Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Pordenone

BILANCIO DI GENERE DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLIESPERTI CONTABILI DI PORDENONE CONSUNTIVO 2023

A CURA DEL COMITATO PARI OPPORTUNITA'

Vanessa Sist	Presidente
Gianluigi Degan	Vicepresidente
Keti Candotti	Segretario
Nadia Brieda	
Mariangela Montenegro	
Luigino Battiston	
Francesco Musolla	

Indice

A CURA DEL COMITATO PARI OPPORTUNITA' 1
Premessa 3
Quadro di riferimento internazionale ed europeo 3
Quadro di riferimento nazionale 4
Il Comitato Pari Opportunità 6
Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno 7
Metodo e Principi di Redazione 9
Analisi della Popolazione 9
Divario retributivo – focus sul gender gap pay 19
Considerazioni Finali e Conclusioni 24

Premessa

Cos'è il Bilancio di Genere?

Il Bilancio di Genere (BdG) è uno strumento di analisi e valutazione che consente di misurare l'impatto di politiche e azioni su donne e uomini, evidenziando eventuali divari di genere e promuovendo l'equità.

Perché è importante un Bilancio di Genere?

E' importante per raggiungere l'uguaglianza di genere, comprendere l'efficacia delle politiche attuate, rispettare gli obblighi normativi. Ha il duplice obiettivo di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento.

I riferimenti normativi

Quadro di riferimento internazionale ed europeo

L'esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della Quarta conferenza mondiale sulle donne dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15 settembre 1995. In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato dalla Conferenza faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché di avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali. Ciò al fine di poterne valutare, anche a posteriori, il differente impatto su donne e uomini e, in questo modo, elaborare proposte di azioni correttive. Con riferimento al contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si situa nell'ambito del più ampio approccio di comprendere meglio le cause delle disparità tra donne ed uomini nelle nostre società che implica l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione delle politiche pubbliche incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il gender Budgeting, ovvero il documento che analizza e valuta in ottica di genere l'impatto delle scelte politiche e degli impegni finanziari di un'organizzazione, può considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio. Il primo riferimento a questo meccanismo di promozione dell'uguaglianza è rinvenibile nella Relazione che nel 2003 fu predisposta per il Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (16 giugno, 2003,

A5-0214/2003). La Relazione costituiva la proposta di una Risoluzione sul Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere, avente l'obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di gender Budgeting presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica. A questo passaggio fondamentale, è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell'Unione europea dedicati in senso più generale al tema della parità di genere. Tra le prese di posizione più significative, si ricorda la Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI)), che proprio in un momento di fatica economica esortava gli Stati membri ad adottare 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". Ancora, la Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) è tornata a chiedere in modo particolare alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento.

Quadro di riferimento nazionale

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più negli Enti Pubblici, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei principi della Costituzione italiana. L'art. 3, al primo comma, non solo vieta ogni forma di discriminazione, ma impone, anche al suo secondo comma, di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto dell'uguaglianza. In questa prospettiva, 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'uguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali. Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di "raccordo" tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una "lente" di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all'interno di una organizzazione. Questa attività di verifica dello status quo e dell'impatto che su di esso abbiano prodotto eventuali misure specificamente adottate, consente di reindirizzare in modo più consapevole e con una maggiore attenzione anche alle ricadute "indirette" che una misura apparentemente neutra potrebbe avere proprio sulla parità di genere.

Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche con l'adozione della Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità. La Direttiva sostituisce espressamente quella in precedenza approvata il 23 maggio 2007, e nel farlo riproduce la previsione concernente la necessità di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata. Ancora, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, va segnalato che nel 2016, con una modifica apportata all'art. 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, si è stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione, "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere".

Limitandosi a segnalare gli atti più recenti, questa previsione trova svolgimento nella Circolare del 13 aprile 2021, n. 12 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2020", che indica le modalità operative.

È importante evidenziare che la promozione della parità di genere rappresenta un "Pilastro" del programma europeo NextGeneration EU: gli Stati per accedere ai fondi del Recovery Fund, mediante l'elaborazione dei piani nazionali di ripresa e resilienza devono promuovere l'uguaglianza come azione trasversale alle politiche di ripresa economica. Di conseguenza, il Piano nazionale di ripresa e resilienza non solo indica la parità di genere quale priorità trasversale, ma impone tra "le misure di revisione e valutazione della spesa" il potenziamento del Bilancio di genere. Al fine di raggiungere gli obiettivi del PNRR sono state introdotte una serie di norme volte a implementare l'eguaglianza in numerosi contesti, come l'imposizione del requisito della parità negli 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.

Il Comitato Pari Opportunità

Quali obiettivi vuole raggiungere il Comitato Pari Opportunità?

"Gli obiettivi del Comitato Pari 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 ed 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:

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 iscritti all'Ordine, 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.

Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno

Budget Comitato Pari Opportunità

Il C.P.O. si avvale genericamente dei servizi di segreteria dell'Ordine in quanto è autonomo nell'organizzazione e nello svolgimento delle proprie attività, coordinate e condivise con il Consiglio dell'Ordine. Nel 2023 il CPO ha potuto disporre di un budget di spesa di €. 500,00.

Le Politiche ed Iniziative di Genere Intraprese dal Comitato Pari Opportunità dell'Odcec

- Partecipazione all'evento **Violenza economica ed educazione finanziaria: riconoscerla per combatterla** organizzato dall'Ordine degli Avvocati di Pordenone in collaborazione con l'ordine degli avvocati di Gorizia, degli Psicologi, Commissioni varie per le pari opportunità, Regione FVG e Comune di Pordenone tenutosi a Pordenone il 28.11.2022 con l'intervento di Claudia Segre Fondatrice e Presidente di *Global Thinking Foundation* e per l'Ordine della Collega Francesca Vaccaro.

- Partecipazione al progetto promosso dal Comune di Pordenone con la Commissione Pari Opportunità nel progetto di "**Prevenzione alla violenza economica in particolare nei confronti delle donne**" tenutosi il 24.02.2023 in Comune a Pordenone.

- Partecipazione all'evento **Nuove opportunità per un futuro sostenibile: cultura di welfare per la parità di genere** promosso dal Comune di Pordenone, dal nostro Ordine, dall'Ordine degli Avvocati, dai Consulenti del Lavoro, dall'Ordine dei Giornalisti tenutosi a Pordenone il 24.05.2023 con interventi per l'ordine della collega Prof. Chiara Mio.

- Partecipazione alla 1^ edizione della staffetta podistica solidale per sensibilizzare e raccogliere fondi per combattere una grave forma di distrofia muscolare come la Duchenne, organizzata dal Comitato Panathlon Pordenone, per le vie del centro città il 22.10.2022 con due squadre composte da 6 colleghi ciascuna.

- Partecipazione alla 2^ edizione della staffetta solidale per sensibilizzare la grave forma di distrofia muscolare Duchenne organizzata dal Comitato Panathlon Pordenone tenutasi il 07.10.2023 con una squadra di 6 colleghi.

- Partecipazione attiva al nuovo **Corso di Educazione Finanziaria** organizzato da CCIAA Pordenone-Udine, dall'Università di Udine, dall'Ordine tramite il C.P.O. e dall'Associazione WELLFARE con il coordinamento della nostra collega Prof. Fiorenza Poletto tenutosi tra febbraio e marzo del corrente anno ed indirizzato agli studenti delle scuole secondarie superiori del nostro territorio a cui hanno partecipato in qualità di relatori i colleghi Erika Milani per l'Unione Giovani Commercialisti e Francesco Musolla.

