che lo predispone annualmente. Tale adempimento non può essere assorbito o sostituito dal bilancio sociale o da altre forme di rendicontazione.

Viene sottoposto al Consiglio dell'Ordine per la sola presa visione, in quanto quest'ultimo non è tenuto ad approvarlo, e va presentato agli iscritti nel corso dell'Assemblea annuale e successivamente pubblicato sul sito internet dell'Ordine.

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 governativi, 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’uguaglianza 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.

1 - Il Comitato Pari Opportunità

COMPOSIZIONE E REGOLAMENTO

Il primo Comitato è stato istituito a marzo 2022.

I 5 componenti effettivi nominati dal Consiglio dell’Ordine di Belluno per il mandato 2022 – 2025 sono:

Giuseppe Da Pian, Presidente

Laura Mares, Vice Presidente

Claudia Rinaldo, Segretario

Alessandra Errico, Membro effettivo

Simone Bristot, Membro effettivo

Gli obiettivi 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 del 2005, e sul fatto che sia rispettato il principio della parità di genere;Le riunioni periodiche del Comitato sono aperte a tutti gli iscritti che possono presenziare come uditori e/o partecipare come proponenti.

FUNZIONI DEL C.P.O.

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. 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.

2 - RENDICONTAZIONE DELL' ATTIVITA' SVOLTA NEL CORSO DELL'ANNO

Nel corso del 2023 il CPO si è riunito il 07 febbraio 2023, il 12 giugno 2023, il 26 settembre 2023 e il 13 dicembre 2023.

Le attività svolte sono consistite per lo più nel coordinamento con il CPO Regionale, nella costruzione di relazione con altri enti e soggetti e nell'approfondimento delle azioni da intraprendere. Durante il corso dell'anno sono inoltre state svolte le seguenti attività:

- L'organizzazione dell'evento intitolato "Welfare Contrattuale Equità e Benessere nelle libere professioni: percorsi verso la parità di genere", previsto per il 04 aprile 2024;
- la redazione e presentazione del primo bilancio di genere dell'Ordine di Belluno 2022;
- la revisione del sondaggio per la rilevazione dei disagi e delle discriminazioni nello svolgimento dell'attività professionale rivolto agli iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti di Belluno, dati necessari anche alla redazione del bilancio di genere;

Il budget che è stato assegnato al Comitato Pari Opportunità per l'anno 2023 è stato di Euro 600,00 e le spese sostenute sono state irrisorie. Questo poiché l'acquisto dei servizi della piattaforma Survey Monkey per la gestione del questionario relativo all'anno 2023 è avvenuto nei primi mesi del 2024.

3 - Metodo di redazione

Per la redazione del presente bilancio di genere le fonti utilizzate sono state le seguenti:

- elenco degli Iscritti all'albo dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli esperti contabili di Belluno anno 2023;
- dati forniti dalla Cassa Nazionale e Assistenziale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, relativi all'anno 2022;
- dati forniti dalla Cassa Nazionale di Previdenza dei Ragionieri e dei Periti Commerciali, relativi all'anno 2022;
- risultati del questionario preparato dal Comitato Pari Opportunità e relativo alla situazione dell'anno 2023;
- linee guida promosse dal Comitato Nazionale Pari Opportunità.

