

**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ  
DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI  
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA**



Ordine  
dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Venezia

# **BILANCIO DI GENERE 2023**

*A cura del  
Comitato Pari Opportunità  
dell'Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili di Venezia*

18 aprile 2024



**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

## Sommario

<b>Introduzione</b> .....	3
<b>Il Comitato Pari Opportunità (CPO)</b> .....	3
<b>Obiettivi e attività svolta</b> .....	4
<b>Analisi del contesto</b> .....	7
Iscritti all’Albo .....	7
Iscritti nel Registro del Tirocinio .....	12
Dati relativi alla struttura del Consiglio e degli altri organi dell’Ordine .....	16
<b>Il divario retributivo: focus sul Gender Pay Gap</b> .....	24
Analisi delle principali prestazioni professionali suddivise in base al gender .....	33
Cariche societarie di vigilanza società private non quotate in borsa .....	33
Incarichi giudiziari .....	35
Incarichi nelle partecipazioni pubbliche .....	41
<b>Indagine <i>Discriminazione e disagi nell'attività professionale anno 2023</i></b> .....	43
Risultati indagine .....	43
Commento ai risultati .....	43
<b>Conclusioni</b> .....	44
Prossimi obiettivi e strategie da adottare .....	44
Considerazioni conclusive al primo bilancio di genere 2023.....	44



Ordine  
dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Venezia

## COMITATO PARI OPPORTUNITÀ BILANCIO DI GENERE 2023

### Introduzione

Il Bilancio 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, con statistiche quanto alla composizione del nostro Ordine e delle sue Commissioni, alla dinamica dei redditi degli iscritti, nonché alla composizione delle cariche rivestite nelle società del Registro Imprese di Venezia.

Il concetto di genere, si associa e richiama quello di "pari opportunità", tematica che non si esaurisce nel divario maschile/femminile ma che interessa qualsiasi barriera si interponga alla piena realizzazione della persona, a prescindere da differenze sociali, culturali, religiose, economiche, di salute e di ambiente.

Il documento che di seguito si espone rappresenta il primo Bilancio di Genere elaborato dal nostro Ordine ed in particolare dal Comitato Pari Opportunità, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento per la costituzione e l'elezione del Comitato Pari Opportunità.

Il presente documento è disponibile solo in formato digitale accedendo al sito dell'Ordine [www.odcecvenezia.it](http://www.odcecvenezia.it).

### Il Comitato Pari Opportunità (CPO)

I Comitati Pari Opportunità, costituiti presso i singoli Ordini Territoriali, sono per la prima volta obbligatori ed elettivi. Il nostro Comitato è stato composto a seguito delle elezioni del 21 e del 22 febbraio 2022 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2022- 2026).

La costituzione e il funzionamento del Comitato sono disciplinati dal Regolamento approvato dal CNDCEC, in data 22/06/2023, in applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 8, comma 1 bis del d.lgs. n. 139 del 2005, nel quale sono delineate le finalità, i compiti, la composizione ed alcune regole di funzionamento.

La costituzione dei Comitati Pari Opportunità, resa obbligatoria in tutti gli Ordini territoriali e a livello di Consiglio Nazionale, rappresenta il raggiungimento di un grande traguardo nel percorso volto al conseguimento della parità di genere oltre che di pari opportunità e condizioni professionali.

I Comitati sono diventati organi elettivi e dunque con una propria autonomia di proposte e di gestione, seppur nel rispetto delle prerogative del Consiglio dell'Ordine. Il nostro Comitato, eletto in un contesto normativo modificato, in cui sono state introdotte norme precise per la costituzione



**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

delle liste elettorali nel rispetto della parità di genere, ha contribuito inoltre, lo scorso 25 luglio 2023, alla designazione del membro del Comitato Pari Opportunità Nazionale in rappresentanza della Regione Veneto, individuato nella persona della dott.ssa Chiara Bedei dell'Ordine di Padova.

Ad oggi il nostro CPO è composto da 7 componenti effettivi:

- |                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| • Valli Zillio       | Presidente      |
| • Silvia Mimmo       | Vice Presidente |
| • Nicola Andriollo   | Segretario      |
| • Antonella Baretton | Componente      |
| • Laura Lisiola      | Componente      |
| • Sabrina Rigo       | Componente      |
| • Marta Signori      | Componente      |

Accanto ai sopra citati componenti effettivi, il Comitato Pari Opportunità ha deliberato l'accoglimento di ulteriori n. 4 componenti aggiuntivi, i colleghi: Mariana Breja, Donatella Deganello, Enrico Semenzato e Luiber Todesco che hanno manifestato la loro disponibilità e interesse a partecipare e a collaborare alle attività del Comitato stesso. Il Comitato Pari Opportunità si riunisce almeno quattro volte l'anno e ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno o quando ne sia fatta richiesta da almeno 3 dei componenti.

## Obiettivi e attività svolta

Le finalità del Comitato, previste dall'art. 2 del succitato Regolamento, sono:

- Promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- Prevenire, contrastare e rimuovere i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti il 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.

L'art 3 del medesimo Regolamento stabilisce che il Comitato Pari Opportunità, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, può proporre 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.

In sintesi, può svolgere attività di analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti all'albo e dei tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive od oggettive di disparità; elaborare proposte atte a creare e favorire condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale; promuovere ogni iniziativa od evento in materia di pari opportunità utile ad



**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

individuare e contrastare comportamenti discriminatori e volti a diffondere i concetti di parità ed uguaglianza, nella diversità e unicità proprie di ciascun individuo.

Il Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Venezia, valorizza e promuove la diversità, quale momento di arricchimento e di crescita professionale dell'intera categoria. Riconosce i benefici derivanti dall'inclusione e dalla diversificazione di genere e di età, intesa quale opportunità e risorsa che si impegna a valorizzare, anche con politiche che consentano di far maturare un clima culturale volto al pieno sviluppo del potenziale di ciascuno.

In tale contesto, il CPO di Venezia ha ravvisato fin da subito la necessità di verificare quali condizioni di disparità, non solo di genere, condizionino l'accesso alla libera professione e il suo concreto svolgimento da parte degli iscritti. Non solo discriminazioni economiche, ma eventuali "barriere", anche sociali, che di fatto limitino il diritto all'autodeterminazione di ciascuno.

Nel corso del 2023, è stato elaborato dunque un questionario, sottoposto all'attenzione degli iscritti, finalizzato a fotografare la percezione dei colleghi sulle tematiche di genere e generazionali nell'ambito territoriale di competenza, utile e prodromico all'elaborazione di proposte concrete per favorire l'effettiva "pari opportunità", nell'ampia accezione di cui sopra, nell'esercizio della professione di dottore commercialista ed esperto contabile.

L'auspicio di poter disporre di un campione sufficientemente rappresentativo ai fini dell'indagine, non si è purtroppo pienamente realizzato, stante lo scarso riscontro ricevuto da parte dei destinatari della survey (343 risposte su 1203 iscritti, pari al 28,5%).

Tale circostanza è spiegata, probabilmente, dalla scarsa sensibilità ai temi delle pari opportunità, oppure da una mancanza di fiducia e interesse nel lavoro del CPO. Probabilmente entrambe possono considerarsi concause. Su questo occorre riflettere, ancorché sia indubbio che, in primis, vada potenziata l'attività di sensibilizzazione alle tematiche delle pari opportunità e comunicati in maniera adeguata i fini istituzionali del Comitato.

Occorre infine aggiungere la scarsa presenza di giovani Iscritti, tendenza comune a pressoché tutti gli Ordini territoriali e che potrebbe giustificare in parte l'esiguo riscontro al questionario, tenuto conto che sono proprio le giovani generazioni a dimostrarsi maggiormente sensibili a tali tematiche. Vien da chiedersi allora se la scarsa attrattività della professione da parte dei neolaureati in scienze economiche non sia piuttosto giustificata anch'essa da "barriere all'ingresso" che vanno identificate e comprese.

Si darà conto nel prosieguo sia dell'articolazione delle domande, che delle risposte e del relativo commento al questionario.

Il Comitato Pari Opportunità, conformemente alle proprie finalità istituzionali, ha promosso e organizzato lo scorso febbraio 2023, il convegno dal titolo "*La nuova disciplina e i nuovi obblighi in tema di sostenibilità sociale e tutela della parità di genere*", con gli interventi e le testimonianze, tra le altre, del Direttore Generale di VE.RI.TAS Spa, oltre che della responsabile HR dell'utility. L'evento, moderato dalla dott.ssa Sabrina Rigo, membro del nostro C.P.O. ha senz'altro rappresentato un importante momento di confronto e di verifica sul campo delle politiche di parità di genere nelle aziende pubbliche e private, oltre ad offrire un'esauriente disamina sulle opportunità offerte alle imprese dall'ottenimento della certificazione sulla parità di genere, secondo la UNI/PdR 125:2022.



Ordine  
dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Venezia

**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

Inoltre, sempre al fine di dare attuazione alle finalità precipue, il Comitato Pari Opportunità sta avviando relazioni volte all'instaurazione di collaborazioni e reti con gli altri Comitati istituiti presso gli altri Consigli dell'Ordine locali; ha avviato interlocuzioni con Comitati e/o referenti delle Parti Opportunità di altri Ordini Professionali, Enti ed organismi pubblici e privati. In particolare, si è già creata sinergia tra il Comitato per l'imprenditoria femminile della CCIAA di Venezia, ente in rappresentanza delle categorie economiche, degli Ordini professionali e delle Organizzazioni sindacali dei territori di Venezia e Rovigo, di cui è presidente dal 2022 la dott.ssa Valli Zillio, presidente anche del nostro CPO.

Non da ultimo, il Comitato ha elaborato la prima edizione del Bilancio di Genere, documento che costituisce un importante strumento di analisi del contesto, in particolare della distribuzione di genere e di età dei componenti del Consiglio dell'Ordine e degli altri Organismi al suo interno (Collegio dei Revisori, Commissioni, Gruppi di Studio, Organismo di Composizione della Crisi da Sovraindebitamento, Fondazione Grimani). Non solo, l'indagine è stata ampliata e rivolta nei confronti di tutti gli iscritti all'Ordine, avuto riguardo agli incarichi e alle posizioni apicali ricoperte, quali amministratori, Revisori dei Conti, Sindaci, incarichi giudiziari.

L'analisi dei dati si configura così come strumento di analisi e d'intervento allo stesso tempo della tematica delle pari opportunità. Dal punto di vista dell'accountability sociale, il Bilancio di Genere costituisce uno strumento rilevante al fine di rendicontare le azioni intraprese e le risorse utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi strategici, nonché di acquisire consapevolezza rispetto alle responsabilità connesse alla propria funzione istituzionale.



**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

## Analisi del contesto

### Iscritti all'Albo

Al 31.12.2023 risultavano iscritti all'albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Venezia complessivamente 1.208 professionisti, tra cui 227 ragionieri. Le professioniste rappresentano il 33% degli iscritti.

L'età media dei professionisti si conferma ricompresa nelle fasce da 41 a 65 anni, appartenenti alle cosiddette generazioni dei "boomers e X".

*Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945*

*Baby Boomers nati fra il 1946-1964*

*Generazione X nati fra il 1965-1980*

*Millennials nati fra il 1981-2000*

*Generazione Z nati dopo il 2000*

E' stata analizzata la composizione degli iscritti per fasce d'età avuto riguardo al gender, al fine di tener conto di un concetto di diversità (e perciò di genere ed età). L'analisi ha evidenziato la prevalenza della popolazione femminile nelle iscrizioni al Registro del Tirocinio e nella fascia fino ai 30 anni (generazione "millennials"). Tale tendenza si inverte progressivamente nelle generazioni successive. I grafici sottostanti evidenziano il fenomeno.

Composizione iscritti per fasce di età Ordine di Venezia - Fonte Casse di Previdenza

Fasce di età	iscritti albo	Maschi	Femmine
fino a 30 anni	42	16	26
oltre 65 anni	166	90	76
da 31 a 40 anni	262	154	108
da 41 a 50 anni	516	363	153
da 51 a 65 anni	222	185	37
	1208	808	400

In percentuale

Dottoresse		Ragioniere	
età >30 anni	63%	età >30 anni	50%
Da 31 a 40 anni	47%	Da 31 a 40 anni	13%
Da 41 a 50 anni	41%	Da 41 a 50 anni	47%
Da 51 a 65 anni	29%	Da 51 a 65 anni	31%
Oltre 65 anni	10%	Oltre 65 anni	22%



Ordine  
dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Venezia

**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

Nella fascia d'età 31-50 la percentuale di iscritte decresce al 41% (47% nelle ragioniere), spiegabile con la "scelta" della donna di dedicarsi alla vita familiare e alle sue incombenze; dai 51 ai 65 anni di età (30% di iscritte rispetto al 70% dei colleghi) si registra anche il maggior tasso di abbandono della professione da parte della donna.

Trattandosi del primo anno, non si dispone di dati di raffronto relativamente al quinquennio precedente (se non il 2022 e limitatamente ai dottori commercialisti). Si osserva, in ogni caso, che il periodo pandemico si ritiene scarsamente rappresentativo, proprio per le eccezionali circostanze del caso. I "data" successivi daranno contezza della possibile evoluzione del fenomeno osservato, con particolare riguardo al progressivo interesse per la professione da parte della future colleghe della generazione Z.

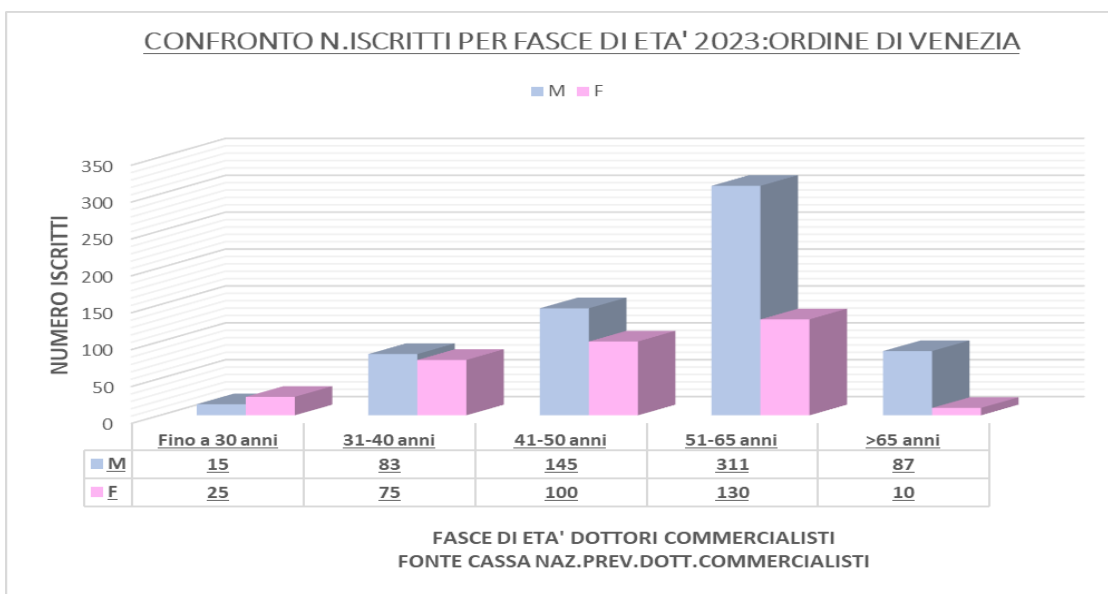




**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

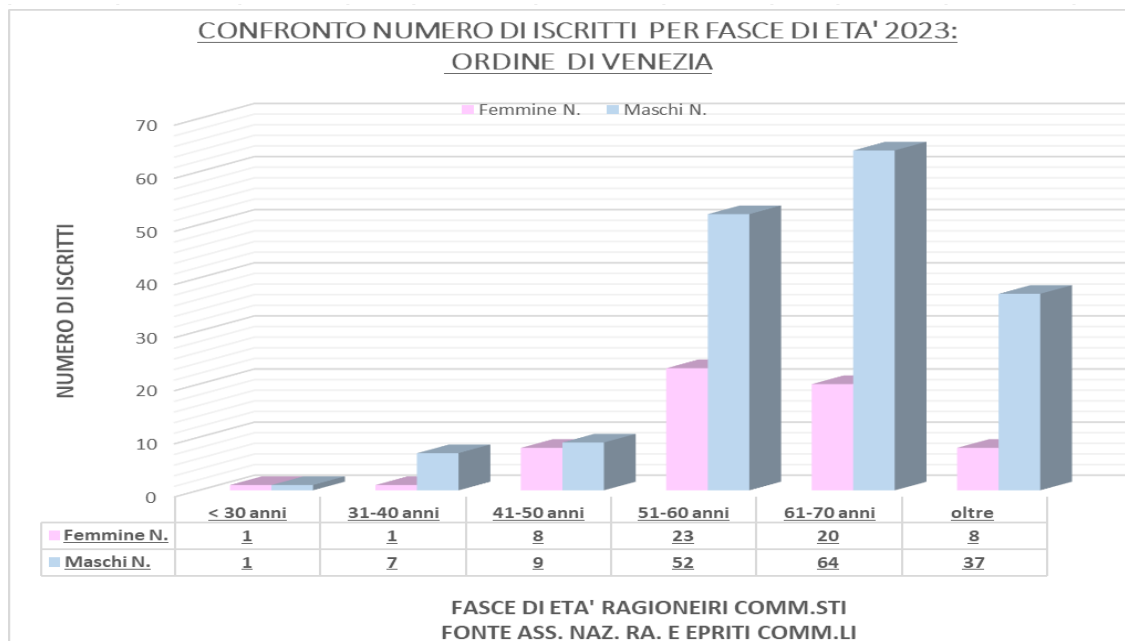
**DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI ORDINE DI VENEZIA**  
**CONFRONTO NUMERO DI ISCRITTI PER FASCE DI ETA' ANNO 2023**

