# ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI AOSTA

## BILANCIO DI GENERE 2024

## Sommario


1. Introduzione 3
2. Premessa 3
3. Il Comitato Pari Opportunità 4
4. Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno 5
5. Bilancio di genere - Metodo di redazione 6
6. Analisi del contesto 6
7. Il divario retributivo-focus sul Gender Pay Gap 7
8. Sondaggio 9
9. Conclusioni 12

Appendice - Questionario 14

## 1. Introduzione

Il Bilancio di Genere è uno strumento utile per analizzare e monitorare le disparità di Genere all'interno di un'organizzazione o di un settore specifico.

Un Bilancio di Genere efficace può contribuire a identificare e affrontare le disparità di retribuzione tra uomini e donne nel settore dei commercialisti. È importante notare che il gender gap non è solo una questione di equità, ma influisce anche sulla reputazione e sulla competitività delle organizzazioni. Affrontare queste disparità richiede un impegno concertato da parte di tutte le parti interessate e una continua attenzione nel tempo per garantire progressi sostenibili.

Il Bilancio di Genere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Aosta è stato redatto seguendo le Linee Guida al Bilancio di Genere emanate dal CPO nazionale il 14 marzo 2024.

## 2. Premessa

Il Bilancio di Genere si basa sulla considerazione che esistano differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, la politica dell'Ente non può essere neutrale rispetto al Genere, ma al contrario intende determinare un impatto differenziato. Questo con il duplice obiettivo di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del Genere come motore di crescita della realtà di riferimento.

Il Bilancio di Genere è una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile.

Il Parlamento europeo nel 2003, attraverso la Commissione per i diritti della Donna e le pari opportunità, ha presentato una proposta di risoluzione in tema di Bilancio di Genere: "Gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di Genere".

### *2.*1 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.

### 2.2 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.

E' 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.

### 3. Il comitato Pari Opportunità di Aosta

Il Comitato Pari Opportunità nel quadriennio 2022 - 2025 è così composto:

- Daniele Pison — Presidente
- Francesca Marconi — Vicepresidente
- Edoardo Franco — Segretario
- Emanuela Martello
- Pierluigi Berzieri

Il CPO è stato eletto nel 2021 a seguito di elezioni ed è composto da cinque membri e resterà in carica fino al 2025.

Gli obiettivi del Comitato Parità Opportunità di Aosta, come da regolamento redatto dal Consiglio Nazionale sono:

a) promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e nella qualificazione professionale;
b) 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;
c) vigilare che nella concreta applicazione delle disposizioni del D. Lgs. n.139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di Genere.

Le funzioni del comitato sono di seguito dettagliate.

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 praticanti. A tal fine può:

a) svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'albo e dei praticanti 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;

l) individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei praticanti 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;

m) 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.

Per la realizzazione delle sue attività e finalità il Comitato collabora con gli altri Comitati Pari Opportunità istituiti presso gli altri Consigli dell'Ordine, locali, nazionali e/o sovranazionali, anche partecipando a reti già costituite e/o costituende, nel rispetto dell'autonomia e delle competenze istituzionali dei singoli Comitati, ed interloquisce con Comitati di altri Ordini Professionali, Enti locali, Università, Consigliere di Parità e con ogni altro organismo pubblico o privato di parità.

## 4. **Rendicontazione delle attività svolte durante l'anno**

Il CPO nel 2024 ha definito il sondaggio, sottoposto agli iscritti nel mese di settembre, e ha provveduto ad analizzare i dati statistici al fine di elaborare il primo Bilancio di Genere del CPO dell'Ordine di Aosta.

L'Ordine ha anche assegnato un budget pari a cinquecento euro al CPO, che nel corso del 2024 è stato riassegnato al capitolo di spesa della formazione.

CONSUNTIVO ANNO 2024

- Predisposizione del sondaggio
- La realizzazione del Bilancio di Genere.
- Creazione della mail del CPO: cpo.odcec.aosta@gmail.com
- Partecipazione ai lavori della Consulta del Comune di Aosta

Il CPO ritiene che la formazione sia uno strumento fondamentale nel combattere il Gender Gap e le discriminazioni e che l'informazione sia fondamentale nella diffusione della cultura delle Pari Opportunità.

Gli obiettivi del Comitato per l'anno 2025 sono di seguito elencati.

PREVENTIVO ANNO 2025:

- Aggiornamento del sondaggio e somministrazione agli iscritti
- Aggiornamento e ampliamento del Bilancio di Genere
- Diffusione fra gli iscritti di iniziative e tematiche inerenti alle pari opportunità
- Proporre percorsi e soluzioni rispetto ai problemi emersi in fase di somministrazione del sondaggio agli iscritti
- Creare iniziative concrete di sostegno alla professione e ai colleghi in materia di Pari Opportunità

- Collaborare con altri CPO di altri Ordini territoriali e professionali, Università ed Enti per la realizzazione di progetti in materia di pari opportunità.

Gli obiettivi dell'anno 2025 saranno valutati e verificati nel prossimo Bilancio di Genere.

## 5. Bilancio di Genere - metodo di redazione

I dati utilizzati per la redazione del presente Bilancio di Genere sono stati raccolti tramite un sondaggio somministrato agli iscritti dell'Ordine di Aosta nel mese di settembre 2024. Sono stati inoltre rielaborati i dati storici degli iscritti, dei praticanti e della composizione dei Consigli sulla base delle informazioni disponibili presso l'Ordine territoriale. Ulteriore fonte di dati è rappresentata dalle elaborazioni statistiche fornite dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili e le informazioni contenute nel Bilancio di Genere redatto dal Comitato Pari Opportunità Nazionale. Da ultimo sono stati utilizzati i dati forniti della Cassa Dottori Commercialisti, riferiti ai dati reddituali e di volume d'affari comunicati agli iscritti nell'anno 2023.

## 6. Analisi del contesto

L'analisi del contesto analizza prima di tutto la popolazione di riferimento e la sua composizione, ossia gli iscritti all'Ordine dei Commercialisti ed Esperti Contabili di Aosta.

Con l'analisi del contesto inoltre si analizza l'evoluzione della popolazione di riferimento con particolare attenzione, oltre al Genere, all'età dei componenti.

### a. Iscritti all'albo

Gli iscritti totali nel 2019 erano 181. A fine 2024 si sono ridotti a 177.

Analisi popolazione al 31/12 di ogni anno

| | 2019 | 2019 | 2020 | 2020 | 2021 | 2021 | 2022 | 2022 | 2023 | 2023 | 2024 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Donne Albo A | 49 | 27% | 48 | 27% | 46 | 27% | 47 | 27% | 49 | 28% | 50 | 29% |
| Uomini Albo A | 128 | 71% | 126 | 71% | 123 | 71% | 121 | 70% | 121 | 69% | 122 | 70% |
| Donne Albo B | 3 | 2% | 3 | 2% | 3 | 2% | 4 | 2% | 4 | 2% | 4 | 2% |
| Uomini Albo B | 1 | 1% | 1 | 1% | 1 | 1% | 1 | 1% | 1 | 1% | 1 | 1% |
| | **181** | | **178** | | **173** | | **173** | | **175** | | **177** | |
| Donne Albo A e B | 52 | 29% | 51 | 29% | 49 | 28% | 51 | 29% | 53 | 30% | 54 | 31% |
| Uomini Albo A e B | 129 | 71% | 127 | 71% | 124 | 72% | 122 | 71% | 122 | 70% | 123 | 70% |
| Donne tirocinanti | 6 | | 2 | | 2 | | 5 | | 1 | | 2 | |
| Uomini tirocinanti | 4 | | 2 | | 5 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | 10 | | 4 | | 7 | | 8 | | 5 | | 7 | |

Il numero di donne iscritte si è mantenuto pressoché stabile dal 2019 ad oggi. Gli iscritti di genere maschile, invece, nello stesso periodo si sono ridotti di circa il 6%. Le disiscrizioni sono mediamente rappresentate al 70% dal genere maschile.

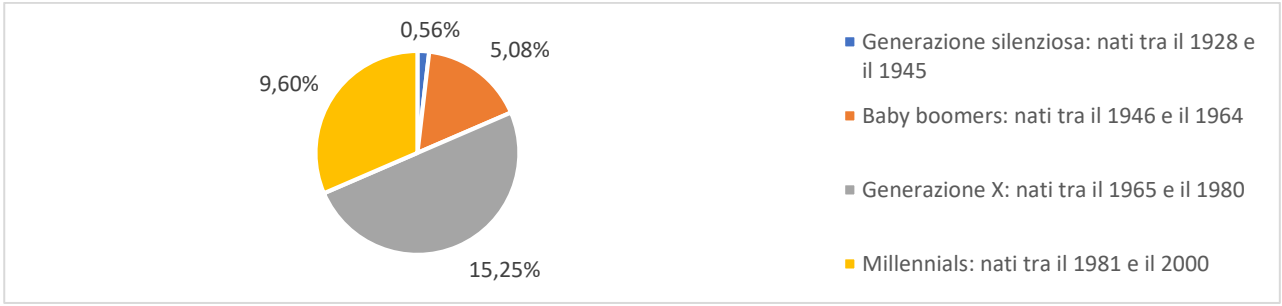
Dall'analisi effettuata risulta che la componente femminile fra gli Iscritti all'Albo dell'Ordine di Aosta, dal 2019 al 2022 è rimasta stabile al 29%, mentre a partire dal 2023 si è incrementata di un punto percentuale. Si auspica che la componente femminile possa crescere più velocemente nei prossimi anni. Alla data di redazione del Bilancio di Genere, tuttavia, il registro dei praticanti evidenzia che solo una iscritta su cinque è di genere femminile.

Composizione delle Quote di genere per fasce di età. Anni 2019 e 2024. Dati riferiti al 31.12 di ogni anno.

