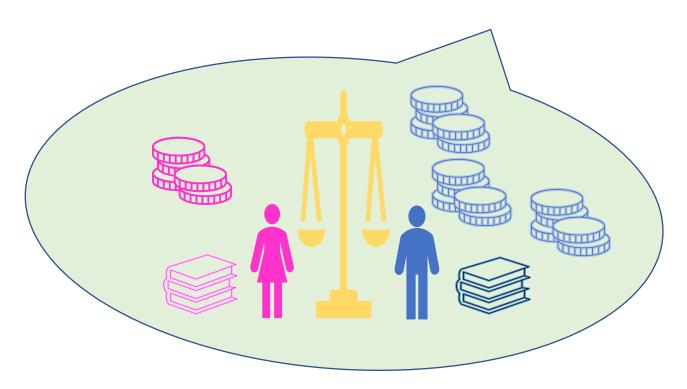
COMITATO PARI OPPORTUNITÀ DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA



BILANCIO DI GENERE 2024

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





APRILE 2025

Sommario

Introduzione	3
Il Comitato Pari Opportunità (CPO)	3
Obiettivi e attività svolta	4
Analisi del contesto	6
Iscritti all'Albo	6
Iscritti nel Registro del Tirocinio	13
Dati relativi alla struttura del Consiglio e degli altri organi dell'Ordine	16
Il divario retributivo: focus sul Gender Pay Gap	25
Analisi delle principali prestazioni professionali suddivise in base al gender	38
1. Cariche societarie di vigilanza società private non quotate in borsa	38
2. Incarichi giudiziali	40
2.1 Dati dalla CCIAA: cariche giudiziarie in imprese registrate	40
2.2 Dati dal Tribunale di Venezia: procedure da sovraindebitamento, liquidazioni giudiziali, concord preventivo.	
3. Incarichi negli organi di amministrazione e controllo delle società a partecipazione pubblica	47
3.1 Organi di amministrazione	48
3.2 Organi di controllo	49
Indagine Disparità e opportunità: partecipa al cambiamento nella nostra professione	50
Risultati indagine	50
Commento ai risultati	50
Conclusioni	52
Prossimi obiettivi e strategie da adottare	52
Considerazioni conclusive al bilancio di genere 2024	53



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 secondo 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.

Il Comitato Pari Opportunità (CPO)

I Comitati Pari Opportunità, costituiti presso i singoli Ordini Territoriali, sono 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 27/5/2021 e successive modifiche del 12/7/2022 e 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, alcune regole di funzionamento ed è stato attribuito al CPO il compito di predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale.

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 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:

Vallì Zillio
 Silvia Mimmo
 Nicola Andriollo
 Antonella Baretton
 Laura Lisiola
 Sabrina Rigo
 Marta Signori
 Presidente
 Segretario
 Componente
 Componente
 Componente
 Componente

Accanto ai sopra citati componenti effettivi, il Comitato Pari Opportunità ha ulteriori n. 2 componenti aggiuntivi, le colleghe Mariana Breja e Donatella Deganello.

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:

- a) Promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) 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;
- c) 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 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 primo questionario "Discriminazione e disagi nell'attività professionale", al quale hanno partecipato n. 343 iscritti su un totale di 1203, pari al 28,5%).

Nel corso del 2024, è stato sottoposto all'attenzione degli iscritti un nuovo questionario "Disparità e opportunità: partecipa al cambiamento nella nostra professione", 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 maggiormente rappresentativo ai fini dell'indagine, non si è purtroppo pienamente realizzato, stante lo scarso riscontro ricevuto da parte dei destinatari della survey (206 risposte su 1218 iscritti, pari al 16,9%).

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 soggiungere 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, 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 Vallì Zillio, presidente anche del nostro CPO.

Dopo la prima edizione 2023, il Comitato ha elaborato il suo secondo 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 giudiziali.

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.

Analisi del contesto

Iscritti all'Albo

Al 31.12.2024 risultavano iscritti all'albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Venezia complessivamente 1.207 professionisti, tra cui 231 iscritti alla Cassa Ragionieri. Le professioniste rappresentano il 33,39% 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. Le tabelle sottostanti evidenziano il fenomeno.



COMPOSIZIONE ISCRITTI PER FASCE DI ETA' - ORDINE DI VENEZIA – ANNO 2024

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

FASCE DI ETA' ISCRITTI ODCEC VENEZIA 2024	UOMINI	DONNE	N. ISCRITTI
fino a 35 anni	48	62	110
da 36 a 45 anni	99	67	166
da 46 a 55 anni	214	142	356
da 55 a 65 anni	287	108	395
oltre i 66 anni	156	24	180
	808	400	1207

COMPOSIZIONE ISCRITTE DONNE IN BASE ALLA CATEGORIA DI PROVENIENZA ORDINE DI VENEZIA - ANNO 2024

FONTE: CASSA NAZIONALE DOTTORI COMERCIALISTI E ASS.CASSA NAZIONALE RAG. E PERITI COM.LI

DOTTORESSE COMMERCIALISTE ODCEC VENEZIA - 2024	%	RAGIONIERE COMMERCIALISTE ODCEC VENEZIA - 2024	%
età >30 anni	74%	età >30 anni	50%
Da 31 a 40 anni	47%	Da 31 a 40 anni	16%
Da 41 a 50 anni	41%	41% Da 41 a 50 anni	
Da 51 a 65 anni	29%	Da 51 a 60 anni	34%
Oltre 65 anni	10%	Da 61 a 70 anni	23%
		oltre i 70 anni	18%

Nella fascia d'età 31-50 la percentuale di iscritte decresce progressivamente al 41% (44% nelle ragioniere), spiegabile con la "scelta" della donna di dedicarsi alla vita familiare e alle sue incombenze; dai 51 ai 65 anni di età (29% di iscritte rispetto al 71% dei colleghi) si registra anche il maggior tasso di abbandono della professione da parte della donna.

Le percentuali di cui sopra si confermano sostanzialmente equivalenti a quanto rilevato nel 2023.

Un dato interessante emerge dall'analisi del peso di ciascuna fascia d'età all'interno del cluster maschile e femminile. Ci si avvede così che le ragazze agli esordi della professione (fascia fino ai 30 anni) pesano per il 7% laddove i coetanei soltanto per l'1%. Le ragioni risiedono forse nella circostanza che le studentesse completano prima il loro ciclo di studi, come confermerebbero del resto le stesse statistiche degli atenei, da cui l'anticipata iscrizione all'Ordine professionale.



Al contrario, se osserviamo la fascia degli over 65, i seniores riscontrano il 17%, laddove le professioniste soltanto il 5%, a riprova dell'anticipato ritiro dalla vita professionale delle donne rispetto agli uomini.

FONTE: TABELLE ELABORATE A PARTIRE DAI DATI FORNITI DALLE CASSE DI PREVIDENZA

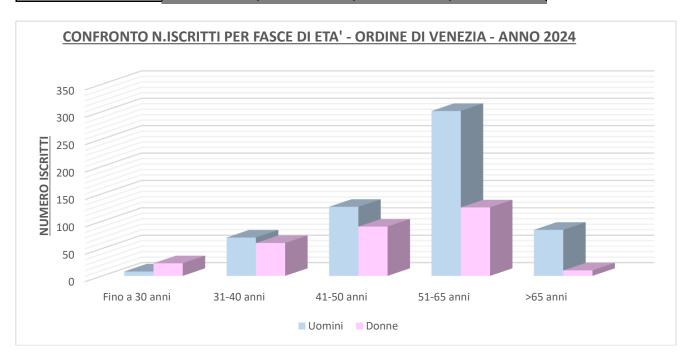
ETA' PROFESSIONISTI	N. iscritti	%
fino a 30	9	1%
oltre 65	130	17%
31-40	75	10%
41-50	135	18%
51-65	410	54%
Totale uomini	759	100%

ETA' PROFESSIONISTE	N. iscritte	%
fino a 30	24	7%
oltre 65	20	5%
31-40	61	17%
41-50	97	26%
51-65	167	45%
Totale donne	369	100%

DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI ORDINE DI VENEZIA CONFRONTO NUMERO DI ISCRITTI PER FASCE DI ETA' - ANNO 2024

FONTE: CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA A FAVORE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI

ANNO 2024 (dichiarazione)	Numero di iscritti Cassa Dottori commerialsti							
CLASSI DI ETA'	Uomini	Uomini Donne % Donne TOTALE						
Fino a 30 anni	8	23	74	31				
31-40 anni	70	60	46	130				
41-50 anni	126	90	42	216				
51-65 anni	301	125	29	426				
>65 anni	84	10	11	94				
TOT.VENEZIA	589	308		897				

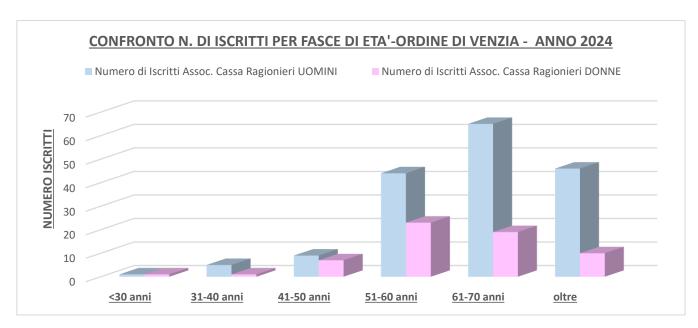




RAGIONIERI E PERITI COMMERCIALI ORDINE DI VENEZIA CONFRONTO NUMERO DI ISCRITTI PER FASCE DI ETA' - ANNO 2024

FONTE: ASSOCIAZ. CASSA NAZIONALE DI PREV.ZA RAGIONIERI E PERITI COMMERCIALI

ANNO 2024	Numero di Iscritti Assoc. Cassa Ragionieri					
Fascia d'età	UOMINI	TOTALE				
<30 anni	1	1	50	2		
31-40 anni	5	1	17	6		
41-50 anni	9	7	44	16		
51-60 anni	44	23	34	67		
61-70 anni	65	19	23	84		
oltre	46	10	18	56		
Totale	170	61		231		



Il raffronto dell'andamento delle iscritte per fasce d'età, tra dottoresse commercialiste e ragioniere commercialiste, offre un ulteriore spunto di riflessione. Per le ragioniere spicca la forte decrescita al 17% nella sfascia 31-40. La tendenza si inverte per le over 51 dove la presenza delle ragioniere è maggiore rispetto alle colleghe dottoresse commercialiste. Per queste ultime il tasso di permanenza all'all'albo in età matura è dunque decisamente inferiore rispetto alle colleghe e sembra suggerire che le ragioniere si sono realizzate prima nella vita familiare, hanno quindi interrotto (temporaneamente) l'attività professionale, per poi riprenderla in età matura. Hanno dimostrato, infine, maggior resilienza e attaccamento allo Studio professionale, che continuano a svolgere anche da anziane e pensionate.