**FONTI: CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA A FAVORE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI**



**RAGIONIERI E PERITI COMMERCIALI ORDINE DI VENEZIA**  
**CONFRONTO N.ISCRITTI PER FASCE DI ETA' 2023**

**FONTI: ASSOCIAZIONE CASSA NAZ.LE DI PREV.ZA A FAVORE DEI RAGIONIERI E PERITI COMM.LI**



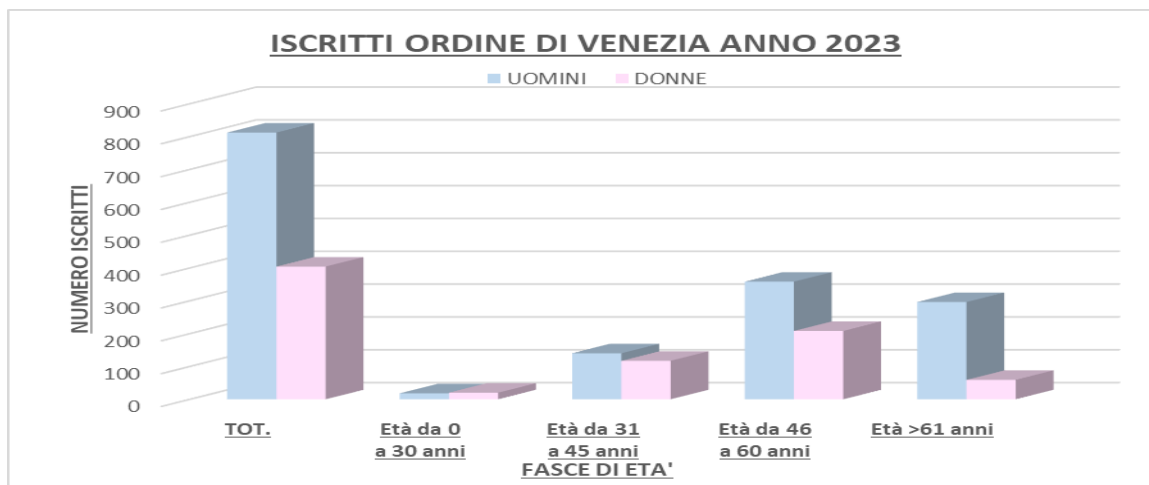


**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**ESAME ISCRITTI ALL'ORDINE DI VENEZIA ANNO 2023**

**FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA**

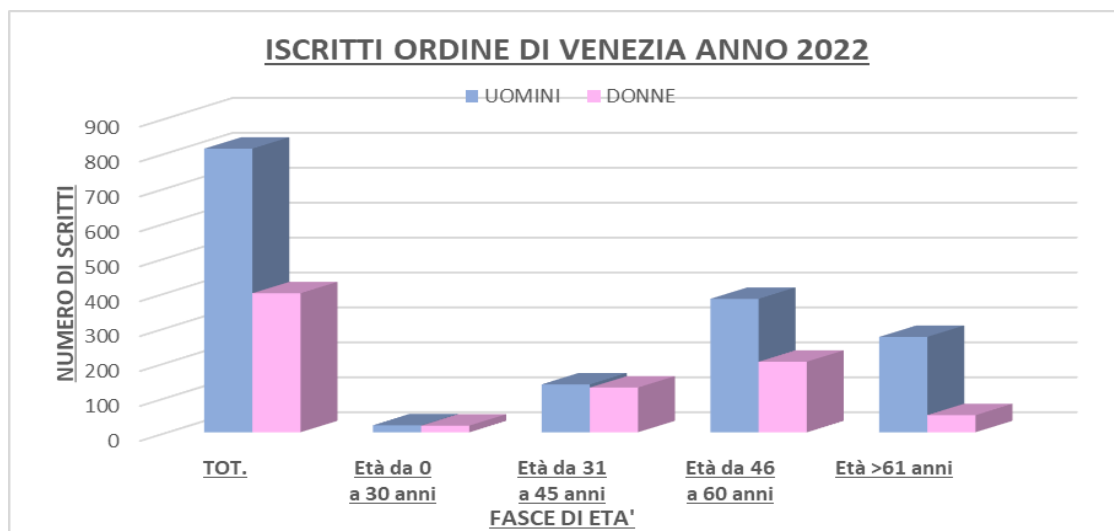
ORDINE VENEZIA	%	TOT.	Età da 0 a 30 anni	Età da 31 a 45 anni	Età da 46 a 60 anni	Età >61 anni	TOT.
UOMINI	66,78	812	18	140	358	296	812
DONNE	33,22	404	20	117	208	59	404
	<b>100</b>	<b>1216</b>	<b>38</b>	<b>257</b>	<b>566</b>	<b>355</b>	<b>1216</b>



**ESAME ISCRITTI ALL'ORDINE DI VENEZIA ANNO 2022**

**FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA**

ORDINE VENEZIA	%	TOT.	Età da 0 a 30 anni	Età da 31 a 45 anni	Età da 46 a 60 anni	Età >61 anni	TOT.
UOMINI	67,11	812	20	137	382	273	812
DONNE	32,89	398	19	128	202	49	398
	<b>100</b>	<b>1210</b>	<b>39</b>	<b>265</b>	<b>584</b>	<b>322</b>	<b>1210</b>



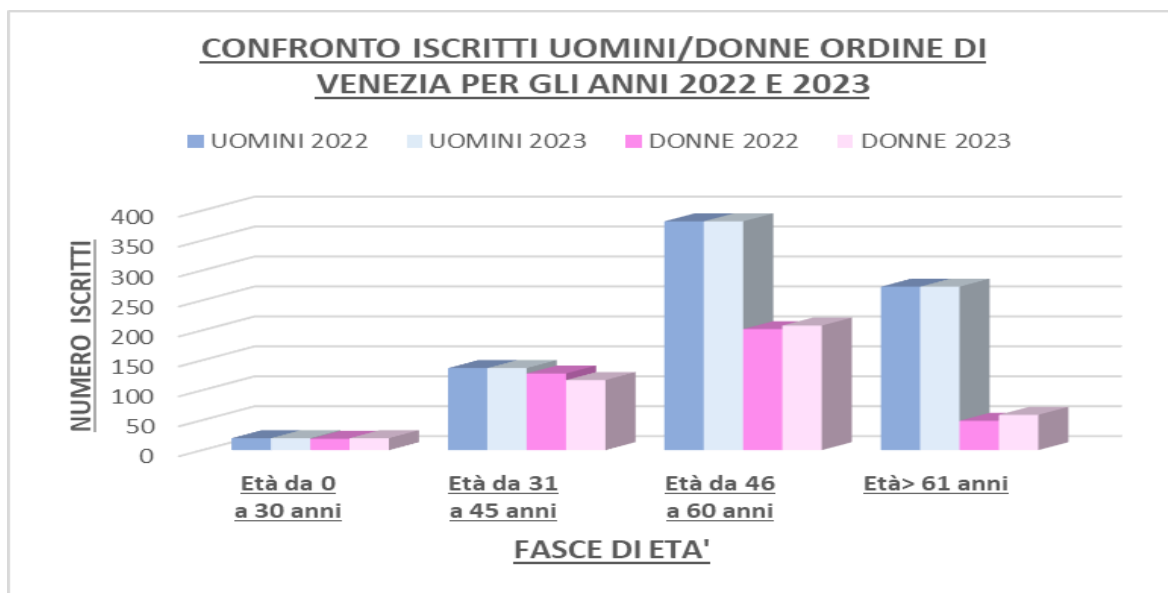


**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**CONFRONTO ISCRITTI UOMINI/ DONNE ORDINE DI VENEZIA  
PER GLI ANNI 2022/2023**

**FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA**

ORDINE VENEZIA	%	TOT.	Età da 0 a 30 anni	Età da 31 a 45 anni	Età da 46 a 60 anni	Età> 61 anni	TOT.
UOMINI 2022	67,11	812	20	137	382	273	812
UOMINI 2023	67,11	812	20	137	382	273	812
DONNE 2022	32,89	398	19	128	202	49	398
DONNE 2023	32,89	404	20	117	208	59	404
	<b>167,1</b>	<b>2022</b>	<b>59</b>	<b>402</b>	<b>966</b>	<b>595</b>	<b>2022</b>





**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

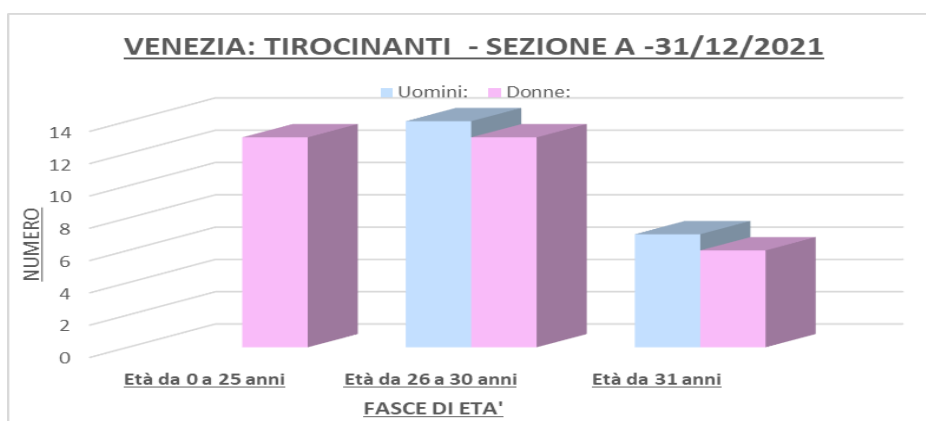
Iscritti nel Registro del Tirocinio

Le tabelle evidenziano una costante e preoccupante decrescita, anno dopo anno, degli iscritti al registro del tirocinio, imponendo delle riflessioni sia circa la mancanza di attrattività della professione, sia circa le criticità future che potrebbero generarsi.

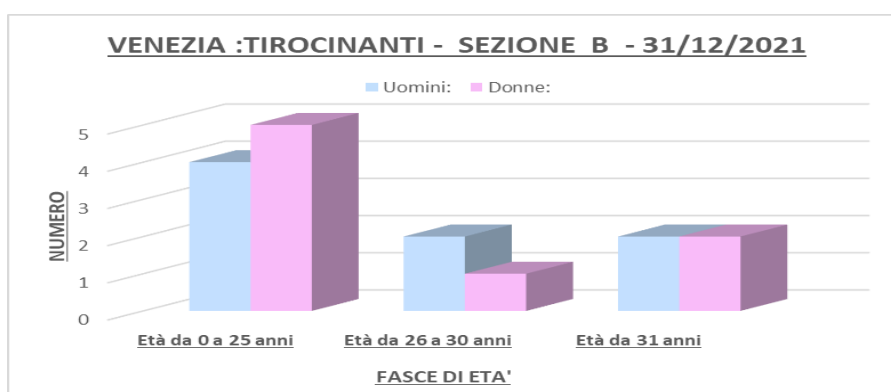
**ORDINE DI VENEZIA: TIROCINANTI SEZ. A e B AL 31/12/2021**

**FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA**

ORDINE DI VENEZIA TIROCINANTI - SEZIONE A -31/12/2021				
GENERE	Età da 0 a 25 anni	Età da 26 a 30 ann	Età da 31 anni	TOT.
Uomini:		14	7	<b>21</b>
Donne:	13	13	6	<b>32</b>
	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>53</b>



ORDINE DI VENEZIA - TIROCINANTI - SEZIONE B- 31/12/2021				
GENERE	Età da 0 a 25 anni	Età da 26 a 30 ann	Età da 31 anni	TOT
Uomini:	4	2	2	<b>8</b>
Donne:	5	1	2	<b>8</b>
	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>16</b>



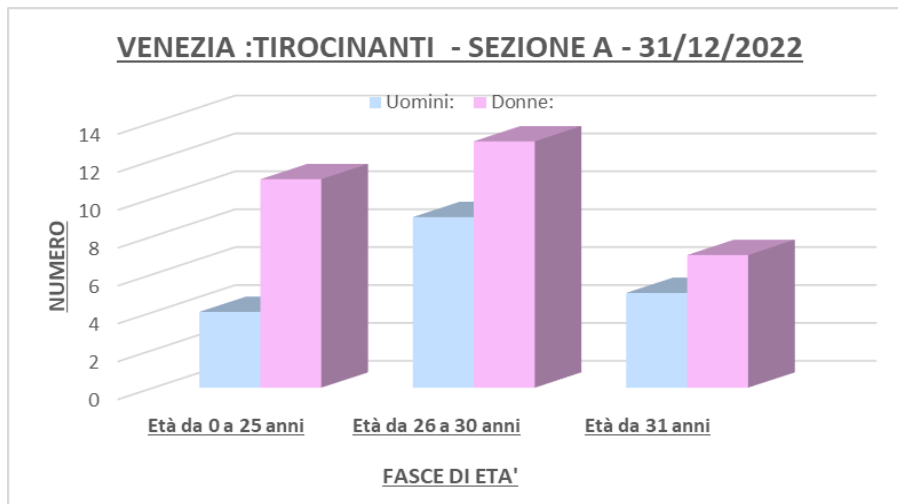


**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

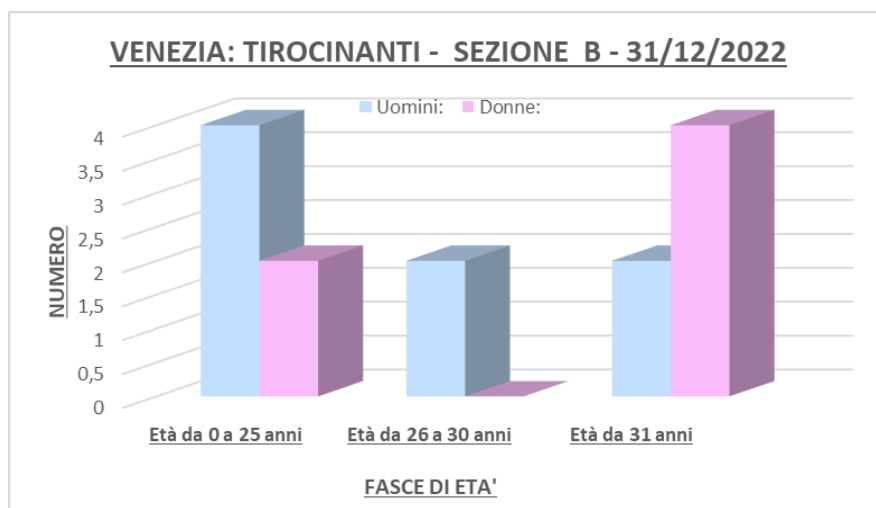
**ORDINE DI VENEZIA TIROCINANTI SEZ. A e B AL 31/12/2022**

**FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA**

ORDINE DI VENEZIA - TIROCINANTI - SEZIONE A -31/12/2022				
GENERE	Età da 0 a 25 anni	Età da 26 a 30 ann	Età da 31 anni	TOT.
Uomini:	4	9	5	18
Donne:	11	13	7	31
	15	22	12	49



ORDINE DI VENEZIA - TIROCINANTI - SEZIONE B -31/12/2022				
GENERE	Età da 0 a 25 anni	Età da 26 a 30 ann	Età da 31 anni	TOT
Uomini:	4	2	2	8
Donne:	2	0	4	6
	6	2	6	14



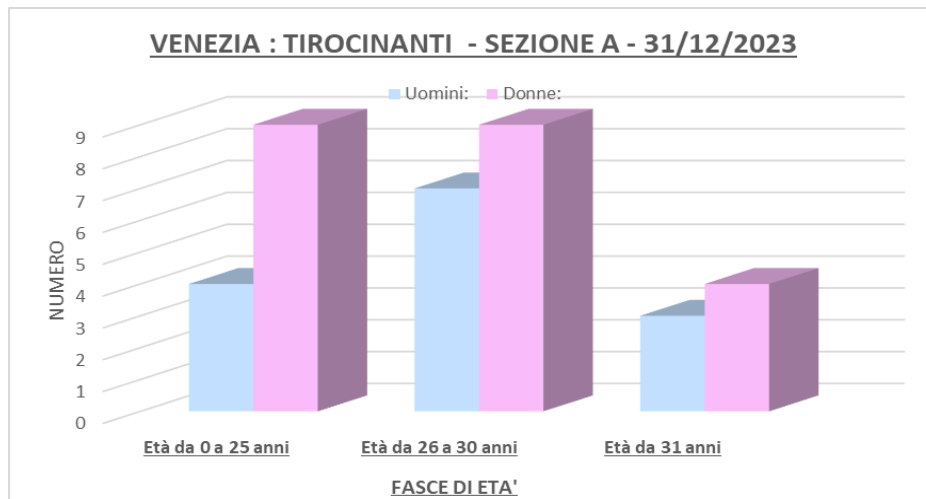


**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

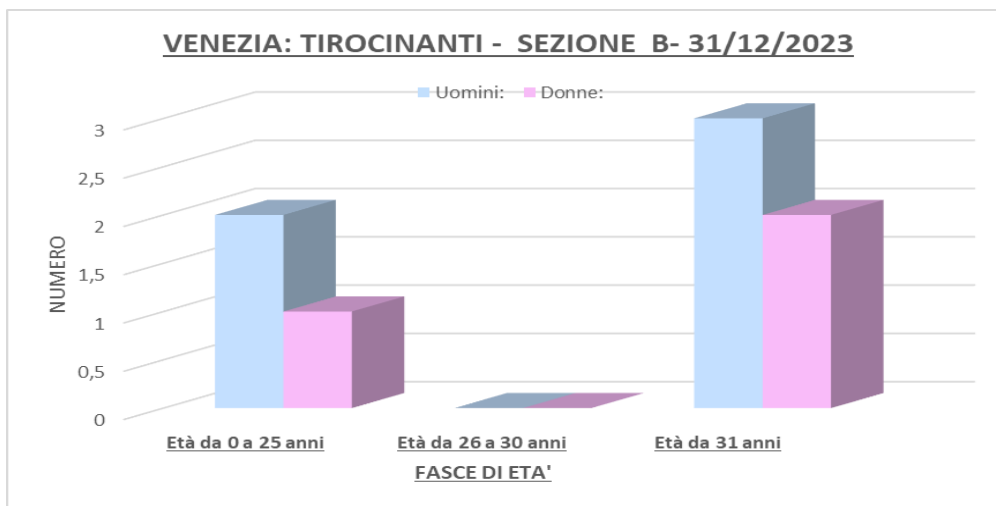
**ORDINE DI VENEZIA TIROCINANTI SEZ. A e B AL 31/12/2023**

**FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA**

ORDINE DI VENEZIA TIROCINANTI - SEZIONE A - 31/12/2023				
GENERE	Età da 0 a 25 anni	Età da 26 a 30 anni	Età da 31 anni	TOT.
Uomini:	4	7	3	14
Donne:	9	9	4	22
	13	16	7	36



