



**“Bilancio di genere del Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti e
degli Esperti Contabili”**

**A cura della
Commissione Parità
di Genere - Area
Parità di Genere**

CONSIGLIERI DELEGATI

Maria Luisa Campise
Maria Rachele Vigani
Andrea Foschi

PRESIDENTI

Cristina Betta
Elisabetta Pasquali

COMPONENTI

Patrizia Geremia
Paola Giacalone
Michelina Leone
Francesca Marra Buonocore
Concetta Marzullo
Mariangela Matera
Rita Pelagotti
Cornelia Pompei
Barbara Premoli
Marta Privitera
Lucia Rainò
Marzia Rocchia
Margherita Romualdo
Pia Schillaci
Micaela Testa
Rita Turci
Gabriella Viggiani

RICERCATORI

Mara Oliviero
Laura Pascarella

Indice

Premessa.....	4
1. Diffusione del bilancio di genere.....	6
2. Le donne e la professione: cenni storici	6
3. Politica di genere del Consiglio Nazionale.....	7
3.1 Interventi sulla parità di genere del CNDCEC dal 2008 ad oggi	8
3.1.1 L'intervento sul codice deontologico.....	10
3.1.2 L'intervento sul regolamento per la formazione continua degli iscritti agli Albi	10
3.2 La diffusione dei Comitati PPOO presso gli Ordini territoriali	11
4. Il bilancio di genere, metodo di redazione	11
5. Analisi del contesto: analisi della popolazione maschile e femminile	11
5.1 Praticanti	12
5.2 Iscritti all'Albo	13
5.3 L'Ente e il suo personale	18
5.4 Distribuzione per genere delle cariche istituzionali.....	22
5.4.1 Consigli degli Ordini Locali	23
5.4.2 Consiglio Nazionale.....	24
5.4.3 Consiglio Casse di previdenza	28
5.4.3.1 Cassa Nazionale Previdenza ed Assistenza Dottori Commercialisti	28
5.4.3.2 Cassa Nazionale Previdenza ed Assistenza a favore dei Ragionieri e Periti Commerciali.....	29
6. La specializzazione professionale per genere e classi di età	30
7. Dottori Commercialisti: fatturato per genere	34
8. La legge 120/2011 – Statuto per legge l'obbligo della presenza di entrambi i generi nei cda delle società quotate e delle partecipate pubbliche.....	35
8.1 Sintesi dei risultati	36
9. Considerazioni finali e conclusioni.....	37

Premessa

Il *gender budgeting*, 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 esistono 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 ed a comprendere come il lavoro degli organi apicali sia pianificato per dare equa rappresentanza ed evidenza alle politiche sul tema.

Leggere un'azione di governo con l'ottica di genere significa essere consapevoli delle differenze personali, familiari, sociali, lavorative ed economiche che insistono su donne e uomini e saper valutare, anche dal punto di vista dell'impatto economico e sociale, come i differenti stili di vita, esigenze e preferenze che ne caratterizzano l'agire quotidiano, determinano un impatto diversificato.

Per quanto la condivisione del principio di pari opportunità tra donne e uomini faccia ormai parte del patrimonio identitario e normativo del mondo occidentale, la sua realizzazione pratica e quotidiana sconta ancora una arretratezza che va anche ad impattare sulla capacità di sviluppo socioeconomico: i maggiori impegni che sostengono le donne nel lavoro domestico e di cura, le discriminazioni e le difficoltà in campo lavorativo e sociale, nell'accesso a posizioni di potere, non hanno solo un impatto negativo in termini individuali, ma costituiscono elementi di rigidità e di arretratezza del sistema, tali da impedire alla popolazione femminile di contribuire pienamente al processo di crescita e di sviluppo socioeconomico complessivo.

Leggere i bilanci degli enti pubblici in chiave di genere è dunque un importante strumento di *mainstreaming*, che consente di analizzare e contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso un esercizio di trasparenza, democrazia e rendicontazione della gestione e distribuzione delle risorse, a vantaggio dell'intera collettività. In tal modo, gli amministratori possono essere maggiormente consapevoli delle conseguenze su donne e uomini del loro agire, per poter condurre un'azione politica non solo più equa, ma anche più efficace ed efficiente, sia all'interno della categoria, che presso i soggetti con cui questa si interfaccia.

Ed è per questo che il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, sempre attento e sensibile alle tematiche di genere, ha deciso di redigere, per la prima volta, questo bilancio, per iniziare un percorso articolato e complesso al fine produrre partecipazione e condivisione di entrambi i generi alla vita attiva della nostra professione.

Perché, riflettendo sulle disuguaglianze e differenze, si intraprendano iniziative finalizzate ad un migliore utilizzo di risorse che garantiscano una equa distribuzione rispetto ai differenti bisogni e necessità di uomini e donne.

Perché la conoscenza dei diversi bisogni di donne e uomini consente una capacità di risposta più puntuale, ampia e mirata.

Perché, allargando il numero dei beneficiari dell'intervento, e considerando anche i costi indiretti delle politiche, si consente un migliore rapporto costi-benefici.

L'analisi del bilancio elaborato si propone di sviluppare basi informative disaggregate per genere e indicatori *gender sensitive*.

Gli obiettivi fondamentali possono essere così sintetizzati:

- elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza delle spese effettuate;
- consentire una maggiore comprensione e valutazione dell'azione amministrativa rendendola accessibile, trasparente e valutabile non solo in ottica del pareggio finanziario, ma anche in funzione dell'individuazione degli obiettivi da perseguire e realizzare;
- rappresentare alla comunità di riferimento l'utilità della propria azione politica secondo l'approccio dello sviluppo umano che pone l'Ente al servizio della persona.

L'analisi di genere del bilancio permette di:

- sensibilizzare il Consiglio, i dipendenti dell'Ente e gli iscritti sulle tematiche di genere e sull'impatto diversificato delle politiche;
- ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse;
- migliorare efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione dell'Ente;
- promuovere una lettura ed un'analisi della *popolazione* e delle diverse esigenze presenti nella comunità professionale e rispondere coerentemente ad esse;
- sviluppare dati e statistiche "*gender sensitive*";
- rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse collettive e le politiche pubbliche degli iscritti.

1. Diffusione del bilancio di genere

Il *gender budgeting* è stato sperimentato la prima volta nel 1984, in Australia. Dopo il successo della sperimentazione australiana diversi Paesi (Sudafrica, Canada, Gran Bretagna, Francia, Israele, Svizzera, Norvegia, Svezia e Danimarca) hanno deciso di seguirne l'esempio ed iniziare ad utilizzare tale strumento riconosciuto per la sua importanza ed efficacia dalla comunità internazionale.

Alla Quarta Conferenza delle Donne tenutasi a Pechino nel 1995, si afferma che il bilancio di genere rappresenta un'azione utile per promuovere e attuare il principio del *gender mainstreaming*.

Indicazioni e prospettiva della Conferenza di Pechino sono state recepite dall'Unione Europea, che nel 2001 ha iniziato ad impegnarsi nella diffusione e nella promozione del bilancio di genere.

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*".

In Italia le prime sperimentazioni di bilancio di genere sono partite dagli enti locali; nel 2001 sono stati realizzati i primi bilanci di genere in Emilia Romagna e nella provincia di Modena.

Nel nostro Paese manca una normativa o comunque delle linee guida condivise che permettano di indicare in modo univoco i contenuti del bilancio di genere: il suo carattere volontario permette infatti libertà in tema di approcci e libertà di redazione. Nella redazione del presente bilancio di genere si è tenuto conto anche delle Linee Guida approvate dal Consiglio Nazionale nella seduta del 20 febbraio 2008.

2. Le donne e la professione: cenni storici

Come riportato da Stefano Coronella nell'articolo pubblicato sulla Rivista Italiana di Ragioneria ed Economia Aziendale – Aprile – Maggio – Giugno 2014, dal titolo "Le donne possono iscriversi ai Collegi dei Ragionieri", la storia della professione contabile "al femminile" in Italia ha inizio nel 1908. Quell'anno per la prima volta una donna presentò domanda per l'ammissione al Collegio dei Ragionieri di Milano. Questi la rigettò segnando il principio di una battaglia che approdò anche in sedi istituzionali e che forse spianò la strada a Bianca Salvetti e Pierina Pavoni che furono ammesse nel 1911 all'Albo dei Praticanti del Collegio dei Ragionieri di Roma. Pierina Pavoni, terminato il praticantato presso lo studio del padre e superato con merito, nel 1913, l'esame di ammissione per la professione, presentò domanda per l'iscrizione all'Albo dei Ragionieri, domanda accolta in data 21 marzo 1914. Ma una nuova battuta d'arresto arrivò dal Procuratore generale della Corte d'appello che chiese la cancellazione del provvedimento sulla considerazione "che il ragioniere professionista assolveva ad una funzione pubblica e, per questo motivo, tale funzione non poteva essere svolta dalle donne le quali, in base alla legislazione dell'epoca, non avevano la capacità di assumere pubblici uffici. La Pavoni (divenuta Marconi in virtù del matrimonio) presentò ricorso e la Corte d'appello, con la sentenza dell'11 luglio 1914, dichiarò che l'iscrizione delle donne all'Albo dei Ragionieri non poteva essere vietata perché non esisteva alcuna norma che impediva loro l'esercizio pubblico della professione. Quel giorno è stato quindi

definitivamente ed inequivocabilmente sancito, per la prima volta, che una donna poteva entrare a pieno diritto nel mondo professionale contabile.

Dopo l'iscrizione di Pierina Pavoni occorrerà attendere sei anni per una nuova presenza femminile all'Albo dei Ragionieri¹. Nel 1941 le iscritte erano arrivate a 17, un numero superiore a quello delle iscritte all'Albo dei Dottori Commercialisti².

Dai dati rinvenibili 25 anni dopo nel Dizionario Biografico dei dottori commercialisti (1967), la percentuale di donne iscritte risultava essere salita al 2%, su un totale di circa 10 mila professionisti.

Da allora, sino ai nostri giorni, il numero delle iscritte all'albo ha continuato ad aumentare, ma in maniera sempre molto ridotta rispetto ai colleghi di sesso maschile. Gli ultimi dati pubblicati nel Rapporto sull'Albo dei dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili curato dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti, e risalenti al 1° gennaio 2015, riportano una percentuale di iscritte pari al 31,6%, su un totale di 116.245 professionisti.

Grazie all'indagine effettuata, viene ricostruito l'intero processo di femminilizzazione della professione di dottore commercialista, ripartendolo in precise fasi storiche, di seguito puntualmente descritte³:

“Il primo periodo va dalla nascita della professione agli anni Cinquanta, quindi post seconda guerra mondiale. Si tratta del periodo dell'esclusione delle donne.

Segue un periodo d'apertura, non accompagnato, tuttavia, dall'aumento della consistenza femminile fino agli anni Ottanta. Per circa trent'anni, vi è stata una timida entrata femminile, limitata da un retaggio culturale che faticava ad accettare la presenza delle donne in queste professioni. Si è innescato perciò un processo di autoesclusione delle donne, che preferivano scegliere occupazioni più compatibili con la vita familiare. ...

Negli anni Ottanta, invece, è iniziata una crescita considerevole, che caratterizza anche il periodo odierno.”.

Nel 2000, la percentuale delle iscritte all'albo dei dottori commercialisti era del 22%, nel 2004 del 25%, oggi le professioniste iscritte all'Albo Unico sono quasi il 32%.

Sebbene l'equiparazione numerica tra donne e uomini commercialisti sia ancora lontana, i dati lasciano intuire un trend di crescita della presenza femminile in continuo aumento, coerentemente con i dati delle iscrizioni al registro del tirocinio che rappresentano addirittura una prevalenza degli iscritti di sesso femminile.

3. Politica di genere del Consiglio Nazionale

Nel mese di febbraio 2008 il CNDCEC ha deliberato la costituzione della Commissione Pari Opportunità. Si è successivamente insediato il Comitato Pari Opportunità.

¹ Cfr. Francesca Lipparini in “Genere e professioni contabili”, dicembre 2005.

² In un'avvincente intervista ad una delle prime commercialiste italiane, la dottoressa Caterina Fornasari, una delle due professioniste elencate nell'annuario del 1941, che risultava iscritta all'albo dal 1934, dopo aver premesso che i suoi genitori cercarono di avviarla alla carriera di insegnante, ha rappresentato di aver voluto intraprendere la professione già da giovanissima e che questo le ha permesso di superare le ostilità. Come lei stessa ha affermato, il problema non fu la clientela, che le dimostrò subito fiducia, ma alcuni colleghi uomini che tentarono in tutti i modi di osteggiarla e scoraggiarla dal rivestire un ruolo considerato di esclusivo appannaggio maschile.

