



Ordine dei Dottori Commercialisti e
degli Esperti Contabili di Vicenza



C.P.O.

**COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'
DELL'ORDINE DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI
CONTABILI DI VICENZA**

BILANCIO DI GENERE

CONSUNTIVO 2023

*L'uguaglianza di genere è più che un obiettivo.
È una condizione indispensabile per affrontare la sfida della
riduzione della povertà, della promozione dello sviluppo
sostenibile e della costruzione di un buon governo".
(Kofi Annan)*



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Vicenza



Sommario

Premesse	Pag. 3
Quadro di riferimento internazionale ed europeo	Pag. 4
Quadro di riferimento nazionale	Pag. 5
1.Composizione CPO, ordinamento attuale, funzioni e finalità	Pag. 7
2.Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno	Pag. 9
3.Metodo di redazione	Pag. 12
4.Analisi del contesto	Pag. 13
5.Il divario retributivo – focus del Gender Pay Gap	Pag. 17
6. Analisi Questionario di Genere	Pag. 20
7.Conclusioni	Pag. 32

Premessa

Care colleghe e cari colleghi,

il Bilancio Consuntivo di Genere - documento complementare al bilancio sociale che, perseguendo la sua specifica *mission* (*"la promozione di un'effettiva e reale parità tra donne e uomini"*) integra il bilancio con l'analisi della variabile 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.

Si tratta di uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne.

A seguito dell'emanazione del Regolamento del CNDCEC del 27/05/2021, successivamente modificato in data 12/07/2022, istitutivo nel Comitato Pari Opportunità su base elettiva, è stato attribuito a tale Comitato il compito di predisporre il Bilancio di Genere dell'Ordine territoriale.

Ci preme sottolineare come La Commissione Pari Opportunità dell'ODCEC di Vicenza, venne costituita già dal 2011, a seguito della informativa n. 17 del 2009 del Consiglio Nazionale con la quale veniva demandata agli Ordini locali l'azione di tutela della parità, con particolare riferimento a quella di genere, enfatizzando così l'importanza del contatto con le realtà territoriali.

Il comitato fin dalla sua nascita ha approvato un proprio ordinamento, tratto dalle linee guida del Consiglio Nazionale, ed ha portato avanti iniziative rivolte alla parità, non solo di genere, ma anche generazionale, operando in accordo con il precedente Consiglio dell'Ordine.

L'attuale CPO, eletto nel febbraio 2022, si compone di sette membri.

Il Presente Bilancio di Genere è stato redatto secondo le linee guida emanate, nel marzo del 2024, dal CNDCEC.

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'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.

1. Composizione CPO, ordinamento attuale, funzioni e finalità

Il Comitato Pari Opportunità è stato introdotto con Regolamento del CNDCEC formulato ed approvato in data 27 maggio 2021, modificato poi in data 12 luglio 2022, in applicazione della normativa nazionale ed europea vigente in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 8, comma 1 bis del D.Lgs. n. 139 del 2005, ed è istituito presso ogni Ordine territoriale.

I Comitati delle Pari Opportunità, per la prima volta obbligatori ed elettivi, sono costituiti da cinque o sette membri, a seconda se gli iscritti all'Ordine Territoriale superino o meno la soglia di cinquecento, di cui uno, con funzioni di Presidente, designato dal Consiglio dell'Ordine tra i propri componenti e i rimanenti quattro o sei nominati dall'Assemblea Elettorale. Al suo interno il Comitato elegge il Vice Presidente ed il Segretario.

Il nostro Comitato è stato composto a seguito delle elezioni del 21 e 22 febbraio 2022 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2022-2026).

Gli attuali componenti effettivi sono:

Silvia Fiorin – Presidente

Carla Favero – Vice Presidente

Nicola Masolo – Segretario

Antonella Barcaro, Paola Lotto, Elena Mistrorigo, Marialaura Toffolon – Componenti.

Le finalità del Comitato indicate nel nuovo Regolamento, rinvenibile nella pagina dedicata al CPO del sito dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e Esperti Contabili di Vicenza, sono:

- promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- segnalare al Consiglio dell'Ordine 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 che, nella concreta applicazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

- Il Comitato delle 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:
- 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;
- diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- 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;
- 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;
- promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in
- materia di pari opportunità;
- predisporre il Bilancio di Genere dell'Ordine territoriale;
- 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;

- 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.

Il nuovo Regolamento ha inoltre modificato le condizioni di costituzione del CPO nazionale, che sarà composto da un rappresentante per ciascuna Regione, da nominarsi entro 180 giorni dall'insediamento del Consiglio Nazionale.

L'attuazione da parte dei CPO territoriali, e più in generale degli Ordini Territoriali, delle azioni indicate tra le finalità sopra descritte, ha come obiettivo quello di migliorare nel tempo gli equilibri tra i generi e tra le generazioni.

2. Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno

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.

Le finalità del Comitato, così come anche indicate nel nostro Regolamento, sono:

- ❖ proporre, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo, donna e gender free;
- ❖ affrontare con specificità "di genere", i problemi di natura personale, professionale e organizzativa, che costituiscono un ostacolo – soprattutto - per le donne Commercialiste ed Esperte Contabili;
- ❖ promuovere azioni di formazione e di sostegno per le donne professioniste, finalizzate a creare nuove opportunità nelle carriere femminili;
- ❖ riequilibrare la presenza di donne, e di uomini, all'interno degli Ordini Locali e degli Organismi di vertice.

Dall'elezione del febbraio 2022 il Comitato Pari Opportunità del nostro Ordine si è dedicato

a sviluppare le seguenti tematiche:

❖ **TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE NELL'ACCESSO AGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, E DI CONTROLLO, DELLE SOCIETÀ QUOTATE IN BORSA E DELLE SOCIETÀ A CONTROLLO PUBBLICO**

Nell'anno appena trascorso, si è provveduto a ricordare, tramite apposita comunicazione inviata a tutti gli iscritti, il rispetto della Legge 120/2011, la cosiddetta “*Legge Golfo-Mosca*”, legge che ha introdotto un meccanismo volto a rendere più equilibrata la rappresentanza dei generi all'interno degli organi collegiali delle società con azioni quotate in mercati regolamentati italiani e delle società, non quotate, controllate dalle pubbliche amministrazioni.

❖ **PROGETTO TALENT RETENTION - CURARE L'INGAGGIO DEI PROPRI COLLABORATORI**

Si è posta l'attenzione nell'identificare un problema che ci coinvolge quasi tutti: l'abbandono degli studi da parte dei dipendenti per rivolgersi ad altri ambiti quale quello aziendale.

Per gli studi è una perdita di risorse importante e, d'altra parte, il lavoro presso i nostri studi risulta anche poco attrattivo per i giovani.

Si è deciso, quindi, di indagare il benessere lavorativo dei collaboratori negli studi iscritti all'Ordine per capire “*come stanno al lavoro*” e “*come vivono il lavoro*”, ovvero che cosa influenza maggiormente motivazione, ingaggio e senso di appartenenza.

Il questionario, assolutamente anonimo, che ha visto una buona risposta da parte di collaboratori, impiegati, tirocinanti ecc.. ha dato risultati su cui è opportuna una riflessione da parte di tutti.

L'analisi svolta ha portato alla luce uno scenario complesso dal quale possiamo trarre alcune conclusioni trasversali generali:

- i. Esiste una chiara differenza tra studi di piccole dimensioni e studi di più grandi dimensioni;
- ii. Esiste una differenza significativa tra dipendenti, praticanti e collaboratori a p.iva
- iii. Esiste una differenza significativa tra chi ha familiari a carico (specialmente figli piccoli) e chi no;

iv. La fascia di età 36-45 manifesta spesso insoddisfazione e insofferenza, interpretabile come una aspettativa di riconoscimento che viene delusa;

v. Non c'è una sostanziale differenza tra donne e uomini rispetto alle esigenze di equilibrio vita-lavoro;

vi. Maggiore è l'anzianità di servizio all'interno dello studio più le criticità crescono, interpretabile come un'aspettativa di realizzazione infranta o di disillusione crescente.