- Costituzione della Banca del Tempo, già a cura di precedenti commissioni Pari opportunità dell'Ordine, ovvero un servizio reso da Colleghi che mettono a disposizione la propria professionalità e le proprie competenze a beneficio degli iscritti che versano in situazioni di temporanea difficoltà.

Progetti e Attività in Itinere

- Promuovere e divulgare iniziative che valorizzino il Ruolo delle donne in ambito culturale, economico, scientifico e sociale.

- Promuovere e divulgare l'iniziativa organizzata dal Comune di Pordenone quale il Festival dell'educazione digitale – per una cittadinanza digitale consapevole ed inclusiva.

- Collaborazione con gli altri ordini professionali anche tramite i loro C.P.O. su temi della parità di genere.
- Partecipare alle riunioni della Commissione Pari Opportunità del Comune di Pordenone per il necessario confronto con il territorio.
- Partecipare alla prossima edizione della staffetta solidale organizzata in autunno dal Comitato Panathlon di Pordenone.
- Partecipare alla prossima edizione del Corso di Educazione Finanziaria in collaborazione con la CCIAA Pordenone-Udine e l'Università di Udine.

Metodo e Principi di Redazione

Il bilancio di genere sarà redatto seguendo i seguenti principi:
Completezza: Deve includere tutte le politiche e le azioni dell'ente che hanno un impatto di genere.

Affidabilità: I dati e le informazioni utilizzati devono essere accurati e verificabili.

Semplicità: Il Bilancio di Genere deve essere comprensibile a tutti, anche a chi non ha familiarità con le questioni di genere.

La fonte dei dati sugli iscritti é l'Albo dell'ODCEC di Pordenone, mentre i dati reddituali degli iscritti su base Nazionale, Regionale e dell'Ordine, aggiornati alle dichiarazioni presentate nell'anno 2023, sono stati messi a disposizione dalle due Casse di previdenza ed assistenza di Dottori e Ragionieri commercialisti tramite i delegati locali.

Analisi della Popolazione

I dati forniti dall' Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili sono stati sintetizzati ed elaborati al fine di ottenere le informazioni necessarie ad un'analisi a consuntivo 2023. Oltre ad avere un quadro della situazione dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e Esperti Contabili di Pordenone, attraverso i dati raccolti, sarà possibile sviluppare temi in futuro da trattare sia in ambito di formazione che di iniziative da promuovere.

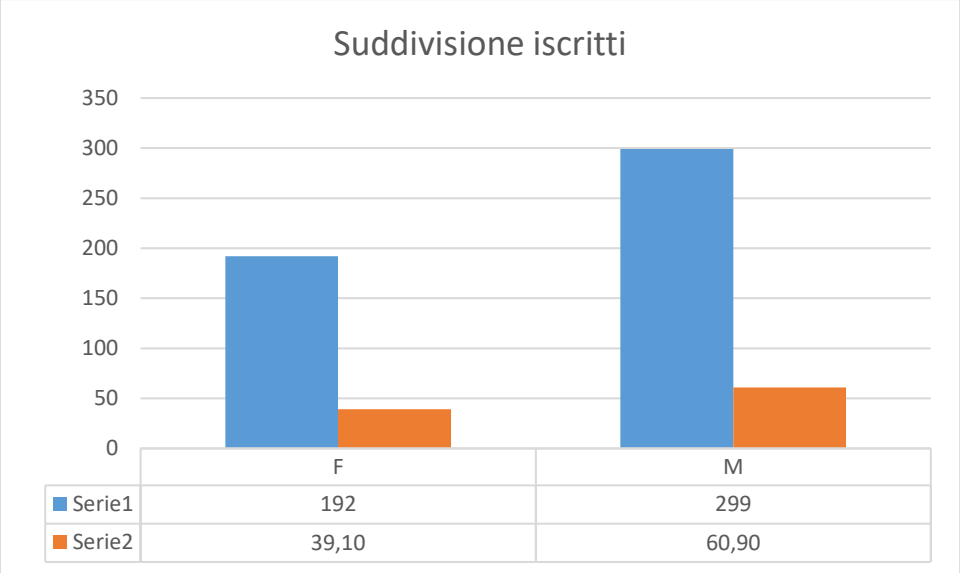
L'analisi è stata effettuata sia facendo riferimento al percorso cronologico, suddiviso in

decenni, sia come indicato nel documento “linee guida al bilanciodi genere” del CNDCEC per generazioni come di seguito indicato:

- Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945
- Baby Boomers nati fra il 1946-1964
- Generazione X nati fra il 1965-1980
- *Millenials* nati fra il 1981-2000
- Generazione Z nati dopo il 2000

ANALISI DEGLI ISCRITTI

La popolazione è costituita dagli iscritti al 31.12.2023 in numero pari a 491 di cui 299 maschi (61%) e 192 Femmine (39%) mentre alla data di redazione del bilancio, ad aprile 2024, è di 496 iscritti.

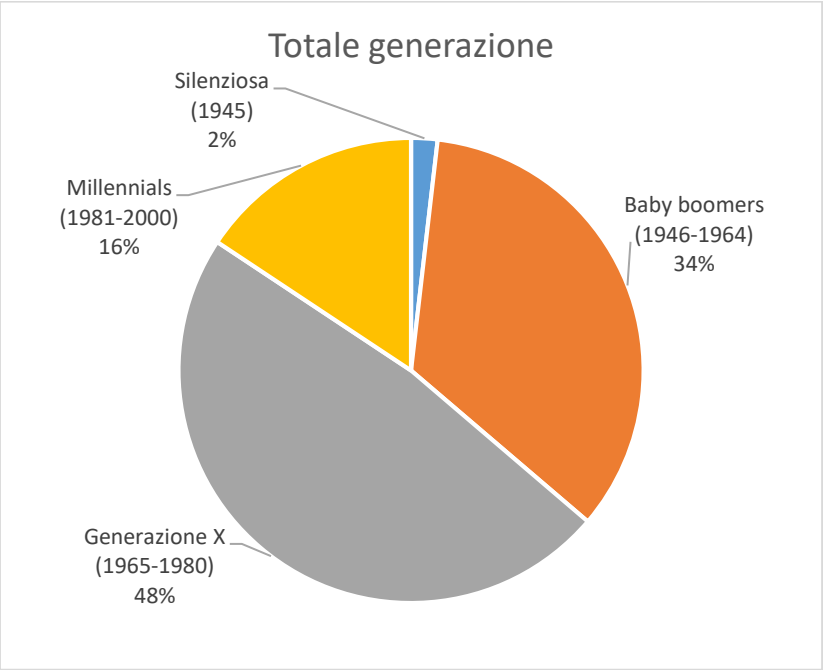


Analisi generazionale

La suddivisione per generazione è la seguente:

Generazione	N.	%
Silenziosa (1945)	9	2%
Baby boomers (1946-1964)	169	34%
Generazione X (1965-1980)	236	48%
Millennials (1981-2000)	77	16%
Generazione Z (2001)	0	0%
Totale	**491**	**100%**

Si evidenzia che la classe, che costituisce quasi la metà del campione, è quella degli iscritti nati dal 1965 al 1980 pari a 236 su un totale di 491.

