




Ordine dei
Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
Verona

BILANCIO DI GENERE DELL'ORDINE
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI
CONTABILI DI VERONA
ANNO 2023
con
PREVISIONE 2024

A CURA DEL COMITATO PARI OPPORTUNITA'

Luisa Ceni	Presidente
Gianni Perbellini	Vicepresidente
Alessandro Cervato	Segretario
Gina Maddalena Schiff	Membro effettivo
Sergio Croce	Membro effettivo
Maria Paola Cattani	Membro effettivo
Marika Zampieri	Membro effettivo

Sommario

Premessa	1
Introduzione	2
Le politiche di genere	3
Bilancio di genere: metodo di redazione	4
Composizione degli iscritti	4
Suddivisione per aree territoriali iscritti Ordine Commercialisti di Verona e aspetti reddituali	7
Le rilevazioni del sondaggio agli iscritti	12
Linee programmatiche	21
Progetti e attività in itinere.....	21
Considerazioni finali e conclusioni	21

Premessa

Il Bilancio di genere, predisposto dal Comitato Pari Opportunità, propone un lavoro di riclassificazione e rielaborazione dei dati rilevati dal nostro Ordine di appartenenza secondo una metodologia volta a rilevare le diseguaglianze di genere. Il lavoro, di matrice statistica, è stato effettuato attraverso la raccolta di dati derivanti da una ricerca condotta internamente attraverso la partecipazione degli iscritti all'Ordine di Verona e dalle raccolte di dati di fonti pubbliche istituzionali che producono informazioni disaggregate per genere. Gli indicatori sono raggruppati nei seguenti ambiti di intervento: esercizio della professione, età, reddito.

La Presidente del Comitato Pari Opportunità

Dott.ssa Luisa Ceni

Introduzione

Care Colleghe e cari Colleghi,

il divario di genere è un tema critico che continua a suscitare dibattiti e discussioni in ambito politico-sociale e lavorativo. È un fenomeno complesso influenzato da molteplici fattori, alcuni dei quali prescindono dalla differenza di genere, e molti di essi hanno radici storiche legate al tessuto sociale ed economico. L'elemento culturale persistente, invero norme sociali che prevedono ruoli diversi per uomini e donne e stereotipi di genere, sono delle *role models* da superare e rinnovare: le donne ai vertici delle aziende, della politica, delle istituzioni, università rappresentano non solo una possibilità ma un risultato, uno stimolo per le giovani e le donne, un cambiamento di cultura delle famiglie, dell'economia sociale e politica, una sfida e vittoria contro gli stereotipi di genere di ogni contesto.

Nonostante la Costituzione italiana riconosca, all'art. 1, il diritto di lavoro a tutti i cittadini, promuovendo le condizioni più favorevoli al suo esercizio, e, all'art 3, l'uguaglianza sostanziale di tutti i cittadini senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, e il Codice Deontologico del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC) esalti la valorizzazione della professione verso l'uguaglianza di genere nel mondo professionale, la piena parità di genere sembra ancora un obiettivo lontano che il *World Economic Forum* fissa, nel mercato del lavoro europeo, con il 2090¹.

La partecipazione paritaria delle donne e degli uomini a tutti i livelli della società economica favorirebbe, secondo numerosi studi, l'innovazione e, in particolare, le economie con una maggiore partecipazione di donne al lavoro tendono ad essere più stabili e resilienti alle crisi economiche². In questa visione, le istituzioni nazionali ed internazionali hanno posto un'enfasi significativa sul tema nelle proprie politiche sociali e il *Next Generation EU* ne è un esempio. Tra i principi cardini del piano di ripresa economica dell'Unione Europea vi è il riconoscimento della parità di genere come elemento essenziale per la ripresa economica equa e sostenibile.

Un segnale "culturale" rispetto alla conciliazione fra vita professionale e familiare, alla valorizzazione del lavoro femminile e al supporto della genitorialità sono le finalità di alcune misure inserite nella legge di Bilancio 2024 (legge 213/2023) e nella riforma fiscale. Altri interventi significativi è il Family Act (legge 32/2022) che pone le basi per l'attuazione di misure atte a sostenere la genitorialità, il decreto legislativo 230/2021 che introduce l'Assegno Unico Universale (AUU) per tutti i genitori e la legge 5 novembre 2021, n. 162 che prevede la certificazione della parità di genere per le imprese, in applicazione della prassi Uni/PdR 125:2022, ad oggi conseguita da 1.809 aziende (ultimo dato del Dipartimento pari opportunità). Non da ultimo l'inclusione del GPG (*Gender Pay Gap*) nella rendicontazione sostenibile, fattore sociale chiave della CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) che include la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore. Misure tutte che hanno più valore simbolico che economico.

In conclusione, conoscere e predisporre un bilancio di genere significa attuare uno *screening* dell'entità del divario, con obiettivi di contribuire alla comprensione di un fenomeno radicato nella storia della società e, al contempo, di promuovere una discussione informata sulle possibili soluzioni, pensando a strategie e politiche mirate a ridurlo.

¹ World Economic Forum, Global gender gap report 2023, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>.

² <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
<https://hbr.org/2021/03/your-companys-pay-gap-is-about-more-than-money>.

Le politiche di genere

Il Comitato Pari Opportunità, (da ora in poi "CPO"), è stato introdotto con regolamento del CNDCEC formulato ed approvato in data 27 maggio 2021, in applicazione della normativa nazionale ed europea vigente in materia di pari opportunità, ed è istituito presso ogni Ordine territoriale. Nel febbraio 2022, a seguito delle elezioni di rinnovo cariche, il CPO è quindi divenuto, per la prima volta, un vero e proprio organismo istituzionale dell'Ordine dei Commercialisti di Verona.

Il nostro CPO è composto da sette membri di cui sei espressione del voto dei colleghi iscritti e da un Consigliere dell'Ordine delegato, per regolamento, alla carica di Presidente. Il regolamento è stato oggetto di revisione da parte del Consiglio Nazionale in data 12 luglio 2022.

Le finalità del CPO – espressamente indicate all'art. 2 del nuovo regolamento – sono le seguenti:

- promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- segnalare al Consiglio dell'Ordine 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;
- vigilare che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

E, tra le diverse funzioni indicate all'art. 3 dello stesso regolamento, al fine di assicurare una reale parità tra tutti gli iscritti nell'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti:

- svolge 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;
- formula pareri al Consiglio dell'Ordine e compie 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;
- redige il bilancio di genere dell'Ordine;
- promuove e organizza, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità.