Sono in corso di studio aggiustamenti, ed interventi mirati, per poter fornire a tutti i colleghi strumenti utili ad aiutare gli studi ad essere più forti nelle aree maggiormente critiche emerse dalla survey.

❖ **INTERATTIVITA' CON CPO DI ALTRI ORDINI PROFESSIONALI (CONSULTENTI DEL LAVORO, AVVOCATI ECC..)**

Sono tutt'ora in corso le attività sinergiche con altri ordini professionali sul territorio che si ritengono di fondamentale importanza per creare una rete di rapporti interprofessionali su tematiche non solo legale al genere.

Tra le attività svolte vi è la co organizzazione di alcuni incontri partecipati quindi dagli iscritti di vari ordini professionali. Il più recente, tenutosi nel mese di marzo 2024, verteva sull'etica professionale in materia di violenza economica con lo scopo di mettere a disposizione della cittadinanza le nostre competenze.

Ve ne sarà uno in programma a maggio 2024 sul Terzo Settore nel quale porteremo un contributo sulla fiscalità delle associazioni e dialogheremo in particolare con le donne alpino (Le Penne Rosa).

❖ **CONCORSO "UN LOGO PER IL CPO"**

Nel corso del 2023 è stato organizzato un Concorso, rivolto agli studenti delle scuole ad indirizzo artistico/tecnico della provincia di Vicenza, con l'obiettivo di trovare il Logo per il nostro comitato, con - quale slogan - *"CPO - Crediamo nelle Persone Orgogliose... di essere loro stesse"*.

E' stata costituita una Giuria di persone rappresentative della parità di Genere, oltre che figure istituzionali del territorio ed al vincitore, lo studente Guglielmo Springer

dell'Istituto "Gian Giorgio Trissino" - liceo artistico di Valdagno (VI), è stato donato un premio di 1.000 euro da utilizzare per finalità di studio e formazione.

Dal 01 gennaio 2024, quindi, il CPO di Vicenza utilizza un proprio logo e segno distintivo riportato anche in calce al presente bilancio di genere.

3. Metodo di redazione

Il bilancio di genere si fonda su una varietà di fonti di dati che sono essenziali per una rappresentazione accurata delle condizioni di genere all'interno dell'organizzazione.

Queste fonti includono:

1. dati Interni: informazioni dettagliate relative agli iscritti nonché composizione degli organi e delle commissioni del nostro Ordine professionale. Questi dati sono raccolti attraverso i sistemi di gestione interni alla segreteria;
2. questionari e sondaggi: strumenti specificamente progettati per raccogliere percezioni e esperienze dirette dei dipendenti riguardanti questioni di genere, quali equilibrio vita-lavoro, esperienze di discriminazione o di supporto professionale;
3. rapporti istituzionali: include dati e analisi provenienti da organizzazioni esterne quali la Cassa Ragionieri e la Cassa di Previdenza dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili. Questi dati aiutano ad ampliare i risultati interni e a valutare le tendenze del settore;
4. normative e linee guida: riferimenti a leggi nazionali ed europee sulla parità di genere, nonché linee guida del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC), che forniscono un quadro per la realizzazione del bilancio di genere e per l'identificazione di best practice.

Queste fonti, combinando dati quantitativi e qualitativi, offrono una visione complessiva e multidimensionale delle questioni di genere, facilitando così un'analisi accurata per formulare strategie mirate per promuovere la parità di genere all'interno del nostro Ordine.

4. Analisi del contesto

Il nostro Ordine è composto (dati anno 2023) da 1.057 uomini e 588 donne per un totale di 1.645 iscritti.

Di seguito la composizione degli iscritti per le annualità dal 2019 al 2023 suddivisi per genere:

Sezione A	2019	2020	2021	2022	2023
uomini	1018	1015	1022	1027	1027
%	65%	65%	64%	65%	65%
donne	521	535	549	557	563
%	35%	35%	36%	35%	35%
TOTALE	1539	1550	1571	1584	1590

Sezione B	2019	2020	2021	2022	2023
uomini	15	17	18	19	20
%	53%	55%	54%	54%	53%
donne	13	15	17	17	19
%	47%	45%	46%	46%	47%
TOTALE	28	32	35	36	39

Elenco Speciale	2019	2020	2021	2022	2023
uomini	14	13	13	12	10
%	70%	70%	70%	70%	61%
donne	7	7	7	7	6
%	30%	30%	30%	30%	39%
TOTALE	21	20	20	19	16

TOTALE COMPLESSIVO	1588	1602	1626	1639	1645
-------------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Fonte: dati forniti dalla Segreteria dell'Ordine

Di seguito saranno analizzati i dati, forniti dalla Segreteria dell'Ordine, relativi alla composizione degli Organi, delle Commissioni istituzionali e Commissioni ausiliarie.

Composizione Organi ODCEC 2022-2026

Nella tabella sotto riportata si evidenziano i dati aggregati di composizione degli organi dell'Ordine (Consiglio dell'Ordine, CPO, Collegio dei Revisori).

Analizzando i dati forniti dall'Ordine, si evidenzia che la percentuale complessiva di

partecipazione negli Organi dell'Ordine (totale 25 partecipanti) è quasi distribuita fra i due generi: maschile al 36% e femminile 64%.

Consiglio dell'Ordine

MANDATO 2022-2026	donne	uomini	totale
Presidente	1		1
Vice Presidente		1	1
Segretario		1	1
Terziere	1		1
Consiglieri	7	4	11
Totale	9	6	15

Comitato Pari Opportunità

MANDATO 2022-2026	donne	uomini	totale
Presidente	1		1
Vice Presidente	1		1
Segretario		1	1
Componenti	4		4
Totale	6	1	7

Collegio dei Revisori dei Conti

MANDATO 2022-2026	donne	uomini	totale
Presidente	1		1
Componenti effettivi		2	2
Totale	1	2	3

Composizione commissioni Istituzionali dell'Ordine 2022-2026

Di seguito si riportano i dati aggregati relativi alla composizione delle Commissioni Istituzionali:

Commissioni istituzionali

MANDATO 2017 - 2021	donne	uomini	totale
Commissione Liquidazione Parcelle	2	1	3
Commissione Tirocinio Professionale	1	2	3
Commissione per i procedimenti disciplinari e la Deontologia professionale	1	1	2
Totale	4	4	8

MANDATO 2022-2026	donne	uomini	totale
Commissione Liquidazione Parcelle	3	0	3
Commissione Tirocinio Professionale	4	0	4
Commissione per la Deontologia e l'Incompatibilità professionale	1	2	3
Totale	8	2	10

Composizione commissioni ausiliarie dell'Ordine 2022-2026

Di seguito si riportano i dati aggregati relativi alla composizione delle Commissioni ausiliarie:

Commissioni Ausiliarie			
MANDATO 2017 - 2021	donne	uomini	totale
Commissione formazione professionale continua e aggiornamento	4	1	5
Commissione per la gestione informatica dell'Ordine	1	2	3
Commissione per l'internazionalizzazione della professione	1	1	2
Commissione per il bilancio sociale e di genere	1	3	4
Commissione per la gestione e la formazione del personale dipendente	1	2	3
Commissione per la comunicazione e l'immagine	1	2	3
Commissione per le convenzioni istituzionali, commerciali	1	3	4
Commissione per la gestione e lo sviluppo dell'Organismo di Conciliazione	1	2	3
Commissione per la gestione e lo sviluppo dell'Organismo della composizione della crisi	1	1	2
Commissione per il Gratuito Patrocinio nel processo Tributario	2	2	4
Commissione per l'organizzazione e la gestione delle sedi dell'Ordine	0	2	2
Commissione per le Pari Opportunità	2	0	2
Team soccorso	0	3	3
Totale	16	24	40