4 - Analisi del contesto

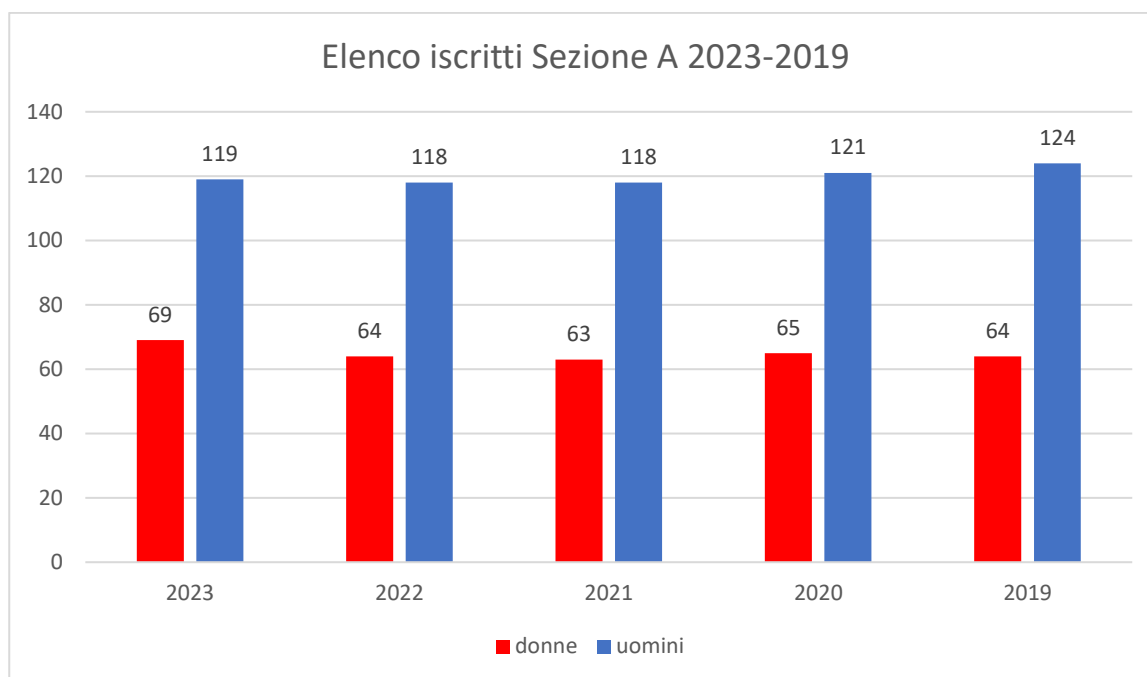
Di seguito si procede all'esame di alcune informazioni di carattere statistico, relative alla nostra area territoriale.

ISCRITTI ALL'ALBO

Nelle tabelle sottostanti si riportano i dati degli iscritti (suddivisi per sezione) e dei praticanti per l'anno 2023. Vengono anche riportati dei grafici comparativi relativi alla suddivisione donne - uomini con riferimento agli ultimi 5 anni.

RIEPILOGO COMMERCIALISTI ed ESPERTI CONTABILI – ISCRITTI AL 31/12/2023					
	SEZIONE A	SEZIONE B	SPECIALE	TOTALI	% DI GENERE
Donne	69	5	2	76	37,81%
Uomini	119	4	2	125	62,19%
TOTALE	188	9	4	201	100%