Al fine di raggiungere tali finalità e svolgere le funzioni proprie affidate, sin dal suo insediamento del 23 febbraio 2022, l'impegno del Comitato Pari Opportunità di Verona, di concerto con il Consiglio dell'Ordine, è stato quello di promuovere ogni iniziativa volta ad ottenere quanto sopra indicato, sensibilizzando gli iscritti, creando sinergie all'interno delle pari opportunità con gli altri ordini professionali e associazioni di categoria del territorio e diffondendo comunicati.

I principali interventi sono stati:

- presentazione del primo Bilancio di Genere dell'Ordine di Verona in occasione dell'assemblea degli iscritti all'ODCEC di Verona, per l'approvazione del Bilancio consuntivo relativo all'anno 2022 e sua pubblicazione sul sito e comunicazione ai Colleghi della funzione di ascolto e raccolta informazioni e segnalazioni sulle problematiche di Colleghe e Colleghi nell'ambito della professione (cpo@odcec.vr.it);
- partecipazione in qualità di relatori al convegno "La certificazione di genere: uno strumento di *empowerment* per le imprese Veronesi";
- individuazione e ufficializzazione dell'incarico di delegata per la regione Veneto presso il CPO Nazionale di Chiara Bedei (pres. CPO di Padova);
- incontro CPO del Veneto con la delegata al Nazionale per l'individuazione delle istanze del Veneto da portare al Nazionale;
- segnalazione al CPO Nazionale per la soluzione del problema relativo all'impossibilità di operare con le Camere di Commercio, da parte degli Esperti Contabili, sollevata da una collega iscritta al nostro Ordine;
- incontri esplorativi con cooperative specializzate nell'assistenza a persone in difficoltà e nell'organizzazione di asili nido volti a verificare la possibilità di convenzioni con il nostro Ordine;
- condivisione dei quesiti del questionario da somministrare agli iscritti ai diversi Ordini Provinciali del Veneto, con i colleghi dei CPO del Veneto, finalizzato ad aggregare i risultati di tutte le territoriali per ottenere una visione d'insieme delle condizioni generali della nostra Regione, rispetto alle tematiche di genere;

- vari e diversi comunicati stampa sia diretti sia in condivisione con altri CPO di Ordini diversi dal nostro a seguito delle nomine in Enti/Società Partecipate di Consigli di Amministrazione e di Collegi Sindacali in cui non sia stata rispettata la parità di genere;
- partecipazione all'inaugurazione della mostra organizzata del CPO dell'Ordine degli Avvocati di Verona dal titolo "Che Vestito Portavi";
- incontri, dibattiti e scambi di informazioni e progettualità con colleghi di altri CPO sia Veneti che Nazionali

Attività del CPO, richiamata specificamente dal regolamento tra le sue funzioni, è la formazione del bilancio di genere dell'Ordine.

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

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, sia necessario, attraverso l'analisi dei dati, attuare azioni mirate 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.

Bilancio di Genere - metodo di redazione

Il bilancio di genere (da ora in poi "bilancio") è uno strumento che mira a fotografare con maggiore trasparenza il tessuto sociale dell'Ordine Commercialisti di Verona, rilevando il distinguo e l'impatto che esso ha tra uomini e donne iscritti in termini di diverse situazioni socioeconomiche, bisogni individuali e ai comportamenti sociali.

A livello nazionale, il bilancio di genere è stato introdotto in via sperimentale dall'articolo 38-*septies*, L. 196 del 2009, in un contesto, come quello dell'economia e della società italiana, in cui i divari sono ancora ampi e, spesso, a sfavore delle donne. L'obiettivo del bilancio di genere è quello di rilevare il quadro generale della situazione, proiettando, nel futuro prossimo, delle azioni o politiche volte ad alleviare il *gender gap* in termini di accesso alla professione, condizioni economiche, conciliazione vita privata e professionale, servizi.

La fase di partenza dell'elaborazione di un bilancio è rappresentata dall'analisi del contesto, e cioè l'analisi della popolazione maschile e femminile degli iscritti. L'analisi viene fatta tenendo conto del dato nazionale e regionale.

I dati sono stati forniti dell'Ordine Commercialisti di Verona, dalla CNPADC, dalla Cassa Ragionieri e infine, sono stati raccolti tramite un sondaggio effettuato tra gli iscritti.

Composizione degli iscritti

Il 4 luglio 2022 è stato pubblicato sul sito della Fondazione Nazionale dei Dottori Commercialisti il rapporto annuale sull'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili. Dal documento emerge che, al 31/12/2022, il numero degli iscritti è rimasto a quota 120.000, (-0,2%), mentre sono aumentati del 9,5% gli iscritti alla sez. B (Esperti Contabili), distribuiti su un totale di 131 ordini. Rispetto all'anno precedente si sono invece registrate variazioni di rilievo nel numero dei praticanti attestatosi a quota 12.781 con un calo di 1.173 unità. Il 2022 segna quindi, 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. Nello stesso rapporto si dà conto del fatto che si riducono i divari reddituali Sud-Nord: il +9,5% di crescita nazionale si traduce in un +12,4% al Sud e un +8,8% al Nord.

Nella stessa Pubblicazione si annotava che gli iscritti all'albo nel Veneto risultavano essere 8.480 e la suddivisione per genere risultava essere pari al 65,7% la presenza maschile e 34,3% la presenza femminile.

Nel medesimo anno 2022, l'Ordine Commercialisti di Verona, con una presenza complessiva pari a 1.878 iscritti, annoverava 573 donne, pari al 30,51%, e 1.305 uomini, pari al 69,49%,

Relativamente all'anno 2023 I dati forniti dal nostro Ordine - che di seguito vengono presentati ed analizzati - sono stati sintetizzati ed elaborati al fine di ottenere le informazioni necessarie ad una prima analisi dei dati a consuntivo 2023. Oltre ad avere un primo quadro della situazione dell'Ordine dei Commercialisti di Verona attraverso i dati raccolti, sarà possibile sviluppare temi in futuro, da trattare sia in ambito di formazione che di iniziative.

Composizione degli iscritti per genere

La prima analisi dei dati si è concentrata nell'ottenere il rapporto maschi/femmine degli iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti di Verona. Con riferimento alla data del 31/12/2023 il rapporto uomini/donne, distinto dipoi per fasce d'età, è rappresentato nelle tabelle e nei grafici di seguito riportati.

