

C.P.O.
COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'
DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI SALERNO

BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2022

P R E M E S S A

Il Bilancio Consuntivo di Genere è una rendicontazione che consente agli iscritti di conoscere quale sia la partecipazione alla professione e l'evoluzione della categoria in rapporto al genere di appartenenza.

Il concetto di *genere* indica le diversità dei tratti sociali e culturali, gli atteggiamenti e le aspettative sull'individuo ed il suo comportamento e non in ultimo le diversità biologiche tra maschio e femmina.

COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITÀ

I Comitati pari opportunità costituiti presso i singoli Ordine territoriali 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:

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

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

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;

a) diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;

b) elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;

c) proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;

d) 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;

e) 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;

f) promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;

g) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;

h) predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;

l) 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;

m) 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:

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

LO SCENARIO GENERALE

I numeri del Rapporto 2022 del nostro Consiglio Nazionale, descrivono una professione in crescita nonostante la crisi pandemica. A fine 2021, i Commercialisti italiani iscritti ai 131 ordini territoriali hanno superato le 120 mila unità raggiungendo la cifra di 120.269. Allo stesso tempo, il Rapporto conferma l'inversione di tendenza dei praticanti che continuano ad aumentare, così come sono in aumento le STP.

Anche il 2022 è stato ancora condizionato dall'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid -19, non del tutto superata.

L'emergenza pandemica che ha sconvolto il mondo negli ultimi due anni causando la più grave recessione economica del dopoguerra, ha visto i Commercialisti italiani impegnati in prima linea nell'assistere famiglie e imprese.

Siamo stati chiamati a svolgere un ruolo strategico nella gestione dell'emergenza economica dimostrando di rivestire un ruolo sociale determinante nella tenuta del sistema economico e sociale del paese.

Profondi mutamenti di scenario stanno caratterizzando l'economia globale ed aleggia la preoccupazione per il prolungarsi del conflitto russo-ucraino che rende gli scenari economici molto incerti complicando notevolmente i processi di riorganizzazione in corso sia nel settore pubblico che in quello privato e del terzo settore. Senza trascurare le difficoltà del mondo

finanziario di grande rilevanza proprio in questi ultimi giorni.

Molti sono gli studi anche a livello europeo che stigmatizzano gli effetti di tale situazione sul genere femminile.

Si cita in proposito l'incontro organizzato dalla Commissione del Parlamento europeo per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere in occasione della giornata internazionale della donna dell'8 marzo. L'incontro sul tema "Un futuro ambizioso per le donne europee dopo il Covid-19: carico psicologico, parità di genere nel telelavoro e attività di assistenza non retribuita dopo la pandemia" ha evidenziato come, a differenza delle passate recessioni economiche, la crisi del COVID-19 ha colpito soprattutto le donne ed ha determinato il fenomeno definito dal Parlamento stesso come "cessione di lei". Vale a dire, la pandemia ha avuto maggiore impatto in quei settori economici che impiegano una maggioranza di lavoratrici aumentando la quantità di cure non retribuite e le ore di lavoro domestico delle donne, ha anche aumentato la violenza contro le donne (VAW) da parte di partner intimi e online a causa di fattori legati allo stress.

Il COVID-19 ha determinato un passo indietro rispetto ad alcuni elementi positivi del cambiamento sociale che si erano sviluppati nei passati decenni, vale a dire la riorganizzazione del lavoro di cura, del lavoro domestico e del lavoro retribuito in molte famiglie.