ORDINE DI VENEZIA - TIROCINANTI - SEZIONE B- 31/12/2023				
GENERE	Età da 0 a 25 anni	Età da 26 a 30 anni	Età da 31 anni	TOT
Uomini:	2	0	3	5
Donne:	1	0	2	3
	3	0	5	8



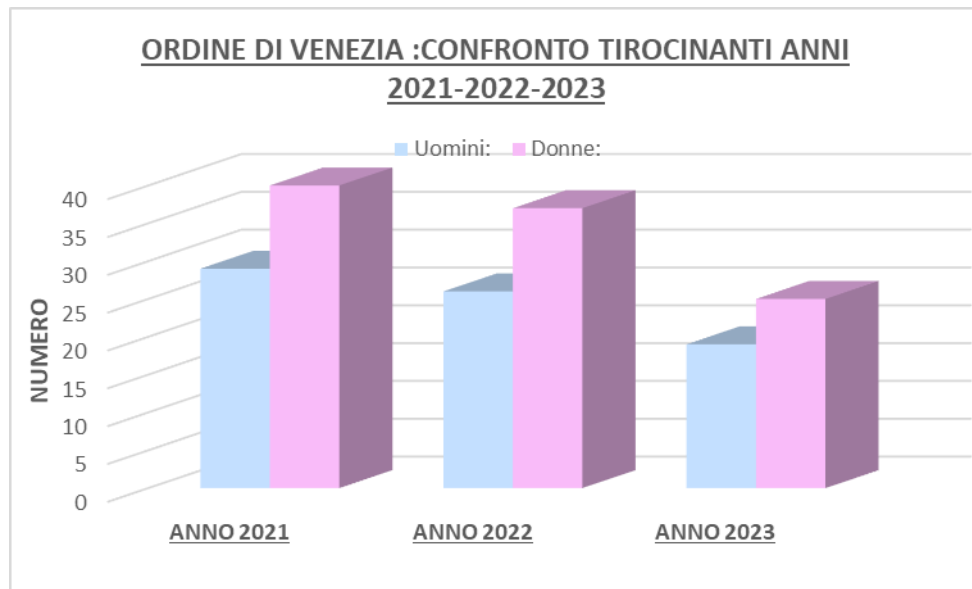


**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**ORDINE DI VENEZIA :CONFRONTO TIROCINANTI SEZIONE A e B ANNI  
2021- 2022- 2023**

**FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA**

<b>ORDINE DI VENEZIA : TIROCINANTI - SEZIONE A e B</b>			
<b>GENERE</b>	<b>ANNO 2021</b>	<b>ANNO 2022</b>	<b>ANNO 2023</b>
<b>Uomini:</b>	29	26	19
<b>Donne:</b>	40	37	25
	<b>69</b>	<b>63</b>	<b>44</b>





**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

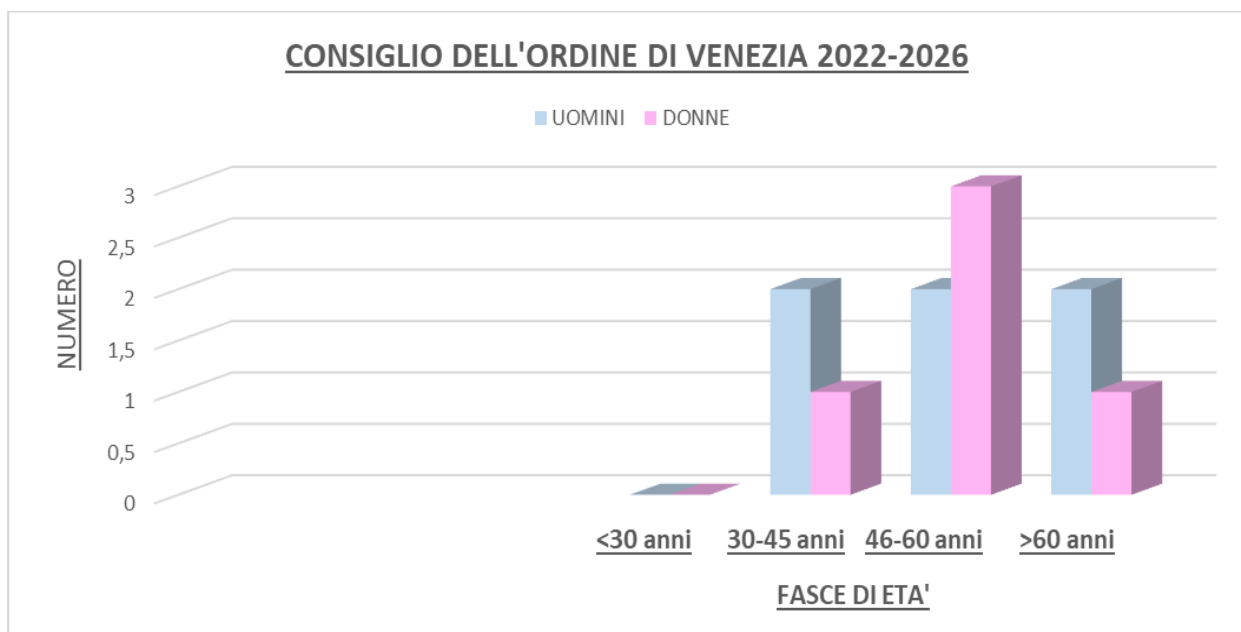
Dati relativi alla struttura del Consiglio e degli altri organi dell'Ordine

La composizione del Consiglio dell'Ordine rispetta le proporzioni dettate dal regolamento elettorale, la Fondazione Marino Grimani invece vede una leggera maggior partecipazione femminile, nella fascia 46-60 anni, mentre il Comitato Pari Opportunità invece, è a prevalente presenza femminile, soprattutto tra i membri effettivi. Il Collegio dei Revisori ed i Delegati delle rispettive Casse di Previdenza invece, stante l'esiguo numero di partecipanti pari a 3, evidenziano la partecipazione delle iscritte donne in misura pari ad 1/3 rispetto ai rimanenti 2/3 dei colleghi uomini. I componenti del Consiglio di Disciplina sono equamente rappresentati.

**CONSIGLIO DELL'ORDINE DI VENEZIA\_ MANDATO 2022- 2026**

**Fonte: Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Venezia**

CONSIGLIO DELL'ORDINE VENEZIA 2022 - 2026	FASCE DI ETA'				TOTALI
	<30 anni	30-45 anni	46-60 anni	>60 anni	
UOMINI	0	2	2	2	6
DONNE	0	1	3	1	5
TOTALE	0	3	5	3	11





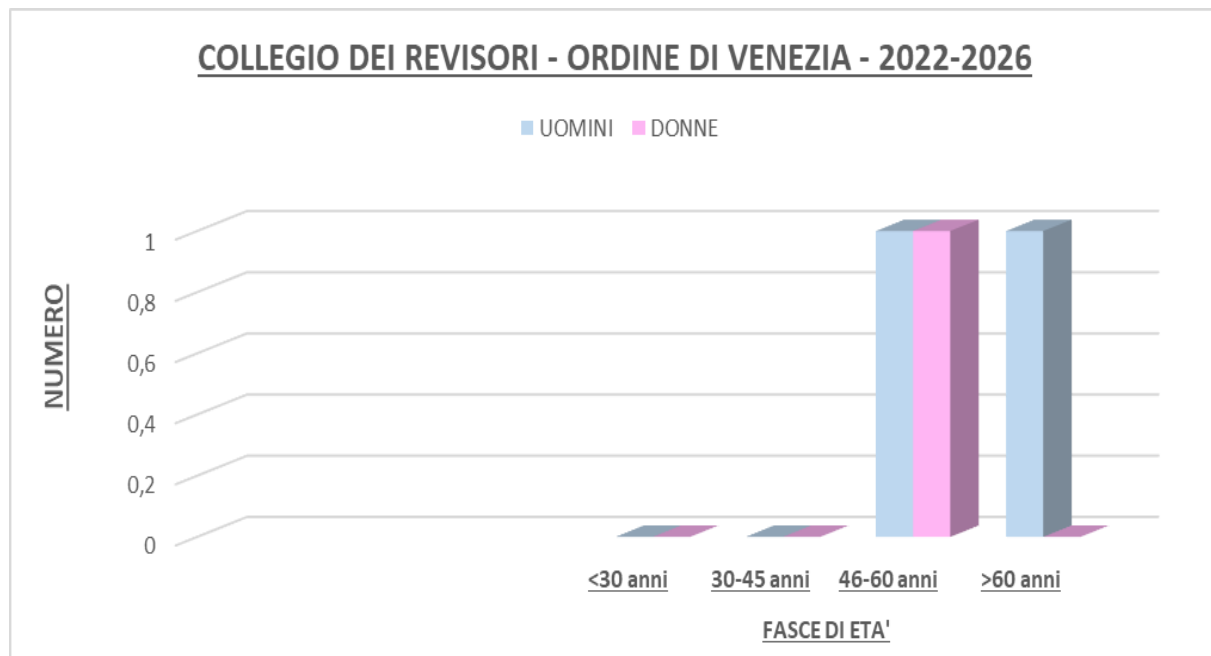


**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**COLLEGIO DEI REVISORI DELL'ORDINE DI VENEZIA MANDATO 2022-2026**

**Fonte: Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Venezia**

COLLEGIO DEI REVISORI ORDINE DI VENEZIA 2022-2026				FASCE DI ETA'				TOTALI
				<30 anni	30-45 anni	46-60 anni	>60 anni	
UOMINI				0	0	1	1	2
DONNE				0	0	1	0	1
TOTALI				0	0	2	1	3



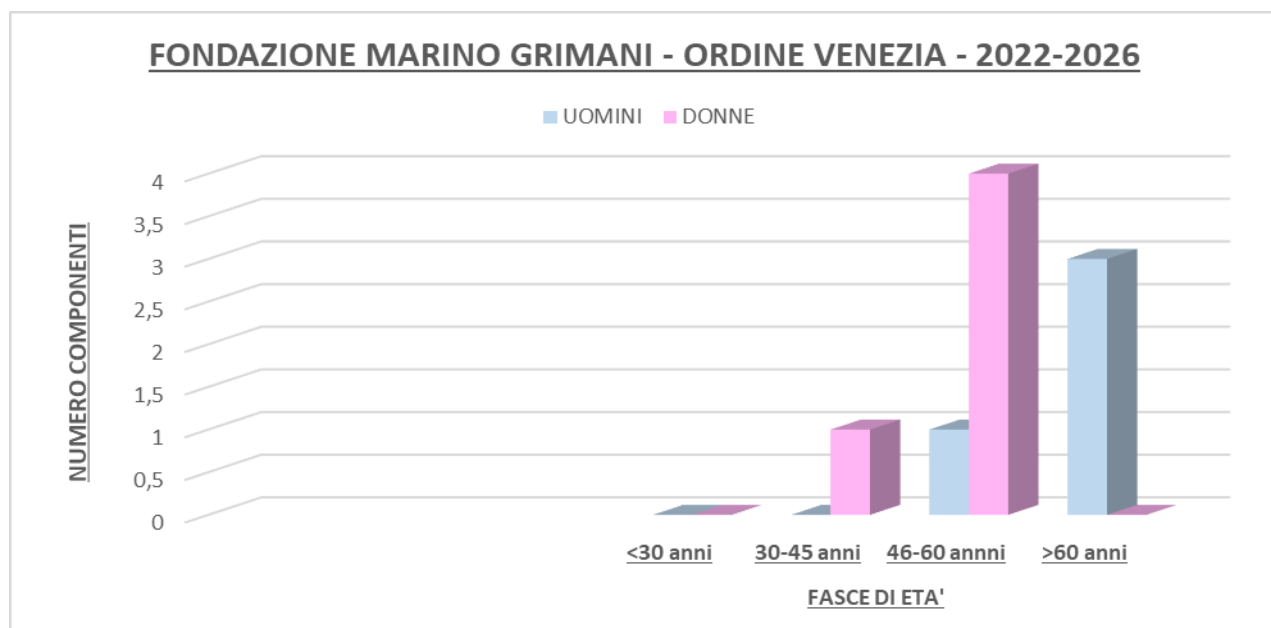


**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**FONDAZIONE MARINO GRIMANI - ORDINE DI VENEZIA - MANDATO 2022-2026**

**FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA**

FONDAZIONE MARINO GRIMANI ORDINE VENEZIA 2022-2026	FASCE DI ETA'				TOTALI
	<30 anni	30-45 anni	46-60 anni	>60 anni	
UOMINI	0	0	1	3	4
DONNE	0	1	4	0	5
TOTALI	0	1	5	3	9



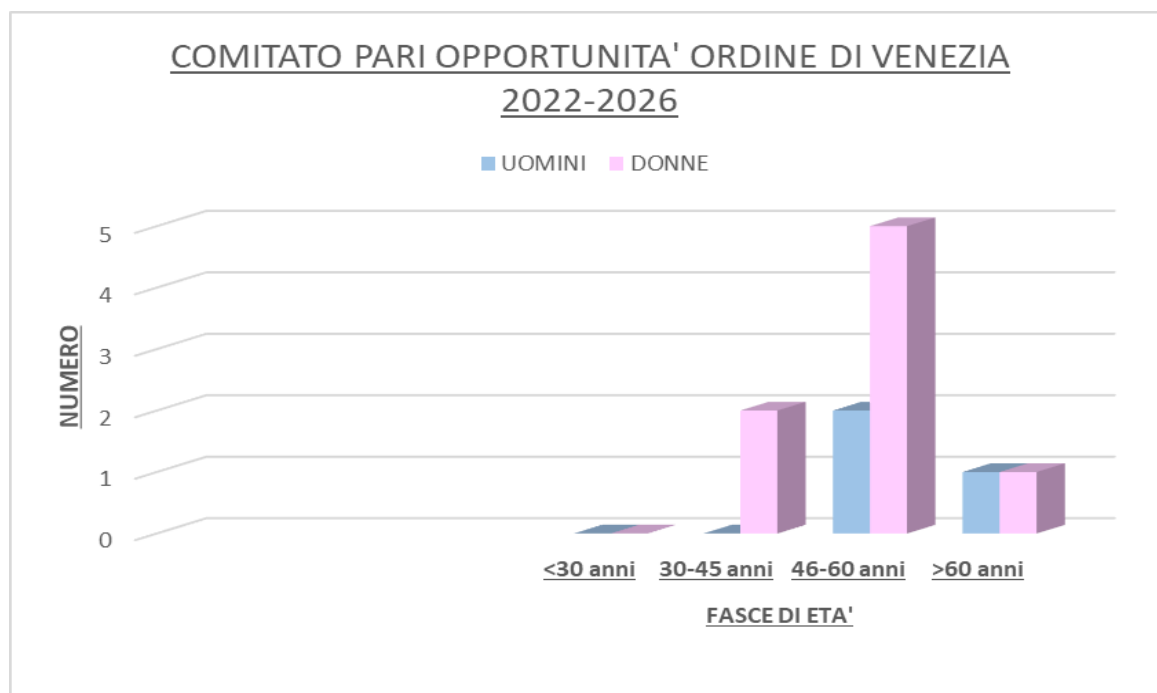


**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**COMITATO PARI OPPORTUNITA' - ORDINE DI VENEZIA-MANDATO 2022-2026 (componenti effettivi e supplenti)**

**FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA**

COMITATO PARI OPPORTUNITA' - ORDINE DI VENEZIA 2022-2026	FASCE DI ETA'				TOTALI
	<30 anni	30-45 anni	46-60 anni	>60 anni	
UOMINI	0	0	2	1	3
DONNE	0	2	5	1	8
TOTALE	0	2		2	11



