



**ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E
DEGLI ESPERTI CONTABILI DI
SALERNO**

COMITATO PARI OPPORTUNITA'

**BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2023**

COMITATO PARI OPPORTUNITA' - ODCEC SALERNO



PRESIDENTE

Donatella Raeli



VICEPRESIDENTE

Liliana Bonadies



SEGRETARIA

Sonia Caputo



COMPONENTI

Gianfranco Cardaropoli

Elisabetta Gentile

Alessandro Greco

Maria Rosaria Naddeo

Sommario

PREMESSA	4
COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITA'	5
RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA DURANTE L'ANNO	7
IL METODO DI REDAZIONE	8
ANALISI DEL CONTESTO : SCENARIO NAZIONALE E LOCALE	9
COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI AGLI ALBI NAZIONALI	11
LO SCENARIO GENERALE.....	24
LINEE GUIDA DEL NOSTRO CPO OLTRE LE PARI OPPORTUNITÀ VALORIZZARE GENERI E GENERAZIONI.....	25
CONCLUSIONI.....	27

PREMESSA

Il bilancio di genere è uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne.

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

Il bilancio di genere consiste dunque 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.

Lo strumento del Bilancio di genere consente 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, permette di reindirizzarle 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.

È importante evidenziare che la promozione della parità di genere rappresenta un "Pilastro" del programma europeo Next Generation 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'uguaglianza 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.

COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITÀ

In applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 8, comma 1 bis del d.lgs. n. 139 del 2005, presso ogni Ordine territoriale è istituito il Comitato Pari Opportunità ed a partire dal 2021 sono per la prima volta obbligatori ed elettivi.

Il nostro Comitato è stato composto a seguito delle recenti elezioni del 21 e 22 febbraio 2022 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2022- 2026)

La costituzione e il funzionamento del Comitato è disciplinata dal **Regolamento** approvato dal CNDCEC in data 27 maggio 2021, nel quale sono delineate le finalità, i compiti, la composizione ed alcune regole di funzionamento.

Le **finalità** del Comitato, previste all'articolo n. 2 del citato Regolamento, sono:

1. promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
2. prevenire, contrastare e rimuovere i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;
3. vigilare che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

L'articolo 3 del medesimo Regolamento elenca le **funzioni** del Comitato Pari Opportunità stabilendo gli interventi che può proporre, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna tra tutti gli iscritti nell'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti. A tal fine può:

- a. svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'albo e dei tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive od oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili;
- b. diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- c. elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- d. proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- e. vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma;
- f. elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi

- al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;
- g. promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
 - h. promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
 - i. predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;
 - j. individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni soggettive od oggettive di disparità e la loro rappresentanza negli organi istituzionali anche tramite l'attuazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale;
 - k. formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

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

Ad oggi il nostro CPO è composto da 7 membri effettivi, di cui 5 di genere femminile e 2 di genere maschile:

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| ➤ Donatella Raeli | - Presidente |
| ➤ Liliana Bonadies | - Vice presidente |
| ➤ Sonia Caputo | - Segretaria |
| ➤ Gianfranco Cardaropoli | |
| ➤ Elisabetta Gentile | |
| ➤ Alessandro Greco | |
| ➤ Maria Rosaria Naddeo | |

Il Comitato Pari Opportunità si riunisce, anche attraverso strumenti telematici, almeno quattro volte l'anno e ogni qualvolta il Presidente lo riterrà opportuno o quando ne sia fatta richiesta da almeno 3 dei componenti.

RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA DURANTE L'ANNO

Nel corso dell'anno 2023 sono state attuate una serie di attività e di momenti formativi tesi alla valorizzazione dei **rapporti con gli altri CPO e/o Enti** con l'obiettivo di costruire e **consolidare** ampie forme di collaborazione con i diversi attori territoriali al fine di creare **un sistema di rete**.

- ❖ Il 24 Luglio 2023 il CPO dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Salerno ha sottoscritto il **Protocollo di intesa con il Comune di Salerno per porre in essere ogni azione utile alla promozione dei principi di uguaglianza, pari opportunità e non discriminazione tra donne e uomini nel mondo del lavoro**.

Tra le attività programmate nell'ambito del suddetto Protocollo di Intesa:

- ✓ elaborazione del Bilancio di genere territoriale della Provincia di Salerno;
 - ✓ sensibilizzare gli amministratori pubblici, gli operatori economici e la cittadinanza sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche;
 - ✓ ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse;
 - ✓ promuovere una lettura ed un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti nella comunità e di 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.
- ❖ Il Comitato ha altresì intessuto rapporti con i **Comitati Pari Opportunità di altri Ordini professionali** e con associazioni della provincia aventi scopi e finalità affini, partecipando a diversi incontri di approfondimento delle tematiche legate alla parità di genere piuttosto che alla violenza contro le donne, partecipando a diversi incontri conoscitivi, piuttosto che formativi.
 - ❖ Il Comitato, **ha partecipato alle riunioni con i Presidenti dei Comitati Pari Opportunità** degli altri Ordini territoriali della Campania e all'incontro con i Presidenti dei CPO di tutti gli Ordini territoriali organizzato a Roma in data 09/09/2022 dal CNDCEC, contribuendo così all'elezione della dott.ssa Stefania Longo (Presidente CPO dell'Ordine di Vallo della Lucania) quale Delegata Regionale al CPO Nazionale.
 - ❖ Il Comitato ha partecipato agli incontri organizzati dall'Ordine degli Psicologi della Regione Campania;
 - ❖ Il Comitato, in **occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**, ha partecipato all'iniziativa promossa dall'Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Salerno.

- ❖ Il Comitato ha altresì partecipato, insieme ad altre associazioni,, alla **giornata di formazione professionale continua organizzata dall'Ordine dei Giornalisti della Regione Campania intitolata “*Donne e violenza economica*”** con la contestuale presentazione dello Sportello di orientamento al lavoro per donne svantaggiate aperto presso l'Hub di FMTS Group, su iniziativa di Fortis.

Per quanto attiene le attività da porre in essere nell'anno 2024 il Comitato, come già per l'anno 2023, intende intraprendere una serie di iniziative, anche con erogazione di crediti validi per la formazione continua del Commercialista, volte alla divulgazione ed alla sensibilizzazione della cultura delle pari opportunità nel nostro campo professionale con particolare riguardo ai seguenti temi:

- 1) Prevenzione e Benessere per la salute del Professionista con i rispettivi rappresentanti delle Casse di Previdenza, con l'intento di divulgare ogni possibile informazione in ordine alle prestazioni sanitarie erogate dalle Casse e/o ogni altra notizia utile sul sistema di prevenzione;
- 2) Certificazione di genere e più in generale Parità di Genere e Valore delle Parole;
- 3) Sensibilizzazione sul Bilanciamento vita privata e vita professionale con particolare attenzione della gestione della cura e dei carichi di famiglia;
- 4) Disabilità;
- 5) Molestie;
- 6) Analisi delle cariche suddivise per genere da ricercarsi presso Tribunale;
- 7) Analisi delle cariche Revisore - Sindaco da Ricercarsi presso CCIAA di Salerno suddivisa per genere;
- 8) Sondaggio da sottoporre alle Iscritte e agli Iscritti sulla distribuzione degli incarichi e sulle problematiche legate al Bilanciamento vita privata e vita professionale;
- 9) Realizzazione del Bilancio di genere territoriale come da Protocollo di Intesa sottoscritto con il Comune di Salerno.

Per lo svolgimento delle predette attività il Consiglio dell'Ordine di Salerno ha previsto in bilancio delle somme specifiche per il CPO

IL METODO DI REDAZIONE

Per la redazione del predetto bilancio di genere, ci si è avvalsi dei dati e delle informazioni fornite dal Consiglio Nazionale, dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti – Ricerca, nonché dal Consiglio dell'Ordine di Salerno

ANALISI DEL CONTESTO: SCENARIO NAZIONALE E LOCALE

Il Bilancio di Genere consiste in una rendicontazione che consente agli iscritti di conoscere quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile.

Per determinate analisi è stato tenuto conto anche della fascia d'età degli iscritti.

Si illustrano prima i dati nazionali, desunti dal Rapporto 2023 redatto dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti – Ricerca con riferimento all'anno 2022 ed a seguire i dati locali.

Iscritti

Nel corso del 2022, gli iscritti all'Albo sono rimasti stabili sopra la soglia delle 120 mila unità. Gli iscritti nel Registro dei praticanti sono diminuiti (-8,4%) portandosi a fine 2022 a 12.781 unità, con un calo di 1.173 unità.

Il 2022 segna, per la prima volta, una crescita zero degli iscritti all'Albo, dopo la leggera ripresa del biennio pandemico (2020 e 2021), in linea con il rallentamento della crescita in atto dal 2016.

Nella complessiva dinamica dell'Albo, spiccano gli iscritti nella sezione B, Esperti contabili, cresciuti a un ritmo del 9,5%, mentre gli iscritti nella sezione A, Commercialisti, sono diminuiti dello 0,2%.

Molto positiva anche la crescita delle Società tra professionisti (+13,6%) che hanno raggiunto le 1.607 unità a fine 2022 con un incremento di 193 unità.

Sul piano territoriale, invece, si conferma ancora una volta il trend asimmetrico Nord-Sud che interessa l'andamento delle iscrizioni all'Albo in atto già da diversi anni. Infatti, ad una crescita degli iscritti al Nord pari a +0,6%, fa da contraltare una decrescita al Sud (-0,6%), mentre il Centro fa registrare un -0,1% di iscritti rispetto al 2021.

La dinamica degli iscritti all'Albo: +0,0% nel 2022, ma +11,9% dal 2007.