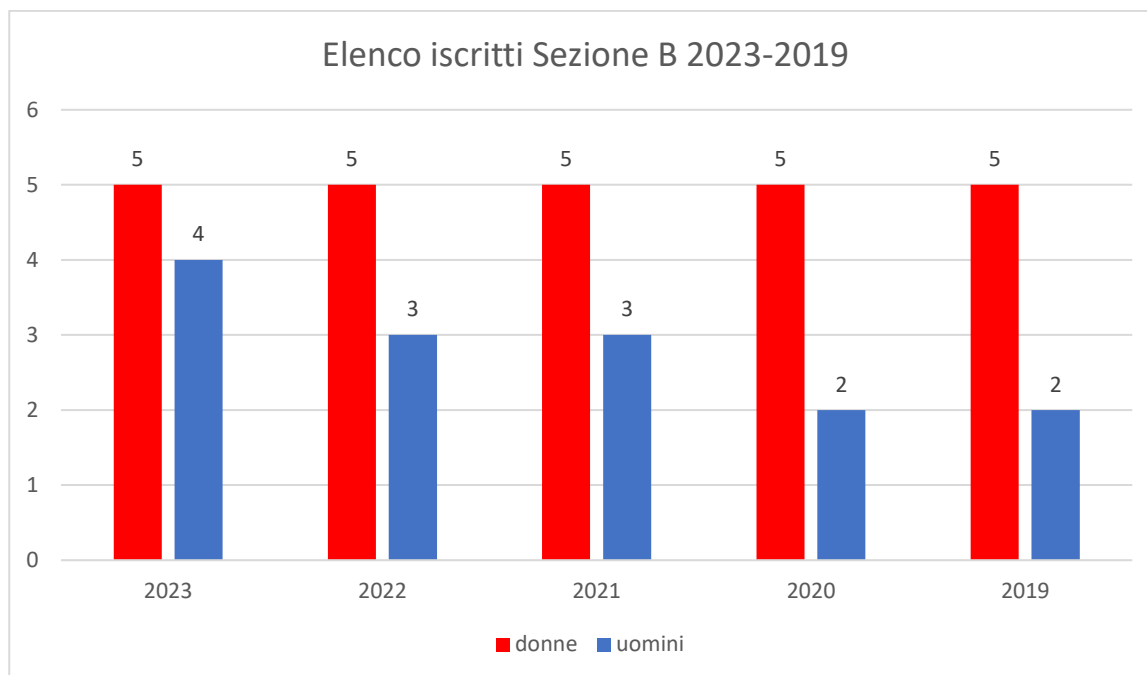
Dati relativi alla Sezione A dell'Albo



TOTALE ISCRITTI SEZ A	188	% DI GENERE
Donne	69	36,7%
Uomini	119	63,3%

SUDDIVISIONE PER FASCE D'ETA'				
GENERAZIONE	FASCIA D'ETA'	TOTALE	DONNE	UOMINI
Generazione Z nati dopo il 2000	< 23	-	-	-
Millenials nati fra il 1981-2000	23-42	38	19	19
Generazione X nati fra il 1965-1980	43-58	90	42	48
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	59-77	53	8	45
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	>=78	7	0	7
TOTALE		188	69	119

Dati relativi alla Sezione B dell'Albo



TOTALE ISCRITTI SEZ B	9	% DI GENERE
Donne	5	55,6%
Uomini	4	44,4%

SUDDIVISIONE PER FASCE D'ETA'				
GENERAZIONE	FASCIA D'ETA'	TOTALE	DONNE	UOMINI
Generazione Z nati dopo il 2000	< 23	-	-	-
Millenials nati fra il 1981-2000	23-42	7	5	2
Generazione X nati fra il 1965-1980	43-58	-	-	-
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	59-77	2	0	2
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	>=78	-	-	-
TOTALE		9	5	4

Dati relativi all'Elenco Speciale dell'Albo



TOTALE ISCRITTI ELENCO SPECIALE	4	% DI GENERE
Donne	2	50,0%
Uomini	2	50,0%

SUDDIVISIONE PER FASCE D'ETA'				
GENERAZIONE	FASCIA D'ETA'	TOTALE	DONNE	UOMINI
Generazione Z nati dopo il 2000	< 23	-	-	-
Millenials nati fra il 1981-2000	23-42	-	-	-
Generazione X nati fra il 1965-1980	43-58	3	1	2
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	59-77	1	1	-
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	>=78	-	-	-
TOTALE		4	2	2

CARICHE ISTITUZIONALI

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

Organi dell'Ordine per il mandato 2022 - 2025

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	REVISORE LEGALE	CONSIGLIO DI DISCIPLINA	COMITATO PARI OPPORTUNITA'	TOTALI	% DI GENERE
Donne	3	0	4	3	10	50 %
Uomini	4	1	3	2	10	50 %
TOTALI	7	1	7	5	20	100 %

PRATICANTI

PRATICANTI (sez A + sez B) AL 31/12/2023		
	PRATICANTI	% DI GENERE
Donne	4	40%
Uomini	6	60%
TOTALI	10	100%