MANDATO 2022-2026	donne	uomini	totale
Commissione formazione professionale continua e aggiornamento	3	2	5
Commissione per la gestione informatica dell'Ordine	0	3	3
Commissione per l'internazionalizzazione della professione	1	1	2
Commissione per il bilancio sociale e di genere	4	0	4
Commissione per la gestione del personale dipendente dell'Ordine, la gestione e la dotazione tecnologica della sede	2	1	3
Commissione per la comunicazione e l'immagine	1	1	2
Commissione per le convenzioni istituzionali, commerciali, culturali e gestione eventi sportivi	1	2	3
Team soccorso	9	6	15
Totale	21	16	37

Composizione deleghe dell'Ordine 2022-2026

DELEGHE

MANDATO 2017 - 2021	donne	uomini	totale
Delega per i rapporti con la CCIAA di Vicenza	0	3	3
Delega per i rapporti con il Tribunale di Vicenza	2	3	5
Delega per i rapporti con l'Agenzia delle Entrate, la Commissione Tributaria e la Guardia di Finanza	0	4	4
Delega per i rapporti con INPS, INAIL e Direzione Ufficio Provinciale del Lavoro	0	2	2
Delega per i rapporti con gli altri Ordini professionali, le Istituzioni locali e le Associazioni di Categoria	2	1	3
Totale	4	13	17

MANDATO 2022-2026	donne	uomini	totale
Delega per i rapporti con la CCIAA di Vicenza	1	1	2
Delega per i rapporti con il Tribunale di Vicenza	1	1	2
Delega per i rapporti con l'Agenzia delle Entrate, DR del VENETO, la Commissione Tributaria, la Guardia di Finanza e l'OMI (Osservatorio Mercato Immobiliare)	0	2	2
Delega per i rapporti con INPS, INAIL e Direzione Ufficio Provinciale del Lavoro	0	2	2
Delega per i rapporti con gli altri Ordini professionali, le Istituzioni locali e le Associazioni di Categoria	0	2	2
Delega per il gratuito patrocinio nel processo tributario	0	2	2
Delega per le attività di promozione della categoria presso istituti scolastici e l'università	0	2	2
Totale	2	12	14

Composizione rappresentanti dell'Ordine 2022-2026

MANDATO 2017 - 2021	donne	uomini	totale
Rappresentante dell'Ordine in seno al Comitato di redazione de "Il Commercialista Veneto"	0	1	1
Rappresentante dell'Ordine in seno alla Consulta Unitaria delle Professioni (C.U.P.)	0	1	1
Rappresentante dell'Ordine in seno all'Associazione dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili delle Tre Venezie	1	0	1
Rappresentante dell'Ordine in seno al Comitato scientifico della Scuola di Alta Formazione (S.A.F.) triveneta	0	1	1
Totale	1	3	4

MANDATO 2022-2026	donne	uomini	totale
Rappresentante dell'Ordine in seno al Comitato di redazione de "Il Commercialista Veneto"	0	1	1
Rappresentante dell'Ordine in seno all'Associazione dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili delle Tre Venezie	1	0	1
Rappresentante dell'Ordine in seno alla Consulta Unitaria delle Professioni (C.U.P.)	0	1	1
Rappresentante dell'Ordine in seno al Comitato scientifico della Scuola di Alta Formazione (S.A.F.) triveneta	1	0	1
Rappresentante della commissione per la certificazione dei contratti di lavoro istituita presso la Direzione territoriale del Lavoro di Vicenza	1	0	1
Totale	3	2	5

Fonte: dati forniti dalla Segreteria dell'Ordine

5. Il divario retributivo – focus del Gender Pay Gap

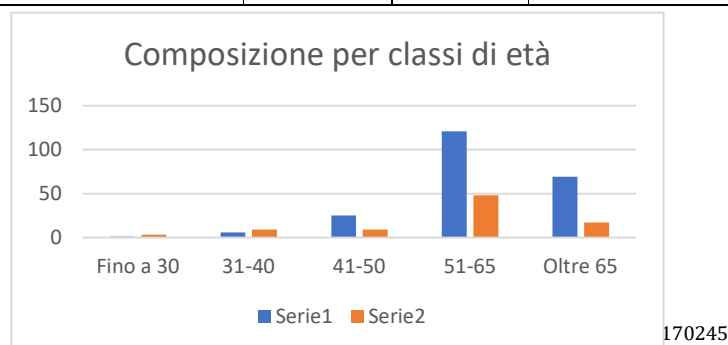
In questo paragrafo si analizzano i dati forniti dalle casse e relativi al volume d'affari (espresso in unità di euro) in rapporto alla numerosità della popolazione degli iscritti e suddiviso per genere.

Dati reddituali Casse di Previdenza

I dati che seguono sono stati forniti dalle singole Casse di Previdenza (Dottori Commercialisti e Ragionieri) e si riferiscono alla sola Provincia di Vicenza relativamente all'annualità 2022.

Ragionieri Ordine di VICENZA per classi di età

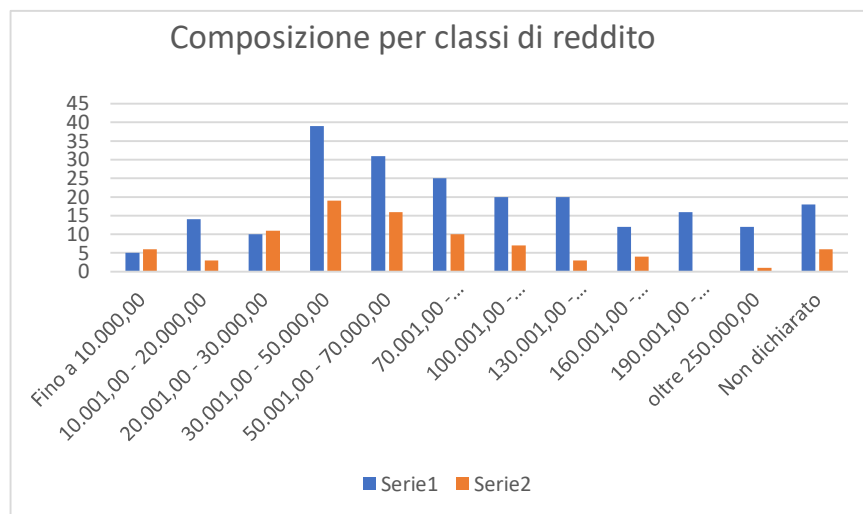
Classe di età	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	1	3	4
31-40	6	9	15
41-50	25	9	34
51-65	121	48	169
Oltre 65	69	17	86
TOTALE	222	86	308



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Vicenza

Ragionieri Iscritti Ordine di VICENZA per classi di reddito

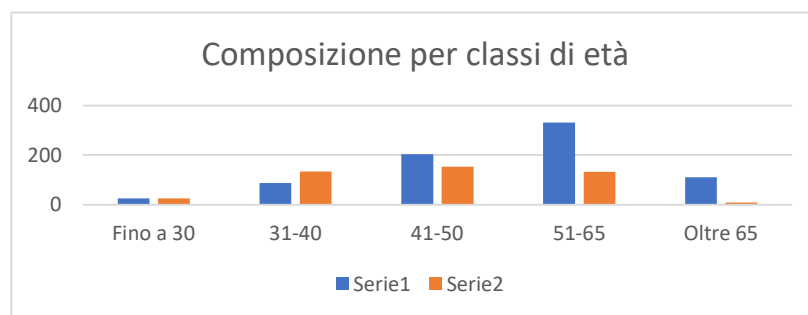
Classe di reddito	Uomini	Donne	Totale
Fino a 10.000,00	5	6	11
10.001,00 - 20.000,00	14	3	17
20.001,00 - 30.000,00	10	11	21
30.001,00 - 50.000,00	39	19	58
50.001,00 - 70.000,00	31	16	47
70.001,00 - 100.000,00	25	10	35
100.001,00 - 130.000,00	20	7	27
130.001,00 - 160.000,00	20	3	23
160.001,00 - 190.000,00	12	4	16
190.001,00 - 250.000,00	16	-	16
oltre 250.000,00	12	1	13
Non dichiarato	18	6	24
TOTALE	222	86	308