Le misure dei governi europei per contrastare gli effetti della pandemia sono state diverse in tutta la UE e quindi le donne sono state colpite in misura diversa in alcuni Stati Membri rispetto ad altri. Gli Stati membri che non hanno inserito l'uguaglianza di genere nelle loro politiche o che non hanno dato priorità all'integrazione di genere prima di questa pandemia, hanno visto un aumento maggiore della disuguaglianza di genere. Inoltre le donne sono state sottorappresentate negli organi decisionali, nel processo decisionale e nella leadership del COVID-19

In effetti, le donne sono state colpite più negativamente da questa pandemia rispetto alla crisi passata, al contrario degli uomini perché le misure del governo hanno avuto il maggiore "impatto indiretto" su quei settori economici dominati dalle lavoratrici, ovvero la sanità, l'ospitalità, il lavoro domestico, ecc. Va sottolineato che si dice che l'impatto sia "indiretto" perché le azioni e le misure governative sono state attuate per fermare la diffusione del COVID-19 e non si prevedeva un impatto così negativo e sproporzionato sulle donne.

Anche se molti Stati membri hanno stabilito misure di emergenza e pacchetti di incentivi nazionali per mitigare l'impatto della pandemia, è stata prestata poca o nessuna attenzione al nucleo della pandemia: il lavoro di assistenza, sia retribuito che non retribuito. Questo

settore, dove le donne sono gravemente sovra rappresentate, deve essere messo al centro del sociale e della trasformazione economica, diventando più sensibile al genere e inclusivo.

Per quanto riguarda l'Italia, i dati sono altrettanto preoccupanti.

L'impatto della crisi pandemica è stato particolarmente negativo sia in termini di posti di lavoro per le donne sia peggiorativo per la condizione di lavoro al femminile, mentre cresce l'occupazione maschile.

“L'analisi dei divari tra uomini e donne evidenzia come la crisi generata dalla pandemia da Covid-19, abbia avuto effetti differenziati in base al sesso”. Sono le parole della sottosegretaria al Mef, Maria Cecilia Guerra, che ha illustrato alle commissioni Bilancio di Camera e di Senato il dettaglio del Bilancio di genere edizione 2021 relativo all'esercizio finanziario 2020 dello Stato. *“Diversamente rispetto alle crisi precedenti – spiega Guerra – l'impatto di quella pandemica è stato particolarmente negativo sulle donne: si è tradotto non solo in una significativa perdita di posti di lavoro in settori dominati dalla presenza femminile, ma anche in condizioni di lavoro peggiori, in una accresciuta fragilità economica e in un conflitto vita-lavoro ancora più aspro del passato”.* Dei 128 indicatori utilizzati nella relazione al Parlamento sull'analisi del bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere, i più rilevanti in questa edizione sono proprio quelli sull'occupazione e sulla conciliazione dei tempi di vita. Per la prima volta dal 2013 la curva del tasso di occupazione femminile scende: nel 2020 è tornata minoritaria, al 49%. Particolarmente critico nel Bilancio di genere 2020 il dato relativo alle donne giovani (33,5%) e a quelle residenti nel Sud del Paese (32,5%). Cresce ancora il divario tra tasso di occupazione femminile e maschile che arriva a 18,2 punti percentuali. *“Avevamo faticosamente superato la soglia psicologica del 50% nel tasso di occupazione femminile e con la pandemia siamo rovinosamente scivolati indietro – spiega la sottosegretaria – per altro senza che si sia ancora riusciti a recuperare il terreno nonostante la ripresa economica”.*

Anche noi professioniste abbiamo sofferto i pesanti effetti della pandemia.

Il CNDCEC nel Rapporto Annuale sull' Albo dei Dottori Commercialisti ed esperti contabili del 2022 ha sottolineato come sono stati difficili gli ultimi due anni, non solo per la pandemia, per i lockdown e per la pesante crisi economica che ne è derivata, ma anche per il modo in cui tutto questo ha impattato sulla professione di Commercialista. Una professione la cui attività non è stata mai sospesa ed è stata chiamata a un tour de force impressionante proprio nel suo tipico e fondamentale ruolo di trait d'union tra Stato e Mercato, tra Istituzioni e Cittadini, Famiglie, Imprese ed Enti.

Il piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) è il programma con cui il governo intende gestire i fondi del Next generation Eu. Cioè lo strumento di ripresa e rilancio economico introdotto dall'Unione europea per risanare le perdite causate dalla pandemia.