³ Cfr. F. Lipparini, Op. Cit.

La **Commissione Pari Opportunità** è nata con la volontà del CNDCEC di avere un supporto, in termini di elaborazione strategica ed attuazione operativa, di tutte le azioni positive per la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nella libera professione.

Il Comitato Pari Opportunità, in sinergia con la Commissione, è nato invece con la volontà di proporre la diffusione della cultura della parità; creare CPO a livello locale, dando vita ad una rete sinergica tra gli stessi; compiere studi di quelle pochissime norme esistenti in tema di pari opportunità, al fine di proporre un miglioramento della normativa mediante suggerimenti di riforma; individuare forme di sostegno ed iniziative volte a favorire la crescita professionale delle commercialiste; promuovere l'attenzione e, anche attraverso proposte legislative, aiutare l'accesso delle professioniste negli organismi di vertice e negli organi di controllo delle società commerciali e degli Enti. Questi organismi sono rimasti in carica in seno a CNDCEC sino a dicembre del 2012.

Nel febbraio del 2015 il CNDCEC ha ricostituito un unico organismo, la "**Commissione Parità di Genere**", avente sempre la finalità di favorire e realizzare reali condizioni di parità professionale tra gli iscritti all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili; di affrontare con specificità di genere i problemi di natura personale, professionale ed organizzativa degli iscritti; di promuovere azioni di formazione e di sostegno per gli iscritti ed in particolare dei giovani. In sintesi, l'attuale Commissione Parità di Genere del CNDCEC si pone come obiettivi:

- analizzare e monitorare la situazione delle commissioni o comitati di pp.oo. presenti nei Consigli degli Ordini Territoriali, anche in merito a eventi, iniziative e progetti realizzati o in corso di realizzazione;
- elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pp.oo. nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale, coordinando le proprie iniziative con gli organismi analoghi operanti a livello istituzionale e/o nazionale;
- rendersi "collettori" di segnalazioni in merito a manifestazioni anche indirette di discriminazione;
- analizzare e monitorare la situazione "per genere" dei dottori commercialisti ed esperti contabili operanti nelle diverse realtà locali;
- promuovere incontri di formazione sulle pp.oo., anche creando un format da diffondere sull'intero territorio nazionale;
- diffondere le informazioni sulle iniziative intraprese;
- individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale delle commercialiste.

3.1 Interventi sulla parità di genere del CNDCEC dal 2008 ad oggi

In questi anni, tanti sono stati gli eventi organizzati sia dal Consiglio Nazionale che dagli ordini locali attraverso i propri organismi di parità (Commissioni e/o Comitati).

Tra le iniziative di particolare successo possiamo enucleare:

- ✓ il work shop dal titolo "*Le quote di genere...Ma che genere di quote?*" tenutosi nell'ottobre del 2010 in occasione del Congresso nazionale di Napoli;

-
- ✓ l'indagine volta a conoscere e misurare il tasso di composizione "per genere" degli organi di amministrazione e di controllo delle principali società e dei principali Enti italiani (Banche, Assicurazioni, Fondazioni bancarie, società quotate e società emittenti titoli diffusi; enti pubblici territoriali e società partecipate);
 - ✓ l'avvio di un vivace dibattito sulla stampa sul tema, prendendo una posizione netta rispetto al DDL 2482 che normava la presenza femminile nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali, consapevole del principio che l'entrata delle donne nei *board* aziendali dovesse sostituire la cooptazione tra simili, spazzando il potere monolitico esistente. Com'è noto, in data 12/08/2011 è entrata in vigore la Legge 12/07/2011 n.120 (GU 28 07/2011 n. 174), che ha introdotto il principio della parità di genere ai fini dell'accesso negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in mercati regolamentati e delle società non quotate controllate da pubbliche amministrazioni.
 - ✓ la prima conferenza nazionale degli organismi di parità degli ordini territoriali (maggio 2011) per dare voce ai rappresentanti dei 45 organismi che nel frattempo erano stati costituiti a livello locale. Ripetuta, poi, nel maggio del 2012.

Il confronto tra le esperienze locali e quella nazionale ha permesso al Consiglio Nazionale di promuovere numerosi progetti e avanzare diverse richieste a tutela dei generi anche a livello normativo, fra le quali si ricorda:

- la richiesta inoltrata all'Agenzia delle Entrate al fine di "non applicare gli accertamenti basati sugli studi di settore alle professioniste per l'anno della maternità e per quello successivo, riconoscendoli periodi di "non normale attività";
- il recepimento, nel codice deontologico, delle modifiche sul rispetto del principio di parità, inclusa quella di genere, prevedendo la punibilità per chi non vi si attiene, con le sanzioni disciplinari previste dalla legge;
- il recepimento, nel regolamento per la formazione professionale continua, dell'esonero dalla formazione professionale continua nell'anno della gravidanza e la facoltà, nei due anni successivi al parto, di acquisire fino a 30 crediti formativi annuali tramite attività di formazione a distanza in luogo dei 15 crediti riservati a tutti gli iscritti;
- la pubblicazione sul sito del CNDCEC dei curricula delle donne commercialiste interessate ad accettare incarichi previsti dalla legge 120/2011.

Per realizzare in modo più efficace ed efficiente gli obiettivi prefissati, la Commissione Parità di Genere del CNDCEC ha creato al proprio interno i seguenti gruppi di lavoro:

- Bilancio di genere, che si è occupato, con il supporto dei ricercatori del CNDCEC, della stesura del presente documento;
- Analisi delle prestazioni previste dagli ordinamenti delle Casse di previdenza (Ragionieri e Dottori Commercialisti); un articolo sul tema è già stato pubblicato lo scorso mese di ottobre sulla rivista Press;
- Legge 120/2011, per verificare il rispetto dei contenuti della stessa nelle realtà territoriali;
- Comunicazione, per favorire attraverso i mezzi di divulgazione del CNDCEC, la diffusione delle tematiche di genere.

3.1.1 L'intervento sul codice deontologico

Con il 1° marzo 2016 è entrato in vigore il nuovo codice deontologico della professione.

Il Consiglio Nazionale nel rivedere ed aggiornare la formulazione dello stesso, per renderlo più attinente alle attuali problematiche professionali, ha recepito all'art. 28 INCARICHI ISTITUZIONALI, la necessità che ogni organo del nostro Ordine, sia a livello locale che a livello nazionale, sia rappresentativo dell'elettorato anche per genere, ed in particolare:

Il professionista che ricopre incarichi istituzionali in base all'ordinamento professionale a livello locale o nazionale adempie alle sue funzioni con disciplina e onore e opera con spirito di servizio nei confronti dell'intera categoria ... promuove e favorisce la partecipazione di tutti gli iscritti alla vita dell'Ordine, anche in modo da assicurare la presenza di entrambi i generi in un'equa proporzione della rappresentanza degli iscritti, al fine di assicurare il ricambio degli organi di governo della professione, locali e nazionali, tenuto conto dei limiti posti dalla legge alla loro rieleggibilità.

Più in generale all'art. 6 - INTEGRITA' il codice deontologico nell'esaminare il comportamento che deve tenere il professionista sottolinea che lo stesso ... *deve agire con integrità, onestà e correttezza in tutte le sue attività e relazioni, sia di natura professionale, sia di natura personale, senza fare discriminazioni di religioni, razza, etnia, nazionalità, ideologia politica, sex o classe sociale.*

3.1.2 L'intervento sul regolamento per la formazione continua degli iscritti agli Albi

In tema di FPC il regolamento entrato in vigore il 1° gennaio 2016 all'art. 6 ESENZIONI fra le cause di esenzione dallo svolgimento della formazione continua riserva particolare attenzione alla maternità/paternità precisa che l'iscritto può essere esentato nei seguenti casi:

- a) *Maternità, con facoltà dell'iscritta di ripartire la riduzione di 45 crediti formativi professionali nel periodo compreso tra i mesi di gravidanza e fino al compimento del primo anno del bambino. L'esonero può essere concesso al padre iscritto all'Albo quando ricorrano le condizioni relative al congedo di paternità, previste dall'art. 28 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. L'esonero con riduzione di 45 CFP per il periodo determinato dal Consiglio dell'ordine, su istanza dell'iscritto, è riconosciuto anche per i genitori adottivi o affidatari.*

Resta pertanto affidato ai Consigli degli Ordini locali stabilire quale periodo concedere ai genitori adottivi per la riduzione dei crediti formativi di 45 PFC.

Occorre, inoltre, ricordare che nel medesimo regolamento fra materie oggetto delle attività di formazione professionale continua sotto la lettera E dell'allegato 1 sono stati inseriti i seguenti argomenti:

E. PARI OPPORTUNITA'

E.1.1 Normative relative alla rappresentanza di genere in tutti i consessi (leggi, regolamenti statali, regionali, comunali; prassi e *best practice* nazionali ed europee)

E.1.2 *Gender budget* (studio e redazione del bilancio di genere)

E.1.3 Studio differenze reddituali tra professionisti

E.1.4 Studio degli aspetti di mediazione, la leadership, la programmazione neurolinguistica, la gestione dei conflitti, l'autostima, l'intelligenza emotiva, il *public speaking*. Aspetto comunicativo-relazionale del professionista

E.1.5 Organizzazione dello studio e del tempo (studio delle tecniche e degli strumenti per agevolare la conciliazione dei tempi lavoro famiglia...)

3.2 La diffusione dei Comitati PPOO presso gli Ordini territoriali

Il Consiglio Nazionale, attraverso la propria Commissione Parità di Genere, ha avviato la mappatura della presenza presso gli Ordini locali di organismi (commissioni o comitati) di parità, al fine di istaurare una rete di conoscenze e predisporre un data base per la diffusione delle informazioni.

Dalla rilevazione (conclusa al 31 luglio 2015) è emerso che sul territorio sono presenti n. 77 organismi per le parità di genere (Commissioni e/o Cpo) su n. 144 Ordini territoriali nonché la Commissione Triveneta Parità di Genere ed il Coordinamento Cpo Campano.

TERRITORIO	Num. Ordini	Num. Organismi Istituiti	%
NORD	56	32	57,14
CENTRO	33	16	48,48
SUD	55	31	56,36
Totale	144	79	54,86

Dall'analisi dei dati risulta, dunque, che oltre il 50% degli Ordini locali ha già costituito un organismo di parità.

4. Il 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 l'analisi 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:

- il personale dell'ente;
- gli iscritti all'Albo.

Una seconda fase, prevede l'analisi della domanda dei servizi (potenziale e reale) e l'analisi dell'offerta dei servizi garantita dall'ente.

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

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

I principali *stakeholder* in materia di pari opportunità del CNDCEC sono gli Ordini locali, i praticanti e gli iscritti all'Albo. Occorre quindi 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 ed alla loro evoluzione.