In tredici anni, gli abitanti per iscritto passano da 555 a 489 e le imprese da 48 a 43. Nel corso del 2022, gli iscritti all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili sono aumentati di 12 unità pari ad una crescita percentuale dello 0,01% sul 2021.

In quindici anni, gli iscritti all'Albo sono aumentati di 12.782 unità, +11,9% sul 2007. Nello stesso periodo, la popolazione italiana è diminuita dello 0,3%, mentre le imprese attive sono diminuite dello 0,9%. Ciò ha determinato un calo significativo del rapporto tra la popolazione e gli iscritti, passato in quindici anni da 555 a 489 e del rapporto tra le imprese attive e gli iscritti che nello stesso periodo è passato da 48 a 43.

Diminuzione degli Iscritti al Sud: -0,6% .

Dopo il +0,6% dello scorso anno, gli iscritti al Sud diminuiscono ad un tasso dello 0,6%. In particolare, nelle Isole la diminuzione è stata dello 0,5%, mentre nelle regioni dell'Italia meridionale si registra una diminuzione leggermente più alta (-0,6%). Da segnalare, in particolare, il -0,9% della Puglia, che fa registrare un calo di 94 iscritti.

Rallenta l'incremento degli iscritti al Nord: +0,6%.

Nel corso del 2022 la crescita degli iscritti negli Ordini territoriali del Nord Italia ha subito un rallentamento (dal +1,2% del 2021 al +0,56% del 2022), soprattutto nel Nordovest (dal +1,3% del 2021 al +0,7% del 2022), il Nordest cresce con un +0,5% rispetto al +1% del 2021. A guidare la crescita del Nord è la Lombardia con il +0,8% che si traduce in +163 iscritti.

Redditi

Il reddito professionale netto medio dei Commercialisti nel 2021 (dichiarazioni 2022) è sensibilmente aumentato. Il tasso di crescita annuale è stato del 9,3% e il valore medio si è portato a 68.073 euro. Il reddito mediano, invece, è cresciuto del 10,5% portandosi a 39.249 euro pari al 57,6% di quello medio e superiore, quindi, rispetto al 57% di un anno prima.

Il reddito medio cresce di più a Sud (+12,4%), che a Nord (+8,8%) mentre il centro fa registrare un +8,1%; anche il reddito mediano cresce al Sud (+14,7%) più che al centro (+10%) e al Nord (+4,4%). Rispetto al 2008, il reddito professionale netto medio è aumentato del 13,7%, mentre lo stesso espresso in termini reali, cioè al netto dell'inflazione, è diminuito del 10,0%. È importante, perciò, ricordare che, nello stesso periodo, il Pil nominale è aumentato del 10,7%, mentre il Pil reale è diminuito del 6,2%.

Struttura anagrafica iscritti per Genere ed Età

A livello nazionale nel 2022 le donne scendono al 33,7% mentre i giovani (iscritti fino a 40 anni) sono pari al 17,1%.

La presenza di donne negli Ordini territoriali dei Commercialisti è piuttosto variabile e tende ad essere più elevata negli Ordini del Nord.

In particolare, nel Nord-est scende al 36,2% rispetto al 38,1% del 2021, con una punta del 42% in Emilia-Romagna. Nel Sud la quota di donne scende al 30,4% **con il valore più basso in Campania (26,3%).**

Analogamente, anche per i giovani, nel Nord, si registrano i livelli più elevati (20,4%) rispetto al Sud (14%).

Da segnalare come la quota dei giovani tende a diminuire progressivamente.

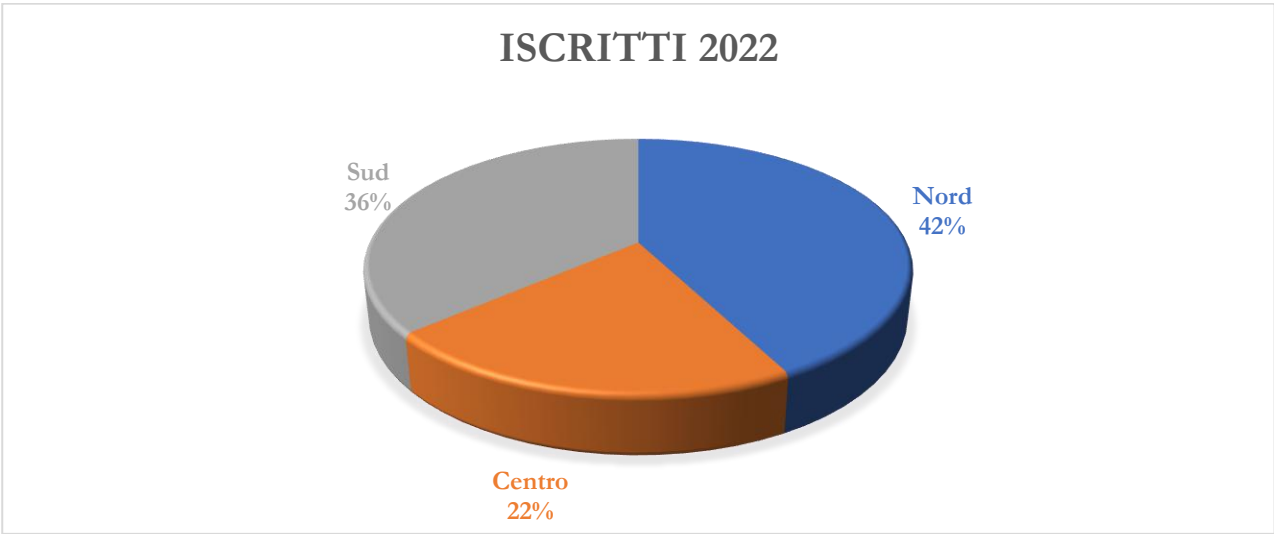
Si inverte di nuovo il trend del Registro praticanti: dopo l'incremento dell'anno 2021 del 7,9%, il 2022 fa registrare una diminuzione degli iscritti. È pari a -1.173 unità la diminuzione in valore assoluto del Registro praticanti nel 2022, pari al -8,4% in un anno. La diminuzione è stata particolarmente elevata nel Centro con un -13,8% e al Sud -7,9%, nelle Isole si registra una riduzione del 17,4% degli iscritti. La diminuzione al Nord è stata del 3,5%, sintesi delle variazioni del -2,5% nel Nordovest e del -5,7% nel Nordest. Esperti contabili e Società tra Professionisti: prosegue il trend di crescita a doppia cifra delle StP (+13,6%) mentre gli esperti contabili proseguono la loro crescita anche se ridotta rispetto al 2021 (9,5%).

Nel 2022 è proseguita la crescita degli iscritti nella sezione B dell'Albo. La dinamica di crescita non è omogenea tra le diverse aree del Paese con un trend più forte al Nord (+14,5%) rispetto al Sud (+6,2%) e al Centro (+5,3%). Per quanto riguarda le StP, la crescita, per il secondo anno consecutivo, è stata più forte al Sud (17,8%) rispetto al Nord (+12,7%).

COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI AGLI ALBI NAZIONALI

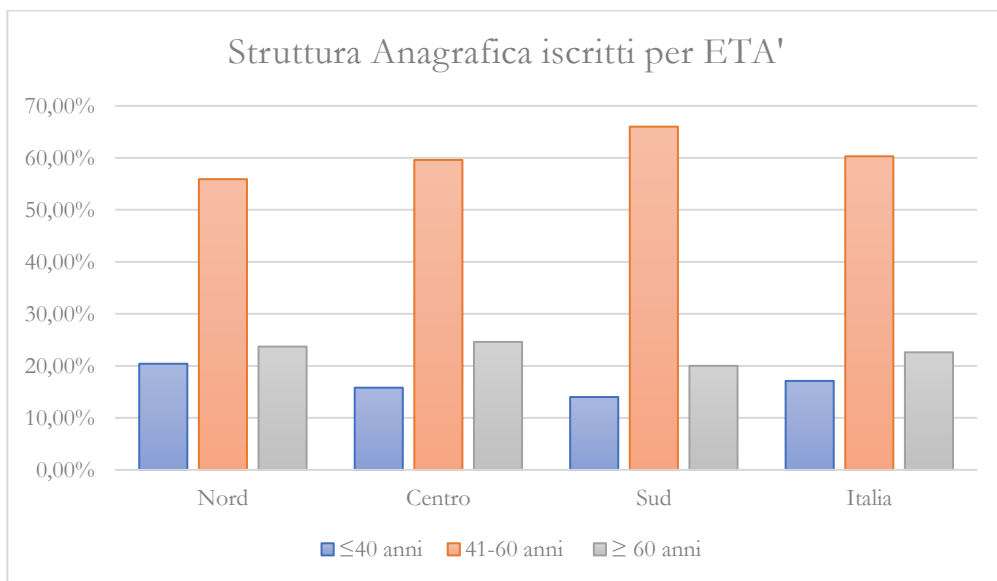
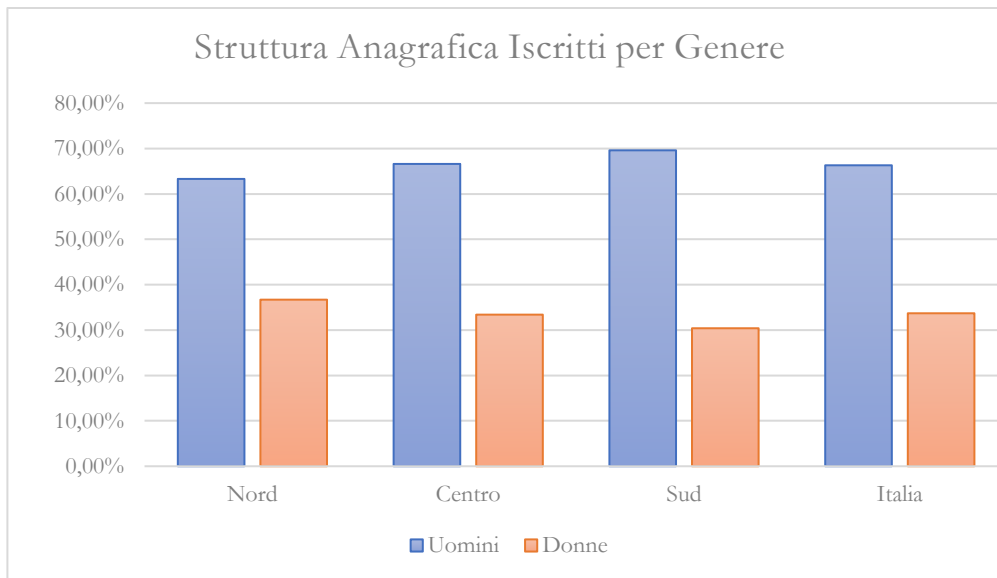
	31/12/2021	31/12/2022	Variazione Assoluta	Variazione %	Quota % sul Totale	Neo Iscritti 2022
Nord	50.625	50.919	294	0,60%	42,30%	1.070
Nord-Est	20.293	20.387	94	0,50%	16,90%	406
Nord-Ovest	30.332	30.532	200	0,70%	25,40%	664
Centro	25.768	25.751	-17	-0,10%	21,40%	371
Sud	43.876	43.611	-265	-0,60%	36,30%	714
Meridione	33.416	33.208	-208	-0,60%	27,60%	539
Isole	10.460	10.403	-57	-0,50%	8,60%	175
Italia	120.269	120.281	12	0,00%	100,00%	2.155