Tabella n. 1 - Iscritti (di entrambi le sezioni)

	2023	%	Variazione %	2022	Variazione %	%	2021	%	Variazione %
Uomini	1.297	69,28%	-0,61%	1.305	1,40%	69,49%	1.287	69,79%	nd
Donne	575	30,72%	0,35%	573	2,87%	30,51%	557	30,21%	nd
Totali	1.872	100,00%	-0,32%	1.878	1,84%	100,00%	1.844	100,00%	nd

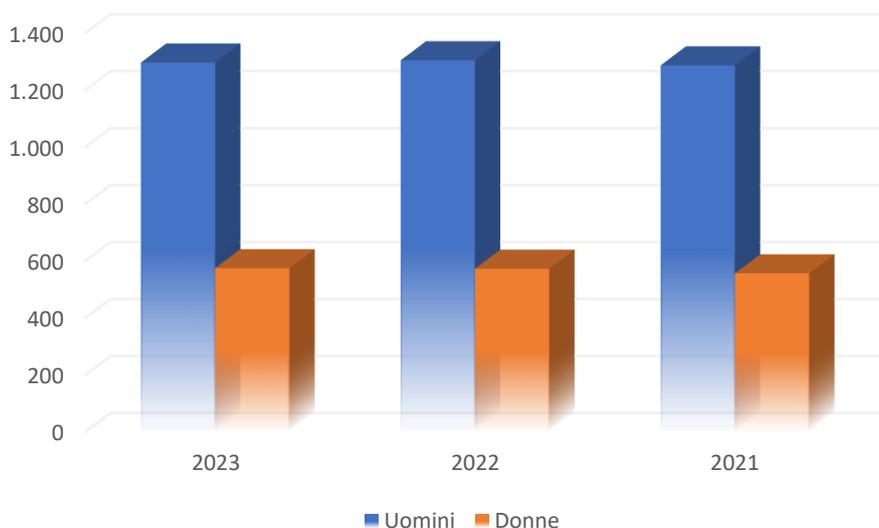
Fonte: ODCEC Verona

Tabella n. 2 - Iscritti per fascia d'età e genere

Classe d'età	Iscritti	% su età	% sul totale
Generazione silenziosa	53	100,00%	2,831%
Donne	2	3,77%	0,107%
Uomini	51	96,23%	2,724%
Baby boomers	555	100,00%	29,647%
Donne	84	15,14%	4,487%
Uomini	471	84,86%	25,160%
Generazione X	839	100,00%	44,818%
Donne	291	34,68%	15,545%
Uomini	548	65,32%	29,274%
Millenials	425	100,00%	22,703%
Donne	198	46,59%	10,577%
Uomini	227	53,41%	12,126%
Totale complessivo	1872		100,00%

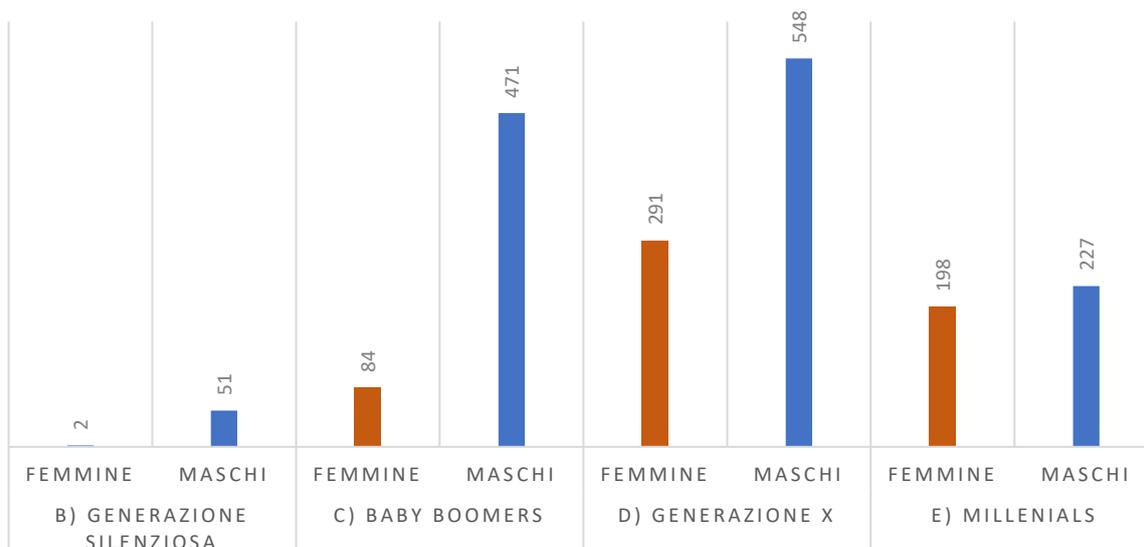
Fonte: ODCEC Verona

Grafico n. 1 -Iscritti (di entrambe le sezioni) per genere



Fonte: ODCEC Verona

Grafico n. 2 -Iscritti (di entrambi le sezioni) per genere e classe d'età



Fonte: ODCEC Verona

Da una prima osservazione emerge nel 2023, come negli anni 2022 e 2021 rendicontati nella tabella n. 1, come la categoria sia trainata dal genere maschile che presta a rappresentare una percentuale di circa il 70 per cento per anno, contro un genere femminile poco rappresentato (ca. 30%) seppur negli anni la professione sia divenuta di interesse anche per le laureate che consentono di rilevare delle variazioni positive nelle “iscrizioni rosa”. E l’interesse verso il mondo professionale, come percorso post-laurea, è manifesto anche nelle iscrizioni del registro dei praticanti (tabella n.3): le donne consentono di registrare degli aumenti quasi vicini ai dieci di punti percentuali mentre i maschi attestano percentuali di crescita dell’otto per cento circa.

