



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

BILANCIO DI GENERE DEL CONSIGLIO NAZIONALE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI

Consiglieri Delegati

Marcella GALVANI

Valeria GIANCOLA

Andrea FOSCHI

Ricercatori

Laura PASCARELLA

Sommario

<i>Premessa</i>	3
1. Bilancio di genere, metodo di redazione	4
2. Analisi del contesto: analisi della popolazione maschile e femminile	4
2.1 Praticanti	5
2.2 Iscritti all'Albo	6
2.3 Ente e personale	10
2.4 Distribuzione per genere delle cariche istituzionali	13
2.4.1 Consigli degli Ordini territoriali	13
2.4.2 Consiglio Nazionale	15
2.5 Commissioni e gruppi di lavoro	16
3. Fatturato per genere	17
4. L'impegno del Consiglio Nazionale sulla stabilizzazione della Legge 120/2011	18
<i>Osservazioni finali</i>	18

Premessa

L'attenzione e la sensibilità alle tematiche di genere per la tutela della parità nella sfera professionale non possono prescindere dalla redazione del bilancio di genere nazionale, presupposto per l'attuazione di politiche volte a valorizzare le diversità di genere e a sostenere adeguatamente le differenti necessità di donne e uomini nell'esercizio della professione.

La redazione del bilancio di genere è pertanto uno degli obiettivi dell'area di delega Politiche giovanili e di genere.

Il Progetto d'area, approvato dal Consiglio Nazionale nel 2017, individua le seguenti attività prioritarie:

- implementare i dati contenuti nel Rapporto annuale del CN con informazioni più dettagliate riguardo le differenze di genere;
- redigere il bilancio di genere nazionale come parte integrante del bilancio annuale;
- incoraggiare la costituzione dei CPO territoriali e coordinarne l'attività;
- promuovere la stabilizzazione della legge golfo-mosca e, in generale, l'adozione di una legislazione di quote obbligatorie di genere;
- inserire nel regolamento elettorale degli Ordini locali, del CN e di designazione dei componenti del CD l'obbligo di liste che ricomprendano entrambi i generi nella proporzione degli iscritti;
- rendere obbligatoria la presenza di entrambi i generi in tutte le nomine/designazioni degli Ordini locali e del CN;
- adottare misure interne per garantire la presenza delle donne negli organi di vertice (gestione, controllo e disciplina) della categoria.

Il 23 ottobre 2018 si è tenuta la riunione di insediamento della Commissione Pari Opportunità Permanente. Nel successivo mese di novembre ne è stata data comunicazione a tutti gli Ordini con invito a costituire un organismo analogo e a raccogliere proposte di lavoro da inviare al CN, al fine di istaurare una rete di conoscenze e predisporre un data base per la diffusione delle informazioni.

L'ultima mappatura della presenza presso i 131 Ordini locali di organismi (commissioni o comitati) di parità (fine 2017), ha evidenziato la presenza di 61 organismi (Commissioni e/o Cpo) su 97

Ordini Territoriali, che hanno risposto alla richiesta di informazioni da parte del Consiglio Nazionale.

Diffusione Organismi PPOO presso gli Ordini territoriali (fine 2017)			
AREA	Num. Ordini	Num. Organismi Istituiti	%
NORD	35	24	68,7
CENTRO	26	18	69,2
SUD	36	19	52,8
Totale	97	61	62,9

1. Bilancio di genere, metodo di redazione

La fase di partenza dell'elaborazione di un bilancio di genere è rappresentata dall'analisi del contesto, e cioè della popolazione maschile e femminile degli iscritti, degli organi direttivi e del personale dell'Ente. Destinatari del bilancio di genere del Consiglio Nazionale sono, infatti, principalmente:

- gli organi politici e amministrativi;
- il personale dell'Ente;
- gli iscritti all'Albo.

Obiettivo prioritario dell'indagine è fornire informazioni ed elementi utili per definire le future politiche di genere.

2. Analisi del contesto: analisi della popolazione maschile e femminile

Occorre analizzare prima di tutto la popolazione di riferimento e la sua composizione.

Un'informazione utile è fornita dall'analisi dell'evoluzione della popolazione con particolare attenzione, oltre al genere, all'età dei componenti e alla loro evoluzione.

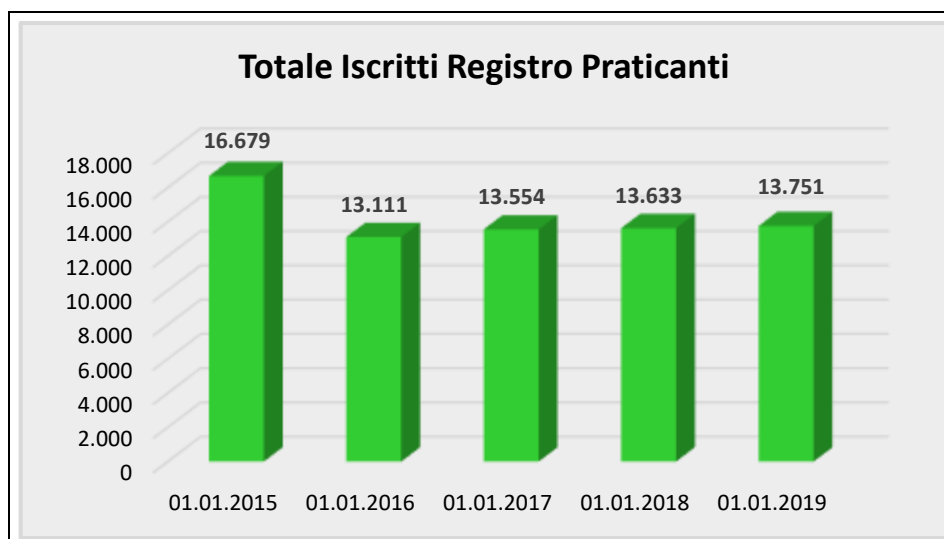
2.1 Iscritti al Registro dei Praticanti

Il dato rilevante in tema di iscritti al registro dei praticanti è la sostanziale parità numerica tra i due generi, come di seguito evidenziato:

Area	M	F
Nord ovest	50,1%	49,9%
Nord Est	49,9%	50,1%
Centro	51,4%	48,6%
Sud	50,6%	49,4%
Italia	50,7%	49,3%

