



Comitato Pari Opportunità

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Provincia di Avellino

BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2024

SOMMARIO:

1. Premessa	pag.	3
2. Il Comitato Pari Opportunità	pag.	3
2.1 Finalità del C.P.O.	pag.	4
2.2 IL C.P.O. di Avellino e le attività svolte	pag.	5
2.3 Obiettivi	pag.	7
3. Bilancio di Genere 2024	pag.	8
4. Iscritti ODCEC di Avellino	pag.	9
5. Composizione degli Organi dell'ODCEC di Avellino	pag.	10
6. Il Divario Retributivo	pag.	11
7. Conclusioni	pag.	14

1. PREMESSA

Il Gender Budget, secondo la definizione del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2004, 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".

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

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere, sia a livello nazionale, che a livello locale, quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile.

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

2. Il Comitato Pari Opportunità

Il nostro Comitato si è costituito a seguito delle elezioni del 21 e 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 è disciplinata dal Regolamento approvato

dal CNDCEC in data 27 maggio 2021 e successive modifiche ed integrazioni, nel quale sono delineate le finalità, i compiti, la composizione ed alcune regole di funzionamento. A luglio 2023 sono stati eletti i delegati regionali che insieme ai delegati nazionali costituiscono il Comitato Pari Opportunità Nazionale.

2.1 Finalità del Comitato

Le **finalità** del Comitato, previste all'articolo n.2 del citato 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 di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;
- c) vigilare che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

L'articolo 3 del medesimo Regolamento elenca le funzioni del Comitato Pari Opportunità stabilendo gli interventi che può proporre, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, 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:

- a) 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;
- b) diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- c) elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- d) proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- e) vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma;
- f) elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;

- g) promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- h) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
- i) predisporre il Bilancio di Genere dell'Ordine Territoriale;
- j) 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;
- k) formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

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

2.2 IL C.P.O. di Avellino e le attività svolte

Il CPO di Avellino si è costituito il 15 marzo 2022 ed è formato da 6 componenti, eletti nelle elezioni del 22 febbraio 2022, ed 1 componente (presidente) nominato dal consiglio dell'Ordine:

- Antonella Freda, presidente;
- Antonella Paladino, vicepresidente;
- Lucia Giuseppina Ferrara, segretario;
- Antonella Tornatore, componente,
- Luisa Valvano, componente;

- Luigi Mattiello, componente;
- Marco Loria, componente;

Tra le iniziative organizzate dal CPO di Avellino nel 2024 si annoverano le seguenti:

- **L' 8 ottobre 2024** si è tenuto presso il Palazzo Reale a Napoli l'incontro **"Per costruire nuove possibilità: una Leadership più generativa, più trasformativa"** l'evento organizzato dalla Regione Campania unitamente con la Consulta ha collaborato con il CPO di Avellino che ha partecipato ai tavoli di lavoro.
- **Il 29 ottobre 2024 con la collaborazione dell'AMDOS di Avellino e con la partecipazione attiva del dott. Iannace** ha organizzato una giornata di **prevenzione senologica** che ha visto la partecipazione di circa 100 iscritti.
- **Il 20 novembre si è tenuto il 1 Convegno del CPO Nazionale a Roma a cui il nostro CPO ha partecipato attivamente.**
- **Il 3 dicembre 2024 in collaborazione con la Camera di Commercio di Avellino/Sannio ha organizzato un convegno dal titolo "Io ce la faccio" Strategie e storie di successo dell'imprenditoria femminile in Irpinia.** Un convegno che ha visto la partecipazione di illustri relatori con la presenza di imprenditrici che hanno esposto le loro esperienze lavorative e di successo in vari settori economici del territorio.
- Il nostro CPO è presente nella **Consulta regionale per la condizione della donna della Regione Campania** nella persona della Presidente Antonella Freda con la carica di tesoriere e delegato dell'ODCEC di Avellino.