Tabella n. 3 – Praticanti iscritti (di entrambi le sezioni)

Praticanti Commercialisti	2023	%	Variazione %	2022	%	Variazione %
Uomini	332	54%	7,79%	308	55%	nd
Donne	280	46%	9,80%	255	45%	nd
Totale	612		8,70%	563		nd

Praticanti Esperti Contabili	2023	%		2022	%	Variazione %
Uomini	74	56%	8,82%	68	57%	nd
Donne	57	44%	11,76%	51	43%	nd
Totale	131		10,08%	119		nd

Fonte: ODCEC Verona

Suddivisione per aree territoriali iscritti Ordine Commercialisti di Verona e aspetti reddituali

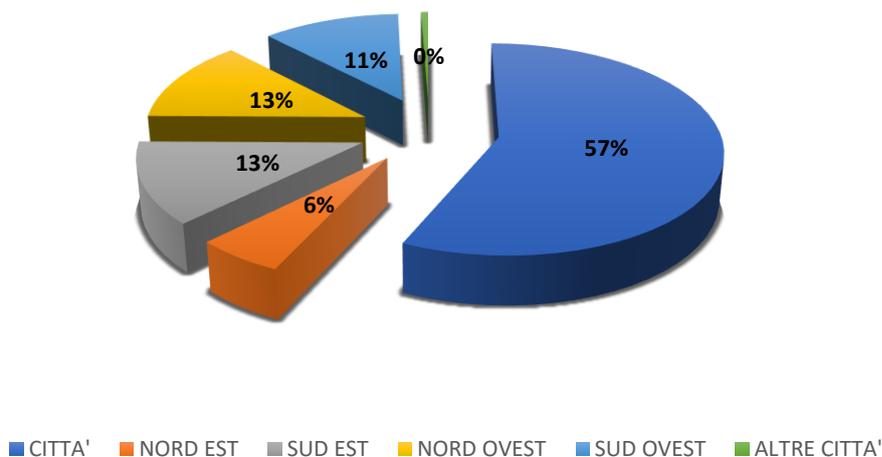
La suddivisione per aree territoriali vede quasi il 57% degli iscritti operare nella città di Verona mentre il restante 43% opera in Provincia, con una presenza residuale di colleghi che operano in altre province. Interessante considerare che nelle aree ad ovest della Provincia, con una popolazione di 452 iscritti, la percentuale della presenza femminile si attesta al 33%, di 2,5 punti superiore alla media della provincia che si ferma al 30,5%.

Tabella n. 4 - Iscritti (di entrambe le sezioni) nel territorio Veronese

NUMERO ISCRITTI AL 31/12/2023						
Territorio di operatività	2023	%	Variazione %	2022	Uomini	Donne
Verona Città	1068	57%	0,38%	1064	70%	30%
Provincia nord-est	106	6%	-33,75%	160	70%	30%
Provincia sud-est	235	13%	-2,08%	240	69%	31%
Provincia nord-ovest	237	13%	-5,95%	252	66%	34%
Provincia sud-ovest	215	11%	45,27%	148	68%	32%
Altre città	11	1%	-21,43%	14	-	-
Totale	1872	100%		1878	69%	31%

Fonte: ODCEC Verona

Grafico n. 3 - Iscritti (di entrambe le sezioni) nel territorio Veronese



Fonte: ODCEC Verona

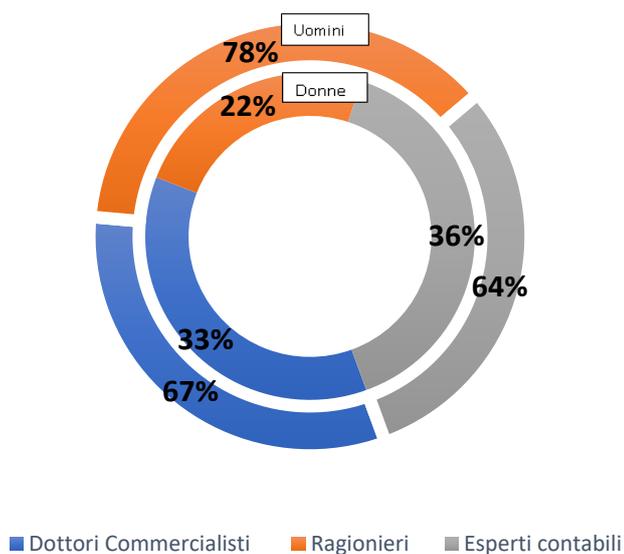
Come in premessa, il *reporting* considera come parametro per misurare il divario di genere, c.d. GPG (*Gender Pay Gap*), consentendo una disamina sulle tematiche relative agli aspetti reddituali, distinte per genere, categorie di appartenenza e casse di previdenzia.

Tabella n. 5 - Iscritti ODCEC Verona per titolo

	Totale	Uomini	%	Donne	%
Dottori Commercialisti	1443	966	67%	477	33%
Ragionieri	401	313	78%	88	22%
Esperti contabili	28	18	64%	10	36%
Totale	1872	1297		575	

Fonte: ODCEC Verona

Grafico n. 4 – Composizione iscritti nelle Casse previdenziali distinti per titolo e genere



Fonte: ODCEC Verona

La suddivisione degli iscritti è propedeutica a rappresentare le diverse fasce di reddito medio a cui porre attenzione, come meglio si evince dalle tabelle che seguono, dove si trovano raffrontati i dati reddituali medi Nazionali, Veneti e Veronesi, dapprima degli iscritti alla Cassa dei Dottori Commercialisti.

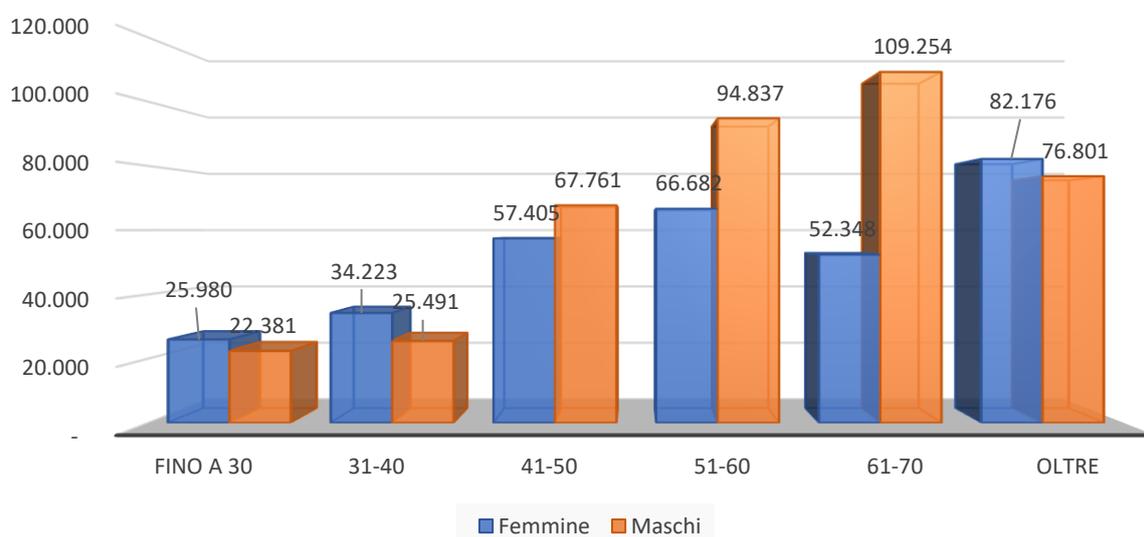
Sulla base delle elaborazioni effettuate sui dati della CNPADC – Cassa Dottori Commercialisti - riferiti agli iscritti al nostro ordine, relativi ai redditi maturati e comunicati per l'anno di imposta 2022, emergono tratti caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna marcato nelle fasce dei Dottori Commercialisti la cui esperienza professionale è matura. Un equo compenso di genere non è raggiunto in nessuna classe di età, eccetto nella fascia più giovane ove il differenziale uomo-donna è molto sottile. Pertanto più l'anzianità dei professionisti matura, più il *gap* incrementa.