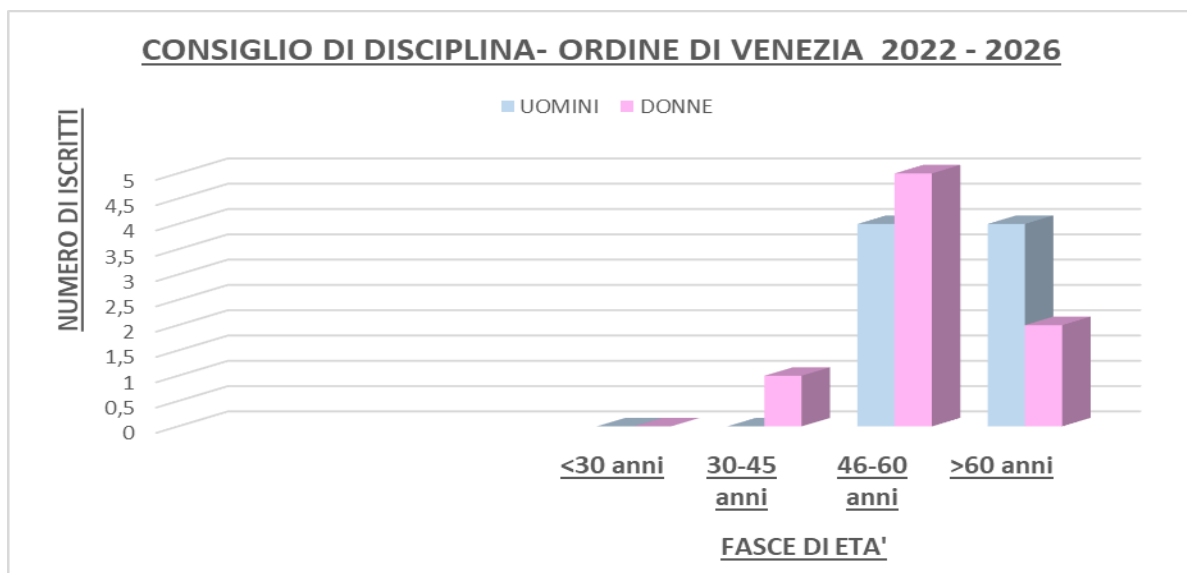


**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**CONSIGLIO DI DISCIPLINA - ORDINE DI VENEZIA - MANDATO 2022-2026 -  
(componenti effettivi e componenti supplenti)**

**Fonte: Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Venezia**

CONSIGLIO DI DISCIPLINA 2022-2026 ORDINE DI VENEZIA	FASCE DI ETÀ'				TOTALI
	<30 anni	30-45 anni	46-60 anni	>60 anni	
UOMINI	0	0	4	4	8
DONNE	0	1	5	2	8
TOTALE	0	1	9	6	16



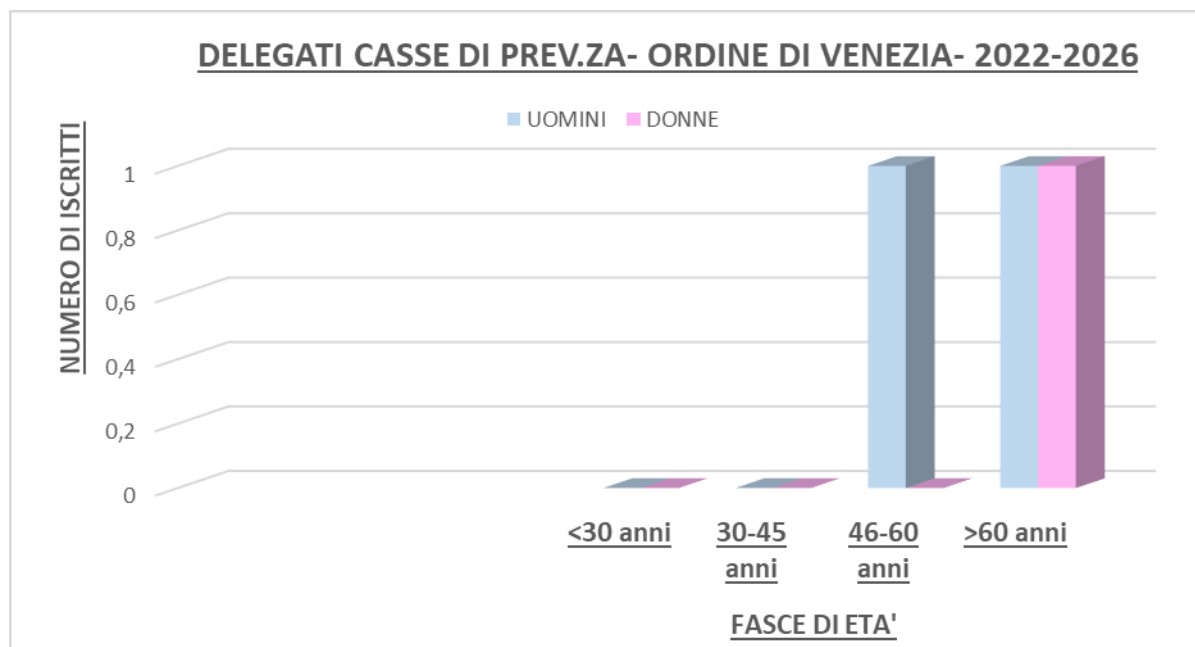


**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**DELEGATI CASSE DI PREVIDENZA-ORDINE DI VENEZIA - MANDATO 2022 -2026**

**FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA**

DELEGATI CASSE DI PREVIDENZA VENEZIA - MANDATO 2022-2026	FASCE DI ETA'				TOTALI
	<30 anni	30-45 anni	46-60 anni	>60 anni	
UOMINI	0	0	1	1	2
DONNE	0	0	0	1	1
TOTALE	0	0	1	2	3





**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**COMPOSIZIONE GRUPPI DI STUDIO - ORDINE DI VENEZIA- MANDATO 2022 -2026**

**Fonte: Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Venezia**

N.	GRUPPI DI STUDIO	UOMINI (FASCE DI ETA')				TOT. M.	DONNE (FASCE DI ETA')				TOT. F.	TOT. M+F	RESP. UOMO	RESP. DONNA	TOT.	RESP. UOMO	RESP. DONNA	TOT.
		<30	30-45	46-60	>60		<30	30-45	46-60	>60								
<b>1A</b>	<b>AREA AZIENDALE</b>																	
1	Consulenza Aziendale, Operazioni straordinarie e Valutazione d'azienda	0	3	1	1	5	0	0	2	2	7	1		1		1	1	1
2	Organismo di vigilanza modello organizzativo e gestionale L. 231/2001	0	0	2	1	3					3	1		1	1			1
3	Sintomi della Crisi di Impresa	0	2	0	0	2	0	2	0	0	2	4	0	1	1	0	1	1
<b>2A</b>	<b>AREA LAVORO</b>																	
4	Commercialista del lavoro e rapporti con gli enti	0	0	2	2	4	0	0	1	0	1	5	1	0	1	0	1	1
<b>3A</b>	<b>AREA ENTI LOCALI</b>																	
5	Enti Locali e fiscalità locale	0	0	1	2	3	0	1	1	0	2	5	0	1	1	0	1	1
<b>4A</b>	<b>AREA ETS, SOCIETA' BENEFIT E ASSOCIAZIONI</b>																	
6	Associazionismo e "No profit"	0	1	3	5	9	0	0	7	0	7	16	0	1	1	1	0	1
<b>5A</b>	<b>AREA ORGANIZZAZIONE STUDIO E INFORMATICA</b>																	
7	Organizzazione studio e informatica	0	0	4	1	5	0	0	2	0	2	7	0	1	1	1	0	1
<b>6A</b>	<b>AREA FISCALE</b>																	
8	"Accertamento e riscossione, Contenzioso e Procedure deflative" – "Diritti delle Dogane, I.V.A. e Imposte indirette diverse dall' I.V.A"	0	0	7	0	7	0	1	2	0	3	10	0	1	1	1	0	1
<b>7A</b>	<b>AREA GIUDIZIALE</b>																	
9	Nuovo Codice della Crisi d'Impresa: il Concordato Preventivo e gli altri strumenti di gestione della Crisi	0	1	0	0	1	0	1	4	0	5	6	0	1	1	1	0	1
10	Nuovo Codice della Crisi d'Impresa: La Liquidazione Giudiziale	0	1	3	1	5	0	0	1	0	1	6	0	1	1	1	0	1
11	Nuovo Cod.Crisi d'Impresa: Composiz.negoziata crisi d'impresa e segnali Allarme prevenire crisi d'impresa	0	1	2	0	3	0	1	0	0	1	4	1	0	1	0	1	1
12	Esecuzioni Mobiliari e Immobiliari	0	3	1	1	5	0	1	0	0	1	6	1	0	1	0	1	1
	<b>TOTALI N.</b>	0	12	26	14	52	0	7	20	0	27	79	5	7	12	6	6	12
	<b>PERCENTUALI %</b>	0	16,47	32,94	16,47	66	0	8,23	24,70	1,17	34	100	41,67	58,33	100	50	50	100



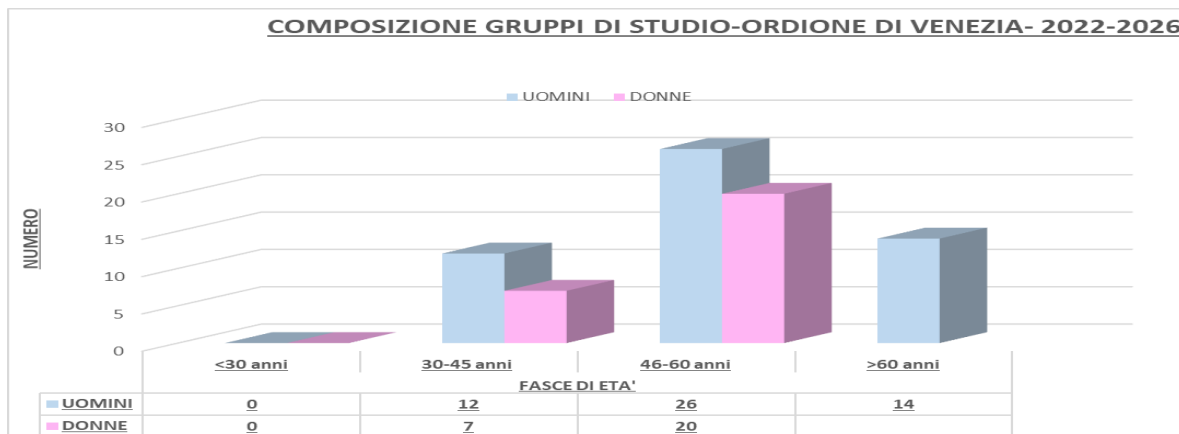
**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

La tabella evidenzia la partecipazione complessiva di un maggior numero di uomini rispetto alle donne, inoltre la percentuale di partecipanti si concentra sulla fascia d'età 45-60. Si inverte invece la presenza femminile nel ruolo di Responsabile, con una maggior presenza rispetto agli uomini, per diventare invece paritetica nel ruolo di Vicespabile.

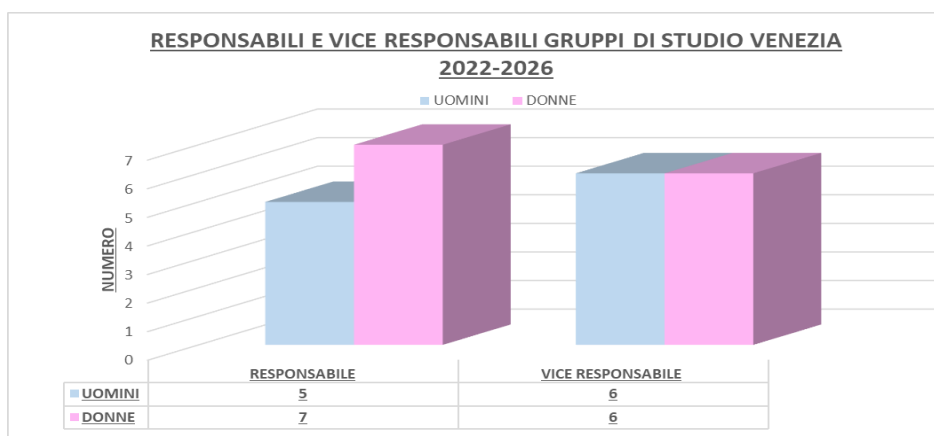
**DATI RIASSUNTIVI GRUPPI DI STUDIO - ORDINE DI VENEZIA - MANDATO 2022-2026**

**FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA**

COMPOSIZIONE GRUPPI DI STUDIO - ORDINE DI VENEZIA 2022-2026	FASCE DI ETÀ'				TOT.
	<30 anni	30-45 anni	46-60 anni	>60 anni	
<b>UOMINI</b>	0	12	26	14	<b>52</b>
<b>DONNE</b>	0	7	20		<b>27</b>
<b>TOTALI</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>46</b>	<b>14</b>	<b>79</b>



RESPONSABILI E VICE RESPONSABILI- GRUPPI DI STUDIO - VENEZIA - 2022-2026	RESPONSA BILE	VICE RESPONSA BILE
<b>UOMINI</b>	5	6
<b>DONNE</b>	7	6
	<b>12</b>	<b>12</b>





**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

## Il divario retributivo: focus sul Gender Pay Gap

Con tale termine si intende il divario retributivo di genere.

Nota metodologica: si è provveduto all'elaborazione dei dati forniti dalla Cassa Previdenza Dottori Commercialisti e da quella dei Ragionieri Periti Commerciali. Nel primo caso, è stato possibile rappresentare i dati del 2023 e del 2022. Cassa Ragionieri ha fornito esclusivamente il dato relativo al 2023. La rilevazione ha interessato sia il reddito professionale che il volume d'affari, suddiviso per fasce d'età e di genere.

Il reddito medio registrato dei Dottori Commercialisti nel 2023 è stato pari a Euro 88.554 per la popolazione complessiva. Euro 106.557 per i colleghi maschi; 53.619 per le professioniste. Il divario si è approssimato al 50% ed è allineato, complessivamente, con l'analogo scostamento registrato nel volume d'affari (media dichiarata complessiva 154.816; fatturato medio femminile 92.078, a fronte di 187.147 dei colleghi professionisti).

Dai numeri forniti dalla Cassa Previdenza dei Ragionieri e Periti Commerciali, si evince la realizzazione di un reddito medio 2023 pari ad 77.425 euro. La media realizzata dalle professioniste è stata pari a 56.813 euro a fronte di 84.821 per i colleghi (33% in meno). Lo scostamento in termini di volume d'affari è invece del 31%.

Nelle tabelle che seguono si è offerta contezza del fenomeno del *gender pay gap* attraverso l'analisi in dettaglio degli scostamenti suddivisi per fasce d'età.

L'utilizzo del volume d'affari, come termine di confronto da affiancare al reddito, è stato ritenuto indicativo del grado di "strutturazione dello studio professionale", anche in relazione alla tipologia delle prestazioni offerte. In ogni caso la covarianza tra i due parametri non si presenta mai negativa. Vi è invece correlazione e al crescere del divario reddituale, si incrementa (magari non proporzionalmente) anche quello del fatturato.

Il raffronto con i dati elaborati per il 2022 (presenti solo per i dott. comm.ti evidenzia un maggior scostamento del gender pay gap nel 2023. Si può forse ipotizzare una "normalizzazione" del reddito come conseguenza del post pandemia e della piena ripresa dell'attività di studio indistintamente rallentata nel periodo precedente. Le sperequazioni retributive tornano a regime con la piena ripresa dell'attività.

I dati forniti dalla CNPR evidenziano un divario retributivo maggiore rispetto a quello delle colleghe dottoresse, che raggiunge addirittura il 70% nella fascia d'età 41-50 (63% in quella immediatamente precedente). Il divario ritorna a normalizzarsi su una mediana del 31% nelle restanti fasce d'età.

E' interessante evidenziare che per i dottori commercialisti, la fascia di età 31-40 registra un maggior scostamento in termini di volume d'affari rispetto al reddito, forse in ragione della tendenza dei colleghi maschi a strutturarsi prima delle colleghe. Successivamente i due parametri paiono allineati. Oltre i 65 anni è superiore il gender pay gap.





**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

Nella fascia 31-40 l'istogramma riporta esclusivamente il dato relativo al reddito, assente il volume d'affari femminile realizzato, circostanza che trova ragione, probabilmente, nella totale adozione del regime forfettario e dunque l'assenza di dati da dichiarazione IVA. Nelle fasce d'età 41-50, 61 -70 i due parametri sono quasi allineati. Lo scostamento del gender gap è superiore nella fascia 51-60.

Volendo trarre delle indicazioni di carattere generale, salva la verifica all'esito dei risultati degli anni a venire, può concludersi come gli istogrammi evidenzino come il gender pay gap si assesti intorno al 45% (mediana calcolata ricomprendendo le fasce da 31 a 65 anni).

Agli esordi dell'attività professionale non vi sarebbero rilevanti differenze retributive. Le pari opportunità si perdono strada facendo. Oltre i 65 anni l'indice supera il 67% e ciò indubbiamente si spiega con la significativa riduzione dell'attività lavorativa. Meno immediato comprendere le ragioni del fenomeno nella fascia intermedia. Da un lato può senz'altro ipotizzarsi la riduzione delle ore lavorate, un minor carico lavorativo in ragione degli impegni familiari, da cui minor volumi realizzati e conseguenti redditi. Dall'altro, la sperequazione in termini di divario retributivo è connessa alle minori opportunità offerte alle donne in termini di natura stessa delle prestazioni professionali, meno remunerative, con una marginalità economica inferiore rispetto a quelle maschili. Significativi in tal senso sono i dati elaborati avuto riguardo al numero di incarichi ricoperti dalla componente femminile nelle partecipate pubbliche, sia nell'ambito della governance (praticamente nulli) che di organo di controllo, come evidenziato nelle tabelle a seguire.

Dai dati 2023 esposti in tabella si evince come già nella prima fase lavorativa (fascia d'età sotto i 30 anni) si registra un gender pay gap in termini di reddito (e fatturato) anche se appare non rilevante (poco più di 1000 euro), ma a partire dalla fascia d'età successiva (31-40) la differenza sale ad oltre 26 mila euro, per poi passare a circa 40 mila euro per la fascia 41-50, a circa 60 mila euro per la fascia 51-60 e a circa 66 mila euro per la fascia oltre i 65 anni d'età. Comporta una riflessione il fatto che il divario continua a salire nel tempo, registrando di fatto l'incapacità / impossibilità per le donne di raggiungere lo stesso livello medio di reddito degli uomini, anche quando gli impegni familiari dovrebbero risultare diluiti.