Iscritti Cassa Dottori commercialisti della provincia di VICENZA per classi di età

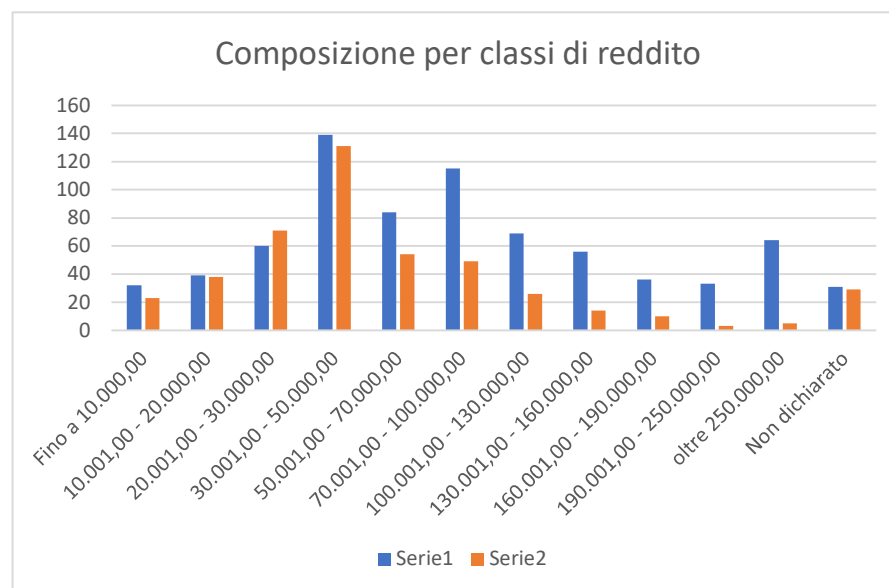
Classe di età	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	26	25	51
31-40	87	134	221
41-50	204	153	357
51-65	331	133	464
Oltre 65	110	8	118
TOTALE	758	453	1.211

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Vicenza



Iscritti Cassa Dottori commercialisti della provincia di VICENZA per classi di reddito

Classe di reddito	Uomini	Donne	Totale
Fino a 10.000,00	32	23	55
10.001,00 - 20.000,00	39	38	77
20.001,00 - 30.000,00	60	71	131
30.001,00 - 50.000,00	139	131	270
50.001,00 - 70.000,00	84	54	138
70.001,00 - 100.000,00	115	49	164
100.001,00 - 130.000,00	69	26	95
130.001,00 - 160.000,00	56	14	70
160.001,00 - 190.000,00	36	10	46
190.001,00 - 250.000,00	33	3	36
oltre 250.000,00	64	5	69
Non dichiarato	31	29	60
TOTALE	758	453	1.211



Fonte: dati forniti da Cassa Ragionieri e Cassa di Previdenza Dottori Commercialisti

6. Analisi Questionario di Genere

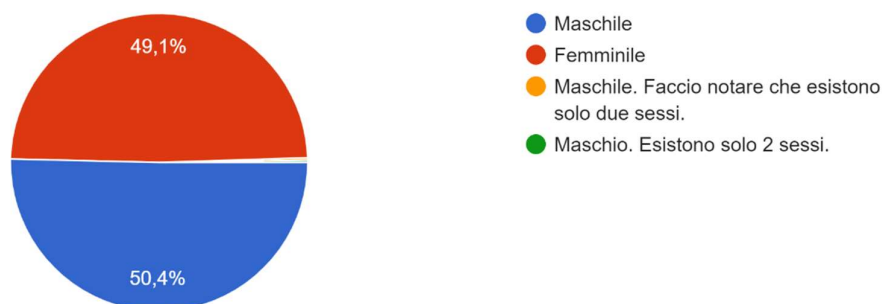
Il Questionario ha permesso di sviluppare una rendicontazione che consente di conoscere quale sia la percezione degli iscritti in relazione alle varie tematiche di genere affrontate nelle domande proposte.

Parte 1: INFORMAZIONI PERSONALI

Dalle risposte alla prima domanda del questionario, è emerso che i partecipanti sono colleghe e colleghi appartenenti all'Odcec di Vicenza e che sono in egual misura suddivisi tra i due sessi (Femminile 49,1% e Maschile 50,4%), per la maggior parte sposata (66,4%) e con un'età compresa tra i 46 e i 60 anni (42,7%).

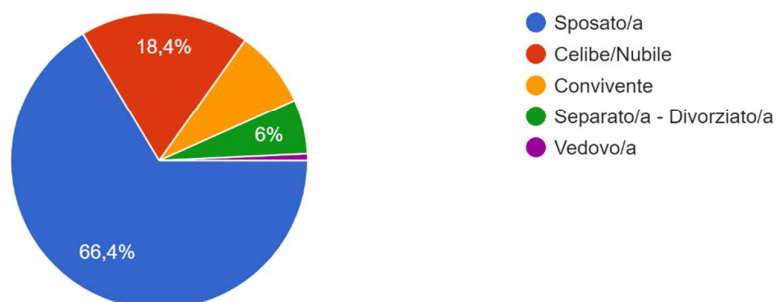
A quale sesso appartieni?

403 risposte



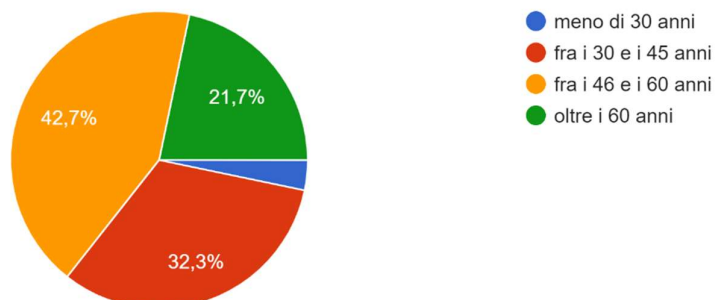
Qual è il tuo stato civile?

402 risposte



A quale fascia d'età appartieni?

396 risposte

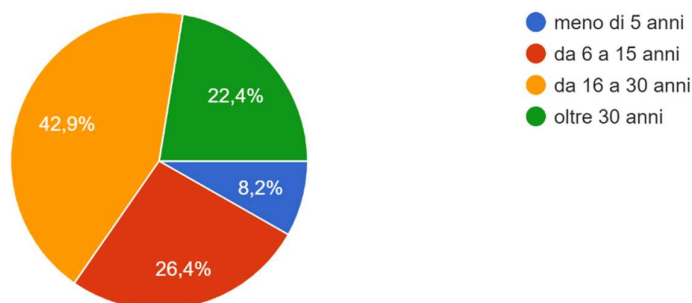


Parte 2: IL LAVORO

L'anzianità professionale per la maggior parte degli intervistati è ricompresa tra i 16 e i 30 anni (42,9%), con un reddito ricompreso tra i €50.000 e i €100.000 (39,4%).

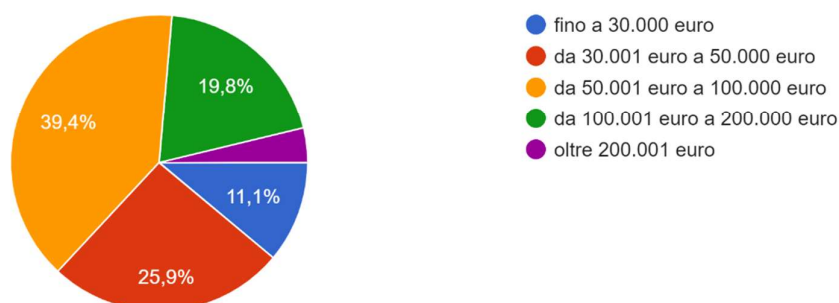
Da quanti anni eserciti la professione?