Tabella n. 6 – Dottori Commercialisti iscritti ODCEC Verona per classe di età e reddito

Classe di età	Maschi	Femmine
Fino a 30	22.381	25.980
31-40	25.491	34.223
41-50	67.761	57.405
51-60	94.837	66.682
61-70	109.254	52.348
Oltre 70	76.801	82.176

Fonte: CNPADC

Grafico n. 5 – Differenze reddituali di genere e età Dottori Commercialisti iscritti ODCEC Verona



Fonte: CNPADC

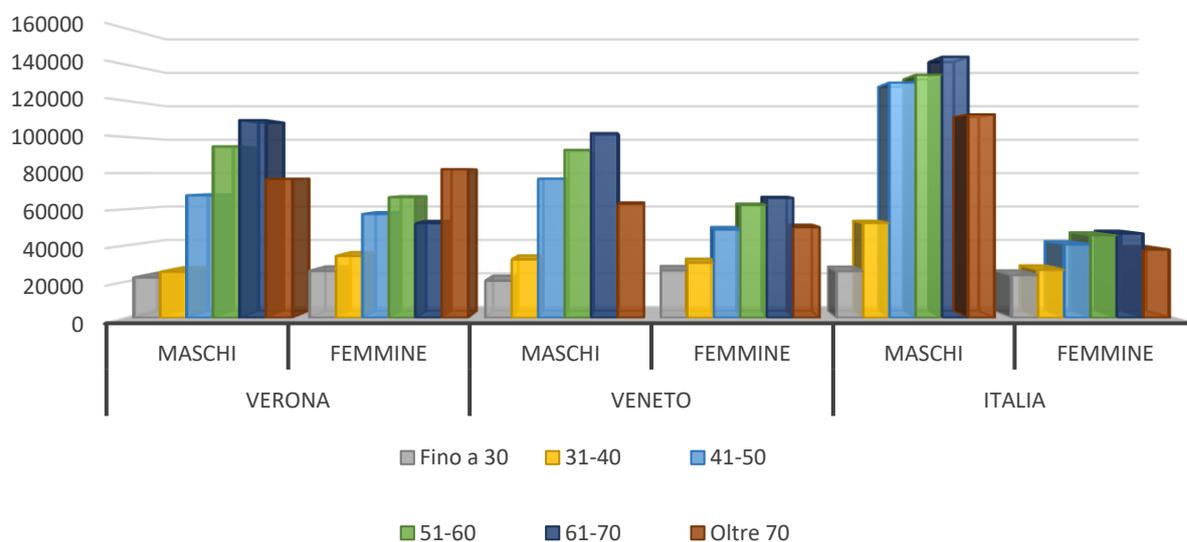
Nel dettaglio della tabella, che segue, il divario presente sul territorio veronese si riflette con le dinamiche della regione Veneto. Sul nazionale resta ancora saldamente presente l'alto reddito maschile già tra i giovani *under 40* ove il rapporto di reddito medio è quasi doppio o, nelle fasce *over 40*, triplo.

Tabella n. 7– Commercialisti iscritti ODCEC Veneto e Italia per classe di età e reddito

Classe di età	Veneto		Italia	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Fino a 30	20.555	26.198	25.819	23.627
31-40	32.296	30.445	52.408	26.531
41-50	76.879	48.795	129.967	40.584
51-60	92.825	62.325	134.297	45.714
61-70	102.098	66.324	144.248	46.634
Oltre 70	63.040	50.114	112.452	37.776

Fonte: CNPADC

Grafico n. 6 – Raffronto redditi 2022 Dottori Commercialisti iscritti ODCEC Verona, Veneto e Italia per classe di età e reddito



Fonte: CNPADC

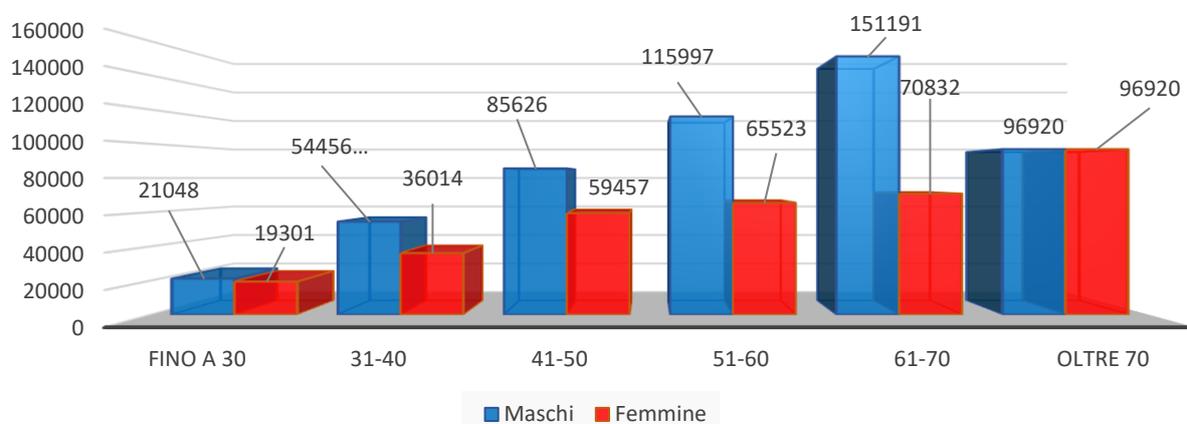
Nei colleghi iscritti con il titolo di Ragioniere Commercialisti, il *marker* di distacco è rilevabile in ogni classe di età ma tale rilievo sembra corretto controbilanciarlo con la scarsa presenza femminile tra i professionisti della categoria (pari al ca. 22%).