Dall'analisi dei dati di cui sopra, si evidenzia a livello nazionale un dato pressochè stabile tra il 2021 e il 2022 con piccole oscillazioni macro-regionali.



STRUTTURA ANAGRAFICA ISCRITTI

	Uomini	Donne	≤40	41-60 anni	≥ 60
Nord	63,30%	36,70%	20,40%	55,90%	23,70%
Nord-Est	63,80%	36,20%	20,70%	55,40%	23,90%
Nord-Ovest	62,60%	37,40%	20,10%	56,50%	23,40%
Centro	66,60%	33,40%	15,80%	59,60%	24,60%
Sud	69,60%	30,40%	14,00%	66,00%	20,00%
Meridione	70,20%	29,80%	14,40%	66,40%	19,30%
Isole	68,50%	31,50%	14,20%	60,90%	24,90%
Italia	66,30%	33,70%	17,10%	60,30%	22,60%



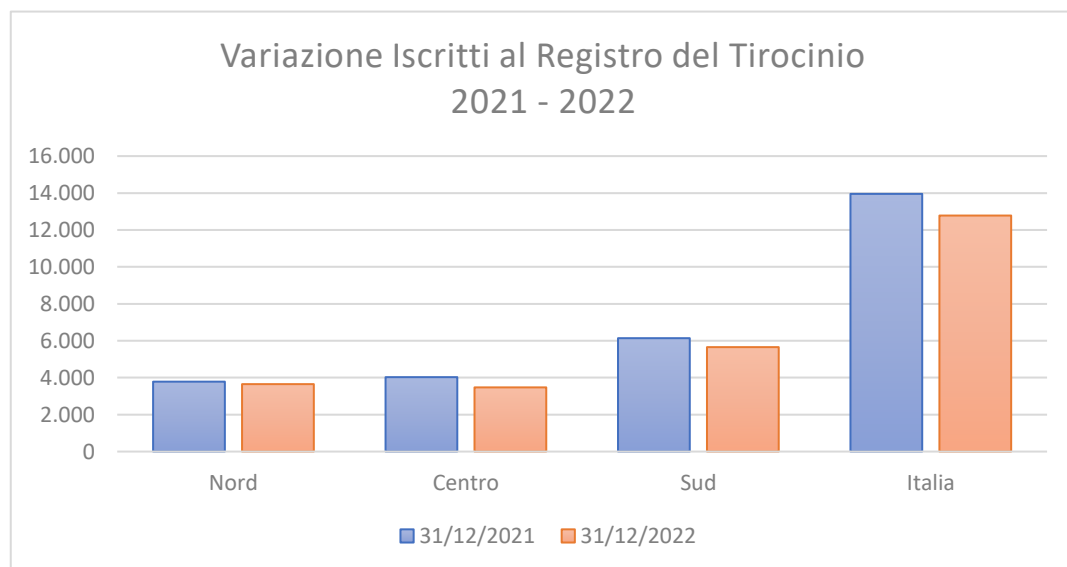
REDDITO PROFESSIONALE NETTO, MEDIE E MEDIANE - ANNO 2022

	Media	Variazione %	Mediana	Variazione %
Nord	90.868	8,80%	50.646	4,40%
Nord-Est	84.754	7,80%	50.334	5,10%
Nord-Ovest	95.070	9,40%	51.154	4,50%
Centro	64.453	8,10%	38.695	10,00%
Sud	38.243	12,40%	26.128	14,70%
Meridione	37.320	11,90%	25.550	15,10%
Isole	40.872	13,80%	27.865	13,50%
Italia	68.073	9,30%	39.249	10,50%

ISCRITTI AL REGISTRO DEL TIROCINIO

	31/12/2021	31/12/2022	Variazione Assoluta	Variazione %
Nord	3.785	3.651	-134	-3,50%
Nord-Est	1.255	1.183	-72	-5,70%
Nord-Ovest	2.530	2.468	-62	-2,50%
Centro	4.029	3.475	-554	-13,80%
Sud	6.140	5.655	-485	-7,90%
Meridione	5.391	5.036	-355	-6,60%
Isole	749	619	-130	-17,40%
Italia	13.954	12.781	-1173	-8,40%

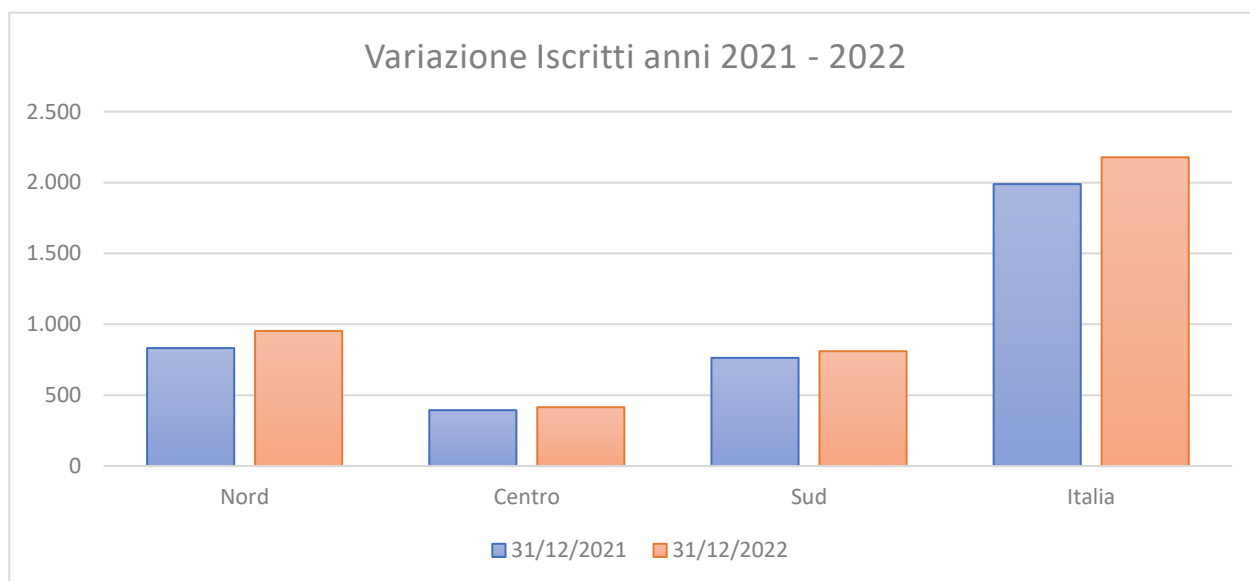
Come evidenziato dai dati in tabella, il numero di iscritti al Registro del Tirocinio si è ridotto di ben 8,4 punti percentuali tra il 2021 e il 2022



COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI ALL'ALBO DEGLI ESPERTI CONTABILI

	31/12/2021	31/12/2022	Variazione Assoluta	Variazione %
Nord	832	953	121	14,50%
Nord-Est	355	403	48	13,50%
Nord-Ovest	477	550	73	15,30%
Centro	394	415	21	5,30%
Sud	763	810	47	6,20%
Meridione	538	569	31	5,80%
Isole	225	241	16	7,10%
Italia	1.989	2.178	189	9,50%

Dall'analisi dei dati in tabella, nel 2022 si evidenzia un aumento di 9,5 punti percentuali rispetto al 2021, con livelli di crescita degli iscritti molto più limitati al sud e nelle isole.



COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI ALL'ODCEC DI SALERNO E DIVARIO RETRIBUTIVO

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

L'ultimo disponibile riguarda l'anno 2022, la situazione della nostra Regione è descritta di seguito:

Regione Campania

Dati territoriali

INDICATORE	VALORE	INDICATORE	VALORE
Ordini territoriali	11	Imprese attive	506.190
Popolazione	5.660.355	Società di persone	57.098
Superficie (Km ²)	13.671	Società di capitali	143.017
PII pro-capite ¹	64,3%	Imprese attive/iscritti	35,6
Numero di comuni	581	Società di persone/iscritti	4,0
Abitanti/iscritti	392	Società di capitali/iscritti	10,1

Società di capitali^{2,3}

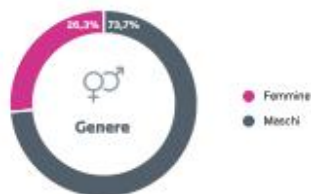
INDICATORE	V.A.	VAR.
Addetti	574.498	5,7%
Fatturato (mgl. €)	106.480.271	13,4%
Valore Aggiunto (mgl. €)	25.331.066	22,1%
Media Fatturato / Addetti (mgl. €)	185,3	7,2%
SPA / Iscritti	0,08	0,01
SRL con più di 10 dip. / Iscritti	0,81	0,17

Statistiche reddituali

SESSO E CLASSI D'ETÀ	MEDIA IRPEF	VAR. %	MEDIANA	VAR. %
Totale	37.346	12,3%	26.115	16,0%
Maschi	40.912	12,3%	28.740	17,0%
Femmine	25.646	12,4%	19.719	12,1%
≤ 40 anni	26.582	22,1%	20.068	15,7%
41-60 anni	36.989	11,3%	27.881	15,8%
> 60 anni	39.343	11,1%	24.666	12,9%

Statistiche Albo

ISCRITTI	N.	VAR.	VAR. %
Albo	14.444	-34	-0,2%
Sezione A	13.756	-64	-0,5%
Sezione B	239	8	3,5%
Elenco speciale	449	22	5,2%
STP	78	14	21,9%
Praticanti	3.345	-228	-6,4%

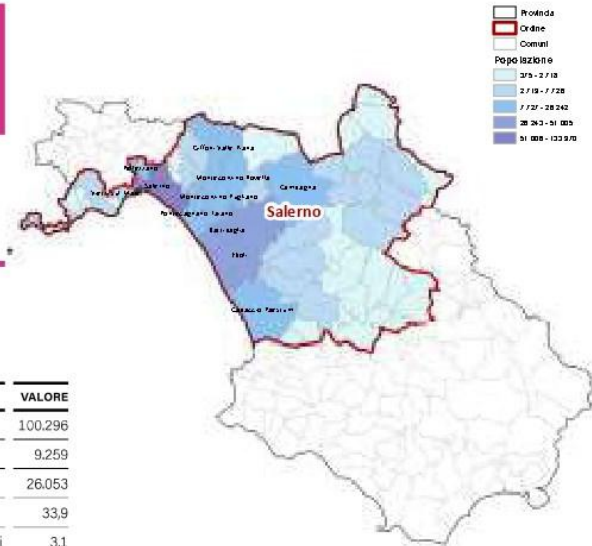


¹ P.I. pro-capite regionale anno 2020 in % della media Italia. ² I dati sulle imprese (Movimprese) e i dati sulle società di capitale (Aida) sono riferiti alla regione.
³ Società con bilanci 2021 disponibili nella banca dati Aida.

Le analisi condotte dalla Fondazione Ricerche del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, con riferimento al territorio della Provincia di Salerno sul quale ricade la competenza dell'Ordine di Salerno, restituiscono la seguente fotografia:

Ordine di Salerno

PROVINCIA DI SALERNO
DISTRETTO DI CORTE DI APPELLO DI SALERNO
TRIBUNALE DI SALERNO



Dati territoriali

INDICATORE	VALORE	INDICATORE	VALORE
Quota provinciale ¹	44,3%	Imprese attive	100.296
Popolazione	469.280	Società di persone	9.259
Superficie (Kmq)	2.114	Società di capitali	26.053
PIL pro-capite ²	64,3%	Imprese attive/iscritti	33,9
Numero di comuni	60	Società di persone/iscritti	3,1
Abitanti/iscritti	292	Società di capitali/iscritti	8,8

Società di capitali^{3,4}

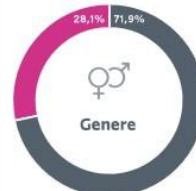
INDICATORE	V.A.	VAR.
Addetti	107.742	-6,5%
Fatturato (mgl. €)	19.696.669	11,3%
Valore Aggiunto (mgl. €)	4.674.890	16,9%
Media Fatturato / Addetti (mgl. €)	182,8	19,0%
SPA / Iscritti	0,07	0,00
SRL con più di 10 dip. / Iscritti	0,78	0,16

Statistiche reddituali

SESSO E CLASSI D'ETÀ	MEDIA IRPEF	VAR %	MEDIANA	VAR %
Totale	35.743	10,0%	24.728	9,3%
Maschi	39.347	10,0%	28.405	13,7%
Femmine	24.982	10,1%	20.293	14,1%
≤ 40 anni	26.655	32,5%	17.807	3,5%
41-60 anni	37.822	10,0%	27.150	13,2%
> 60 anni	34.888	0,6%	24.117	5,1%

Statistiche albo

ISCRITTI	N.	VAR.	VAR %
Albo	1.607	1	0,1%
Sezione A	1.541	0	0,0%
Sezione B	30	-2	-6,3%
Elenco speciale	36	3	9,1%
STP	14	4	40,0%
Praticanti	205	-97	-32,1%



Genere e classi di età



Iscritti al 31 dicembre 2018-2022



1 Popolazione Ordine/Popolazione provincia. 2 PIL pro-capite provinciale anno 2020 in % della media Italia. 3 I dati sulle imprese (Movimpre-
se) e i dati sulle società di capitale (Aida) sono riferiti alla provincia. 4 Società con bilanci 2021 disponibili nella banca dati Aida.

Di seguito, invece, si rappresentano **le analisi condotte dal Comitato Pari Opportunità di Salerno** con riferimento agli Iscritti della Sezione A e B dell'Ordine territoriale di Salerno negli ultimi 6 anni. L'analisi è stata condotta suddividendo la popolazione ordinistica per classi di età coincidenti con le generazioni, così da rendere i dati più facilmente confrontabili con l'esterno.

Le classi così individuate sono, pertanto:

- 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.

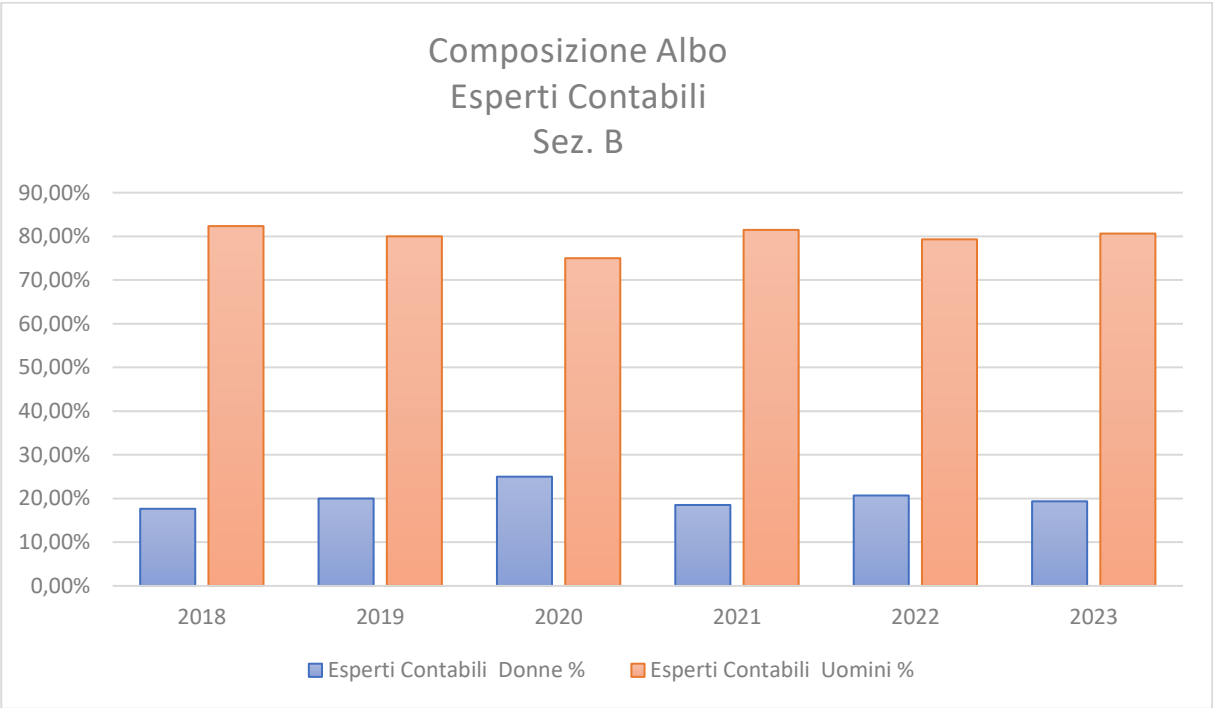
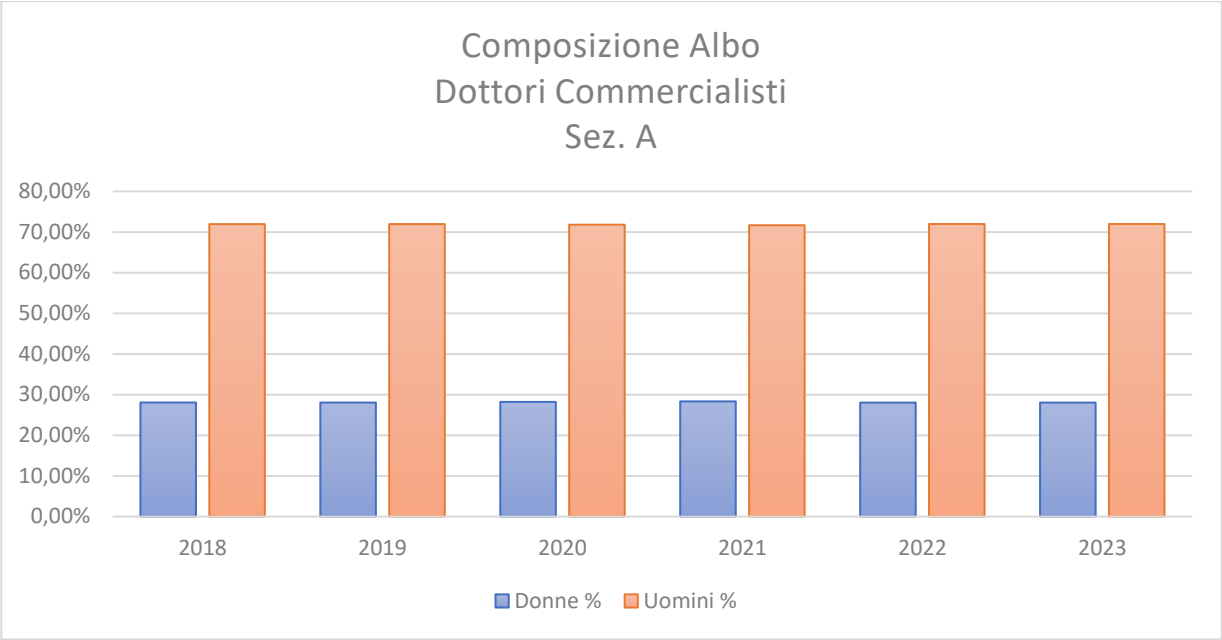
COMPOSIZIONE ISCRITTI ALBO DEI COMMERCIALISTI DI SALERNO