401 risposte



A quale fascia di reddito appartieni?

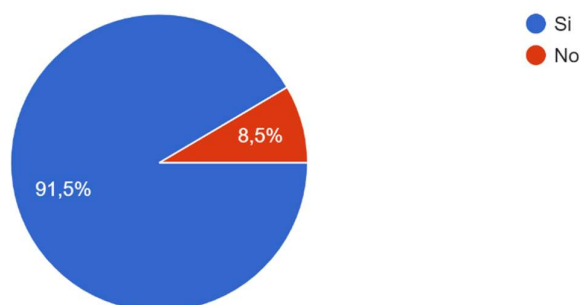
398 risposte



Il lavoro professionale prodotto consente alla quasi totalità (91,5%) l'autosufficienza finanziaria anche se lo stesso reddito viene considerato appena sufficiente se messo in relazione al carico di lavoro, alle responsabilità e all'esperienza accumulata.

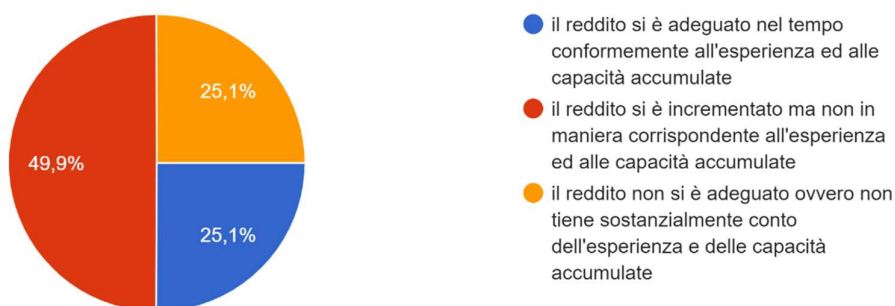
Il tuo lavoro ti consente l'autosufficienza finanziaria?

401 risposte



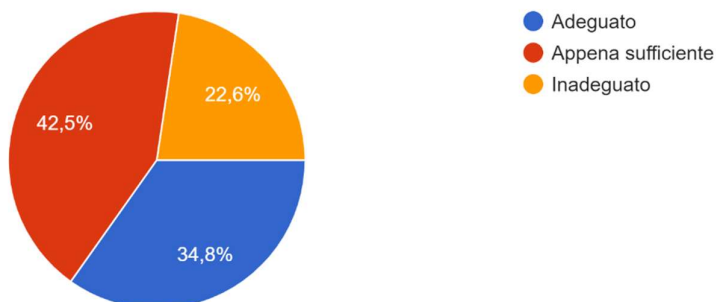
Come valuti il tuo reddito professionale rispetto al carico di lavoro e alle responsabilità, in considerazione dell'esperienza accumulata?

395 risposte



Come valuti il tuo reddito professionale attuale rispetto al carico di lavoro e alle responsabilità?

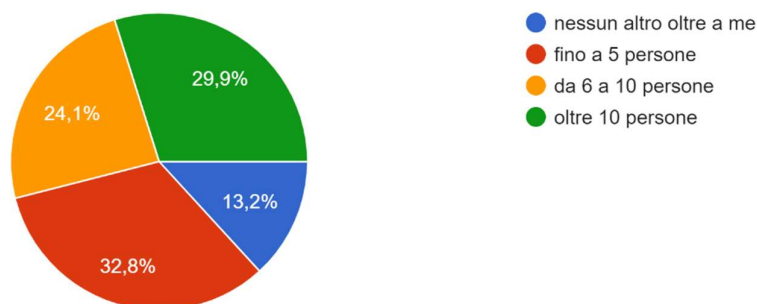
402 risposte



Il questionario evidenzia, inoltre, che le dimensioni degli studi degli intervistati sono di piccole o medie dimensioni (32,8% fino a 5 persone e 24,1% fino a 10 persone per un totale di 56,9%).

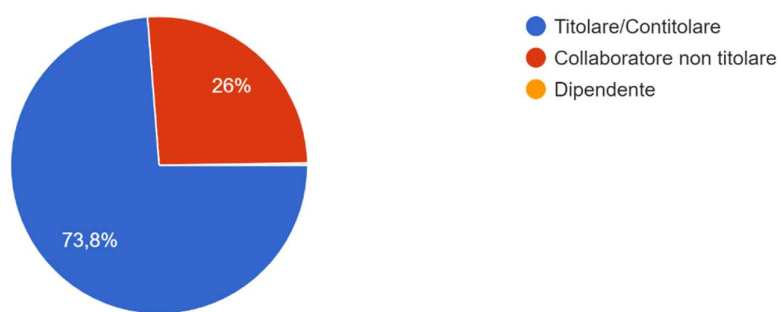
La dimensione dello Studio dove lavori (compresi titolari, collaboratori, impiegati)

402 risposte



Qual è il tuo ruolo all'interno dello Studio?

400 risposte



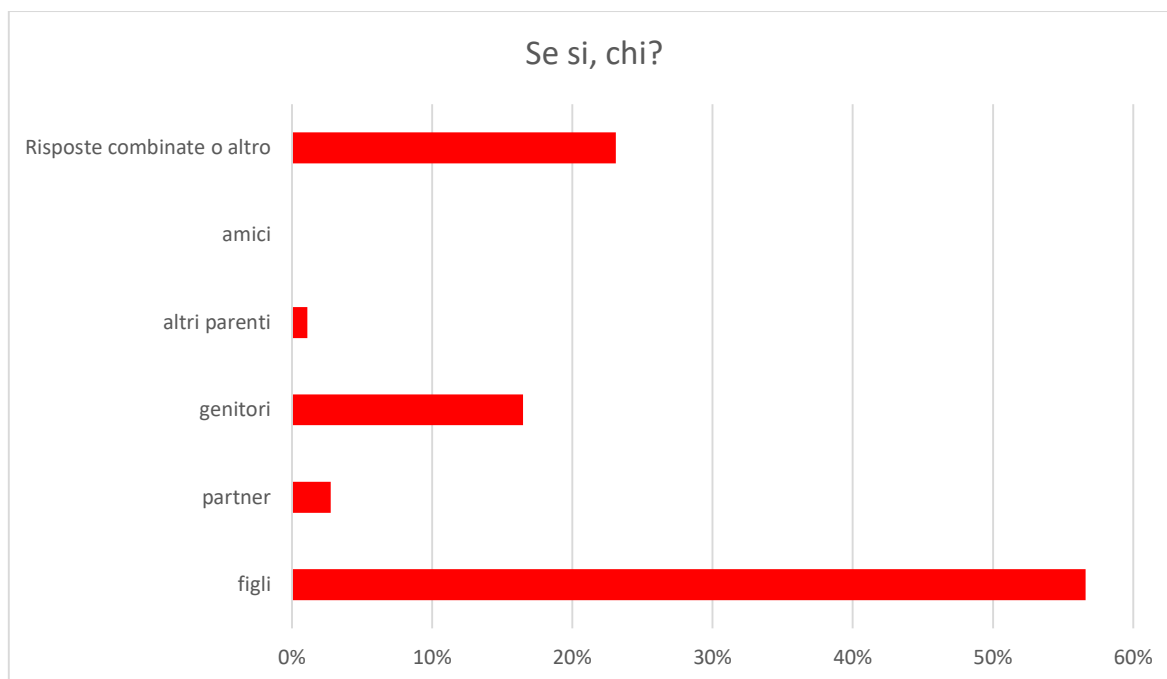
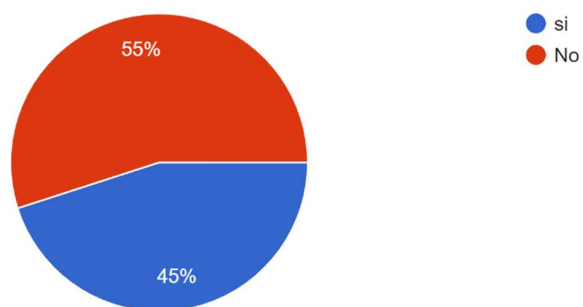
L'attività professionale, per la maggioranza degli intervistati, viene esercitata a livello settimanale per 5 giorni su 7 e per più di 8 ore al giorno.

