



ORDINE DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI E
DEGLI ESPERTI
CONTABILI DI BELLUNO

Bilancio di genere 2024

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. 22

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 propositori.

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 2024 il CPO si è riunito il 13 marzo, il 18 giugno, il 24 settembre ed il 9 dicembre.

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

- organizzazione evento intitolato "Welfare Contrattuale Equità e Benessere nelle libere professioni: percorsi verso la parità di genere" svoltosi il 4 aprile 2024;
- realizzazione del sondaggio annuale per il bilancio di genere riferito all'anno 2023;
- redazione e presentazione del secondo bilancio di genere dell'Ordine di Belluno relativo all'anno 2023;
- contributo al riconoscimento come crediti formativi di fascia E degli eventi relativi alle pari opportunità;
- partecipazione del Presidente a Roma il 20 novembre 2024 al primo convegno nazionale dei comitati pari opportunità.

Il budget che è stato assegnato al Comitato Pari Opportunità per l'anno 2024 è stato di Euro 600,00 e le spese sostenute ammontano ad Euro 523,33, di cui per trasferte istituzionali Euro 374,70, piattaforma Survey Monkey per la gestione del questionario Euro 117,00, altre spese Euro 10,00.

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 2024;
- risultati del questionario preparato dal Comitato Pari Opportunità e relativo alla situazione dell'anno 2024;
- linee guida promosse dal Comitato Nazionale Pari Opportunità.

4 - Analisi del contesto

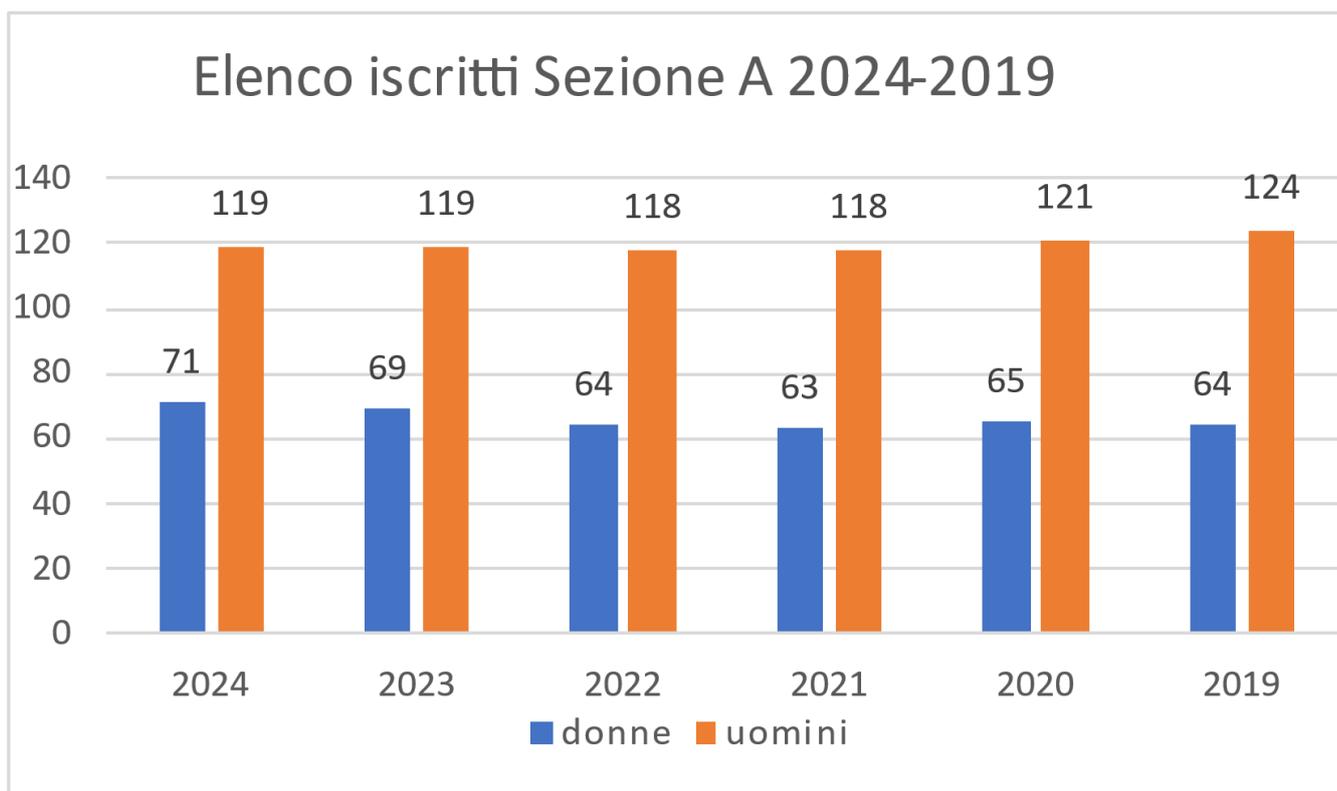
Di seguito si procede all'esame di alcune informazioni di carattere statistico, relative alla nostra area territoriale.

ISCRITTI ALL'ALBO

Nelle tabelle sottostanti si riportano i dati degli iscritti (suddivisi per sezione) e dei praticanti per l'anno 2024. Vengono anche riportati dei grafici comparativi relativi alla suddivisione donne - uomini con riferimento agli ultimi 5 anni.