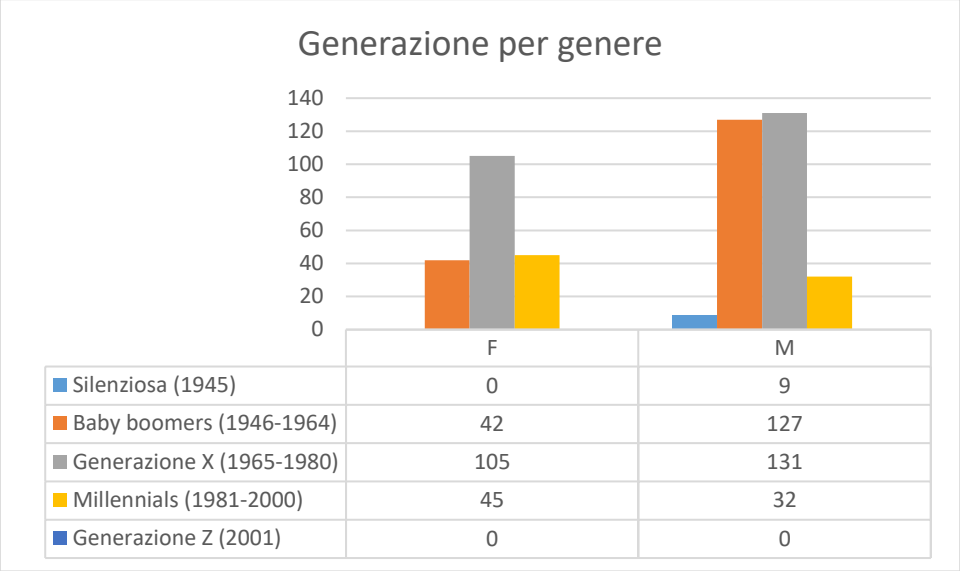


Iscritti all'albo per genere

La suddivisione per generazione e per genere è invece la seguente:

Generazione	F	M	Totale
Silenziosa (1945)	0	9	9
Baby boomers (1946-1964)	42	127	169
Generazione X (1965-1980)	105	131	236
Millennials (1981-2000)	45	32	77
Generazione Z (2001)	0	0	0
Totale	**192**	**299**	**491**

Si evidenzia che la presenza femminile cresce con l'avanzare generazionale e tra i *millennials,* nati tra il 1981 a 2000, il genere femminile supera il genere maschile (45 contro 32).

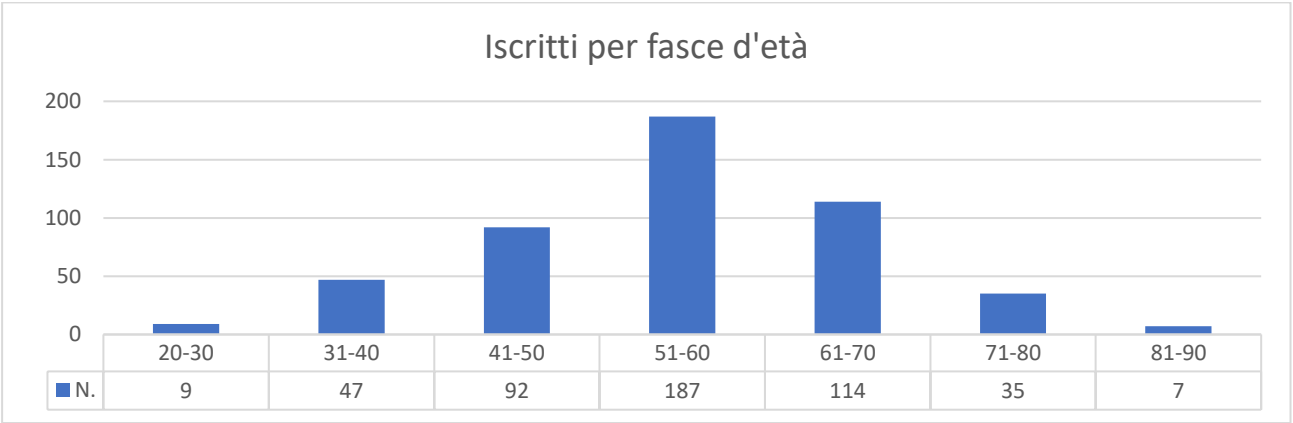


	F	M
Silenziosa (1945)	0	9
Baby boomers (1946-1964)	42	127
Generazione X (1965-1980)	105	131
Millennials (1981-2000)	45	32
Generazione Z (2001)	0	0

Iscritti all'albo per fasce d'età

Complessivamente gli iscritti per fasce decennali d'età sono così suddivisi

Fasce età	N.
20-30	9
31-40	47
41-50	92
51-60	187
61-70	114
71-80	35
81-90	7
Totale	**491**



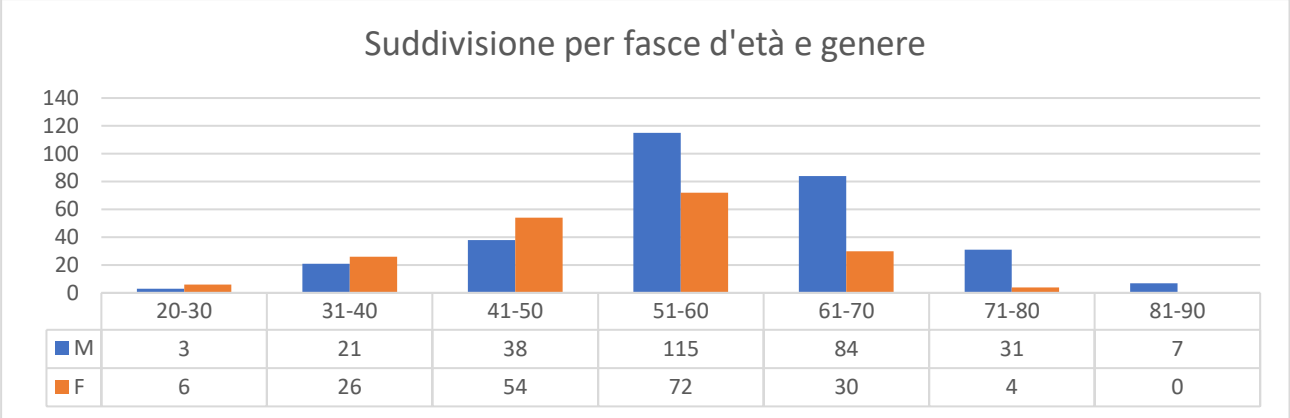
	20-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90
N.	9	47	92	187	114	35	7

Preponderante è la fascia degli iscritti tra 51 e 60 anni di età con n. 187.