Dati al 01.01.2019

Dinamica iscrizioni Registro Praticanti						
	01.01.2015	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2018	01.01.2019	Var. Totale (dal 2015)
Totale Praticanti	16.679	13.111	13.554	13.633	13.751	-17,5%



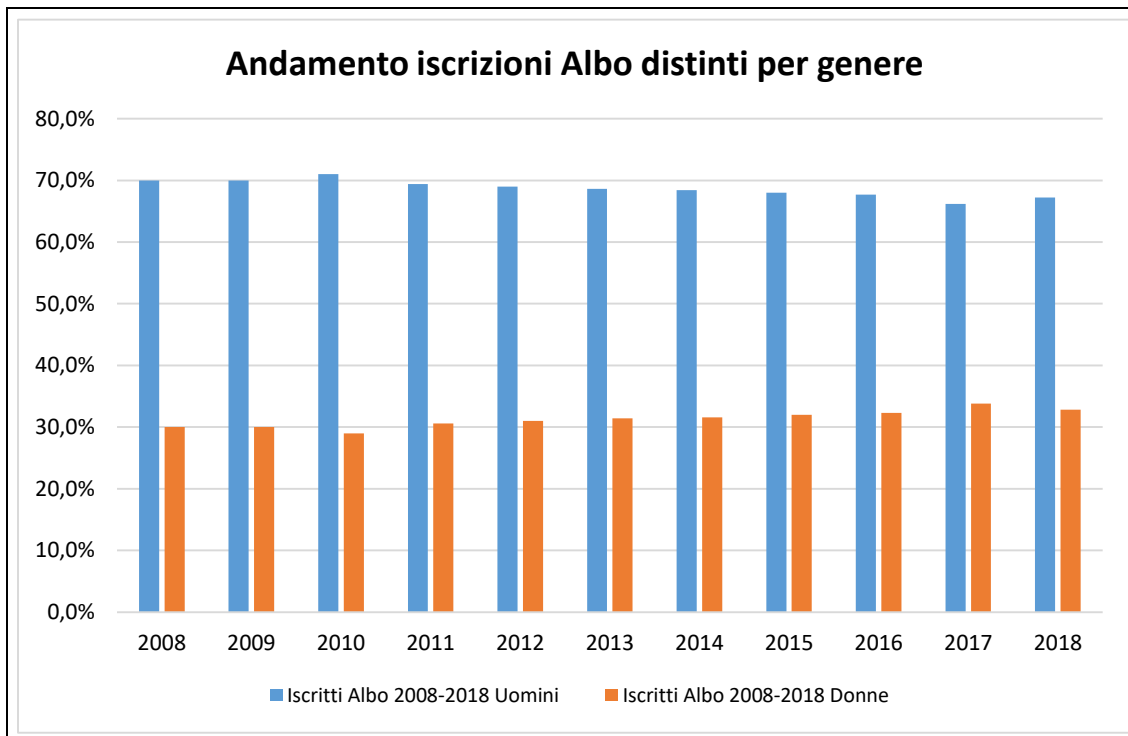
Dopo il crollo del numero degli iscritti al registro dei praticanti riscontrato il primo gennaio 2016, il numero dei tirocinanti rileva una lieve ma costante crescita.

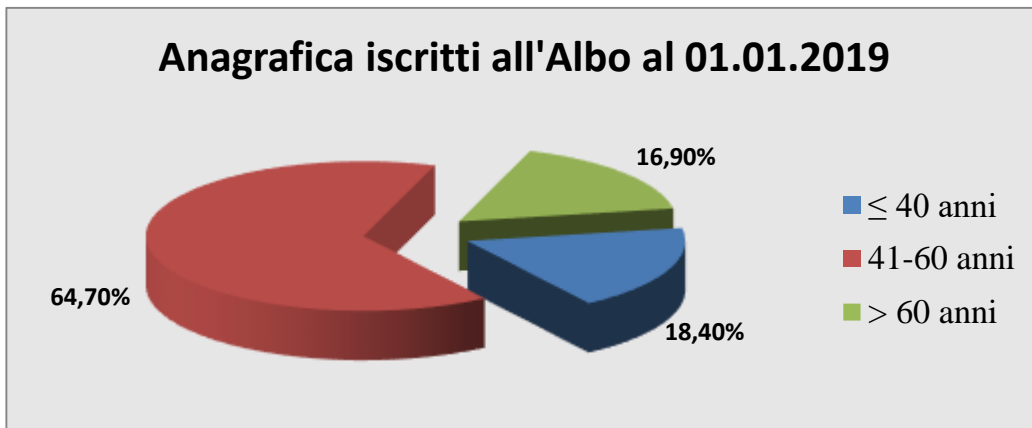
2.2 Iscritti all'Albo

Negli ultimi otto anni il numero delle iscritte all'Albo ha registrato un costante *trend* di crescita, con un incremento di circa 3 punti percentuali, salvo subire una leggera flessione nell'anno 2018.