5 - IL DIVARIO RETRIBUTIVO-FOCUS SUL GENDER PAY GAP

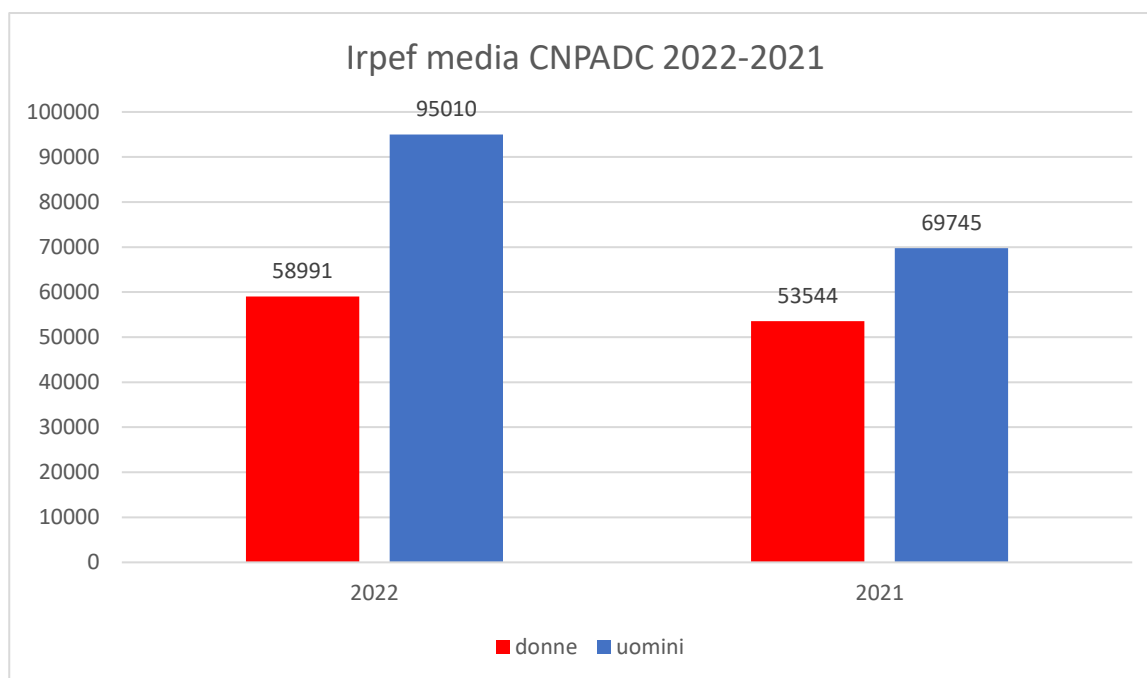
ANALISI SITUAZIONE REDDITUALE – DATI CNPADC

Di seguito si riportano gli ultimi dati disponibili relativi alla situazione reddituale degli iscritti, forniti dalla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti. Al fine di rendere maggiormente evidente l'entità della differenza tra uomini e donne, la differenza viene riportata sia in valore assoluto che in valore percentuale rispetto al valore degli uomini. Ad esempio il numero di iscritti uomini pari a 84 unità è maggiore rispetto a quello delle donne per 34 unità e questa differenza rappresenta il 41% sul totale del valore degli uomini.

	Numero Iscritti attivi al 31/12/22			
	Uomini	Donne	Differenza	Divario uomini - donne
Belluno	84	50	34	41%
Totale nazionale	48.832	24.475	24.357	50%

	Irpéf Media 2022			
	Uomini	Donne	Differenza	Divario uomini - donne
Belluno	95.010	58.991	36.019	38%
Totale nazionale	94.910	51.384	43.526	46%

	Iva Media 2022			
	Uomini	Donne	Differenza	Divario uomini - donne
Belluno	172.015	128.164	43.851	26%
Totale nazionale	175.760	85.934	89.826	52%