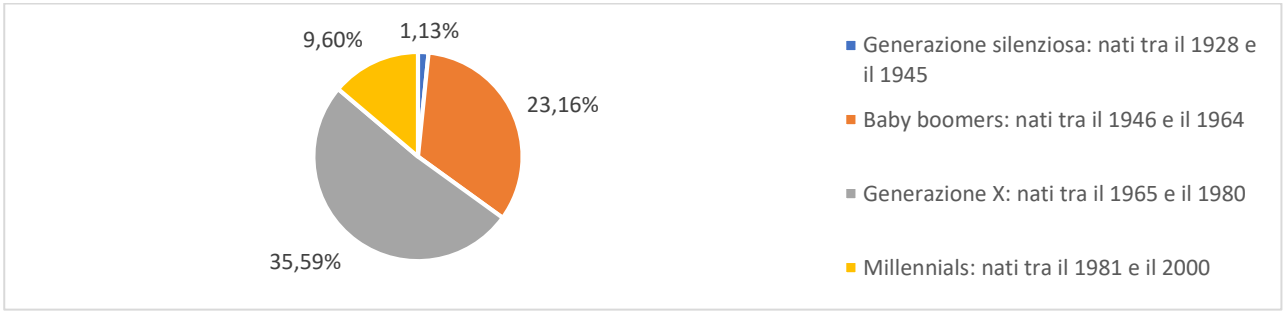
| Classi di età | Donne | | | Uomini | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2019 | 2024 | Var. | 2019 | 2024 | Var. |
| **Generazione silenziosa: nati tra il 1928 e il 1945** | 1,10% | 0,56% | -0,54% | 2,76% | 1,13% | -1,63% |
| **Baby boomers: nati tra il 1946 e il 1964** | 7,18% | 5,08% | -2,10% | 27,62% | 23,16% | -4,46% |
| **Generazione X: nati tra il 1965 e il 1980** | 14,36% | 15,25% | 0,89% | 35,91% | 35,59% | -0,32% |
| **Millennials: nati tra il 1981 e il 2000** | 1,01% | 9,60% | 8,59% | 4,97% | 9,60% | 4,63% |
| **Quota totale** | **23,66%** | **30,51%** | **6,85%** | **71,27%** | **69,49%** | **-1,78%** |

La generazione Z dei nati dopo il 2000 non è rappresentata nell'Ordine di Aosta.

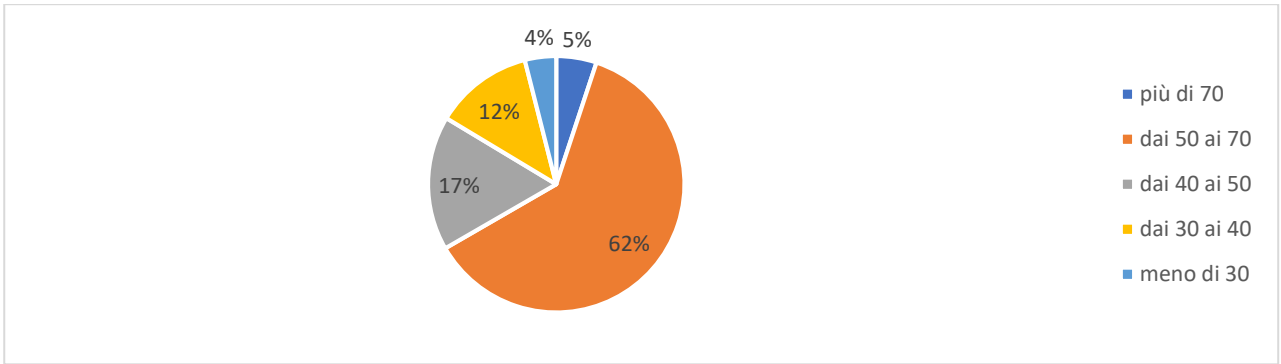
Composizione Quota donne 2024 per fasce di età. Dati riferiti al 31.12




Composizione Quota uomini 2024 per fasce di età. Dati riferiti al 31.12.




Composizione Ordine per fasce d'età.




Il 67% degli iscritti ha un'età superiore ai 50 anni e il 16% ha meno di 40 anni.

### b. Cariche Istituzionali

Il Consiglio, composto da 7 membri, nominato dall'Assemblea degli Iscritti è stato eletto nel 2021 e resterà in carica quattro anni. Il Consiglio dell'Ordine si è insediato il 28 febbraio 2022.

I componenti del Consiglio resteranno in carica sino all'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno 2025.

La rappresentanza di genere nel Consiglio era al 14% nel periodo 2013-2017 e si è incrementa di due punti percentuali negli ultimi due mandati. Nello specifico le Consigliere sono passate da una a due.

Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili è oggi composto da 21 membri, 8 donne (38%) e 13 uomini (62%). A livello nazionale la quota di genere dei componenti dei Consigli degli Ordini territoriali, secondo i dati riferiti all'anno 2023, era in media composta dal 61% da uomini e al 39% da donne.

Se ne desume che la rappresentanza femminile all'interno delle nostre cariche istituzionali è inferiore della media nazionale.

Come evidenziato dal Bilancio di genere nazionale nei Consigli territoriali le presidenti donne sono 19 su 132. Nel nostro Ordine la posizione di Presidente non è mai stata ricoperta da una donna.

Il nostro CPO è composto per il 60% di uomini e il 40% di donne. Il Presidente è un uomo. La nostra Regione, insieme alla Basilicata, sono le uniche in Italia a non avere una presidente donna nel CPO.

### c. Praticanti

I praticanti sono in prevalenza di genere maschile. Il numero di praticanti dal 2019 al 2024 si è dimezzato passando da dieci iscritti a cinque.

Il calo di praticanti commercialisti è un fenomeno che merita attenzione e riflessione.

Innanzitutto, la diminuzione potrebbe dipendere da una riduzione dell'interesse verso la professione tra i neolaureati. Questo potrebbe essere motivato a una percezione negativa del settore, magari legata a sfide come la crescente digitalizzazione e l'automazione, che possono far sembrare la professione meno attraente o più complessa. Inoltre, i giovani potrebbero essere attratti da carriere in settori emergenti, come la tecnologia o il marketing digitale, che offrono opportunità di lavoro diverse e, talvolta, più dinamiche.

Un altro aspetto da considerare è la difficoltà di accesso ai tirocini stessi. Se gli studi professionali non offrono opportunità di tirocinio adeguate o se le condizioni di lavoro non sono percepite come favorevoli, i laureati potrebbero essere meno motivati a intraprendere la professione. Fondamentale sarebbe creare ambienti stimolanti e gratificanti in modo da attrarre i praticanti.

Il calo dei tirocinanti potrebbe riflettere anche una mancanza di comunicazione e promozione della nostra professione nei confronti degli enti universitari. Si auspicano iniziative volte a sensibilizzare nell'ambito dei percorsi formativi universitari le opportunità e le prospettive della professione di commercialista.

Infine, è importante considerare l'impatto della pandemia e delle recenti crisi economiche, che potrebbero aver influenzato le opportunità di tirocinio.

In sintesi, il calo di tirocinanti è un segnale che richiede un'analisi approfondita e un intervento strategico. È fondamentale lavorare per rendere la professione più attraente e accessibile, promuovendo opportunità di tirocinio di qualità e creando eventi che possano pubblicizzare le opportunità offerte dalla professione.

## 7. Il divario retributivo-focus sul Gender Pay Gap

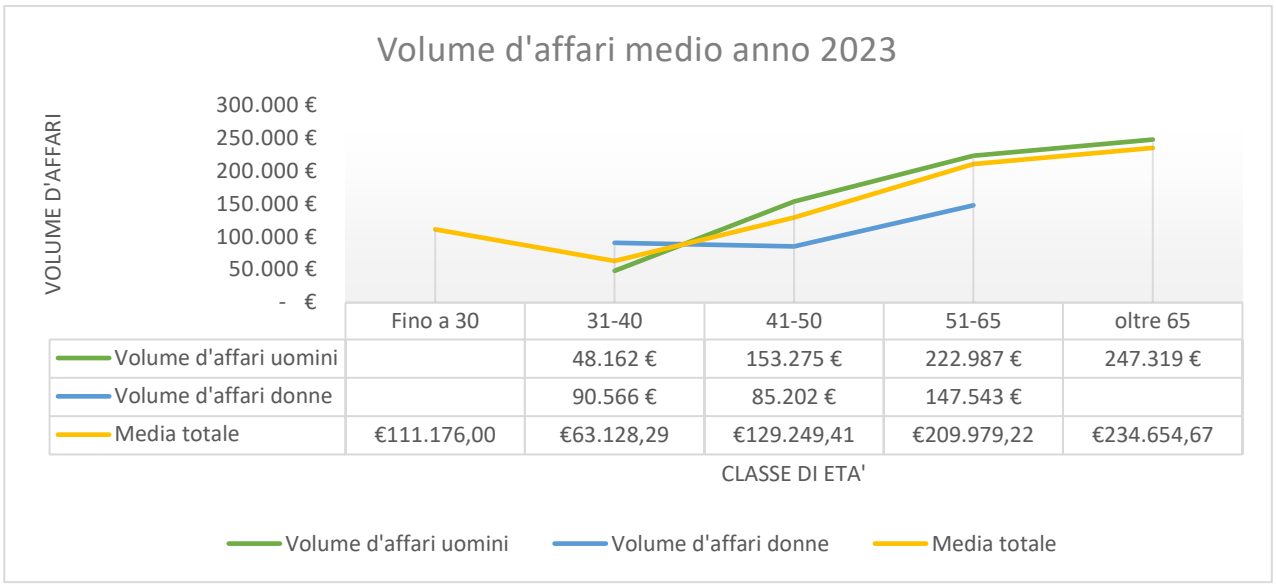
### a. Analisi dei Dati Reddituali

Il divario retributivo, anche detto Gender Pay Gap, è la differenza di guadagno fra la componente maschile e quella femminile a parità di condizioni e lavoro. Nell'ambito del lavoro autonomo e della libera professione è un fenomeno molto complesso da analizzare e nei confronti del quale risulta complesso individuare concrete soluzioni.