Anno	Classe di età	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini	Totale	Totale %
2018	Generazione silenziosa (<i>nati fra il 1928-1945</i>)	2	0,13%	53	3,47%	55	3,60%
	Baby Boomers (<i>nati fra il 1946-1964</i>)	91	5,95%	415	27,14%	506	33,09%
	Generazione X (<i>nati fra il 1965-1980</i>)	280	18,31%	539	35,25%	819	53,56%
	Millenials (<i>nati fra il 1981-2000</i>)	56	3,66%	93	6,08%	149	9,74%
	Generazione Z (<i>nati dopo il 2000</i>)	-	-	-	-	-	-
	Totale	429	28,06%	1.100	71,94%	1.529	100,00%
2019	Generazione silenziosa (<i>nati fra il 1928-1945</i>)	2	0,13%	50	3,26%	52	3,39%
	Baby Boomers (<i>nati fra il 1946-1964</i>)	88	5,74%	407	26,55%	495	32,29%
	Generazione X (<i>nati fra il 1965-1980</i>)	279	18,20%	538	35,09%	817	53,29%
	Millenials (<i>nati fra il 1981-2000</i>)	61	3,98%	108	7,05%	169	11,02%
	Generazione Z (<i>nati dopo il 2000</i>)	-	-	-	-	-	-
	Totale	430	28,05%	1103	71,95%	1533	100,00%
2020	Generazione silenziosa (<i>nati fra il 1928-1945</i>)	2	0,13%	46	2,98%	48	3,10%
	Baby Boomers (<i>nati fra il 1946-1964</i>)	85	5,50%	405	26,20%	490	31,69%
	Generazione X (<i>nati fra il 1965-1980</i>)	276	17,85%	542	35,06%	818	52,91%
	Millenials (<i>nati fra il 1981-2000</i>)	73	4,72%	117	7,57%	190	12,29%
	Generazione Z (<i>nati dopo il 2000</i>)	-	-	-	-	-	-
	Totale	436	28,20%	1110	71,80%	1546	100,00%
2021	Generazione silenziosa (<i>nati fra il 1928-1945</i>)	2	0,13%	40	2,59%	42	2,72%
	Baby Boomers (<i>nati fra il 1946-1964</i>)	83	5,37%	401	25,94%	484	31,31%
	Generazione X (<i>nati fra il 1965-1980</i>)	273	17,66%	534	34,54%	807	52,20%
	Millenials (<i>nati fra il 1981-2000</i>)	80	5,17%	133	8,60%	213	13,78%
	Generazione Z (<i>nati dopo il 2000</i>)	-	-	-	-	-	-
	Totale	438	28,33%	1108	71,67%	1546	100,00%
2022	Generazione silenziosa (<i>nati fra il 1928-1945</i>)	1	0,06%	35	2,27%	36	2,34%
	Baby Boomers (<i>nati fra il 1946-1964</i>)	80	5,19%	395	25,63%	475	30,82%
	Generazione X (<i>nati fra il 1965-1980</i>)	269	17,46%	532	34,52%	801	51,98%
	Millenials (<i>nati fra il 1981-2000</i>)	82	5,32%	147	9,54%	229	14,86%
	Generazione Z (<i>nati dopo il 2000</i>)	-	-	-	-	-	-
	Totale	432	28,03%	1109	71,97%	1541	100,00%
2023	Generazione silenziosa (<i>nati fra il 1928-1945</i>)	1	0,06%	32	2,08%	33	2,14%
	Baby Boomers (<i>nati fra il 1946-1964</i>)	77	5,00%	389	25,24%	466	30,24%
	Generazione X (<i>nati fra il 1965-1980</i>)	261	16,94%	531	34,46%	792	51,40%
	Millenials (<i>nati fra il 1981-2000</i>)	93	6,04%	157	10,19%	250	16,22%
	Generazione Z (<i>nati dopo il 2000</i>)	-	-	-	-	-	-
	Totale	432	28,03%	1109	71,97%	1541	100,00%