ESAME ISCRITTI ALL'ORDINE DI VENEZIA ANNI 2022/2024

ESAME ISCRITTI ALL'ORDINE DI VENEZIA ANNO 2024

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

ORDINE VENEZIA	%	тот.	Età < 35 anni	Età da 36 a 45 anni	Età da 46 a 55 anni	Età da 56 65 anni	Età > 65 anni
UOMINI	66,61	804	48	99	214	287	156
DONNE	33,39	403	62	67	142	108	24
	100	1207	110	166	356	395	180

ESAME ISCRITTI ALL'ORDINE DI VENEZIA ANNO 2023

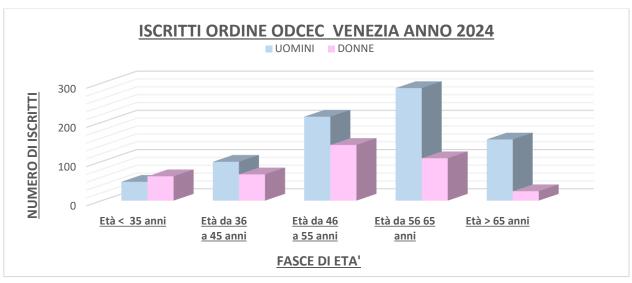
FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA

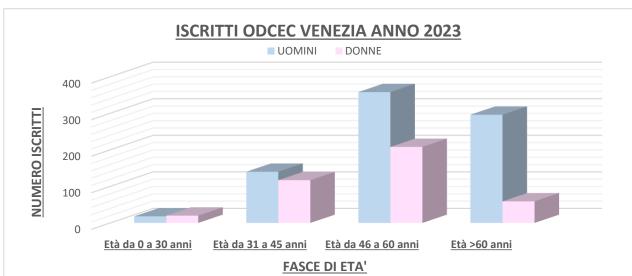
ORDINE VENEZIA	%	тот.	Età da 0 a 30 anni	Età da 31 a 45 anni	Età da 46 a 60 anni	Età >60 anni	тот.
UOMINI	66,78	812	18	140	358	296	812
DONNE	33,22	404	20	117	208	59	404
	100	1216	38	257	566	355	1216

ESAME ISCRITTI ALL'ORDINE DI VENEZIA ANNO 2022

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





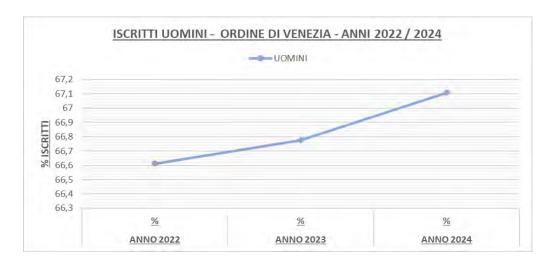


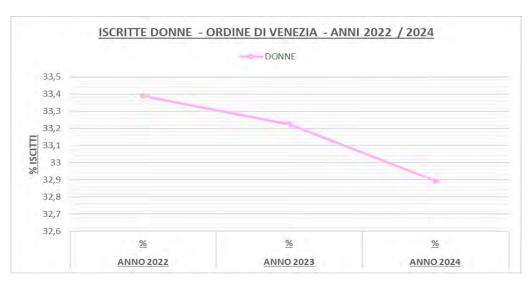




CONFRONTO ISCRITTI UOMINI/DONNE ORDINE DI VENEZIA ANNI 2022/2024

ORDINE VENEZIA	ANNO 2022		ANNO 2023		ANNO 2024	
ORDINE VENEZIA	%	N. ISCRITTI	%	N. ISCRITTI	%	N. ISCRITTI
UOMINI	66,61	804	66,78	812	67,11	812
DONNE	33,39	403	33,22	404	32,89	398
	100	1207	100	1216	100,00	1210







Iscritti nel Registro del Tirocinio

Le tabelle evidenziano l'esiguità del numero di coloro che scelgono di affacciarsi alla libera professione di dottore commercialista ed esperto contabile. Tale circostanza impone una doverosa riflessione circa le cause della mancata attrattività della professione e delle criticità future che potrebbero ingenerarsi.

ESAME TIROCINANTI ORDINE DI VENEZIA ANNI 2022/2024

TIROCINANTI ORDINE DI VENEZIA AL 31/12/2024

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

ORDINE DI VENEZIA - TIROCINANTI AL 31/12/2024						
GENERE	GENERE Età da 0 a 25 anni Età da 26 a 30 anni Età da 31 anni TOT.					
Uomini:	3	11	9	23		
Donne:	16	9	3	28		
TOTALI	19	20	12	51		

TIROCINANTI ORDINE DI VENEZIA AL 31/12/2023

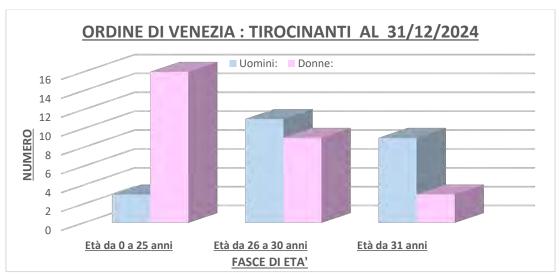
FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA

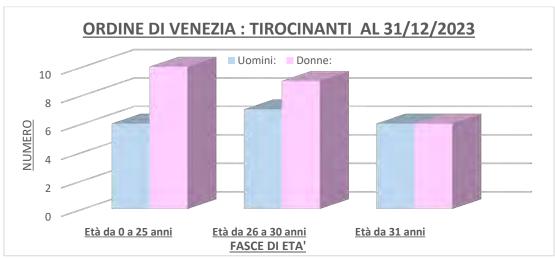
	ORDINE DI VENEZIA - TIROCINANTI AL 31/12/2023													
GENERE	Età da 0 a 25 anni Età da 26 a 30 anni Età da 31 anni TOT.													
Uomini:	6	7	6	19										
Donne:	10	9	6	25										
TOTALI	16	16	12	44										

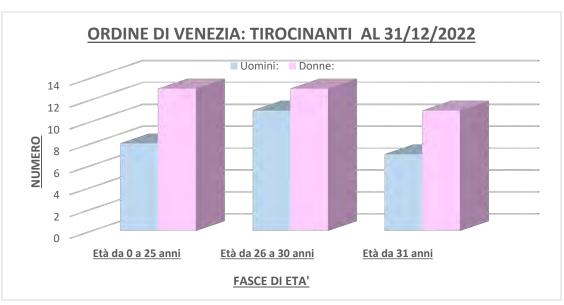
TIROCINANTI ORDINE DI VENEZIA AL 31/12/2022

ORDINE DI VENEZIA - TIROCINANTI AL 31/12/2022												
GENERE	Età da 0 a 25 anni	Età da 26 a 30 anni	Età da 31 anni	тот.								
Uomini:	8	11	7	26								
Donne:	13	13	11	37								
TOTALI	21	24	18	63								











COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

BILANCIO DI GENERE 2024

ORDINE DI VENEZIA: CONFRONTO TIROCINANTI ANNI 2021 / 2024

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

	ORDINE DI	VENEZIA: TIROCINAN	TI - SEZIONE A e B										
GENERE	RE ANNO 2021 ANNO 2022 ANNO 2023 ANNO 2024												
Uomini:	29	26	19	21									
Donne:	40	37	25	30									
	69	63	44	51									



I dati evidenziano seppure in modo oscillante nel corso del quadriennio 2021 – 2024, una spiccata presenza femminile, che trova riscontro nella realtà, sia analizzando il maggior numero di donne laureate che osservando la presenza nei vari percorsi post universitari. Si riscontra di fatto la maggior predisposizione del genere femminile allo studio, portando in generale a risultati più brillanti; dato destinato ad invertirsi nelle fasce successive di età e in alcuni incarichi professionali, come si vedrà nel prosieguo.

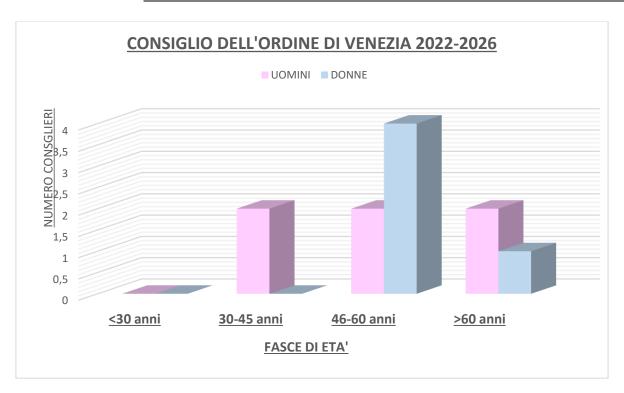


Dati relativi alla struttura del Consiglio e degli altri organi dell'Ordine

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, risulta a prevalente presenza femminile. Il Collegio dei Revisori ed i Delegati delle rispettive Casse di Previdenza, evidenzia la partecipazione delle iscritte donne in misura pari ad 1/3, rispetto ai rimanenti 2/3 dei colleghi, stante l'esiguo numero di partecipanti pari a 3. I componenti del Consiglio di Disciplina sono equamente rappresentati. Nella attività ordinistica in generale si rileva una prevalente presenza femminile nella fascia dei 46-60 anni.