Tabella n. 8 – Ragionieri Commercialisti iscritti ODCEC Verona per classe di età e reddito

Classe di età	Maschi	Femmine
Fino a 30	21.048	19.301
31-40	54.456	36.014
41-50	85.626	59.457
51-60	115.997	65.523
61-70	151.191	70.832
Oltre 70	96.920	96.920

Fonte: CNPR

Grafico n. 7 - Differenze reddituali di genere e età Ragionieri Commercialisti iscritti CNPR Verona



Fonte: CNPR

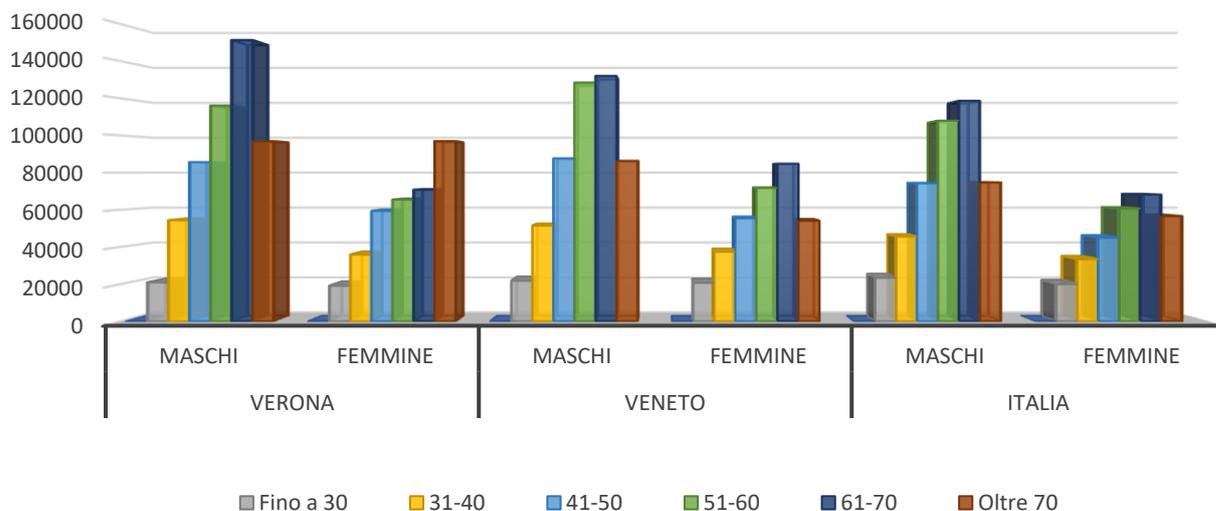
Le diseguaglianze nel tasso di reddito si ripresentano anche nella condizione professionale in Veneto e nel complessivo territorio nazionale ove non si sana il divario tra redditi maschili e femminili: il reddito medio dichiarato dalle professioniste si aggira attorno ai 55 mila in Veneto e 50 mila in Italia, quello dei colleghi è di circa 85 mila in Veneto e 74 mila in Italia.

Tabella n. 9 - Differenze reddituali di genere e età Ragionieri iscritti CNPR Veneto e Italia

Classe di età	Veneto		Italia	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Fino a 30	21.980	20.840	23.539	20.162
31-40	51.560	37.528	45.711	33.533
41-50	87.679	55.480	74.316	45.111
51-60	128.360	71.754	107.872	60.775
61-70	131.942	84.799	118.577	68.165
Oltre 70	86.342	54.137	74.707	56.638

Fonte: CNPR

Grafico n. 8 - Differenze reddituali di genere e età Ragionieri Commercialisti iscritti CNPR Veneto e Italia



Fonte: CNPR

In conclusione, i redditi medi, suddivisi per fasce d'età, che emergono dai dati forniti dalle casse di previdenza relativi all'Ordine di Verona, mostrano in modo evidente la disparità reddituale di genere, di categoria e di fascia d'età d'appartenenza suddivisi tra le due casse, così come illustrato in grafica. E si rileva, infine, come mediamente, il reddito degli iscritti all'Ordine Commercialisti di Verona, sia ampiamente superiore al reddito medio Nazionale e leggermente inferiore a quello medio dei colleghi Veneti.

Le rilevazioni del sondaggio agli iscritti

Nei mesi scorsi il CPO ha circolizzato l'invito agli iscritti a aderire ad un sondaggio di raccolta dati utile a reperire informazioni statistiche di dettaglio che andassero oltre ai dati già in possesso del ns Ordine Professionale. I dati forniti, dai gentili colleghi che hanno dedicato del breve tempo, cooperando in modo indiretto con il CPO alla raccolta, sono stati lavorati al fine di poter dare una fotografia dell'anno passato.

Il lavoro di analisi non potrà avere un anno compartivo in quanto il questionario inviato è stato adattato, in coordinamento con gli altri CPO del Veneto, a linee guida nazionali e regionali.

Il primo dato di impatto riguarda l'alta adesione del numero delle professioniste rispetto alla componente maschile e delle fasce "giovani". Al questionario hanno partecipato 966 iscritti (ca. 51%); dato migliore, seppur di poco, rispetto alle adesioni registrate lo scorso anno pari al 48% di partecipanti.

La partecipazione maggioritaria si registra – come già detto - nel genere femminile, con adesioni che si attestano al 61% sul totale delle iscritte non distinte per titolo professionale; per contro il genere maschile risponde con un numero maggiore di risposte (606) che rapportato al totale del genere risulta inferiore alla partecipazione del genere opposto (46%). Significativo anche i numeri riferiti alle fasce giovani, con un ben 69% sul totale della fascia più giovane per le donne e del 53% per i giovani uomini.