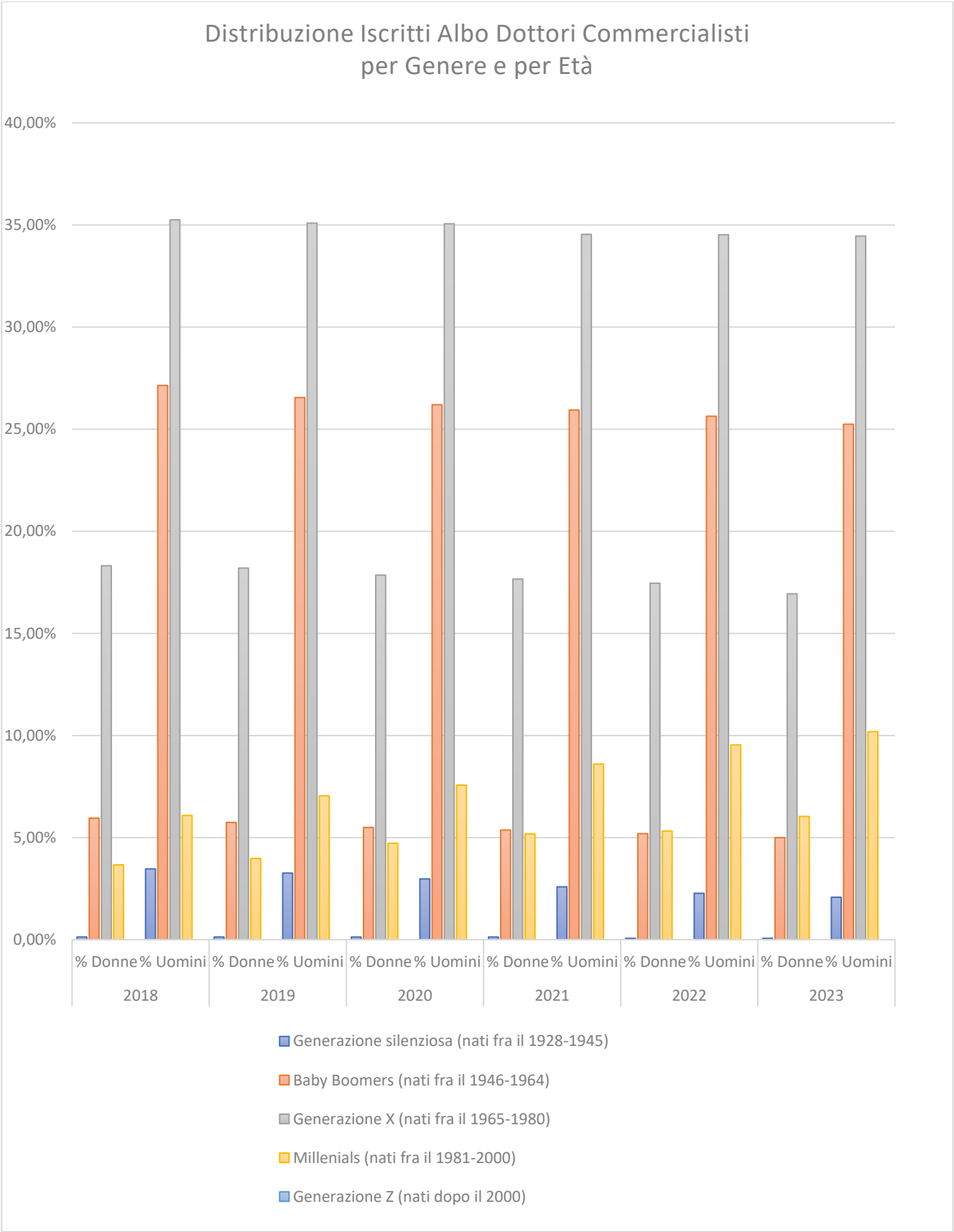
COMPOSIZIONE ISCRITTI ALBO DEGLI ESPERTI CONTABILI

Anno	Classe di età	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini	Totale	Totale %
2018	Generazione silenziosa (<i>nati fra il 1928-1945</i>)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Baby Boomers (<i>nati fra il 1946-1964</i>)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Generazione X (<i>nati fra il 1965-1980</i>)	2	11,76%	3	17,65%	5	29,41%
	Millenials (<i>nati fra il 1981-2000</i>)	1	5,88%	11	64,71%	12	70,59%
	Generazione Z (<i>nati dopo il 2000</i>)	-	-	-	-	-	-
	Totale	3	17,65%	14	82,35%	17	100,00%
2019	Generazione silenziosa (<i>nati fra il 1928-1945</i>)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Baby Boomers (<i>nati fra il 1946-1964</i>)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Generazione X (<i>nati fra il 1965-1980</i>)	2	10,00%	3	15,00%	5	25,00%
	Millenials (<i>nati fra il 1981-2000</i>)	2	10,00%	13	65,00%	15	75,00%
	Generazione Z (<i>nati dopo il 2000</i>)	-	-	-	-	-	-
	Totale	4	20,00%	16	80,00%	20	100,00%
2020	Generazione silenziosa (<i>nati fra il 1928-1945</i>)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Baby Boomers (<i>nati fra il 1946-1964</i>)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Generazione X (<i>nati fra il 1965-1980</i>)	4	16,67%	3	12,50%	7	29,17%
	Millenials (<i>nati fra il 1981-2000</i>)	2	8,33%	15	62,50%	17	70,83%
	Generazione Z (<i>nati dopo il 2000</i>)	-	-	-	-	-	-
	Totale	6	25,00%	18	75,00%	24	100,00%
2021	Generazione silenziosa (<i>nati fra il 1928-1945</i>)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Baby Boomers (<i>nati fra il 1946-1964</i>)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Generazione X (<i>nati fra il 1965-1980</i>)	4	14,81%	3	11,11%	7	25,93%
	Millenials (<i>nati fra il 1981-2000</i>)	1	3,70%	19	70,37%	20	74,07%
	Generazione Z (<i>nati dopo il 2000</i>)	-	-	-	-	-	-
	Totale	5	18,52%	22	81,48%	27	100,00%
2022	Generazione silenziosa (<i>nati fra il 1928-1945</i>)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Baby Boomers (<i>nati fra il 1946-1964</i>)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Generazione X (<i>nati fra il 1965-1980</i>)	4	13,79%	3	10,34%	7	24,14%
	Millenials (<i>nati fra il 1981-2000</i>)	2	6,90%	20	68,97%	22	75,86%
	Generazione Z (<i>nati dopo il 2000</i>)	-	-	-	-	-	-
	Totale	6	20,69%	23	79,31%	29	100,00%
2023	Generazione silenziosa (<i>nati fra il 1928-1945</i>)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Baby Boomers (<i>nati fra il 1946-1964</i>)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Generazione X (<i>nati fra il 1965-1980</i>)	4	12,90%	4	12,90%	8	25,81%
	Millenials (<i>nati fra il 1981-2000</i>)	2	6,45%	21	67,74%	23	74,19%
	Generazione Z (<i>nati dopo il 2000</i>)	-	-	-	-	-	-
	Totale	6	19,35%	25	80,65%	31	100,00%

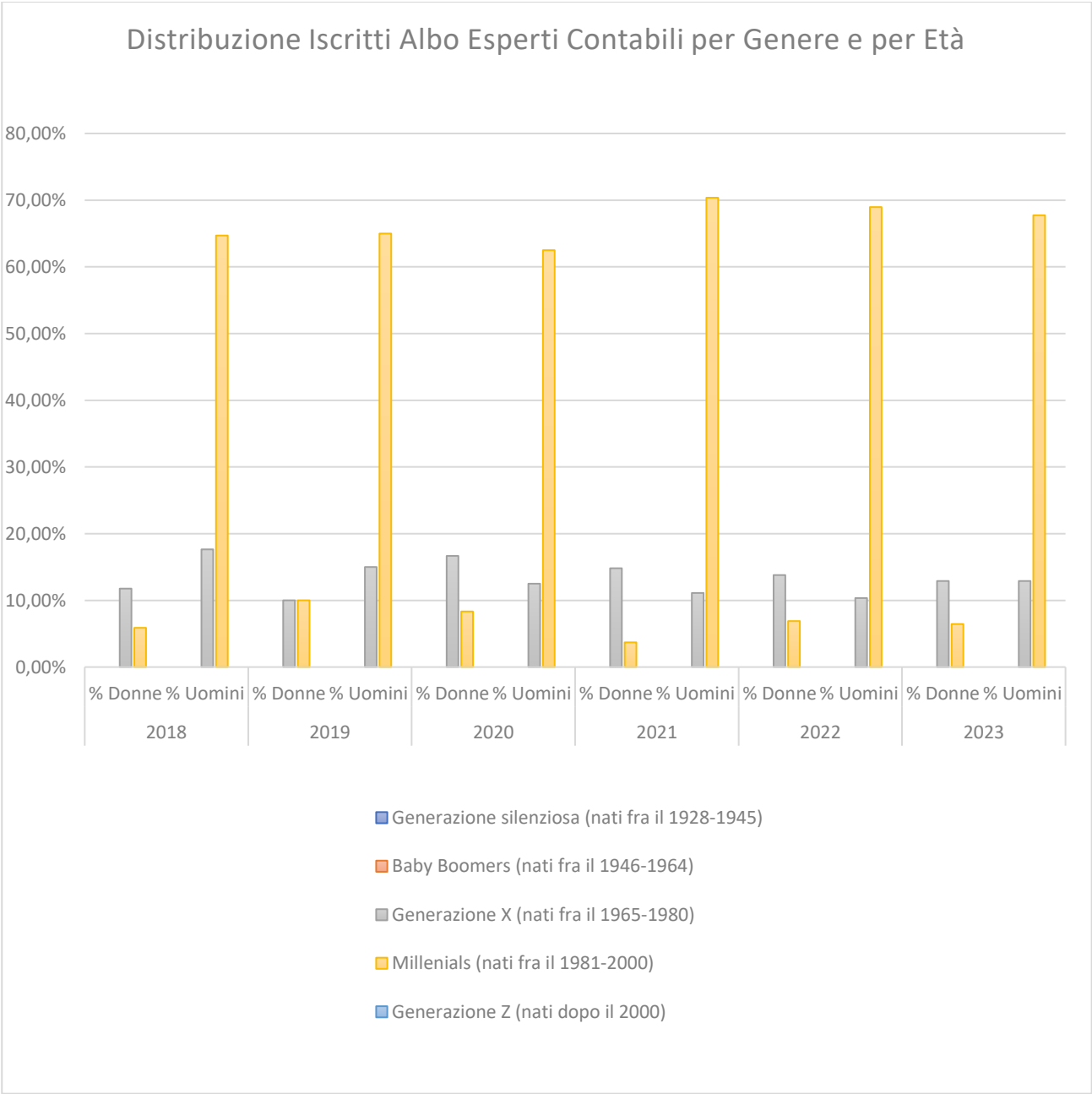
Dall’elaborazione dei dati su esposti, si evidenzia che, con riferimento al periodo di analisi compreso tra il 218 ed il 2023, la distribuzione per genere non ha subito sostanziali modifiche, attestandosi sempre intorno al 28% sez. A, e in media intorno al 20% per la sez. B.



La composizione delle sezioni ordinistiche per Età e Genere può essere rappresentata dai grafici che seguono:

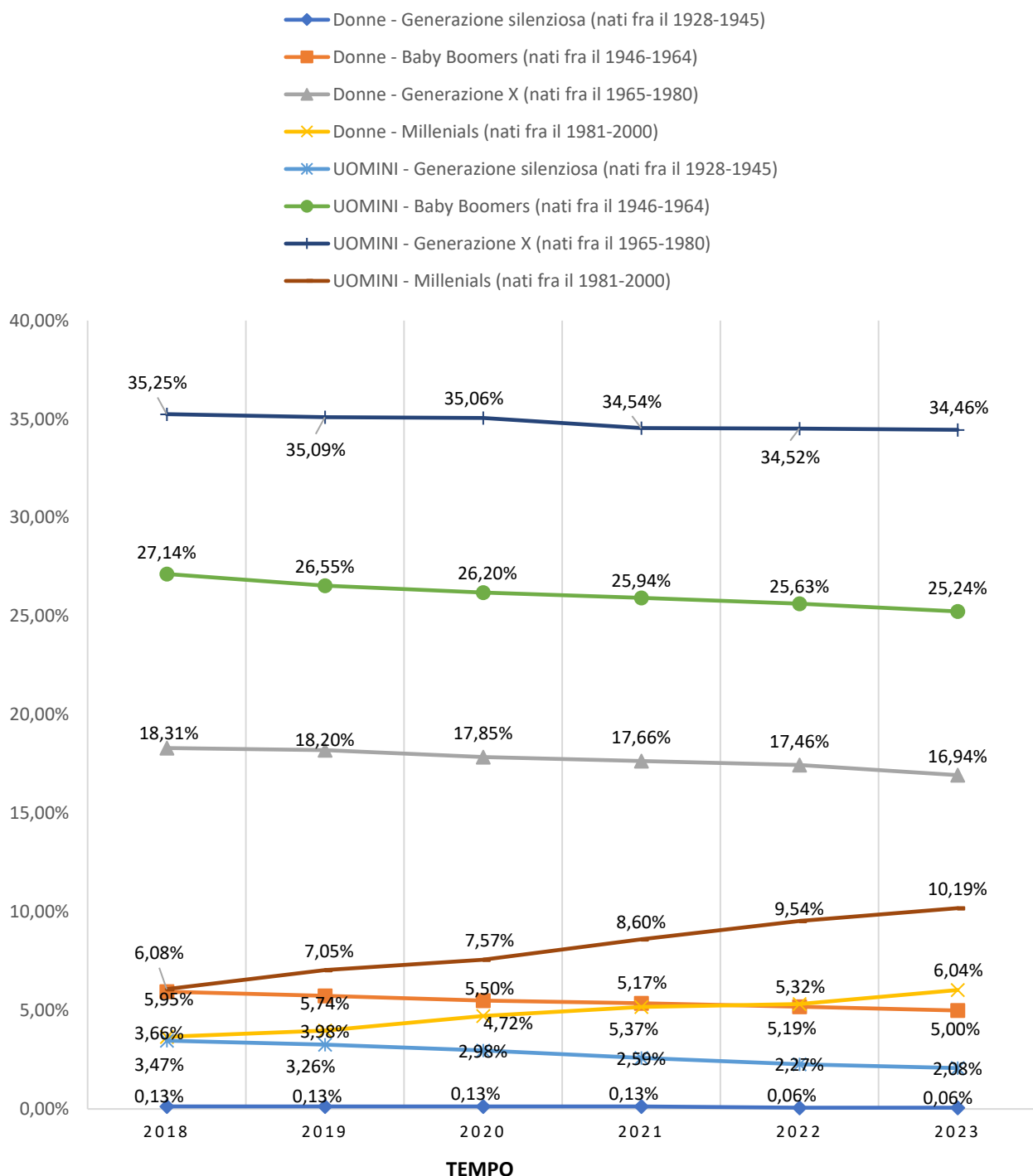


Come evidenziato nel grafico, la percentuale di iscritti alla Sez. A appartenenti alla Generazione Z è nulla, mentre per gli iscritti alla Sez. B, come rappresentato nel grafico successivo, sono nulle 3 generazioni su 5, ossia Generazione Silenziosa, Baby Boomers e Generazione Z.