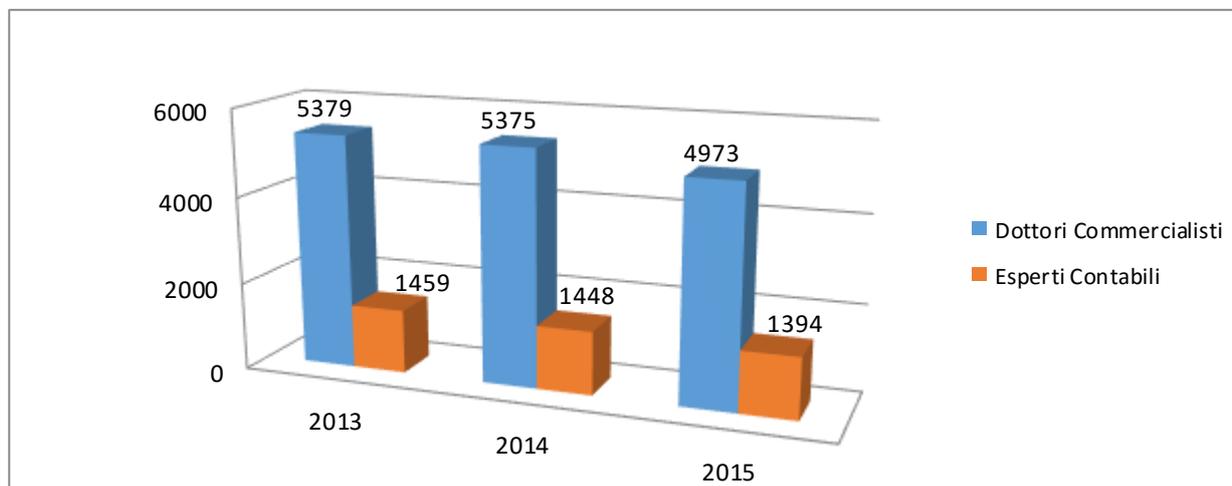
5.1 Praticanti

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

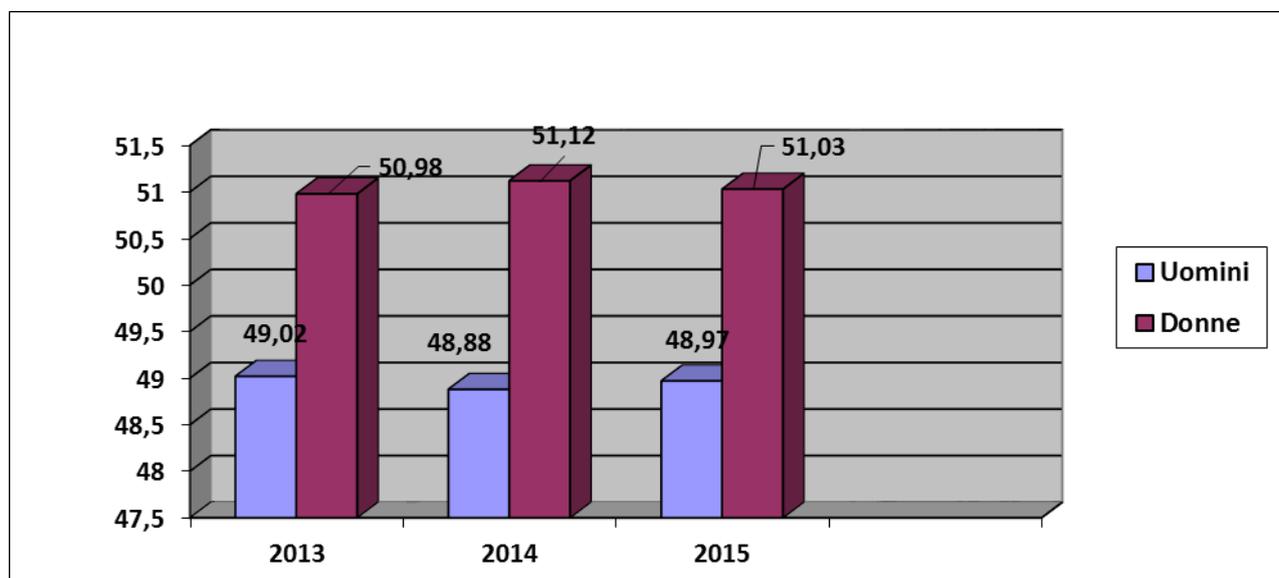
Andamento iscrizioni Registro dei Tirocinanti distinti per genere*						
Totali	Dottori Commercialisti			Esperti Contabili		
	F	M	TOT	F	M	TOT
TOTALI ANNO 2013	2.735	2.644	5.379	751	708	1.459
TOTALI ANNO 2014	2.747	2.628	5.375	741	707	1.448
TOTALI ANNO 2015	2.516	2.457	4.973	733	661	1.394

* Dati rilevati su un campione di n. 115 Ordini territoriali

Tirocinanti 2013-2015



% Tirocinanti 2013-2015 per genere



Dopo una crescita degli ultimi anni e fino al 2014 del numero delle donne tirocinanti che risultano essere in valore assoluto superiori ai tirocinanti uomini (3.486 tirocinanti donne contro 3.335 tirocinanti uomini), il dato decresce nel 2015 per entrambi i generi (3.249 tirocinanti donne contro 3.118 tirocinanti uomini). Il dato comunque suggerisce una stabilizzazione numerica di crescita lenta, ma costante della femminilizzazione della Categoria.

Il dato è ancor più significativo se confrontato con quello degli iscritti all'Albo (cfr. § successivo), dal quale emerge che il numero delle donne che, dopo il tirocinio, decidono di proseguire nella libera professione si riduce sensibilmente.

Le motivazioni potrebbero essere molteplici - una maggiore difficoltà di inserimento sul mercato rispetto ai colleghi di sesso maschile, una maggiore propensione alla famiglia, minori opportunità di guadagno (cfr. relativo §6) e, per effetto della crisi, minore propensione al rischio che una attività autonoma comporta.

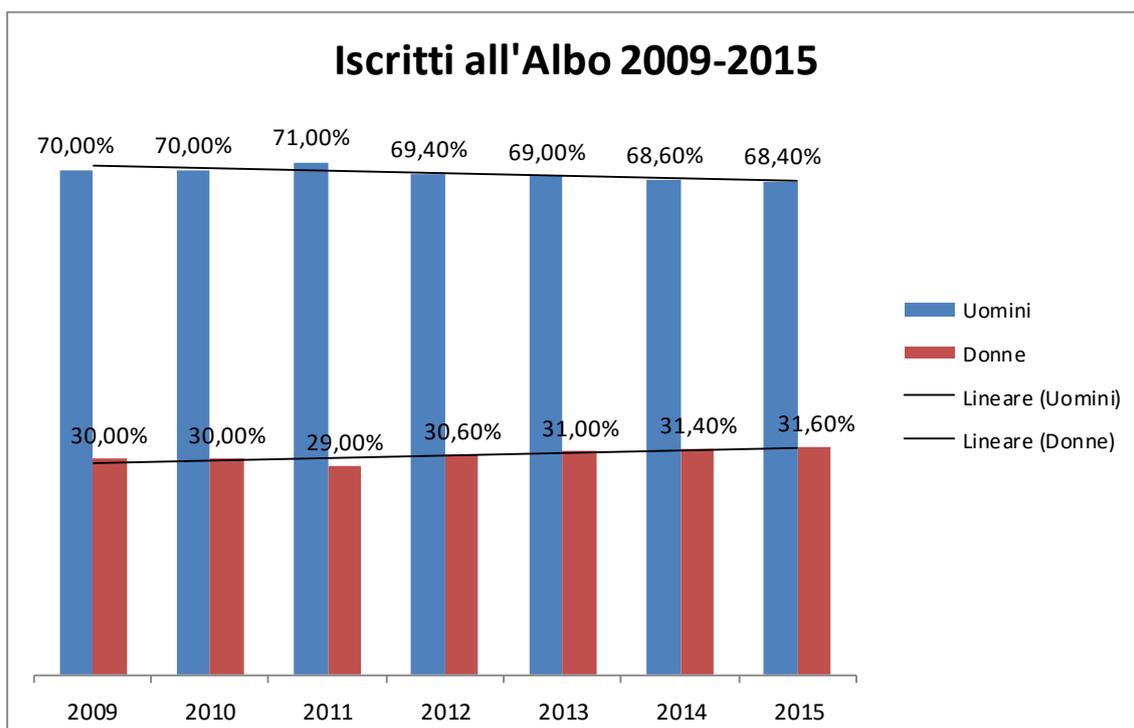
5.2 Iscritti all'Albo

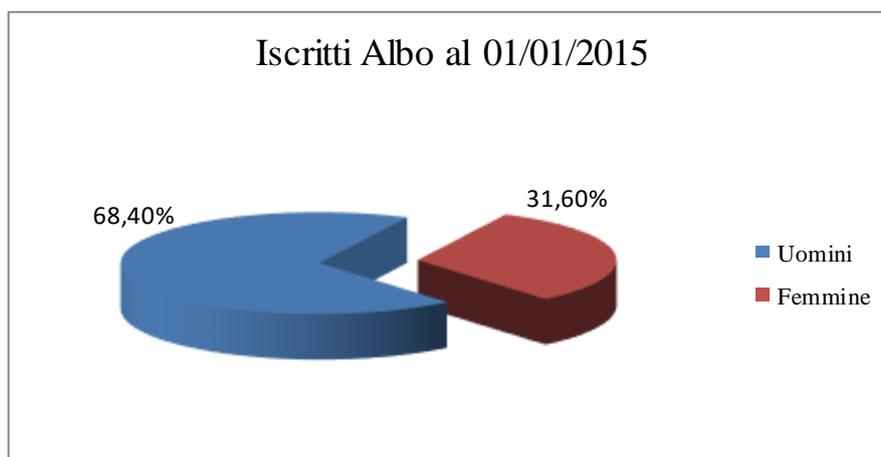
Dall'analisi effettuata nell'ultimo Rapporto 2015 dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti si evidenzia che la componente femminile degli iscritti all'Albo nel 2014 compie un ulteriore passo in avanti portando la propria quota sul totale dal 31,4% dell'anno precedente al 31,6%.

Dall'anno 2009 si evidenzia un incremento di quasi 2 punti percentuali.

Andamento iscrizioni Albo DCEC distinti per genere*					
Anno	Totale	Maschi	Femmine	M	F
2009	109.474	76.632	32.842	70,00%	30,00%
2010	110.787	77.551	33.236	70,00%	30,00%
2011	112.164	79.636	32.528	71,00%	29,00%
2012	113.235	78.585	34.650	69,40%	30,60%
2013	114.041	78.688	35.353	69,00%	31,00%
2014	115.067	78.936	36.131	68,60%	31,40%
2015	116.245	79.512	36.733	68,40%	31,60%

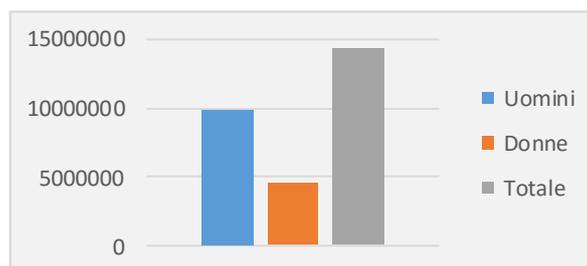
*Dati al 1° gennaio di ogni anno





Confrontando le suddette percentuali con il dato relativo alla quota di iscrizione all'Albo di spettanza del CNDCEC riscossa per il 2014, pari ad euro 14.359.995, si ricava che la componente femminile ha versato complessivamente 4.537.758 euro, la componente maschile 9.822.237 euro.

Contributi CNDCEC



Significativo è, inoltre, il dato emerso dall'indagine sulla "Organizzazione dello studio e specializzazione professionale", pubblicata nell'ottobre 2014 dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti, in merito al numero di iscritti che non esercitano la professione.

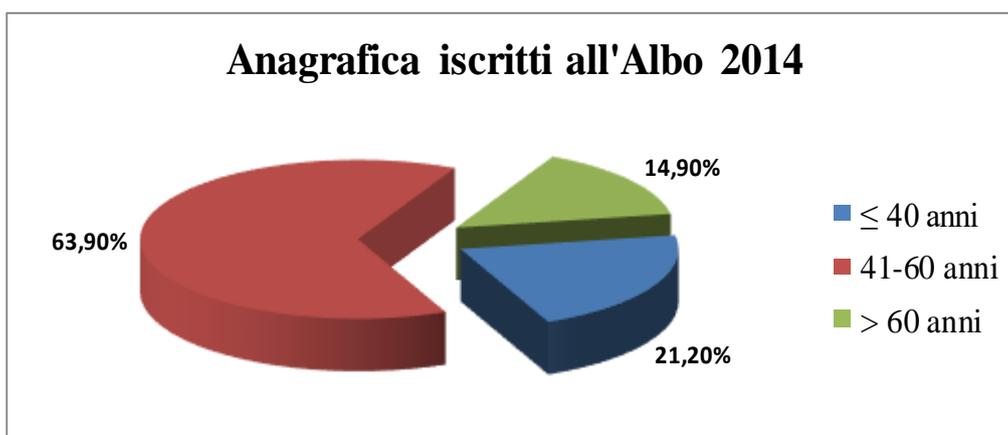
I risultati hanno, infatti, evidenziato un accentuato divario sia tra generi che tra classi di età.

Iscritti all'albo che non esercitano la professione

Macroarea	Sesso		Classi di età			Totale
	F	M	≤40	41-60	>60	
Italia	7,1%	3,2%	6,4%	3,9%	2,6%	4,4%

Tornando all'analisi dei dati relativi all'andamento delle iscrizioni all'Albo, per quanto riguarda le fasce di età, gli iscritti fino a 40 anni fanno registrare, per la prima volta dal 2008, una ripresa passando dal 20,2% dell'anno precedente al 21,2%. Gli iscritti nella classe 41-60 anni passano invece dal 64,3% al 63,9%, mentre gli over 60 passano dal 15,5% al 14,9%.

