

BILANCIO DI GENERE

PREMESSA

Dal 2023 il Comitato Pari Opportunità redige il Bilancio di Genere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Brescia.

Secondo la definizione del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2004 esso rappresenta l'adozione di una valutazione d'impatto del genere nelle politiche di bilancio, integrando la prospettiva del genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne.

Riteniamo che la politica dell'Ente non possa essere neutrale rispetto al genere, ma al contrario intende determinare un impatto differenziato, con lo scopo di ridurre le disuguaglianze legate al sesso (e non solo) e valorizzare le peculiarità di ognuno.

Il bilancio di genere è rendicontazione volontaria che permette di conoscere, a livello locale, quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile, in rapporto al reddito e alla distribuzione geografica, oltre che individuare la composizione per anzianità e sesso.

Vi sono due principali ambiti normativi: internazionale e nazionale.

Già dal 1995 in ambito Onu si è prestata attenzione alla rendicontazione dei programmi pubblici per valutarne l'impatto in termini di genere.

In ambito europeo nel 2003 la Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità sottopose al Parlamento europeo una Relazione contenente una proposta di Risoluzione su Gender Budgeting avente l'obiettivo di attivare gli Stati e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova forma di attenzione alle pari opportunità.

Ci volle un decennio per giungere alla Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI)), che invitava gli Stati membri a promuovere il gender Budgeting "quale strumento per analizzare i programmi e le politiche governativi, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini".

Con la Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) vi è stato un nuovo monito alle istituzioni UE affinché fossero di esempio nell'adottare questo strumento.

In ambito domestico non possiamo non citare la nostra Costituzione: l'art. 3 vieta ogni forma di discriminazione, imponendo il contrasto e il superamento, in piena osservanza del principio di uguaglianza.

A corollario, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'eguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali.

Ecco che il Bilancio di genere è il "ponte" che unisce presente e futuro: da un lato analizza il dato storico (sia in maniera statica) e dall'altro valuta le politiche adottate che impatto hanno avuto.

Con la Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità è stata ulteriormente spinta l'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni.

Non va sottaciuto che la parità di genere rappresenta un "Pilastro" del programma europeo Next Generation EU: gli Stati per al Recovery Fund, devono promuovere l'uguaglianza come azione trasversale alle politiche di ripresa economica. Da questo discende che il Piano nazionale di ripresa e resilienza indica la parità di genere quale priorità trasversale e impone tra "le misure di revisione e valutazione della spesa" il potenziamento del Bilancio di genere.

Ecco che sono nate le norme volte a implementare l'eguaglianza in numerosi contesti, come gli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l'implementazione delle misure di conciliazione vita

lavoro in ambito pubblico e privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva (cfr. D.lg. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; D.lg. 36 del 2022).

Il quadro normativo è dunque orientato all'implementazione della parità di genere in ogni settore, quindi anche nell'ambito degli ordini Professionali.

Da ultimo ricordiamo che seppur trattandosi di Bilancio di Genere; quindi, con la finalità dell'analisi delle potenziali situazioni di disegualianza legata al sesso, il Comitato Pari Opportunità nel proprio nome non trova una limitazione alle sole discriminazioni di genere. Ecco che nel proseguo vi saranno presentate tabelle da cui si evidenzia come vi siano soggetti che si trovano con opportunità limitate dovute all'età e non solo al sesso.

Il Comitato Pari Opportunità

Preme ricordare che i membri del Comitato Pari Opportunità vengono eletti dagli iscritti all'Ordine mentre, da regolamento, il Presidente è un membro del Consiglio dell'Ordine designato dal Consiglio stesso.

Il primo CPO dell'Ordine di Brescia è stato eletto nel 2022 e si è insediato il 28 marzo 2022 e risultava così composto:

Dott.ssa Laura Venturi - Presidente

Dott.ssa Raffaella Tonni - Vicepresidente

Dott.ssa Tania Stefanutto - Segretario

Dott.ssa Luisa Facchetti - Membro

Dott.ssa Stefania Grimaldi - Membro

Dott.ssa Chiara Pagliani - Membro

Dott.ssa Francesca Seniga - Membro

Tra gli eletti risultava anche il dott. Tommaso Fornasari, dimessosi per incompatibilità con il Consiglio di Disciplina.

Con la decadenza del Consiglio dell'Ordine la Presidente Laura Venturi è decaduta ed è subentrata temporaneamente la Vicepresidente Tonni Raffaella.

In seguito alle elezioni dell'Ottobre 2022 è stata nominata presidente la collega Caterina Dusi tutt'ora in carica.

Al momento di redazione del presente elaborato tra i membri non eletti vi è il collega Luigi Roscia.

Obbiettivi

Gli obiettivi del Comitato Parità Opportunità, come da Regolamento redatto dal Consiglio Nazionale sono:

- Promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e nella qualificazione professionale;

- Prevenire, rimuovere e contrastare i comportamenti discriminatori sul genere, e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;
- Vigilare nella concreta applicazione delle disposizioni del D.lgs. n. 139 del 2005, e sul fatto che sia rispettato il principio della parità di genere.

Funzioni del Comitato

Il Comitato Pari Opportunità propone, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna tra tutti gli iscritti nell'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti.

A tal fine può:

- svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'albo e dei tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive od oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili;
- diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;

- proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma;
- elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;
- promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
- predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale; individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni soggettive od oggettive di disparità e la loro rappresentanza negli organi istituzionali anche tramite l'attuazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale;
- formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare

comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

Rendicontazione dell'attività svolta durante la carica

Attività già svolta

Il CPO sin dal suo insediamento si è attivato per divulgare le attività promosse anche a livello nazionale condividendo comunicati o inviti a manifestazioni.

Sottoscrizione "Manifesto #EQUALPANEL"

In data **28 giugno 2022** presso la Commissione CPO della Regione Lombardia è stato sottoscritto insieme alle altre associazioni ed enti, tra cui il CPO della Regione Lombardia, il Manifesto #EQUALPANEL proposto da EWMD Italia, associazione internazionale di donne denominata European Women's Management Development, con il quale il nostro CPO, visto il manifesto dell'iniziativa #equalpanel, preso atto dei principi a cui la stessa si ispira, ha dichiarato:

- di porre in atto tutte le azioni necessarie per garantire il rispetto e la condivisione dei principi ispiratori dell'iniziativa e delle regole di comportamento e indirizzo che il Comitato di gestione EWMD Italy deciderà di adottare.

- di impegnarsi ad organizzare manifestazioni, eventi, conferenze nel rispetto dell'equilibrio di genere.

Sondaggio "Conosciamoci meglio"

Nel mese di aprile 2023, al fine di adempiere agli obblighi di redazione del Bilancio di Genere, il CPO ha predisposto il sondaggio "Conosciamoci meglio" elaborato tramite piattaforma docs.google.

Il sondaggio è stato inviato a tutti gli iscritti, di entrambe i generi, e nel corso delle assemblee è stato consegnato il questionario cartaceo.

Il sondaggio è stato compilato da 500 iscritti e l'elaborazione dei dati ha consentito la redazione del presente Bilancio di Genere in maniera più aderente alla realtà locale.