Iscritti all'albo per fasce d'età e genere

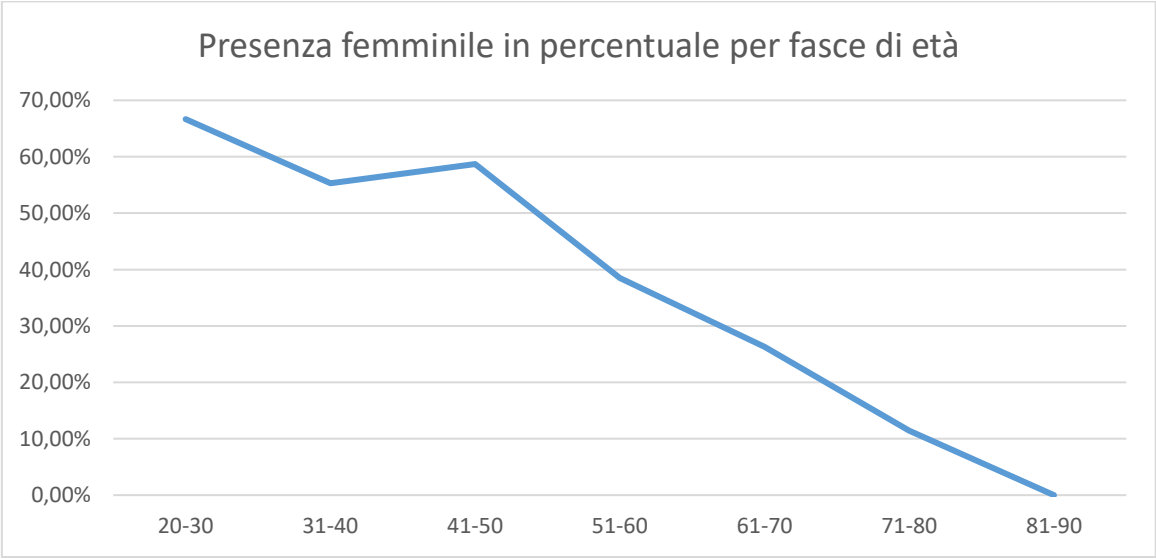
Se teniamo conto della suddivisione per fasce d'età e genere gli iscritti risultano così suddivisi:

Fasce età	M	F	T	% F / T
20-30	3	6	9	66,67%
31-40	21	26	47	55,32%
41-50	38	54	92	58,70%
51-60	115	72	187	38,50%
61-70	84	30	114	26,32%
71-80	31	4	35	11,43%
81-90	7	0	7	0,00%
Totale	**299**	**192**	**491**	



Si segnala che nelle prime 3 fasce d'età 20-30, 31-40 e 41-50 c'è una netta preponderanza femminile mentre l'esatto contrario avviene nelle altre classi 51-60, 61-70 ed oltre.

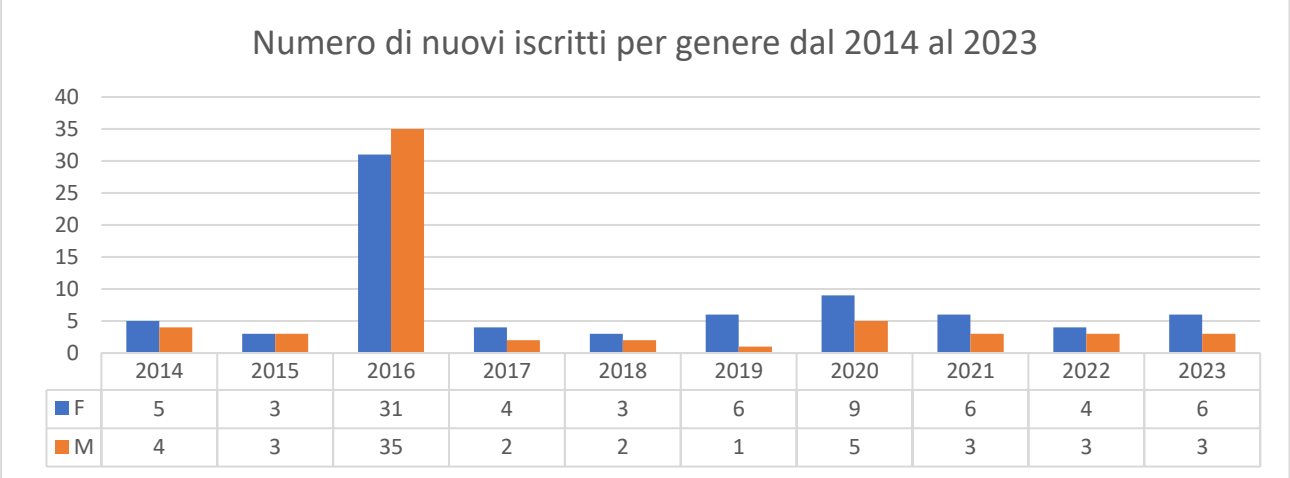
L'evoluzione del rapporto tra presenza femminile sul totale degli iscritti, in percentuale per fasce d'età, é ben illustrata nel grafico seguente:



Numero iscritti per genere 2014-2023

Si evidenziano il numero delle nuove iscrizioni dall'anno 2014 al 2023 suddivisi per genere. Tutte le annualità del campione registrano un costante maggior numero di iscrizioni femminili rispetto alle maschili ad eccezione dell'anno 2016 dove con l'iscrizione dei Colleghi provenienti dall'area del portogruarese trasferiti dall'Ordine di Venezia a quello di Pordenone la parte maschile è stata in maggioranza.

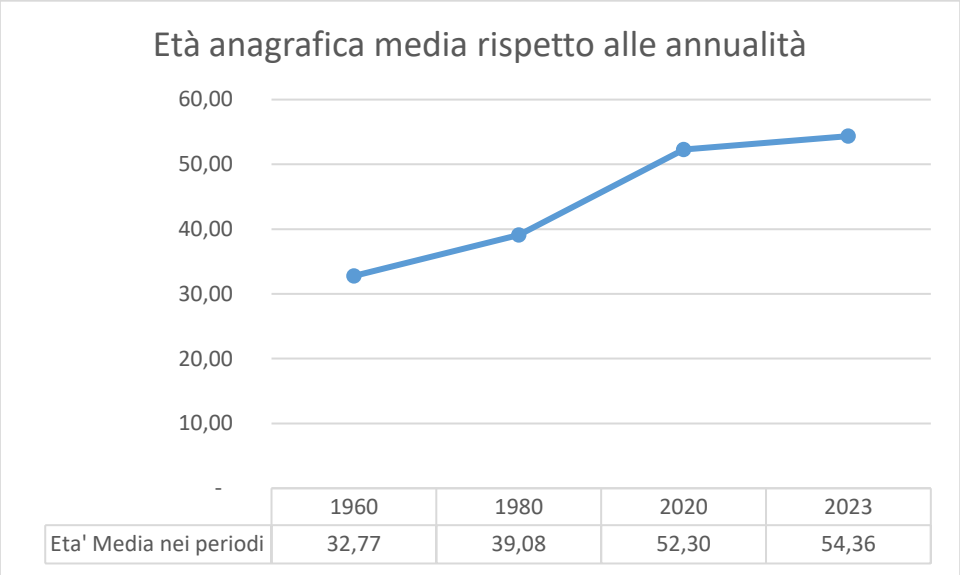
Anno Iscrizione	F	M	Totale
2014	5	4	9
2015	3	3	6
2016	31	35	66
2017	4	2	6
2018	3	2	5
2019	6	1	7
2020	9	5	14
2021	6	3	9
2022	4	3	7
2023	6	3	9
Totale	**77**	**61**	**138**



Età anagrafica media di iscrizione

L'età anagrafica media rispetto ai periodi considerati ovvero sino al 1960, poi per i successivi ventenni, dal 1961 al 1980, dal 1981 al 2000, dal 2001 al 2020 ed infine dal 2021 al 2023 è progressivamente aumentata per attestarsi, a fine del 2023, a 54,36.