Anche per il 2024 il Consiglio dell'ODCEC di Avellino ha assegnato un budget al CPO di Avellino pari ad € 500.00 annui. Non si è ravvisata la necessità di richiedere l'attribuzione di personale dedicato per lo svolgimento delle attività del CPO.

2.3 Obiettivi

Il Comitato Pari Opportunità di Avellino intende operare, durante il suo mandato, nello spirito di mitigare gli ostacoli di genere e generazionali in perfetta sintonia con quanto disposto dal CN. Oltre al tema della formazione e della divulgazione, il Comitato si pone i seguenti obiettivi:

- Organizzare un incontro con i delegati delle Casse Previdenziali,
- Valutare la possibile apertura di uno sportello di ascolto ed approfondire eventuali esperienze di altri CPO in merito alla Banca del tempo;
- Consolidare e implementare la collaborazione con i CPO degli altri Ordini professionali della Campania e nazionali;
- Vigilare e garantire il supporto e sostegno, a tutti gli iscritti, qualora si ravvisasse qualsiasi forma di discriminazione professionale, sociale ed economica;

Promuovere iniziative di qualificazione e formazione professionale atti a ridurre il *gender gap*.

Campagne di informazione sulla prevenzione sanitaria.

3 BILANCIO DI GENERE 2024

Il bilancio di genere è uno strumento che consente di adottare una “lente” di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all’interno di una organizzazione, consiste in una rendicontazione volontaria e permette agli iscritti di conoscere, sia a livello nazionale, che a livello locale, quale sia stata l’evoluzione della categoria in relazione al genere. Nel mese di marzo 2024 il CPO Nazionale ha approvato “Le Linee Guida al Bilancio di Genere”. Esse si pongono come uno strumento atto ad aiutare i CPO nella redazione del loro bilancio di genere. Le linee guida racchiudono i contenuti informativi minimi che devono essere inseriti in ogni bilancio di genere, lasciando, tuttavia, la massima libertà ai singoli CPO di ampliare e approfondire l’analisi. Il bilancio di Genere non deve essere approvato dal Consiglio, cui si sottopone per presa visione, ma va presentato durante l’assemblea degli iscritti e pubblicato sul sito internet dell’Ordine.

Il CPO di Avellino illustra di seguito il Bilancio di Genere 2024 redatto con i dati forniti dalla segreteria dell’ODCEC di Avellino a cui va il ringraziamento per la puntualità e la disponibilità nonché dati pubblicati dalla Fondazione Nazionale Commercialisti.

4 Iscritti ODCEC di Avellino

La composizione di genere degli iscritti al nostro Ordine alla data del 31 dicembre 2023 è la seguente:

Iscritti Albo, sezione A e praticanti

Iscritti al 31.12.2022	uomini	donne	Iscritti al 31.12.2023	uomini	donne	Iscritti al 31.12.2024	uomini	donne
826	519	307	832	523	309	797	503	294
%	62,83	37,17		62,87	37,13		63,11	36,89
Tirocinanti al 31.12.2022	uomini	donne	Tirocinanti al 31.12.2023	uomini	donne	Tirocinanti al 31.12.2024	uomini	donne
381	187	194	451	217	234	372	182	190
%	49,08	50,92		48,11	51,89		48,92	51,08

Dall'analisi dei dati esposti in tabella si evince quanto segue:

- per gli **Iscritti** nel 2024 vi è stato un decremento di 35 iscritti rispetto al 2023;
- per i **Tirocinanti** nel 2024 si è verificato un decremento di 79 iscritti rispetto al 2023.

Iscritti Albo, sezione B e Tirocinanti:

Iscritti al 31.12.2022	uomini	donne	Iscritti al 31.12.2023	uomini	donne	Iscritti al 31.12.2024	uomini	donne
10	8	2	11	9	2	13	11	2
%	80	20	%	82	18	%	84,62	15,38
Tirocinanti al 31.12.2022	uomini	donne	Tirocinanti al 31.12.2023	uomini	donne	Tirocinanti al 31.12.2024	uomini	donne
105	58	47	115	61	54	104	55	49
%	55,23	44,77	%	53,04	46,96	%	52,88	47,12

Dall'analisi della tabella si evince quanto segue:

- per gli **Iscritti** nel 2024 vi è stato un incremento di 2 iscritti rispetto al 2023;
- per i **Tirocinanti** nel 2024 vi è stato un decremento di 11 iscritti rispetto al 2023.