Convegno "CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE"

In data **22 settembre 2023** presso l'Aula Magna - Dipartimento di Economia e Management Università degli Studi di Brescia, in collaborazione con l'Ordine degli Avvocati e dei Consulenti del Lavoro, è stato organizzato il convegno "CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE: OPPORTUNITÀ PER IMPRESE E LAVORATRICI. VANTAGGIO CONDIVISO, PERCORSO DI CERTIFICAZIONE E NORMATIVA. DALLA TEORIA ALLA PRATICA"

Il convegno ha raccolto notevole interesse, sia da parte dei professionisti, che da parte delle imprese, ed oltre ai saluti dei presidenti degli Ordini sono intervenute in rappresentanza delle istituzioni:

- la dott.ssa Anna Frattini Assessora con delega alle Politiche educative, alle Pari Opportunità, alle Politiche giovanili e alla Sostenibilità sociale del Comune Brescia

- la dott.ssa Simona Tironi Assessora Formazione, lavoro e Istruzione della Regione Lombardia

- La dott.ssa Anna Maria Gandolfi Consigliera di Parità della Regione Lombardia

Ha moderato la dott.ssa Raffaella Tonni Vicepresidente del CPO, e sono stati affrontati i seguenti temi.

- La dott.ssa Cristina Renna Componente Commissione ESG Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Brescia: La Certificazione della Parità di Genere: normativa e vantaggi per le imprese. Opportunità professionali e legge 162/21

- La dott.ssa Maria Antonietta Catania Componente CPO dell'Ordine degli Avvocati di Brescia: introduzione alla Uni PDR 125/2022 e sua applicazione.

- Il dott. Matteo Bodei Consulente del Lavoro: L'iter di certificazione: dalla teoria alla pratica. Formazione, procedure e ottenimento della certificazione. Cosa deve fare l'impresa.

- La prof.ssa Alice Palumbo per ASB Comunicazione srl: Case History di una certificazione: l'impresa si racconta.

BUDGET

Al Comitato Pari opportunità, il Consiglio ha assegnato un budget di € 5.000,00 per lo svolgimento della sua attività.

IL BILANCIO DI GENERE NEI NUMERI ESSENZIALI

Il Comitato ha analizzato il bilancio consuntivo 2023 in funzione della sensibilità delle uscite al genere. In particolare, le macroclassi hanno evidenziato che vi sono quattro raggruppamenti di costi che hanno una completa sensibilità o insensibilità al genere, per gli altri la presenza di servizi provenienti da persone fisiche li rende di fatto a vario titolo sensibili.

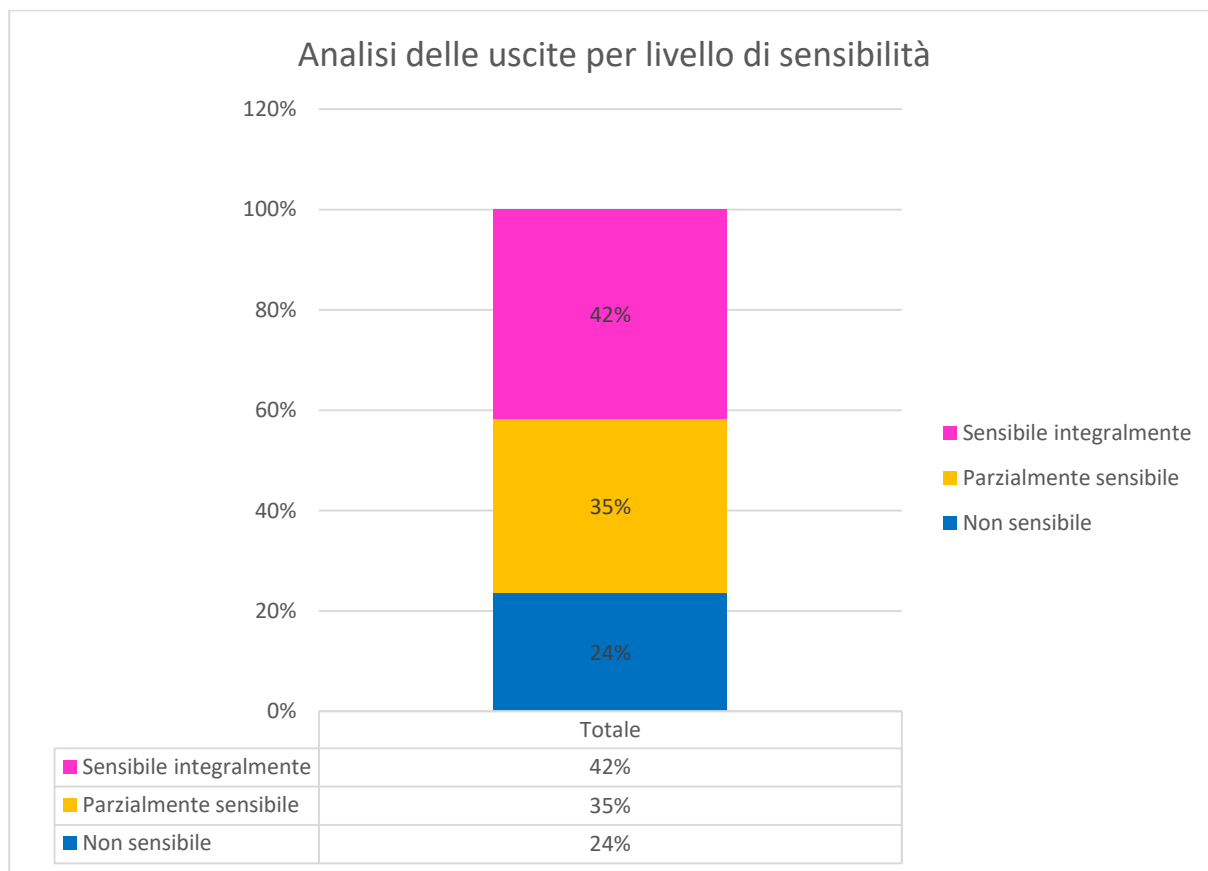
Di seguito si riporta il sunto del bilancio.

CODICE	DESCRIZIONE	Impegnato	Sensibilità	% sulla totale delle Uscite
1.1	QUOTE ASSOCIATIVE	20.000,00 €	Non sensibile	1,78%
1.2	RIMBORSO ORGANI ISTITUZIONALI	3.708,75 €	Sensibile integralmente	0,33%
1.3	SP.PROMOZIONALI E MANIFESTAZIONI CULTURALI	191.858,96 €	Parzialmente sensibile	17,10%
1.4	SPESE DI FUNZIONAMENTO		Non sensibile	17,19%

BILANCIO DI GENERE 2023

	UFFICI	192.847,83 €		
1.5	SPESE PER IL PERSONALE	157.236,71 €	Sensibile integralmente	14,01%
1.6	CIRCOLARI ED INIZIATIVE EDITORIALI	35.804,97 €	Non sensibile	3,19%
1.7	SPESE GENERALI E VARIE	197.418,77 €	Parzialmente sensibile	17,59%
1.8	GESTIONE PATRIMONIO MOBILIARE ED IMMOBILIARE	9.255,43 €	Non sensibile	0,82%
1.10	Fondo di riserva	1.500,00 €	Non sensibile	0,13%
1.14	COSTI CAMERA DI MEDIAZIONE	4.121,52 €	Sensibile integralmente	0,37%
1.15	COSTI ORGANISMO COMPOSIZIONE CRISI COMM.BS	292.305,63 €	Sensibile integralmente	26,05%
TITOLO I - USCITE CORRENTI		1.106.058,57 €		
2.1	SPESE IN CONTO CAPITALE	5.624,15 €	Non sensibile	0,50%
2.2	INDENNITA' DI LIQUIDAZIONE ED ANZIANITA'	10.485,07 €	Sensibile integralmente	0,93%
TITOLO II - USCITE IN CONTO CAPITALE		16.109,22 €		
Totale uscite correnti ed in conto capitale		1.122.167,79 €		100,00%

Nell'analisi puntuale dei dati di costo emerge che circa il 25% dei costi sono privi di sensibilità al genere, mentre il 35% circo sono parzialmente sensibili e il restante 40% è integralmente sensibile.