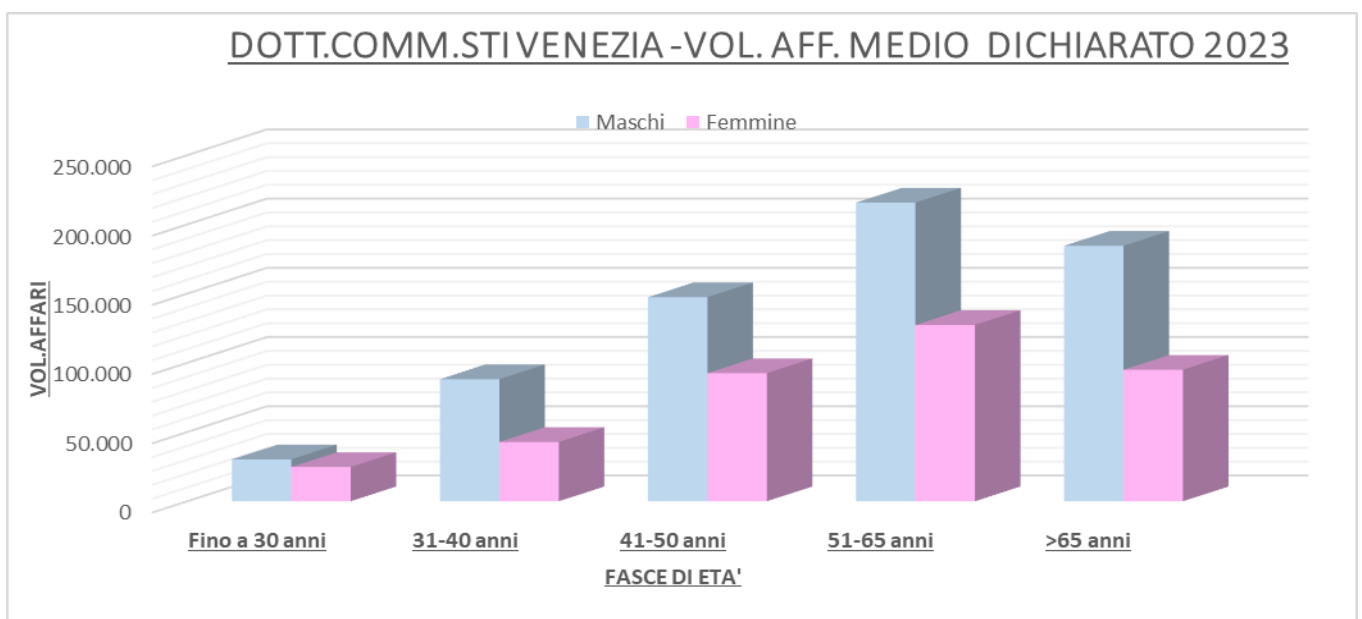
**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI - ORDINE DI VENEZIA - DATI REDDITO E VOLUME D'AFFARI**

**FONTE: CASSA NAZIONALE A FAVORE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI**

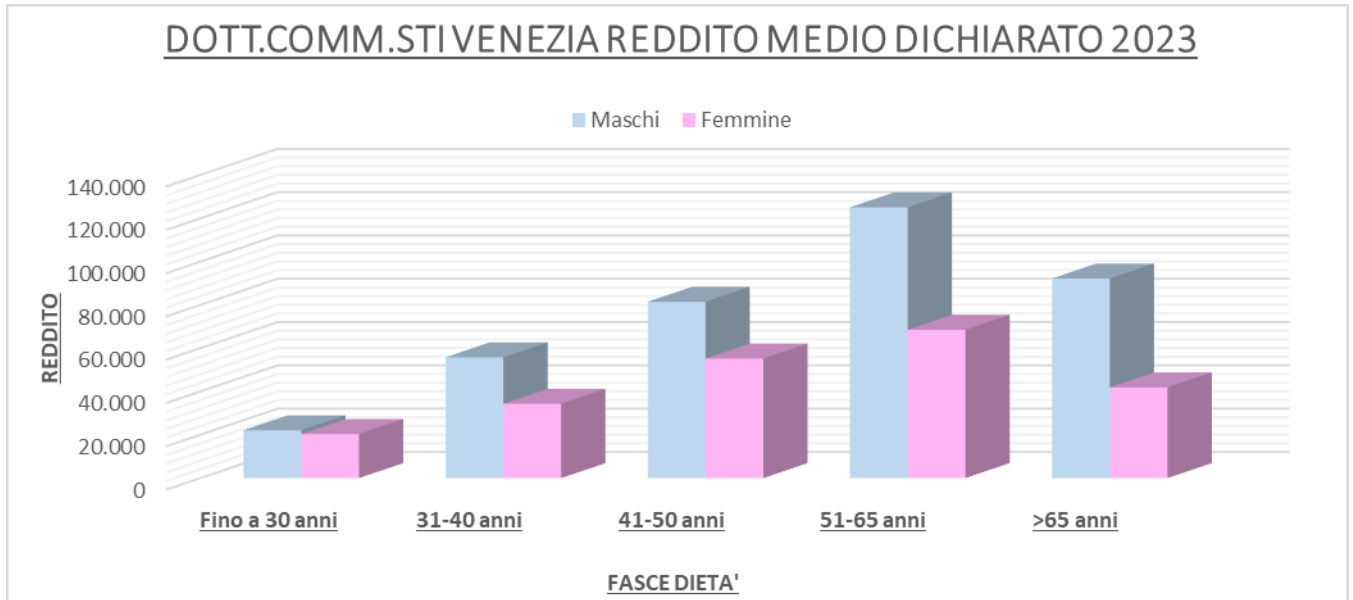
ANNO 2023 (	Numero iscritti			Reddito medio dichiarato					Volume d'affari medio dichiarato				
	M	F	TOT	Maschi	Femmine	Diff.za	GAP PAY %	Totale	Maschi	Femmine	Diff.za	T.O GAP %	Totale
Fino a 30 anni	15	25	40	29.048	27.758	1.290	4	28.304	37.288	39.817	-2.529	-7	38.747
31-40 anni	83	75	158	58.876	32.454	26.422	45	46.194	95.596	43.291	52.305	55	70.490
41-50 anni	145	100	245	93.497	53.838	39.660	42	77.265	153.840	94.348	59.492	39	129.491
51-65 anni	311	130	441	130.051	70.161	59.890	46	112.502	228.693	124.107	104.586	46	198.047
>65 anni	87	10	97	97.928	32.099	65.829	67	91.692	196.711	96.618	100.093	51	187.229
<b>TOT.VENEZIA</b>	<b>641</b>	<b>340</b>	<b>981</b>	<b>106.557</b>	<b>53.619</b>			<b>88.554</b>	<b>187.147</b>	<b>92.078</b>			<b>154.816</b>

ANNO 2022 (	Numero iscritti			Reddito medio dichiarato					Volume d'affari medio dichiarato				
	M	F	TOT	Maschi	Femmine	Diff.za	GAP PAY%	Totale	Maschi	Femmine	Diff.za	T.O. GAP %	Totale
Fino a 30 anni	23	18	41	22.083	20.334	1.749	8	21.383	30.229	24.726	5.503	18	28.027
31-40 anni	79	77	156	55.797	34.299	21.498	39	45.118	88.172	42.796	45.376	51	65.632
41-50 anni	157	109	266	81.450	55.245	26.205	32	70.557	147.399	92.525	54.874	37	124.588
51-65 anni	298	114	412	125.050	68.500	56.550	45	109.357	215.731	127.350	88.381	41	191.205
>65 anni	88	7	95	92.184	41.903	50.281	55	88.940	184.549	94.974	89.575	49	178.770
<b>TOT.VENEZIA</b>	<b>645</b>	<b>325</b>	<b>970</b>	<b>98.003</b>	<b>53.043</b>			<b>82.968</b>	<b>173.015</b>	<b>89.815</b>			<b>145.193</b>





**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

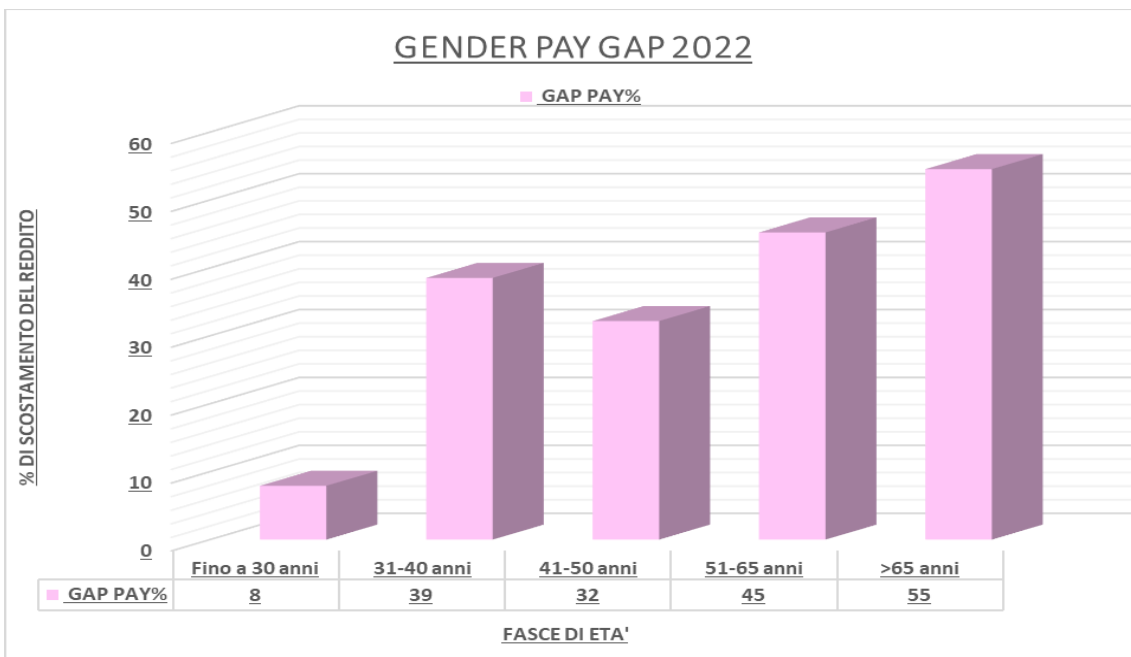
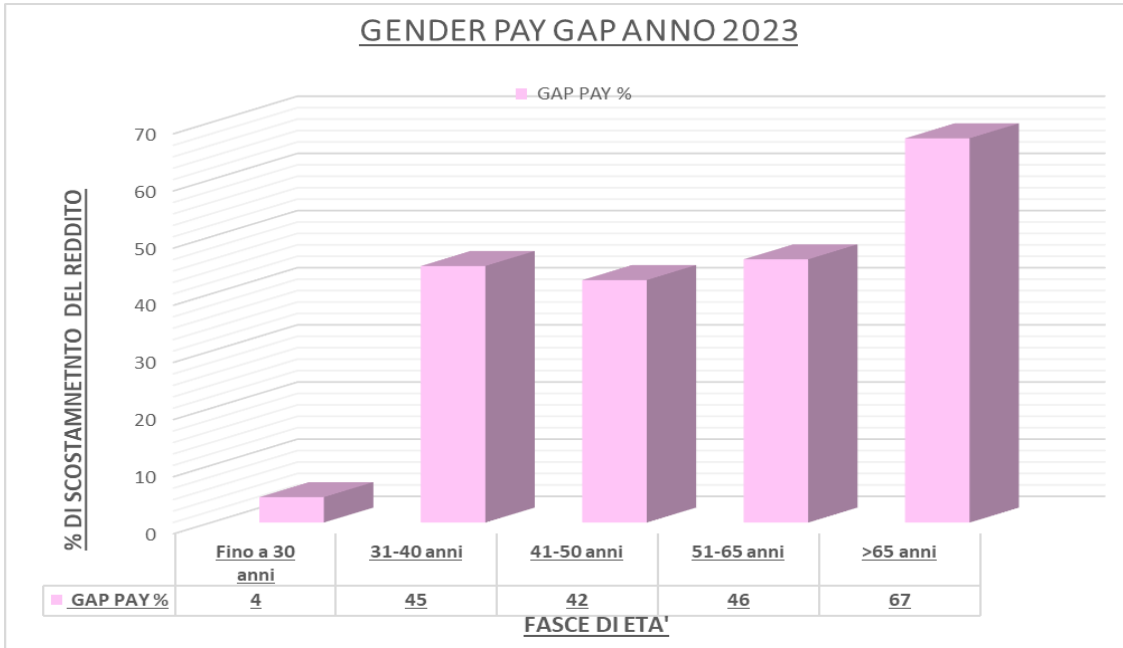




**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**PAY GAP ANNO 2023 E ANNO 2022 - ORDINE DI VENEZIA**

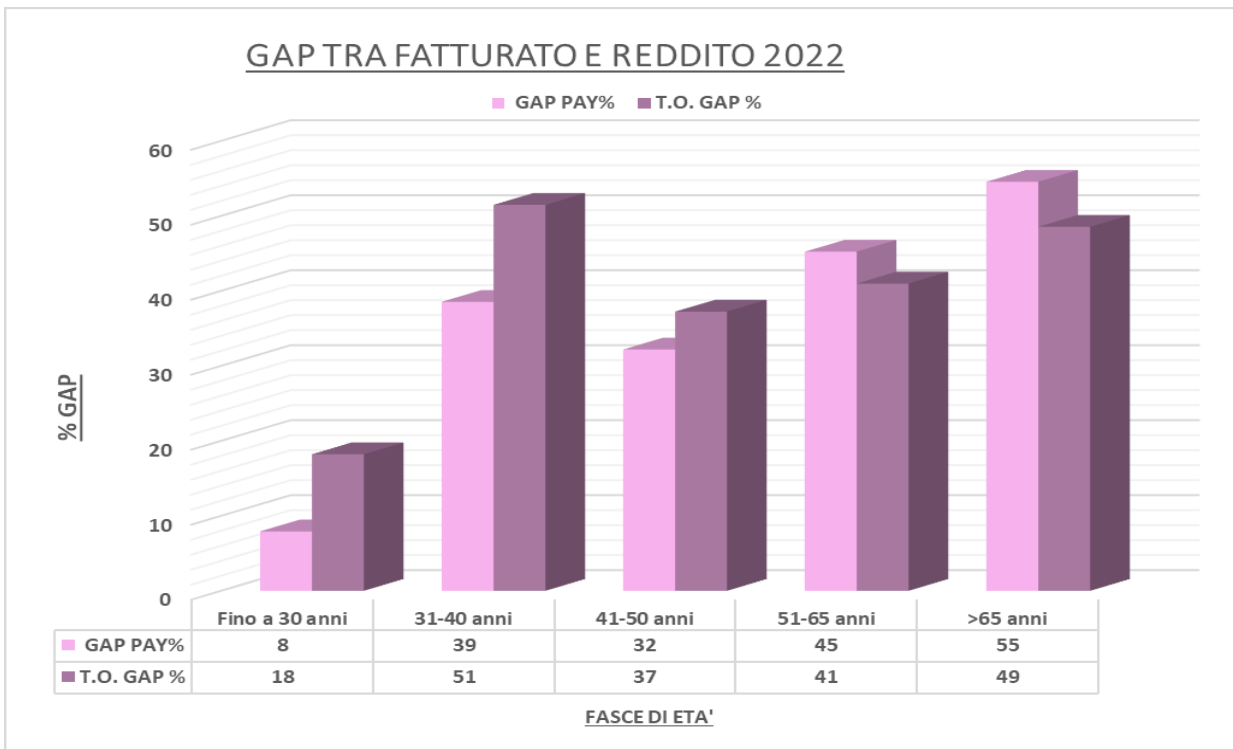
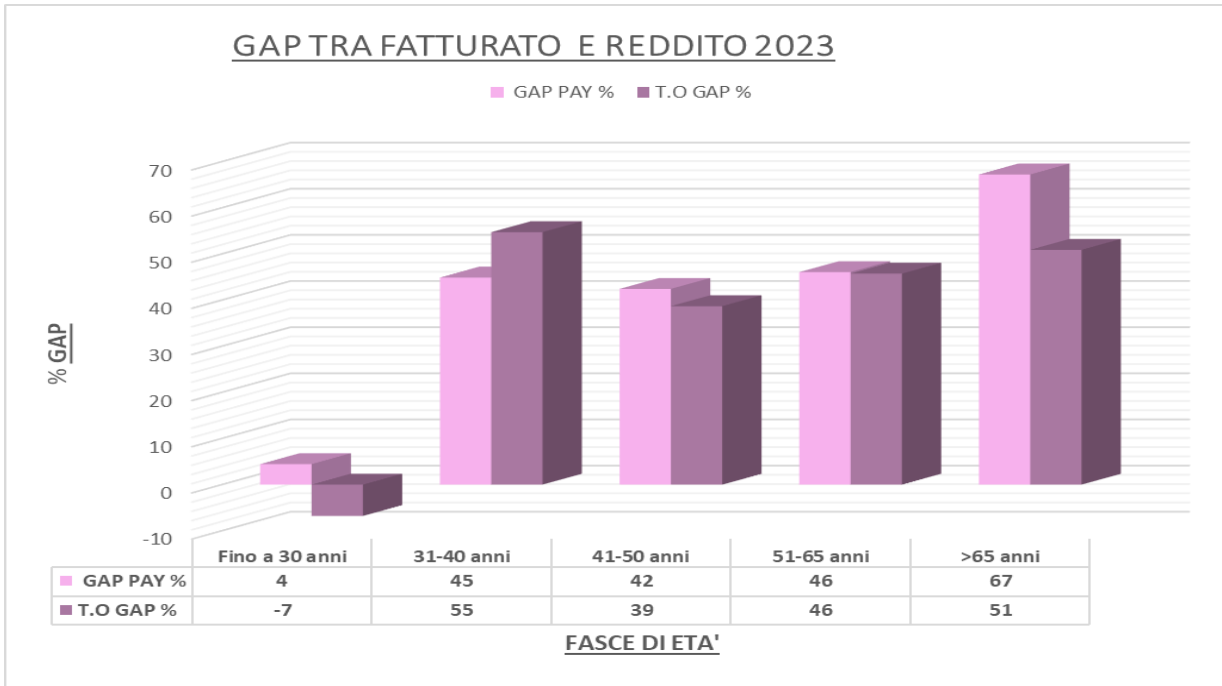
**Fonte: CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA A FAVORE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI**





**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**CONFRONTO FATTURATO E REDDITO ANNO 2023 E ANNO 2022 - ORDINE DI VENEZIA**





Ordine  
dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Venezia

**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

Anche per i colleghi ragionieri commercialisti le considerazioni sono assolutamente le medesime fatte per i dottori commercialisti. Il divario si registra fin dalla fascia d'ingresso (7 mila euro circa), per poi crescere significativamente nelle due fasce d'età successive, ovvero 31-40 di oltre 24 mila euro e 41-50 di circa 87 mila euro. Dalle fasce d'età successive il divario rimane, ma si riduce rispetto alle precedenti (29 mila euro nella fascia 51-60 e 22 mila nella fascia 61-70). Nelle ultime due fasce d'età si nota come anche il reddito diminuisca progressivamente. I dati disponibili per i dottori commercialisti evidenziano la riduzione del reddito dopo i 65 anni.