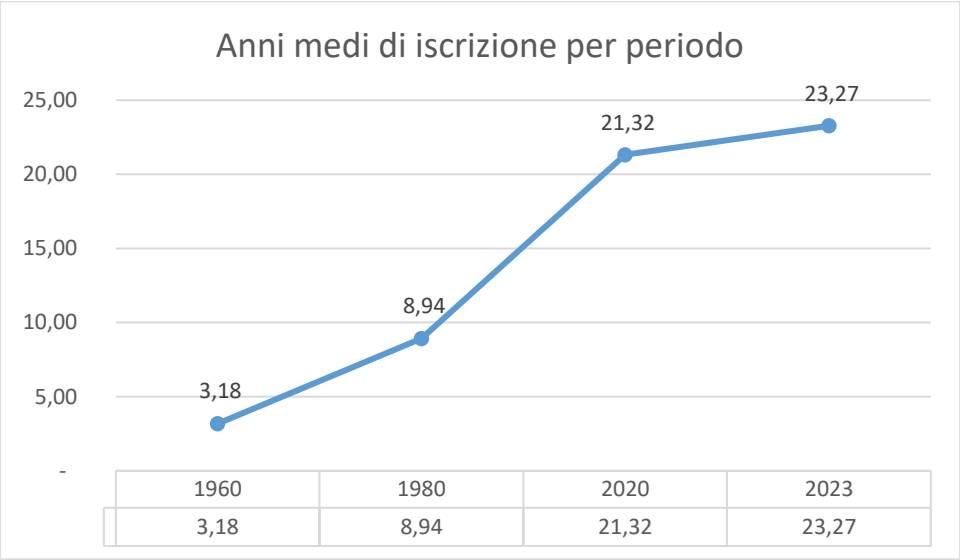
Eta' Media nei periodi	
1960	32,77
1980	39,08
2020	52,30
2023	54,36



Anni medi di esercizio della professione

L'esercizio dell'attività professione medio rispetto all'anno di iscrizione per gli stessi periodi considerati ovvero sino al 1960, dal 1961 al 1980, dal 1981 al 2000, dal 2001 al 2020 e dal 2021 al 2023 è progressivamente aumentata per attestarsi, a fine 2023, a 23,27.

Anni medi d'iscrizione per periodo	
1960	3,18
1980	8,94
2020	21,32
2023	23,27

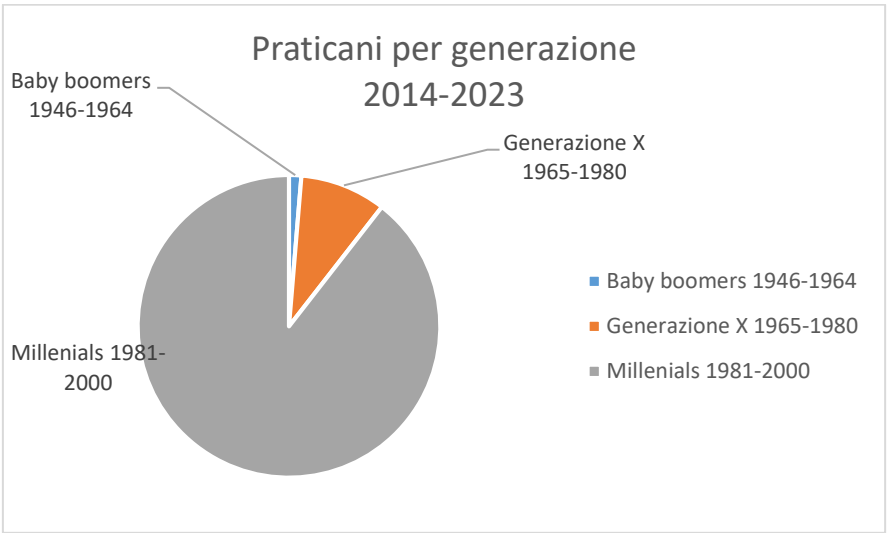


ANALISI DEI PRATICANTI

Analisi legata all'età negli ultimi 10 anni

Vengono esaminati i dati degli iscritti annuali al registro praticanti negli ultimi 10 anni dal 2014 al 2023. I risultati del campione selezionato, complessivamente di 152 iscrizioni, sono i seguenti:

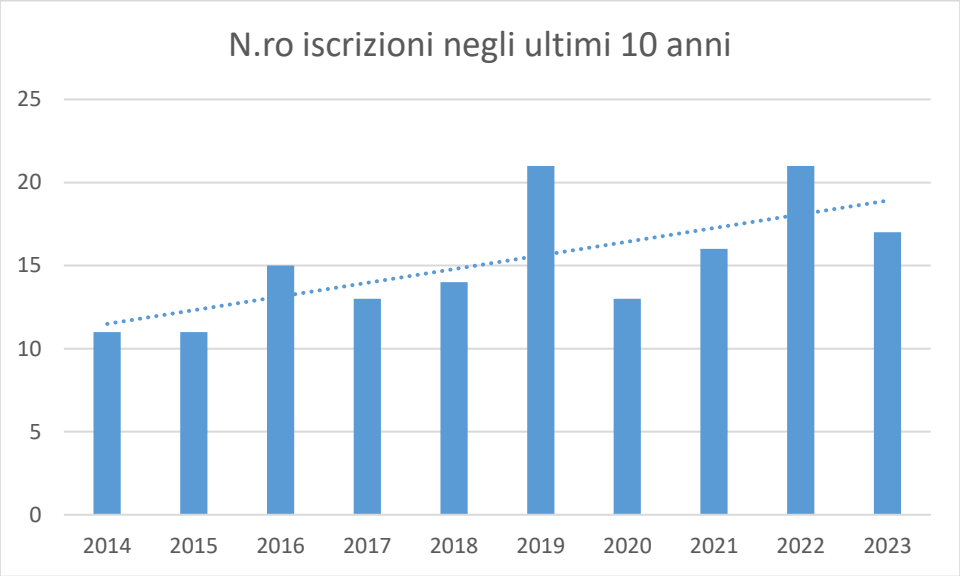
Generazione	N.	%
Baby boomers 1946-1964	2	1,32
Generazione X 1965-1980	14	9,21
Millenials 1981-2000	136	89,47
Generazione Z 2001 - X	0	-
Totale	**152**	**100,00**



Si evidenzia una netta maggioranza di nati dal 1981 al 2000 (136 su 152 – 89%).

Se consideriamo il numero di iscrizioni per anno sul totale di 152 iscrizioni, negli ultimi 10 anni, il risultato è il seguente:

Iscrizioni per anno (dal 2014 al 2023)										
2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**Totale**
11	11	15	13	14	21	13	16	21	17	**152**

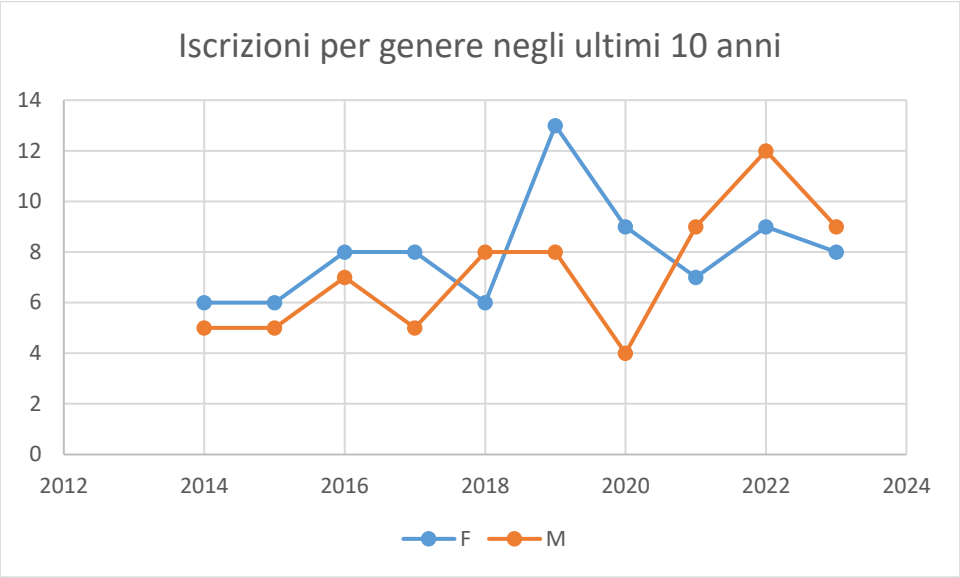


Si può notare, seguendo l'evoluzione delle iscrizioni, un tendenziale aumento.