Redatto dall'allora governo Draghi e approvato dalla commissione europea nel giugno 2021, il Pnrr italiano ha una struttura articolata. Prevede sei missioni, organizzate in componenti, ognuna delle quali comprende una serie di misure, che possono essere riforme normative o investimenti economici. Dalla transizione ecologica a quella digitale, dalla sanità alla scuola, dai trasporti alla giustizia: le materie in agenda sono diverse e numerose. Si tratta complessivamente di 358 misure e submisure, di cui 66 riforme e 292 investimenti. Ciascuna di queste ha diverse scadenze da rispettare, a cadenza trimestrale, lungo uno o più anni dal 2021 al 2026.

La quinta missione, “Inclusione e Coesione”, stanZIA complessivamente 22,4 miliardi – di cui 19,8 miliardi dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 2,6 miliardi dal Fondo. Il suo obiettivo è facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale

Questa è la prima strategia nazionale per la parità di genere: il Piano, che accompagna il PNRR, è quinquennale, definisce cioè le azioni strategiche dell'Italia dal 2021 al 2026. Sono stati individuati cinque ambiti su cui oggi riteniamo sia prioritario intervenire, sia per migliorare la situazione dell'Italia rispetto ai dati sulle disuguaglianze di genere, che per sostenere il progetto di sviluppo e di forte innovazione che il PNRR porta con sé, un progetto che ha come visione finale una società nella quale davvero tutte le donne e tutti gli uomini si trovino nella condizione non solo di realizzare la propria visione di sé e le proprie ambizioni, ma di contribuire a un processo di sviluppo collettivo.

I 5 assi in cui si articola il Piano sono

- il lavoro,
- il reddito,
- le competenze,
- il tempo – non solo la sua gestione, ma l'armonizzazione dei ritmi di vita di ogni donna e uomo in una cornice di corresponsabilità sociale paritaria
- il potere, inteso come capacità delle donne di esercitare un ruolo di governance, di leadership, come possibilità di partecipare ai processi decisionali, non solo nel mondo del

lavoro, ma anche in quello delle istituzioni.

Per ciascuno dei cinque assi la strategia individua le coordinate in cui si trova l'Italia adesso e definisce, attraverso indicatori precisi, il traguardo in cui ci vogliamo collocare nel 2026: la strategia è quindi anche lo strumento di monitoraggio del processo, attraverso parametri e indici quantificabili e misurabili. In ogni ambito abbiamo già individuato azioni specifiche, anche interistituzionali, che coinvolgono più ministeri e più soggetti istituzionali, Governo, Regioni, Province, Comuni: tutte azioni che verranno tradotte in normative e in politiche attive. Alcune di queste sono già previste nel PNRR.

LE 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° posto 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**. 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'iniqua 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, rivendicazionistica 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»

BILANCIO DI GENERE 2022

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 nazionale, desunti dal Rapporto 2022 del CN ed a seguire i dati locali.

ISCRITTI. *Nel corso del 2021, gli iscritti all'Albo sono aumentati dello 0,8% oltrepassando la soglia delle 120 mila unità. Anche gli iscritti nel Registro dei praticanti sono aumentati (+7,9%) raggiungendo a fine 2021 la soglia delle 14 mila unità. Il biennio pandemico, fa, dunque, registrare una discontinuità rispetto al progressivo rallentamento della crescita degli iscritti che si protraeva da diversi anni. Nella complessiva dinamica di crescita dell'Albo, spiccano gli iscritti nella sezione B, Esperti contabili, cresciuti a un ritmo del 14,1%, mentre gli iscritti nella sezione A, Commercialisti, sono cresciuti dello 0,6%. Molto positiva anche la crescita delle Società tra professionisti (+19,4%) che hanno raggiunto le 1.414 unità a fine 2021. 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 +1,2%, fa da contraltare una crescita più bassa al Sud che, in questo caso, è esattamente pari alla metà (+0,6%).*

La dinamica degli iscritti all'Albo: +0,8% nel 2021, ma +11,9% dal 2007. In tredici anni, gli abitanti per iscritto passano da 549 a 490 e le imprese da 48 a 43