RIEPILOGO COMMERCIALISTI ed ESPERTI CONTABILI – ISCRITTI AL 31/12/2024					
	SEZIONE A	SEZIONE B	SPECIALE	TOTALI	% DI GENERE
Donne	71	5	2	78	38,42%
Uomini	119	4	2	125	61,58%
TOTALE	190	9	4	203	100%

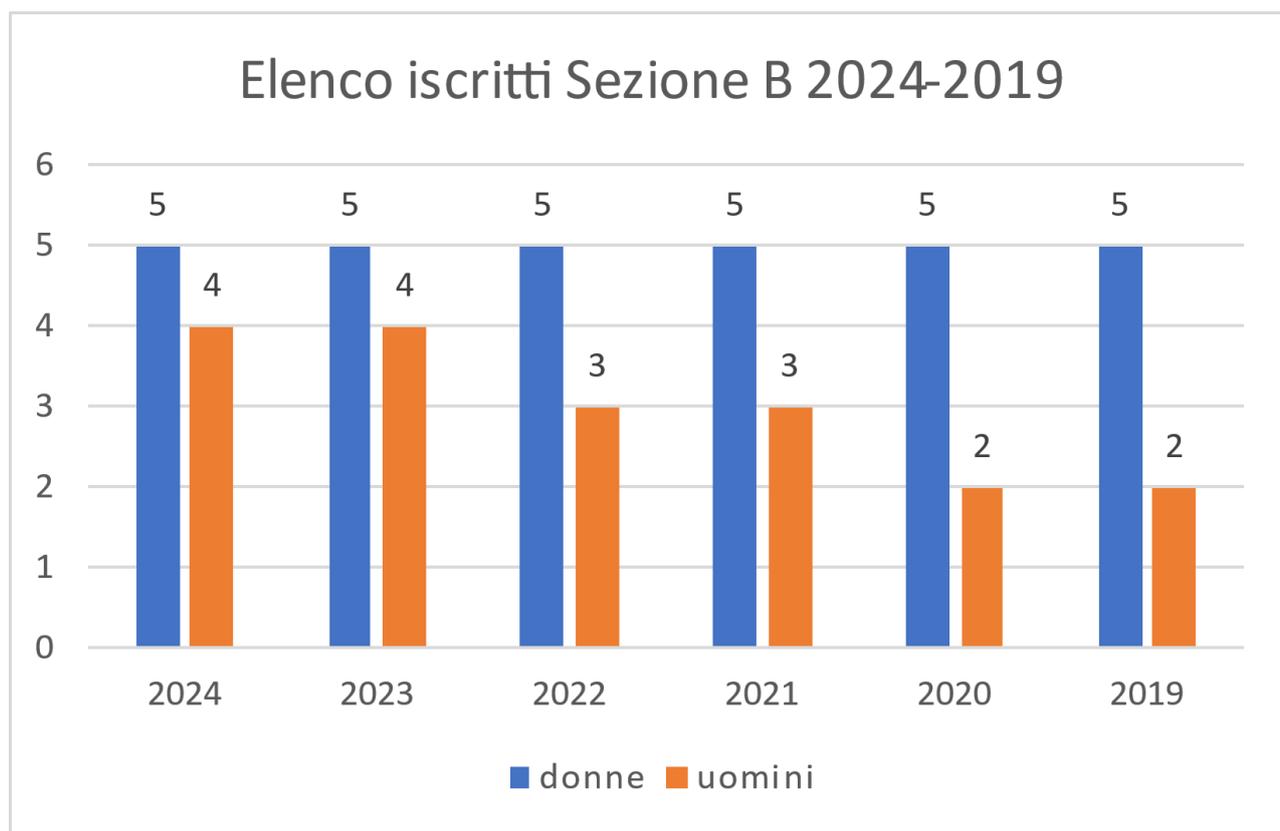
Dati relativi alla Sezione A dell'Albo



TOTALE ISCRITTI SEZ A	190	% DI GENERE
Donne	71	37,4%
Uomini	119	62,6%

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	42	21	21
Generazione X nati fra il 1965-1980	43-58	90	42	48
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	59-77	51	8	43
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	>=78	7	0	7
TOTALE		190	71	119