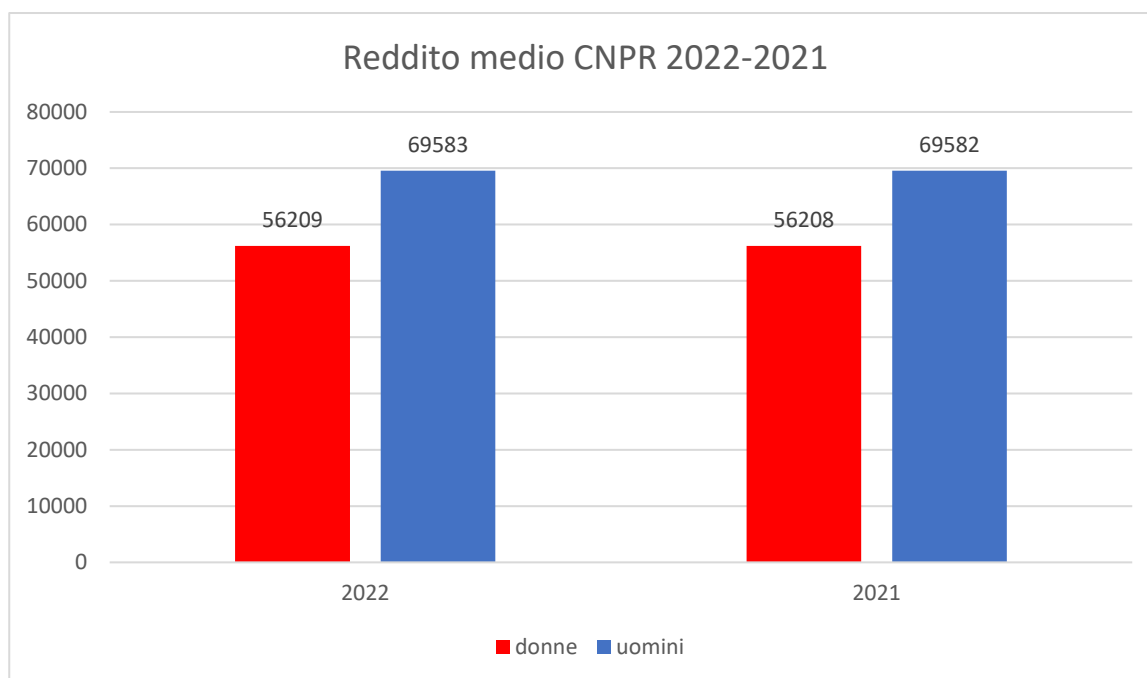
ANALISI SITUAZIONE REDDITUALE – DATI CNPR

Di seguito si riportano gli ultimi dati disponibili relativi alla situazione reddituale degli iscritti, forniti dalla Cassa Nazionale di Previdenza dei Ragionieri e dei Periti Commerciali. I dati sono stati forniti con criteri diversi rispetto ai precedenti. Al fine di rendere maggiormente evidente l'entità della differenza tra uomini e donne, viene riportato in valore percentuale il divario dei valori riferiti agli uomini rispetto a quelli riferiti alle donne. Ad esempio il numero di iscritti uomini pari a 31 unità è maggiore rispetto a quello delle donne dell'83%.

	Numero Iscritti attivi al 31/12/22			
	Uomini	Donne	Differenza	Divario uomini - donne donne
Belluno	31	17	14	46%

	Reddito medio 2022			
	Uomini	Donne	Differenza	Divario uomini - donne donne
Belluno	69.583	56.209	13.374	20%

	Volume d'affari medio 2022			
	Uomini	Donne	Differenza	Divario uomini - donne donne
Belluno	138.096	139.094	-998	-1%