Anagrafica iscritti all'Albo 2014



La Fondazione ha evidenziato che dall'analisi per macroaree territoriali nell'Italia Meridionale si continua a registrare la più bassa percentuale di donne (29,1%), ma non più la più alta percentuale di iscritti fino a 40 anni che ora tocca al Nord-est (23,2% contro 21,4%).

Nelle Isole, invece, si registra una percentuale di donne più alta che nelle regioni meridionali (31,1%), e una percentuale di giovani più bassa rispetto alle stesse regioni (18% contro 22,5%).

Nel Nord la percentuale di donne sale al 33,7%, mentre gli iscritti fino a 40 anni passano dal 21,1% al 22%.

Nel Centro le donne passano dal 30,9% al 31,2%, valore leggermente inferiore alla media nazionale, mentre gli iscritti fino a 40 anni passano dal 17,8% al 19,1%.

Il Nord-est, con il 33,7% di donne e il 23,2% di iscritti fino a 40 anni, non è più l'unica area a presentare entrambi i dati (donne e iscritti fino a 40 anni) superiori alla media nazionale. Da quest'anno, infatti, è affiancata dal Nord-ovest che presenta il 33,7% di donne e il 21,3% di giovani. Il Meridione continua ad avere, invece, la più bassa percentuale di over 60 (11,2%) che, invece, raggiunge il valore più elevato nel Nord-ovest (18%).

La regione con la più alta percentuale di donne iscritte è in assoluto l'Emilia Romagna (39,3%) seguita dall'Umbria (38,1%) e dal Piemonte (38%).

Le regioni con percentuali di donne superiori alla media nazionale sono nell'ordine la Sardegna (37,2%), la Liguria (37,2%), la Basilicata (35,6%), il Molise (35,1%), l'Abruzzo (33,5%), il Friuli Venezia Giulia (33,2%), le Marche (33,1%) e la Calabria (32,1%).

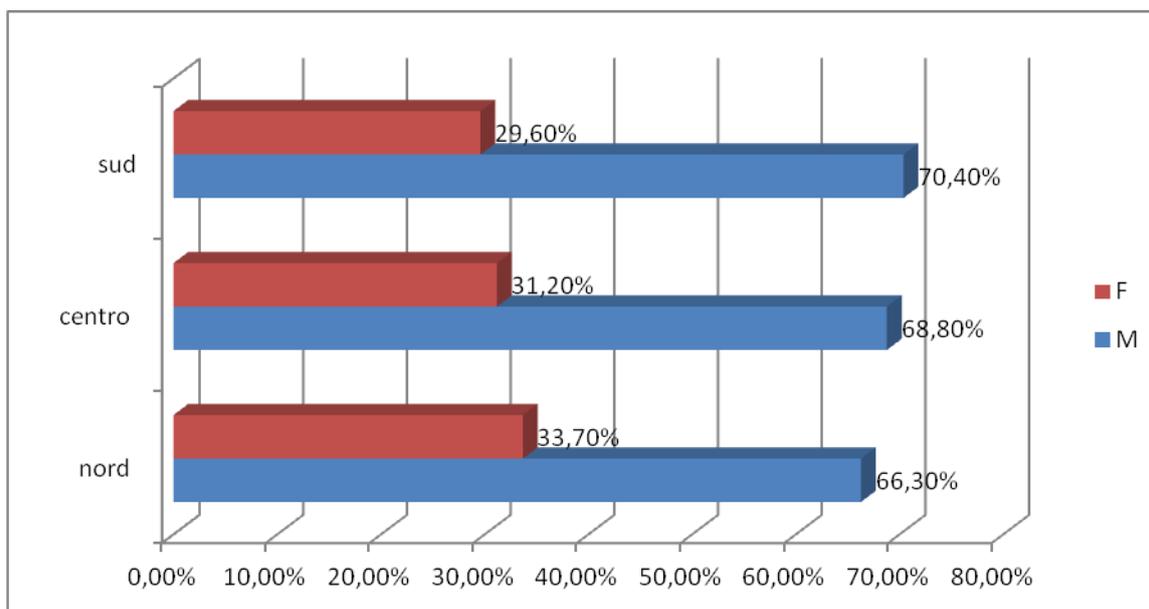
La regione con la più bassa percentuale di donne dopo il Trentino-Alto Adige (24,6%) e la Valle d'Aosta (26,4%) è la Campania (25,7%), mentre la Lombardia (31,9%) è in linea con la media nazionale. Lazio (30,5%), Puglia (30%), Sicilia (29,6%), Toscana (30,5%) e Veneto (30,5%) si collocano appena al di sotto della media nazionale.

La regione con la più alta percentuale di iscritti fino a 40 anni è il Molise (27,7%) seguito dal Trentino Alto Adige (26,8%), dalla Calabria e dal Veneto (24,6%), dalle Marche (23,4%), dalla Campania (23,2%), dall'Abruzzo (23%), dalla Sardegna (22,8%), dalla Lombardia (22,5%), dall'Emilia Romagna (22,4%) dalla Valle d'Aosta (21,3%). Le altre regioni con una percentuale di iscritti fino a 40 anni poco al di sotto della media sono Basilicata (21%), Piemonte (20,5%) e Puglia (20,3%). Le regioni, infine, che presentano valori significativamente inferiori alla media nazionale sono Lazio (19,5%), Umbria (19%), Friuli-Venezia Giulia (17,9%), Sicilia (16,9%), Toscana (16,6%) e Liguria (15%).

Struttura anagrafica degli iscritti all'Albo - Anno 2014					
REGIONI	Maschi	Femmine	≤ 40	41-60	> 60
ABRUZZO	66,5%	33,5%	23,0%	64,4%	12,6%
BASILICATA	64,4%	35,6%	21,0%	67,4%	11,6%
CALABRIA	67,9%	32,1%	24,6%	63,9%	11,5%
CAMPANIA	74,3%	25,7%	23,2%	67,0%	9,8%
EMILIA ROMAGNA	60,7%	39,3%	22,4%	63,1%	14,6%
FRIULI VENEZIA GIULIA	66,8%	33,2%	17,9%	64,0%	18,1%
LAZIO	69,5%	30,5%	19,5%	65,2%	15,3%
LIGURIA	62,8%	37,2%	15,0%	65,6%	19,4%
LOMBARDIA	68,1%	31,9%	22,5%	59,1%	18,3%
MARCHE	66,9%	33,1%	23,4%	63,0%	13,6%
MOLISE	64,9%	35,1%	27,7%	61,8%	10,5%
PIEMONTE	62,0%	38,0%	20,5%	62,8%	16,7%
PUGLIA	70,0%	30,0%	20,3%	67,2%	12,5%
SARDEGNA	62,8%	37,2%	22,8%	61,2%	15,9%
SICILIA	70,4%	29,6%	16,9%	67,9%	15,2%
TOSCANA	69,5%	30,5%	16,6%	65,9%	17,5%
TRENTINO ALTO ADIGE	75,4%	24,6%	26,8%	56,6%	16,5%
UMBRIA	61,9%	38,1%	19,0%	66,8%	14,3%
VALLE D'AOSTA	73,6%	26,4%	21,3%	64,9%	13,8%
VENETO	69,5%	30,5%	24,6%	59,6%	15,8%

Struttura anagrafica degli iscritti all'Albo - Anno 2014					
REGIONI	Maschi	Femmine	≤ 40	41-60	> 60
NORD	66,3%	33,7%	22,0%	60,8%	17,1%
<i>NORD-EST</i>	66,3%	33,7%	23,2%	61,1%	15,6%
<i>NORD-OVEST</i>	66,3%	33,7%	21,3%	60,6%	18,0%
CENTRO	68,8%	31,2%	19,1%	65,2%	15,6%
SUD	70,4%	29,6%	21,4%	66,4%	12,2%
<i>MERIDIONE</i>	70,9%	29,1%	22,5%	66,3%	11,2%
<i>ISOLE</i>	68,9%	31,1%	18,0%	66,7%	15,3%
ITALIA	68,4%	31,6%	21,2%	63,9%	14,9%

Distribuzione territoriale per genere 31/12/2014



Dai dati riportati emerge, in sintesi, un processo di femminilizzazione della Categoria in continua crescita. La crescita è però lenta e diversamente rappresentata nelle varie parti d'Italia.

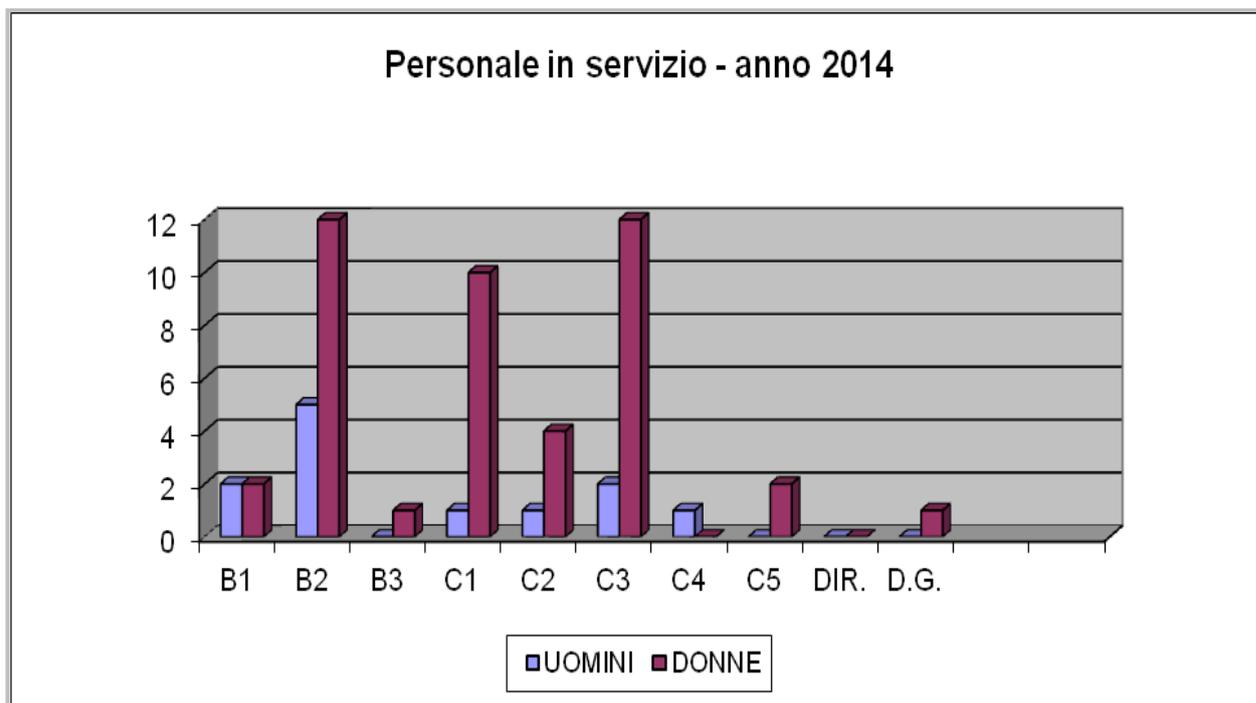
5.3 L'Ente e il suo personale

Altro utente delle politiche di genere dell'Ente è il personale amministrativo che risulta composto da n. 56 lavoratori di cui 44 donne (78,6%) e 12 uomini (21,4%).

La sensibile prevalenza femminile all'interno del personale dell'Ente è ulteriormente valorizzata dalla presenza di una donna nella carica di Direttore Generale.