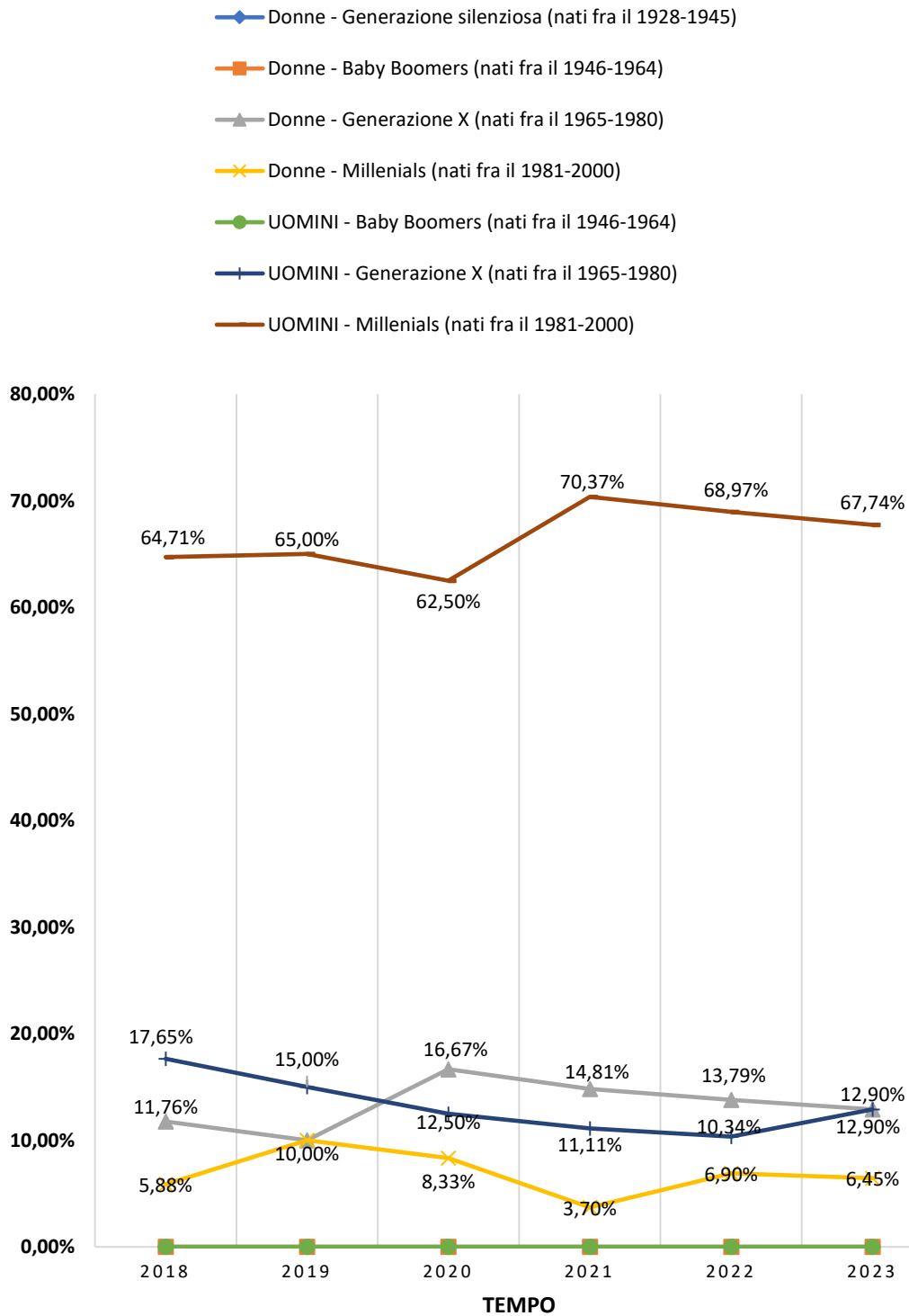


Di seguito invece l'evoluzione nel tempo degli iscritti suddivisi per Genere e Classi Generazionali.

EVOLUZIONE PER GENERE E CLASSE GENERAZIONALE ISCRITTI SEZIONE A

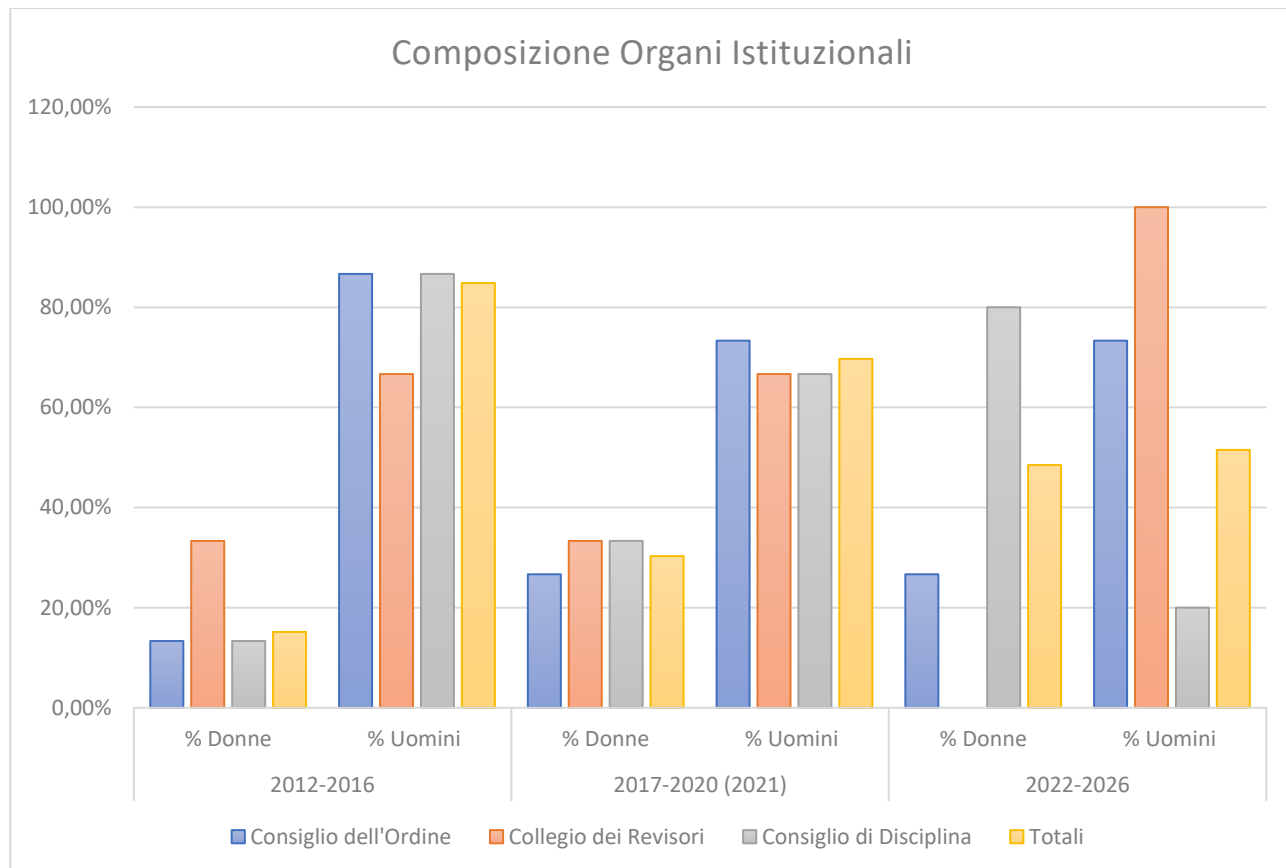


EVOLUZIONE PER GENERE E CLASSE GENERAZIONALE ISCRITTI SEZIONE A



COMPOSIZIONE DELLE CARICHE ISTITUZIONALI

Nel 2022, a fronte di una popolazione femminile di iscritti al nostro Ordine pari al 27,75%, la presenza totale delle donne in Consiglio, in Consiglio di disciplina e nel Collegio dei Revisori è pari al 48,48% con un incremento **IMPORTANTE** rispetto al mandato 2012/2016.