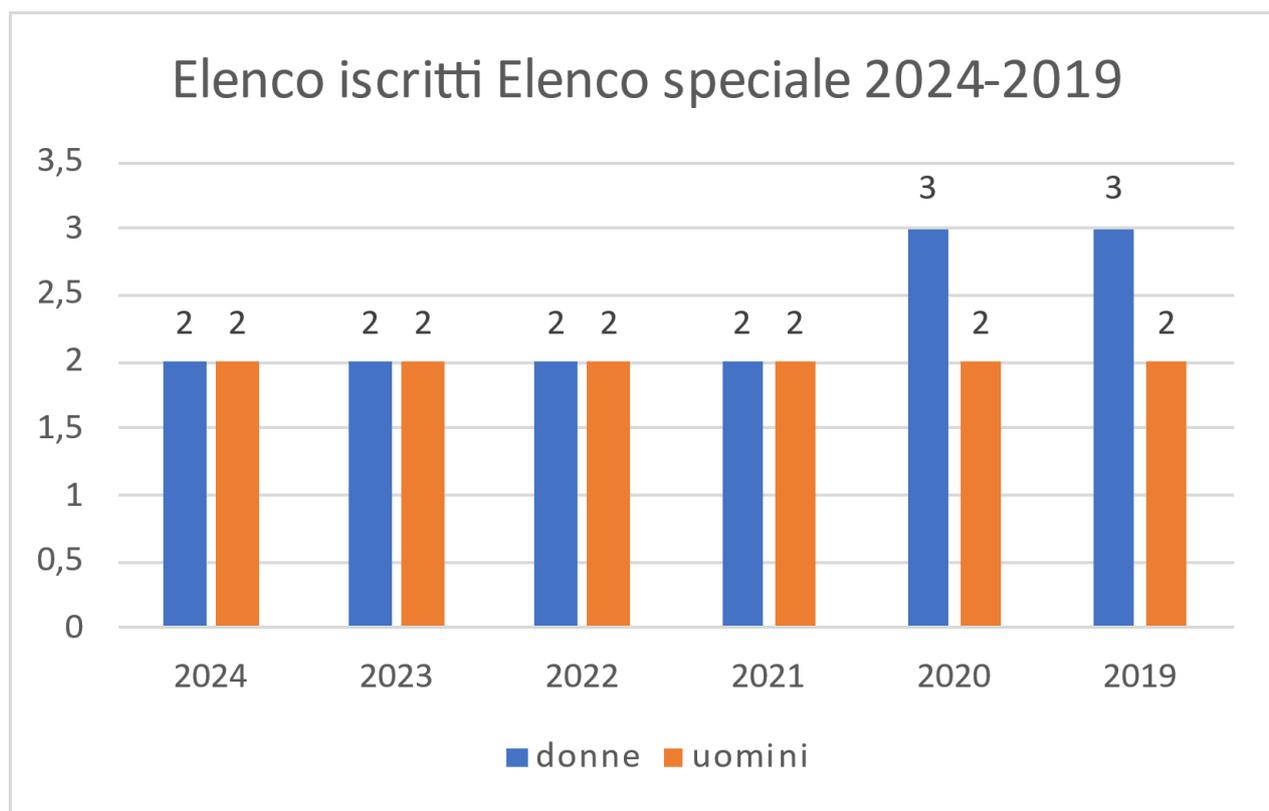
Dati relativi alla Sezione B dell'Albo



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

La Cassa Nazionale e Assistenziale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili ha messo a disposizione dei singoli Ordini territoriali i dati reddituali relativi all'ultimo anno oggetto di comunicazione, ossia il 2024 che, si noti bene, riporterà quindi i dati reddituali e di fatturato relativi all'anno di imposta 2023.

Pur non essendo quindi il dato inerente l'anno oggetto di analisi in questo bilancio, appare comunque opportuno in questa sede riportare i dati comunicati. In alcuni casi i dati non sono stati resi disponibili per non ledere la privacy (è il caso in cui la numerosità dei soggetti cui il dato si riferisce sia particolarmente ristretta).

Classi di età	Iscritti attivi uomini	Iscritti attivi donne	Totale iscritti attivi	IRPEF media uomini	IRPEF media donne	IRPEF media totale	IVA media uomini	IVA media donne	IVA media totale
Fino a 30	3	4	7			13.436,00			22.709,80
31 – 40	16	11	27	53.470,69	37.049,00	47.558,88	81.708,31	49.314,11	70.046,40
41 – 50	16	20	36	108.337,50	77.267,55	91.076,42	192.798,69	149.966,95	169.003,28
51 - 65	37	18	55	146.833,40	78.724,94	123.702,23	253.223,46	187.431,72	232.860,23
Oltre 65	14	1	15	74.102,23		70.829,21	128.557,77		122.093,21
Totale	86	54	140	105.121,48	67.152,94	90.847,59	181.618,43	130.507,88	165.411,46

E' di immediata evidenza come le donne si collochino su livelli di reddito e volume d'affari inferiori agli uomini su tutte le fasce di età (eccezion fatta per la prima fascia fino ai 30 anni per cui l'analisi non è possibile), scontando un gender pay

gap medio del 36%. Particolarmente rilevante il dato relativo alla fascia d'età 51 – 65, in cui il reddito delle donne rappresenta poco più della metà (53%) di quello degli uomini (gender pay gap del 46%).

ANALISI SITUAZIONE REDDITUALE – DATI CNPR

Non essendo ancora disponibili i dati per l'anno 2024 forniti dalla Cassa Nazionale di Previdenza dei Ragionieri e dei Periti Commerciali non è stato possibile procedere con la relativa analisi.

SONDAGGIO

Per l'anno 2024 il questionario è stato promosso durante il mese di aprile 2025. Si è ritenuto opportuno basare il questionario su poche semplici domande finalizzate principalmente ad indagare la situazione economica dei rispondenti. **Ha risposto il 33% degli iscritti, di cui 38 donne e 30 uomini, per un totale di 68 rispondenti.** Detto aspetto dovrà quindi essere preso in dovuta considerazione dall'utilizzatore di questi dati, potendo sì dirsi il campione del 33% rappresentativo ma non rappresentando comunque la totalità dei potenziali destinatari del questionario.

Si segnala fin da subito che nel questionario è stata inserita una domanda a risposta aperta finalizzata alla segnalazione di eventuali osservazioni o problemi, la quale non ha raccolto criticità segnalate.

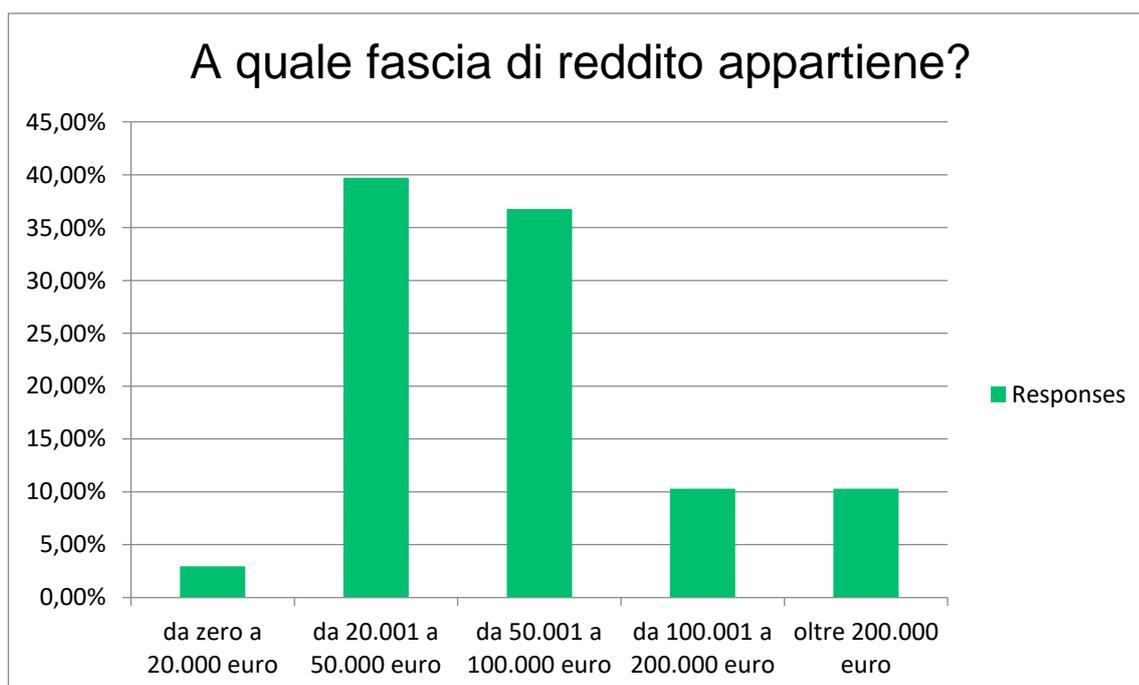
Per quest'anno l'intento di questo Comitato è stato quello di approfondire le dinamiche relative al reddito e alla specializzazione. Di seguito vengono quindi riportate le estrapolazioni più significative al fine di stimolare conclusioni utili alla comprensione delle dinamiche del nostro tessuto professionale.