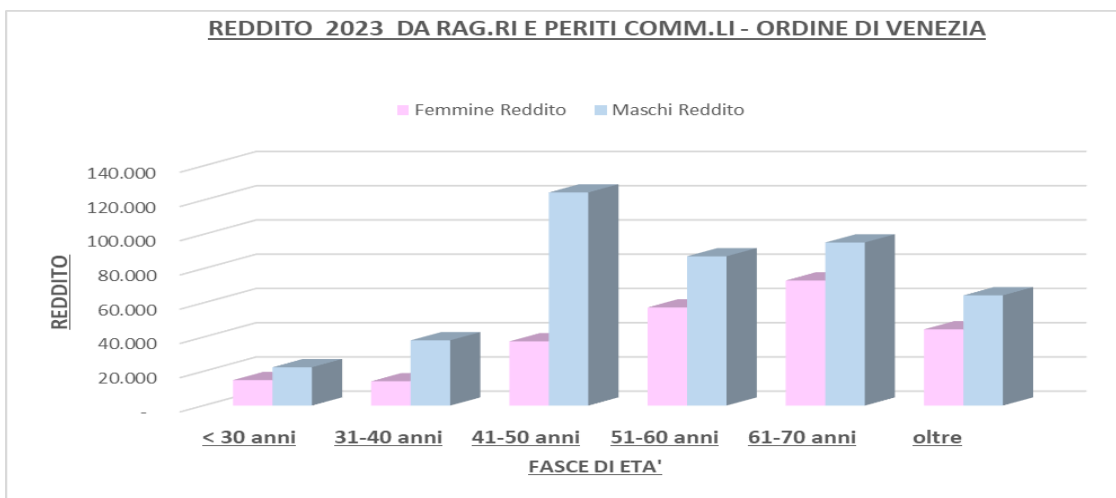
**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**DATI 2023 CASSA NAZ.LE DI PREV.ZA ED ASS.ZA RAGIONIERI E PERITI COMMERCIALI -  
ORDINE DI VENEZIA**

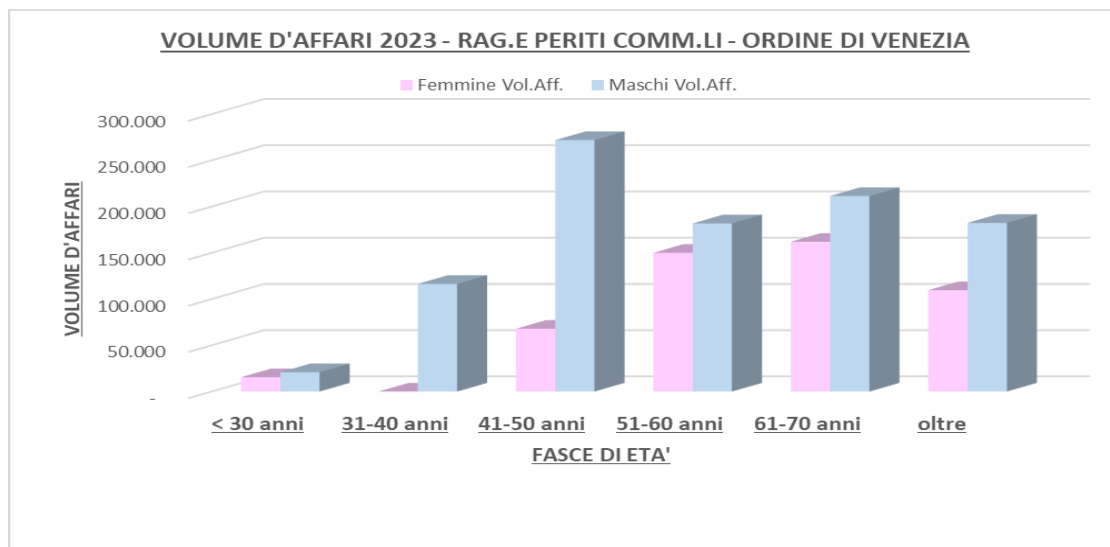
**Fonte: ASSOCIAZIONE CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA A FAVORE DEI RAGIONIERI E PERITI COMMERCIALI**

VENEZIA	Femmine				Maschi				Totale			
	Reddito	Vol.Aff.	Anzianità	N.	Reddito	Vol.Aff.	Anzianità	N.	Reddito	Vol.Aff.	Anzianità	N.
<30 anni	14.900	15.496	1,0	1	22.381	20.900	1,0	1	18.641	18.198	1,0	2
31-40 anni	14.198	-	3,0	1	38.099	116.451	6,6	7	35.111	101.895	6,1	8
41-50 anni	37.525	67.908	19,5	8	124.475	271.937	14,6	9	83.558	175.923	16,9	17
51-60 anni	57.311	150.054	30,0	23	87.177	181.852	26,4	52	78.018	172.101	27,5	75
61-70 anni	73.093	161.966	35,6	20	95.235	211.477	32,9	64	89.963	199.689	33,5	84
oltre	44.536	109.649	41,9	8	64.377	182.380	43,7	37	60.850	169.450	43,4	45
<b>Totale</b>	<b>56.813</b>	<b>133.221</b>	<b>31,1</b>	<b>61</b>	<b>84.821</b>	<b>194.249</b>	<b>31,0</b>	<b>170</b>	<b>77.425</b>	<b>178.134</b>	<b>31,0</b>	<b>231</b>
Deceduti												-
Cancellati				1				3				4

**REDDITO 2023 DA RAG.RI E PERITI COMM.LI - ORDINE DI VENEZIA**



**VOLUME D'AFFARI 2023 - RAG.E PERITI COMM.LI - ORDINE DI VENEZIA**





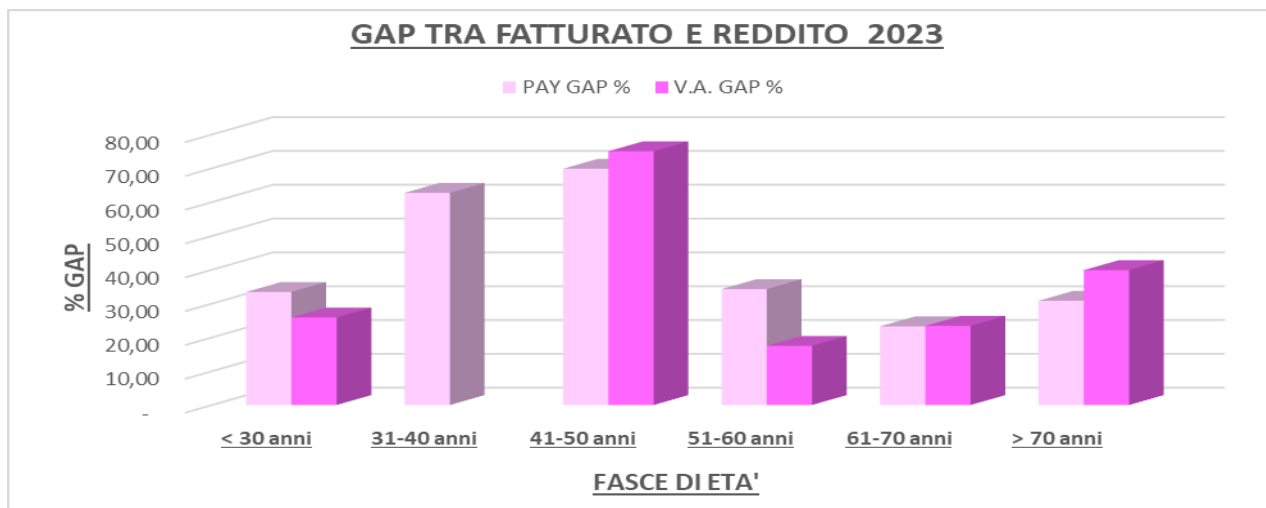
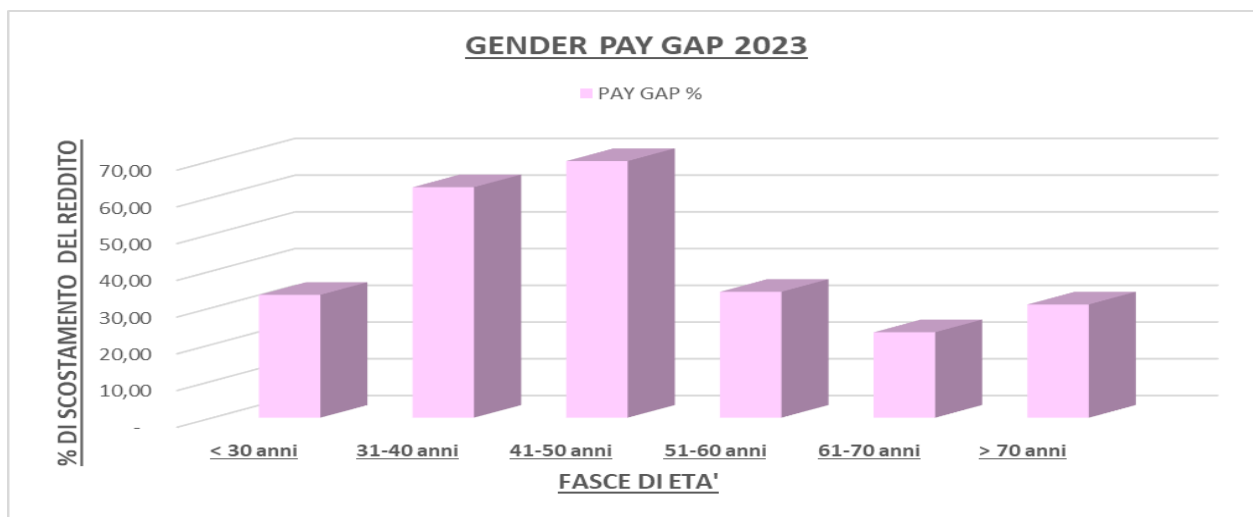
**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**DATI 2023 - CASSA NAZ.E DI PREV.ZA ED ASSIST.ZA RAGIONIERI E PERITI COMM.LI**  
**ORDINE DI VENEZIA**

**FONTE: ASSOCIAZIONE CASSA NAZIONALE DI PREV.ZA A FAVORE DEI RAGIONIERI E PERITI COMMERCIALI**

**CONFRONTO FATTURATO E REDDITO ANNO 2023**

VENEZIA	REDDITO MEDIO DICHIARATO				VOLUME D'AFFARI			
	MASCHI	FEMMINE	DIFFERENZA	PAY GAP %	MASCHI	FEMMINE	DIFFERENZA	V.A. GAP %
< 30 anni	22.381	14.900	7.481	33,43	20.900	15.496	5.404	25,86
31-40 anni	38.099	14.198	23.901	62,73	116.451	-	116.451	
41-50 anni	124.475	37.525	86.950	69,85	271.937	67.908	204.028	75,03
51-60 anni	87.177	57.311	29.866	34,26	181.852	150.054	31.799	17,49
61-70 anni	95.235	73.093	22.142	23,25	211.477	161.966	49.511	23,41
> 70 anni	64.377	44.536	19.841	30,82	182.380	109.649	72.731	39,88







**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

Analisi delle principali prestazioni professionali suddivise in base al gender

Cariche societarie di vigilanza società private non quotate in borsa

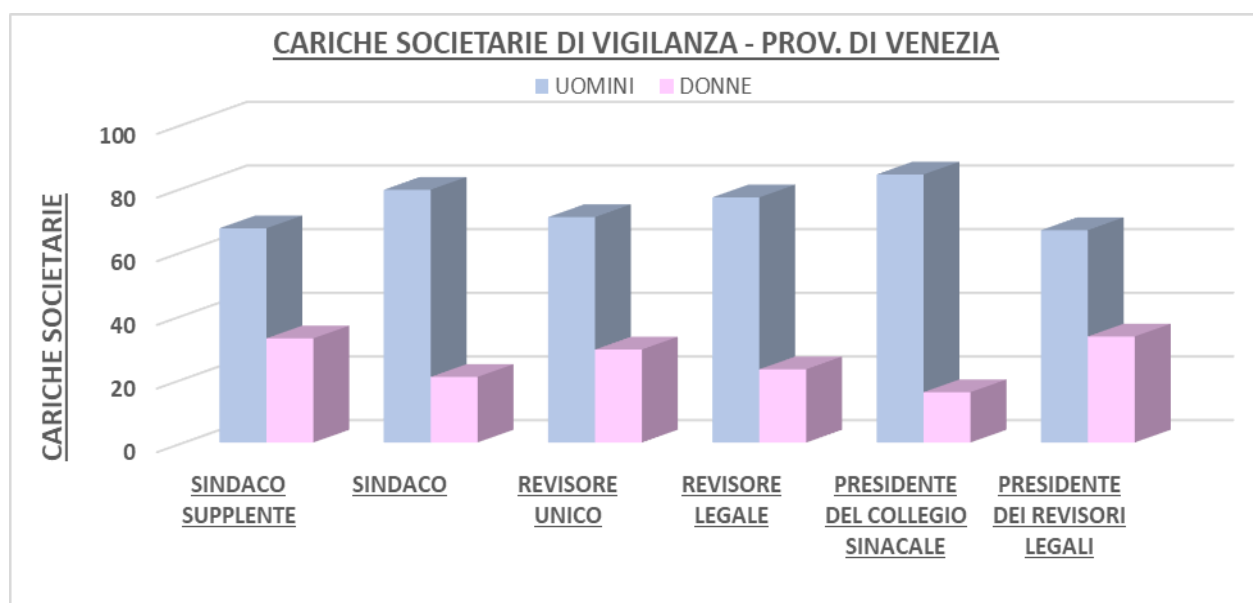
L'istogramma mette in evidenza che la percentuale più contenuta di "quote rosa" (16% circa) spetta alla carica di Presidente del Collegio Sindacale; per gli altri incarichi di vigilanza e controllo, la percentuale è tra il 20 ed il 30%.

Solo la carica di revisione legale dal confronto dei dati dal 2019 al 2023 sembra essersi incrementata per le donne. Con riferimento comunque, a qualsiasi carica il gap tra partecipazione femminile e maschile appare significativamente rilevante, registrando nel migliore dei casi soglie di partecipazione degli uomini sempre oltre i due terzi.