6 - SONDAGGIO

Per l'anno 2023 il questionario è stato promosso durante il mese di marzo 2024. Si è ritenuto opportuno basare il questionario su poche semplici domande finalizzate principalmente ad indagare la situazione economica dei rispondenti. **Ha risposto il 43% degli iscritti, di cui 45 donne e 42 uomini, per un totale di 87 rispondenti.** Detto aspetto dovrà quindi essere preso in dovuta considerazione dall'utilizzatore di questi dati, potendo sì dirsi il campione del 43% rappresentativo ma non rappresentando comunque la totalità dei potenziali destinatari del questionario. Nonostante la richiesta di rispondere in ogni caso al questionario pur in assenza di situazioni specifiche da portare all'attenzione, una lettura soggettiva suggerirebbe comunque che coloro che non hanno risposto al questionario non avvertissero la necessità di rispondere allo stesso poiché privi di particolari situazioni degne di nota.

Per una più agevole consultazione dei dati si fa presente che i dati vengono prima riportati in valori percentuali, poi in valori assoluti in base al numero di risposte per quella particolare categoria, se indicata (ad es. Donne e Uomini). Vengono inoltre riportate in calce a ciascuna tabella le risposte totali fornite e quelle saltate.

Per talune domande si è ritenuto interessante fornire un'ulteriore dettaglio filtrato in base ad altre risposte, come meglio di seguito precisato.

Qual è il suo stato civile?

Opzioni di risposta	Risposte	
Sposata/o	54,02%	47
Nubile/Celibe	25,29%	22
Separata/Separato - Divorziata/o	4,60%	4
Convivente	13,79%	12
Vedova/o	2,30%	2
	Risposte	87
	Saltate	0

A quale fascia d'età appartiene?

Opzioni di risposta	Risposte	
Meno di 30 anni	4,60%	4
Da 30 a 49 anni	42,53%	37
Da 50 a 60 anni	36,78%	32
Più di 60 anni	16,09%	14
	Risposte	87
	Saltate	0

A quale fascia di reddito appartiene?

Opzioni di risposta	Risposte		Sole donne		Solo Collaboratori non titolari	
Fino a 20.000 Euro	3,45%	3	6,67%	3	6,25%	2
Da 20.001 a 50.000 Euro	40,23%	35	44,44%	20	71,88%	23
Da 50.001 a 100.000 Euro	41,38%	36	35,56%	16	21,88%	7
Da 100.001 a 200.000 Euro	12,64%	11	11,11%	5	0,00%	0
Oltre i 200.000 Euro	2,30%	2	2,22%	1	0,00%	0
	Risposte	87		45		32
	Saltate	0				

Da questa comparazione è possibile evincere che le donne sono maggiormente distribuite nelle prime due fasce di reddito, ossia quelle più basse. È inoltre possibile constatare come i collaboratori non titolari (dipendenti non ve ne sono nel campione intervistato) siano concentrati quasi esclusivamente nella seconda fascia di reddito (23 su 32); di questi 23, 10 sono donne.

Qual è la dimensione dello Studio dove lavora?

Opzioni di risposta	Risposte	
Nessun'altro oltre a me	20,69%	18
Fino a 5 persone	26,44%	23
Da 6 a 10 persone	11,49%	10
Più di 10 persone	41,38%	36
	Risposte	87
	Saltate	0

Qual è il suo inquadramento nello Studio dove lavora?

Opzioni di risposta	Risposte		Solo Donne	
Titolare/Contitolare	63,22%	55	62,22%	28
Collaboratore non titolare	36,78%	32	37,78%	17
Dipendente	0,00%	0	0,00%	0
	Risposte	87		45
	Saltate	0		0

Il suo lavoro le consente l'autosufficienza economica?

Opzioni di risposta	Risposte		Solo Donne	
Si	95,40%	83	91,11%	0
No	4,60%	4	8,89%	4
	Risposte	87		4
	Saltate	0		0

Si segnala che delle 4 persone che hanno risposto negativamente, tutte donne, 2 sono titolari dello Studio dove lavorano, 2 sono Collaboratrici non titolari.