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.

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

A quale fascia di reddito appartiene?

Opzioni di risposta	Risposte	
da zero a 20.000 euro	2,94%	2
da 20.001 a 50.000 euro	39,71%	27
da 50.001 a 100.000 euro	36,76%	25
da 100.001 a 200.000 euro	10,29%	7
oltre 200.000 euro	10,29%	7
Totale		rispondenti 68

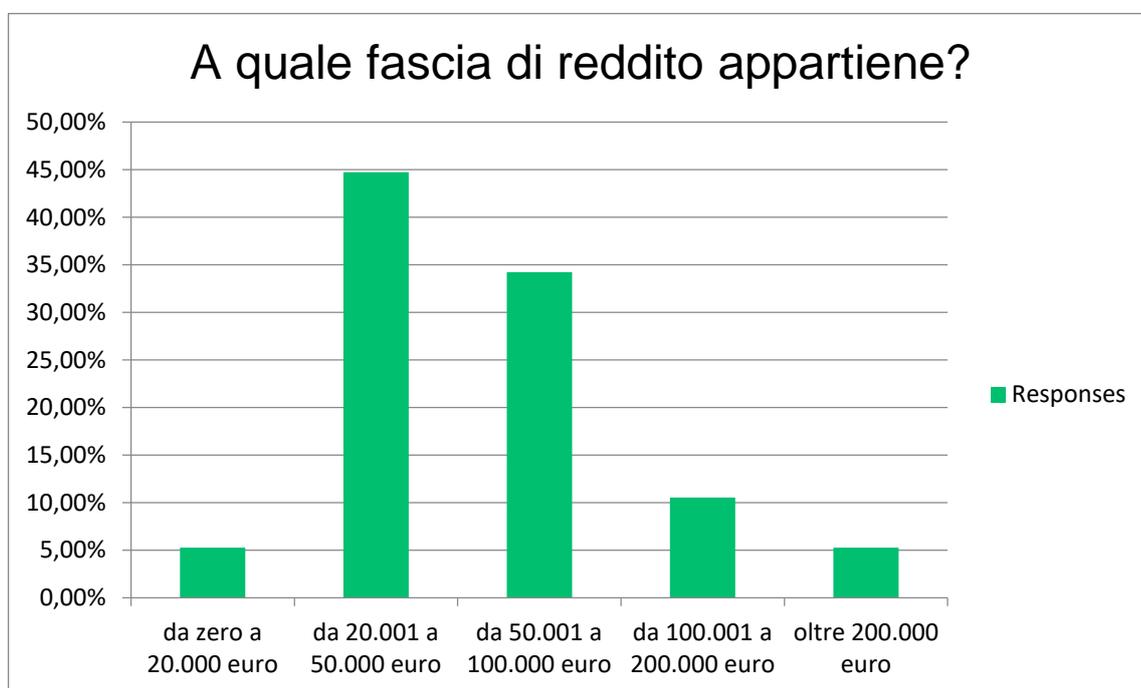


Filtrando in base al sesso, si ottengono le seguenti risposte, che confermano che sul totale dei rispondenti, la donne percepiscono mediamente dei redditi inferiori rispetto agli uomini. I redditi degli uomini sono infatti distribuiti sulle fasce più alte.

Donne:

A quale fascia di reddito appartiene?

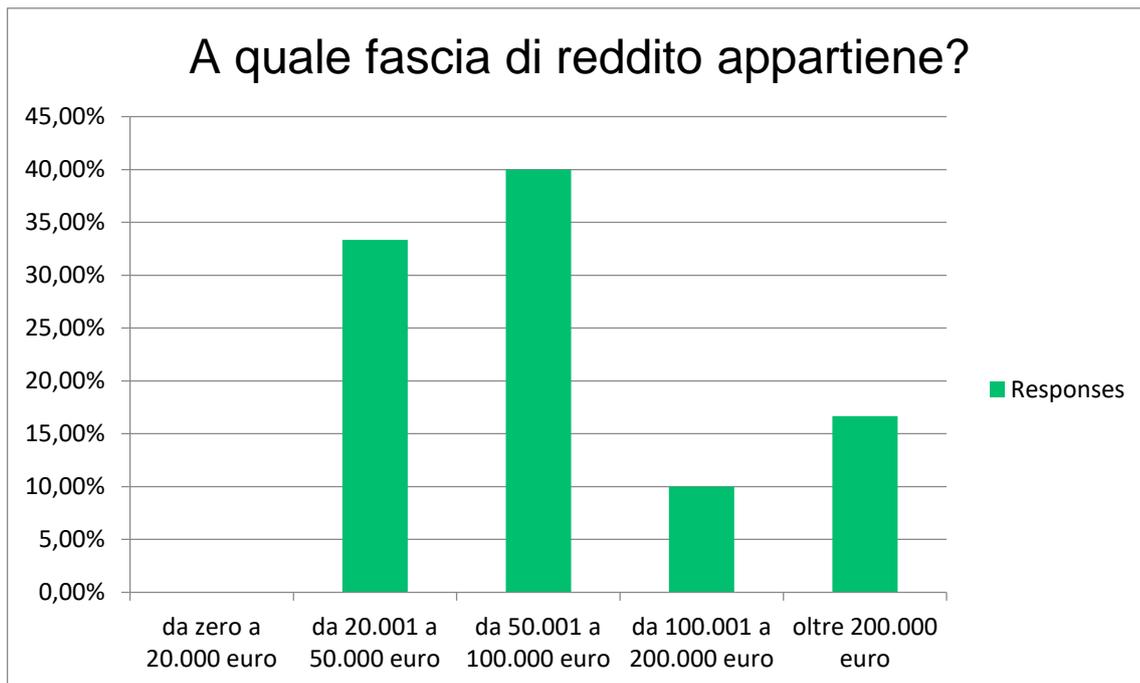
Opzioni di risposta	Risposte	
da zero a 20.000 euro	5,26%	2
da 20.001 a 50.000 euro	44,74%	17
da 50.001 a 100.000 euro	34,21%	13
da 100.001 a 200.000 euro	10,53%	4
oltre 200.000 euro	5,26%	2
Totale rispondenti		38



Uomini:

A quale fascia di reddito appartiene?