CONSIGLIO DELL'ORDINE DI VENEZIA - MANDATO 2022- 2026

CONSIGLIO	FASCE DI ETA'											
DELL'ORDINE VENEZIA				>60								
2022 - 2026	<30 anni	30-45 anni	46-60 anni	anni								
UOMINI	0	2	2	2	6							
DONNE	0	0	4	1	5							
TOTALE	0	2	6	3	11							

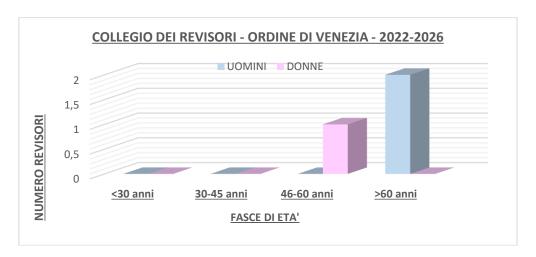




COLLEGIO DEI REVISORI DELL'ORDINE DI VENEZIA - MANDATO 2022-2026

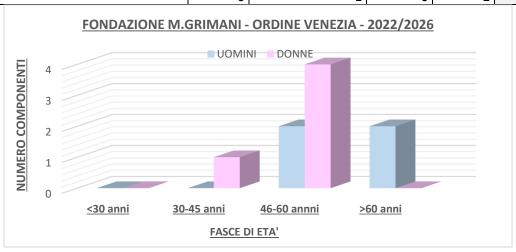
FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA

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



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

		FASCE DI ETA'											
FONDAZIONE MARINO GRIMANI			46-60										
ORDINE DI VENEZIA 2022-2026	<30 anni	30-45 anni	anni	>60 anni									
UOMINI	0	0	2	2	4								
DONNE	0	1	4	0	5								
TOTALI	0	1	6	2	9								





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

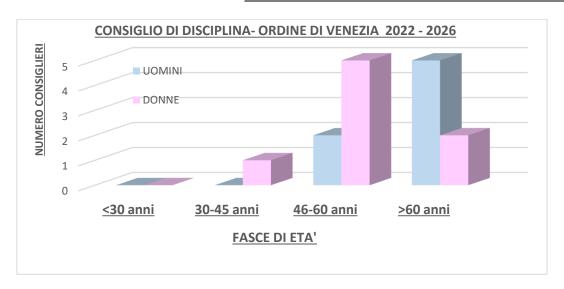
FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA

COMITATO PARI OPPORTUNITA' - ORDINE DI		FASCE DI ETA'								
VENEZIA 2022-2026	<30 anni	30-45 anni	46-60 anni	>60 anni						
UOMINI	0	0	0	1	1					
DONNE	0	1	6	1	8					
TOTALE	0	1	6	2	9					



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

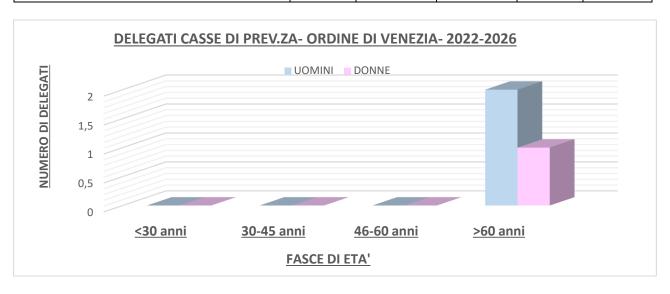
CONSIGLIO DI DISCIPLINA 2022-2026 ORDINE DI		FASCE DI ETA'									
VENEZIA	<30 anni	30-45 anni	46-60 anni	>60 anni							
UOMINI	0	0	2	5	7						
DONNE	0	1	5	2	8						
TOTALE	0	1	7	7	15						





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

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





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

N.	GRUPPI DI STUDIO	(F	ASCE	MINI DI ETA	\ ')	тот м.	(FA	DOI	DI ET	A')	TOT F.	TOT M+F	RESP. UOMO	RESP. DONNA	тот.	VICE RESP. UOMO	VICE RESP. DONNA	тот.
		<30	30- 45	46- 60	>60		<30	30- 45	46- 60	>60								
1A	AREA AZIENDALE																	
1	Consulenza Aziendale, Operazioni straordinarie e Valutazione d'azienda	1	2	1	0	4	0	0	2	0	2	6	0	1	1	0	0	0
2	Organismo di vigilanza modello organizzativo e gestionale L. 231/2001	0	0	2	1	3	0	0	0	1	1	4	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
4	ESG e Sostenibilità	0	3	0	3	6	0	0	4	1	5	11	1		1	0	1	1
2A	AREA LAVORO																	
5	Commercialista del lavoro e rapporti con gli enti	0	0	2	1	3	0	0	1	0	1	4	1	0	1	0	1	1
		_				_						_						
3A	AREA ENTI LOCALI																	
6	Enti Locali e fiscalità locale	0	0	2	1	3	0	0	3	0	3	6	0	1	1	0	1	1
			_	_	-							•		_	-	_		
4A	AREA ETS, SOCIETA' BENEFIT E ASSOCIAZIONI																	
7	Associazionismo e "No profit"	0	1	1	6	8	0	0	5	0	5	13	0	1	1	1		1
5A	AREA ORGANIZZAZIONE STUDIO E INFORMATICA																	
8	Organizzazione studio e informatica	0	0	3	1	4	0	0	1	0	1	5	1		1		1	1



N.	GRUPPI DI STUDIO	(F	UOI ASCE	MINI DI ET	A')	тот М.	(FA	DOI	NNE DI ET	'A')	TOT F.	TOT M+F	RESP. UOMO	RESP. DONNA	тот.	VICE RESP. UOMO	VICE RESP. DONNA	тот.
		<30	30- 45	46- 60	>60		<30	30- 45	46- 60	>60								
6A	AREA FISCALE																	
9	"Accertamento e riscossione, Contenzioso e Procedure deflative" – "Diritti delle Dogane, I.V.A. e Imposte indirette diverse dall' I.V.A"	0	0	3	1	4	0	1	2	0	3	7	0	1	1	1	0	1
7A	AREA GIUDIZIALE																	
10	Nuovo Codice della Crisi d'Impresa: il Concordato Preventivo e gli altri strumenti di gestione della Crisi	0	1	0	0	1	0	0	4	0	4	5	0	1	1	1	0	1
11	Nuovo Codice della Crisi d'Impresa: La Liquidazione Giudiziale	0	1	3	0	4	0	0	1	0	1	5	0	1	1	1	0	1
12	Nuovo Cod.Crisi d'Impresa: Composiz.negoziata crisi d'impresa e segnali Allarme prevenire crisi	0	1	2	0	3	0	1	0	0	1	4	1	0	1	0	1	1
12	d'impresa Esecuzioni Mobiliari e	-			0	3	0	1	U	U	1	4		U	1	U	1	
13	Immobiliari	0	2	1	1	4	0	1	0	0	1	5	1	0	1	0	1	1
14	CTU e Periti	0	0	4	1	5	1	0	2	0	3	8	1	0	1	0	0	0
	TOTALI PARTECIPANTI	1	13	24	16	54	1	5	25	2	33	87	7	7	14	5	7	12
	PERCENTUALI %	1	16	28	18	63	1	6	29	1	37	100	50	50	100	42	58	100
GRU	RIEPILOGO TOTALI GRUPPI DI STUDIO - ODCEC VENEZIA		UOMINI (FASCE DI ETA')		.')	тот м.	(FA	DOI SCE	DI ET	'A')	TOT F.	TOT M+F	RESP. UOMO	RESP. DONNA	тот.	VICE RESP. UOMO	VICE RESP. DONNA	тот.
				46- 60	>60		<30	30- 45	46- 60	>60								
тот	TALI PARTECIPANTI N.	1	13	24	16	54	1	5	25	2	33	87	7	7	14	5	7	12
PER	CENTUALI %	1%	16%	28%	18%	63%	1%	6%	29%	1%	37%	100%	50%	50%	100%	42%	58%	100%



La tabella rappresenta la suddivisione di 87 colleghi distribuiti in 7 Aree tematiche, a loro volta composte complessivamente da 14 Gruppi di lavoro. I totali della tabella evidenziano la partecipazione complessiva di un maggior numero di colleghi pari al 66%, rispetto al 34% delle colleghe donne, inoltre la percentuale di partecipanti si concentra nella fascia di età 45-60.

Il divario è pari al doppio nella fascia 30-45; risulta fortemente attenuato nella fascia 46-60, per poi riemergere nel cluster dei seniores ultra sessantenni.

La presenza femminile nel ruolo di Responsabile e di Vice responsabile dei gruppi, risulta equamente distribuita (due vice responsabili sono ancora in fase di nomina), ma rapportandosi ad una minore partecipazione percentuale, risulta invece più incisiva, evidenziando l'attitudine alle responsabilità nei ruoli istituzionali delle colleghe donne rispetto ai colleghi maschi.