5 COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI AVELLINO

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	COLLEGIO DEI REVISORI	CONSIGLI DI DISCIPLINA	Totali	%
--	--------------------------	--------------------------	---------------------------	--------	---

Mandato 2017–2021					
<i>Donne</i>	1	0	3	4	15,38
<i>Uomini</i>	10	4	8	22	84,62
TOTALI	11	4	11	26	100

Mandato 2022-2026					
<i>Donne</i>	4	0	5	9	33,33
<i>Uomini</i>	7	5	6	18	66,67
TOTALI	11	5	11	27	100

Dall'analisi dei dati esposti in tabella nel mandato 2022-2026 si evince quanto segue:

- Il **Consiglio dell'Ordine** ha avuto un incremento del genere femminile del 27% rispetto al precedente;
- Il **Collegio dei Revisori** evidenzia un'assenza del genere femminile in entrambi i mandati.
- Il **Consiglio di disciplina** evidenzia un incremento della componente femminile. Di seguito la composizione delle Presidenze delle Commissioni di studio:

PRESIDENZE COMMISSIONI DI STUDIO		
Mandato 2017–2021	Totali	%
<i>Donne</i>	3	27,27%
<i>Uomini</i>	8	72,73%
TOT	11	100%
Mandato 2022-2026	Totali	%
<i>Donne</i>	3	23,08%
<i>Uomini</i>	10	76,92%
TOT	13	100%

Dall'analisi dei dati esposti in tabella nei due mandati si riscontra che malgrado siano aumentate le commissioni il dato del genere femminile è rimasto invariato mentre quello maschile ha subito un incremento.

Composizione commissioni di studio (fonte ODCEC):

COMMISSIONI	2017/2020		2022/2026	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
TARIFFA E REVISIONE PARCELLE	6	2	4	3
TIROCINIO PROFESSIONALE	24	2	13	14
ENTI LOCALI	23	17	9	5
PROCEDURE CONCORSUALI	18	5	10	5
CTU	7	4	5	8
TERZO SETTORE	9	3	5	4
CONTENZIOSO TRIBUTARIO	16	4	6	2
ATTIVITA' SOCIO CULTURALI E TEMPO LIBERO	8	0	7	7
DIRITTO E PRATICA DEL LAVORO (nuova)	-	-	3	3
DIRITTO SOCIETARIO E ORGANI DI CONTROLLO (nuova)	-	-	14	3
AGRICOLTURA (nuova)	-	-	4	4
ORGANIZZAZIONE STUDIO E PROFESSIONE(nuova)	-	-	1	5
ESECUZIONI IMMOBILIARI E MOBILIARI(nuova)	-	-	7	10

Dal 2023 al 2024 dall'analisi complessiva della composizione per genere delle varie commissioni si evince un incremento della partecipazione della componente femminile anche in quelle di nuova costituzione.

6 IL DIVARIO RETRIBUTIVO

Come noto, ogni anno la Fondazione Nazionale dei Dottori Commercialisti pubblica un rapporto sull'andamento economico dei territori e sulla composizione dei singoli ordini locali, con la statistica dei redditi per genere. L'ultimo disponibile riguarda l'anno 2023.

ISCRITTI. Nel corso del 2023, l'Albo ha registrato 1.864 nuove iscrizioni portando il numero complessivo degli iscritti a 120.424 (+0,1%). Nella complessiva dinamica dell'Albo, si registra un calo di 66 unità nella sezione A ed un incremento di 58 unità

nella sezione B che determina un calo complessivo di 8 unità compensato da un incremento di 151 iscritti nell'elenco speciale. Continua, invece, la crescita delle Società tra professionisti (+10%). Sul piano territoriale, si conferma ancora una volta il trend asimmetrico Nord-Sud che interessa l'andamento delle iscrizioni all'Albo in atto già da diversi anni. Infatti, ad una crescita degli iscritti al Nord pari a +0,8%, fa da contraltare una decrescita al Sud (-0,6%), mentre il centro fa registrare un +0,1% di iscritti rispetto al 2022.