Come giudica il suo compenso in base al carico e alle responsabilità?

Opzioni di risposta	Risposte	
Adeguito	47,13%	41
Appena sufficiente	44,83%	39
Inadeguato	8,05%	7
	Risposte	87
	Saltate	0

Come giudica la variazione del suo compenso rispetto al carico di lavoro e alle responsabilità, in considerazione dell'esperienza accumulata?

Opzioni di risposta	Risposte	
Il compenso si è adeguato nel tempo conformemente all'esperienza ed alle capacità accumulate	27,06%	23
Il compenso si è incrementato ma non in maniera corrispondente all'esperienza ed alle capacità accumulate	47,06%	40
Il compenso non si è adeguato ovvero non tiene sostanzialmente conto dell'esperienza e delle capacità accumulate	25,88%	22
	Risposte	85
	Saltate	2

Cosa significa per lei "pari opportunità" (possibile risposta multipla)

Opzioni di risposta	Risposte	
Pari accesso alla professione	38,37%	33
Pari compenso	40,70%	35
Pari diritti e pari doveri	61,63%	53
Pari trattamento in merito all'attribuzione di incarichi o inclusione in team di lavoro	67,44%	58
Altro (specificare)	6,98%	6
	Risposte	86
	Saltate	1

Ha figli?

Opzioni di risposta	Risposte		Collaboratori non dipendenti		Titolari/Contitolari	
No, nessuno	41,86%	36	61,29%	19	30,91%	17
1	17,44%	15	12,90%	4	20,00%	11
2	29,07%	25	22,58%	7	32,73%	18
3	9,30%	8	3,23%	1	12,73%	7
Più di 3	2,33%	2	0,00%	0	3,64%	2
	Risposte	86				
	Saltate	1				

In ragione della maternità/paternità, ha subito una o più di queste dinamiche lavorative? (possibile risposta multipla)

Opzioni di risposta	Risposte	
Nessuna delle risposte precedenti o perché non si sono verificate o perché queste dinamiche sono comunque sotto il mio controllo (come ad es. nel caso del titolare di Studio)	74,00%	37
Esclusione da incarichi, progetti o team di lavoro	8,00%	4
Minore considerazione e peggior trattamento rispetto ad altri colleghi, titolari, dipendenti di Studio	6,00%	3
Mancanza di elasticità nella gestione dell'orario lavorativo	18,00%	9
Minore affidabilità percepita nei propri confronti da parte degli altri membri dello Studio o clienti	4,00%	2
	Risposte	50
	Saltate	37

Le risposte saltate si riferiscono a coloro che alla risposta precedente hanno risposto negativamente (nessun figlio).

7 - 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 del nostro ordine territoriale.

Il dato rilevante riguarda il Gender Pay Gap, è stato calcolato utilizzando l'irpef media o il reddito medio comunicato alle Casse (Dottori e Ragionieri), rapportato al numero di iscritti all'ordine. Dall'analisi del Gender Pay Gap è pari al 38% nel caso dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e al 20% nel caso di Ragionieri e Periti Commerciali; questo vuol dire che le donne guadagnano il 38% e il 20% in meno rispetto agli uomini a parità di condizioni.

Il Comitato Pari Opportunità del Consiglio dell'Ordine di Belluno invita tutti gli iscritti a promuovere la presenza femminile negli organi di governo e controllo societario, non come un adempimento di legge, ma come un'opportunità di crescita economica e sociale, derivante dalla constatazione che, organi composti in modo equilibrato da donne e uomini siano in grado di conseguire risultati migliori, perché frutto di decisioni assunte sulla base di un confronto tra sensibilità, esperienze, attitudini e punti di vista differenti.

Il Comitato di Pari Opportunità

Giuseppe Da Pian, Presidente

Laura Mares, Vice Presidente

Claudia Rinaldo, Segretario

Alessandra Errico, Membro effettivo

Simone Bristot, Membro effettivo