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

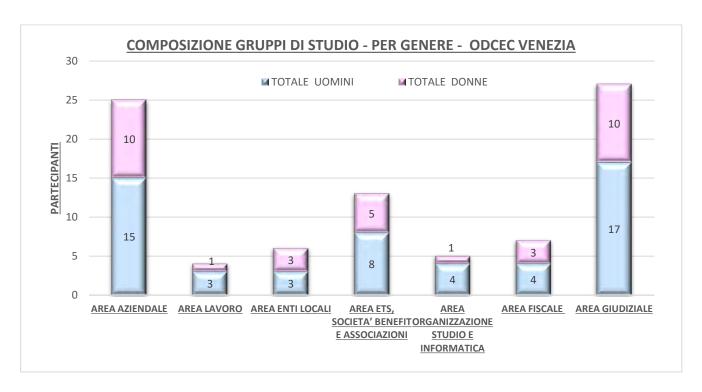
FONTE: ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VENEZIA

1	RIEPILOGO PER RUPPI DI STUDIO	UOMINI (FASCE DI ETA')					(F		NNE DI ET	A')	TOT F.	TOT M+F	RESP. UOMO	RESP. DONNA	тот.	VICE RESP. UOMO	VICE RESP. DONNA	TOT. M+F
	DDCEC VENEZIA	<30	30- 45	46- 60	>60		<30	30- 45	46- 60	>60								
1A	AREA AZIENDALE	1	7	3	4	15	0	2	6	2	10	25	2	2	4	1	2	3
2A	AREA LAVORO	0	0	2	1	3	0	0	1	0	1	4	1	0	1	0	1	1
3A	AREA ENTI LOCALI	0	0	2	1	3	0	0	3	0	3	6	0	1	1	0	1	1
4A	AREA ETS, SOC. BENEFIT E ASS.NI	0	1	1	6	8	0	0	5	0	5	13	0	1	1	1	0	1
5A	AREA ORG.STUDIO E INFORMATICA	0	0	3	1	4	0	0	1	0	1	5	1	0	1	0	1	1
6A	AREA FISCALE	0	0	3	1	4	0	1	2	0	3	7	0	1	1	1	0	1
7A	AREA GIUDIZIALE	0	5	10	2	17	1	2	7	0	10	27	3	2	5	2	2	4
	TOTALI	1	13	24	16	54	1	5	25	2	33	87	7	7	14	5	7	12

COMPOSIZIONE GRUPPI DI STUDIO - ORDINE DI VENEZIA - PER GENERE

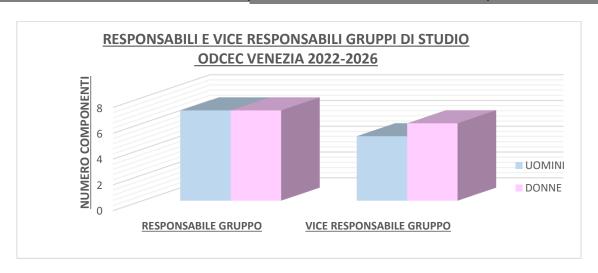
AREE GRUPPI DI STUDIO ORDINE VENEZIA	TOTALE UOMINI	TOTALE DONNE	TOTALE M+F	% PRESENZA FEMMINILE
AREA AZIENDALE	15	10	25	40%
AREA LAVORO	3	1	4	33%
AREA ENTI LOCALI	3	3	6	50%
AREA ETS, SOCIETA' BENEFIT E ASSOCIAZIONI	8	5	13	38%
AREA ORGANIZZ.STUDIO E INFORMATICA	4	1	5	25%
AREA FISCALE	4	3	7	43%
AREA GIUDIZIALE	17	10	27	59%
TOTALI	54	33	87	





I gruppi più numerosi sono l'Area Aziendale e Giudiziale, probabilmente in corrispondenza delle esigenze di studio più sentite dai colleghi, quest'ultima con la partecipazione femminale più alta pari al 59%, seguita dall'Area Enti Locali 50% e dall'Area Fiscale 43%.

RESPONSABILI E VICE RESPONSABILI- GRUPPI DI STUDIO - VENEZIA - 2022-2026	RESPONSABILE GRUPPO	VICE RESPONSABILE GRUPPO
UOMINI	7	5
DONNE	7	6
TOTALI	14	12





COMPOSIZIONE GRUPPI DI STUDIO - ORDINE DI VENEZIA - PER FASCE DI ETA'

COMPOSIZIONE GRUPPI DI STUDIO -					
ORDINE DI VENEZIA 2022-2026	<30 anni	30-45 anni	46-60 anni	>60 anni	тот.
UOMINI	1	13	24	16	54
DONNE	1	5	26	1	33
TOTALI	2	18	50	17	87



L'analisi dei gruppi di studio per genere e fasce di età, conduce alle medesime considerazioni eleborate in occasione dell'analisi della composizione del numero di iscritti al nostro Ordine per l'anno 2024. Infatti su un totale di iscritti pari a 1207, anno 2024, le iscritte donne rappresentano il 33%, contro il 67 % degli iscritti uomini; il totale dei partecipanti ai gruppi studio, anno 2024, ammonta a 87, di cui il 37% costituito da partecipanti colleghe donne ed il 66% da partecipanti colleghi uomini.



Il divario retributivo: focus sul Gender Pay Gap

Con tale termine di intende il divario retributivo di genere.

<u>Nota metodologica</u>: si è provveduto all'elaborazione dei dati forniti dalla Cassa Previdenza Dottori Commercialisti e da quella dei Ragionieri e Periti Commerciali. è stato possibile rappresentare i dati del triennio 2024 -2022. La Cassa Ragionieri ha fornito il dato relativo al 2023 e 2024. 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 2024 è stato pari a Euro 96.710 per la popolazione complessiva, Euro 119.583 per i colleghi maschi; 53.326 per le professioniste. Le stesse riscontrano pressoché il medesimo dato rispetto al 2023, a fronte di un leggero incremento del reddito consuntivato dai colleghi (+12%). In termini di elaborazione statistica, la mediana del gender pay gap 2024, definita come il valore centrale degli scostamenti nelle varie fasce d'età, è pari al 47%, a fronte di un 45% nel 2023. Dunque, un leggero peggioramento del divario retributivo complessivo.

Analizzando i dati per fasce d'età, il reddito medio maschile realizzato nel 2024 nella fascia 51-65 si attesta attorno ai 147.000 Euro a fronte di un pregresso di 130.000. Invece quello femminile è in lieve decrescita (media 2024: 66.000 euro; media 2023: 70.000). Si sottolinea che tale cluster è quello che vanta il numero maggiore di iscritti (301 maschi, 125 femmine).

Dal raffronto degli istogrammi 2024 si può notare la pressoché equivalenza del gender pay gap nelle fasce d'età 51—65, > 65 anni, ricompreso nel range dal 55% al 56%. Nel 2023, si era invece registrata un'impennata dello scostamento nella fascia superiore ai 65 anni. Ancorché ogni conclusione definitiva sul punto si riveli prematura - in assenza di dati consolidati di lungo periodo - si potrebbe forse cogliere in ciò l'effetto del protrarsi della vita lavorativa, anche dopo l'età pensionabile delle professioniste.

Dai numeri forniti dalla Cassa Previdenza dei Ragionieri e Periti Commerciali, si evince la realizzazione di un reddito medio 2024 pari ad 82.084 euro. La media realizzata dalle professioniste è stata pari a 54.828 euro a fronte di 91.863 per i colleghi (33% in meno). Lo scostamento in termini di volume d'affari è invece del 57,00 %.

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.



Agli esordi dell'attività professionale non vi sarebbero rilevanti differenze retributive. <u>Le pari opportunità si perdono strada facendo</u>. Oltre i 65 anni l'indice supera il 56% e ciò indubbiamente si spiega con la significativa riduzione dell'attività lavorativa, con le precisazioni di cui sopra. 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 che di organo di controllo, come evidenziato nelle tabelle a seguire.

Dai dati 2024 esposti in tabella per i dottori commercialisti, si evince come già nella prima fase lavorativa (fascia d'età sotto i 30 anni) si registri un gender pay gap in termini di reddito (e fatturato) anche se appare non rilevante. A partire dalla fascia d'età successiva (31-40) il differenziale salga ad oltre 23 mila euro, per poi più che raddoppiare (quasi 48 mila euro) per la fascia 41-50 e raggiungere 81.863 euro per quella successiva. Per la fascia oltre i 65 anni d'età il gap si riduce (Euro 56.344), circostanza già prima evidenziata e che costituisce una novità rispetto al pregresso.

Ciò in termini assoluti: se viceversa si analizzano gli scostamenti in termini percentuali, appare una sostanziale invariabilità del reddito femminile a partire dalla fascia 41-50. Dunque, il reddito delle professioniste, una volta consolidata la propria posizione all'interno dello studio, non subirebbe significativi scostamenti rispetto ad una maggiore dinamicità dell'analogo maschile. Anche tale dato, se confermato nelle prossime rilevazioni, costituirebbe riprova della mancanza di reali opportunità di conseguire committenze per lavori di marginalità significativa, ancora ad appannaggio esclusivamente maschile. La segregazione orizzontale importerebbe dunque la conduzione degli studi a componente femminile in forma routinaria, con prestazioni a carattere continuativo che spiegherebbero la sostanziale invariabilità del reddito consuntivato negli anni.

E' interessante notare che i dati forniti da Cassa Previdenza Ragionieri e Periti Commerciali, registrano viceversa una diversa progressione, con il maggior incremento del gender pay gap nella fascia d'età ricompresa tra i 40-51 anni (+ 65,09%), laddove nei range successivi il differenziale decrementi (43,99% tra i 50-60 anni, 35,38% nella fascia 61 -70 e oltre). Tale fenomeno si riflette anche sul differenziale dei fatturati realizzati: al proposito, si segnala una percentuale addirittura del 71,11% sempre attribuita alla fascia 40 – 51 anni. Tali evidenze sono probabilmente imputabili alla scarsa marginalità e strutturazione degli studi delle giovani ragioniere. Vi è da soggiungere che l'età media di acceso alla professione da parte degli iscritti Ragionieri, era anticipata rispetto ai colleghi Laureati stante l'assenza del percorso universitario da concludere prima dell'esame abilitativo alla professione.



CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI - ORDINE DI VENEZIA: DATI REDDITO E VOLUME D'AFFARI – anno 2024

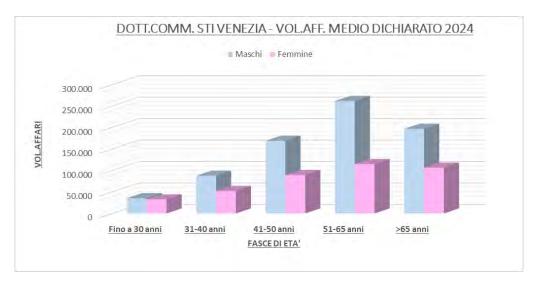
FONTE: CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA A FAVORE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI

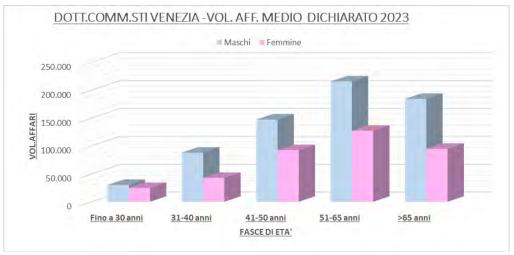
ANNO 2024 (dichiarazione)		umei scritt		F	Reddito r	medio dic	0	Volume d'affari medio dichiarato					
CLASSI DI ETA'	М	F	тот	Maschi	Femmine	Diff.za	GAP PAY %	Totale	Maschi	Femmine	Diff.za	T.O GAP %	Totale
Fino a 30													
anni	8	23	31	27.846	22.959	4.887	18	24.181	35.701	32.870	2.830	8	33.578
31-40 anni	70	60	130	59.030	35.987	23.044	39	48.143	87.874	52.492	35.382	40	71.158
41-50 anni	126	90	216	102.722	54.752	47.969	47	82.584	169.176	89.600	79.577	47	135.770
51-65 anni	301	125	426	147.846	65.982	81.863	55	123.583	261.990	115.217	146.772	56	218.489
>65 anni	84	10	94	100.186	43.643	56.544	56	93.973	197.256	106.797	90.460	46	187.316
TOT.VENEZIA	589	308	897	119.583	53.326	·		96.710	209.823	89.851	119.973	57	168.406

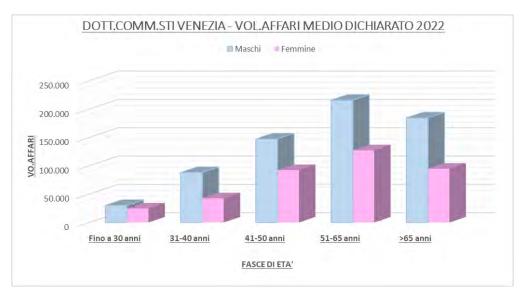
ANNO 2023 (dichiarazione)		umeı scritt	_	R	eddito n	nedio dic	0	Volume d'affari medio dichiarato					
CLASSI DI ETA'	М	F	тот	Maschi	Femmine	Diff.za	GAP PAY %	Totale	Maschi	Femmine	Diff.za	T.O GAP %	Totale
Fino a 30 anni	15	25	40	29.048	27.758	1.290	4	28.304	37.288	39.817	-2.529	-7	38.747
31-40 anni	83	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
TOT.VENEZIA	641	340	981	106.557	53.619			88.554	187.147	92.078			154.816

ANNO 2022 (dichiarazione)		ume scritt			Reddito medio dichiarato				Volume d'affari medio dichiarato				
CLASSI DI ETA'	М	F	тот	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
TOT.VENEZIA	645	325	970	98.003	53.043			82.968	173.015	89.815			145.193

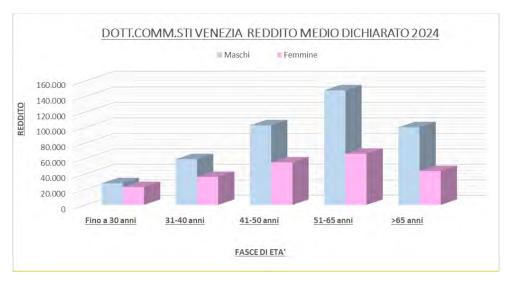


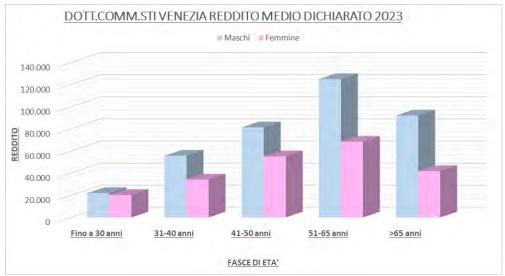










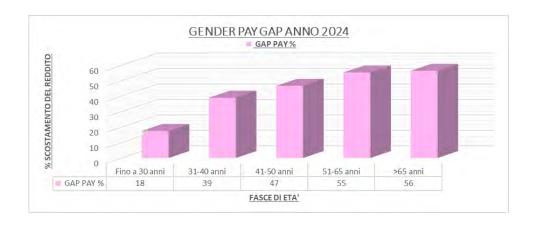






PAY GAP ANNO 2022 - 2023 - 2024 - ORDINE DI VENEZIA

FONTE: CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA A FAVORE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI



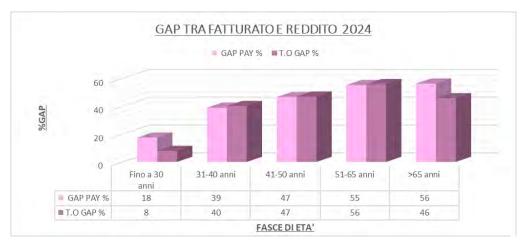






CONFRONTO FATTURATO E REDDITO ANNO 2022-2023-2024 - ORDINE DI VENEZIA

FONTE: CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA A FAVORE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI









COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

BILANCIO DI GENERE 2024

CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA RAGIONIERI E PERITI COMMERCIALI - ORDINE DI VENEZIA - DATI REDDITO E VOL. D'AFFARI ANNO 2024

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

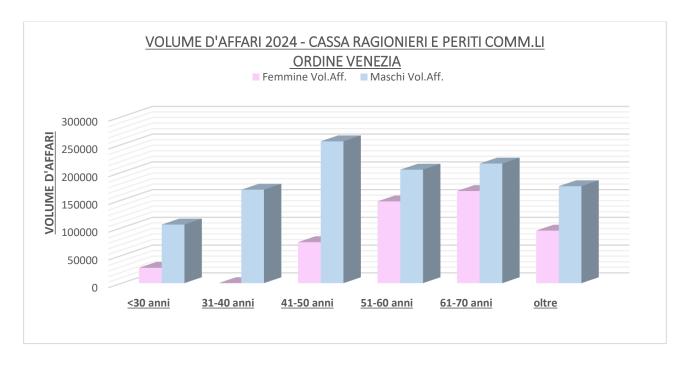
ANNO 2024		Femmi	ne			Masch	i	Totale				
Fascia d'età	Reddito	Vol.Aff.	Anzianità	N.	Reddito	Vol.Aff.	Anzianità	N.	Reddito	Vol.Aff.	Anzianità	N.
<30 anni	26600	27664	2	1	18512	105557	2	1	22556	66611	2	2
31-40 anni	0	0	4	1	62363	168384	6	5	51969	140320	5	6
41-50 anni	39149	73854	20	7	112142	255601	13	9	80208	176086	16	16
51-60 anni	55838	147374	30	23	99685	204482	27	44	84633	184878	28	67
61-70 anni	69725	166053	36	19	107895	215456	33	65	99261	204281	33	84
oltre	43483	94650	43	10	62562	174711	44	46	59155	160414	44	56
Totale	54828	131734	32	61	91863	201685	32	170	82084	183213	32	231

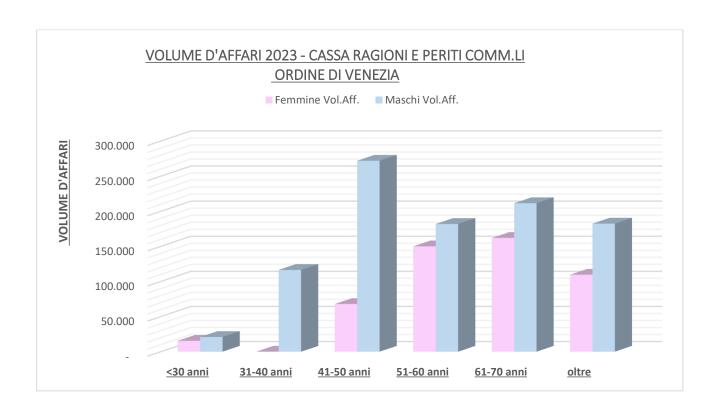
CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA RAGIONIERI E PERITI COMMERCIALI - ORDINE DI VENEZIA - DATI REDDITO E VOL. D'AFFARI ANNO 2023

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

ANNO 2023		Femmi	ne			Masch	i	Totale				
Fascia d'età	Reddito	Vol.Aff.	Anzianità	N.	Reddito	Vol.Aff.	Anzianità	N.	Reddito	Vol.Aff.	Anzianità	N.
<30 anni	14.900	15.496	1	1	22.381	20.900	1	1	18.641	18.198	1	2
31-40 anni	14.198	-	3	1	38.099	116.451	7	7	35.111	101.895	6	8
41-50 anni	37.525	67.908	20	8	124.475	271.937	15	9	83.558	175.923	17	17
51-60 anni	57.311	150.054	30	23	87.177	181.852	26	52	78.018	172.101	27	75
61-70 anni	73.093	161.966	36	20	95.235	211.477	33	64	89.963	199.689	34	84
oltre	44.536	109.649	42	8	64.377	182.380	44	37	60.850	169.450	43	45
Totale	56.813	133.221	31	61	84.821	194.249	31	170	77.425	178.134	31	231

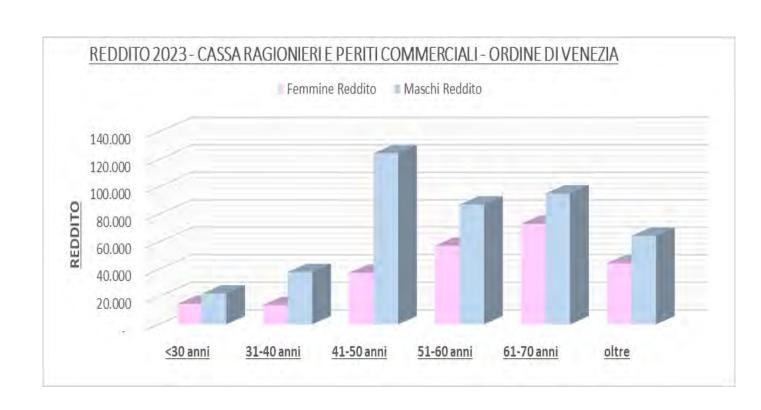














COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

BILANCIO DI GENERE 2024

CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA RAGIONIERI E PERITI COMMERCIALI - ORDINE DI VENEZIA - PAY GAP ANNO 2023 - 2024