Nel corso del 2020, gli iscritti all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili sono aumentati di 971 unità pari ad una crescita percentuale dello 0,8% sul 2020. In quattordici anni, gli iscritti all'Albo sono aumentati di 12.770 unità, +11,9% sul 2007. Nello stesso periodo, la popolazione italiana è diminuita dello 0,03%, mentre l'occupazione è diminuita dell'1,5% e le imprese attive sono diminuite dello 0,5%. Ciò ha determinato un calo significativo del rapporto tra la popolazione e gli iscritti, passato in undici anni da 549 a 490 e del rapporto tra le imprese attive e gli iscritti che nello stesso periodo è passato da 48 a 43.

Crescita ridotta degli Iscritti al Sud: +0,6%

Dopo il +0,1% dello scorso anno, gli iscritti al Sud riprendono a crescere seppure ad un tasso ridotto rispetto alla media: +0,6%. In particolare, nelle Isole la crescita è stata dello 0,6, mentre nelle regioni dell'Italia meridionale si registra una crescita leggermente più alta (+0,7%). Unica regione a presentare un calo di iscritti, la Puglia che chiude con una perdita di 6 iscritti pari a -0,1%.

REDDITI. *Il reddito professionale netto medio dei Commercialisti nel 2021 è aumentato nonostante la pandemia. Il tasso di crescita annuale è stato dell'1,1% e il valore medio si è portato a 62.282 euro. Il reddito mediano, invece, è cresciuto dello 0,8% portandosi a 35.530*

euro pari al 57% di quello medio e perdendo terreno, quindi, rispetto al 57,6% di un anno prima. Il reddito medio cresce a Sud (+2,1%), mentre cala a Nord (-0,1%); anche il reddito mediano, a differenza di un anno fa, cresce al Sud (+1,8%) e cala, invece, al Nord (-0,6%). Rispetto al 2008, il reddito professionale netto medio è aumentato del 4,1%, mentre lo stesso espresso in termini reali, cioè al netto dell'inflazione, è diminuito del 10,4%. È importante, perciò, ricordare che, nello stesso periodo, il Pil nominale è aumentato del 2,6%, mentre il Pil reale è diminuito del 12,4%.

A livello nazionale nel **2021 le donne raggiungono il 34,7% mentre i giovani (iscritti fino a 40 anni) sono pari al 17,6%** . 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 raggiunge il 38,1% con una punta del 42,6% in Emilia-Romagna. Nel Sud la quota di donne scende al 31,5% con il valore più basso in Campania (27,4%). Analogamente, anche per i giovani, nel Nord, si registrano livelli più elevati (20,6%) rispetto al Sud (14,9%). Da segnalare come la quota di donne continui ad aumentare di anno in anno (+1,4%), mentre quella dei giovani tende a diminuire progressivamente.

Dopo anni di continuo calo, il Registro praticanti nel 2021 fa registrare un incremento di iscritti del 7,9% confermando l'inversione di tendenza dello scorso anno. È pari a +1.016 unità l'incremento in valore assoluto del Registro praticanti nel 2021, pari al +7,9% in un anno. La crescita è stata particolarmente elevata nel Sud con il +11,6%, molto più bassa invece nel Centro con il +2,4%. Anche nelle Isole, gli iscritti al Registro dei praticanti sono aumentati (+4,1%) dopo il calo manifestatosi nello scorso anno. La crescita al Nord è stata dell'8,2% con un ritmo decisamente più sostenuto nel Nordovest (+10,6%) rispetto al Nordest (+3,6%).

COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI ALL'ODCEC DI SALERNO

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti, suddivisi per commercialisti ed esperti contabili, per gli anni 2013 / 2022.