Opzioni di risposta	Risposte	
da zero a 20.000 euro	0,00%	0
da 20.001 a 50.000 euro	33,33%	10
da 50.001 a 100.000 euro	40,00%	12
da 100.001 a 200.000 euro	10,00%	3
oltre 200.000 euro	16,67%	5
Totale rispondenti		30



Analizzando il ruolo nello Studio, si evince che le donne sono parimenti distribuite in ruoli di titolare/contitolare o di collaboratore, mentre gli uomini rivestono principalmente la figura di titolare/contitolare.

Donne:

Qual è il suo inquadramento nello Studio dove lavora?

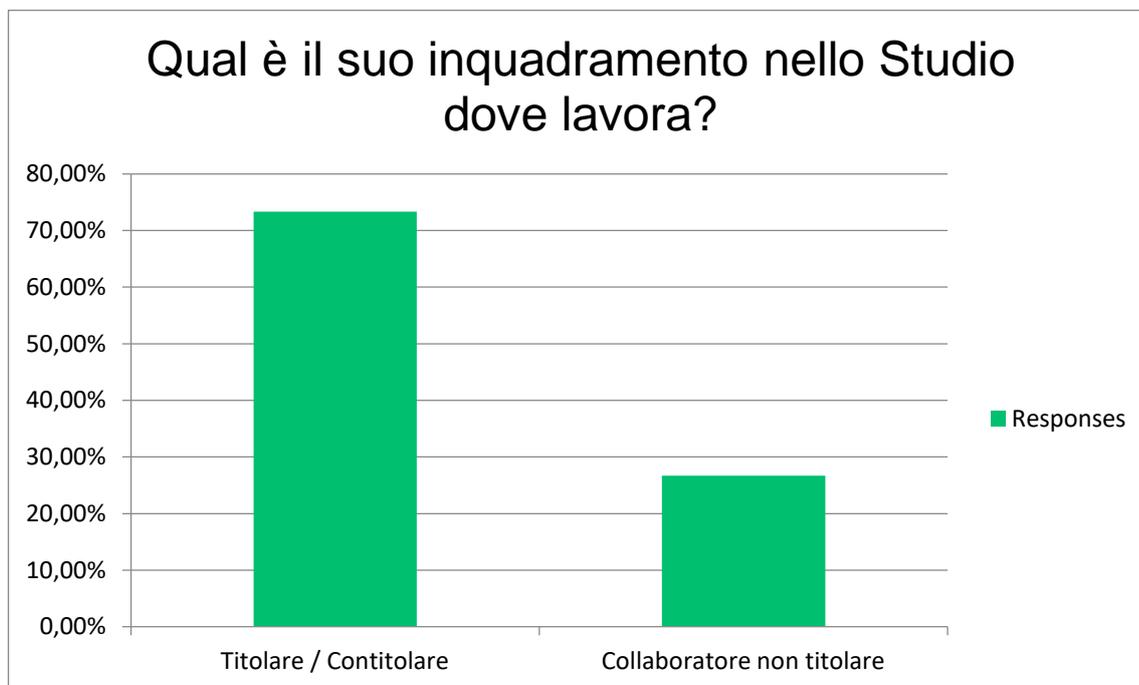
Opzioni di risposta	Risposte
Titolare / Contitolare	52,63% 20
Collaboratore non titolare	47,37% 18
Totale rispondenti	38



Uomini:

Qual è il suo inquadramento nello Studio dove lavora?

Opzioni di risposta	Risposte
Titolare / Contitolare	73,33% 22
Collaboratore non titolare	26,67% 8
Totale rispondenti	30



Appare forse scontato segnalare che le 2 fasce di reddito più alte (>100.000 euro) appartengono tutte alla tipologia titolare/contitolare.

Per quanto riguarda invece il tempo dedicato all'attività lavorativa, il carico di ore lavorate settimanali è pressoché omogeneo tra donne e uomini, come tra titolari/contitolari e collaboratori, vedendo per la maggior parte delle persone intervistate un impiego di ore settimanali superiore alle 40 ore.

Quante ore alla settimana La impegna l'attività professionale?

Opzioni di risposta	Risposte
meno di 25	2,94% 2
tra 25 e 40	22,06% 15
più di 40	75,00% 51
Totale rispondenti	68