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

CONFRONTO FATTURATO E REDDITO ANNO 2024

VENEZIA		REDDITO	MEDIO DICHI	ARATO	VOLUME D'AFFARI						
ETA'	MASCHI	FEMMINE	DIFFERENZA	PAY GAP %	MASCHI	FEMMINE	DIFFERENZA	V.A. GAP %			
< 30 anni	18512	26600	- 8.088	- 43,69	105557	27664	77.893	73,79			
31-40 anni	62363	0	62.363	100,00	168384	0	168.384				
41-50 anni	112142	39149	72.994	65,09	255601	73854	181.747	71,11			
51-60 anni	99685	55838	43.846	43,99	204482	147374	57.108	27,93			
61-70 anni	107895	69725	38.170	35,38	215456	166053	49.403	22,93			
> 70 anni	62562	43483	19.079	30,50	174711	94650	80.061	45,82			

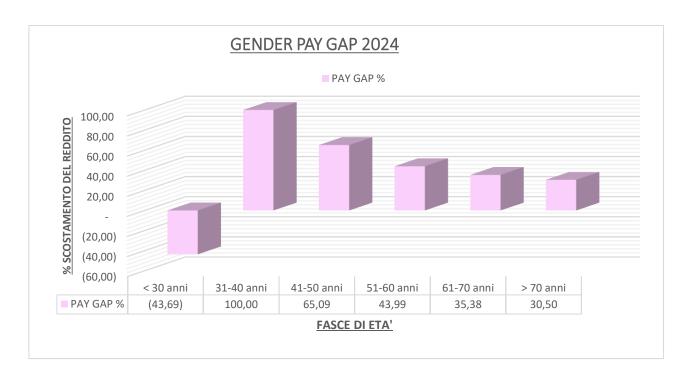
CONFRONTO FATTURATO E REDDITO ANNO 2023

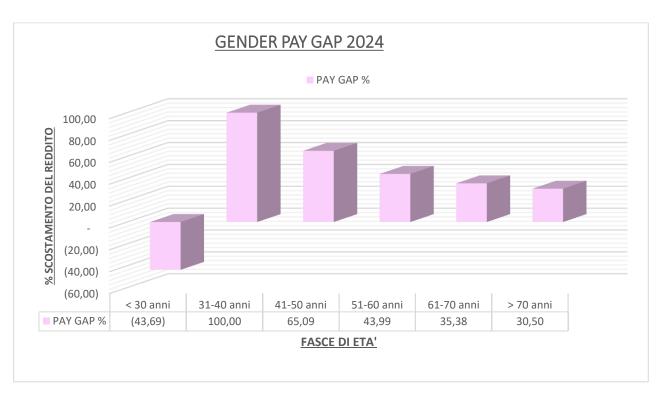
VENEZIA		REDDITO	MEDIO DICHI	ARATO	VOLUME D'AFFARI						
ETA'	MASCHI	FEMMINE	DIFFERENZA	PAY GAP %	MASCHI	FEMMINE	DIFFERENZA	V.A. GAP %			
< 30 anni	22.381	14.900	7.481	33,43	20.900	15.496	5.404	25,86			
31-40 anni	38.099	14.198	23.901	62,73	116.451	•	116.451				
41-50 anni	124.475	37.525	86.950	69,85	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			
oltre	64.377	44.536	19.841	30,82	182.380	109.649	72.731	39,88			



PAY GAP ANNO 2022 - 2023 - 2024 - ORDINE DI VENEZIA

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

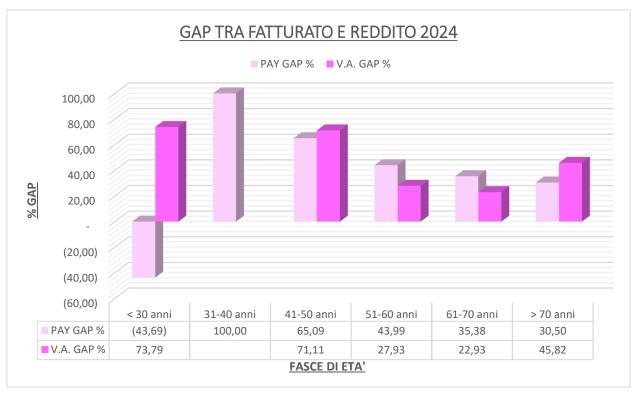


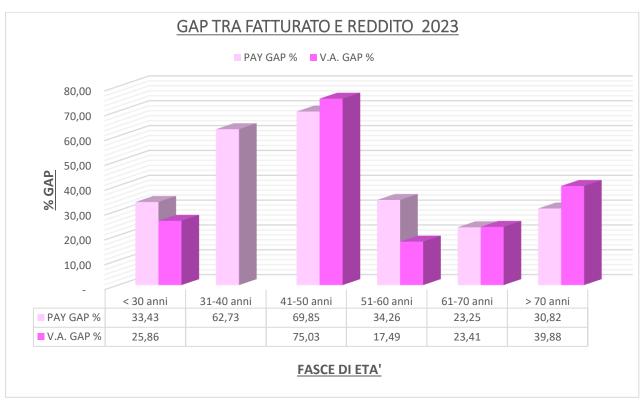




CONFRONTO FATTURATO E REDDITO ANNO 2022-2023-2024 - ORDINE DI VENEZIA

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







Analisi delle principali prestazioni professionali suddivise in base al gender

1. Cariche societarie di vigilanza società private non quotate in borsa

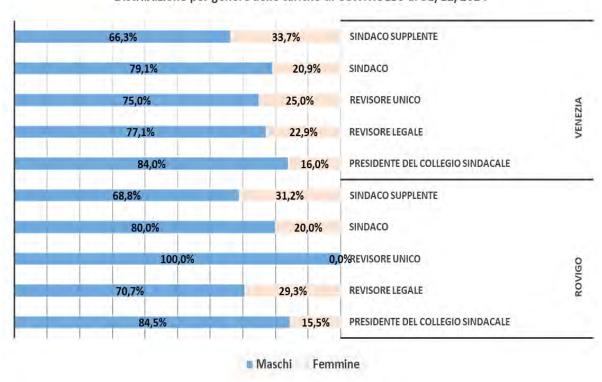
FONTE: CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA E ROVIGO: REPORT DONNE E IMPRESA 2024

ELABORAZIONE: U.O. Statistica e Studi CCIAA VE RO

Con riferimento specifico alle **cariche di vigilanza e revisione** all'interno delle imprese si nota che la componente femminile è ancora nettamente minoritaria rispetto a quella maschile, fissandosi generalmente al 24,1% nelle aziende della città metropolitana di Venezia, per un totale di 980 unità, e al 25,1% in quelle della provincia di Rovigo con 211 unità.

Nel dettaglio si osserva che le donne rivestono il ruolo di presidente del collegio sindacale per il 16% del totale nel veneziano e per il 15,5% nel rodigino, quelle nominate sindaco il 20,9% a Venezia e il 20% a Rovigo; i revisori legali di genere femminile sono il 22,9% del totale nell'area veneziana e il 29,3% in quella rodigina. Si evidenzia il differenziale significativo rispetto ai dati riscontrati nelle partecipate pubbliche interessate dalla Legge "Golfo – Mosca" (quote rosa), che, complessivamente attestano una percentuale del 35% della partecipazione femminile nei collegi sindacali pubblici.

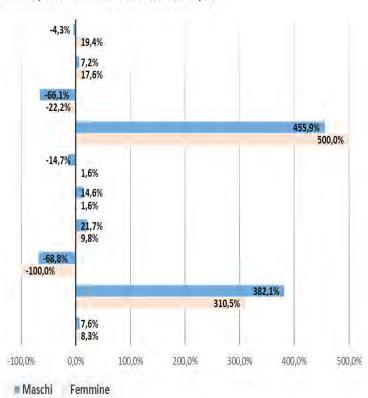
Distribuzione per genere delle cariche di CONTROLLO al 31/12/2024





Venezia e Rovigo: variazione percentuale cariche di controllo 24/19







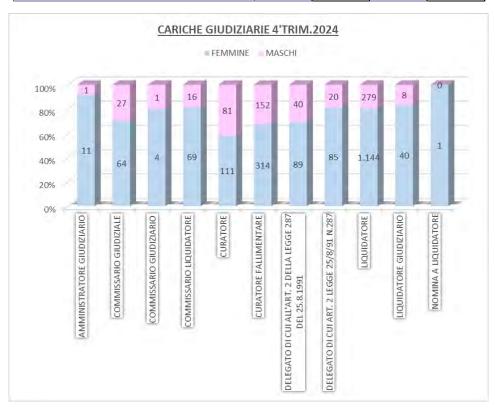
2. Incarichi giudiziali

2.1 Dati dalla CCIAA: cariche giudiziarie in imprese registrate

CARICHE GIUDIZIARIE IN IMPRESE REGISTRATE: 4'TRIMESTRE 2024

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

CARICA	MASCHI	FEMMI NE	TOTALE	% FEMMINE SUL TOT.
AMMINISTRATORE GIUDIZIARIO	11	1	12	8,3%
COMMISSARIO GIUDIZIALE	64	27	91	29,7%
COMMISSARIO GIUDIZIARIO	4	1	5	20,0%
COMMISSARIO LIQUIDATORE	69	16	85	18,8%
CURATORE	111	81	192	42,2%
CURATORE FALLIMENTARE	314	152	466	32,6%
DELEGATO DI CUI ALL'ART. 2 DELLA LEGGE	89	40	129	31,0%
DELEGATO DI CUI ART. 2 LEGGE 25/8/91 N	85	20	105	19,0%
LIQUIDATORE	1.144	279	1.423	19,6%
LIQUIDATORE GIUDIZIARIO	40	8	48	16,7%
NOMINA A LIQUIDATORE	1	0	1	0,0%
Grand Total	2.154	625	2.557	24,4%