Analisi di genere negli ultimi 10 anni

Se consideriamo il numero di iscrizioni suddiviso per genere, i dati e l'andamento sono di seguito riportati.

	F	**M**	**Tot x anno**
2014	6	5	11
2015	6	5	11
2016	8	7	15
2017	8	5	13
2018	6	8	14
2019	13	8	21
2020	9	4	13
2021	7	9	16
2022	9	12	21
2023	8	9	17
Totale	**80**	**72**	**152**



Si evidenzia negli ultimi anni (dal 2021) una maggioranza di praticanti maschi sul genere femminile.

Cariche Istituzionali

Si propone l'andamento delle cariche istituzionali dall'unificazione degli albi del 2008 ad oggi.

2008-2012	**M**	**F**
9 consiglieri	7	2
Presidente	X	
Vice Presidente	X	
Segretario	X	
Tesoriere	X	
Revisore	X	

2013-2016	**M**	**F**
9 consiglieri	7	2
Presidente	X	
Vice Presidente	X	
Segretario		X
Tesoriere	X	
Revisore	X	

2017 – febbraio 2022	**M**	**F**
11 consiglieri	5	6
Presidente		X
Vice Presidente	X	
Segretario		X
Tesoriere		X
Revisore		X

Febbr. 2022 – Febbr. 2026	**M**	**F**
11 consiglieri	5	6
Presidente	X	
Vice Presidente		X
Segretario		X
Tesoriere		X
Revisore		X

Progressivamente dal 2018 la presenza femminile è aumentata sino ad essere in maggioranza negli ultimi due mandati così come per le cariche principali ad inizio di ogni mandato in quanto negli ultimi 2 le tesoriere sono state in seguito sostituite da colleghi maschi.

Confronto temporale e andamento iscrizioni

Anno	Iscritti	Nuovi iscritti	Nuovi prat.ti	A	B	Femmine iscritte	Maschi iscritti	C	Nuovi Prat.ti M	Nuovi Prat.ti F	D
2014	362	9	11	3,04%		120	242	33,15%	5	6	54,55%
2015	368	6	11	2,99%	1,66%	123	245	33,42%	5	6	54,55%
2016	434	66	15	3,46%	17,93%	154	280	35,48%	7	8	53,33%
2017	440	6	13	2,95%	1,38%	158	282	35,91%	5	8	61,54%
2018	445	5	14	3,15%	1,14%	161	284	36,18%	8	6	42,86%
2019	452	7	21	4,65%	1,57%	167	285	36,95%	8	13	61,90%
2020	466	14	13	2,79%	3,10%	176	290	37,77%	4	9	69,23%
2021	475	9	16	3,37%	1,93%	182	293	38,32%	9	7	43,75%
2022	482	7	21	4,36%	1,47%	186	296	38,59%	12	9	42,86%
2023	491	9	17	3,46%	1,87%	192	299	39,10%	9	8	47,06%

A) Percentuale di praticanti/ Iscritti

B) Percentuale di crescita iscritti rispetto l'anno precedente

C) Percentuale Femmine iscritte/Totale iscritti

D) Percentuale Praticanti Femmine iscritte/Totale Praticanti iscritti

La tabella riepiloga l'andamento negli ultimi 10 anni di iscritti e praticanti ed evidenzia la percentuale di crescita degli iscritti rispetto all'anno precedente, la percentuale di iscritte sul totale e la percentuale di praticanti femmine sul totale praticanti.

Divario retributivo – focus sul gender gap pay

Si illustrano di seguito i dati riguardanti la media dei redditi per genere rispettivamente a livello Italia, Regione FVG e dell'Ordine di Pordenone sia con riferimento alla media generale che per classi di età rilevando il divario retributivo tra i generi.

Si fa presente che i dati utili per calcolare la media reddituale sono quelli degli iscritti alle casse di previdenza che è inferiore a quello degli iscritti all'Ordine.

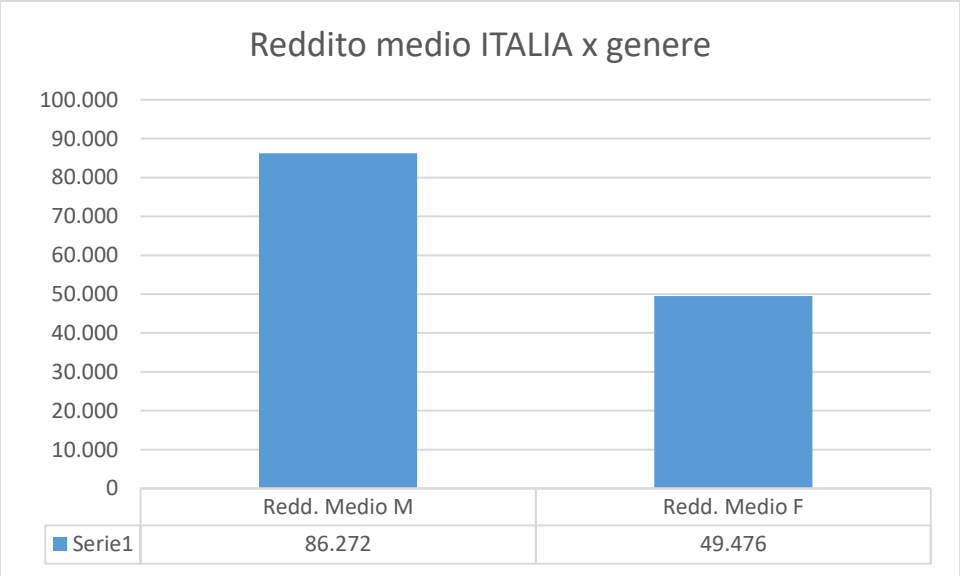
I dati sono stati forniti dalle Casse nazionali tramite i delegati dell'Ordine e sono stati raggruppati nelle 3 seguenti fasce di età:

N.	*Classi di Età*
1	< 40
2	41 - 60/65
3	> 60/65

Nel raggruppamento N. 1 sono stati inseriti i redditi medi di Cassa Dottori nelle fasce fino a 30 e da 31 a 40 e per Cassa ragionieri fino a 40 mentre nel raggruppamento N. 2° sono stati inseriti i redditi medi di Cassa ragionieri nelle fasce 41-50 e 51-60 e di Cassa Dottori nelle fasce 41-50 e 51-65 e nel raggruppamento N. 3° i dati di Cassa ragionieri nelle fasce 61-70 e oltre 70 e Cassa dottori oltre 65.