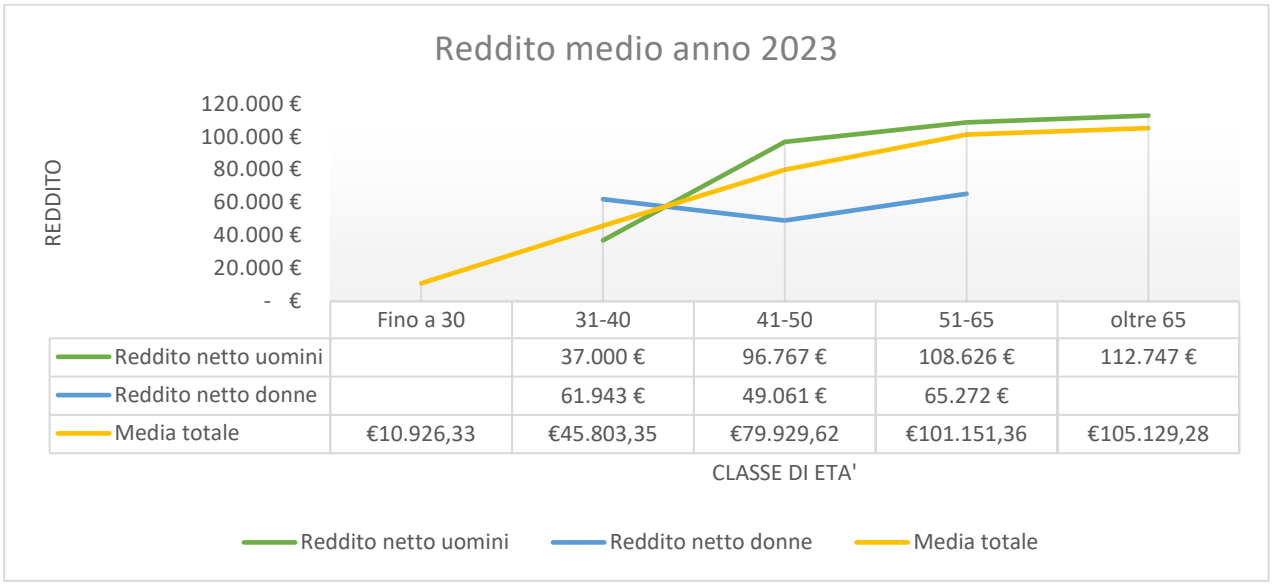
I dati forniti nel Bilancio di Genere del Consiglio Nazionale evidenziano che sia in termini di volume d'affari e sia di reddito netto, negli ultimi dieci anni a livello nazionale quelli femminili sono stati circa la metà di quelli maschili. Nell'ultimo anno per il quale abbiamo dati disponibili, ossia il 2023, il volume d'affari femminile è stato il 53,08% di quello maschile, con un Gender Pay Gap pari a 46,9%, e per quel che riguarda il reddito netto, quello femminile è stato pari al 57,72% di quello maschile con un Gender Pay Gap pari a 42,3%.

Per quanto riguarda i dati resi disponibili dalla Cassa Dottori Commercialisti per l'anno 2023 per l'Ordine di Aosta il volume d'affari femminile è stato il 56,62% di quello maschile, più elevato del 3,54% del dato nazionale, con un Gender Pay Gap pari a 43,34% e per quel che riguarda il reddito netto, quello femminile è stato pari al 56,75% di quello maschile con un Gender Pay Gap pari a 43,38%, dati pressoché in linea con quelli nazionali.

Le tabelle che raffrontano i volumi di affari e i redditi netti dell'anno 2023 con le fasce di età sono rappresentate graficamente nei due grafici che seguono.




| | Fino a 30 | 31-40 | 41-50 | 51-65 | oltre 65 |
|---|---|---|---|---|---|
| Volume d'affari uomini | | 48.162 € | 153.275 € | 222.987 € | 247.319 € |
| Volume d'affari donne | | 90.566 € | 85.202 € | 147.543 € | |
| Media totale | €111.176,00 | €63.128,29 | €129.249,41 | €209.979,22 | €234.654,67 |




| | Fino a 30 | 31-40 | 41-50 | 51-65 | oltre 65 |
|---|---|---|---|---|---|
| Reddito netto uomini | | 37.000 € | 96.767 € | 108.626 € | 112.747 € |
| Reddito netto donne | | 61.943 € | 49.061 € | 65.272 € | |
| Media totale | €10.926,33 | €45.803,35 | €79.929,62 | €101.151,36 | €105.129,28 |

In relazione alle diverse fasce di età si evidenzia che a livello regionale nella fascia di età tra i 31 e i 40 anni le donne hanno un volume d'affari e un reddito superiore agli uomini di circa il doppio. Nelle fasce di età superiori invece i valori tornano ad essere in linea con il Gender Pay Gap nazionale. Da evidenziare che nella fascia di età superiore ai 65 anni, nel 2023 non risultavano iscritti di sesso femminile.

Le possibili cause a cui imputare il Gender Pay Gap che sono state analizzate nel questionario realizzato dal CNPO e dalla FNC Ricerca sono di seguito riportate:

- diverso numero di ore lavorate tra uomini e donne per i maggiori carichi familiari delle donne;
- le donne ricoprono in misura maggiore ruoli non apicali rispetto agli uomini, evidenziata dai livelli inferiori di fatturato delle donne;

- differente struttura della specializzazione professionale in relazione al genere che vede le donne avere una propensione più elevata per attività meno specialistiche.

Le cause individuate richiedono approfondimenti da parte della FNC Ricerca e successive analisi perché i dati ad oggi rilevati non hanno condotto a valutazioni univoche. Le valutazioni che possono essere avanzate a livello regionale devono essere messe in relazione alle condizioni presenti sul nostro territorio e potranno esse oggetto anch'esse di successivi approfondimenti.

## 8. Sondaggio

Il sondaggio somministrato nel mese di settembre 2024 ha visto l'adesione del 49% degli iscritti, adesione di rilievo in considerazione che il questionario somministrato a livello nazionale nello stesso anno ha ottenuto soltanto il 3,3% di adesioni sul totale degli iscritti.

Il 37% dei soggetti che hanno partecipato al sondaggio è di genere femminile.

### a. Popolazione per condizione professionale

Il sondaggio ha rilevato che il 38% degli intervistati esercita da un periodo di tempo compreso tra i 16 e 30 anni, sommato agli iscritti che esercitano per più di 30 anni, si arriva al 73%.

Il progressivo invecchiamento degli iscritti è un fenomeno che solleva diverse preoccupazioni e riflessioni. Questo trend può avere implicazioni significative per la professione e per il settore in generale. Innanzitutto, l'invecchiamento degli iscritti può portare a una carenza di nuove idee e innovazioni. I professionisti più giovani tendono a portare prospettive innovative, specialmente in un contesto in continua evoluzione come quello attuale, dove la digitalizzazione e le nuove tecnologie stanno cambiando rapidamente il modo di lavorare. Se la professione non riesce ad attrarre giovani talenti, potrebbe rischiare di rimanere stagnante e meno competitiva.

Inoltre, l'invecchiamento della popolazione degli iscritti può comportare una diminuzione della disponibilità di professionisti esperti nel breve termine. Con il pensionamento di molti commercialisti senior, ci potrebbe creare un vuoto di competenze e conoscenze difficile da colmare, specialmente se non ci sono sufficienti giovani professionisti pronti a subentrare.

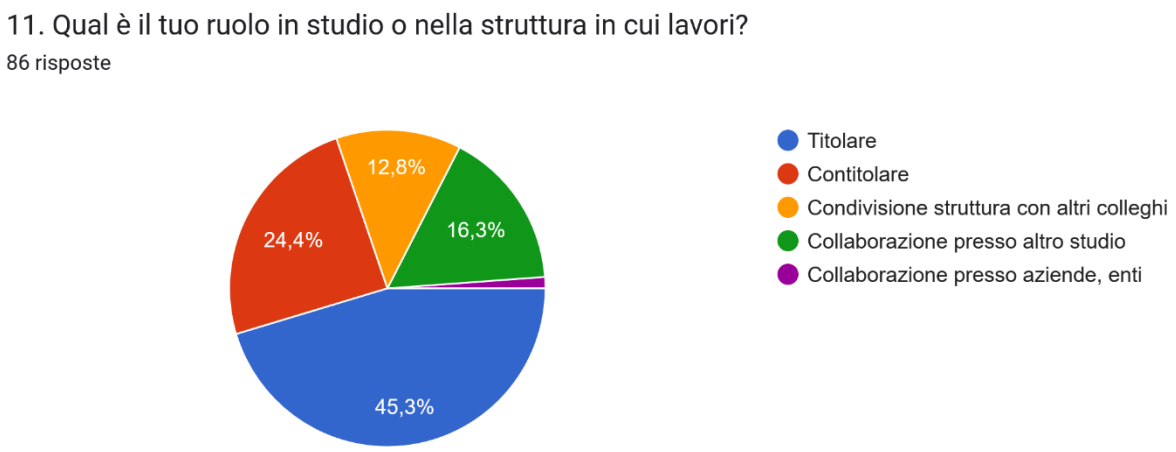
Un altro aspetto da considerare è l'importanza della formazione continua. Tuttavia, se non esistesse un adeguato supporto per la formazione e l'aggiornamento professionale, questo potrebbe portare a un divario tra le competenze richieste dal mercato e quelle disponibili.

E' fondamentale infine riflettere su come attrarre e mantenere i giovani nella professione. Ciò potrebbe includere la promozione di opportunità di tirocinio, la creazione di un ambiente di lavoro più flessibile e inclusivo, e l'offerta di percorsi di carriera chiari e stimolanti.

In sintesi, il progressivo invecchiamento degli iscritti è un tema che richiede attenzione e azioni concrete. È essenziale lavorare per rendere la professione più attraente per le nuove generazioni, creando le condizioni per un favorevole passaggio generazionale di conoscenze e competenze all'interno della professione.

### b. Analisi delle tipologie di studi professionali

Dalle risposte raccolte con il sondaggio è risultato che il 45 % degli studi è a conduzione individuale e il 24% è aggregato.



La scarsa propensione all'aggregazione degli studi di commercialisti può essere vista sotto diversi aspetti.

Innanzitutto, potrebbe riflettere una certa resistenza al cambiamento all'interno della professione. Molti commercialisti potrebbero essere abituati a lavorare in modo indipendente e potrebbero temere che l'aggregazione possa comportare una perdita di autonomia o di identità professionale. Questo è comprensibile, dato che ogni studio ha il proprio modo di operare e una clientela consolidata.

Inoltre, la mancanza di aggregazione potrebbe essere influenzata da fattori economici. Gli studi più piccoli potrebbero non avere le risorse necessarie per unirsi ad altri, o potrebbero temere che l'unione non porti a benefici economici sufficienti per giustificare il cambiamento.