Tabella n. 10- Adesioni al sondaggio (per genere)

Fascia d'età	Totale risposta per fascia d'età	%	Numeri di iscritte	% risposte / n. iscritte
meno di 30 anni	22	6%	32	69%
fra i 30 e i 45 anni	136	38%	221	62%
fra i 46 e i 60 anni	159	44%	271	59%
oltre i 60 anni	43	12%	64	67%
Genere femminile	360	100%	588	61%

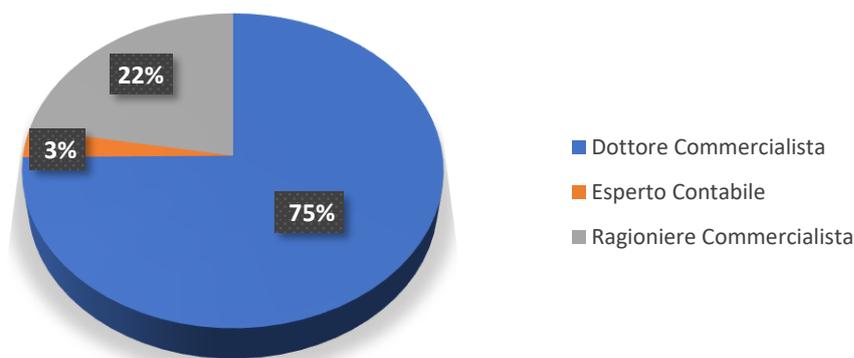
Fascia d'età	Totale risposta per fascia d'età	%	Numeri di iscritti	% risposte / n. iscritti
meno di 30 anni	20	3%	38	53%
fra i 30 e i 45 anni	112	18%	272	41%
fra i 46 e i 60 anni	277	46%	592	47%
oltre i 60 anni	197	33%	382	52%
Genere maschile	606	1	1284	47%

Totale generale risposte	966	Totale generale iscritti	1872
---------------------------------	------------	---------------------------------	-------------

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2024

I dati recepiti rilevano la prevalenza delle adesioni dei Dottori Commercialisti, in proiezione con la predominanza che il titolo ha nella composizione dell'Albo di Verona: rispondono n. 723 Dottori Commercialisti, n. 215 Ragionieri Commercialisti e n. 28 Esperti Contabili così come rappresentato in grafica.

Grafico n. 9 – Suddivisione degli iscritti aderenti al sondaggio per professione esercitata

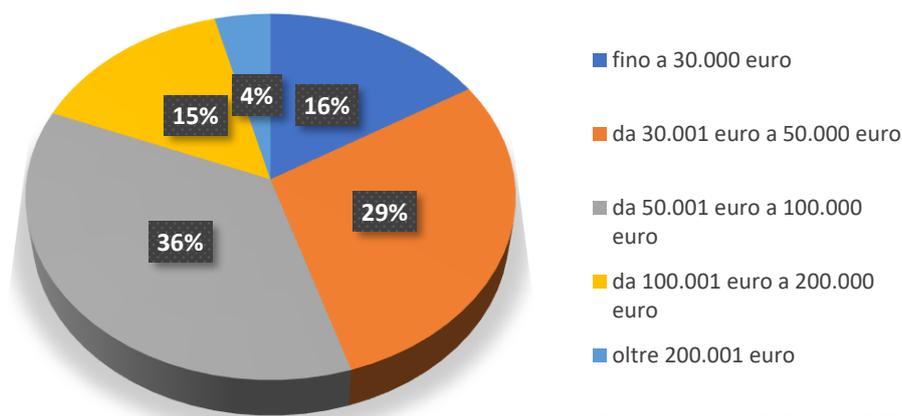


Fonte: Sondaggio CPO Verona 2024

Nel proseguo del presente lavoro il *focus* dell'analisi sarà il reddito comunicato dai professionisti; dato (probabilmente) stimato ma riferito all'anno di imposta 2023. A questo proposito, emerge (grafico n.11) come la forbice di reddito maggior frequente nella categoria sia ricompreso tra i 30 mila e le 100 mila; le cui distinzioni di fascia e sesso sono riportate nella tabella 6.

Di seguito i risultati elaborati su quest'ultimi temi dal sondaggio.

Grafico n. 10 – Fascia di reddito dichiarata (sondaggio)



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2024

Se si analizza la distribuzione del reddito, per sesso e età, si rilevano due aspetti interessanti:

- il reddito tende a crescere in egual misura o con poco divario di genere con il crescere dell'età dei professionisti e fino ai 45 anni, fatta salvo alcune eccezioni rilevabili nelle alte fasce di reddito (oltre le 100 mila);
- il GPG (*Gender Pay Gap*) è strettamente legato all'anzianità del professionista (marcato nella fascia oltre i 60 anni di età).

Tabella n. 11 – Fascia di reddito dichiarata (sondaggio)

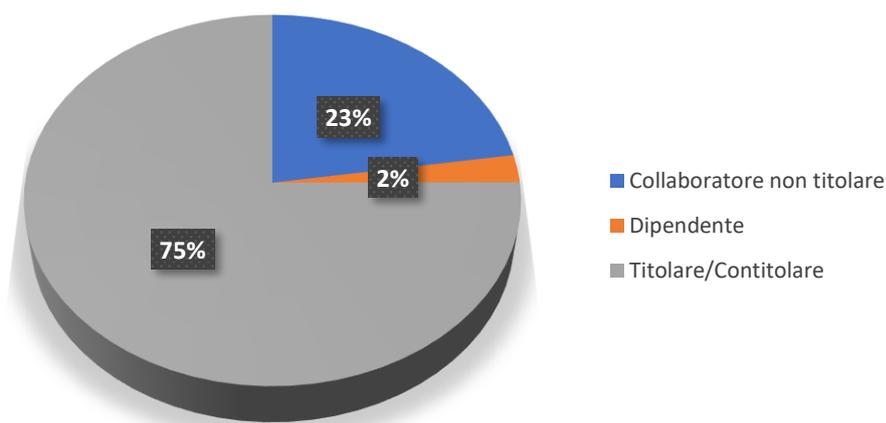
Genere femminile	unità sul genere	% sul totale	Genere maschile	unità sul genere	% sul totale	unità totali	% sul totale
meno di 30 anni	22		meno di 30 anni	20		42	
fino a 30.000 euro	12	28,57%	fino a 30.000 euro	15	35,71%	27	64%
da 30.001 euro a 50.000 euro	9	21,43%	da 30.001 euro a 50.000 euro	3	7,14%	12	29%
da 50.001 euro a 100.000 euro	1	2,38%	da 50.001 euro a 100.000 euro	2	4,76%	3	7%
da 100.001 euro a 200.000 euro	0	0,00%	da 100.001 euro a 200.000 euro	0	0,00%	0	0%
oltre 200.001 euro	0	0,00%	oltre 200.001 euro	0	0,00%	0	0%
fra i 30 e i 45 anni	136		fra i 30 e i 45 anni	112		248	
fino a 30.000 euro	36	14,52%	fino a 30.000 euro	16	6,45%	52	21%
da 30.001 euro a 50.000 euro	60	24,19%	da 30.001 euro a 50.000 euro	44	17,74%	104	42%
da 50.001 euro a 100.000 euro	36	14,52%	da 50.001 euro a 100.000 euro	38	15,32%	74	30%
da 100.001 euro a 200.000 euro	3	1,21%	da 100.001 euro a 200.000 euro	12	4,84%	15	6%
oltre 200.001 euro	1	0,40%	oltre 200.001 euro	2	0,81%	3	1%
fra i 46 e i 60 anni	159		fra i 46 e i 60 anni	277		436	
fino a 30.000 euro	30	6,88%	fino a 30.000 euro	14	3,21%	44	10%
da 30.001 euro a 50.000 euro	56	12,84%	da 30.001 euro a 50.000 euro	67	15,37%	123	28%
da 50.001 euro a 100.000 euro	48	11,01%	da 50.001 euro a 100.000 euro	128	29,36%	176	40%
da 100.001 euro a 200.000 euro	23	5,28%	da 100.001 euro a 200.000 euro	51	11,70%	74	17%
oltre 200.001 euro	2	0,46%	oltre 200.001 euro	17	3,90%	19	4%
oltre i 60 anni	43		oltre i 60 anni	197		240	
fino a 30.000 euro	13	5,42%	fino a 30.000 euro	21	8,75%	34	14%
da 30.001 euro a 50.000 euro	10	4,17%	da 30.001 euro a 50.000 euro	30	12,50%	40	17%
da 50.001 euro a 100.000 euro	10	4,17%	da 50.001 euro a 100.000 euro	85	35,42%	95	40%
da 100.001 euro a 200.000 euro	7	2,92%	da 100.001 euro a 200.000 euro	47	19,58%	54	23%
oltre 200.001 euro	3	1,25%	oltre 200.001 euro	14	5,83%	17	7%
Totale genere femminile	360		Totale genere maschile	606		966	