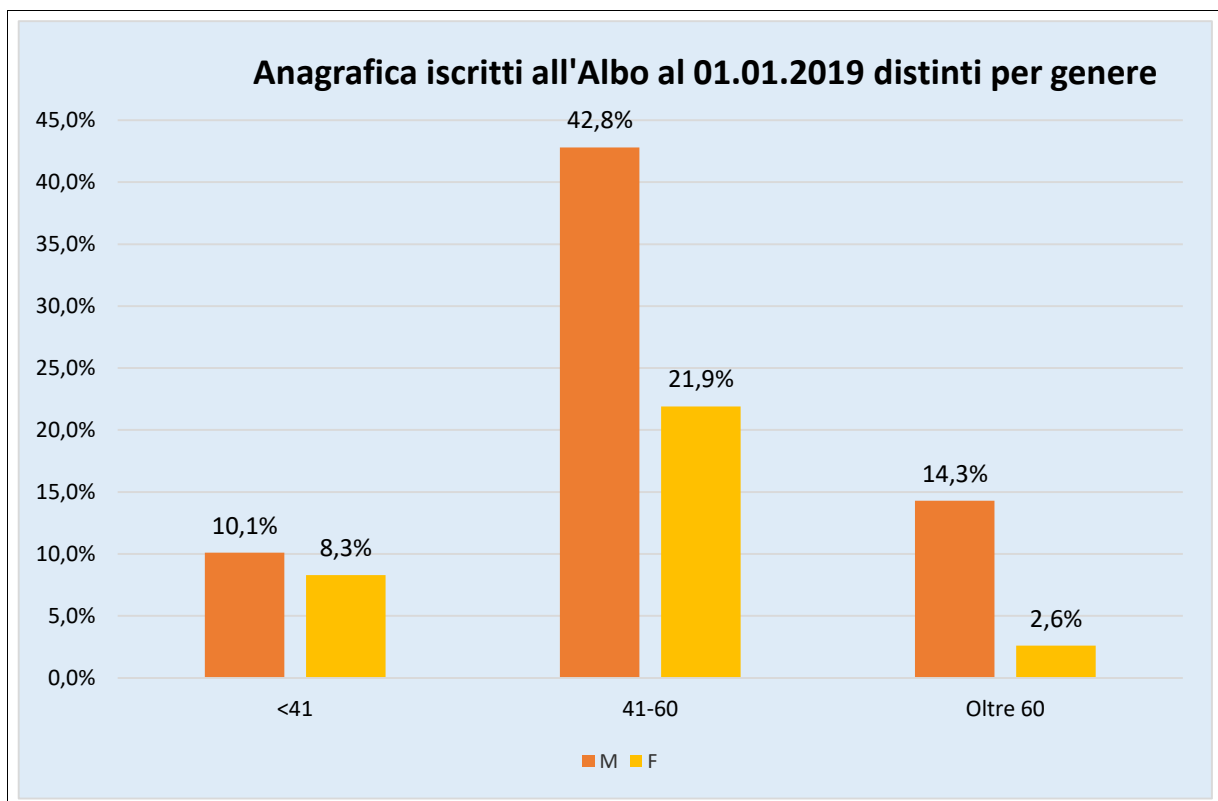
Andamento iscrizioni Albo distinti per genere*					
Anno	Totale	Maschi	Femmine	M	F
2009	109.474	76.632	32.842	70,0%	30,0%
2010	110.787	77.551	33.236	70,0%	30,0%
2011	112.164	79.636	32.528	71,0%	29,0%
2012	113.235	78.585	34.650	69,4%	30,6%
2013	114.041	78.688	35.353	69,0%	31,0%
2014	115.067	78.936	36.131	68,6%	31,4%
2015	116.245	79.512	36.733	68,4%	31,6%
2016	117.352	79.799	37.553	68,0%	32,0%
2017	117.916	79.829	38.087	67,7%	32,3%
2018	118.333	78.336	39.997	66,2%	33,8%
2019	118.639	79.725	38.914	67,2%	32,8%

*Dati al 1° gennaio di ogni anno



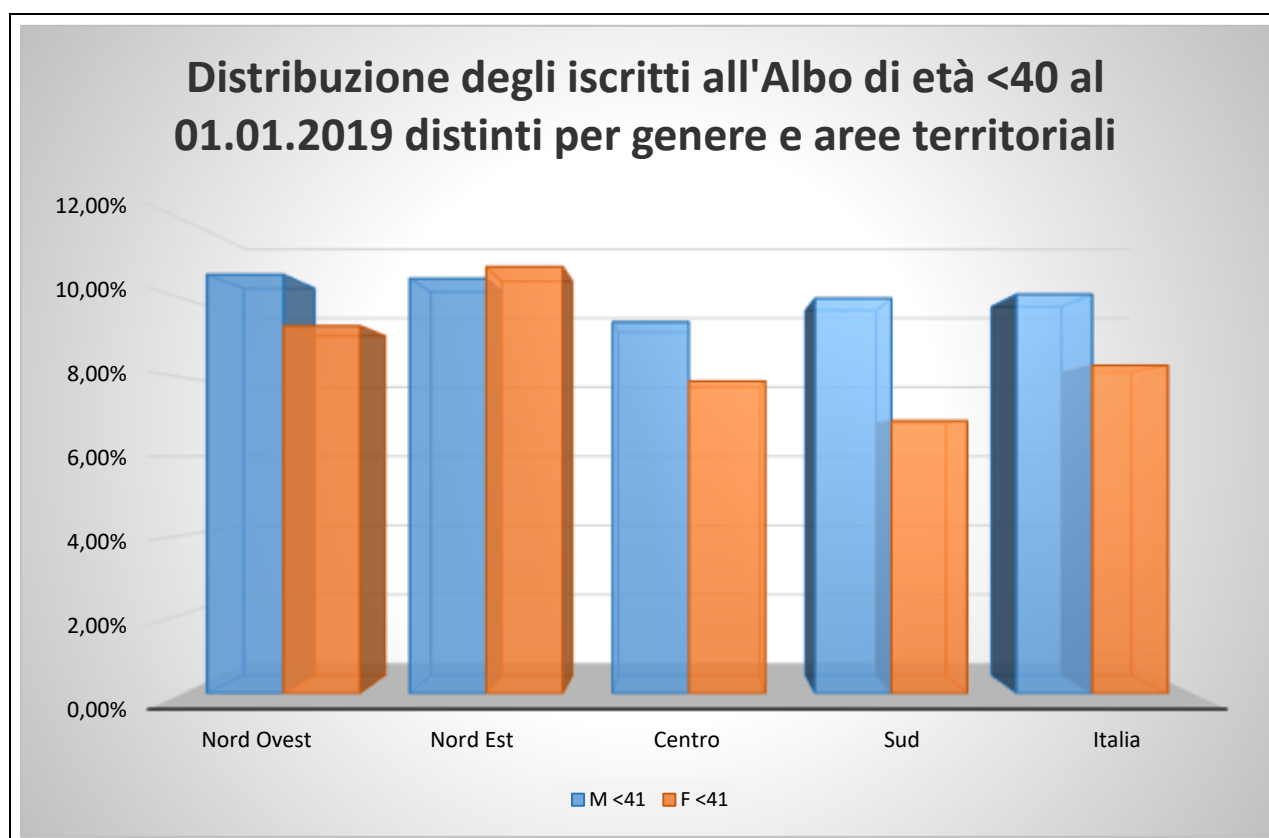


Per quanto riguarda le fasce di età, il gap di genere si riduce sensibilmente tra i giovani iscritti all'Albo.



Dall'analisi per macroaree territoriali è emerso che la più bassa percentuale di iscritte, anche nella classe giovani, si riscontra nelle regioni meridionali, mentre la più alta percentuale spetta al Nord-Est, dove la percentuale delle iscritte di età inferiore ai 40 anni (10,8%) è superiore a quella dei giovani iscritti (10,5%).