Personale in servizio al 31.12.2014 distinto per genere con relative categorie professionali previste dal CCNL (compreso personale a tempo determinato)

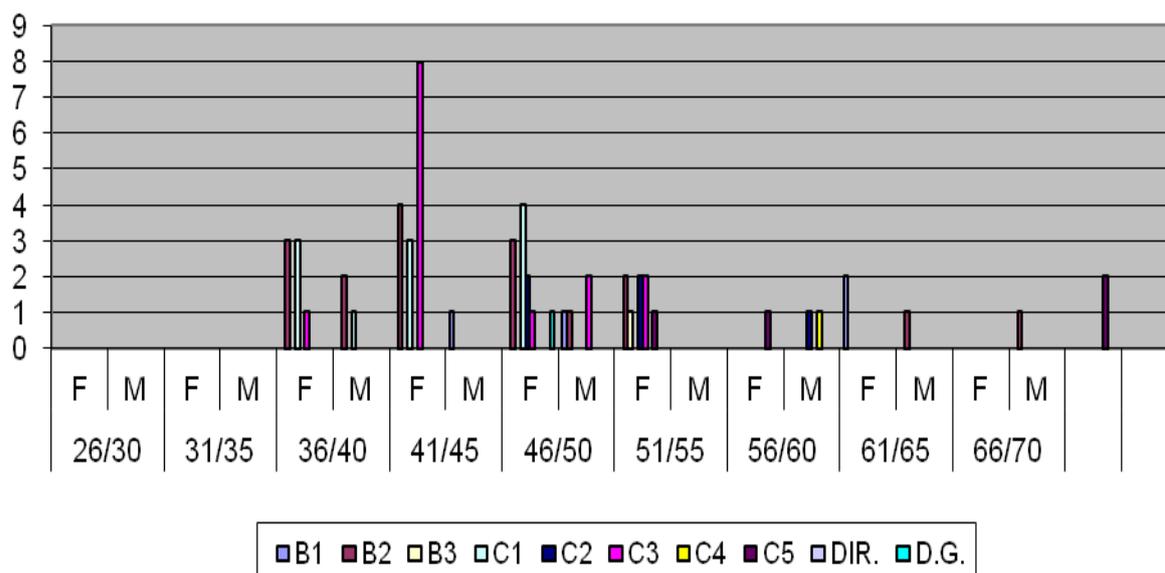
CATEGORIA	M	F	TOT.
B1	2	2	4
B2	5	12	17
B3	0	1	1
C1	1	10	11
C2	1	4	5
C3	2	12	14
C4	1	0	1
C5	0	2	2
DIR.	0	0	0
D.G.	0	1	1
TOTALI	12	44	56



Personale in servizio al 31.12.2014 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						2				4
B2					3	2	4		3	1	2					1		1	17
B3											1								1
C1					3	1	3		4										11
C2									2		2			1					5
C3					1		8		1		2								14
C4														1					1
C5											1		1						2
DIR.																			0
D.G.									1										1
TOT.	0	0	0	0	7	3	15	1	11	4	8	0	1	2	2	1	0	1	56
TOT. FASCE D'ETA'	0		0		10		16		15		8		3		3		1		

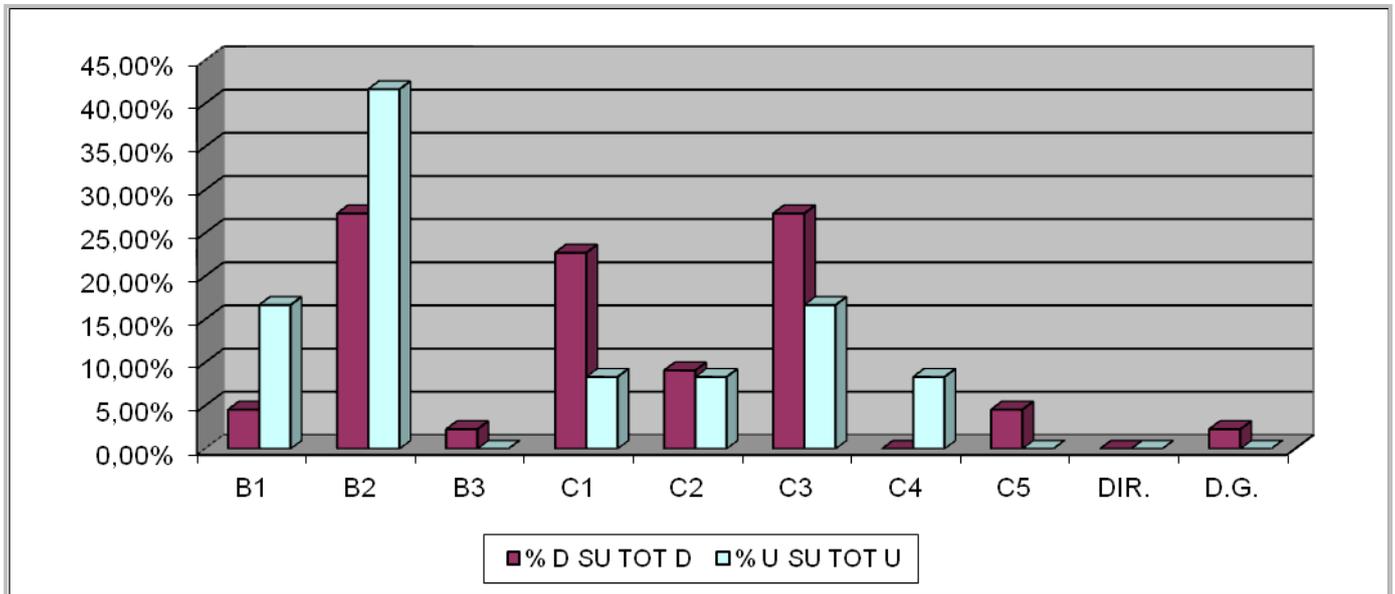
Distribuzione del personale per fasce d'età, sesso, categorie



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

CATEGORIA	F	%F	M	%M	TOT.	%F PER CATEG.	%M PER CATEG.
B1	2	4,55	2	16,67	4	50,00	50,00
B2	12	27,27	5	41,67	17	70,59	29,41
B3	1	2,27	0	0,00	1	100,00	0,00
C1	10	22,73	1	8,33	11	90,91	9,09
C2	4	9,09	1	8,33	5	80,00	20,00
C3	12	27,27	2	16,67	14	85,71	14,29
C4	0	0,00	1	8,33	1	0,00	100,00
C5	2	4,55	0	0,00	2	100,00	0,00
DIR.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
D.G.	1	2,27	0	0,00	1	100,00	0,00
TOTALI	44	100,00	12	100,00	56		

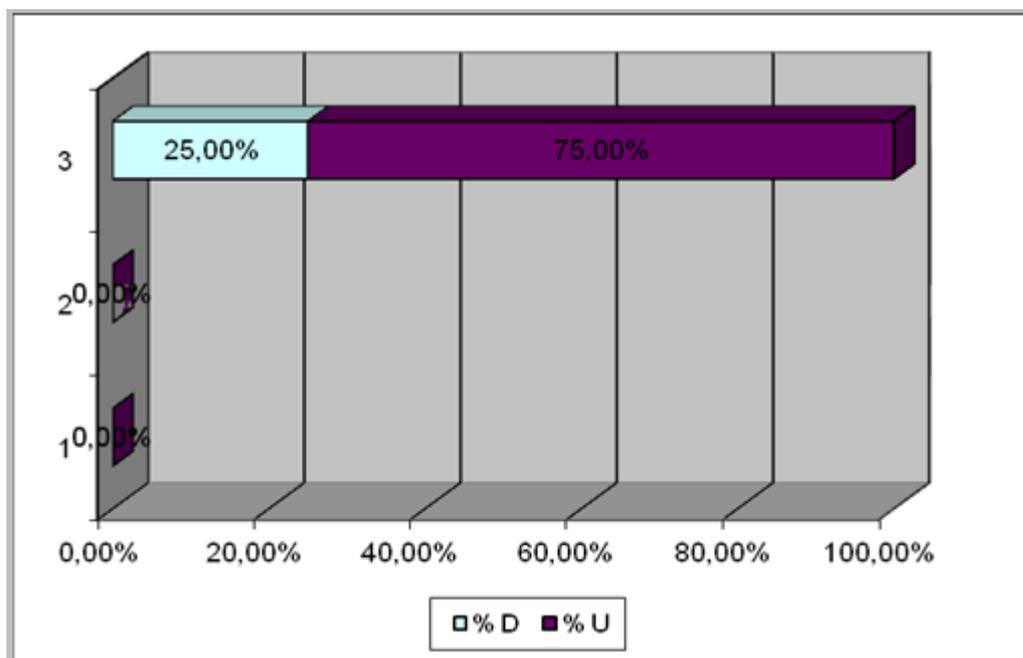
Distribuzione del personale per genere e categorie professionali



Personale in servizio con contratto di lavoro atipico distinto per genere

TIPOLOGIA	M	F	TOT.	%M	%F	%TOT.
CO.CO.CO.	0	0	0	0,00	0,00	0,00
CONTRATTO A TERMINE	0	0	0	0,00	0,00	0,00
CONTRATTO CON P.IVA	3	1	4	75,00	25,00	100,00
TOTALI	3	1	4	75,00	25,00	100,00

Distribuzione del personale con contratto atipico per genere



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

CATEGORIA	P.-T. F	P.-T. M	TOT.	TELELAV. F	TELELAV. M	TOT.
B1		1	1			
B2						
B3						
C1	1		1			
C2						
C3						
C4						
C5						
DIR.						
D.G.						
TOTALI	1	1	2	0	0	0

5.4 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.

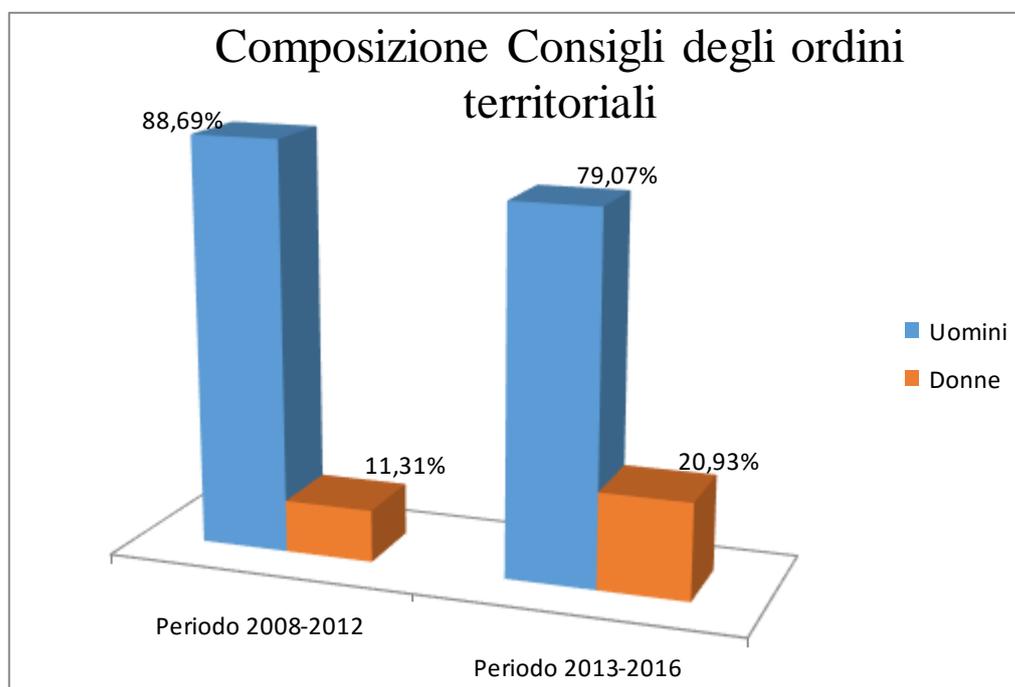
Nelle libere professioni in generale e nella nostra in particolare si è iniziato ad affrontare la problematica solo da pochi anni.

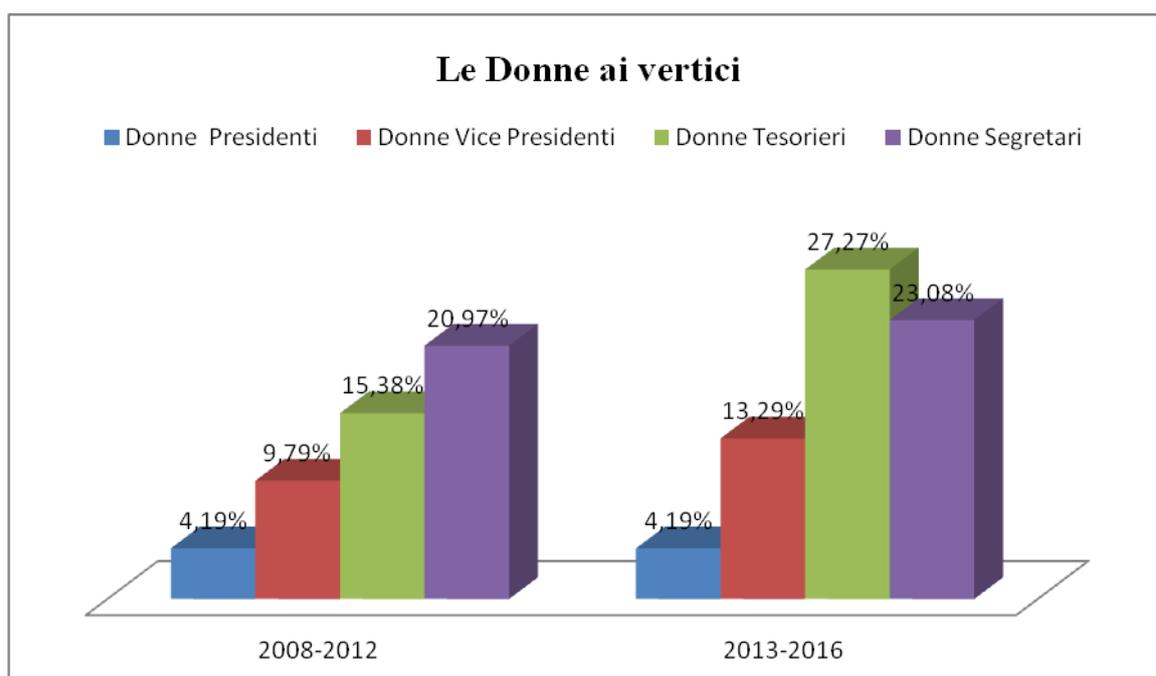
L'analisi della nostra realtà evidenzia una rilevante rappresentatività della componente maschile, sia laddove la carica è elettiva sia laddove è per nomina del Consiglio.