CARICHE GIUDIZIARIE IN IMPRESE REGISTRATE: 4'TRIMESTRE 2023

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

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



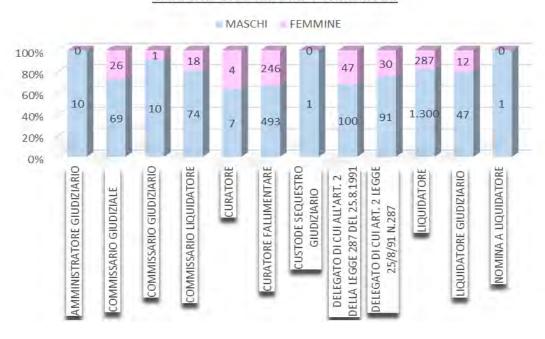


CARICHE GIUDIZIARIE IN IMPRESE REGISTRATE: 4'TRIM 2022

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

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

CARICHE GIUDIZIARIE 4'TRIM.2022

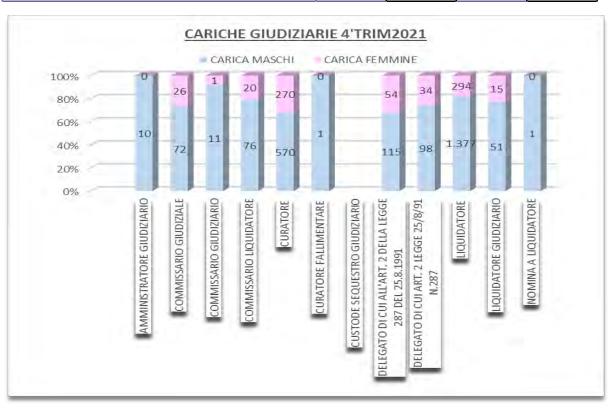




CARICHE GIUDIZIARIE IN IMPRESE REGISTRATE: 4'TRIM 2021

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

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





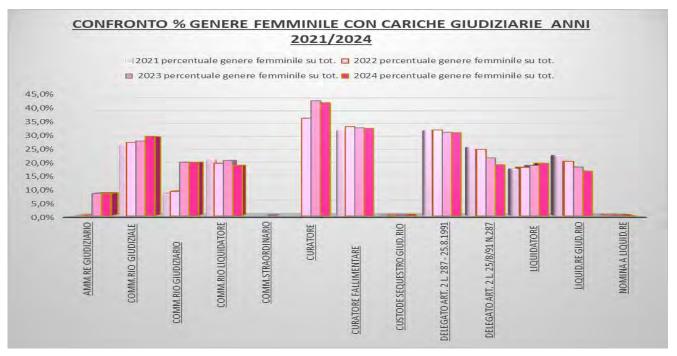
VARIAZIONE % FEMMINE CON CARICHE GIUDIZIARIE ANNI 2021/2024

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

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 quadriennio 2021/24 non si registrano incrementi significativi nel numero di incarichi attribuiti alle colleghe. La media è del 24,4%, rispetto ai professionisti maschi.

	2021	2022	2023	2024
	percentuale	percentuale	percentuale	percentuale
CARICA	genere	genere	genere	genere
	femminile su	femminile su	femminile su	femminile su
	tot.	tot.	tot.	tot.
AMM.RE GIUDIZIARIO	0,0%	0,0%	8,3%	8,3%
COMM.RIO GIUDIZIALE	26,5%	27,4%	27,9%	29,7%
COMM.RIO GIUDIZIARIO	8,3%	9,1%	20,0%	20,0%
COMM.RIO LIQUIDATORE	20,8%	19,6%	20,7%	18,8%
COMM.STRAORDINARIO			0,0%	
CURATORE		36,4%	42,9%	42,2%
CURATORE FALLIMENTARE	32,1%	33,3%	32,8%	32,6%
CUSTODE SEQUESTRO GIUD.RIO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
DELEGATO ART. 2 L. 287 - 25.8.1991	32,0%	32,0%	31,2%	31,0%
DELEGATO ART. 2 L. 25/8/91 N.287	25,8%	24,8%	21,6%	19,0%
LIQUIDATORE	17,6%	18,1%	18,8%	19,6%
LIQUID. RE GIUD. RIO	22,7%	20,3%	18,2%	16,7%
NOMINA A LIQUID.RE	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE	23,1%	23,3%	23,8%	24,4%





2.2 Dati dal Tribunale di Venezia: procedure da sovraindebitamento, liquidazioni giudiziali, concordato preventivo.

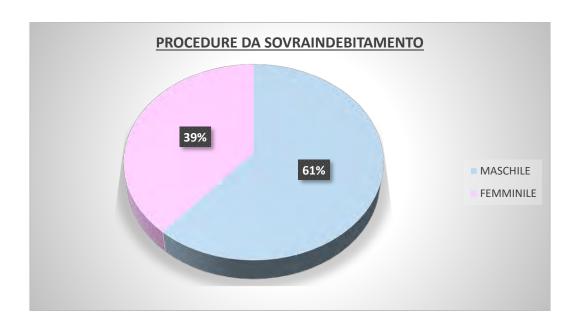
PROCEDURE DA SOVRAINDEBITAMENTO – FALLIMENTO - LIQUIDAZIONI GIUDIZIALI FONTE: TRIBUNALE DI VENEZIA

Come già rilevato nel 2023, è interessante il dato desunto dal portale del Tribunale di Venezia che evidenzia le forti percentuali del 37% e 39% degli incarichi attribuiti alla componente femminile quali liquidatore giudiziale e gestore della procedura di sovraindebitamento.

Purtroppo non è dato conoscere la misura dei compensi percepiti per detti incarichi ed i tempi medi di incasso.

Si tratta di procedure che si protraggono per diverse annualità e per le quali la remunerazione interviene sulla base dell'attivo realizzato e soltanto al termine della procedura.

PROCEDURE DA SOVRAINDEBITAMENTO ANNO 2024 - TRIBUNALE DI VENEZIA					
GENERE	NUMERO	%			
MASCHILE	38	61,29			
FEMMINILE	24	38,71			
TOTALE	62	100			





LIQUIDAZIONI GIUDIZIALI ANNO 2024 - TRIBUNALE DI VENEZIA					
GENERE	NUMERO	%			
MASCHILE	63	63			
FEMMINIL	37	37			
TOTALE	100	100			



CONCORDATI PREVENTIVI ANNO 2024 - TRIBUNALE DI VENEZIA					
GENERE	NUMERO	%			
MASCHILE	4	100,00			
FEMMINILE	0	0,00			
TOTALE	4	100			





3. Incarichi negli organi di amministrazione e controllo delle società a partecipazione pubblica

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'Unione Europea e delle società non quotare, 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.

Nei grafici sottostanti sono ricompresi tutti gli incarichi relativi ad enti partecipati pubblici nella Provincia di Venezia estrapolati dalla banca dati "open source" del MEF relativi al 2022 (ultimo dato disponibile).

Si evidenzia che nel complesso la partecipazione femminile si attesta intorno alle 40 unità per quanto attiene alla carica di membro dell'**organo di controllo**, pari al 35% rispetto al 65% maschile.

Da sottolineare come ricoprano la carica di Presidente dell'organo di controllo soltanto 9 professioniste su un totale di 30 unità.

Analogamente, la presenza femminile negli **organi di amministrazione** delle partecipate pubbliche, riscontra un'incidenza del 34% a fronte del 66% maschile. Le tabelle offrono analitica contezza delle rappresentanze di genere nelle varie cariche ricoperte.

Si può pertanto concludere come le partecipate pubbliche riscontrino una significativa rappresentanza femminile all'interno dei board e degli organi di controllo, quali semplici componenti. Restano appannaggio pressoché maschile invece gli incarichi apicali di governo quali Presidente, vicepresidente, Commissario e A.U, A.D, nonché Presidente dell'organo di Controllo.

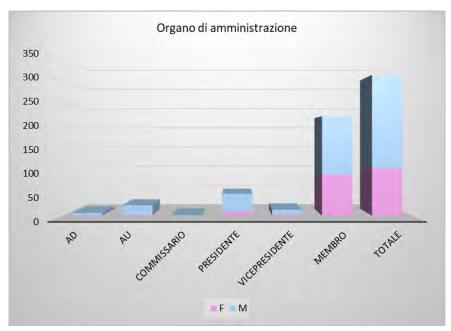


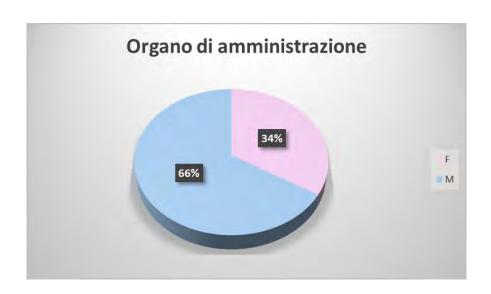
3.1 Organi di amministrazione

Dati al 31/12/2022

Fonte: BANCA DATI MEF/TESORO ANNO 2022

GENERE	AD	AU	Commissario	Presidente	Vicepresidente	Membro	Totale
F	1	2	0	9	3	91	106
M	5	21	1	40	10	131	208
Totale	6	23	1	49	13	222	314
Incidenza % F	17%	9%	0%	18%	23%	41%	34%
Incidenza % M	83%	91%	100%	82%	77%	59%	66%







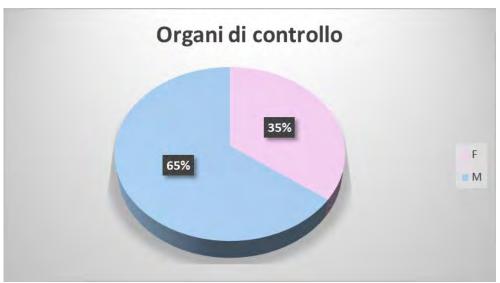
3.2 Organi di controllo

Dati al 31/12/2022

Fonte: BANCA DATI MEF/TESORO ANNO 2022

GENERE	Sindaco unico	Presidente dell'organo di controllo	Membro dell'organo di controllo	Totale
F	3	9	28	40
M	11	21	42	74
Totale	14	30	70	114
Incidenza 0/ E	240/	200/	400/	250/
Incidenza % F	21%	30%	40%	35%
Incidenza % M	79%	70%	60%	65%







Indagine Disparità e opportunità: partecipa al cambiamento nella nostra professione

Nel mese di dicembre 2024 è stato proposto alle iscritte e agli iscritti all'Ordine un questionario sul tema Disparità e opportunità: partecipa al cambiamento nella nostra professione.