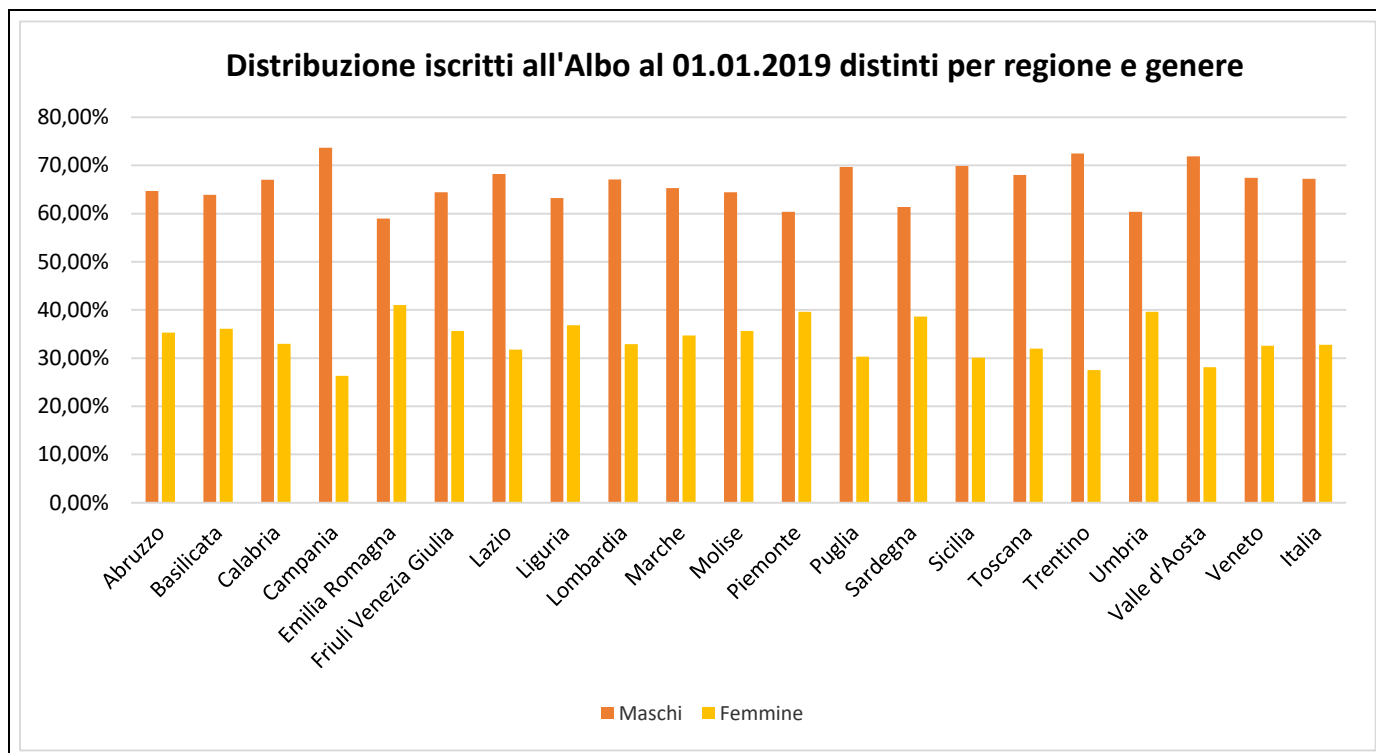
AREA	Maschi	M <41	Femmine	F <41
Nord Ovest	65,4%	10,6%	34,6%	9,3%
Nord Est	63,9%	10,5%	36,1%	10,8%
Centro	67,3%	9,4%	32,7%	7,9%
Sud	69,8%	10,0%	30,2%	6,9%
Italia	67,2%	10,1%	32,8%	8,3%



La regione con la più alta percentuale di donne iscritte è in assoluto l'Emilia-Romagna (41,0%) seguita da Piemonte e Umbria (39,6%), Sardegna (38,6%), Liguria (36,8%) e Basilicata (36,1%).

La regione con la più bassa percentuale di donne è la Campania (26,3%) seguita da Trentino (27,5%), Valle d'Aosta (28,1%), Sicilia (30,1%) e Puglia (30,3%).

REGIONE	Maschi	Femmine
Abruzzo	64,7%	35,3%
Basilicata	63,9%	36,1%
Calabria	67,0%	33,0%
Campania	73,7%	26,3%
Emilia Romagna	59,0%	41,0%
Friuli Venezia Giulia	64,4%	35,6%
Lazio	68,2%	31,8%
Liguria	63,2%	36,8%
Lombardia	67,1%	32,9%
Marche	65,3%	34,7%
Molise	64,4%	35,6%
Piemonte	60,4%	39,6%
Puglia	69,7%	30,3%
Sardegna	61,4%	38,6%
Sicilia	69,9%	30,1%
Toscana	68,0%	32,0%
Trentino	72,5%	27,5%
Umbria	60,4%	39,6%
Valle d'Aosta	71,9%	28,1%
Veneto	67,4%	32,6%
Italia	67,2%	32,8%