5.4.1 Consigli degli Ordini Locali

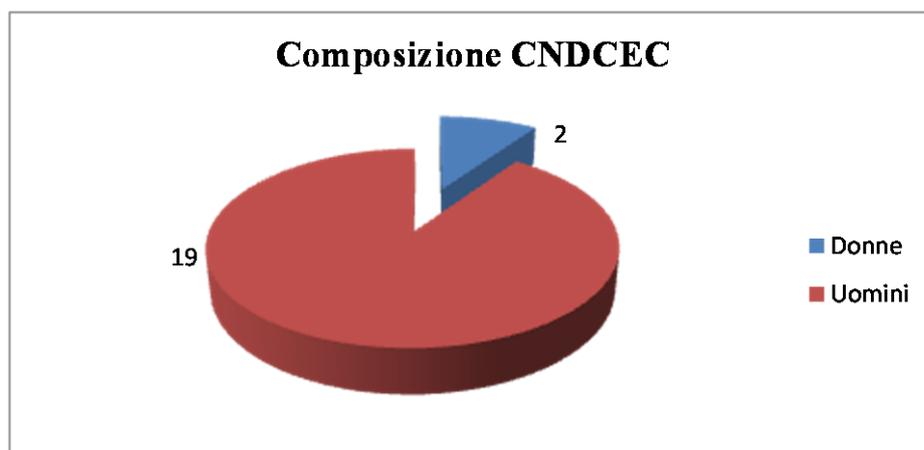
Consigli Ordini Locali

	PERIODO 2008-2012	PERIODO 2013-2016
Totale Ordini	143	144
Totale Consiglieri	1.423	1.443
Donne Consigliere	161	302
Donne Presidente	6	6
Donne Vice Presidente	14	19
Donne Segretario	30	33
Donne Tesoriere	22	39





5.4.2 Consiglio Nazionale



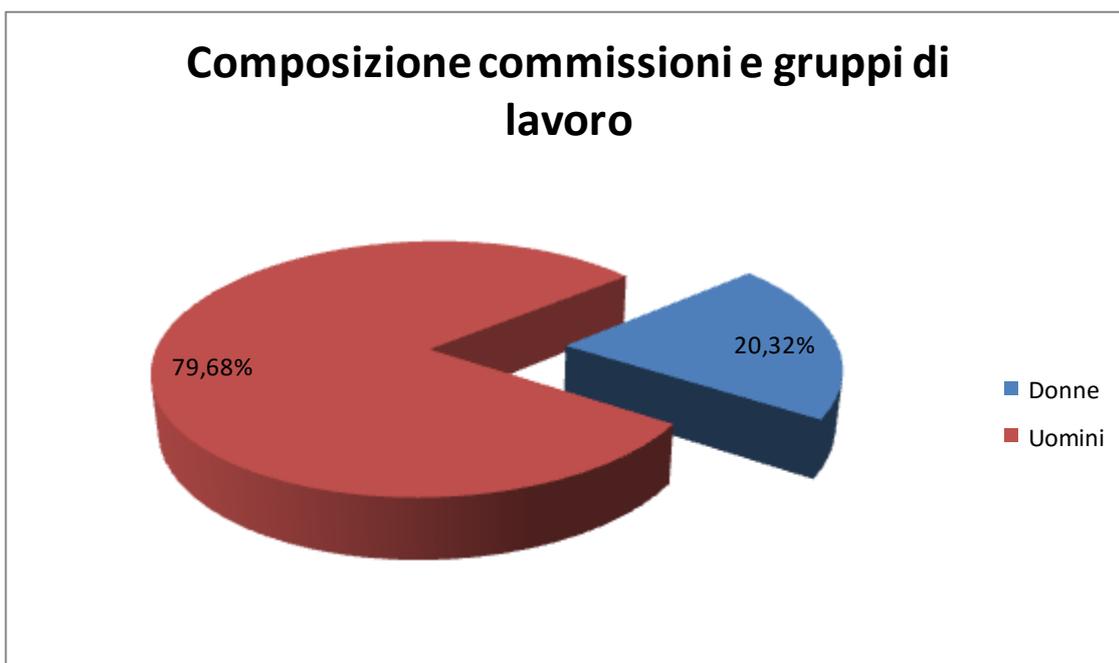
I consiglieri attualmente in carica sono n. 21 (compreso il presidente) di cui n. 19 uomini (90,48%) e n. 2 donne (9,52%). Presso il CNDCEC sono istituiti n. 58 organismi, tra commissioni e gruppi di studio, composti complessivamente da n. 925 componenti di cui n. 737 uomini (79,68%) e n. 188 donne (20,32%).

Sono per lo più gruppi misti, ad eccezione della Commissione Parità di Genere, costituita esclusivamente da donne, e del Gruppo di consultazione IT, delle Commissioni Rapporti con Enti Internazionali, Riforma Ordinamento Professionale e Tariffa, e dei Comitati di Coordinamento Fiscalità e referenti nazionali Fiscalità, costituiti interamente da uomini.

Commissioni, Gruppi di Lavoro e Comitato del CNDCEC		
	F	M
Commissione Amministrazione Straordinaria	1	11
Antiriciclaggio - Gruppo di Lavoro Coordinamento Ordini	3	5
Antiriciclaggio - Gruppo di Lavoro Procedure	2	6
Antiriciclaggio - Gruppo di Lavoro Trasmissione SOS	2	5
Antiriciclaggio - Gruppo di Lavoro Adeguata Verifica	3	5
Attività Internazionale - Commissione Internazionalizzazione delle Imprese	4	27
Attività Internazionale - Commissione Rapporti con Enti Internazionali	0	10
Commercialista del lavoro - Gruppo di Lavoro Semplificazione in materia di Lavoro	3	4
Commercialista del lavoro - Gruppo di Lavoro Jobs Act e Legge 190/2014	2	5
Commercialista del lavoro - Gruppo di Lavoro Rapporti di Lavoro nelle Procedure Concorsuali	3	4
Commercialista del lavoro - Gruppo di Lavoro Previdenza Artigiani, Commercianti e Gestione Separata	1	5
Commercialista del lavoro - Gruppo di Lavoro Arbitrato e Certificazione dei Contratti di Lavoro	2	4
Commercialista del lavoro - Gruppo di Lavoro Accordi Collettivi e Relazioni con le Organizzazioni Sindacali	1	5
Consulenza Direzionale e Organizzazione Aziendale - Commissione Compliance Aziendale	1	16
Consulenza Direzionale e Organizzazione Aziendale - Commissione Organizzazione dello Studio Professionale	1	4
Consulenza Direzionale e Organizzazione Aziendale - Commissione Sostenibilità e Corporate Reporting	2	13
Commissione Deontologia	1	9
Commissione Diritto Societario	12	45
Enti Pubblici - Commissione Enti Locali	3	11
Enti Pubblici - Commissione Fiscalità	2	11
Enti Pubblici - Commissione Partecipate	2	10

Commissioni, Gruppi di Lavoro e Comitato del CNDCEC		
	F	M
Enti Pubblici - Commissione Patrimonio	3	12
Enti Pubblici - Commissione Revisione	1	12
Enti Pubblici - Commissione Sanità	1	12
Finanza Aziendale e Assicurazioni - Commissione Assicurazioni	2	5
Finanza Aziendale e Assicurazioni - Commissione Finanza Innovativa	3	8
Finanza Aziendale e Assicurazioni - Gruppo di Studio Elaborazione Principi di Redazione dei Piani Economico Finanziari - PEF	2	11
Finanza Aziendale e Assicurazioni - Commissione Finanza per la Competitività delle Imprese	3	10
Finanza Aziendale e Assicurazioni - Commissione Valutazione del Canone di Locazione delle Procedure Concorsuali	2	6
Fiscalità - Comitato di Coordinamento Fiscalità	0	5
Fiscalità - Commissione Referenti Nazionali	0	14
Fiscalità - Gruppo Consultazione Fiscalità	4	56
Commissione Formazione	6	5
Funzioni giudiziarie - Commissione Amministrazione Giudiziaria dei Beni Sequestrati e Confiscati	1	15
Funzioni giudiziarie - Commissione Arbitrato e altri Strumenti Alternativi delle Controversie	2	12
Funzioni giudiziarie - Commissione Consulenza Tecnica di Ufficio	3	12
Funzioni giudiziarie - Commissione Esecuzioni Mobiliari ed Immobiliari	3	9
Funzioni giudiziarie - Commissione Mediazione e Conciliazione	3	7
Innovazione degli studi professionali, degli ordini locali e tecnologie informatiche - Tecnologie Informatiche negli Studi e negli Ordini	1	11
Innovazione degli studi professionali, degli ordini locali e tecnologie informatiche - Gruppo di Consultazione IT	0	11
Non Profit - Commissione No Profit	1	11
Non Profit - Gruppo di Consultazione No Profit	30	100

Commissioni, Gruppi di Lavoro e Comitato del CNDCEC		
	F	M
Commissione Parità di genere	19	0
Commissione Previdenza della Professione	1	14
Principi contabili, principi di revisione e sistemi di controlli - Commissione Principi di Revisione	4	20
Principi contabili, principi di revisione e sistemi di controlli - Commissione per lo Studio dei Principi contabili Nazionali	6	17
Principi contabili, principi di revisione e sistemi di controlli - Commissione per lo Studio dei Principi contabili Internazionali	5	16
Principi contabili, principi di revisione e sistemi di controlli - Commissione Principi di valutazione d'azienda	2	14
Procedure Concorsuali - Commissione Concordato Preventivo in Continuità	3	13
Procedure Concorsuali - Commissione Concordato Preventivo Prenotativo	3	11
Procedure Concorsuali - Commissione Crisi da Sovraindebitamento	5	13
Procedure Concorsuali - Commissione Crisi di Impresa	2	10
Procedure Concorsuali - Commissione Fallimentare	9	13
Commissione Rapporti con gli ordini	3	7
Commissione Riforma Ordinamento professionale	0	8
Commissione Tariffa	0	11
Università e Tirocinio - Commissione Università	2	6
Università e Tirocinio - Commissione Tirocinio	2	5



I dati rilevati evidenziano una partecipazione alle commissioni e ai gruppi di lavoro prevalentemente maschile.