Evidenziamo che tra i costi esposti sono presenti, all'interno delle macroclassi delle voci sensibili al genere, i costi per l'organizzazione del Convegno sulla CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE (ca. € 250) e la donazione al Centro Antiviolenza Casa Butterfly (€ 1.500).

Relativamente alle entrate le stesse sono per la quasi totalità sensibili al genere stante la provenienza da quote associative di persone fisiche e dalla partecipazione ai convegni anch'essa legata alle persone fisiche.

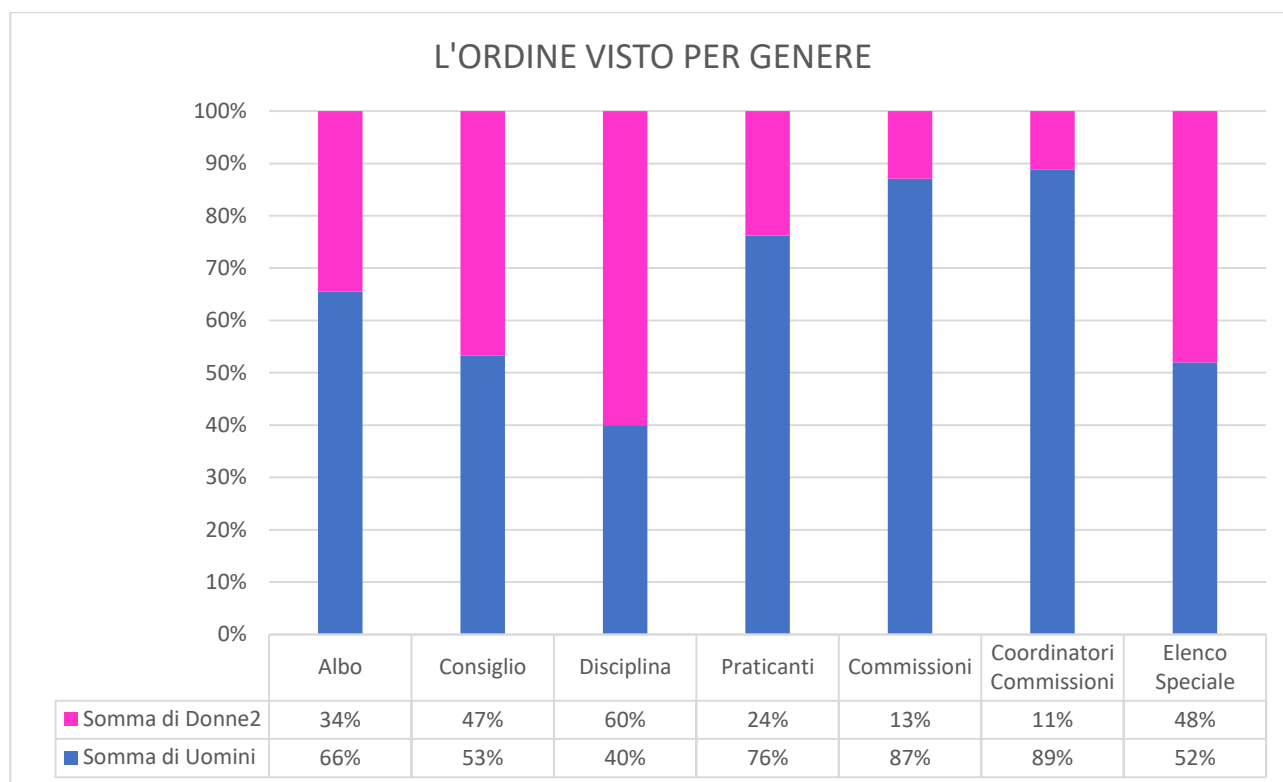
Il Comitato per il prossimo bilancio consuntivo provvederà a riclassificare l'intero bilancio con un maggior dettaglio, in collaborazione anche con il personale amministrativo dell'Ordine.

Analisi del contesto

I dati esposti nel presente elaborato sono stati desunti dalle informazioni fornite dall'Albo locale, dalla Cassa Nazionale dei Ragionieri e dalla Cassa Nazionale dei Dottori Commercialisti, oltre che dal sondaggio "Conosciamoci meglio" a cui hanno risposto 500 iscritti all'Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Brescia.