Parte 3: LA FAMIGLIA

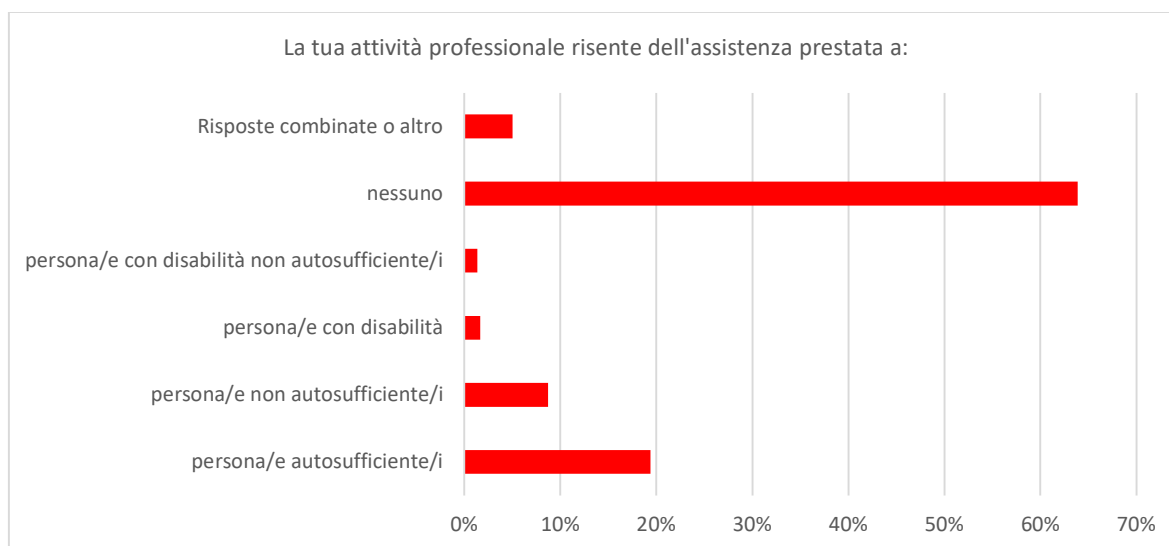
Entrando maggiormente nello specifico, le colleghe ed i colleghi intervistati sono quasi equamente suddivisi tra coloro che accudiscono una o più persone in famiglia e coloro che invece non hanno nessuno da assistere. Le persone che vengono accudite, per la maggior parte, sono figli o genitori (57% figli e 17% genitori) anche se in molti assistono più categorie di persone. Ad esempio, il 12% degli intervistati accudisce sia figli sia genitori.

Ti trovi nella situazione di dover accudire qualcuno in famiglia?

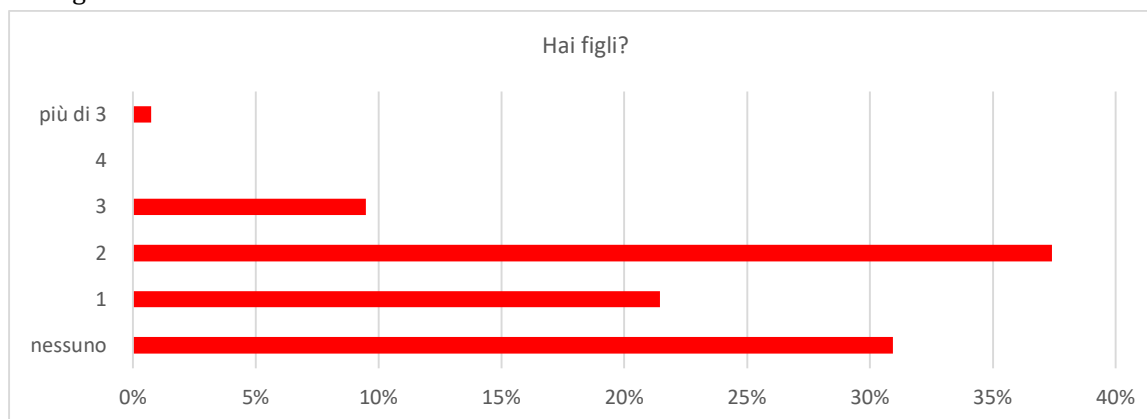
402 risposte



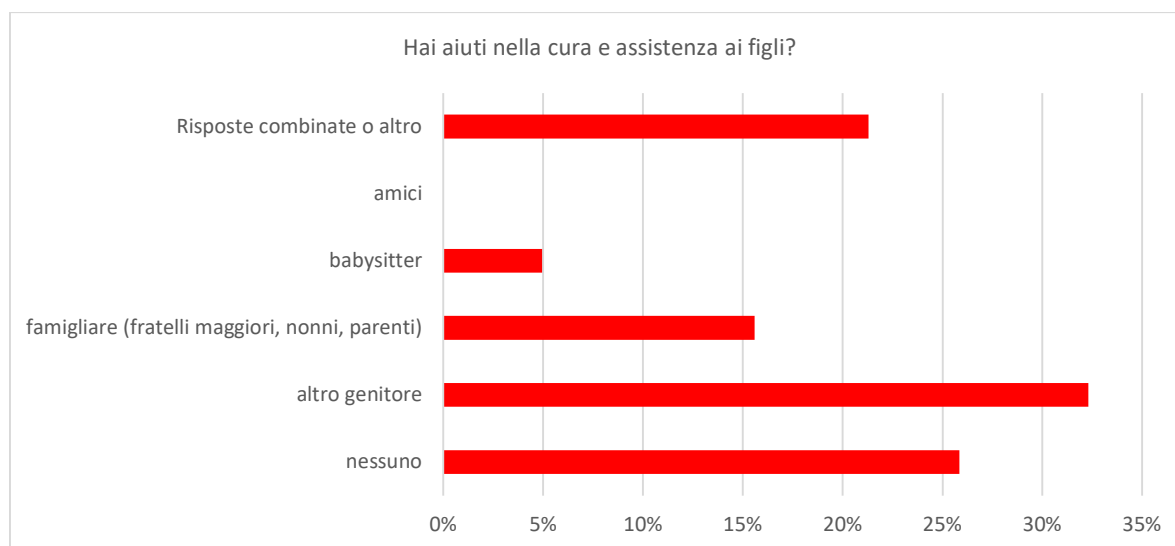
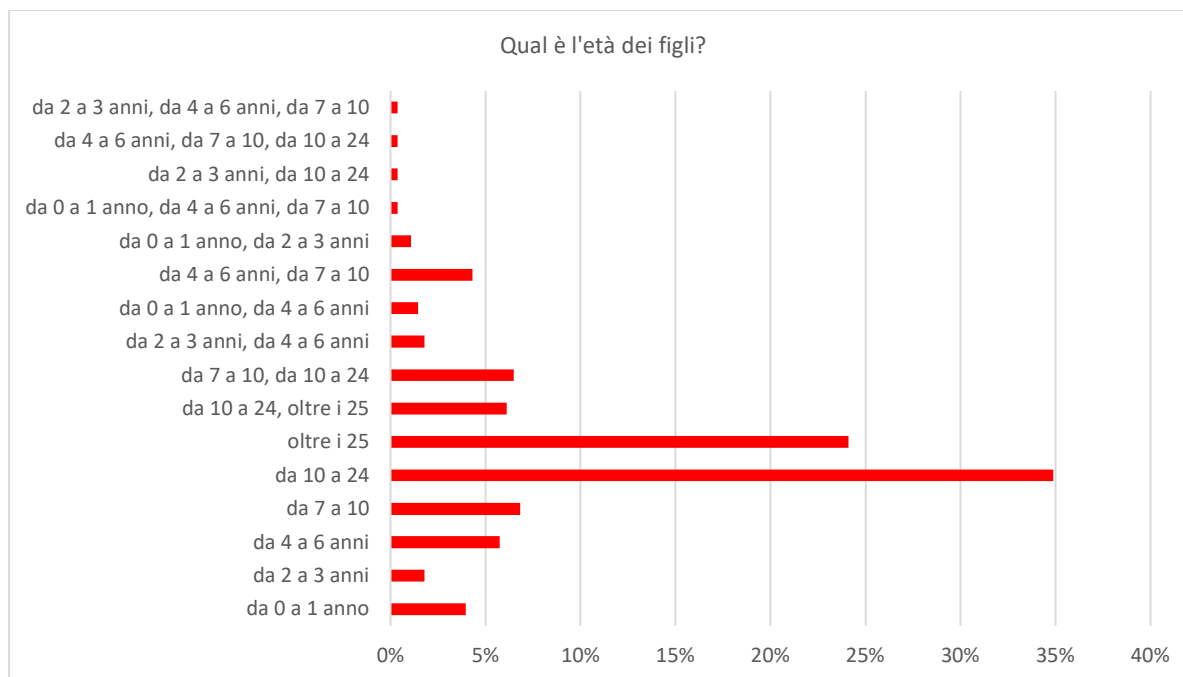
Per il 12% dei nostri colleghi, il lavoro svolto risente dell'assistenza prestata a persone non autosufficienti 9%, a persone con disabilità 2% e a persone non autosufficienti con disabilità 1%.