5.4.3 Consiglio Casse di previdenza

5.4.3.1 Cassa Nazionale Previdenza ed Assistenza Dottori Commercialisti

Il sistema di governance della Cassa dei Dottori Commercialisti si compone dei seguenti Organi sociali:

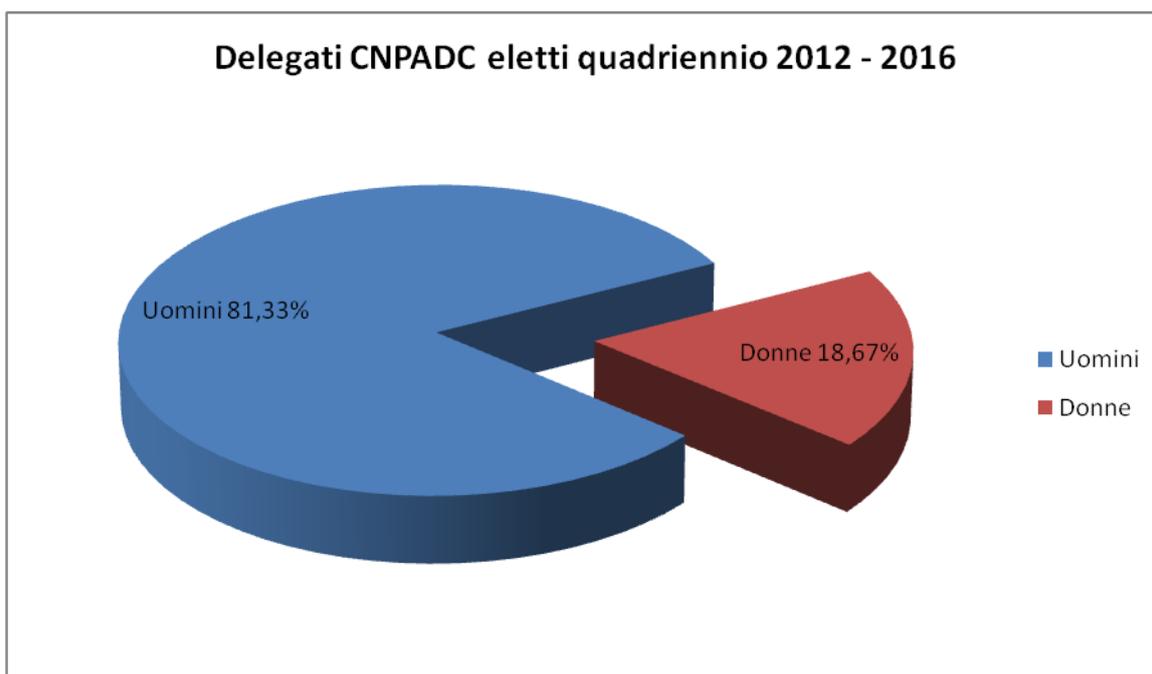
- a. Il Consiglio di Amministrazione
- b. La Giunta esecutiva
- c. Il Collegio Sindacale
- d. L'Assemblea dei Delegati

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 9 componenti di cui 4 donne (compreso il membro in rappresentanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

La Giunta esecutiva è composta da 3 membri di cui 2 donne.

Il Collegio Sindacale è composto da 5 membri di cui 2 donne compresa la Presidente.

L'assemblea dei delegati è composta da n. 150 delegati di cui 28 donne come dal grafico che segue:



5.4.3.2 Cassa Nazionale Previdenza ed Assistenza a favore dei Ragionieri e Periti Commerciali

Il sistema di governance della Cassa dei Ragionieri, si compone dei seguenti Organi sociali:

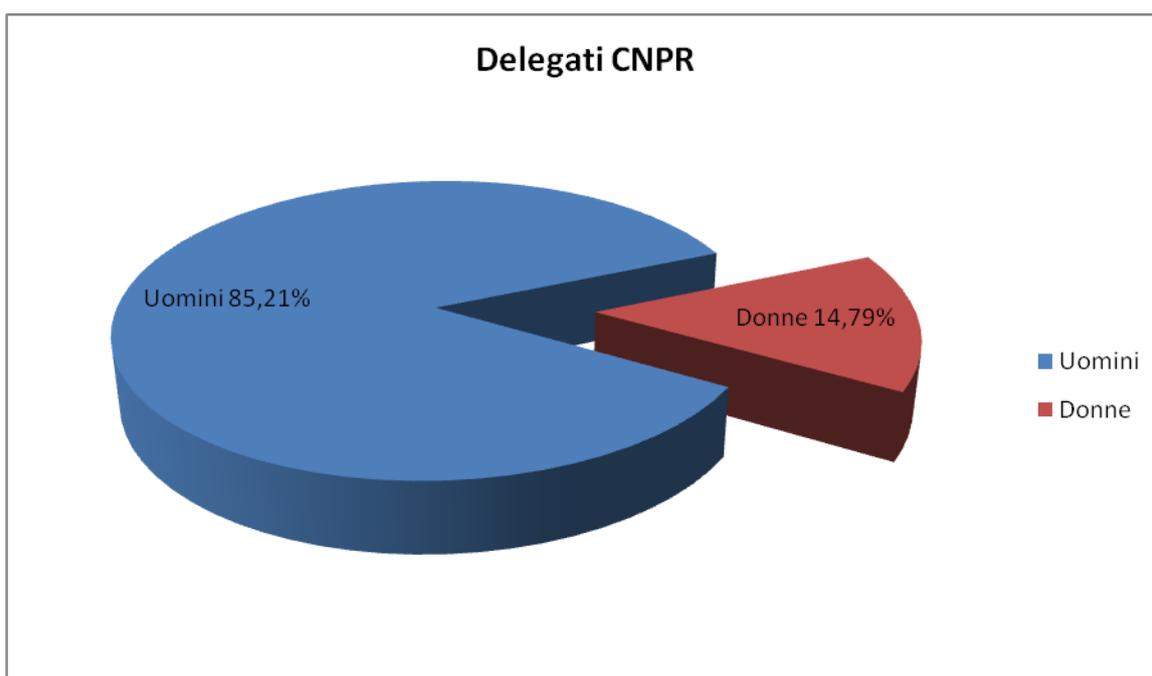
- a. Il Consiglio di Amministrazione
- b. La Giunta esecutiva
- c. Il Collegio Sindacale
- d. L'Assemblea dei Delegati

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 11 componenti di cui 2 donne (compreso il membro in rappresentanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

La Giunta esecutiva è composta da 5 membri, tutti uomini.

Il Collegio Sindacale è composto da 5 membri effettivi e 5 supplenti, di cui 2 sono le donne compresa la Presidente.

L'assemblea dei delegati è composta da n. 169 delegati di cui 25 donne:



6. La specializzazione professionale per genere e classi di età

Nell'ottobre 2014, la Fondazione Nazionale dei Commercialisti ha pubblicato i risultati dell'analisi sulla "Organizzazione dello studio e specializzazione professionale", che ha visto coinvolto un campione significativo di iscritti all'Albo.

Ai fini dell'indagine, l'attività professionale è stata articolata in:

- a. Funzioni sussidiarie;
- b. Attività di interesse pubblico;
- c. Attività di consulenza specialistica.

La tabella che segue riporta il tasso di esercizio di funzioni sussidiarie da parte del campione di commercialisti intervistati. Il 73,9% ha dichiarato di aver svolto nel corso dell'ultimo anno di attività almeno un'attività sussidiaria. Dall'analisi dei dati è evidente come il tasso sia crescente al crescere delle classi di età. I giovani commercialisti che esercitano funzioni sussidiarie sono il 58,9% del totale, contro il 78,5% della classe 41-60 anni e l'80,4% della classe oltre 60 anni. Più contenuta risulta, invece, la distanza tra le donne (68%) e gli uomini (76,3%).

Tasso di esercizio di funzioni sussidiarie

Macroarea	Sesso		Classi di età			Totale
	F	M	≤40	41-60	>60	
Italia	68,0%	76,3%	58,9%	78,5%	80,4%	73,9%

L'indagine ha, altresì, evidenziato, che l'attività sussidiaria più frequente, sia per le donne che per gli uomini, è la "trasmissione delle dichiarazioni fiscali", svolta dal 59,6% dei commercialisti.

Attività professionale: esercizio di funzioni sussidiarie

Attività/Funzioni	Sesso		Classi di età			Totale
	F	M	≤40	41-60	>60	
Intermediario per la trasmissione delle dichiarazioni fiscali	56,9%	60,8%	46,5%	64,1%	62,9%	59,6%
Visti di conformità, asseverazioni, attestazioni	16,5%	26,2%	14,0%	25,5%	32,4%	23,4%
Procedure concorsuali, giudiziarie e amministrative (curatore, commissario giudiziale e liquidatore)	15,4%	21,0%	12,3%	22,2%	18,2%	19,3%
Mediatore	7,8%	9,2%	6,9%	9,6%	8,0%	8,8%
Amministratore e liquidatore nelle procedure giudiziali	4,5%	7,1%	3,3%	7,3%	7,3%	6,3%
Esecuzioni mobiliari e immobiliari	4,8%	6,5%	4,8%	6,6%	4,7%	6,0%
Attività/Funzioni	Sesso		Classi di età			Totale
	F	M	≤40	41-60	>60	
Gestione delle crisi da sovra indebitamento	3,3%	6,4%	5,3%	5,7%	4,7%	5,5%
Relazione di attestazione della veridicità dei dati aziendali e della fattibilità del piano di concordato preventivo	1,8%	5,7%	2,7%	4,9%	6,5%	4,5%
Relazione estimativa nel concordato preventivo	0,8%	3,7%	1,5%	3,1%	4,0%	2,8%
Relazione di attestazione dell'accordo di ristrutturazione	0,4%	2,2%	1,5%	1,7%	2,2%	1,7%
Ispettore e amministratore giudiziario nei casi previsti dall'art. 2409 cc	0,5%	0,9%	0,6%	0,9%	0,7%	0,8%
Relazione estimativa nel concordato fallimentare	0,3%	0,9%	0,3%	0,7%	1,5%	0,7%
Dichiarazione di idoneità della proposta dell'imprenditore ai sensi dell'art. 182-bis, sesto comma, L.F.	0,3%	0,9%	0,6%	0,6%	1,8%	0,7%
Giudice commissioni tributarie regionali	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%

Per quanto riguarda le attività di interesse pubblico si osserva innanzitutto come il tasso di svolgimento di tale attività ricorra nel campione con la stessa intensità delle attività sussidiarie esaminate nel precedente paragrafo. In particolare, i commercialisti del campione che hanno dichiarato di svolgere almeno una delle attività di interesse pubblico così come elencate nel questionario sono stati pari al 73% rispetto al 74% visto sopra per le funzioni sussidiarie.

Rispetto a quanto visto per le funzioni sussidiarie, tuttavia, vi è in questo caso un divario più ampio in relazione al genere. Le donne, infatti, presentano un tasso di esercizio di attività di interesse pubblico del 59,9% rispetto al 78,6% degli uomini. L'attività più frequente è rappresentata dalla funzione di sindaco nei collegi sindacali delle società di capitale (47,6%) seguita dall'attività di revisore legale dei conti (44,3%).

Tasso di esercizio di attività di rilevante interesse pubblico

Macroarea	Sesso		Classi di età			Totale
	F	M	≤40	41-60	>60	
Italia	59,9%	78,6%	59,1%	78,4%	75,8%	73,3%

Attività di interesse pubblico

Attività/Funzioni	Sesso		Classi di età			Totale
	F	M	≤40	41-60	>60	
Sindaco	34,2%	52,9%	35,5%	51,6%	52,0%	47,6%
Revisore legale dei conti	33,2%	48,7%	31,5%	48,0%	52,0%	44,3%
Trasferimento di partecipazioni di s.r.l	10,6%	18,9%	14,4%	17,9%	13,9%	16,6%
Revisore enti pubblici territoriali	10,1%	19,0%	9,8%	18,8%	18,1%	16,5%
Deposito per l'iscrizione presso enti pubblici o privati di atti e documenti per i quali sia previsto l'utilizzo della firma digitale	9,7%	11,0%	6,2%	11,8%	13,9%	10,7%

Attività/Funzioni	Sesso		Classi di età			Totale
	F	M	≤40	41-60	>60	
Revisione e formulazione di giudizi o attestazioni in merito ai bilanci di imprese ed enti, pubblici e privati, non soggetti al controllo legale dei conti, ove prevista dalla legge o richiesta dall'autorità giudiziaria, amministrativa o da privati, nonché l'asseverazione della rendicontazione dell'impiego di risorse finanziarie pubbliche	3,1%	2,9%	1,9%	3,2%	3,9%	2,9%
Attestazione del piano di risanamento	0,4%	1,9%	1,5%	1,6%	1,1%	1,5%
Studi e ricerche di analisi finanziaria su titoli di emittenti quotate	0,0%	0,4%	0,1%	0,3%	0,4%	0,3%

Completa il quadro analitico delle attività professionali del commercialista l'esercizio di attività di consulenza specialistica.

In questo ambito non si riscontra una sostanziale differenziazione né per classi di età, né per genere.

Tasso di esercizio di attività di consulenza specialistica

Macroarea	Sesso		Classi di età			Totale
	F	M	≤40	41-60	>60	

Italia	92,0%	90,7%	93,3%	91,3%	83,6%	91,1%
--------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Le attività che mostrano la maggiore frequenza percentuale (oltre il 90%) sono la contabilità, la consulenza fiscale e i bilanci.