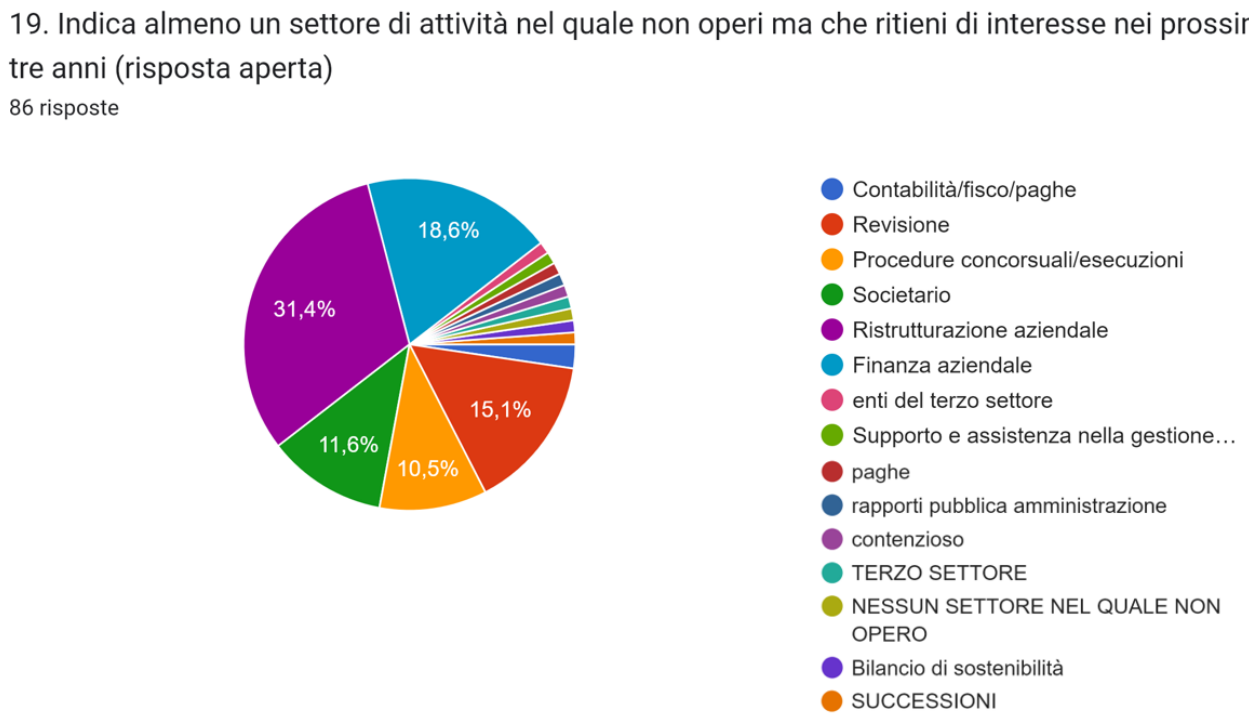
D'altra parte, la scarsa aggregazione può anche limitare le opportunità di crescita e sviluppo professionale. Le collaborazioni tra studi possono portare a una condivisione di competenze, risorse e clienti, creando sinergie vantaggiose per tutti. La mancanza di aggregazione potrebbe quindi significare che molti professionisti perdono l'opportunità di ampliare la propria rete e di affrontare le sfide del mercato in modo più efficace.

Infine, è importante considerare che il contesto normativo e le dinamiche del mercato influenzano la propensione all'aggregazione.

In sintesi, per ridurre la scarsa aggregazione degli studi, al fine di incentivare la crescita della professione, potrebbe essere utile promuovere una cultura di collaborazione e condivisione che conduca ad affrontare le sfide del settore in modo più efficace.

### c. Analisi delle attività svolte dagli studi professionali

Le attività svolte sono orientate ai settori tradizionali quali la contabilità e il fiscale (94%) e il diritto societario (57%). Il 36% dei soggetti che ha risposto al sondaggio si occupa di revisione legale.




In Valle d'Aosta, i commercialisti si occupano in prevalenza di consulenza contabile e fiscale per diverse ragioni legate al contesto economico e alle caratteristiche del territorio. L'economia della Valle d'Aosta si basata in prevalenza su settori come il turismo, l'agricoltura e le piccole e medie imprese del terziario. Questi settori richiedono un supporto costante in ambito contabile e fiscale per gestire le proprie attività, ottimizzare i costi e rispettare le normative fiscali.

La mancata diversificazione dei settori di attività da parte dei commercialisti può comportare conseguenze negative sulla competitività della professione.

Concentrarsi esclusivamente su consulenze contabili e fiscali può portare a una stagnazione professionale. Senza l'esplorazione di nuovi settori, i commercialisti potrebbero non sviluppare nuove competenze o aggiornarsi su tendenze emergenti, limitando la loro crescita professionale. Inoltre l'eccessiva dipendenza da un solo settore rende gli studi professionali vulnerabili a fluttuazioni economiche o cambiamenti normativi. In considerazione dell'elevato livello di standardizzazione delle prestazioni contabili in conseguenza dei cambiamenti e delle innovazioni tecnologiche i servizi del settore contabile o fiscale tenderanno ad essere sempre meno richiesti.

La diversificazione consentirebbe di attrarre una clientela più ampia e di offrire servizi complementari. Senza diversificazione, i commercialisti potrebbero perdere opportunità di business in settori in crescita, come la consulenza aziendale, la pianificazione patrimoniale o la consulenza in materia di sostenibilità.

I clienti di oggi cercano professionisti in grado di offrire soluzioni integrate e complete. La mancanza di diversificazione può limitare la capacità dei commercialisti di soddisfare le esigenze specifiche dei clienti, portando a insoddisfazione e perdita di clientela.

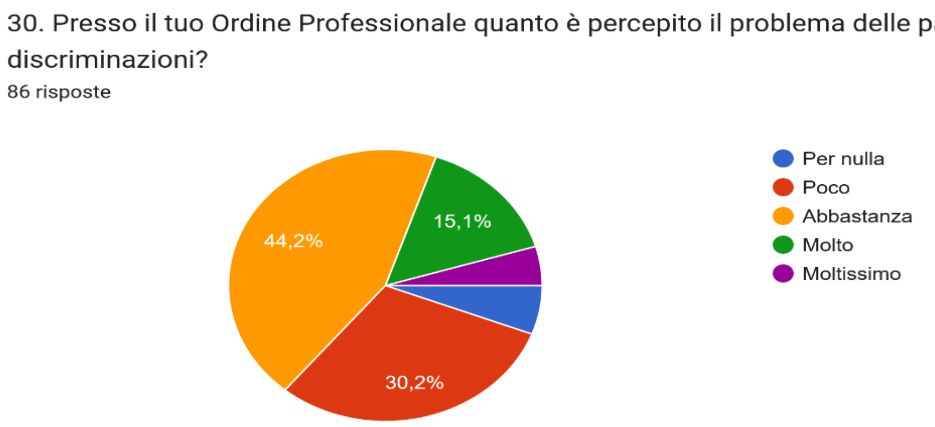
I professionisti più giovani e talentuosi potrebbero essere attratti da studi che offrono una varietà di servizi e opportunità di crescita. La mancanza di diversificazione può rendere difficile attrarre e trattenere talenti nel proprio studio.

In sintesi, la mancata diversificazione dei settori di attività può limitare le opportunità di crescita, aumentare i rischi economici e legali e ridurre la capacità di soddisfare le esigenze dei clienti.

Il 31% dei soggetti che ha risposto al questionario ha individuato nella ristrutturazione aziendale un settore di sviluppo dell'attività a breve. La formazione continua offerta dall'Ordine potrebbe orientarsi in tal senso.

### d. Percezione del problema delle pari opportunità e della discriminazione in ambito professionale

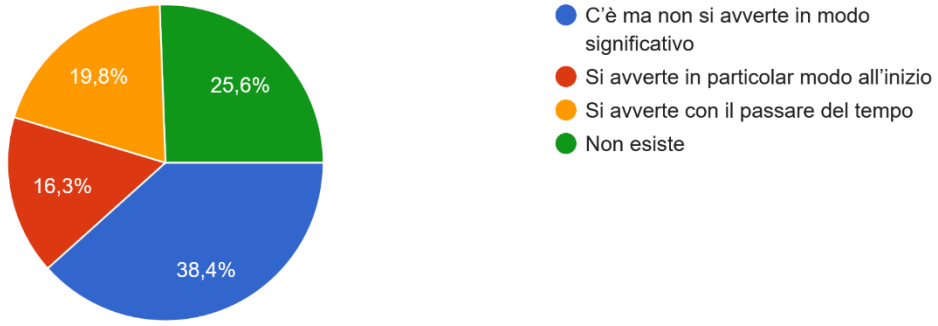
Sulla base delle risposte fornite con la somministrazione del sondaggio nel nostro Ordine il problema delle pari opportunità è poco o per nulla percepito per il 36%. Tuttavia per il 64% il problema è percepito da abbastanza a moltissimo.




Il 54,7% considera che essere uomo o donna nel mondo professionale crea disuguaglianze e diverso trattamento, ma solo il 16,3% ritiene di aver subito discriminazioni nell'esercizio della professione. La discriminazione nella carriera professionale è avvertita per il 16,3% all'inizio della carriera e per il 19,8% con il passare del tempo. Per il 38,4% la discriminazione è un problema che esiste ma non è avvertito in modo significativo. Soltanto il 20,9% ritiene che donne e uomini non possano raggiungere medesimi risultati nell'attività professionale nello stesso arco di tempo.

22. Il problema della discriminazione nella carriera professionale

86 risposte




La percezione del problema delle pari opportunità e della discriminazione in ambito professionale richiede una riflessione attenta.

È importante che la discriminazione e le disuguaglianze di opportunità siano riconosciute come un problema in molti settori professionali. Le statistiche e le ricerche dimostrano che le donne, le minoranze etniche e altri gruppi svantaggiati spesso affrontano barriere significative nel mondo del lavoro.

La discriminazione può influenzare negativamente le carriere delle persone, limitando le loro opportunità di avanzamento, accesso a ruoli di leadership e a retribuzioni eque. Questo non solo danneggia gli individui, ma può anche ridurre la diversità e l'innovazione all'interno delle organizzazioni.

La percezione del problema delle pari opportunità è spesso legata alla cultura sociale e aziendale. Un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso può contribuire a ridurre la discriminazione e promuovere l'uguaglianza. È fondamentale che le organizzazioni adottino politiche chiare e pratiche di assunzione e promozione che favoriscano la diversità. La sensibilizzazione e la formazione sui temi delle pari opportunità e della discriminazione sono essenziali per migliorare sia le conoscenze delle tematiche di genere sia per migliorare il clima nelle organizzazioni.

