



Ordine
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
di Venezia

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Considerazioni a margine dell'INDAGINE

Discriminazione e disagi nell'attività professionale - anno 2023

Premessa doverosa: il questionario è rappresentativo di cosa? Soltanto, evidentemente, della situazione fotografata dal campione che ha risposto. Allora il dato davvero rappresentativo è proprio l'assenza di risposta della maggioranza dei colleghi (343 risposte rispetto ai 1200 iscritti), circostanza spiegata, - probabilmente- dalla scarsa sensibilità a tali tematiche; oppure da una mancanza di fiducia e interesse nel lavoro del CPO - COMITATO PARI OPPORTUNITA' -. Più in generale dal "sentiment" comune alla maggioranza degli iscritti di non sentirsi sufficientemente rappresentati. Probabilmente entrambe possono considerarsi concause. Su questo occorre riflettere.

Il campione che ha risposto ha, per lo più, un'età ricompresa tra i 46 anni e oltre. E' sposato o convivente, ha figli. Significativa, dunque, la scarsa presenza di giovani professionisti. Esercita la professione da oltre trent'anni, appartiene ad una fascia di reddito superiore ai 50.000 euro. Lavora in forma individuale e con una struttura limitata. E' titolare di studio, l'attività impegna più di 8 ore al giorno.

Il lavoro è dunque in toto assorbente.

Questo è un dato importante che condiziona le scelte di vita ci offre indicazione sulle direttrici su cui lavorare. E' una prima barriera, perché se il tempo dedicato alla professione assorbe in toto o quasi la vita privata, può costituire un serio problema alla creazione di una famiglia, ma anche scoraggiare la scelta alla professione da parte dei neolaureati, per certo sappiamo estremamente sensibili al bilanciamento tempo libero/occupazione. Di fatto la prima barriera all'accesso alla professione e alle pari opportunità è dunque il fattore tempo, la natura estremamente "time-consuming", quasi usurante della professione.

Sembrano non esserci problemi logistici e di spostamento, posto che per la maggioranza il luogo di lavoro dista meno di 30 minuti dalla residenza.

La risposta sulla genitorialità (se abbia influenzato o meno la vita professionale) non sembra, quanto meno dalle risposte del campione, indicativa in quanto paritetica. Può essere tuttavia correlata alla circostanza che la maggioranza di chi ha risposto è di sesso maschile. La risposta sulle conseguenze della genitorialità è la riduzione delle ore da dedicare al lavoro. Ma può considerarsi una conseguenza negativa? Non necessariamente, sempre per quanto si è poc'anzi osservato.

Il discorso "disabilità" non è rilevante per chi ha risposto alla survey, stante la bassissima percentuale. Riguardo all'accudimento, è interessante che, più della prole, pesi l'assistenza ai genitori anziani. Il dato riflette, ancora una volta, l'età media avanzata del campione, non composta da giovani coppie, nel qual caso sarebbe stato preponderante il fattore "figli".

Conclusivamente, la survey ci induce alla seguente riflessione: se l'attività del CPO è rivolta allo stato di fatto e alla condizione presente degli associati, le attività da spingere sono solo quelle del supporto ed ausilio al professionista in ipotesi di specifici eventi ((malattie, deficit, difficoltà varie) che limitano o compromettono lo svolgimento (sereno) della propria attività. Se invece l'ottica è rivolta alle generazioni più giovani, al fine di incentivare l'iscrizione di nuovi professionisti, occorrerà lavorare sulla parità di genere non soltanto reddituale, sul miglioramento delle condizioni di accesso alla professione, sul tempo libero. E' indicativo che il campione, alla domanda circa la natura delle "discriminazioni", abbia fatto riferimento, per il 61%, a quelle legate al gender da parte di colleghi e di clienti; che a fronte di un 36% che si duole dei risvolti reddituali/retributivi connessi direttamente a tale disparità, la maggioranza



Ordine
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
di Venezia

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

stigmatizzi la perdita di opportunità di lavoro e il malessere psicologico correlato al mancato riconoscimento delle proprie capacità professionali. Parità di doveri e parità di diritti. Su questo c'è da lavorare. In quali forme e con quali iniziative è da capire.

Cari Colleghi e colleghe, saranno pertanto gradite proposte, indicazioni, segnalazioni, critiche, utili per intraprendere in futuro iniziative condivise e utili, orientate alle necessità rilevate”.

Il Comitato Pari Opportunità

Valli Zillio

Silvia Mimmo

Nicola Andriollo

Antonella Baretton

Laura Lisiola

Sabrina Rigo

Marta Signori

Mariana Breja

Donatella Deganello

Enrico Semenzato

Luiber Todesco