Attività di consulenza specialistica

Attività	Sesso		Classi di età			Totale
	F	M	≤40	41-60	>60	
Contabilità	92,0%	90,7%	93,3%	91,3%	83,6%	91,1%
Consulenza fiscale	91,0%	90,4%	91,1%	90,5%	89,6%	90,5%
Bilanci	86,5%	91,6%	89,6%	90,5%	89,3%	90,1%
Costituzione di società	52,9%	65,1%	56,9%	64,0%	56,9%	61,5%
Inoltri telematici	57,7%	56,0%	49,8%	59,7%	53,2%	56,5%
Contenzioso tributario	45,7%	60,7%	51,8%	57,4%	60,9%	56,3%
Consulenza societaria	43,3%	61,6%	49,8%	58,8%	55,9%	56,2%
Perizie, valutazioni, pareri	37,7%	52,9%	46,5%	49,8%	44,8%	48,5%
Consulenza contrattuale	33,8%	47,6%	39,0%	45,4%	42,8%	43,5%
Operazioni straordinarie	29,5%	44,1%	38,5%	40,9%	36,1%	39,8%
Pratiche amministrative	40,1%	37,5%	36,0%	40,1%	32,4%	38,3%
Consulenza aziendale (controllo di gestione, ecc.)	22,1%	31,9%	25,6%	30,1%	30,8%	29,1%
Liquidazione di aziende	23,0%	30,9%	27,6%	29,2%	27,4%	28,6%
Sistemazioni tra eredi, sistemazioni patrimoniali e tra familiari	16,4%	22,4%	14,8%	22,3%	24,4%	20,6%
Amministrazione di aziende	13,0%	23,0%	17,0%	20,9%	22,7%	20,1%
Consulenza del lavoro	17,8%	20,9%	13,5%	21,3%	28,1%	20,0%
Business plan/finanza agevolata	11,6%	21,5%	23,5%	17,5%	12,7%	18,6%
Bilanci sociali/ Enti no profit	18,1%	18,2%	17,7%	18,3%	18,4%	18,2%
Bilanci tecnici	8,9%	17,9%	12,0%	16,4%	16,1%	15,2%
Amministrazione del personale	13,6%	14,8%	8,4%	15,7%	21,1%	14,4%
Valutazione patrimonio persone giuridiche	7,9%	15,4%	9,9%	14,1%	15,7%	13,2%
Consulenza finanziaria/Rapporti bancari	7,4%	15,2%	10,8%	13,7%	13,0%	12,9%
Consulenza in procedure concorsuali	8,6%	13,3%	10,2%	12,9%	10,0%	11,9%
Amministrazione di patrimoni/beni	4,2%	9,0%	4,9%	8,5%	8,7%	7,6%
Consulenza agli enti locali	3,9%	5,1%	3,4%	5,1%	5,4%	4,7%
Arbitrati	1,4%	3,9%	1,3%	3,9%	3,3%	3,2%
Altro	1,0%	1,3%	0,5%	1,2%	3,0%	1,2%

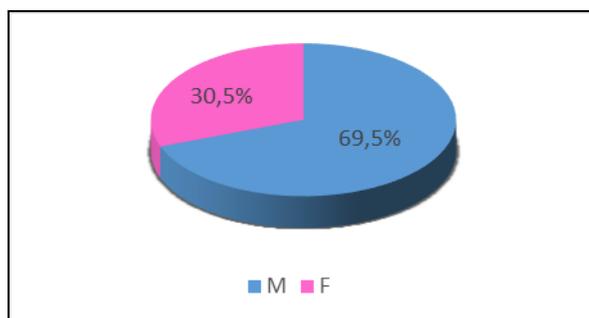
7. Dottori Commercialisti: fatturato per genere

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

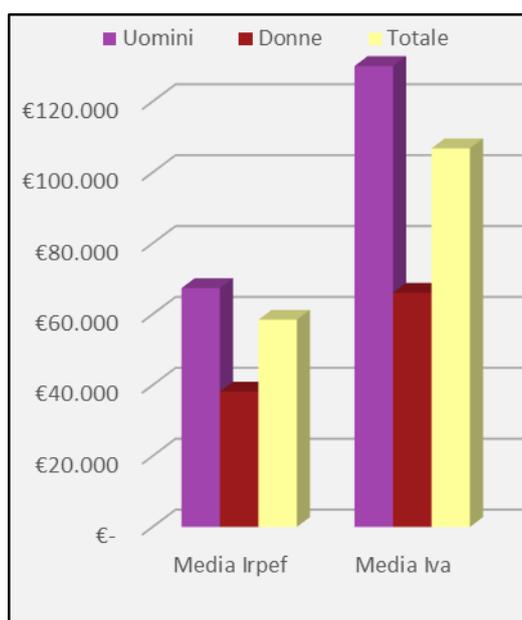
A questo riguardo, assai particolareggiata la pubblicazione edita con riferimento al 31 dicembre 2014 dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti sulla base dei dati reddituali registrati dalle Casse di Previdenza di Ragionieri e Dottori relativi alle dichiarazioni 2014 (fatturato 2013).

Iscritti alla Cassa e dati reddituali distinti per genere			
	Maschi	Femmine	TOT.
ISCRITTI CASSA	64.549	27.796	92.345
MEDIA IRPEF	€ 67.375	€ 38.169	€ 58.437
MEDIA IVA	€ 124.815	€ 66.057	€ 106.833

% Iscritti Casse di previdenza



Distribuzione per genere dei dati reddituali



Dai dati esposti è evidente un gap di genere nel risultato reddituale.

Il problema è radicato e molto lenta la sua contrazione nel corso del tempo.

Come evidenziato da un'analisi dei redditi medi dichiarati dal 2009 al 2013 dagli iscritti alle Casse di Previdenza pubblicato su "Sole 24 ore" del 26 ottobre 2015, la problematica investe tutto il mondo delle libere professioni, ma i divari più elevati sono registrati tra avvocati, architetti e commercialisti. Tra i commercialisti il divario risulta più marcato per gli iscritti alla Cassa Dottori (-48,8%) rispetto alla Cassa Ragionieri (-31,5%). Ancora nell'articolo è sottolineata la circostanza che la crisi ha prodotto un calo complessivo dei redditi nel quinquennio in esame di tutti e due i generi, ma per le donne il calo è stato maggiore.

Collegando questo dato con l'andamento delle iscrizioni al nostro albo divise per genere, si osserva dunque una crescita delle donne commercialiste in termini quantitativi, ma un grave divario in crescita del dato qualitativo in termini di risultato reddituale.

Il dato va infine considerato anche dal punto di vista dei risultati attesi in termini pensionistici al termine della vita lavorativa attiva.

8. La legge 120/2011 – Statuito per legge l'obbligo della presenza di entrambi i generi nei cda delle società quotate e delle partecipate pubbliche

Il 12 agosto 2011, entrò in vigore la legge 120/2011 - approvata grazie all'impegno delle On.li Lella Golfo e Alessia Mosca. Tale normativa ha costituito un grande passo avanti nella parità di genere nell'ambito del diritto societario italiano: gli organi sociali delle società quotate in scadenza a far data dal 12 agosto 2012 sono stati rinnovati, riservando una quota pari ad almeno un quinto dei propri membri al genere meno rappresentato: costituito per la maggior parte dalle donne.

Donne che, a partire dal secondo e terzo rinnovo degli organi sociali, dovranno essere pari ad almeno a un terzo, fino ad arrivare al 2022, data in cui la legge Golfo-Mosca esaurirà la propria efficacia.

La legge ha, dunque, una validità temporale di soli dieci anni, entro i quali si auspica di raggiungere l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che sinora hanno limitato l'accesso delle donne ai ruoli di comando, favorendo così un processo di rinnovamento culturale a supporto di una maggiore meritocrazia ed opportunità di crescita.

In questi dieci anni le donne che siederanno nei consigli di amministrazione avranno la responsabilità di affermare le proprie competenze e di essere in grado di contribuire alla creazione di valore: l'obiettivo è quello di non avere più bisogno di una legge e, dal 2023, di superare il tema del genere, candidando alle cariche sociali chi ha le caratteristiche più adeguate per il ruolo richiesto, sia esso uomo o donna.

La norma ha inoltre voluto premiare la partecipazione femminile statuendo che in caso di riparto delle cariche in misura frazionata, l'arrotondamento avvenga a favore del genere meno rappresentato, per eccesso all'unità superiore. Il processo di modifica degli statuti da parte delle società quotate ha avuto così un forte impatto sulle politiche di governo societario delle aziende, mediante un inevitabile rinnovamento degli organi sociali, la cui composizione risultava spesso consolidata da tempo.

La legge Golfo-Mosca non ha mobilitato soltanto il mondo delle società quotate, ma anche e soprattutto quelle a partecipazione pubblica.

Le disposizioni della L.120/2011 si applicano anche alle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati.

8.1 Sintesi dei risultati

I dati, rilevati dal CERVED, indicano che l'entrata in vigore della normativa ha portato ad un notevole innalzamento della presenza femminile al vertice delle controllate pubbliche.

Secondo la foto scattata ad Aprile 2014, sono donne il 17,2% del totale degli oltre 24 mila membri degli organi di amministrazione e controllo delle 4 mila società non quotate in cui uno o più enti della PA detengono una partecipazione superiore al 50%.

La presenza femminile risulta molto più alta (pari al 23,8%) negli organi di amministrazione e controllo delle società che hanno rinnovato gli organi dopo il 12 febbraio del 2013, obbligate quindi ad assegnare al genere meno rappresentato almeno il 20% delle cariche in sede di prima applicazione. La quota scende invece al 14,3% nelle società che non hanno ancora rinnovato i propri organi dopo l'entrata in vigore della legge n. 120/2011.

Si rileva che con il 2016 molti degli organi societari saranno soggetti al secondo rinnovo dall'entrata in vigore della legge 120, con il conseguente obbligo di elevare la quota di partecipazione del genere meno rappresentato da 1/5 ad 1/3. A tal fine è importante che la componente meno rappresentata (solitamente quella femminile) si renda disponibile alla partecipazione ai suddetti consessi ed a tal fine il CN ha appositamente istituito sul proprio sito un apposito spazio in cui le iscritte possono proporre la propria candidatura a ricoprire cariche societarie in società quotate o controllate pubbliche.

Il Consiglio Nazionale si sta occupando di formalizzare un accordo con la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità, finalizzato proprio a favorire l'incontro tra domanda e offerta di professionalità femminili da inserire nelle posizioni di vertice di società controllate da Pubbliche Amministrazioni ed Enti Pubblici, attraverso la creazione di un'apposita banca dati. Il progetto contempla una fase sperimentale di avvio che interesserà le sole Amministrazioni appartenenti alle Regioni dell'Obiettivo Convergenza (Campania, Calabria, Puglia e Sicilia) ma si prevede un'estensione a livello nazionale.

Per il futuro, l'obiettivo è quello di raggiungere un livello di rappresentanza politica ai vertici di categoria territoriali e nazionali che sia quanto meno in linea con le medie di presenza femminile nei ruoli apicali e di governo riscontrate nel settore pubblico in generale. Secondo i dati relativi al 2012, pubblicati dal Dipartimento della funzione Pubblica congiuntamente al Dipartimento per le Pari Opportunità, infatti, sebbene nel comparto pubblico la percentuale complessiva di donne impiegate sia superiore rispetto agli uomini (circa il 53% del totale), a livello di incarichi dirigenziali la presenza femminile si attesta intorno al 37,6%. Peraltro tale dato, che nelle amministrazioni centrali cresce al 43%, precipita rovinosamente al 21% se si considerano i soli dirigenti di 1° fascia.

9. Considerazioni finali e conclusioni

L'analisi del contesto pone in evidenza una netta prevalenza del genere maschile rispetto a quello femminile. E' altresì emerso che:

- è in progressivo aumento il numero delle donne che iniziano e portano a termine il praticantato;
- è in crescita il numero delle donne che si iscrivono all'Albo;
- è in crescita il gap di genere del risultato reddituale;
- è sottorappresentato il genere femminile ai vertici della Categoria;
- esistono inoltre delle diversificazioni sostanziali in base al territorio di appartenenza, dividendo il campione in nord, centro e sud, a netto discapito del sud;
- nella libera professione è difficile avviare e strutturare politiche di genere perché il confronto è con il mercato della clientela e non consente margini alla mobilità ed elasticità nella gestione dei tempi.

Il miglior traguardo da raggiungere consiste proprio nel trasferire il concetto che la diversità, quando non si traduce in discriminazione, è una ricchezza. Integrando pensieri, esperienze, punti di vista, diritti di entrambe le identità, "educando" dunque alle differenze, si attua una vera crescita sociale.