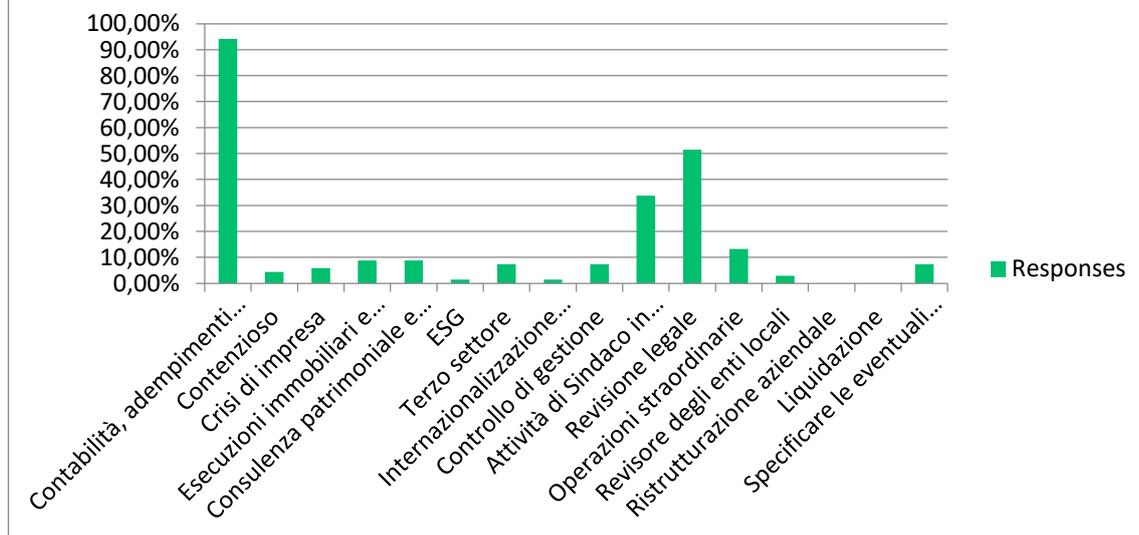


Interessante è stato poi constatare che le tre principali attività in termini di fatturato siano per tutti, donne e uomini, sostanzialmente le stesse, vedendo in testa la gestione ordinaria di contabilità e adempimenti fiscali, seguita da attività di Sindaco in Collegi Sindacali e Revisione legale.

Quali sono le sue attività principali in termini di fatturato? (max 3 risposte)

Opzioni di risposta	Risposte	Numero
Contabilità, adempimenti fiscali, consulenza ordinaria	94,12%	64
Contenzioso	4,41%	3
Crisi di impresa	5,88%	4
Esecuzioni immobiliari e mobiliari	8,82%	6
Consulenza patrimoniale e passaggio generazionale	8,82%	6
ESG	1,47%	1
Terzo settore	7,35%	5
Internazionalizzazione dell'impresa	1,47%	1
Controllo di gestione	7,35%	5
Attività di Sindaco in Collegi Sindacali	33,82%	23
Revisione legale	51,47%	35
Operazioni straordinarie	13,24%	9
Revisore degli enti locali	2,94%	2
Ristrutturazione aziendale	0,00%	0
Liquidazione	0,00%	0
Specificare le eventuali altre attività	7,35%	5
Totale rispondenti		68

Quali sono le sue attività principali in termini di fatturato? (max 3 risposte)

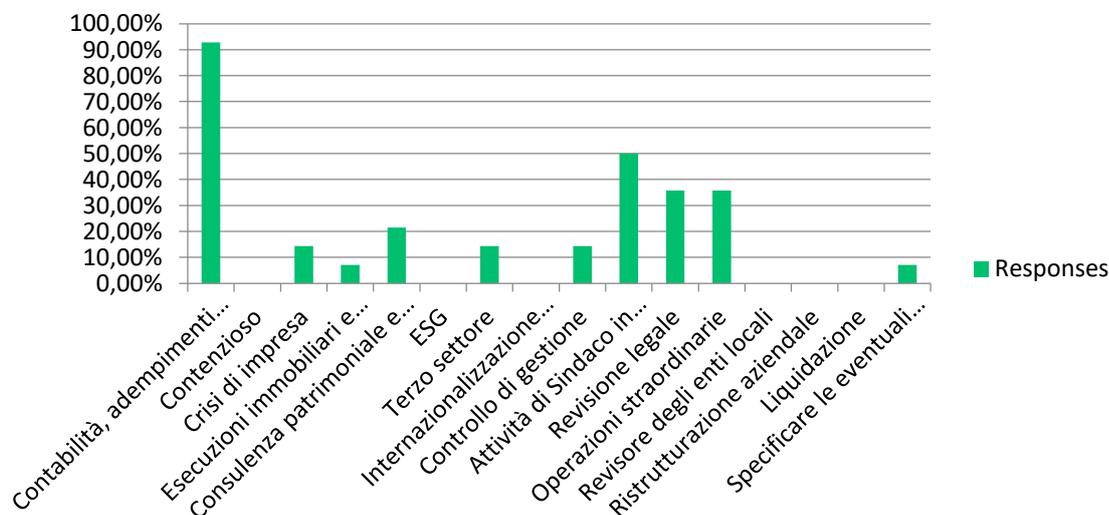


Si è voluto quindi analizzare quali fossero le attività principali in termini di fatturato svolte dalle 2 fasce di reddito più alte, ossia quelle superiori ai 100.000 euro, al fine di capire se ad una determinata attività potesse corrispondere una redditività maggiore. La conclusione non sembra andare in tal senso in quanto anche per le fasce di reddito più alte le attività principali in termini di fatturato di fatto sono sostanzialmente le stesse della media dei rispondenti, eccezion fatta per una maggiore presenza di fatturato derivante da operazioni straordinarie.

Quali sono le sue attività principali in termini di fatturato? (max 3 risposte)

Opzioni di risposta	Risposte	
Contabilità, adempimenti fiscali, consulenza ordinaria	92,86%	13
Contenzioso	0,00%	0
Crisi di impresa	14,29%	2
Esecuzioni immobiliari e mobiliari	7,14%	1
Consulenza patrimoniale e passaggio generazionale	21,43%	3
ESG	0,00%	0
Terzo settore	14,29%	2
Internazionalizzazione dell'impresa	0,00%	0
Controllo di gestione	14,29%	2
Attività di Sindaco in Collegi Sindacali	50,00%	7
Revisione legale	35,71%	5
Operazioni straordinarie	35,71%	5
Revisore degli enti locali	0,00%	0
Ristrutturazione aziendale	0,00%	0
Liquidazione	0,00%	0
Specificare le eventuali altre attività	7,14%	1
Totale rispondenti		14

Quali sono le sue attività principali in termini di fatturato? (max 3 risposte)