In relazione alla composizione della famiglia ed in particolare dei figli, la maggior parte degli intervistati ha da 1 a 2 figli (21% e 37%) e il 31% non ha figli. Il 9% ha 3 figli mentre l'1% ha più di 3 figli.



La maggior parte dei figli ha un'età compresa tra i 10 e i 24 anni (35%) e oltre i 25 anni (24%).

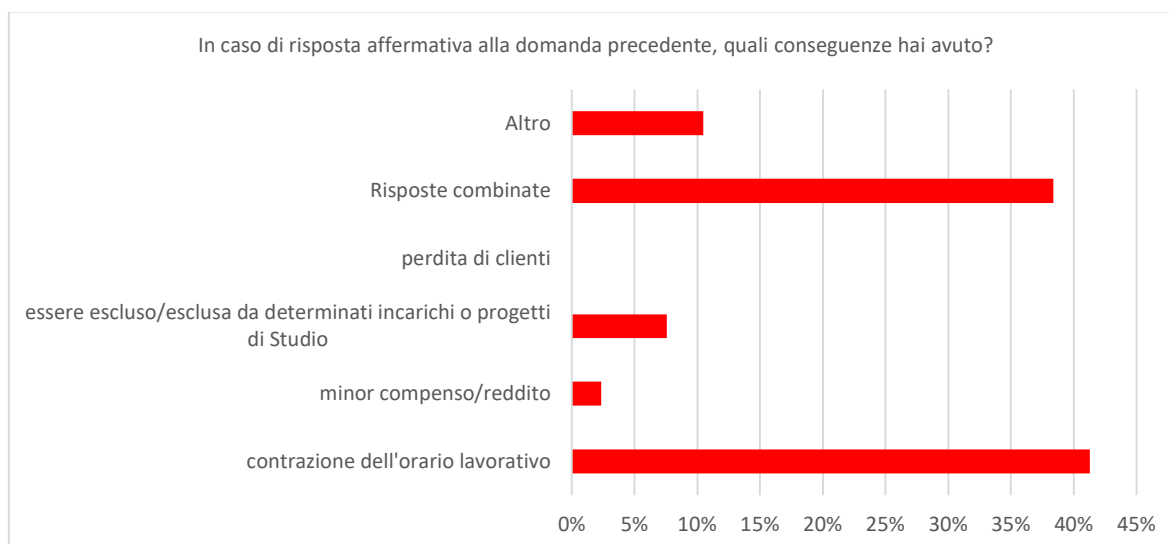
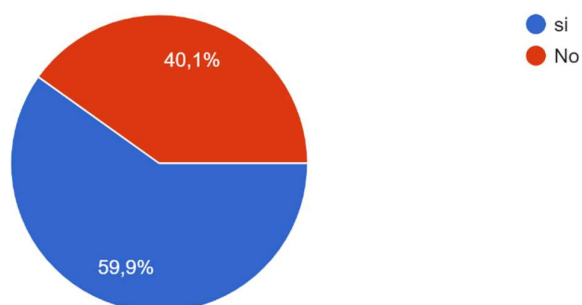


Cercando di valutare più in profondità l'influenza che la gestione dei figli ha avuto nella vita professionale, la maggior parte ha risposto che la maternità/paternità ha influenzato la loro vita professionale e che tale influenza ha portato, con percentuali decrescenti, ad una contrazione dell'orario di lavoro, ad un minor reddito, all'essere escluso/esclusa da determinati incarichi o progetti di Studio fino alla perdita della clientela. Essendo questo quesito stato impostato "a risposta multipla" e "aperta" (si poteva inserire una propria risposta), in molti hanno risposto con una

combinazione dei precedenti riscontri e in molti con risposte personalizzate.

La paternità/maternità ha influenzato la tua vita professionale?

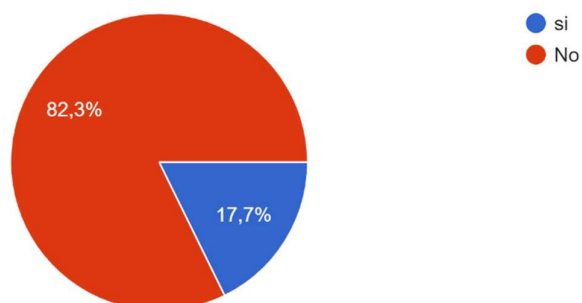
294 risposte



Gli stessi partecipanti al sondaggio evidenziano a grande maggioranza (82,3%) che l'essere genitori non è una discriminante nella loro professione.

La tua condizione di paternità/maternità determina discriminazione nella professione, con conseguente diverso trattamento rispetto ai colleghi, altri titolari di studio o dipendenti?