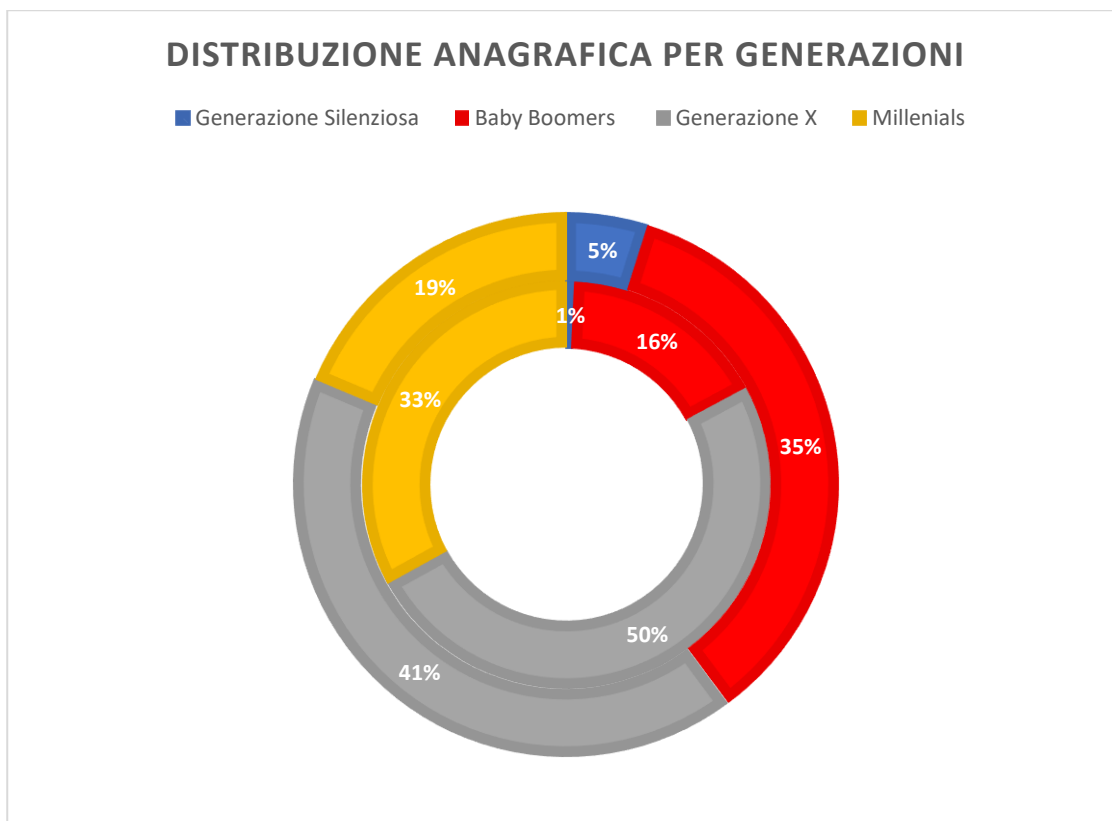
L'Ordine e il Genere

Nella tabella sottostante sono riportati gli Iscritti per genere e tutti gli Organi Elettivi e Consultivi per genere.



Nel dettaglio vengono divisi gli iscritti sulla base della generazione di appartenenza con l'indicazione nel cerchio più esterno degli uomini e in quello interno delle donne.

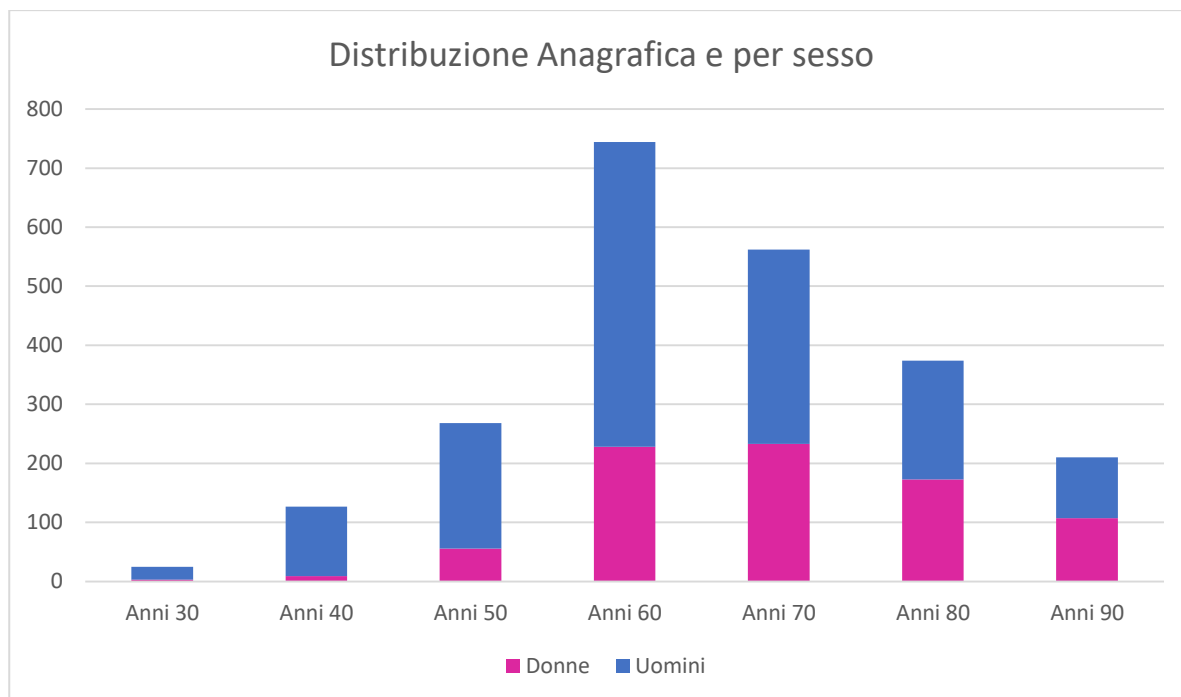
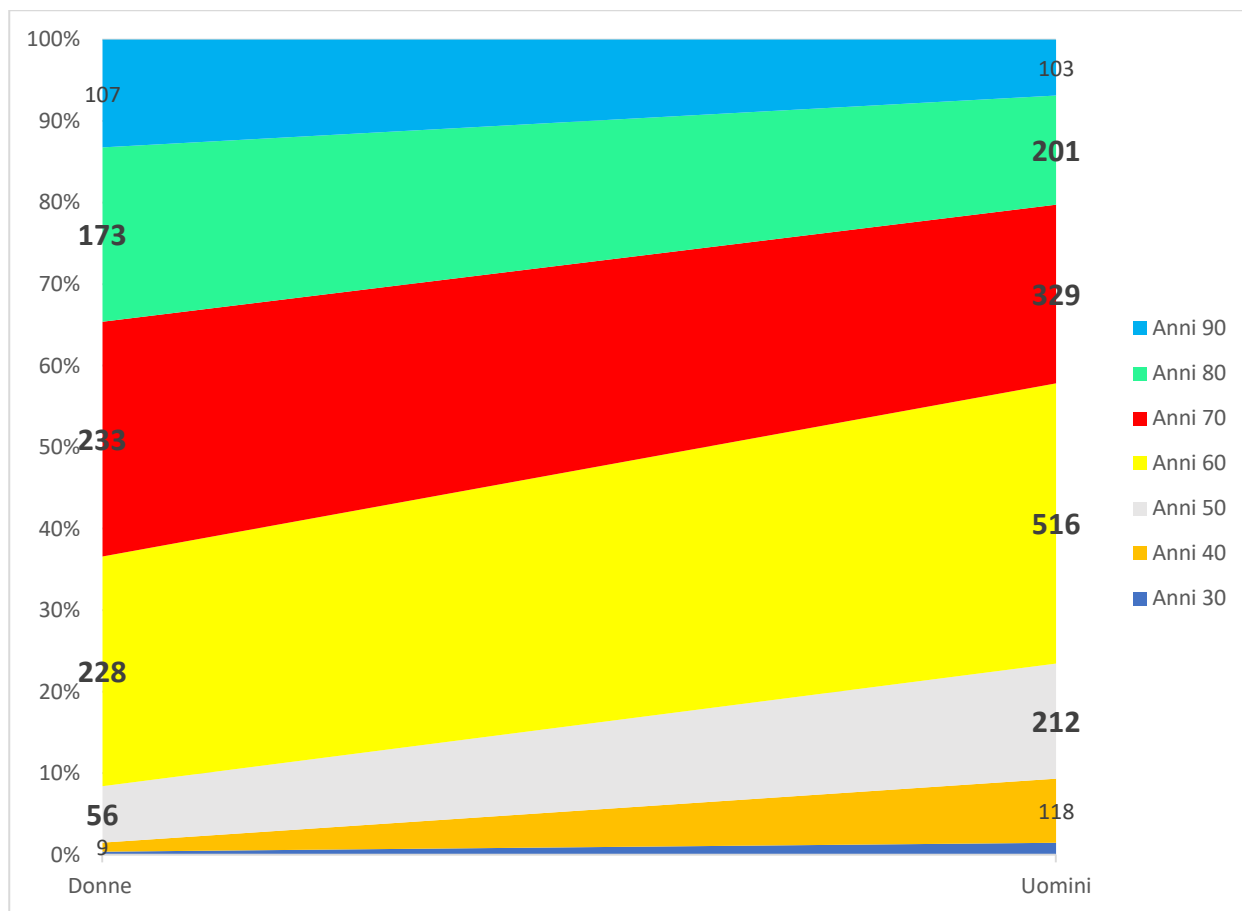
Si evidenzia che nelle Cariche Istituzionali vi sia una sostanziale parità a fronte di un Ordine che presenta una distribuzione di 2/3 uomini ed 1/3 donne, mentre nelle Commissioni di studio il dato medio è di 9 uomini ed 1 donna.