ITALIA

Classi di Età	*N. Maschi*	*N. Femmine*	*Totale*	*Redd. Medio M*	*Redd. Medio F*	*Redd. Medio*
Med. Naz.le	67.239	32.943	**100.182**	**86.272**	**49.476**	**74.128**

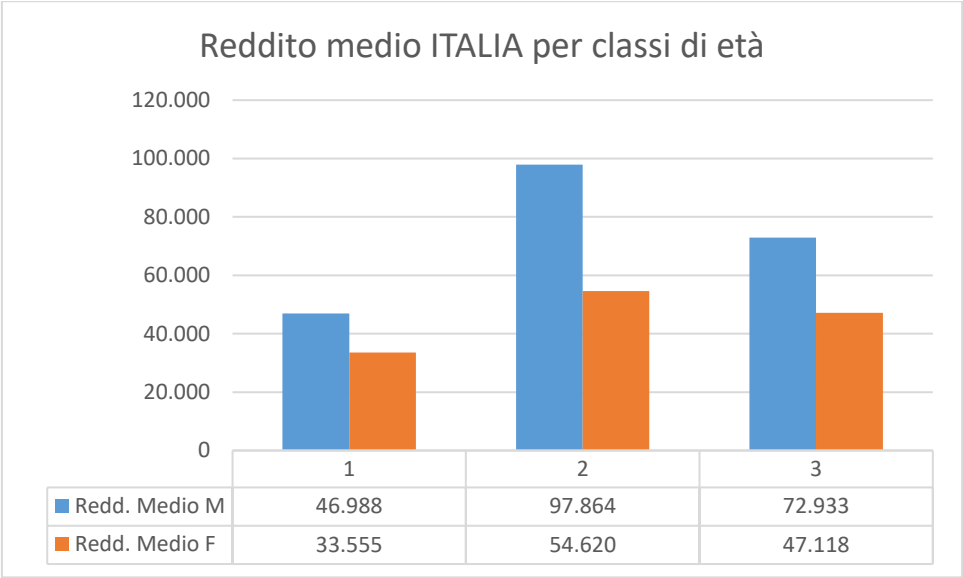


Divario retributivo a livello nazionale

Reddito IRPEF MEDIO			***Divario retributivo***
M	86.272,44	100,00	42,65
F	49.476,15	57,35	

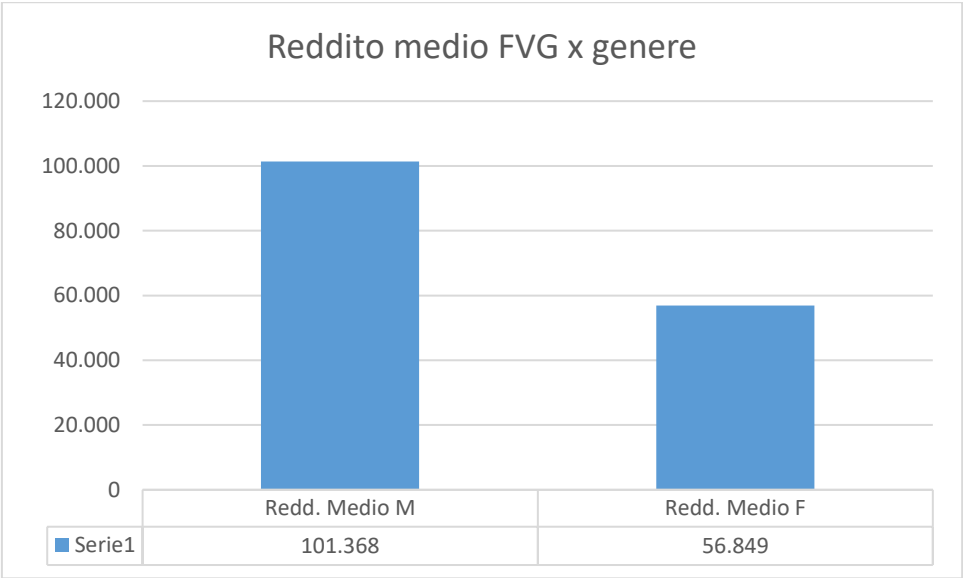
Il divario retributivo medio a livello nazionale è di 42,65 punti percentuali.

Classi di Età	*N. Maschi*	*N. Femmine*	*Totale*	*Redd. Medio M*	*Redd. Medio F*	*Redd. Medio*
< 40	8.930	7.328	16.258	46.988	33.555	40.884
41 - 60/65	43.892	21.950	65.842	97.864	54.620	83.349
> 60/65	14.417	3.665	18.082	72.933	47.118	67.672



FRIULI VENEZIA GIULIA

Classi di Età	*N. Maschi*	*N. Femmine*	*Totale*	*Redd. Medio M*	*Redd. Medio F*	*Redd. Medio*
Med. Reg.le	996	569	**1.565**	**101.368**	**56.849**	**85.046**

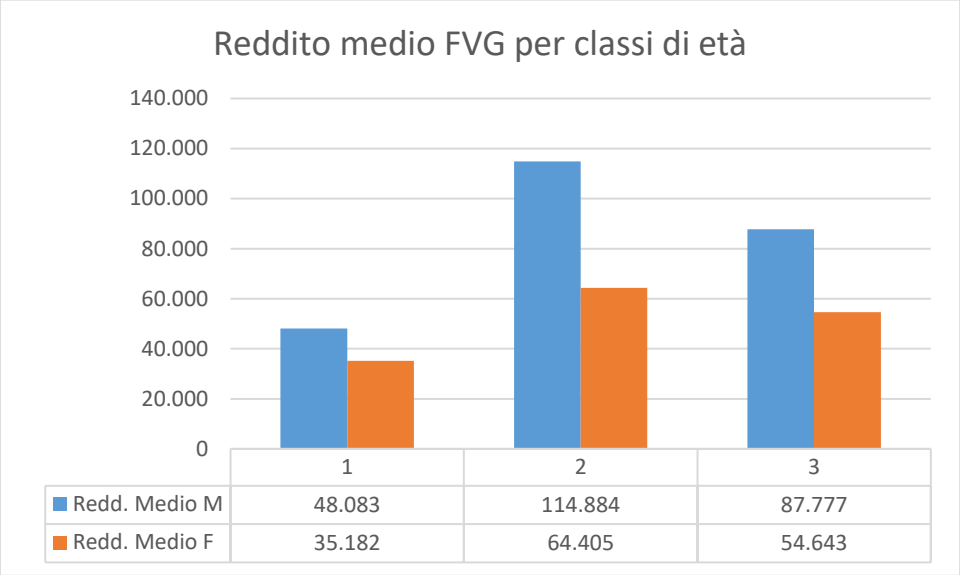


Divario retributivo a livello regionale

Reddito IRPEF MEDIO			***Divario retributivo***
M	101.367,89	100,00	43,92
F	56.848,63	56,08	