**I DATI DEL REGISTRO IMPRESE PER LA PROVINCIA DI VENEZIA**

**FONTE: CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA E ROVIGO**

GENERE	SINDACO SUPPLENTE	SINDACO	REVISORE UNICO	REVISORE LEGALE	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINACALE	PRESIDENTE DEI REVISORI LEGALI
UOMINI	67,3	79,4	70,8	77	84,2	66,7
DONNE	32,7	20,6	29,2	23	15,8	33,3
	100	100	100	100	100	100

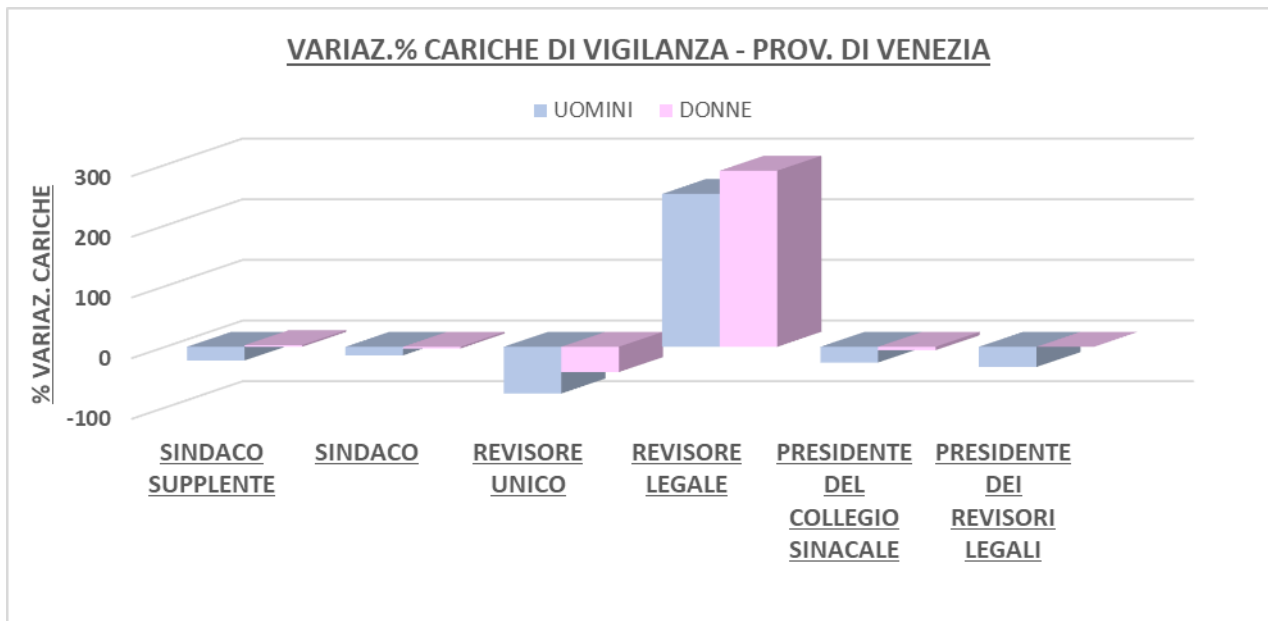




**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**CARICHE DI VIGILANZA E REVISIONE A VENEZIA VARIAZ. % 2023/2019**

GENERE	SINDACO SUPPLENTE	SINDACO	REVISORE UNICO	REVISORE LEGALE	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINACALE	PRESIDENTE DEI REVISORI LEGALI
UOMINI	-22,6	-14,1	-77	252	-26	-33,33
DONNE	2,7	-2,8	-41,7	290,2	-5,6	0





**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

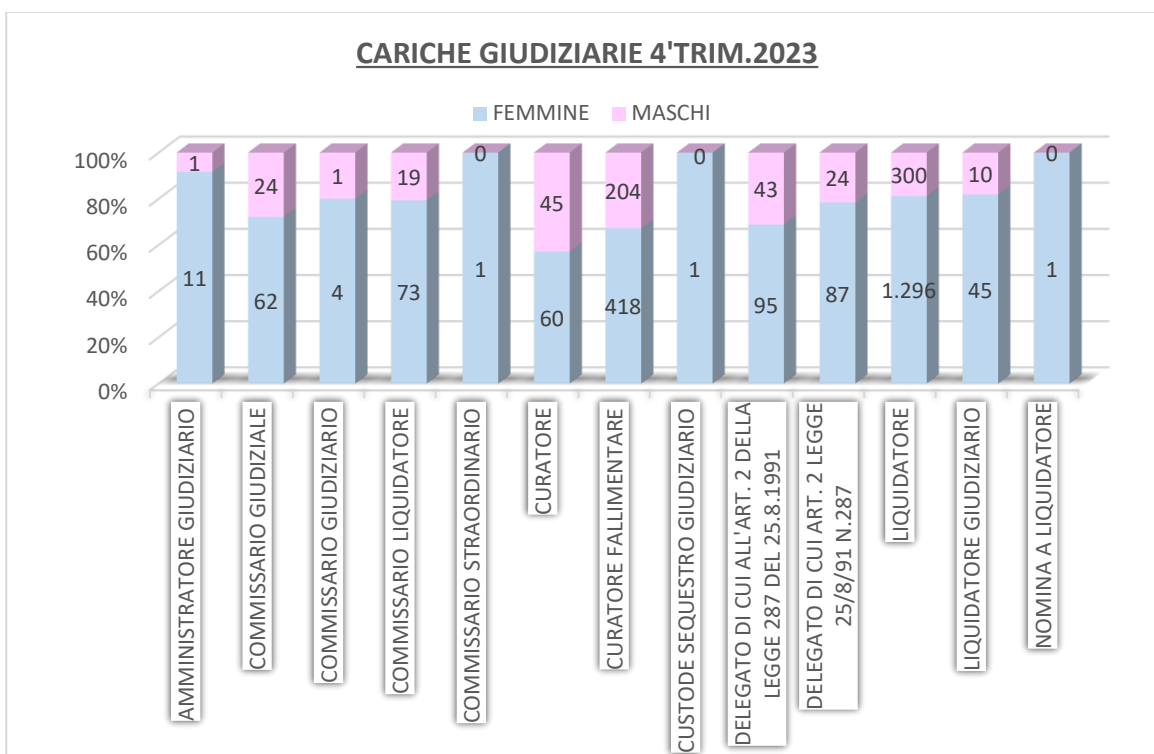
Incarichi giudiziali

**DATI DALLA CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA E ROVIGO**

**CARICHE GIUDIZIARIE IN IMPRESE REGistrate : 4'TRIM 2023**

**FONTE:** elaborazione U.O. Statistica e Studi CCIAA VE RO su dati Infocamere-Stock View

CARICA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% FEMMINE SUL TOT.
AMMINISTRATORE GIUDIZIARIO	11	1	<b>12</b>	8,3%
COMMISSARIO GIUDIZIALE	62	24	<b>86</b>	27,9%
COMMISSARIO GIUDIZIARIO	4	1	<b>5</b>	20,0%
COMMISSARIO LIQUIDATORE	73	19	<b>92</b>	20,7%
COMMISSARIO STRAORDINARIO	1	0	<b>1</b>	0,0%
CURATORE	60	45	<b>105</b>	42,9%
CURATORE FALLIMENTARE	418	204	<b>622</b>	32,8%
CUSTODE SEQUESTRO GIUDIZIARIO	1	0	<b>1</b>	0,0%
DELEGATO DI CUI ALL'ART. 2 DELLA LEGGE	95	43	<b>138</b>	31,2%
DELEGATO DI CUI ART. 2 LEGGE 25/8/91 N	87	24	<b>111</b>	21,6%
LIQUIDATORE	1.296	300	<b>1.596</b>	18,8%
LIQUIDATORE GIUDIZIARIO	45	10	<b>55</b>	18,2%
NOMINA A LIQUIDATORE	1	0	<b>1</b>	0,0%
<b>Grand Total</b>	<b>2.154</b>	<b>671</b>	<b>2.825</b>	<b>23,8%</b>



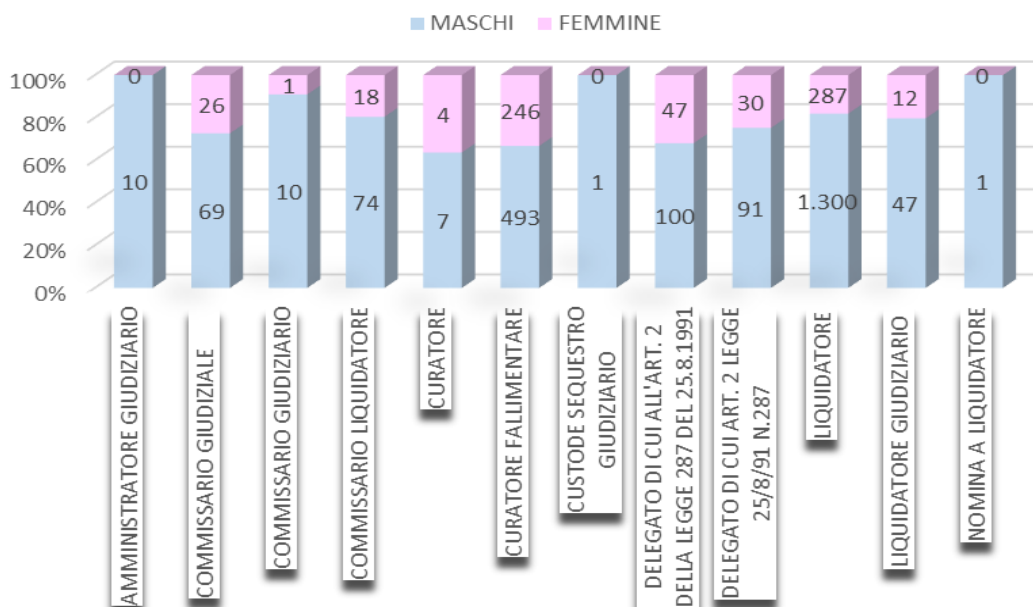


**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**CARICHE GIUDIZIARIE IN IMPRESE REGISTRATE: 4° TRIMESTRE 2022**

<u>CARICA</u>	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% FEMM INE SUL TOT.
AMMINISTRATORE GIUDIZIARIO	10	0	<b>10</b>	0,0%
COMMISSARIO GIUDIZIALE	69	26	<b>95</b>	27,4%
COMMISSARIO GIUDIZIARIO	10	1	<b>11</b>	9,1%
COMMISSARIO LIQUIDATORE	74	18	<b>92</b>	19,6%
CURATORE	7	4	<b>11</b>	36,4%
CURATORE FALLIMENTARE	493	246	<b>739</b>	33,3%
CUSTODE SEQUESTRO GIUDIZIARIO	1	0	<b>1</b>	0,0%
DELEGATO DI CUI ALL'ART. 2 DELLA LEGGE 287 DEL 25.8.1991	100	47	<b>147</b>	32,0%
DELEGATO DI CUI ART. 2 LEGGE 25/8/91 N.287	91	30	<b>121</b>	24,8%
LIQUIDATORE	1.300	287	<b>1.587</b>	18,1%
LIQUIDATORE GIUDIZIARIO	47	12	<b>59</b>	20,3%
NOMINA A LIQUIDATORE	1	0	<b>1</b>	0,0%
<b>Grand Total</b>	<b>2.203</b>	<b>671</b>	<b>2.874</b>	<b>23,3%</b>

**CARICHE GIUDIZIARIE 4° TRIM. 2022**

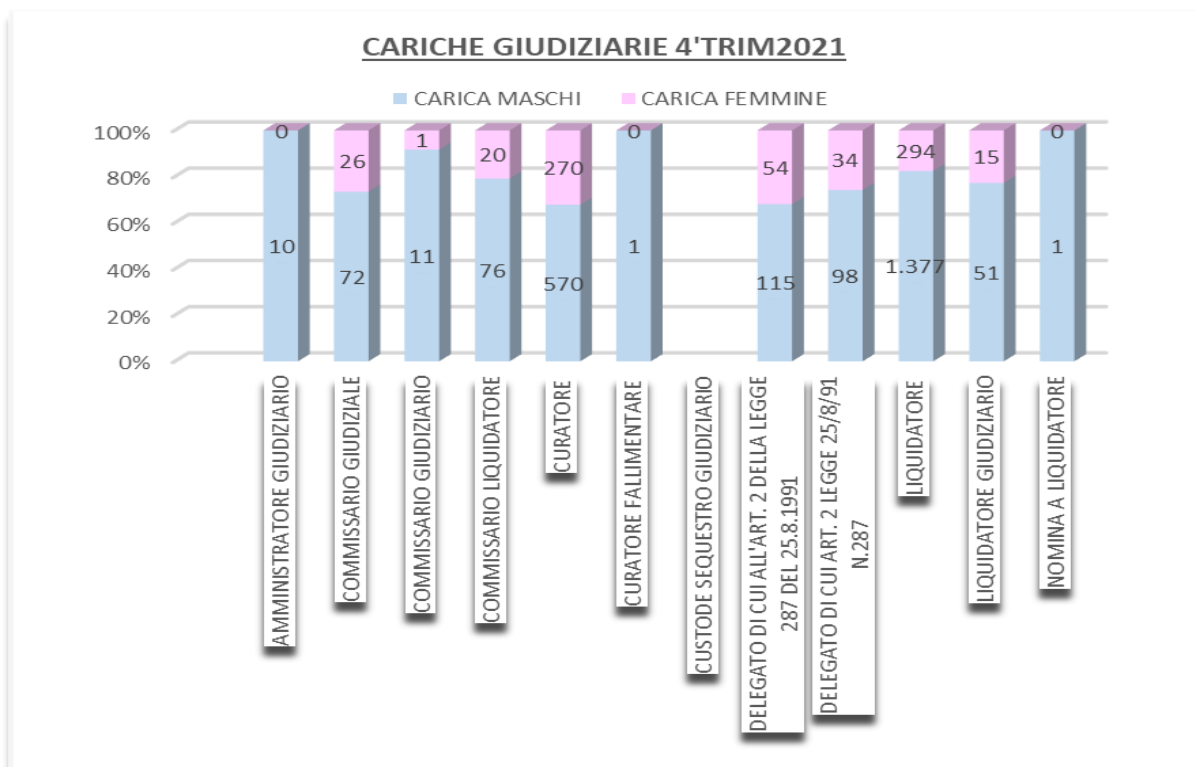




**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**CARICHE GIUDIZIARIE IN IMPRESE REGISTRATE: 4'TRIM 2021**

<b>CARICA</b>	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>TOTALE</b>	<b>% FEMMINE SUL TOT.</b>
AMMINISTRATORE GIUDIZIARIO	10	0	<b>10</b>	0,0%
COMMISSARIO GIUDIZIALE	72	26	<b>98</b>	26,5%
COMMISSARIO GIUDIZIARIO	11	1	<b>12</b>	8,3%
COMMISSARIO LIQUIDATORE	76	20	<b>96</b>	20,8%
CURATORE	570	270	<b>840</b>	32,1%
CURATORE FALLIMENTARE	1	0	<b>1</b>	0,0%
CUSTODE SEQUESTRO GIUDIZIARIO				
DELEGATO DI CUI ALL'ART. 2 DELLA LEGGE	115	54	<b>169</b>	32,0%
DELEGATO DI CUI ART. 2 LEGGE 25/8/91 N	98	34	<b>132</b>	25,8%
LIQUIDATORE	1.377	294	<b>1.671</b>	17,6%
LIQUIDATORE GIUDIZIARIO	51	15	<b>66</b>	22,7%
NOMINA A LIQUIDATORE	1	0	<b>1</b>	0,0%
<b>Grand Total</b>	<b>2.382</b>	<b>714</b>	<b>3.096</b>	<b>23,1%</b>





**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

Fatti salvi gli incarichi di liquidatore giudiziale e curatore, le restanti procedure restano appannaggio dei colleghi professionisti. Si tratta di incarichi direttivi di elevato standing a cui corrisponde ritorno economico adeguato. Nel triennio 2021/23 non si registrano incrementi significativi nel numero di incarichi attribuiti alle colleghe. La media è del 23,4%, rispetto ai professionisti maschi.

E' interessante il confronto con quanto osservato dal Ministero di Giustizia (fonte CSM: <https://www.csm.it/documents/21768/137951/Donne+in+magistratura+%28aggiorn.+marzo+2024%29/8547cbc2-020a-33bb-bd28-5e4c1017c515>), dove a fronte di una maggioranza "rosa" quanto al numero di magistrature in carica, la percentuale di posizioni apicali e incarichi direttivi ricoperti si approssima al 28,32% (22% per i magistrati requirenti).

E' tuttavia interessante il dato del solo 2023 desunto dal portale del Tribunale di Venezia che evidenzia la sostanziale parità uomo donna nell'attribuzione degli incarichi di liquidatore giudiziale (figura che ha sostituito il curatore nel nuovo CCI) e nelle procedure di sovraindebitamento. Curiosamente identica la percentuale (46% dell'incarico attribuito alla donna) sia nel caso del sovraindebitamento che nella L.C/curatela. Sarebbe interessante, al di là della numerica, analizzare il dato relativo alla significatività degli incarichi assegnati.

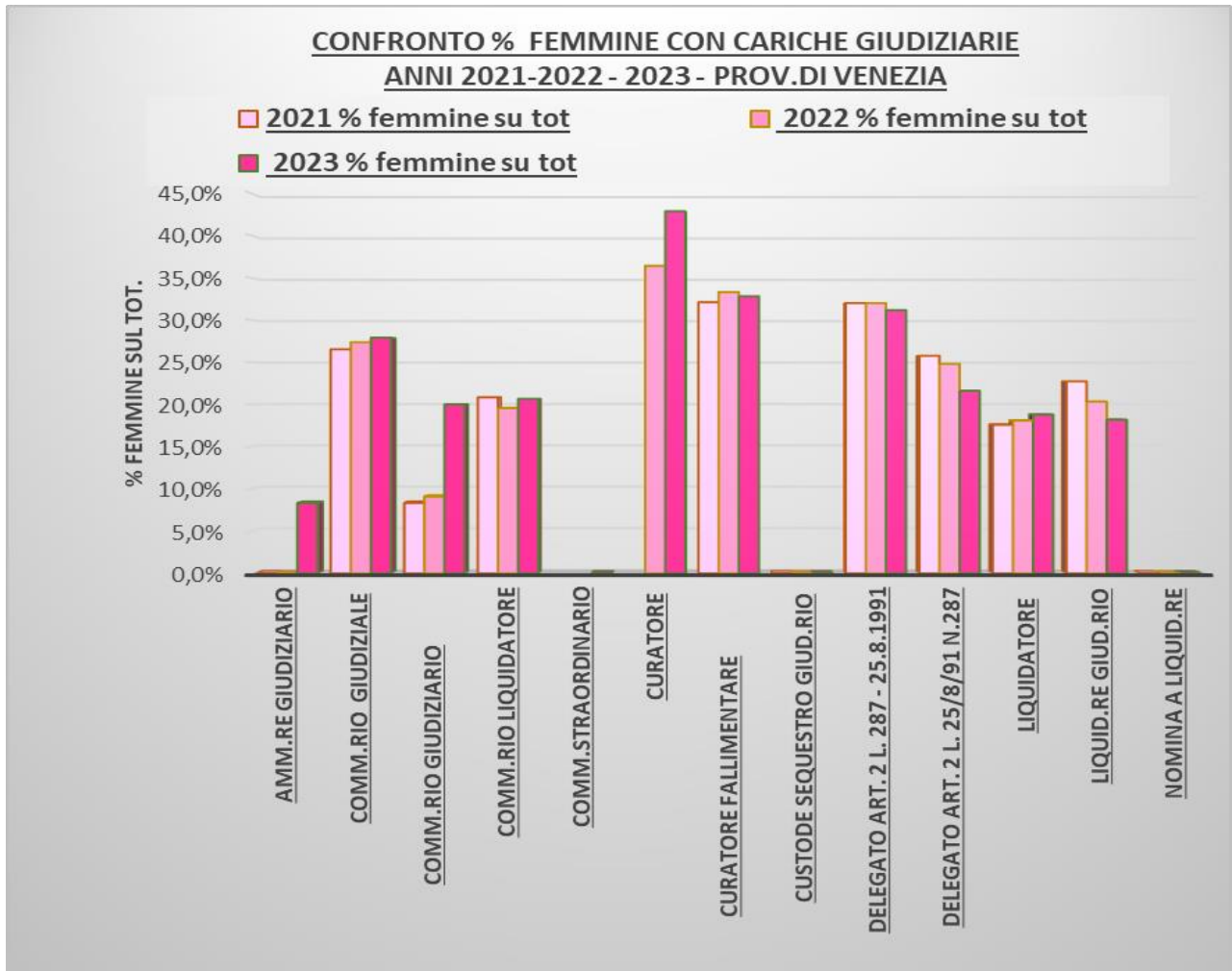
**VARIAZIONE % FEMMINE CON CARICHE GIUDIZIARIE ANNI 2021-2022-2023**  
**PROVINCIA DI VENEZIA**