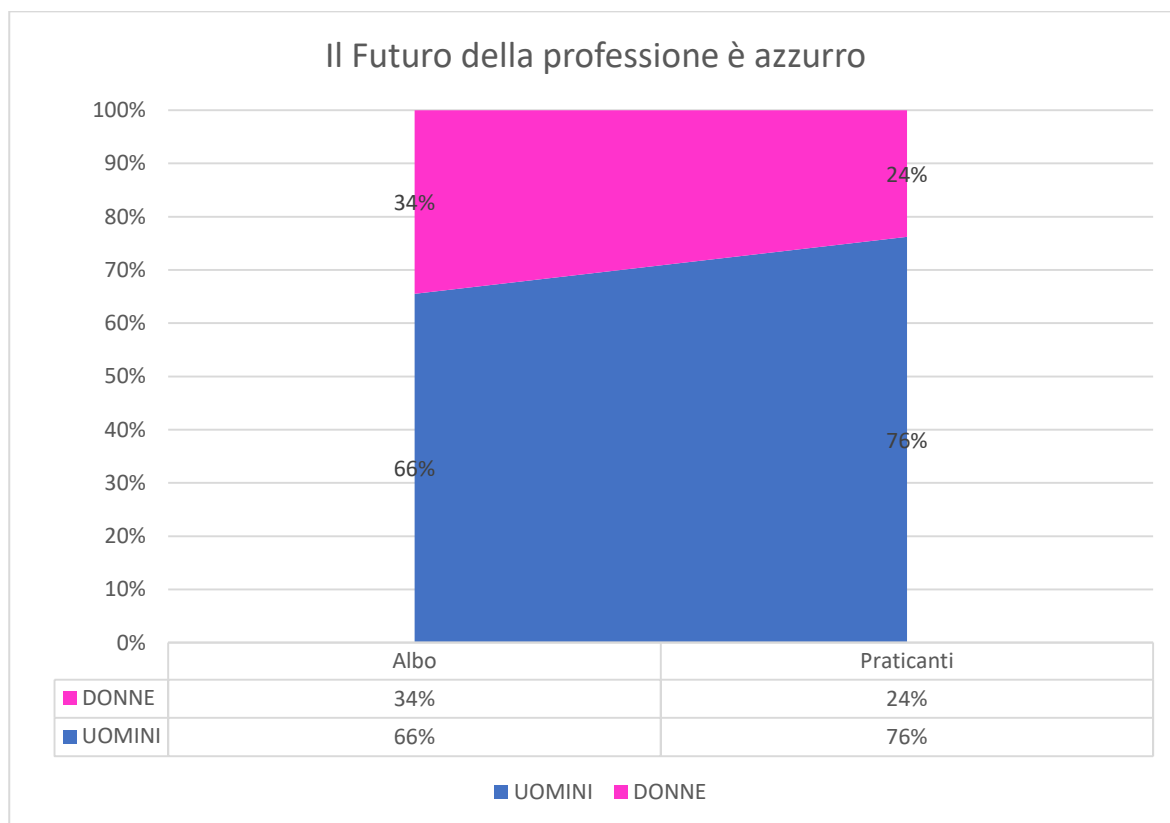
Andando ad approfondire il sesso per decenni si ottiene la tabella che segue: le due assi rappresentano Donne e Uomini e le aree rappresentano il numero di iscritti per decade di nascita.

Risulta evidente che le donne siano mediamente più giovani degli uomini e la loro maggior concentrazione sia nella decade di nascita anni 70, mentre gli uomini anni 60.

BILANCIO DI GENERE 2023



Osserviamo però che le donne sono più giovani e che negli iscritti cd. Millennials si assiste ad una sostanziale parità: *questo vuol dire che il futuro della professione sarà rosa?*



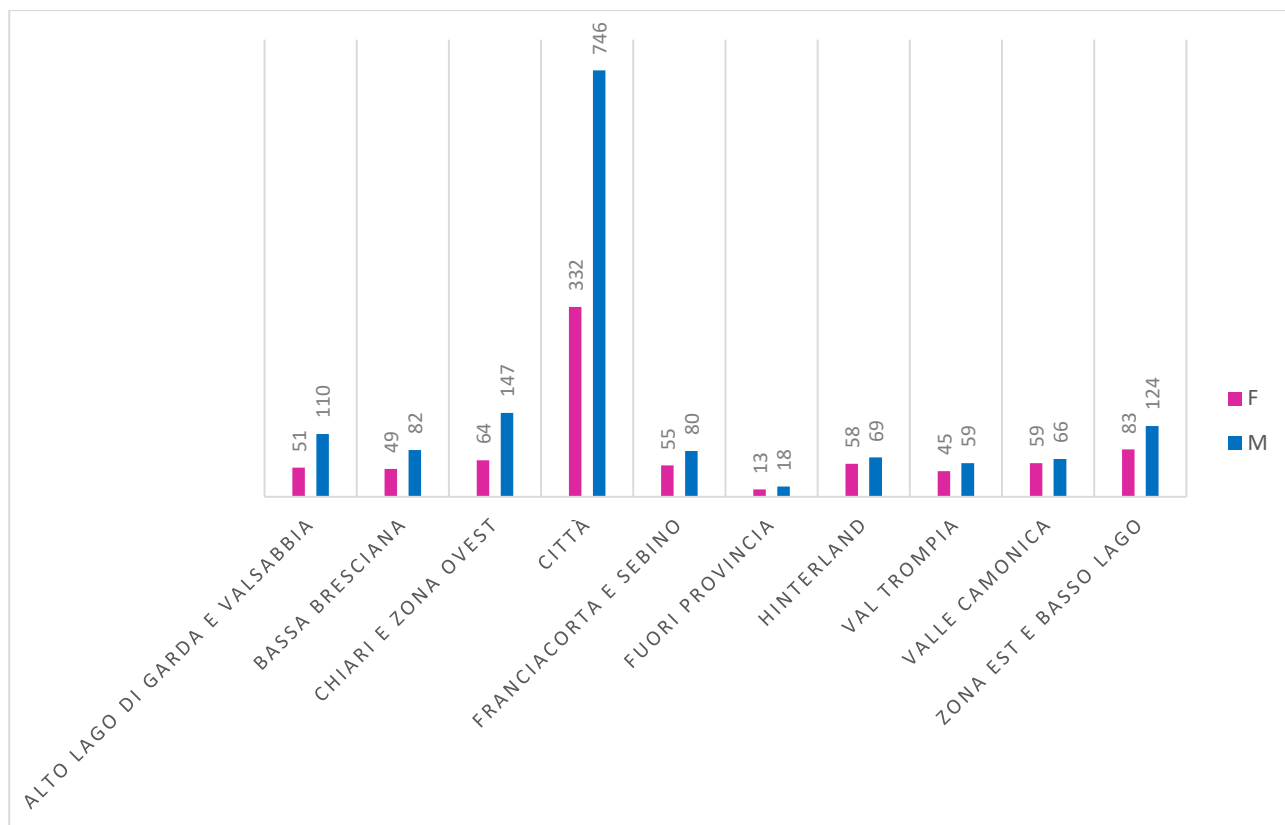
Il dato sui praticanti dimostra che il futuro non potrà essere rosa quando il ricambio generazionale sarà sostanzialmente al maschile.