Le politiche pubbliche giocano un ruolo cruciale nel promuovere le pari opportunità. Leggi e regolamenti che vietano la discriminazione e promuovono l'uguaglianza di genere e di opportunità possono contribuire a creare equità nell'occupare per il genere femminile in generale, e non solo per commercialiste, ruoli di leadership e apicali.

## 9. Conclusioni

I dati raccolti e le analisi effettuate con il primo Bilancio di Genere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Aosta porta a rilevare le seguenti criticità:

1. invecchiamento degli iscritti e riduzione progressiva del numero dei praticanti;
2. scarsa partecipazione delle donne alle attività istituzionali;
3. scarsa tendenza all'aggregazione degli studi e scarsa diversificazione delle competenze specialistiche.

Il progressivo invecchiamento degli iscritti e la riduzione dei tirocinanti tra i commercialisti in Valle d'Aosta evidenziano la necessità di interventi mirati per garantire la sostenibilità della professione nel lungo periodo. È fondamentale attrarre i giovani, incentivare l'uso delle nuove tecnologie e incentivare l'accesso alla professione per affrontare i cambiamenti demografici e sociali in corso. Senza queste azioni, la categoria potrebbe trovarsi in difficoltà nell'affrontare le sfide future, con impatti potenzialmente negativi sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La bassa partecipazione femminile agli organi istituzionali dei commercialisti in Valle d'Aosta rappresenta un sintomo di disuguaglianze persistenti legate a fattori culturali, economici e strutturali. Le istituzioni professionali dovrebbero considerare politiche di inclusione più forti e misure attive per favorire la parità di genere, in modo da garantire che tutti i professionisti, indipendentemente dal genere, abbiano pari opportunità.

Promuovendo una cultura di collaborazione e di condivisione tra gli iscritti si otterrebbe un miglioramento dei livelli di aggregazione degli studi, condizione che amplificherebbe anche i livelli di diversificazione e specializzazione delle competenze influendo sulle opportunità di crescita dei singoli studi.

La scarsa aggregazione degli studi professionali in Valle d'Aosta può avere diverse implicazioni negative per la professione. La frammentazione limita la competitività, la capacità di innovare, l'accesso a risorse comuni e la sostenibilità della professione a lungo termine. Per rispondere alle sfide attuali e future, sarebbe necessario promuovere una maggiore collaborazione e aggregazione tra studi professionali, in modo da creare sinergie, migliorare l'efficienza e attrarre nuove generazioni di professionisti. La creazione di reti professionali, sia per la condivisione di competenze che per l'adozione di tecnologie innovative, potrebbe rappresentare una soluzione per affrontare le difficoltà di un settore in continuo cambiamento.

Infine il basso livello di specializzazione degli studi professionali rappresenta un freno alla crescita e alla competitività del settore. La mancanza di competenze specialistiche riduce la capacità di attrarre una clientela diversificata e di acquisire competenze di elevato profilo da spendere in nicchie di mercato, competenze che potrebbero essere spendibili anche al di fuori del territorio regionale. Sarebbe necessario incentivare la specializzazione, per sfruttare i vantaggi di un incremento della visibilità, di una maggiore attrattività per i giovani professionisti e una migliore capacità di affrontare le sfide future. La specializzazione consentirebbe anche di adattarsi meglio alle evoluzioni normative e tecnologiche, rendendo gli studi più competitivi e sostenibili.

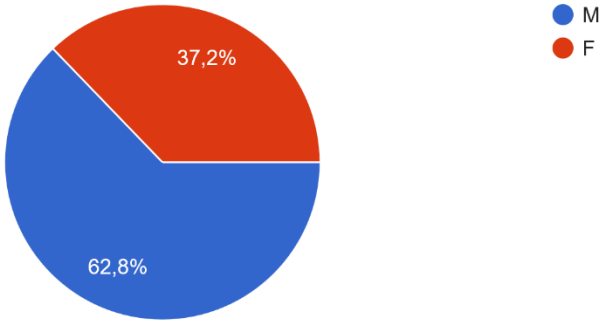
Il lavoro del CPO potrà, nei prossimi anni, focalizzare la propria attenzione su ulteriori indagini che consentano di individuare le cause e le soluzioni alle tematiche evidenziate con il presente Bilancio.

## Appendice

Questionario somministrato agli iscritti dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Aosta nel settembre 2024

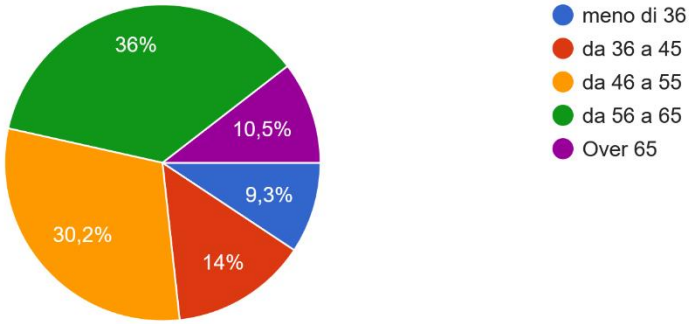
1. Genere?

86 risposte



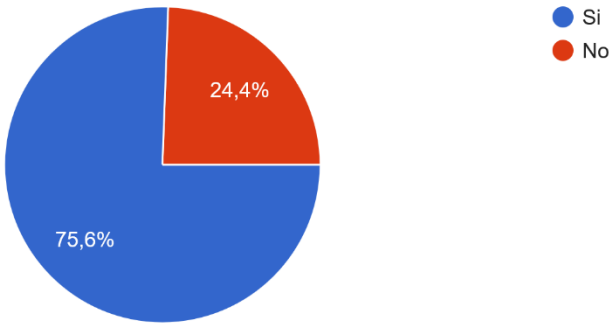

2. Quanti anni hai?

86 risposte



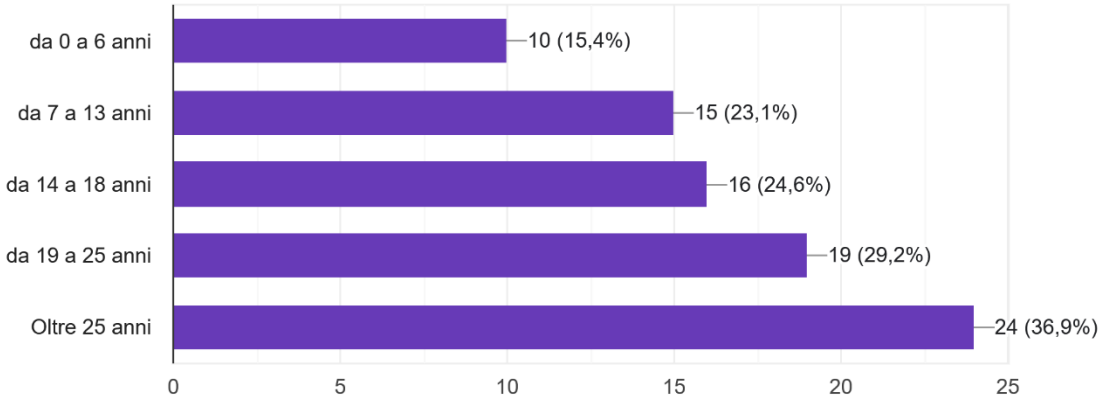

3. Hai figli?

86 risposte



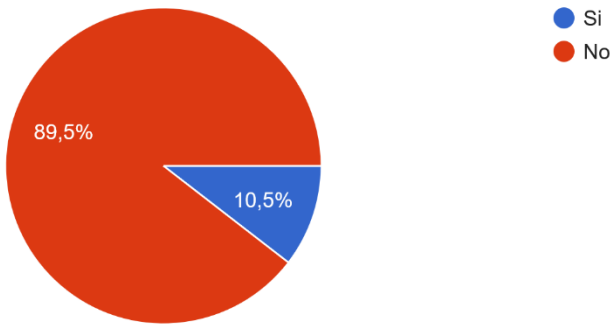
4. Se SI, in quale fascia di età?

65 risposte



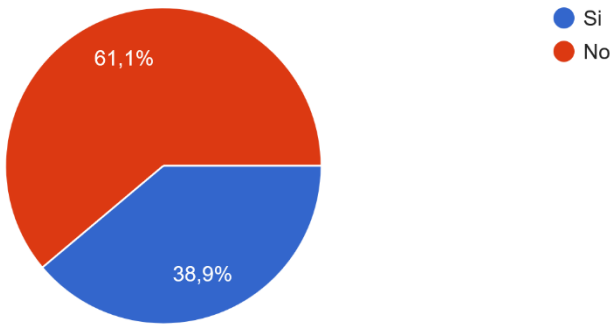

5. Hai genitori, figli o altri parenti con disabilità da assistere?

86 risposte



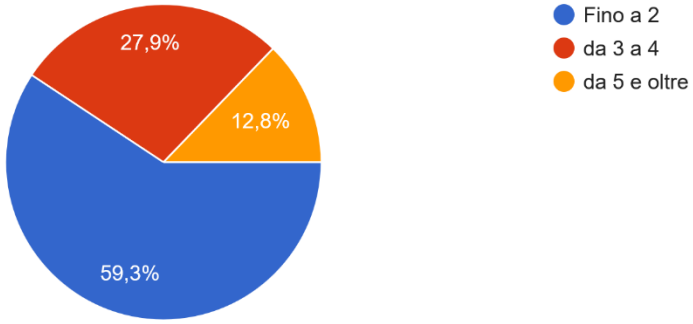

6. Se SI, sei aiutato/a nell'assistenza da altri familiari?

18 risposte



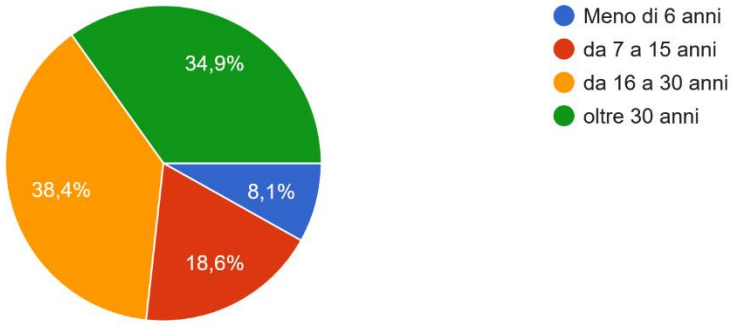
7. Quante ore dedichi mediamente al giorno all'assistenza ed alla cura dei tuoi familiari?