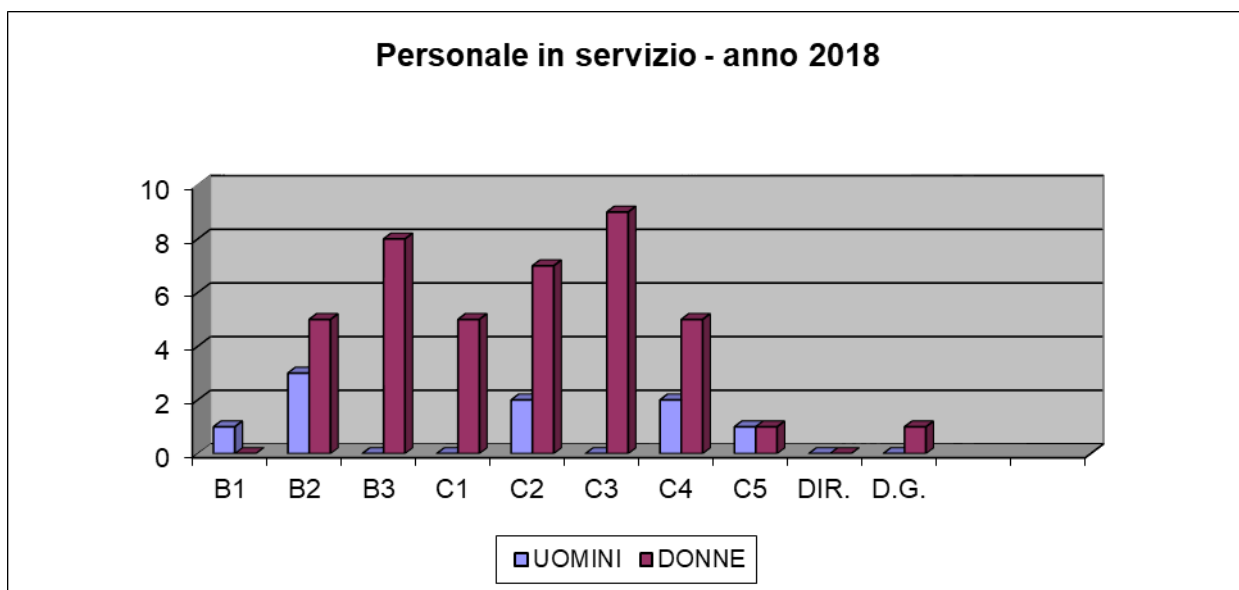


2.3 Ente e personale

Il personale dell'Ente risulta composto da n. 50 lavoratori di cui 41 donne (82,0%) e 9 uomini (18,0%).

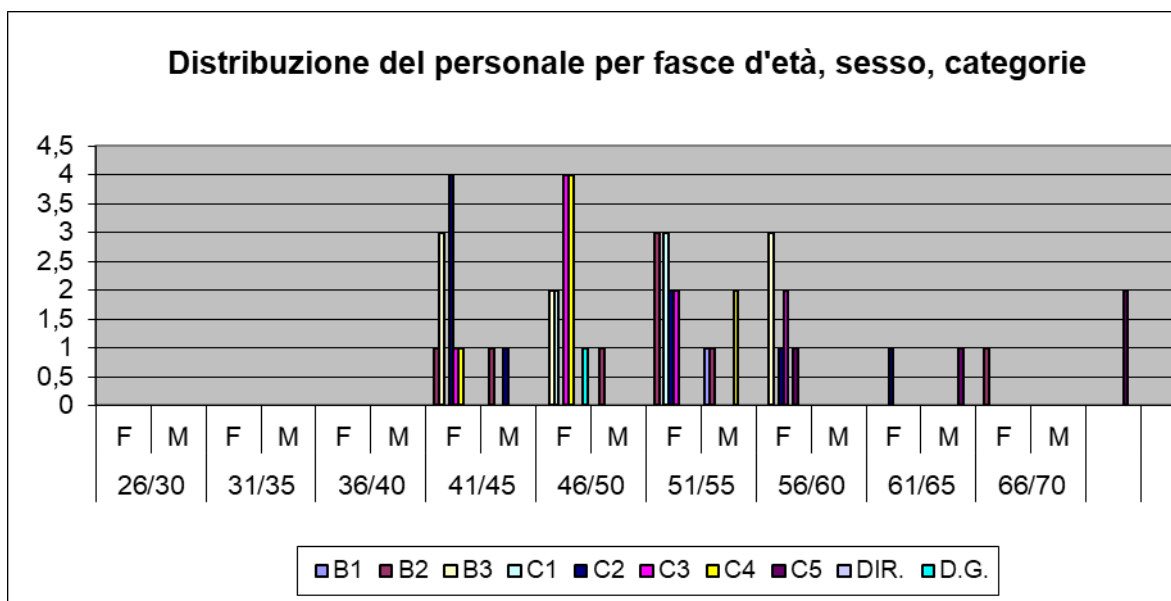
Personale in servizio al 31.12.2018 distinto per genere con relative categorie professionali previste dal CCNL (compreso personale a tempo determinato)

CATEGORIA	M	F	TOT.
B1	1	0	1
B2	3	5	8
B3	0	8	8
C1	0	5	5
C2	2	7	9
C3	0	9	9
C4	2	5	7
C5	1	1	2
DIR.	0	0	0
D.G.	0	1	1
TOTALI	9	41	50



Personale in servizio al 31.12.2018 distinto per fasce d'età e genere con relative categorie professionali previste dal CCNL (solo personale di ruolo)

CATEGORIA	26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-55		56-60		61-65		66-70		TOT.
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
B1												1							1
B2							1	1		1	3	1					1		8
B3							3		2				3						8
C1									2		3								5
C2							4	1			2		1		1				9
C3							1		4		2		2						9
C4							1		4			2							7
C5													1			1			2
DIR.																			0
D.G.									1										1
TOT.	0	0	0	0	0	0	10	2	13	1	10	4	7	0	1	1	1	0	50
TOT. FASCE D'ETA'	0	0	0	0	0	0	12	14	14	7	2	1	1	0	1	1	0	0	50