L'attuale numero di praticanti non è sufficiente a coprire il numero di iscritti over 75, rappresentati sostanzialmente al 90% da uomini.

Di fatto non si virerà verso un maggior numero di donne, ma al massimo si manterrà, se non si peggiorerà, l'attuale percentuale di 2/3 uomini ed 1/3 donne.

BILANCIO DI GENERE 2023

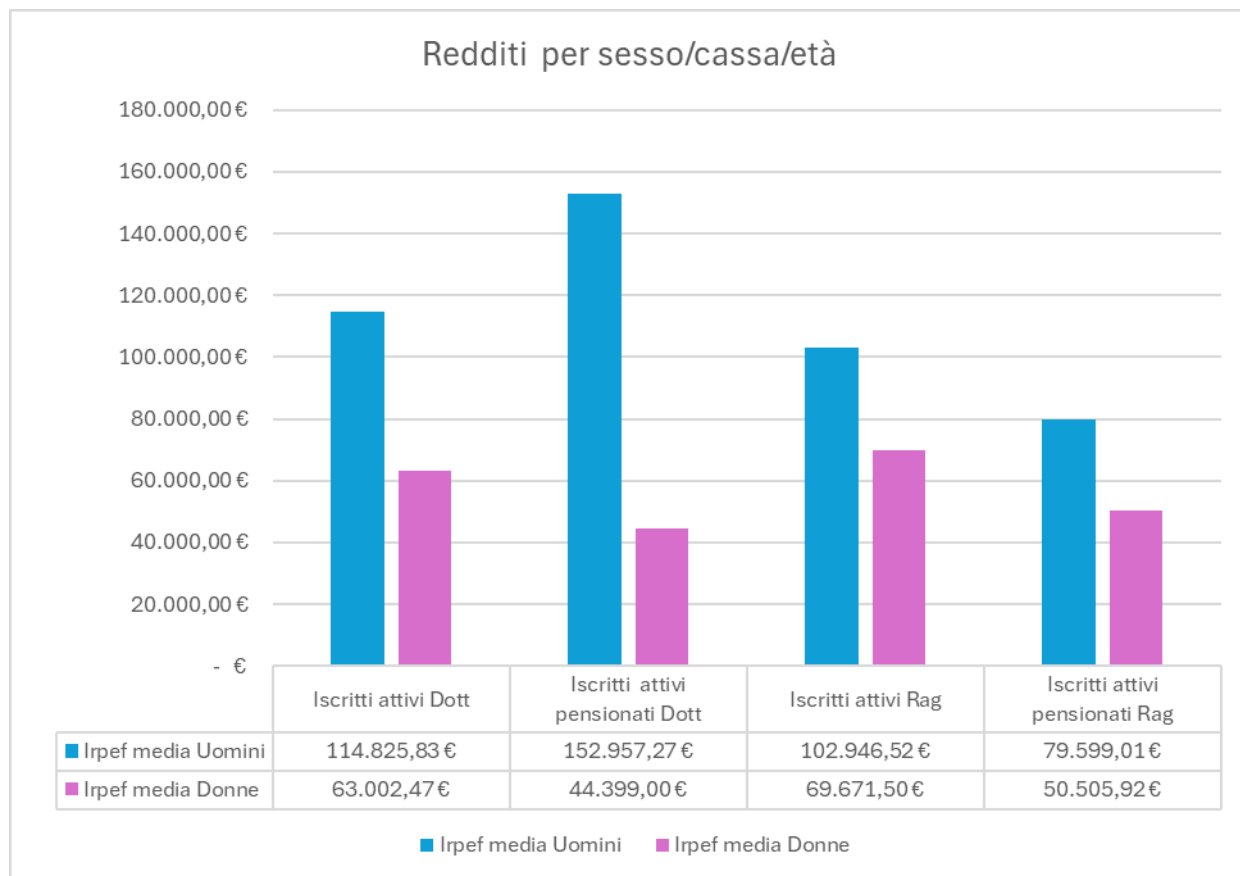
Vediamo ora il dato relativamente alla distribuzione geografica.



Valle Camonica e Hinterland evidenziano una sostanziale parità di genere, mentre la città risulta a conduzione maschile.

Il divario retributivo-focus sul Gender Pay Gap

I dati sotto riportati sono stati forniti dalle due casse professionali per l'anno 2023.



Il dato comunicato dalla Cassa Nazionale dei Dottori Commercialisti è assolutamente sconcertante: il gender pay gap è imbarazzante.

Una Dottoressa non pensionata ha un reddito medio pari al 55% di quello di un collega maschio, ma se confrontiamo il dato tra gli iscritti che percepiscono la pensione e continuano l'attività siamo a meno del 30%.

Nei Ragionieri la situazione è decisamente più contenuta: le Ragioniere hanno un reddito pari al 70% di quello degli omologhi uomini, mentre per le pensionate che continuano l'attività la percentuale di divario scende al 65% ca.

Va sottolineato che tra i Dottori commercialisti il 15% degli uomini è rappresentato da pensionati attivi che hanno un reddito medio superiore di 1/3 rispetto ai colleghi maschi più giovani.

Il nostro sondaggio

Nel 2023 il Comitato Pari Opportunità ha invitato gli Iscritti a rispondere ad un breve sondaggio.

Ringraziamo i 500 colleghi che hanno risposto (ovvero oltre il 20% degli iscritti), e riportiamo in breve i dati raccolti.

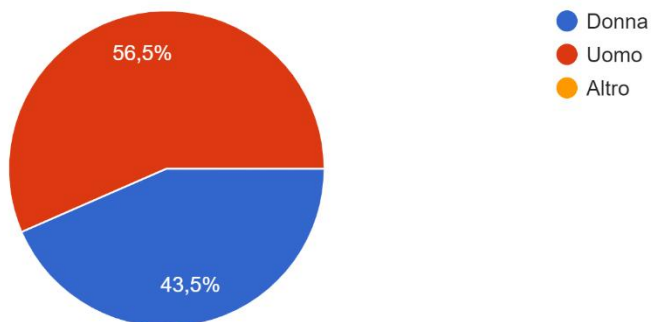
In estrema sintesi: la contabilità è il core business dell'attività; più della metà ha figli; le donne per la maggior parte si dedicano a tempo pieno alla professione e sono pochi i colleghi che ruotano in ambito concorsuale, ma **evidenziamo che oltre la metà dei partecipanti al sondaggio si è dichiarata "soddisfatta" della propria professione, ma non della professione in generale.**

Auspichiamo che questa soddisfazione faccia presa anche sui giovani!