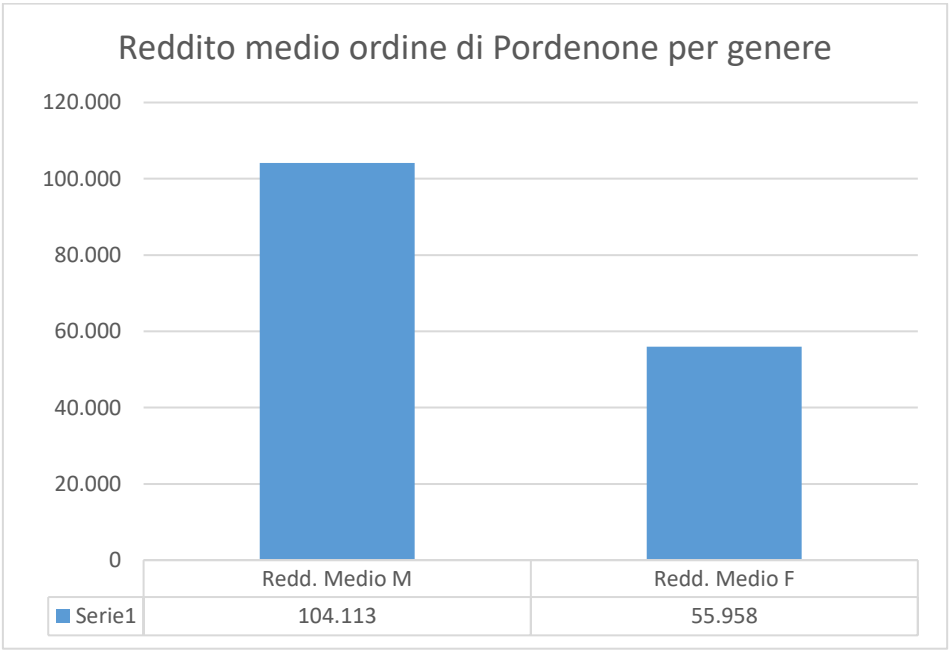
Il divario retributivo medio a livello regionale è di 43,92 punti percentuali.

Classi di Età	*N. Maschi*	*N. Femmine*	*Totale*	*Redd. Medio M*	*Redd. Medio F*	*Redd. Medio*
< 40	111	133	244	48.083	35.182	41.146
41 - 60/65	630	371	1.001	114.884	64.405	96.043
> 60/65	255	65	320	87.777	54.643	81.142



ORDINE DI PORDENONE

Classi di Età	*N. Maschi*	*N. Femmine*	*Totale*	*Redd. Medio M*	*Redd. Medio F*	*Redd. Medio*
Media Ord. PN	284	175	**459**	**104.113**	**55.958**	**85.955**

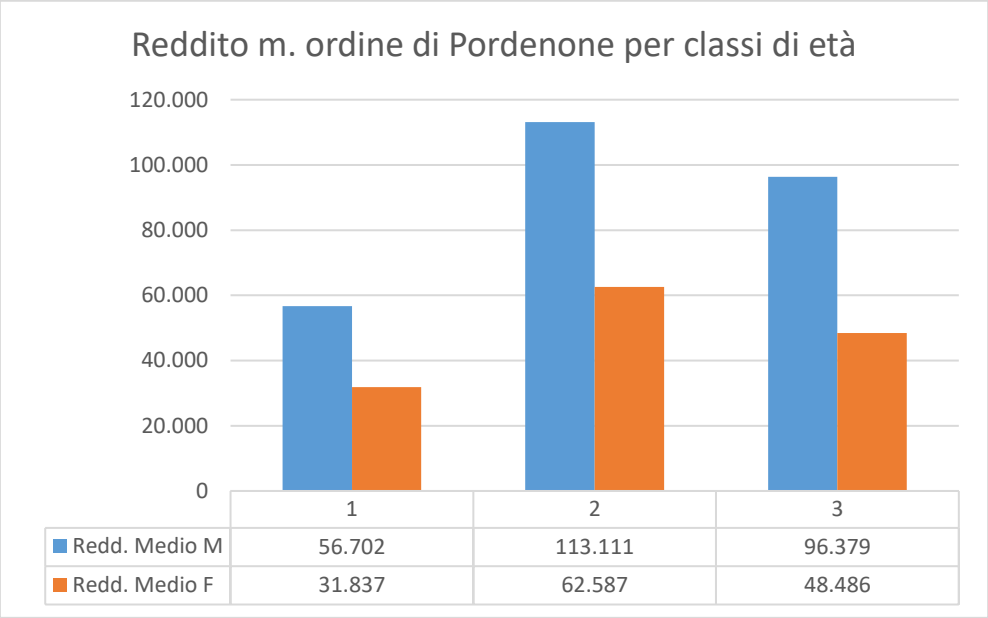


Divario retributivo a livello di Ordine

Reddito IRPEF MEDIO		***Indici***	***Divario retributivo***
M	104.113,42	100,00	46,25
F	55.957,94	53,75	

Il divario medio a livello di Ordine di Pordenone è di 46,25 punti percentuali.

Classi di Età	*N. Maschi*	*N. Femmine*	*Totale*	*Redd. Medio M*	*Redd. Medio F*	*Redd. Medio*
< 40	26	36	62	56.702	31.837	**42.972**
41 - 60/65	181	125	306	113.111	62.587	**92.557**
> 60/65	77	14	91	96.379	48.486	**90.684**



Considerazioni Finali e Conclusioni

Care Colleghe, Cari Colleghi

il nostro Bilancio di Genere si presenta come un documento che vuole offrire a ciascun utente una rappresentazione della composizione di genere nell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Pordenone affinché ogni iscritto possa acquisire informazioni utili sull'evoluzione in tal senso della nostra categoria. E' un documento che ricorda, con cadenza annuale, le variazioni quali/quantitative intervenute tale da cercare di offrire strumenti utili per sviluppare maggiore coscienza su temi come l'inclusività, il rispetto, l'equità e la valorizzazione delle differenze per abbattere le diversità e stimolare la nostra attività con un atteggiamento intraprendente e aperto al cambiamento.

Con la redazione del Bilancio di Genere il Comitato per le Pari Opportunità dell'Ordine si pone lo scopo di orientare e definire la programmazione necessaria al raggiungimento di obiettivi in ottica di genere che consentiranno di analizzare l'evoluzione sul raggiungimento di migliori equilibri o al contrario evidenziare potenziali disequilibri.

Dai numeri prendiamo atto che ancora oggi il 61% degli iscritti sono uomini e il 39% sono donne, ma constatiamo che la presenza femminile cresce nelle nuove generazioni ed è in maggioranza anche nella fascia di età 41-50, tanto da aumentarne, dal 2014 ad oggi, la percentuale complessiva di 6 punti, dal 33% al 39%.

Il numero degli iscritti nell'arco di dieci anni è cresciuto anche grazie all'ingresso dei Colleghi dell'area del portogruarese, che si sono trasferiti dall'Ordine di Venezia a quello di Pordenone, ed è in costante leggero aumento. La media di età di iscrizione è progressivamente aumentata negli ultimi decenni raggiungendo i 54 anni ed anche l'anzianità professionale media si è innalzata a 23 anni.

Il numero di iscrizioni di nuovi praticanti per anno registra un tendenziale aumento con una maggioranza maschile nelle ultime 3 annualità.

Dal punto di vista reddituale emerge che nelle fasce d'età più giovani, il reddito tra uomini e donne è più equilibrato ma superata la soglia dei 40 anni il divario si manifesta con evidenza risultando maggiore anche rispetto alla media regionale e nazionale, e ciò non trova giustificazione nell'identica formazione, professionalità e impegno che va pertanto

colmato promuovendo cultura ed azioni di parità.

Dunque, dati alla mano, 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 ed innovative nel mondo del lavoro si riuscirà a rendere di nuovo attrattiva la nostra professione, contribuendo al successo ed alla qualificazione professionale, riflettendo la capacità di rispondere alle trasformazioni della società ed alle esigenze dei giovani che sono il nostro futuro.