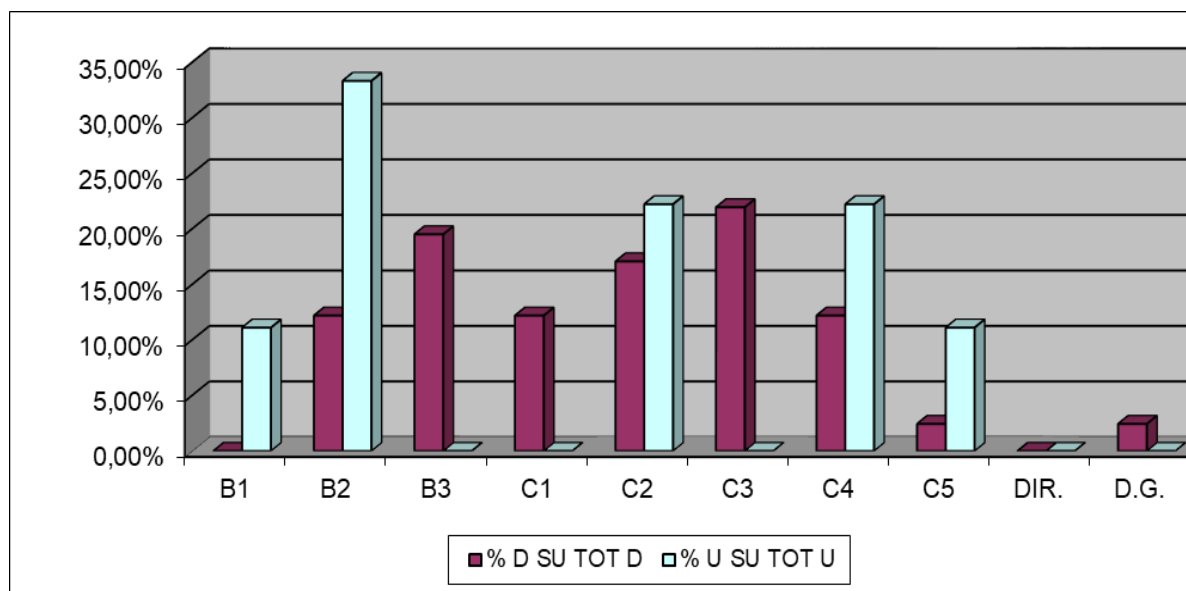


Personale in servizio al 31.12.2018 distinto per genere con relative categorie professionali previste dal CCNL (dati percentuali)

CATEGORIA	F	%F	M	%M	TOT.	%F PER CATEG.
B1	0	0,0	1	11,1	1	0,0

B2	5	12,2	3	33,3	8	62,5
B3	8	19,5	0	0,0	8	100,0
C1	5	12,2	0	0,0	5	100,0
C2	7	17,1	2	22,2	9	77,8
C3	9	21,9	0	0,0	9	100,0
C4	5	12,2	2	22,2	7	71,4
C5	1	2,4	1	11,1	2	50,0
DIR.	0	0,0	0	0,0	0	0,0
D.G.	1	2,4	0	0,0	1	100,0
TOTALI	41	100,0	9	100,0	50	

Distribuzione del personale per genere e categorie professionali



Uso del part-time e del telelavoro da parte del personale in servizio distinto per genere

CATEGORIA	P.-T. F	P.-T. M	TELELAV. F	TELELAV. M	TOT.
B1					0
B2					0
B3					0
C1					0
C2	1				1
C3					0
C4	1				1

C5					0
DIR.					0
D.G.					0
TOTALI	2	0	0	0	2

2.4 Distribuzione per genere delle cariche istituzionali

Una delle questioni affrontate con maggior enfasi negli studi degli ultimi decenni a livello mondiale riguarda la rappresentatività dei generi.

Nelle libere professioni in generale e nella nostra in particolare, si è iniziato ad affrontare la problematica solo da pochi anni.

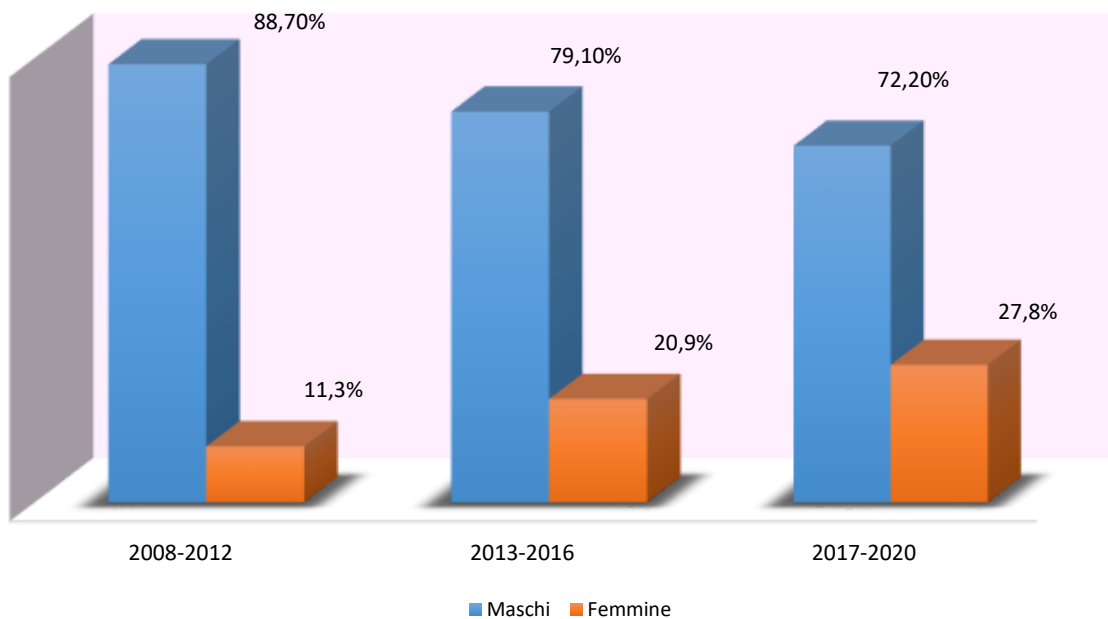
L'analisi della nostra realtà evidenzia una rilevante rappresentatività della componente maschile, sia laddove la carica è elettiva sia laddove è per nomina del Consiglio.

2.4.1 Consigli degli Ordini territoriali

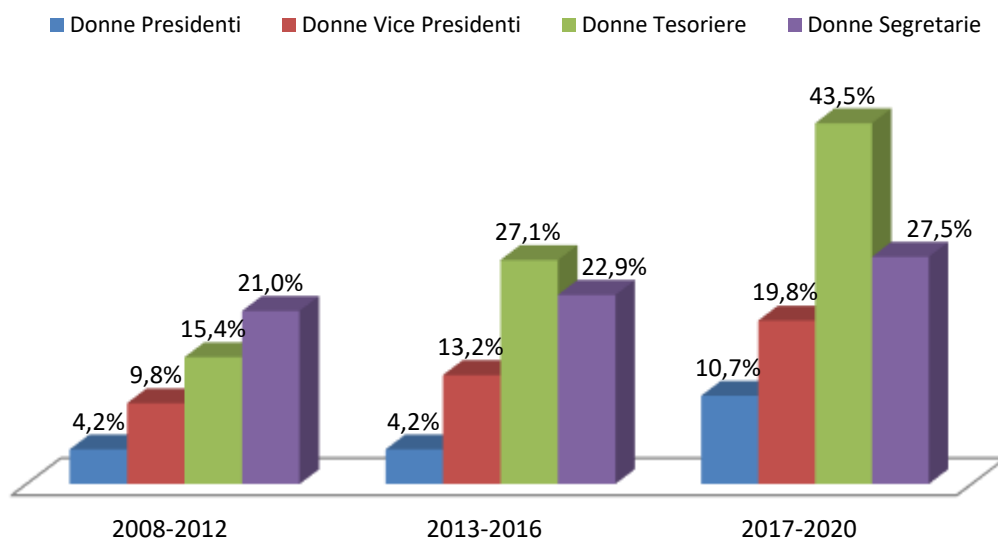
Sebbene la componente femminile tra le due più alte cariche istituzionali sia ancora sottorappresentata, il numero delle donne elette nei Consigli degli Ordini territoriali è in continuo aumento.