BILANCIO DI GENERE 2023

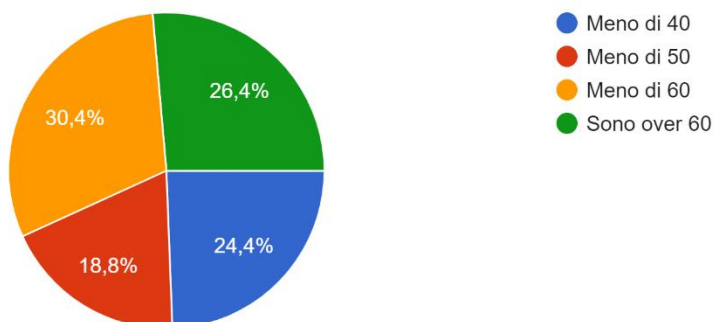
Di che sesso sei?

497 risposte



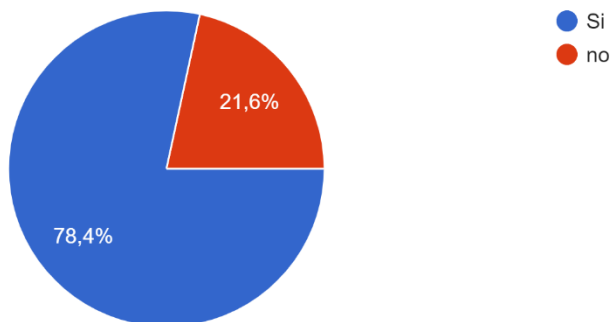
Quanti anni hai?

500 risposte



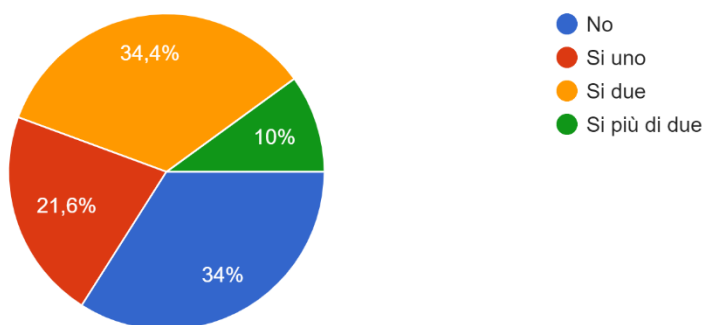
Sei titolare o socio di Studio

500 risposte



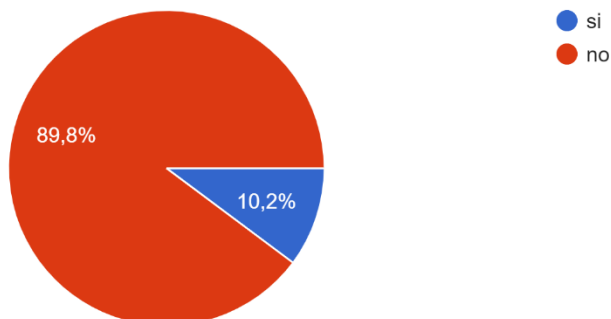
Hai figli?

500 risposte



Sei in pensione

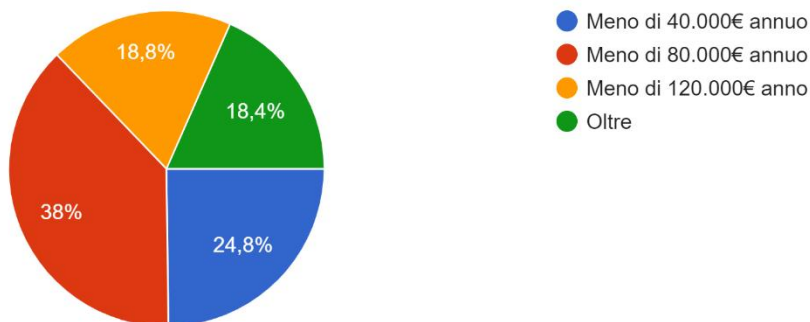
500 risposte



BILANCIO DI GENERE 2023

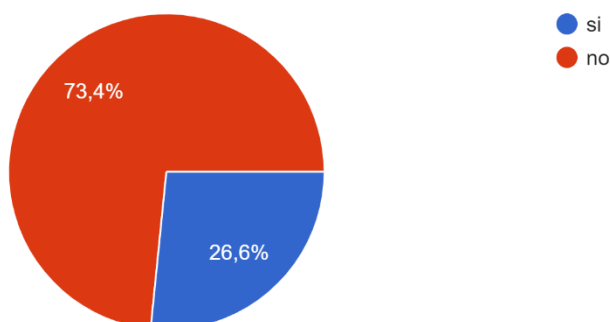
In quale fascia Ti collochi per reddito lordo professionale

500 risposte



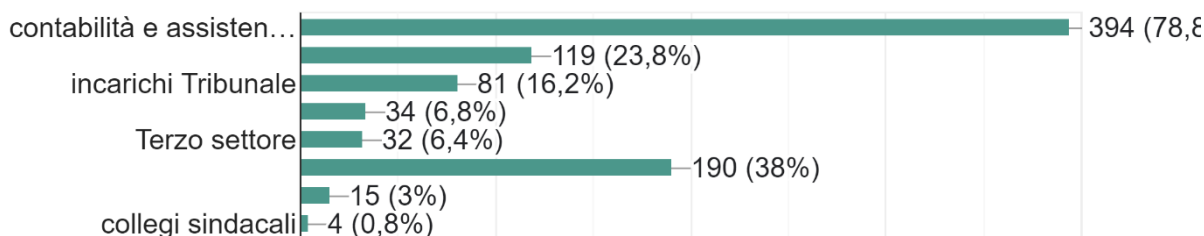
La Tua principale fonte di reddito è la collaborazione con studi di colleghi

500 risposte



In base al fatturato scegli le Tue tre aree di attività prevalente

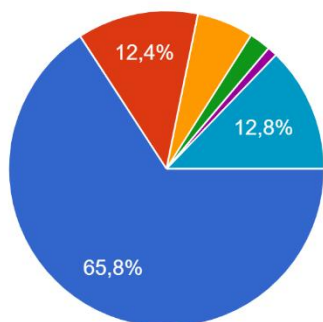
500 risposte



BILANCIO DI GENERE 2023

Scegli solo quella prevalente

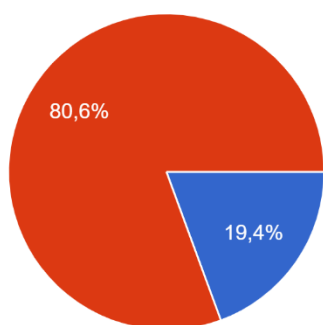
500 risposte



- contabilità e assistenza fiscale PMI, professionisti
- collaborazione con altri studi
- incarichi Tribunale
- Revisione enti pubblici
- Terzo settore
- Consulenza, M&A, valutazioni d'azienda, operazioni straordinarie

Hai incarichi di Curatore/Commissario/OCC?