282 risposte

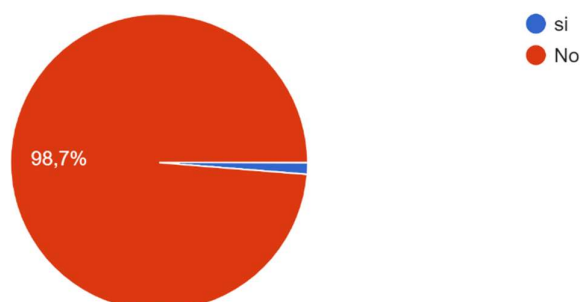


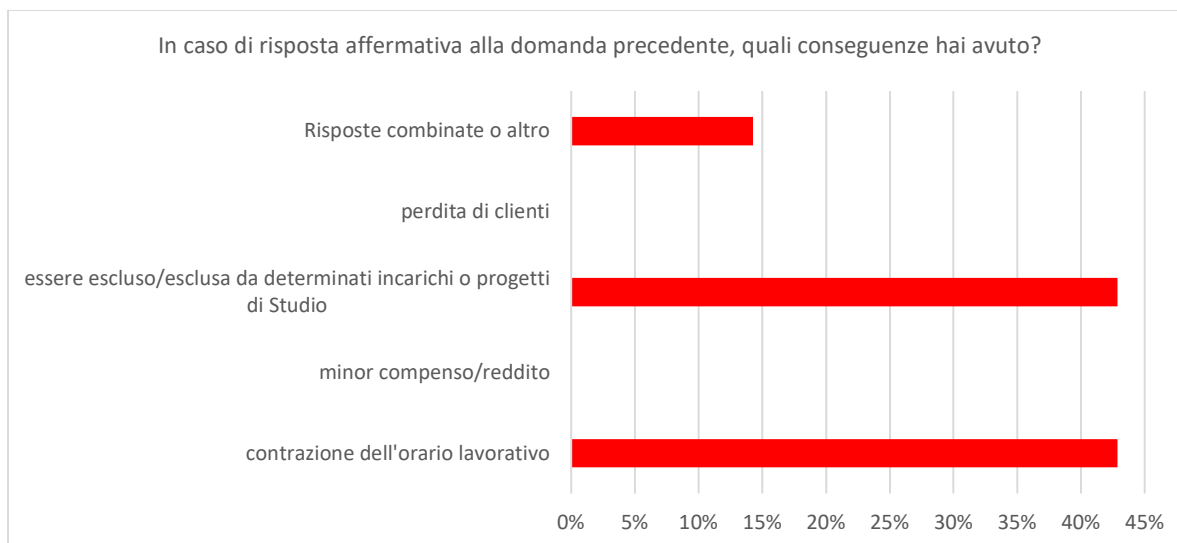
Parte 4: LA DISABILITA'

Le colleghe ed i colleghi con disabilità segnalano che nella loro vita professionale la disabilità ha portato, nella maggior parte dei casi, alla loro esclusione da determinati incarichi o progetti di Studio e ad una contrazione dell'orario di lavoro ma segnalano anche che, sempre nella maggior parte dei casi (81,8%), la loro condizione non è stata oggetto di discriminazione nella professione né di diverso trattamento (87,5%).

Sei una persona con disabilità?

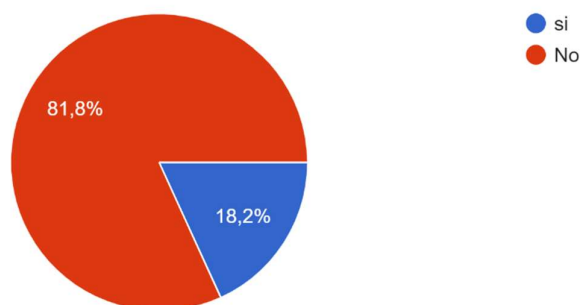
394 risposte





La tua condizione di disabilità determina discriminazione nella professione?

22 risposte



Parte 5: IL CONCETTO DI PARI OPPORTUNITA'

Secondo la maggioranza degli intervistati, il significato di pari opportunità si avvicina di più al concetto di “pari diritti e doveri” (44,6%) e di “pari trattamento in ordine all'attribuzione di incarichi o inclusione in team di lavoro” (33,2%). Inoltre, gli stessi ritengono (74,8%) che esista una forte disparità di trattamento di genere nel mondo professionale che si percepisce maggiormente all’inizio della carriera lavorativa (26,2%) o con il passare del tempo (25,4%) ma che non si avverte in modo significativo (34,4%).

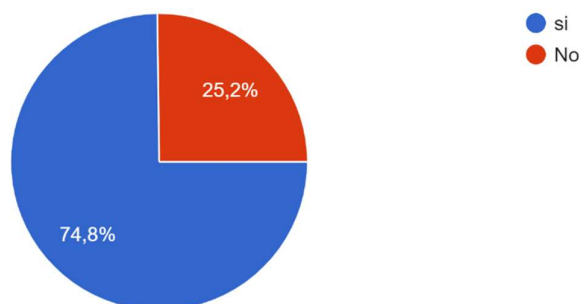
Semplificando, cosa significa secondo te "pari opportunità"?

383 risposte



Secondo te nel mondo professionale essere uomo o donna crea disuguaglianze di trattamento?

393 risposte



Secondo te il problema delle discriminazioni nella carriera professionale:

393 risposte

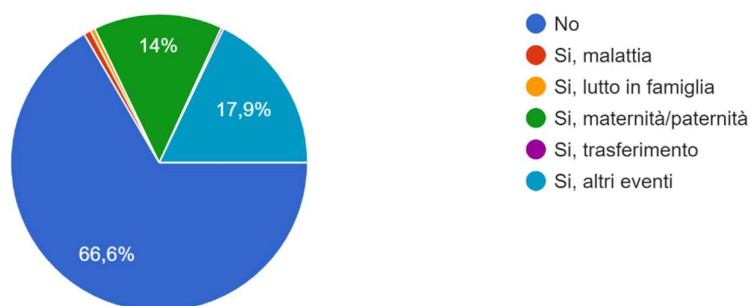


Nella maggioranza dei casi, le colleghe o i colleghi non hanno subito eventi significativi di discriminazione (66,6%) e considerano il raggiungimento degli obiettivi personali e professionali

raggiungibili in modo paritetico dai generi.

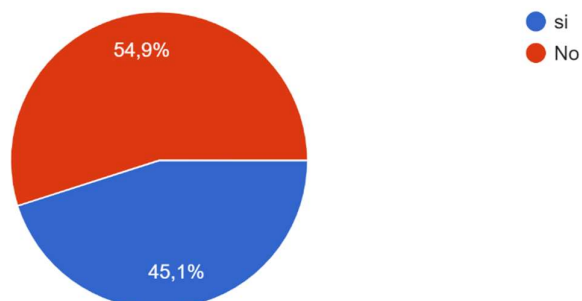
Ci sono stati eventi significativi che ti hanno fatto sentire discriminato/a nella tua attività professionale?

392 risposte



Ritieni che gli obiettivi personali e professionali possano essere raggiunti dagli uomini e dalle donne nello stesso arco temporale?

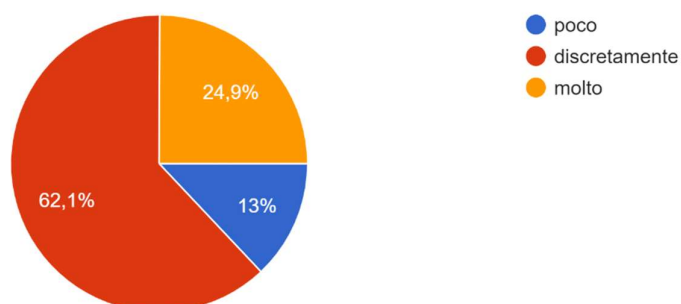
395 risposte



Infine, la maggior parte delle risposte al questionario ha evidenziato che le colleghe ed i colleghi si dichiarano “discretamente soddisfatti” dell’attività professionale che svolgono per un 62,1%, “molto soddisfatti” il 24,9% e “poco soddisfatti” il 13%.

Sei soddisfatto/a dell'attività professionale che svolgi?

401 risposte



7. Conclusioni

I dati che abbiamo riportato sono in gran parte semplici rilevazioni statistiche, che forniscono in termini numerici quale sia la partecipazione dei diversi generi alle attività del nostro Ordine e la dinamica dei redditi appartenenti agli iscritti.

I risultati del questionario, poi, oltre ad evidenziare la percezione degli iscritti rispetto alle tematiche proposte in tema di parità di genere, forniscono una fotografia dell'attuale situazione e degli interventi necessari per cercare di raggiungere una reale parità di accesso e di prosecuzione della nostra professione, sia per genere che per età. Riteniamo che i regolamenti e le norme emanate ad oggi in tema di parità di genere siano un importante punto di partenza di un percorso che auspichiamo condurrà ad una cultura della parità di genere sempre più diffusa e consapevole all'interno della nostra categoria, circostanza questa che non può che condurre ad una crescita economica e professionale per tutti.

Vicenza, 18 aprile 2024

CPO ODCEC Vicenza

Silvia Fiorin – Presidente

Carla Favero – Vice Presidente

Nicola Masolo – Segretario

Antonella Barcaro - Componente

Paola Lotto – Componente

Elena Mistrorigo – Componente

Marialaura Toffolon - Componente