Composizione Consigli degli Ordini Territoriali				
	2008-2012	2013-2016	2017-2020	%F 2017-2020
Totale Ordini	143	144	131	
Totale Consiglieri	1.423	1.443	1.373	
Donne Consigliere	161	302	382	27,8
Donne Presidente	6	6	14	10,7
Donne Vice Presidente	14	19	26	19,8
Donne Segretario	30	33	36	27,5
Donne Tesoriere	22	39	57	43,5

Composizione Consigli degli Ordini Territoriali



Le Donne ai vertici

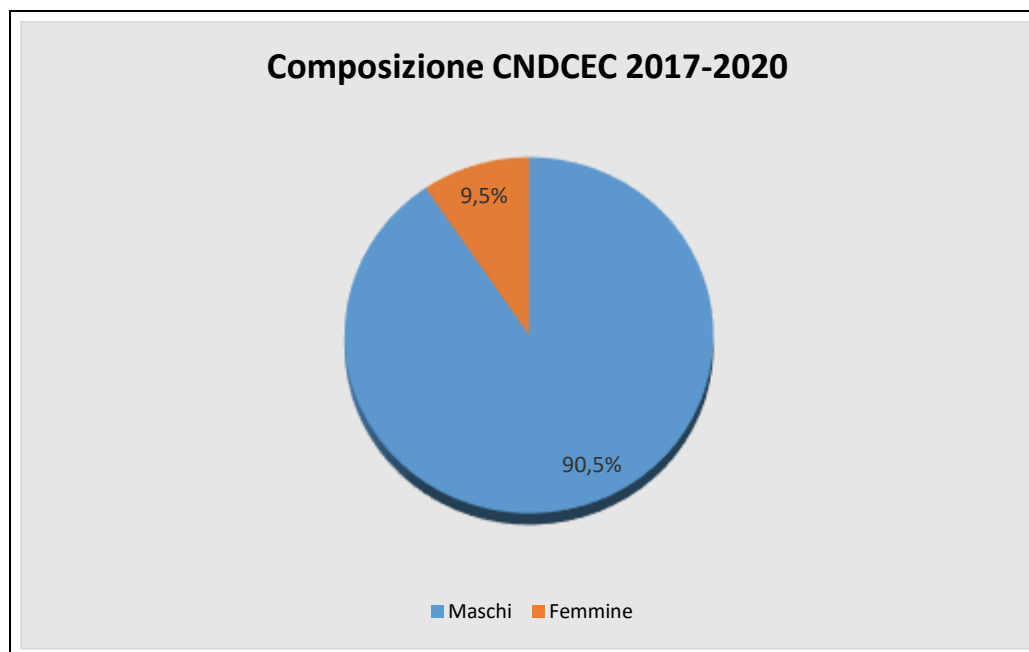


2.4.2 Consiglio Nazionale

Il Consiglio Nazionale presenta una rappresentanza femminile notevolmente al di sotto della percentuale riscontrata in ambito territoriale.

Composizione CNDCEC			
	2008-2012	2013-2016	2017-2020
Totale Consiglieri	21	21	21
Donne Consigliere	1	2	2
Donne Presidente	0	0	0
Donne Vice Presidente	0	0	0
Donne Segretario	0	0	0
Donne Tesoriere	0	0	0

I consiglieri attualmente in carica sono n. 21 (compreso il presidente) di cui n. 19 uomini e n. 2 donne.



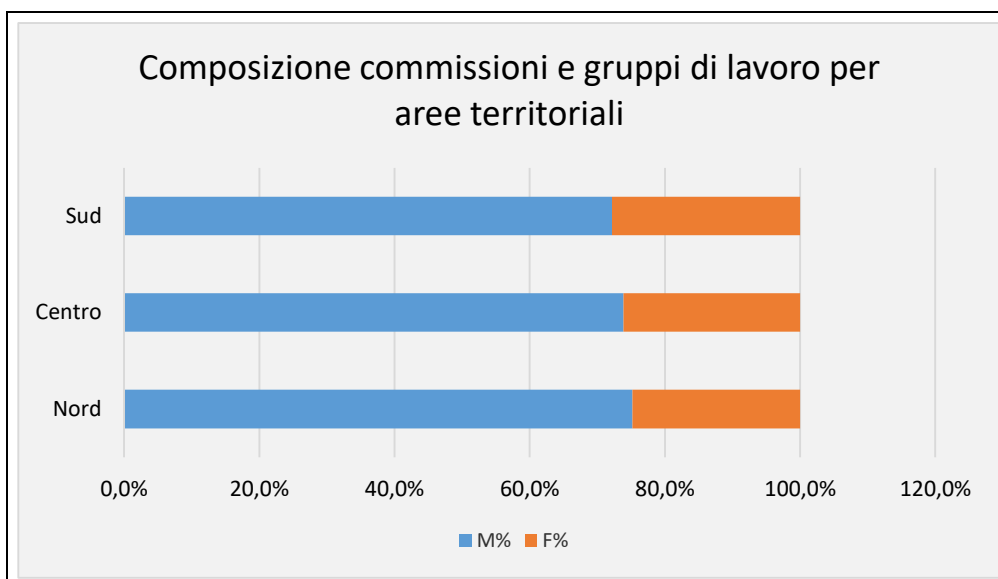
2.5 Commissioni e gruppi di lavoro

Presso il Consiglio Nazionale sono attualmente istituiti n. 74 organismi, tra commissioni e gruppi di lavoro, partecipati complessivamente da n. 428 componenti di cui n. 316 uomini (73,8%) e n. 112 donne (26,2%).



I dati rilevati evidenziano una partecipazione alle commissioni e ai gruppi di lavoro prevalentemente maschile, con un divario maggiore al Nord.