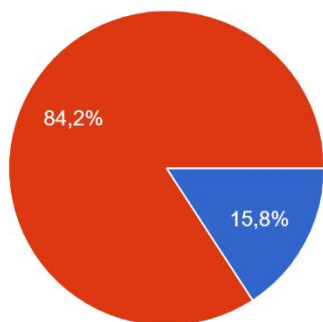
500 risposte



- si
- No

Hai incarichi di CTP/CTU

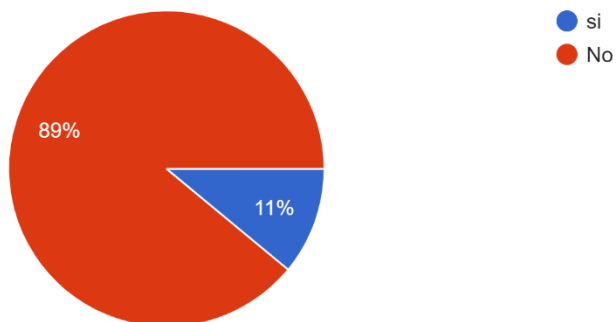
500 risposte



- si
- No

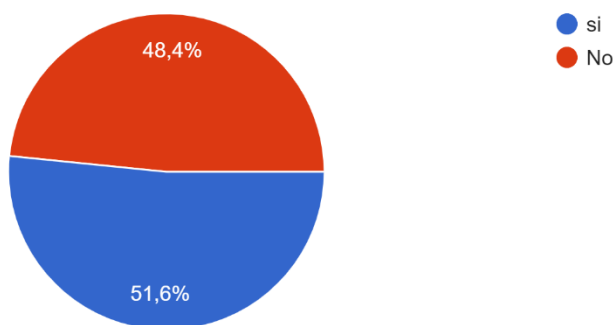
Hai incarichi di Revisore negli Enti Locali?

500 risposte



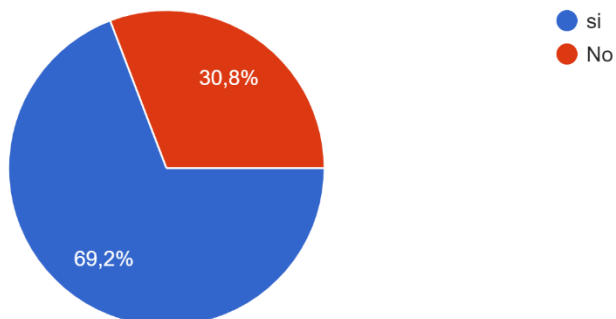
Hai più di 20 clienti Tuoi non delegati da altro professionista?

500 risposte



Hai una polizza malattia/infortuni/invalidità?

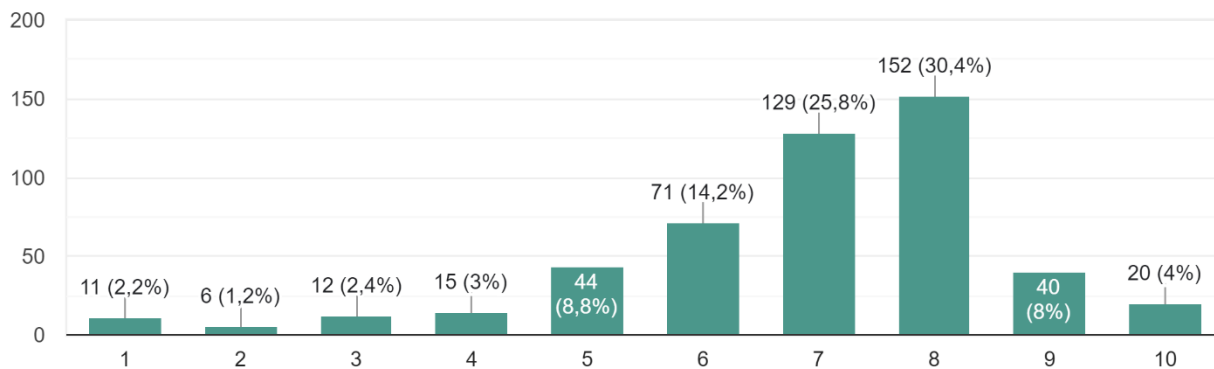
500 risposte



BILANCIO DI GENERE 2023

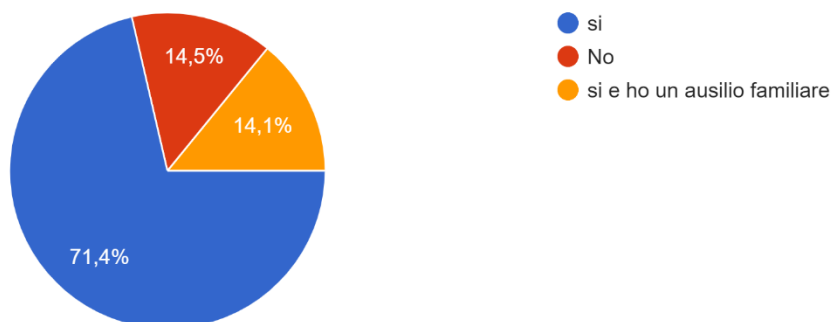
Sei soddisfatto della Tua situazione professionale (non di quella generale della professione)

500 risposte



Per le donne: ti dedichi all'attività a tempo pieno?

220 risposte



Iniziative future

È allo studio l'organizzazione di un convegno da tenersi nel secondo semestre del presente anno, auspicando di trovare il consenso di pubblico del precedente convegno.

CONCLUSIONI

Il Gruppo di Studio ha condotto l'analisi della documentazione raccolta e una lettura di genere del bilancio e appare sancire che il problema della parità tra i generi – così come indicato nelle politiche europee e nazionali - è un fatto pubblico.

Come fatto pubblico necessita di un riscontro altrettanto pubblico della sua evoluzione, attraverso il passaggio da una semplice raccolta ordinata di informazioni ex-post ad un vero e proprio sistema comparativo tra attese ed esiti.

Ovvero dal contare, al contabilizzare, al rendicontare si passa attraverso tre precisi stadi:

- CONTARE: l'elencazione e la connessione di informazioni al fine di raccogliere dati pertinenti e veritieri;
- CONTABILIZZARE: l'interpretazione delle informazioni in modo diacronico rispetto ai fenomeni a cui esse si riferiscono al fine di collegare descrizioni e processi;

- **RENDICONTARE:** la comparazione delle informazioni con criterio valutativo ispirato dagli obiettivi a cui si mira, per dar conto degli esiti in relazione alle politiche e alle azioni in cui esse si manifestano.

Il presente bilancio, che fotografa la professione secondo il criterio di genere, rappresenta uno strumento informativo indispensabile per valutare e programmare interventi che favoriscano il riequilibrio anche in termini di riconoscimento dei medesimi ruoli e compensi tra professionisti di genere differente.

I risultati sopra indicati evidenziano l'importanza di adottare politiche di genere per ridurre la disparità in ambito professionale, favorendo una più equa distribuzione di incarichi e funzioni.

Ringraziamo tutti coloro che hanno collaborato rispondendo al sondaggio e auspichiamo una maggiore adesione alle future richieste al fine di rendere ancora più precise le informazioni da riportare nei prossimi bilanci.

Brescia, 23 aprile 2024