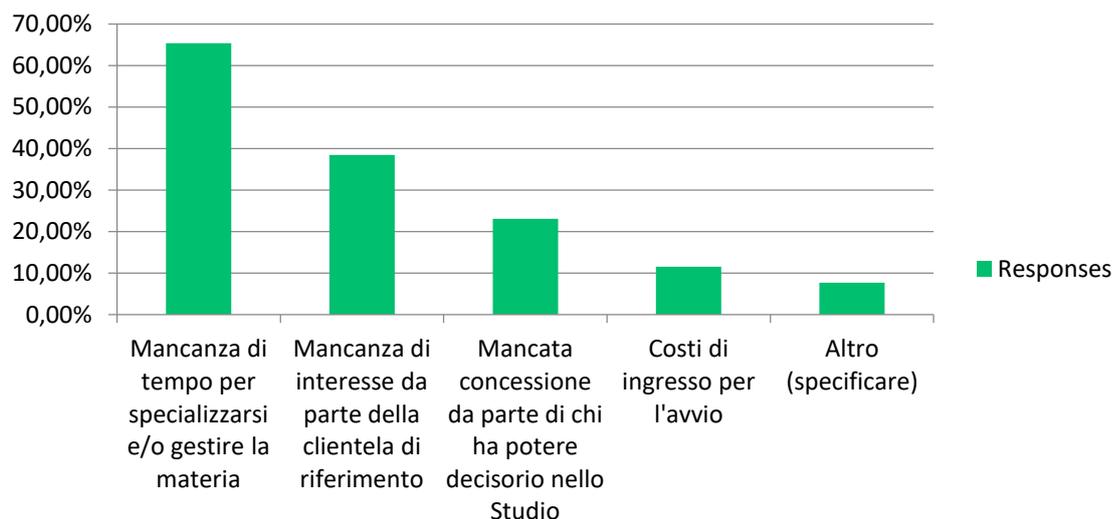
E' stato chiesto ai rispondenti se avrebbero desiderato dedicarsi a un'altra attività al di là di quelle indicate come principali per il fatturato. Il 61,8% dei rispondenti ha risposto NO. L'altro 38,2% che ha risposto SI ha principalmente indicato il controllo di gestione/aziendale, la gestione della crisi di impresa, le operazioni straordinarie e il passaggio generazionale.

A tal fine è stato poi verificato quali fossero i motivi che impediscono lo sviluppo delle predette attività.

Cosa le impedisce di dedicarsi a queste altre materie?

Opzioni di risposta	Percentuale	Risposte
Mancanza di tempo per specializzarsi e/o gestire la materia	65,38%	17
Mancanza di interesse da parte della clientela di riferimento	38,46%	10
Mancata concessione da parte di chi ha potere decisorio nello Studio	23,08%	6
Costi di ingresso per l'avvio	11,54%	3
Altro (specificare)	7,69%	2
Totale rispondenti		26

Cosa le impedisce di dedicarsi a queste altre materie?

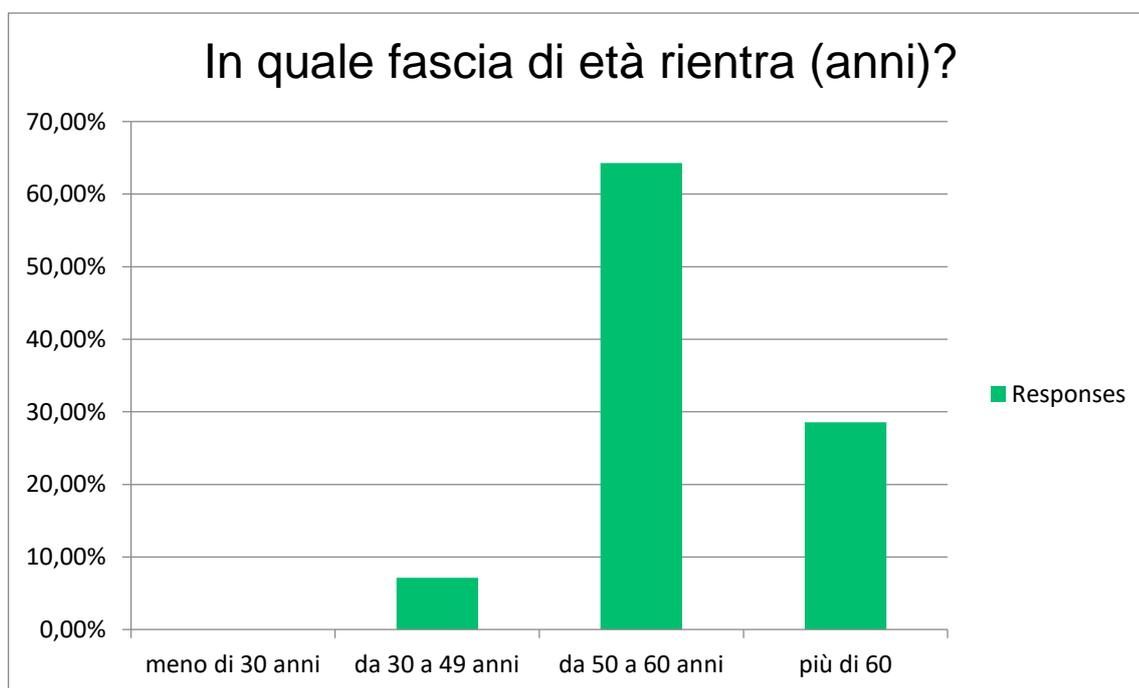


Con riguardo a quest'ultima domanda, interessante è segnalare che le fasce di reddito più alte (> 100.000 euro) indicano come unico motivo la mancanza di interesse/idoneità della clientela di riferimento.

Un ultimo focus sulla distribuzione per età e sesso delle fasce più ricche, suggerisce che la maggior parte delle persone con redditi superiori ai 100.000 euro appartiene a fasce d'età maggiori ai 50anni.

In quale fascia di età rientra (anni)?