AREA	Maschi	M %	Femmine	F %
Nord	118	75,2	39	24,8
Centro	102	73,9	36	26,1
Sud	96	72,2	37	27,8
Italia	316	73,8	112	26,2



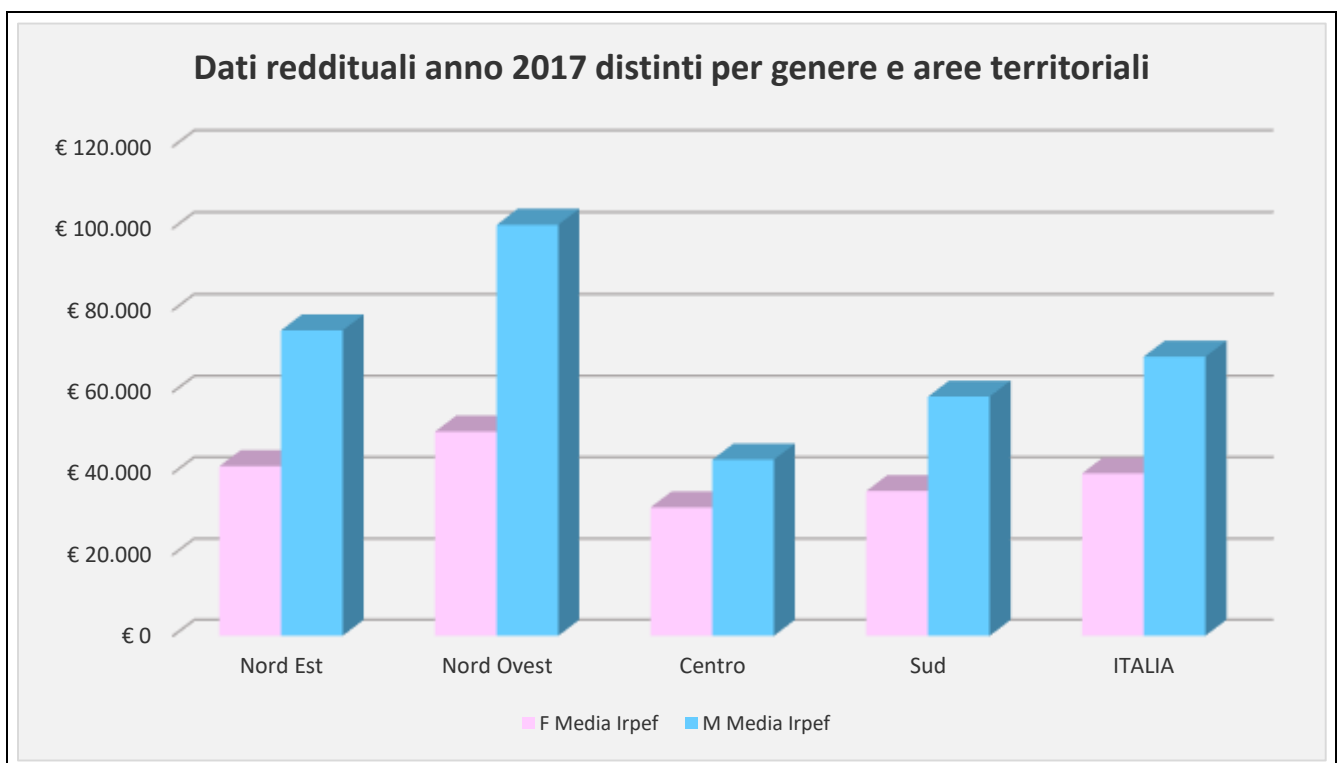
3. Fatturato per genere

È interessante analizzare come cambia l'aspetto reddituale a seconda del genere e della distribuzione della popolazione sul territorio.

Di seguito i dati reddituali degli iscritti alle Casse di Previdenza relativi ai redditi dell'anno 2017, distinti per genere.

Iscritti alle Casse e dati reddituali distinti per genere – Anno 2017						
AREA	Femmine	F Media Irpef	Maschi	M Media Irpef	Tot. Iscritti	Tot. Media Irpef
Nord Est	7.380	€ 41.709	13.246	€ 75.012	20.626	€ 64.512
Nord Ovest	7.972	€ 50.224	15.427	€ 100.829	23.399	€ 82.884
Centro	6.739	€ 31.579	14.556	€ 43.313	21.295	€ 40.429
Sud	9.068	€ 35.596	22.940	€ 58.824	32.008	€ 51.331
ITALIA	31.159	€ 39.949	66.169	€ 68.616	97.328	€ 59.429

Il *gap* maggiore si riscontra a nord ovest, dove gli uomini guadagnano in media il doppio delle donne.



4. L'impegno del Consiglio Nazionale sulla stabilizzazione della Legge 120/2011

Come già riferito, il Progetto d'area, approvato dal Consiglio Nazionale nel 2017, individua tra le priorità della delega Politiche giovanili e di genere, la stabilizzazione della legge n. 120/2011.

I dati rilevati nel corso degli anni successivi all'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca, n. 120/2011, che, com'è noto, introduce disposizioni finalizzate ad assicurare una adeguata presenza del genere meno rappresentato all'interno degli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate, infatti indicano un notevole innalzamento della presenza femminile ai vertici di dette società.

Dal resoconto sull'attuazione della legge, pubblicato ad aprile 2019 dal Servizio Studi del Senato nell'ambito del dossier relativo ai due disegni di legge nn. 1028 e 1095, attualmente in esame presso la Commissione finanze e tesoro del Senato, finalizzati a prorogare a sei mandati l'operatività delle norme introdotte dalla Golfo-Mosca, risulta, infatti, sulla base dei dati diffusi dalla CONSOB, che dal 2011 al 2018 la rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate è passata dal 7% circa al 36%, mentre nei collegi sindacali è salita dal 6,5% al 38%.

Per quanto riguarda invece le società a partecipazione pubblica, secondo la foto scattata ad aprile 2014 dal CERVED, le donne presenti negli organi di amministrazione e controllo erano il 17,2% del totale. I dati più recenti diffusi dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del consiglio dei ministri e riportati nel dossier del Servizio Studi del Senato, relativi a marzo 2019, indicano una presenza femminile tra gli organi apicali delle società a controllo pubblico pari al 32% del totale. In particolare, le donne rappresentano il 28,5% dei componenti dei consigli di amministrazione e ricoprono più di un terzo delle cariche nei collegi sindacali (33,4%).

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

Osservazioni finali

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.