86 risposte



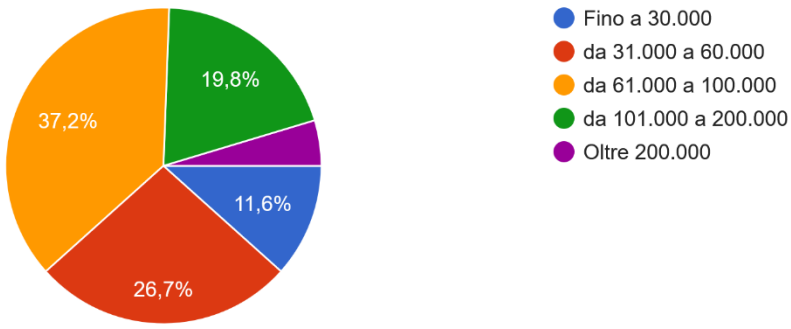

8. Da quanto tempo eserciti la professione?

86 risposte



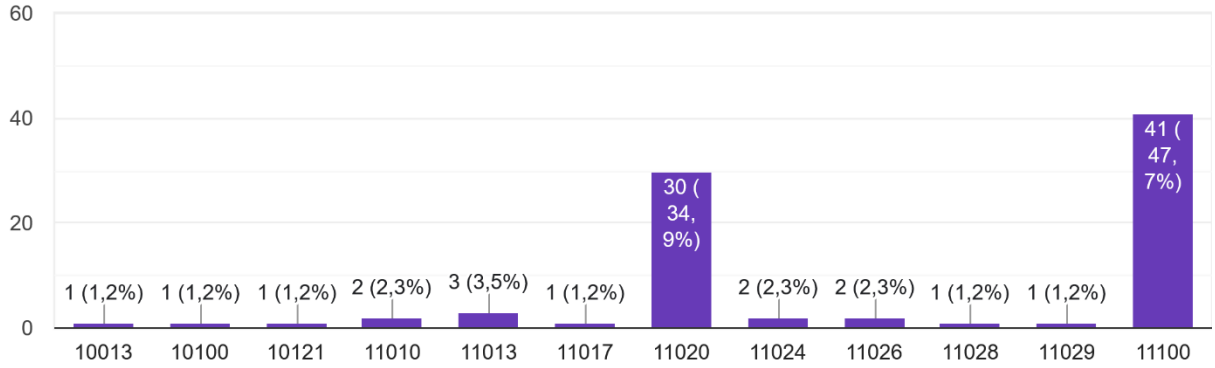

9. A quale fascia di reddito appartieni?

86 risposte



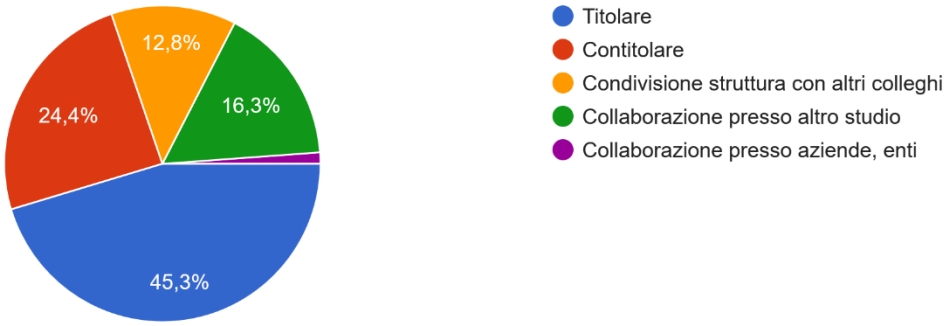
10. Indica il CAP del comune dove ha sede il tuo studio professionale o la struttura in cui lavori prevalentemente

86 risposte



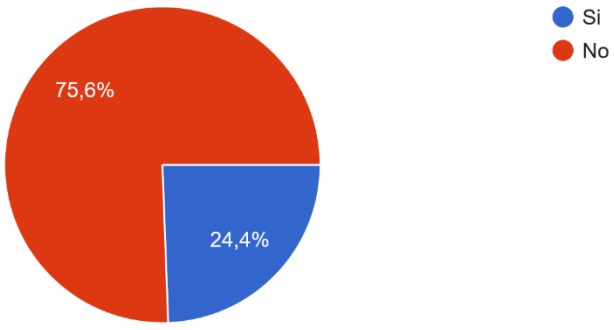

11. Qual è il tuo ruolo in studio o nella struttura in cui lavori?

86 risposte



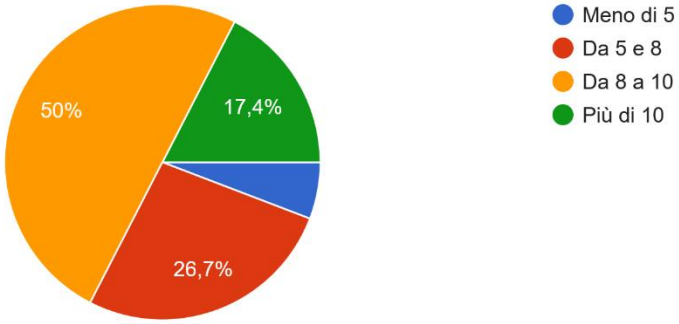

12. Nello studio o nella struttura in cui lavori ci sono tuoi familiari?

86 risposte



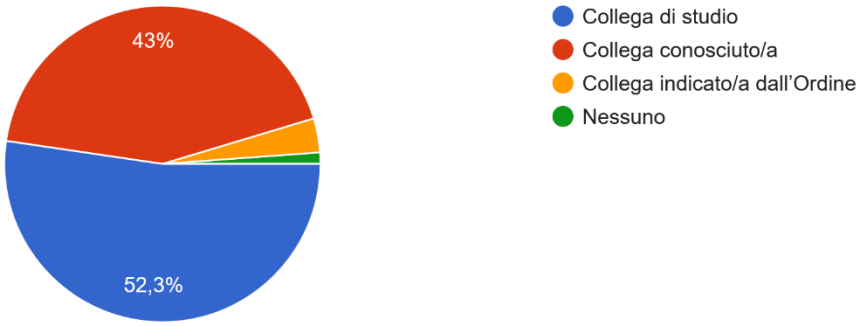
13. Quante ore al giorno ti impegna mediamente l'attività professionale?

86 risposte



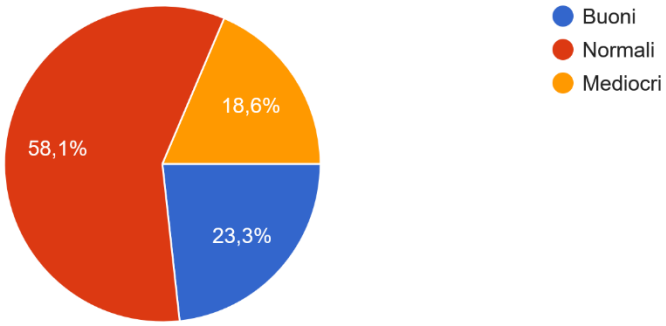

14. In caso di temporanea difficoltà da chi saresti disposto/a a farti supportare nell'attività professionale?

86 risposte



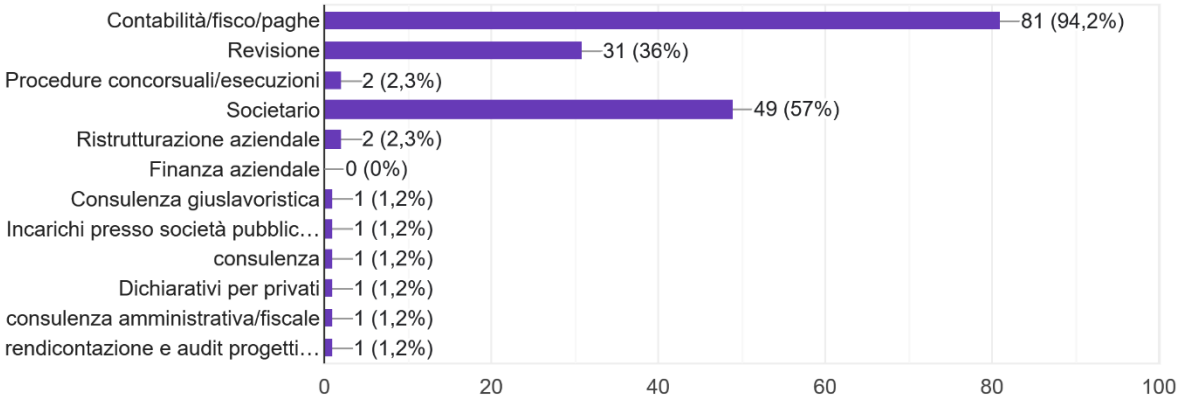

15. Quale valutazione daresti delle prospettive di crescita della tua attività professionale nei prossimi tre anni?

86 risposte



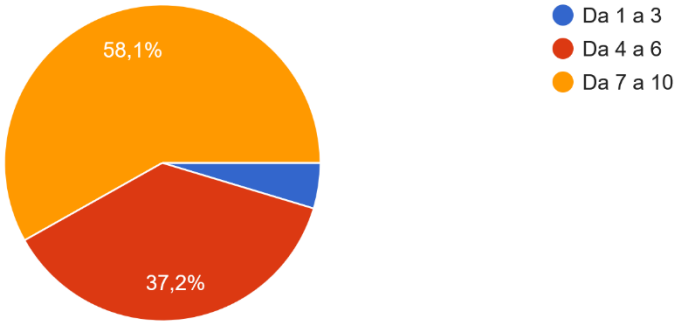
16. Indica due principali settori di attività nei quali operi attualmente

86 risposte



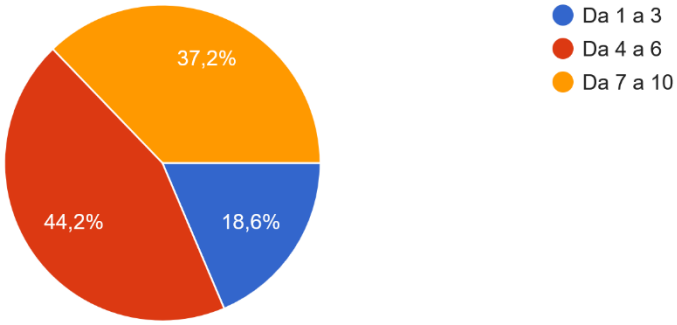

17. Per la crescita della tua attività, che importanza attribuisci alla formazione professionale specialistica riferita ai settori di attività nei quali operi?