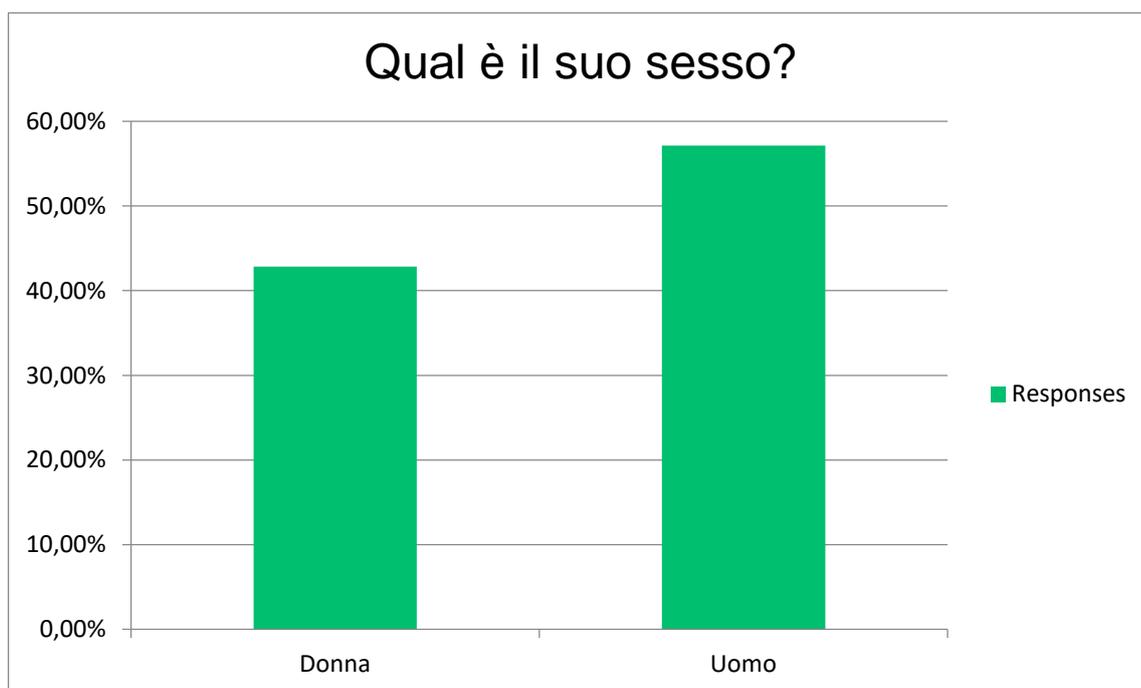
Opzioni di risposta	Risposte	
meno di 30 anni	0,00%	0
da 30 a 49 anni	7,14%	1
da 50 a 60 anni	64,29%	9
più di 60	28,57%	4
Totale rispondenti		14



La distribuzione per sesso delle fasce di reddito superiori ai 100.000 euro vede un maggior numero di uomini rispetto alle donne, se pur con un gap minore rispetto alle altre fasce di reddito.

Qual è il suo sesso?

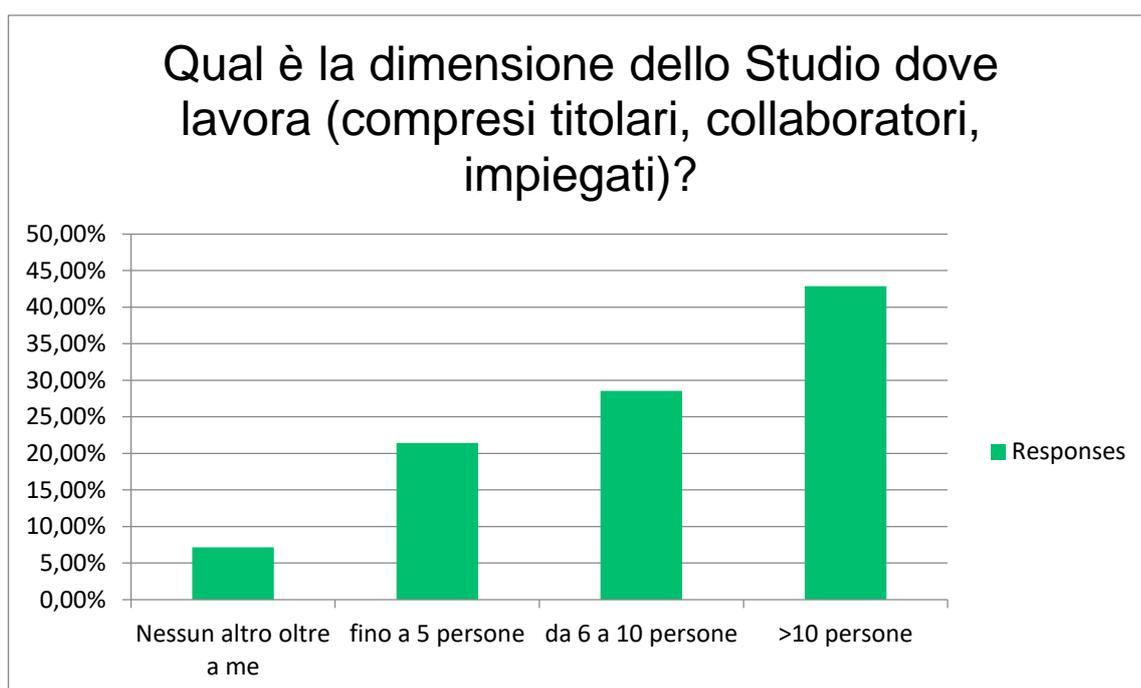
Opzioni di risposta	Risposte	
Donna	42,86%	6
Uomo	57,14%	8
Totale rispondenti		14



Infine si segnala che le fasce di reddito più alte (> 100.000 euro) lavorano principalmente in Studi di dimensioni più grandi.

Qual è la dimensione dello Studio dove lavora (compresi titolari, collaboratori, impiegati)?

Opzioni di risposta	Risposte	
Nessun altro oltre a me	7,14%	1
fino a 5 persone	21,43%	3
da 6 a 10 persone	28,57%	4
>10 persone	42,86%	6
Totale rispondenti		14



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 riguardante 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 emerge che il Gender Pay Gap è pari al 36% nel caso dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (dato dei Ragionieri non disponibile); questo vuol dire che le donne guadagnano il 36% 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