Diminuzione degli Iscritti al Sud: -0,6%. Per il secondo anno consecutivo, gli iscritti diminuiscono al Sud (-0,6%) incidendo negativamente sulla dinamica complessiva dell'Albo. Il calo, in valore assoluto, proviene in particolare dalla Sicilia (-97) e dalla Puglia (-85 iscritti) seguite dalla Calabria (-48 iscritti) e dalla Campania (-33 iscritti).

REDDITI. Nel 2023 è stato rilevato un divario reddituale di genere significativo, con le **donne che guadagnano mediamente circa la metà rispetto agli uomini. Questo divario si traduce in un "gender pay gap" che è stato stimato intorno al 46,9% a svantaggio delle donne.** Sebbene la componente femminile stia aumentando lentamente, la disparità retributiva persiste, con le donne che tendono a occupare meno posizioni di vertice e ad avere redditi inferiori.

Allo scopo di trovare delle possibili soluzioni a questo divario, nel mese di marzo 2024, il Comitato Nazionale Pari Opportunità ha realizzato un questionario inviato a tutti gli iscritti degli Ordini Territoriali, concentrandosi sui risultati relativi alla conciliazione vita lavoro e al Gender Pay Gap, che sono due temi centrali nelle Pari Opportunità.

I dati così ottenuti sono stati elaborati dalla Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti; nel paragrafo dedicato alla **conciliazione vita lavoro** sono emersi un esteso problema di assistenza e cura della famiglia e alcune importanti criticità nell'organizzazione dell'attività professionale rispetto alla conciliazione vita-lavoro.

Genera inquietudine il tempo eccessivo che la gran parte dei commercialisti dedica all'attività professionale; nel paragrafo dedicato al Gender Pay Gap vengono formulate e verificate alcune ipotesi teoriche, relative alle possibili cause del Gender Pay Gap nella nostra professione. Sia i risultati del questionario, che i dati indicati nel Bilancio di Genere,

hanno confermato che le donne sono maggiormente presenti nelle fasce di reddito più basse, mentre gli uomini in quelle più elevate. È ipotizzabile, quindi, che il Gender Pay Gap possa dipendere da questo fattore nella misura in cui gli uomini tendano a svolgere in misura maggiore delle donne attività specialistiche ovvero attività a più alto valore aggiunto

CONCLUSIONI

Care Colleghe e Cari Colleghi, questo documento si propone come utile strumento di riflessione e di approfondimento nella piena convinzione che solo attraverso la valorizzazione del pluralismo e l'adozione di pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuiremo al successo ed alla qualificazione professionale. Operare per una più compiuta attuazione del principio di parità di genere non è solo responsabilità delle singole persone, ma anche delle istituzioni, delle organizzazioni e della società nel suo complesso. Tutti dobbiamo collaborare per creare un ambiente in cui l'uguaglianza e l'equità sono la norma, solo in tal modo possiamo realizzare progressi significativi verso un futuro più inclusivo.

Nel pieno spirito di condivisione e di collaborazione che caratterizza il Comitato Pari Opportunità, invitiamo tutti gli iscritti a prendere parte alle nostre iniziative e ad essere promotori di nuove idee e progetti.

Avellino, 29 aprile 2025.

C.P.O. ODCEC DI AVELLINO

- Dott.ssa Antonella Freda – Presidente CPO
- Dott.ssa Antonella Paladino – Vicepresidente CPO
- Dott.ssa Lucia Giuseppina Ferrara – Segretario CPO
- Dott.ssa Antonella Tornatore - componente
- Dott.ssa Luisa Valvano - componente
- Dott. Luigi Mattiello - componente
- Dott. Marco Loria - componente