RIEPILOGO COMMERCIALISTI ed ESPERTI CONTABILI ODCEC di SALERNO				
	ESPERTI CONTABILI	COMMERCIALISTI	TOTALI	% di genere
2013				
Donne	1	434	435	27,05%
Uomini	4	1169	1173	72,95%
TOTALE	5	1603	1608	100%
2014				
Donne	1	442	443	27,41%
Uomini	11	1162	1173	72,59%
TOTALE	12	1604	1616	100%
2015				
Donne	2	457	459	28,11%
Uomini	11	1163	1174	71,89%
TOTALE	13	1620	1633	100%
2016				
Donne	2	441	443	28,65%
Uomini	15	1088	1103	71,35%
TOTALE	17	1529	1546	100%
2017				
Donne	3	432	435	28,39%
Uomini	13	1084	1097	71,61%
TOTALE	16	1516	1532	100%
2018				
Donne	3	430	433	27,97%
Uomini	15	1100	1115	72,03%
TOTALE	18	1530	1548	100%
2019				
Donne	4	431	435	27,97%
Uomini	17	1103	1120	72,03%
TOTALE	21	1534	1555	100%
2020				
Donne	5	436	441	28,09%
Uomini	19	1110	1129	71,91%
TOTALE	24	1546	1570	100%
2021				
Donne	5	436	441	28,13%
Uomini	22	1105	1127	71,88%
TOTALE	27	1541	1568	100%
2022				
Donne	6	428	434	27,75%
Uomini	24	1106	1130	72,25%
TOTALE	30	1534	1564	100%

COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI ISTITUZIONALI DELL'ODCEC di SALERNO					
	CONSIGLIO DELL'ORDINE	COLLEGIO DEI REVISORI	CONSIGLIO DI DISCIPLINA	TOTALI	% di genere
Mandato 2012-2016					
Donne	2	1	2	5	15,15%
Uomini	13	2	13	28	84,85%
TOTALE	15	3	15	33	100%
Mandato 2017-2020 (2021)					
Donne	4	1	5	10	30,30%
Uomini	11	2	10	23	66,67%
TOTALE	15	3	15	33	97%
Mandato 2022-2026					
Donne	4	0	12	16	48,48%
Uomini	11	3	3	17	51,52%
TOTALE	15	3	15	33	100%

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

IL DIVARIO RETRIBUTIVO

Come noto, ogni anno la Fondazione Nazionale dei Dottori Commercialisti pubblica un rapporto sull'andamento economico dei territori e sulla composizione dei singoli ordini locali, con la statistica dei redditi per genere. L'ultimo disponibile riguarda l'anno 2021, la situazione della nostra Regione è descritta di seguito:

Regione Campania

APPENDICE STATISTICA

198

RAPPORTO 2022

Dati territoriali		Imprese ²	
INDICATORE	VALORE	INDICATORE	VALORE
Ordini territoriali	11	Imprese attive	506.501
Popolazione	5.659.757	Società di persone	58.277
Superficie (Km ²)	13.671	Società di capitali	136.295
PIL pro-capite ¹	64,5%	Imprese attive/iscritti	35,0
Numero di comuni	581	Società di persone/iscritti	4,1
Abitanti/iscritti	391	Società di capitali/iscritti	9,4

Società di capitali³

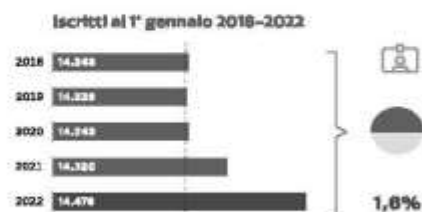
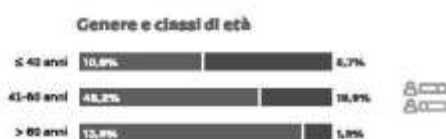
INDICATORE	V.A.	VAR.
Addetti	543.514	1,3%
Fatturato (mgl. €)	93.932.791	-6,1%
Valore Aggiunto (mgl. €)	20.746.892	-9,8%
Media Fatturato / Addetti (mgl. €)	172,8	-7,8%
SPA / Iscritti	0,08	-0,01
SRL con più di 1.0 dip. / Iscritti	0,64	-0,23