LO SCENARIO GENERALE

A livello internazionale, l'economia mondiale è cresciuta sia nel 2022 che nel 2023. L'aumento dei tassi di interesse da parte delle banche centrali indotto dal persistere di un'inflazione elevata e il proseguimento della guerra russo-ucraina continuano a dominare la scena economica internazionale, mentre la progressiva eliminazione delle restrizioni anticovid e il rientro dei prezzi dell'energia favoriscono un leggero miglioramento della situazione. Per l'Italia il Fondo Monetario Internazionale prevede una crescita dello 0,7% nel 2023 e dello 0,8% nel 2024. Tuttavia, l'effetto negativo della guerra e dell'inflazione sull'economia mondiale sembrano persistere anche per il 2024. Ciò nonostante, per il 2024 il prodotto mondiale è atteso crescere del 3%. Per l'Italia, nel 2024 il Fondo prevede una crescita dello 0,8%. Il biennio post-pandemico è caratterizzato da una ripresa del Pil italiano, che rappresenta un unicum nello scenario degli ultimi vent'anni. Nel momento più difficile, il Paese, anche grazie a massicci e tempestivi interventi di politica economica, ha trovato le energie per reagire e superare l'emergenza. Poi, però, l'aggressione russa all'Ucraina ha di nuovo cambiato lo scenario economico internazionale. Le tensioni

sui mercati delle materie prime e, in particolare, quelle energetiche, hanno fatto crescere a dismisura i prezzi e, di conseguenza, l'inflazione. Le banche centrali, colte in contropiede, hanno cominciato ad alzare i tassi di interesse ad una velocità mai vista prima. Nella seconda parte del 2022 il clima economico congiunturale è leggermente cambiato grazie all'inversione di tendenza del processo inflazionistico. In questo scenario macroeconomico la professione del Commercialista conferma il suo fondamentale ruolo di collante tra il sistema pubblico e quello privato. Da un lato perché è innegabile l'essenzialità del ruolo svolto durante l'emergenza pandemica prima e quella energetica poi. Da un altro lato perché oggi è chiamata ancora di più ad occupare una posizione strategica nel piano di rilancio del sistema economico e sociale dell'Italia dopo gli shock degli ultimi anni. I numeri del Rapporto 2023 del nostro Consiglio Nazionale descrivono una professione tendenzialmente stabile: il 2022 segna, per la prima volta, una crescita zero degli iscritti all'Albo, dopo la leggera ripresa del biennio pandemico (2020 e 2021.) Il CNDCEC nel Rapporto Annuale sull' Albo dei Dottori Commercialisti ed esperti contabili del 2023 ha evidenziato che nel corso del 2022 gli iscritti all'Albo sono rimasti stabili sopra la soglia delle 120 mila unità. Invece, gli iscritti nel Registro dei praticanti sono diminuiti (- 8,4%), mentre continuano ad aumentare le Società tra professionisti (+13,6%).

LINEE GUIDA DEL NOSTRO CPO OLTRE LE PARI OPPORTUNITÀ VALORIZZARE GENERI E GENERAZIONI

La società italiana e in modo particolare il mercato del lavoro continuano a essere segnati da importanti divari: è un dato noto, riconfermato ogni volta che vengono pubblicate comparazioni internazionali, e che soprattutto permane nel tempo. Il primo divario riguarda la parità di genere all'interno del mondo del lavoro l'Italia occupa il 111° su 145 Paesi, a causa di una disoccupazione femminile del 13% (due punti più elevata di quella maschile), di una partecipazione femminile al mercato del lavoro del 54% (contro il 74% di quella maschile) e di un salario medio delle donne che lavorano pari a circa la metà di quello degli uomini. Gli ultimi 10 anni fanno registrare solo un miglioramento quasi impercettibile, per cui rimaniamo confinati nelle zone basse della classifica. Certo, la questione del ruolo delle donne nella società non può essere ridotta al posto che occupano nel mercato del lavoro, ma resta vero che questo è un elemento strutturante della vita sociale. La fatica delle donne a entrare e restare nel mercato del lavoro segnala difficoltà più profonde, radicate nella conciliazione tra i diversi ruoli sociali occupati, in particolare quello professionale e quello familiare (di madre e, sempre più spesso, di figlia di genitori anziani e bisognosi di cure). La scarsa incidenza di un quadro giuridico di parità formale ci dice che il problema non si colloca solo sul piano normativo, che pure resta importante, ma affonda le proprie radici in quello culturale. Negli ambiti della politica, della famiglia, del lavoro, della formazione e dei media persistono stereotipi sessisti che in maniera indiretta agiscono come potenti ostacoli alla piena realizzazione delle donne e in questo modo perpetuano le disuguaglianze e le asimmetrie di genere. Il secondo divario

riguarda i giovani, un'altra categoria che fatica ad essere valorizzata nel mercato del lavoro italiano: quella dei giovani. L'Italia occupa l'ultimo posto tra i Paesi OCSE per quanto riguarda l'occupazione giovanile: appena il 52,8% dei giovani tra i 25 e i 29 anni ha un'occupazione, contro una media del 73,7%. Aumentano anche i giovani inattivi, i cosiddetti NEET, cioè coloro che non lavorano, non studiano (a scuola o all'università) né frequentano corsi di formazione. Come per le donne, anche nei confronti dei giovani sono all'opera stereotipi culturali, che ostacolano il riconoscimento delle differenze tra le generazioni e del contributo peculiare che ciascuna può dare. Ogni generazione è composta di uomini e donne, così come donne e uomini appartengono a generazioni diverse, ma i divari di genere e quelli generazionali sono spesso letti separatamente, trascurandone le intersezioni. Questo ostacola l'analisi delle analogie tra gli squilibri, in particolare nei meccanismi di esclusione di alcuni (donne e giovani) a vantaggio di altri (uomini e adulti) e occulta il parallelismo degli esiti, che resta probabilmente il dato più sconcertante. In una situazione critica dal punto di vista economico, l'Italia non riesce a valorizzare tutti i talenti di cui dispone e su cui spesso ha investito non poco in termini formativi: le attuali giovani generazioni sono quelle con la scolarità più elevata nella storia del Paese. Questo è vero soprattutto per le giovani donne, che frequentano scuole superiori e università in percentuale maggiore dei loro coetanei. In Italia, il 53% di coloro che hanno ottenuto un dottorato è di sesso femminile. Divari e discriminazioni nel mercato del lavoro si traducono in minori opportunità individuali per chi le patisce, ma a un altro livello è la società nel suo insieme a non sfruttare tutte le opportunità di cui dispone: il problema riguarda tutti, indipendentemente dalla posizione che occupiamo rispetto a divari e fratture. Autorevoli studi mostrano da tempo come il loro superamento si tradurrebbe in un aumento complessivo dell'efficienza, della produttività e della tanto agognata crescita. Serve dunque un cambiamento, che, come abbiamo visto, riguarda innanzi tutto la cultura, a partire da quella agita sui luoghi di lavoro. In particolare, gli studi sociologici evidenziano come le attuali giovani generazioni siano portatrici di una visione del lavoro e della vita, di aspettative, motivazioni, aspirazioni potenzialmente in grado di far evolvere la cultura del sistema produttivo in cui si inseriscono, se questo si rivela disponibile al cambiamento. Nel corso degli ultimi decenni la questione dei divari, in particolare di genere, è stata affrontata a partire da una serie di approcci che non si succedono in una evoluzione lineare ma che si affiancano l'uno all'altro, specialmente quando la loro traduzione in dispositivi normativi e in assetti organizzativi ne fa permanere l'efficacia nel tempo, e potenzialmente possono anche completarsi a vicenda. Un primo approccio fa riferimento al concetto di pari opportunità, inteso soprattutto in termini di uguaglianza giuridica e sociale fra uomini e donne. L'obiettivo è di porre le donne in condizione di parità rispetto ai colleghi uomini all'interno dell'ambito lavorativo. In concreto ciò si traduce in una serie di dispositivi volti ad assicurare alle donne la possibilità di compiere delle scelte relative alla vita privata e professionale senza essere discriminate, sia sul piano delle possibilità di progressione di carriera sia rispetto ai livelli retributivi. Le "quote rosa" o le "azioni positive" sono un esempio di applicazione di questo approccio. Pur importanti, le pari

opportunità si scontrano spesso con un limite: collocandosi su un piano meramente normativo, una volta che ottemperano ai requisiti di legge, le imprese pensano di essersi liberate del problema, senza rimodellare cultura e processi organizzativi interni. Inoltre le pari opportunità hanno poca o nessuna presa su una serie di fattori di discriminazione che si collocano fuori dall'ambito aziendale, dai meccanismi di riproduzione culturale all'inequiva divisione delle responsabilità familiari. Inoltre la preferenza per la logica giuridica e la traduzione normativa dei diritti è stata criticata come ulteriore fonte di discriminazione dei gruppi maggiormente svantaggiati, aprendo il dibattito sulla questione della "discriminazione attiva". Si amplia quindi il concetto di discriminazione (e quindi anche di pari opportunità), che si sgancia dalla prospettiva di genere e si applica a qualsiasi comportamento che, direttamente o indirettamente, porti a distinguere, escludere, limitare o preferire una persona sulla base non solo del genere, ma anche dell'orientamento sessuale, dell'età, della religione o delle convinzioni personali, dell'origine etnica, delle condizioni di disabilità; essa ha lo scopo o l'effetto di distruggere o compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica. L'evoluzione sociale conduce a vedere le differenze in chiave positiva e non solo come dislivelli da colmare: «Non pensiamo di annullare con un tratto di penna le differenze che esistono e che vanno considerate positivamente; mentre finora la nostra cultura imprenditoriale, sociale, sindacale, rivendicazionista del movimento femminile è stata una logica di garanzia di parità, ora dobbiamo guardare alle pari opportunità come uno start up in una nuova prospettiva di valorizzazione delle differenze» .

CONCLUSIONI

I dati che abbiamo riportato sono semplici osservazioni statistiche che descrivono in termini numerici quale sia la partecipazione dei diversi generi alle attività del nostro Ordine e la composizione anagrafica, mostrano la dinamica dei redditi tra gli appartenenti alla nostra professione.

Permane in noi l'ambizione di considerare i regolamenti e le norme come tappe di un percorso che condurrà al conseguimento di una vera e profonda cultura delle pari opportunità, che, declinata nei vari aspetti, non può che condurre ad una crescita economica e sociale per tutti noi professionisti.

Salerno, 30.04.2024

CPO - ODCEC SALERNO