**Fonte:** elaborazione U.O. Statistica e Studi CCIAA VE RO su dati Infocamere-Stock View

CARICA	2021 % femmine su tot	2022 % femmine su tot	2023 % femmine su tot
AMM.RE GIUDIZIARIO	0,0%	0,0%	8,3%
COMM.RIO GIUDIZIALE	26,5%	27,4%	27,9%
COMM.RIO GIUDIZIARIO	8,3%	9,1%	20,0%
COMM.RIO LIQUIDATORE	20,8%	19,6%	20,7%
COMM.STRAORDINARIO			0,0%
CURATORE		36,4%	42,9%
CURATORE FALLIMENTARE	32,1%	33,3%	32,8%
CUSTODE SEQUESTRO GIUD.RIO	0,0%	0,0%	0,0%
DELEGATO ART. 2 L. 287 - 25.8.1991	32,0%	32,0%	31,2%
DELEGATO ART. 2 L. 25/8/91 N.287	25,8%	24,8%	21,6%
LIQUIDATORE	17,6%	18,1%	18,8%
LIQUID.RE GIUD.RIO	22,7%	20,3%	18,2%
NOMINA A LIQUID.RE	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE</b>	<b>23,1%</b>	<b>23,3%</b>	<b>23,8%</b>



**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**





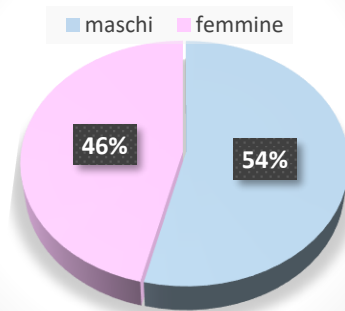
**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

**PROCEDURE DA SOVRAINDEBITAMENTO - FALLIMENTO - LIQUIDAZIONI GIUDIZIALI**

**Fonte: TRIBUNALE DI VENEZIA**

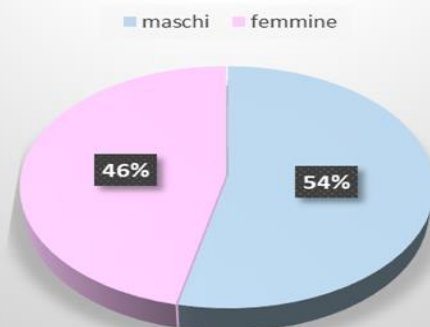
PROCEDURE DI SOVRAINDEBITAMENTO TRIBUNALE DI VENEZIA		
GENERE	NUMERO	%
maschi	28	46,16
femmine	24	53,84
<b>TOTALE</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

**Incarichi procedure di sovraindebitamento  
Tribunale di Venezia**



FALLIMENTI E LIQUIDAZIONI GIUDIZIALI TRIBUNALE DI VENEZIA		
GENERE	NUMERO	%
maschi	28	46,16
femmine	24	53,84
<b>TOTALE</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

**Incarichi Liquidazioni Giudiziali /Curatele Tribunale di Venezia**







**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

Incarichi nelle partecipazioni pubbliche

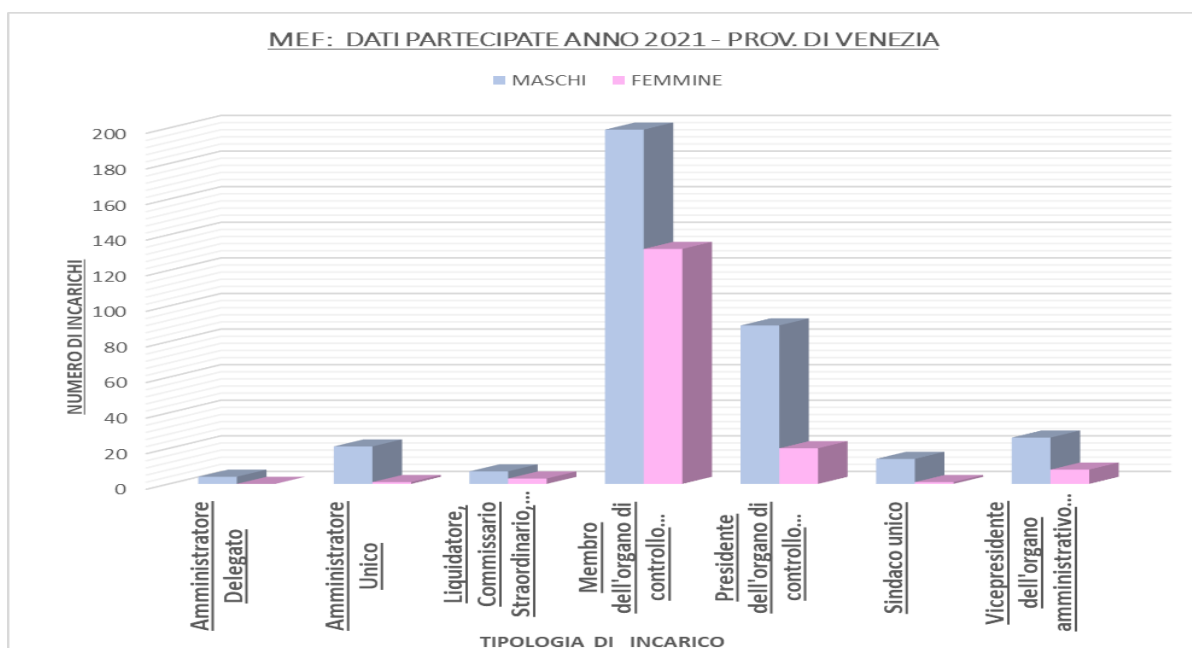
FONTE: BANCA DATI MEF/TESORO ANNO 2021:

Sono ricompresi tutti gli incarichi relativi ad enti partecipati pubblici nella Provincia di Venezia. I dati MEF evidenziano la scarsa partecipazione delle donne, solo nella carica di membro dell'organo di controllo la presenza femminile è di 133 membri contro i 199 maschi, mentre per gli incarichi di presidenza troviamo solo 20 donne e 89 uomini. Assente totalmente l'incarico di AD per le donne, mentre si registra un solo Amministratore Unico donna contro 21 uomini. I dati non sono disponibili per fasce d'età e pertanto non è possibile evidenziarli in base al concetto di diversità.

**MEF: DATI PARTECIPATE ANNO 2021 - PROVINCIA DI VENEZIA**

FONTE: MEF - MINISTERO ECONOMIA E DELLE FINANZE

GENERE	TIPOLOGIA DI INCARICO						
	Amministratore Delegato	Amministratore Unico	Liquidatore, Commissario Straordinario, Commissario giudiziale, ecc.	Membro dell'organo di controllo (Collegio Sindacale, Consiglio di Sorveglianza, ecc.)	Presidente dell'organo di controllo (Collegio Sindacale, Consiglio di Sorveglianza, ecc.)	Sindaco unico	Vicepresidente dell'organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione, Consiglio Direttivo, ecc.)
MASCHI	4	21	7	199	89	14	26
FEMMINE	0	1	3	132	20	1	8





Ordine  
dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Venezia

**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

La legge 12 luglio 2011 n 120 (c.d “legge Golfo - Mosca”) ha introdotto un meccanismo volto a rendere più equilibrata la rappresentanza dei generi all’interno degli organi collegiali delle società italiane con azioni quotate nei mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell’Union Europea e delle società non quotate, controllate dalle pubbliche amministrazioni.

La disciplina in materia è stata in seguito integrata dal Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP) di cui al DL 19/08/2016 n. 175, nonché dalla Legge di Bilancio 2020 e, da ultimo, dall’art 6 della legge 5 novembre 2021 n 162.

Anche alle società a controllo pubblico non quotate si applicherà pertanto, per sei mandati consecutivi, il medesimo criterio di riparto degli amministratori delle società quotate volto ad assicurare che il genere meno rappresentato ottenga almeno due quinti degli amministratori eletti.

Occorrerà dunque attendere le prossime rilevazioni per verificare come le nuove disposizioni impattino sulla composizione della governance delle partecipate pubbliche.

Il grafico elaborato sulla base dei dati 2021 evidenzia, come il divario di genere sia meno marcato per quanto attiene il conferimento di incarichi negli organi collegiali di controllo (40% composti da sindaci donne), laddove tuttavia soltanto il 18% ricopra la carica di Presidente.



Ordine  
dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Venezia

**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

## *Indagine Discriminazione e disagi nell'attività professionale anno 2023*

Nel mese di luglio 2023 è stato proposto alle iscritte e agli iscritti all'Ordine un questionario sul tema *Discriminazione e disagi nell'attività professionale*.

Con tale strumento il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine aveva l'obiettivo di verificare quali condizioni di disparità, non solo di genere, condizionino l'accesso alla libera professione e il suo concreto svolgimento da parte degli iscritti. Non solo discriminazioni economiche, ma eventuali "barriere", anche sociali, che di fatto limitano il diritto di autodeterminazione di ognuno.

Hanno partecipato all'indagine 343 iscritti.

[Risultati indagine](#)

[Commento ai risultati](#)



**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
BILANCIO DI GENERE 2023

## Conclusioni

### Prossimi obiettivi e strategie da adottare

Dall'analisi di alcune aree di criticità riscontrate dall'analisi del Bilancio di Genere, anche in esito alle risposte ricevute dalla survey di cui si è ampiamente argomentato, sono state individuate specifiche aree di intervento e azioni da adottare.

Strategie di contrasto alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze e sull'inclusione:

**Azione 1:** Continuare nella sensibilizzazione degli iscritti alle tematiche della diversità e in generale della sostenibilità sociale. A tal fine si prevede il potenziamento degli strumenti di comunicazione attraverso la creazione di un'apposita sezione dedicata al CPO all'interno della pagina del sito istituzionale dell'Ordine che riporterà una bacheca informativa costantemente aggiornata con le principali novità in materia, circolari, fonti normative, dottrina, opportunità, bandi di finanziamento e corsi formativi. E' allo studio l'eventuale condivisione con altri CPO, così come l'opportunità di creare una pagina ad hoc dedicata al CPO all'interno di LinkedIn, utile per veicolare a terzi ed ad altri CPO i messaggi, gli interventi e l'attività che verrà svolta.

**Azione 2:** Convegni e seminari per promuovere le pari opportunità, in un'ottica non solo di genere ma di diversità. In questo senso si intende avviare rapporti di collaborazione con il CPO dell'Ordine degli Avvocati di Venezia, con quello dei Consulenti del Lavoro, oltre che con i CPO degli Ordini dei dottori commercialisti delle altre province venete. Inoltre è prevista la sinergia con il Comitato per l'imprenditoria femminile della CCIAA di Venezia, di cui si è già riferito.

**Azione 3:** promuovere la cultura della diversità anche d'età, facendosi portatori presso l'Ordine locale e nazionale, in coordinamento con gli altri CPO, di un'iniziativa volta all'incoraggiamento a favorire la transizione generazionale.

### Considerazioni conclusive al primo bilancio di genere 2023

Ad inizio 2024 si è svolto a Mestre un interessante convegno, partecipato anche dal nostro CPO, sul cosiddetto "gender pay gap", tra professioniste donne rispetto ai colleghi maschi. Si tratta di un fenomeno trasversale, che interessa indifferentemente lavoratrici subordinate, professioniste e imprenditrici. Per tutte, il divario in termini reddituali si verifica nella fascia di età tra i 40 e i 55 anni, in concomitanza con la "scelta" della donna di dedicarsi alla vita familiare e alle sue incombenze da cui la conseguente minor disponibilità di tempo da dedicare alla professione. In tale fascia di età si registra anche il maggior tasso di abbandono della professione.

Le differenze retributive sarebbero associate, dunque, oltre che a pregiudizi e pressioni culturali e di genere, proprio all'assenza o comunque insufficienza di politiche di welfare, statali e all'interno



**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

degli studi professionali stessi a supporto della donna nel momento in cui intenda dedicarsi alla famiglia.

Il dato in controtendenza è invece l'aumento in percentuale delle professioniste sia ordinistiche che delle lavoratrici autonome rispetto ai colleghi maschi, fenomeno indicativo circa la volontà della donna di autodeterminarsi.

E' significativa in tal senso la prevalenza della componente femminile nell'albo tirocinanti, circostanza che farebbe prevedere un "futuro rosa" per la professione di dottore commercialista.

Il dato fa riflettere ed induce ad ulteriori approfondimenti circa le ragioni di tale evidenza, assodata, per contro, la scarsa attrattività della professione da parte delle giovani generazioni in generale e maschili in particolare.

Un altro dato interessante è emerso dall'analisi della composizione in base al gender nell'attribuzione degli incarichi giudiziali e delle nomine a curatore/liquidatore giudiziale, nell'ambito del nuovo Codice della Crisi d'impresa e nelle procedure di sovraindebitamento di competenza del Tribunale di Venezia e del nostro OCC, nell'anno 2023.

In controtendenza rispetto ai dati statistici degli altri cluster, è raggiunta la quasi parità tra uomini e donne.

Vi è da notare che si tratta di incarichi che presuppongono un'altissima specializzazione di settore a cui purtroppo non sempre corrisponde un adeguato ritorno in termini di compensi ed onorari. Sono lavori spesso non sufficientemente remunerativi, comunque non compensativi rispetto alla mole di adempimenti, responsabilità e special skills richiesti.

In tale contesto di limitata marginalità economica, vi è dunque spazio per le donne, per la loro devozione allo studio, all'approfondimento, all'alta specializzazione.

E' eccessivo parlare allora di "segregazione orizzontale", nel senso che alle professioniste sarebbe comunque riservato l'accesso a settori con minore marginalità di reddito, laddove il divario di gender riemerge in ambiti maggiormente remunerativi e di prestigio?

Ma allora, la circostanza che l'esiguo numero di nuovi iscritti registrato nel nostro ordine si componga per lo più da donne, dovrà far pensare all'applicazione del medesimo ragionamento? Ovvero che proprio la minor attrattività della professione da parte dei colleghi maschi lasci spazio alle donne, che lo prendono in considerazione, non avendo accesso ad altri e più ambiti contesti lavorativi?

Tale andamento rispecchia del resto la tendenza riscontrata nelle iscrizioni universitarie.

Secondo i dati del rapporto ANVUR 2024, a partire da un numero di studentesse immatricolate ben maggiore di quello degli studenti maschi si arriva alla parità nel numero dei dottorati di ricerca; si osserva poi il superamento della parità a partire dalle posizioni dei ricercatori e via via dei professori associati, ordinari e dei rettori, dove la discriminazione del gender è ancora molto evidente. E nelle materie STEM, scientifiche-ingegneristiche, le criticità sono ovviamente peggiori, al solo considerare che la percentuale di studentesse area STEM è del 37% ed è invariata dal 2011.



**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**  
**BILANCIO DI GENERE 2023**

Occorre allora ragionare attentamente su quali siano le vere barriere all'accesso e alla permanenza nella professione.

E' indubbio, soprattutto tra le giovani generazioni, l'affermazione della necessità di un equo bilanciamento tra tempo libero, qualità della vita e lavoro. Tale urgenza mal si concilia con la nostra professione, "time-consuming", dai ritmi a volte addirittura usuranti.

Ecco che allora "le pari opportunità" si costruiscono anche riformulando e ripensando ai tradizionali modelli e schemi organizzativi di studio.

Sicuramente potrebbe aiutare il "fare rete", creare fenomeni di aggregazione e specializzazione, di valorizzazione delle caratteristiche di ciascuna persona, strutture dove la donna, lungi da assumere modelli comportamentali propri della sfera emotiva, comunicativa e verbale del mondo maschile, possa trovare piena affermazione, nella consapevolezza della propria individualità e unicità, quelle "soft skill" (empatia, senso etico, comunicazione ..) di cui tanto si sente parlare, ritenute oramai imprescindibili nella costruzione del moderno studio professionale.

Lavorare per trasmettere una cultura di vera inclusione significa, infine, cominciare a prescindere da modelli e approcci esclusivamente maschili nella professione; affrontare tematiche quali "il linguaggio di genere", sensibilizzare clienti e colleghi ad adottare, anche dal punto di vista linguistico, una comunicazione coerente con tali principi. Significa promuovere politiche di empowerment atte a far comprendere la valenza della diversità di genere come momento di arricchimento e crescita della professione, oltre che della società civile.

Il Comitato Pari Opportunità

Vallì Zillio

Silvia Mimmo

Nicola Andriollo

Antonella Baretton

Laura Lisiola

Sabrina Rigo

Marta Signori

Mariana Breja

Donatella Deganello

Enrico Semenzato

Luiber Todesco