Statistiche reddituali

SESSO E CLASSI D'ETÀ	MEDIA IRPEF	VAR %	MEDIANA	VAR %
Totale	33.251	3,1%	22.506	1,3%
Maschi	36.442	3,8%	24.660	1,1%
Femmine	22.820	0,2%	17.587	2,9%
≤ 40 anni	21.772	1,4%	17.368	0,3%
41-60 anni	35.038	2,7%	24.067	2,2%
> 60 anni	35.403	4,7%	21.852	1,7%

Statistiche Albo

ISCRITTI	N.	VAR.	VAR %
Albo	14.478	158	1,1%
Sezione A	13.820	103	0,8%
Sezione B	231	28	13,8%
Elenco speciale	427	27	6,8%
STP	54	9	16,4%
Prelicenti	3.573	621	21,0%



¹ PIL pro-capite regionale anno 2019 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 2020 disponibili nella banca dati Aida.

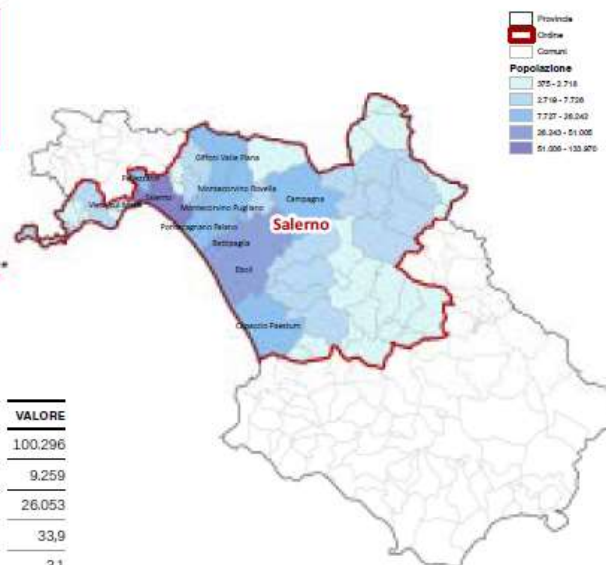
La situazione della nostra Città è descritta di seguito:

Ordine di Salerno

PROVINCIA DI SALERNO

DISTRETTO DI CORTE DI APPELLO DI SALERNO

TRIBUNALE DI SALERNO



Dati territoriali

INDICATORE	VALORE
Quota provinciale ¹	44,3%
Popolazione	469.280
Superficie (Kmq)	2.114
PIL pro-capite ²	64,3%
Numero di comuni	60
Abitanti/iscritti	292

Imprese³

INDICATORE	VALORE
Imprese attive	100.296
Società di persone	9.259
Società di capitali	26.053
Imprese attive/iscritti	33,9
Società di persone/iscritti	3,1
Società di capitali/iscritti	8,8

Società di capitali⁴

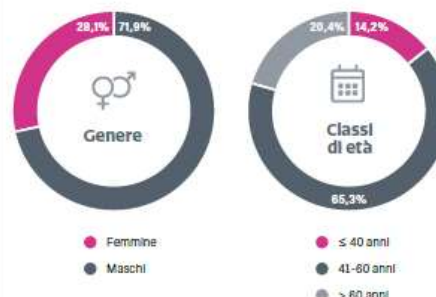
INDICATORE	V.A.	VAR.
Addetti	107.742	-6,5%
Fatturato (mgl. €)	19.696.669	11,3%
Valore Aggiunto (mgl. €)	4.674.890	16,9%
Media Fatturato / Addetti (mgl. €)	182,8	19,0%
SPA / Iscritti	0,07	0,00
SRL con più di 10 dip. / Iscritti	0,78	0,16

Statistiche reddituali

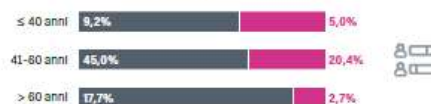
SESSO E CLASSI D'ETÀ	MEDIA IRPEF	VAR %	MEDIANA	VAR %
Totale	35.743	10,0%	24.728	9,3%
Maschi	39.347	10,0%	28.405	13,7%
Femmine	24.982	10,1%	20.293	14,1%
≤ 40 anni	26.655	32,5%	17.807	3,5%
41-60 anni	37.822	10,0%	27.150	13,2%
> 60 anni	34.888	0,6%	24.117	5,1%

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 (Movimprese) e i dati sulle società di capitale (Aida) sono riferiti alla provincia. ⁴ Società con bilanci 2021 disponibili nella banca dati Aida.