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 206 iscritti.

Risultati indagine

(Cliccare per accedere alla pagina)

Commento ai risultati

Analisi del campione che ha risposto

Per il 52% hanno risposto le donne, perché probabilmente maggiormente interessate alla tematica. L'età media dei rispondenti (maggioranza schiacciante del 66%, tra gli 46 e i 56 anni) riflette l'anzianità degli appartenenti alla categoria.

La percentuale di giovani al di sotto dei 36 anni che ha scelto di dedicare del tempo alla survey è stata di appena l'11,2%, circostanza coerente con la scarsa partecipazione giovanile alla vita dell'ordine, ad iniziative quali convegni e commissioni. Restano da approfondire le ragioni per le quali i nuovi iscritti non si sentano sufficientemente rappresentati all'interno del proprio Ordine professionale. Occorre innescare un dibattito serio in contraddittorio, necessario per la sopravvivenza stessa della nostra professione.

Il campione dei rispondenti è composto da persone perlopiù coniugate e con figli. Tuttavia, dal tenore delle risposte date nel proseguo del questionario, si comprende che lo stato civile non è significativo. Analogamente, la tematica dei figli e dei genitori anziani, il loro accudimento, non sembrerebbero, per il campione, barriere o fenomeni tali da limitare in modo significativo l'esercizio della professione. Neppure la tematica del gender.

Il dato emerso sembra in contraddizione con le rilevazioni dell'ultimo rapporto di Confprofessioni "le Priorità strategiche per la parità di genere nelle libere professioni". Secondo tale indagine, la maternità inciderebbe in modo significativo sulla carriera delle libere professioniste. "Solo il 36,6% delle donne ha dichiarato di non aver subito cambiamenti dopo la nascita di un figlio, contro il 68,3% degli uomini... Il differente carico familiare, che incide maggiormente per le donne, è evidente anche nelle motivazioni per cui si rinuncia a una visita specialistica" (cfr: pag. 30 del rapporto).



Proseguendo con l'esame del campione della nostra survey, emerge che i partecipanti hanno dai 16 a oltre 30 anni di professione alle spalle. Anche questo dato è coerente con l'età anagrafica dei rispondenti. La fascia di reddito tra i 30 e gli 85.000 euro annui copre il 55,9%.

• La struttura dello studio e la natura delle prestazioni professionali

E' interessante notare come il campione sia composto per lo più da titolari di studi individuali (50%) o in contitolarità; soltanto il 24,3% collabori presso altro studio, mentre nella maggioranza dei casi non sono state segnalate strutture con all'interno familiari. Il lavoro impegna per il 63, 6% mediamente più di 8 ore lavorative, dato che non mostra un'evoluzione verso forme più agili, maggiormente attrattive per le generazioni più giovani.

Si coglie così quello che è la vera, reale barriera all'esercizio della professione, già evidenziata nello scorso bilancio di genere: l'inadeguatezza della professione, ritenuta usurante, la sua incapacità ad evolversi verso formule che consentano il raggiungimento dell'equo bilanciamento tra tempo libero e attività lavorativa. Non è più sacrificabile il tempo da dedicare alla vita, neppure se viene compensato da un livello di reddito maggiore. "E' indicativo che il giudizio circa l'inadeguatezza del tempo da dedicare alla vita privata sia condiviso da quasi il 60% dei rispondenti, mentre il 73% ammette che la conciliazione dei tempi "vita/lavoro" è resa possibile essenzialmente con l'aiuto dei familiari. Il restante 20,4% da personale retribuito, nullo è dalle istituzioni pubbliche o private.

La domanda circa la natura delle prestazioni professionali svolte dallo studio fa emergere la circostanza che a tutt'oggi l'attività si è mantenuta lungo i tradizionali binari della consulenza tributaria/amministrativa d'impresa, della tenuta della contabilità e ai conseguenti adempimenti. Le procedure concorsuali, la consulenza in materia di crisi d'impresa, sono svolte dal 13% del campione, ancora meno (1,9%) la ristrutturazione aziendale. Revisione: 16%.

Analisi delle criticità e dei correttivi eventualmente da adottare.

E' interessante notare come il 51% dei partecipanti alla survey abbia risposto affermativamente alla domanda circa l'interesse ad un'eventuale partecipazione ad una rete professionale. Evidentemente si avverte l'esigenza di aggregazione (senza vincoli formali) in un contesto sempre più complesso, dove la crescente responsabilità a carico del professionista impone da un lato una specializzazione, dall'altra una condivisione della pratica con colleghi con competenze complementari alla propria. Un percorso auspicabile.

Degna di interesse, analogamente, è la domanda sulla discriminazione professionale, dove circa metà dei partecipanti ha risposto non segnalandone la significatività; l'altra metà, a sua volta, è quasi equamente suddivisa tra chi sostiene che la discriminazione si avverte nei primi anni di attività, e quanti viceversa ritengono si avverta col passare del tempo. Tale circostanza sembrerebbe confermare che, tutto sommato, le criticità e i limiti all'esercizio dell'attività di dottore commercialista, si riscontrano non tanto nell'arco della vita lavorativa e nel suo concreto esercizio, quanto piuttosto nella fase antecedente, al momento della scelta se intraprendere o meno la professione.



Le ultime domande circa le modalità nelle quali l'eventuale discriminazione si sarebbe manifestata, evidenziano, per il 47,6%, che si sarebbe trattato di comportamenti scorretti da parte di colleghi, per il 38%, da clienti. Ancora una volta, occorre segnalare come tale risposta si confermi non altamente significativa, tenuto conto che il 65,5% non si sente comunque discriminato, mentre quasi il 70% non segnala eventi particolarmente significativi nell'attività svolta, che abbiano generato atteggiamenti discriminatori subiti.

Circa l'attività in cui dovrebbe concentrarsi il CPO il 74% propende per farsi promotore di iniziative a favore del welfare a favore degli iscritti. Difficile comprendere se davvero ciò sottenda ad un'esigenza sentita dagli iscritti, dal momento che il campione sembra escludere che la tematica famiglia sia causa discriminatoria o di reale impedimento all'esercizio della professione. Con tutta probabilità, la platea dei partecipanti ha già da tempo superato tali problematiche in ragione dell'età.

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, in conformità all'obiettivo già individuato nel precedente documento 2023, nell'ottica del potenziamento degli strumenti di comunicazione, è stata creata apposita sezione dedicata al CPO all'interno della pagina del sito istituzionale dell'Ordine. La bacheca viene costantemente aggiornata con le principali novità in materia, circolari, fonti normative, dottrina, opportunità, bandi di finanziamento e corsi formativi.

E' anche allo studio la creazione di 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, la sinergia con il Comitato per l'imprenditoria femminile della CCIAA di Venezia, si è estrinsecata nella partecipazione del CPO veneziano, attraverso due delle sue rappresentanti in qualità di relatrici, al convegno organizzato all'auditorium del Museo M9 di Venezia sul tema: "donne e imprese contro la criminalità" nell'ambito del convegno Mafie in Veneto. Presenza nell'economia e nell'ambiente. L'evento ha avuto vasta eco ed è stato ripreso dalle principali testate della stampa locali e nazionale.



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 bilancio di genere 2024

L'ODCEC di Venezia si compone di 1207 membri, di cui il 62% appartenente alla fascia d'età ricompresa tra i 45 e i 65 anni. Il 15% continua la professione oltre i 65 anni. La permanenza nel mondo del lavoro dei senior è trend che accomuna anche il settore privato del lavoro dipendente e del mercato del lavoro in genere. Si tratta di un fenomeno correlato alle dinamiche demografiche, segnatamente alla denatalità e, per contro, all'allungamento della vita media. È tuttavia indubbio, nello specifico, che dedicarsi alla professione del dottore commercialista ed esperto contabile, sia opzione scarsamente contemplata tra le scelte dei neo laureati. I colleghi under 35 sono pari al 9%, a netta maggioranza donne. Tale prevalenza femminile si inverte già nella fascia di età successiva.

Il fenomeno del "gender pay gap" 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, pressioni culturali e di genere, proprio all'assenza o comunque insufficienza di politiche di welfare, statali e all'interno 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, come già sottolineato, la prevalenza della componente femminile nell'albo dei 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.

In altri termini, è legittimo ipotizzare che proprio lo scarso appeal esercitato dalla professione sui colleghi maschi darebbe spazio alle donne, che lo prenderebbero in considerazione, quanto meno all'inizio della carriera, non avendo accesso ad altri e più ambiti contesti lavorativi.

Un 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. Per tali incarichi non si avverte significativo differenziale tra uomo e donna.

Vi è da notare che si tratta di incarichi che presuppongono un'alta 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?

Ulteriore riprova di tale circostanza si riscontra dall'analisi del reddito medio delle professioniste nella fascia di età intermedia (40-65anni) che registra differenziali di poco conto, confermando la natura routinaria delle prestazioni, una volta consolidato lo studio professionale. Maggiore dinamicità, viceversa, viene registrata in ambito maschile, stante le diverse e più lucrose opportunità lavorative che si offrono al maturare dell'esperienza professionale.

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. Tali impegni non sono affatto scontati, al solo considerare che la stessa intelligenza artificiale non si sottrarrebbe alla riproposizione dei medesimi bias di genere che si riscontrano nelle fonti di riferimento.



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. Osservazioni che, lungi dall'essere scontate clausole di stile, assumono dimensione di preciso impegno in un momento storico come quello attuale dove il discredito verso la politica "D.E.I.", intesa come sensibilità verso l'inclusione della diversità, potrebbe addirittura compromettere l'esistenza stessa di tutti quei presidi, come il CPO, creati proprio in un'ottica di contrasto alle disuguaglianze sociali e di genere.

Il Comitato Pari Opportunità

Vallì Zillio

Silvia Mimmo

Nicola Andriollo

Antonella Baretton

Laura Lisiola

Sabrina Rigo

Marta Signori

Mariana Breja

Donatella Deganello