86 risposte



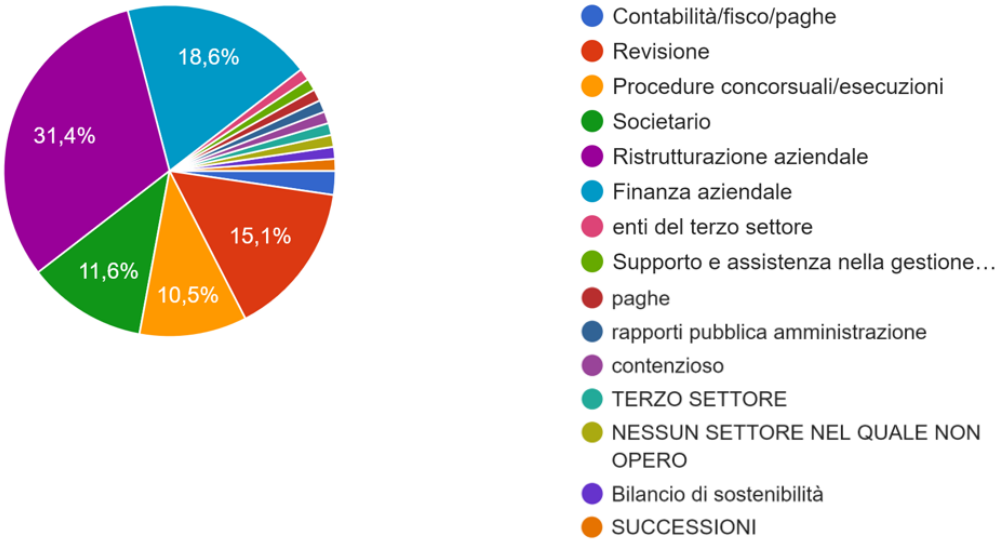

18. E quale importanza attribuisci alla formazione professionale specialistica riferita ai settori di attività diversi da quelli nei quali operi?

86 risposte



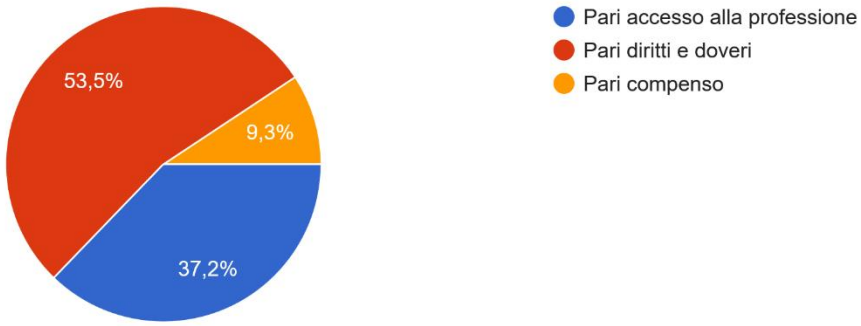
19. Indica almeno un settore di attività nel quale non operi ma che ritieni di interesse nei prossimi tre anni (risposta aperta)

86 risposte



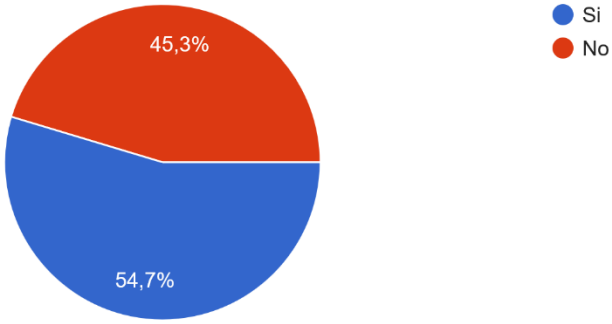

20. Cosa significa secondo te “pari opportunità”?

86 risposte



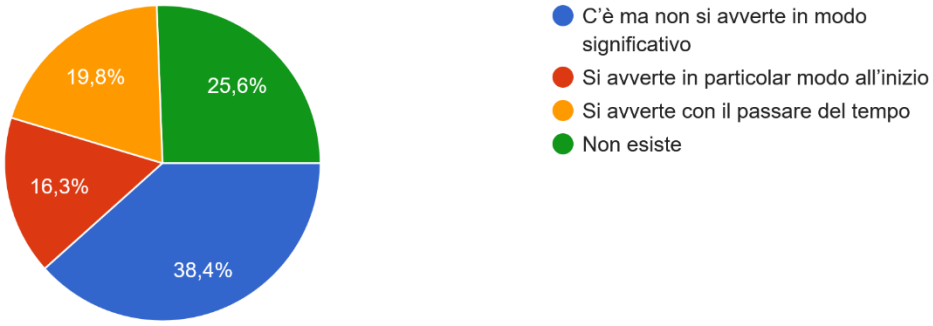
21. Essere uomo o donna nel mondo professionale crea disuguaglianze e diverso trattamento?

86 risposte



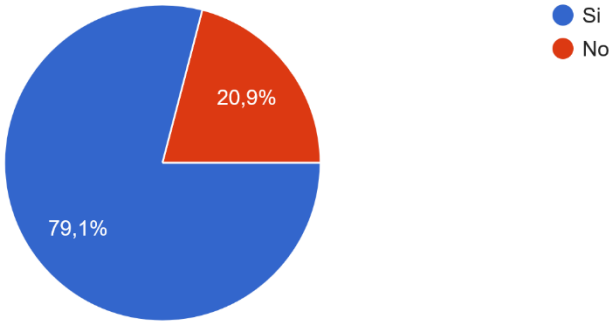

22. Il problema della discriminazione nella carriera professionale

86 risposte



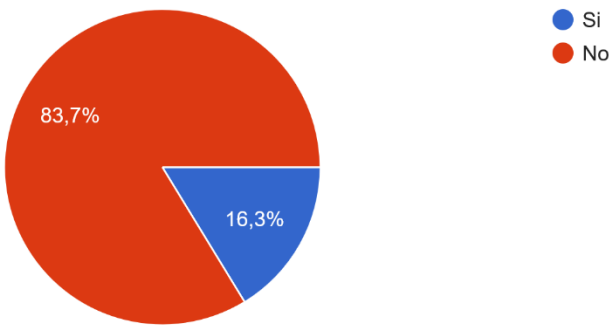

23. Ritieni che donne e uomini possano raggiungere medesimi risultati nella attività professionale e nello stesso arco di tempo?

86 risposte



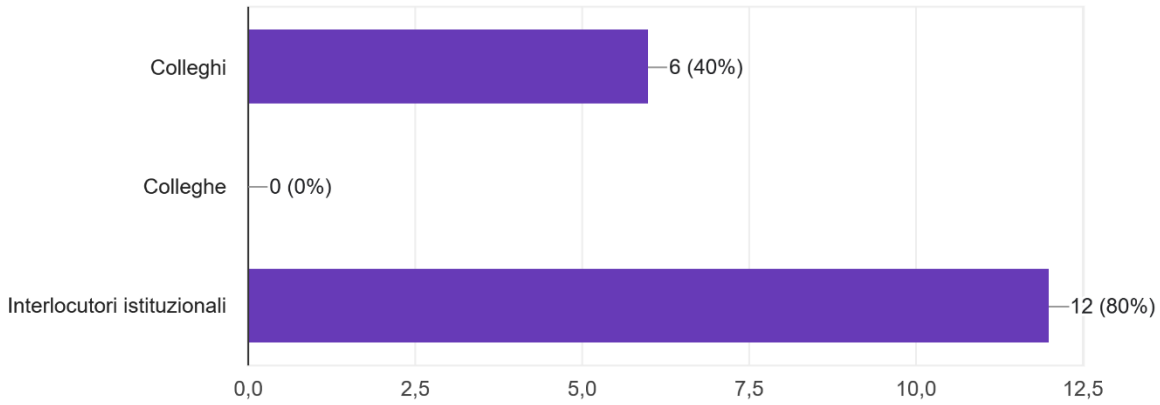
24. Ritieni di aver subito discriminazioni nell'esercizio della professione?

86 risposte



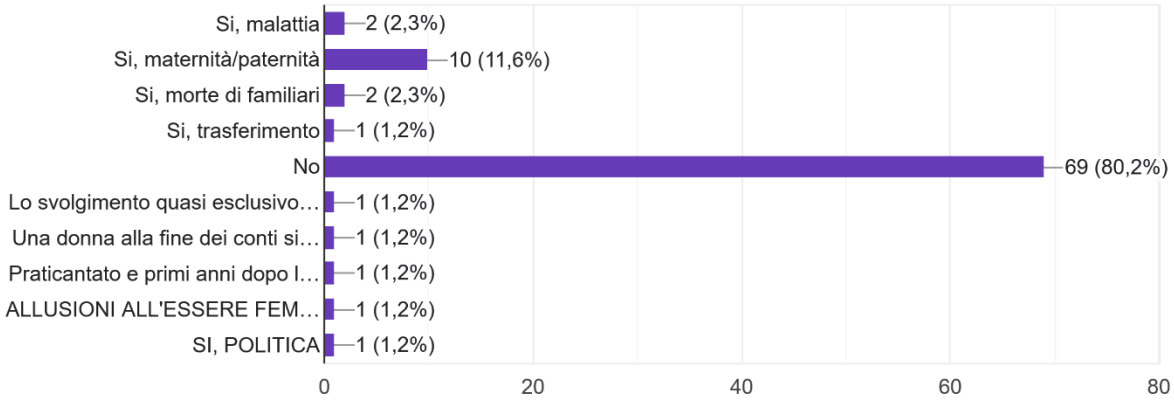

25. Se si, da parte di chi?

15 risposte



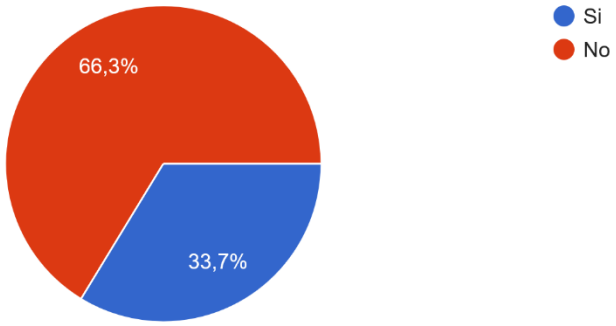
26. Ci sono stati eventi particolarmente significativi nella tua attività professionale che ti hanno fatto sentire discriminato/a?