La struttura anagrafica degli iscritti ripartita nelle diverse Regioni italiane è la seguente:



Tabella 3 - Struttura anagrafica degli iscritti all'Albo. Anno 2021

REGIONI	Maschi	Femmine	≤ 40	41-60	> 60
ABRUZZO	63,4%	36,6%	15,1%	66,1%	18,8%
BASILICATA	62,6%	37,4%	14,1%	66,7%	19,2%
CALABRIA	65,8%	34,2%	16,3%	68,3%	15,4%
CAMPANIA	72,6%	27,4%	16,3%	68,0%	15,7%
EMILIA ROMAGNA	57,4%	42,6%	19,3%	59,2%	21,5%
FRIULI VENEZIA GIULIA	62,0%	38,0%	15,8%	60,3%	23,9%
LAZIO	66,3%	33,7%	16,0%	63,4%	20,5%
LIGURIA	61,2%	38,8%	13,2%	60,2%	26,6%
LOMBARDIA	64,7%	35,3%	22,1%	56,4%	21,6%
MARCHE	63,4%	36,6%	20,6%	56,1%	23,4%
MOLISE	60,1%	39,9%	18,2%	68,4%	13,4%
PIEMONTE	58,3%	41,7%	19,4%	58,4%	22,2%
PUGLIA	68,5%	31,5%	13,4%	67,1%	19,5%
SARDEGNA	60,2%	39,8%	14,0%	68,1%	17,9%
SICILIA	68,2%	31,8%	13,7%	64,9%	21,4%
TOSCANA	66,1%	33,9%	16,0%	59,5%	24,4%
TRENTINO ALTO ADIGE	69,4%	30,6%	26,3%	52,4%	21,4%
UMBRIA	58,5%	41,5%	17,0%	61,1%	21,9%
VALLE D'AOSTA	70,5%	29,5%	13,3%	64,7%	22,0%
VENETO	65,0%	35,0%	20,6%	58,0%	21,4%
NORD	63,0%	37,0%	20,6%	57,2%	22,2%
NORD-EST	61,9%	38,1%	20,1%	58,3%	21,7%
NORD-OVEST	62,5%	37,5%	20,4%	57,6%	22,0%
CENTRO	65,4%	34,6%	16,6%	61,3%	22,1%
SUD	68,5%	31,5%	14,9%	67,1%	18,0%
MERIDIONE	69,1%	30,9%	15,3%	67,6%	17,1%
ISOLE	66,7%	33,3%	13,7%	65,6%	20,7%
ITALIA	65,3%	34,7%	17,6%	61,9%	20,5%

I rapporto 2022 non ci fornisce i dati reddituali aggiornati al 2021 ma visto che non ci sono state sostanziali modifiche a livello generale risulta particolarmente interessante confrontare i dati reddituali degli iscritti all'Ordine ripartiti per genere con riferimento agli anni 2019 e 2020 ponendo particolare attenzione al divario retributivo di genere.

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)	
Report 2020 Riferito all'anno 2019	NAZIONALE
Donne	41.508,00 €
Uomini	70.194,00 €
MEDIA	55.851,00 €

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)	
Report 2021 riferito all'anno 2020	NAZIONALE
Donne	41.402,00 €
Uomini	70.228,00 €
MEDIA	55.815,00 €

Altro confronto interessante è quello tra il 2012 e il 2020:

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)		
	2012	2020
Donne	36.802,00 €	39.267,00
Uomini	65.757,00 €	66.789,00
MEDIA	51.279,50 €	53.041,00

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, 19.04.2023

CPO ODCEC SALERNO

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