86 risposte



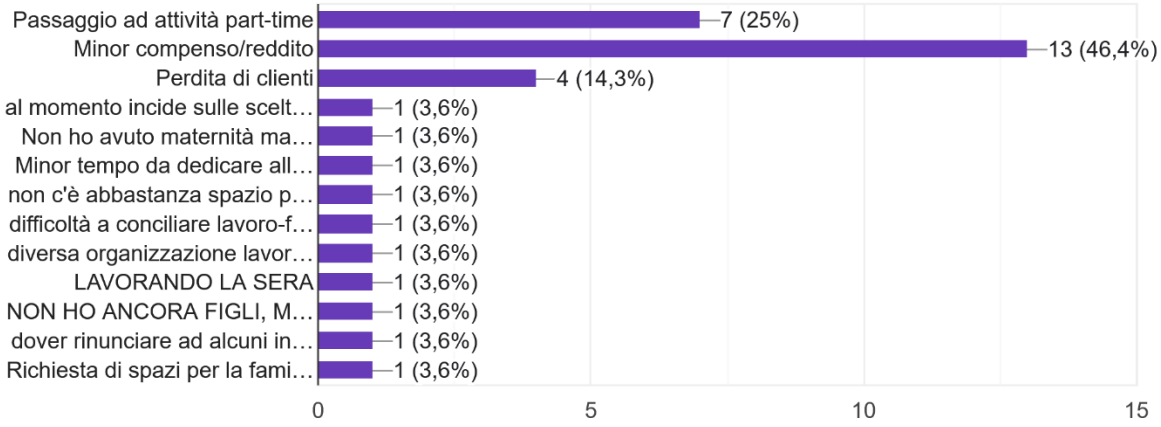

27. Ritieni che la maternità/paternità ti abbia condizionato nell'esercizio della tua professione?

86 risposte



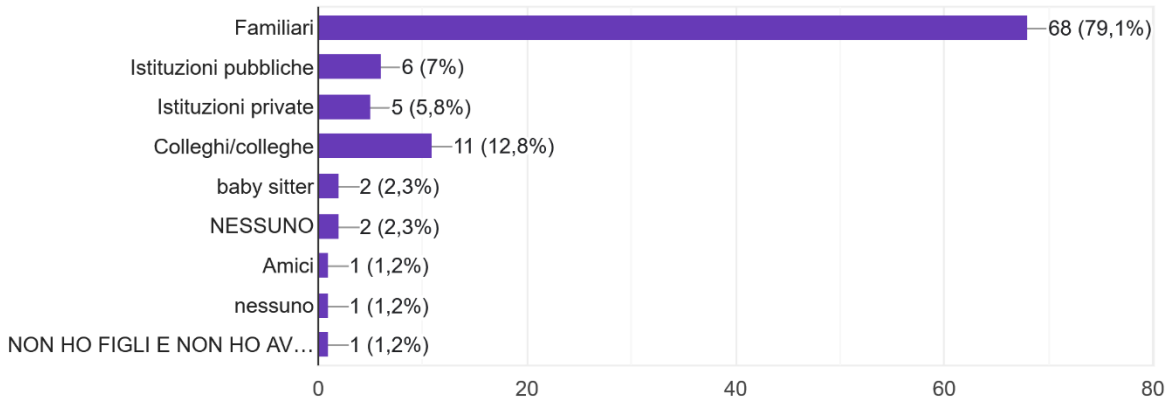

28. Se si, con quali conseguenze?

28 risposte



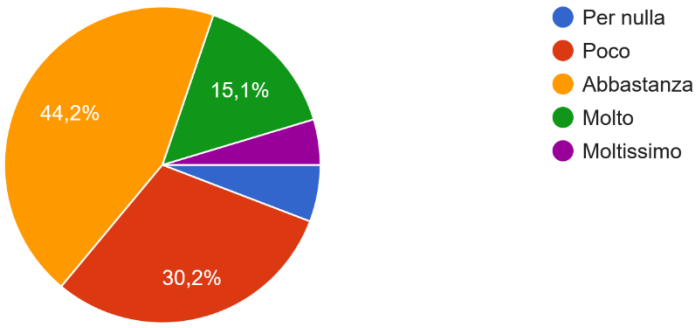
29. Chi ti ha aiutato nella conciliazione dei tempi di vita/lavoro?

86 risposte



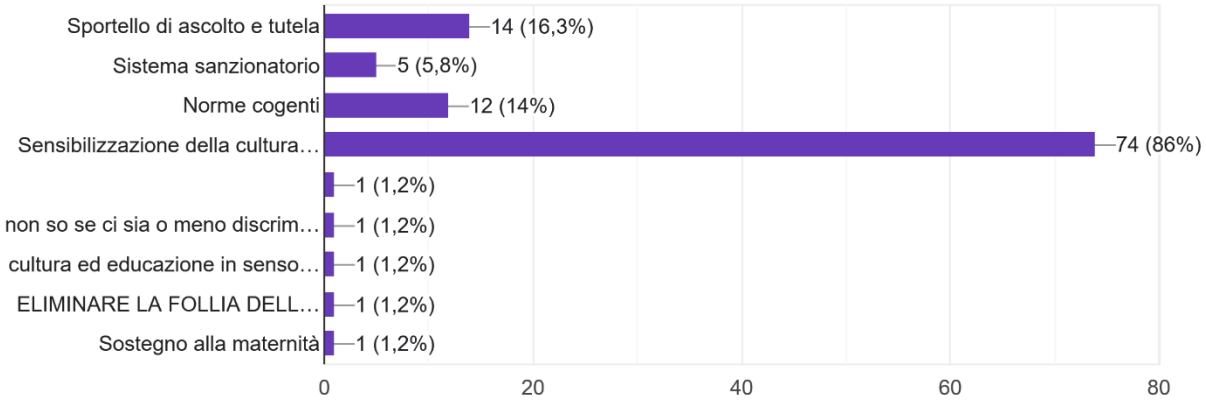

30. Presso il tuo Ordine Professionale quanto è percepito il problema delle pari opportunità e delle discriminazioni?

86 risposte



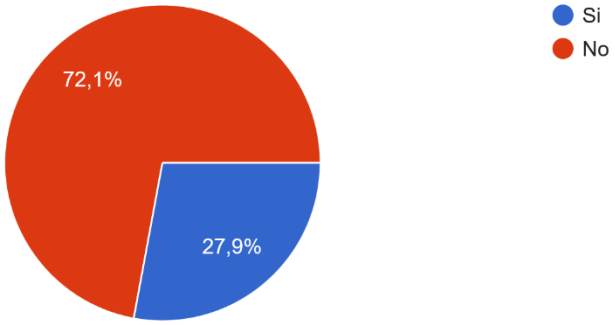

31. In caso di discriminazione, quali strumenti ritieni possano essere utilizzati per riequilibrarla?

86 risposte



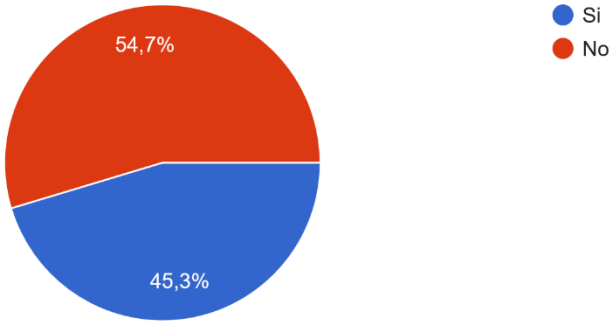
32. Numerosi studi dimostrano che le donne devono produrre molto di più degli uomini per ottenere gli stessi riconoscimenti professionali. Secondo te ...verifica nel tuo ambito territoriale di appartenenza

86 risposte



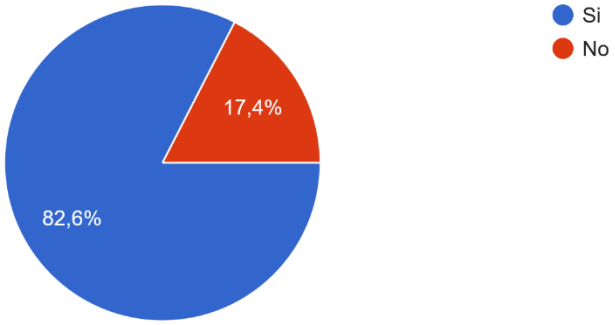

33. Avresti interesse a partecipare ad una rete di professionisti/e?

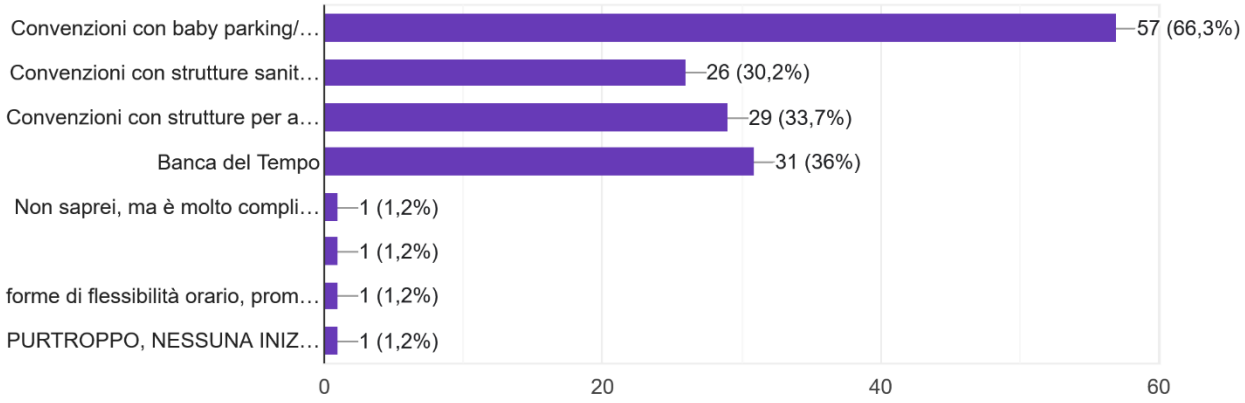
86 risposte




34. Eri a conoscenza dell'esistenza della Commissione per le Pari Opportunità dell'ODCEC di Aosta?

86 risposte



35. Quali di queste iniziative ritieni possano essere promosse dal Comitato Pari Opportunità per sostenere le colleghe ed i colleghi nella conciliazio...privata e nel miglioramento della qualità della vita?

86 risposte