L'aspetto evidenziato nel primo punto sopra (l'omogeneità di reddito nelle prime fasce d'età) può trovare giustificazione nel fatto che in molti casi (probabilmente ancor più per coloro che si inseriscono nella professione senza alcun legame parentale o strette relazioni con altri professionisti già avviati nel mondo professionale) l'attività professionale sia in realtà un'attività svolta in favore di altri professionisti (rendendola più simile a quella di lavoro dipendente/collaboratore) e ciò comporta che il fatturato coincida quasi completamente con il reddito. Sotto questo profilo vanno anche considerate le crescenti difficoltà che i professionisti singoli incontrano nell'affermarsi come soggetti competitivi in un sistema economico che si trasforma e si evolve con estrema rapidità e che richiede dunque – oggi più di ieri – continui investimenti in tecnologia, *network* e conoscenza: investimenti che difficilmente sono alla portata di un giovane neoprofessionista che si affaccia sul mercato del lavoro con l'ambizione di crescere professionalmente. Il lavoro di collaborazione negli studi offre in questo senso maggiori garanzie e minori rischi.

Nell'esercizio dell'attività professionale, dunque, nella fase di avvio, la differenza percentuale è poco percettibile (il che farebbe supporre una irrilevanza di una "pregiudiziale di genere"); col passare degli anni la stessa, tuttavia, tende ad aumentare (trovando probabilmente motivazione nella difficoltà di conciliazione famiglia/lavoro per il genere femminile) a vantaggio del genere maschile, così come dimostrano i dati raccolti ove la presenza di titolari o contitolari di studio sono in prevalenza maschi.

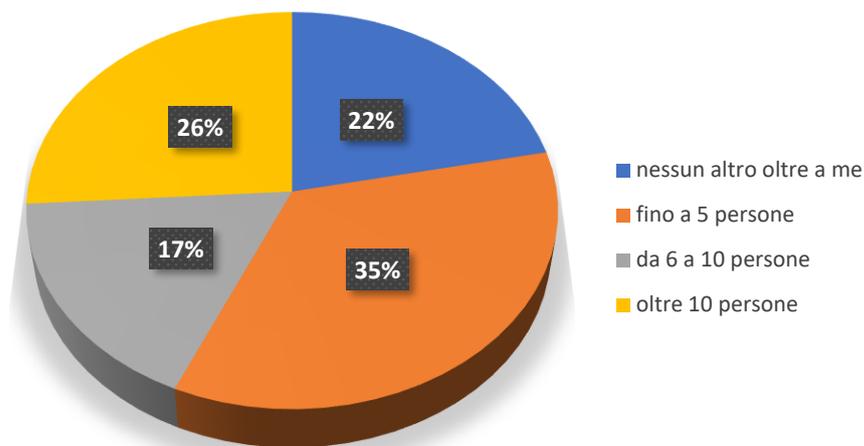
La situazione è di seguito rappresentata a livello grafico – distinta per ruoli assunti dai sondaggisti e l'ambiente strutturale di lavoro dove operano senza distinzione nel genere – e successivamente in, una tabella riepilogativa, un'esposizione più approfondita parametrata per sesso, reddito e ruolo.

Grafico n. 11 – Ruolo in studio (sondaggio)



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2024

Grafico n. 12 – Dimensione dello studio (sondaggio)



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2024

Tabella n. 12 – Fascia di reddito dichiarata per ruolo (sondaggio)

Genere femminile		Genere maschile	
fino a 30.000 euro	91		66
<i>Titolare/Contitolare</i>	43	<i>Titolare/Contitolare</i>	38
meno di 30 anni	1	meno di 30 anni	0
fra i 30 e i 45 anni	8	fra i 30 e i 45 anni	4
fra i 46 e i 60 anni	24	fra i 46 e i 60 anni	13
oltre i 60 anni	10	oltre i 60 anni	21
<i>Collaboratore non titolare</i>	44	<i>Collaboratore non titolare</i>	23
meno di 30 anni	9	meno di 30 anni	10
fra i 30 e i 45 anni	26	fra i 30 e i 45 anni	12
fra i 46 e i 60 anni	6	fra i 46 e i 60 anni	1
oltre i 60 anni	3	oltre i 60 anni	0
<i>Dipendente</i>	4	<i>Dipendente</i>	5
meno di 30 anni	2	meno di 30 anni	5
fra i 30 e i 45 anni	2	fra i 30 e i 45 anni	0
fra i 46 e i 60 anni	0	fra i 46 e i 60 anni	0
oltre i 60 anni	0	oltre i 60 anni	0
da 30.001 euro a 50.000 euro	135	da 30.001 euro a 50.000 euro	144
<i>Titolare/Contitolare</i>	68	<i>Titolare/Contitolare</i>	105
meno di 30 anni	0	meno di 30 anni	0
fra i 30 e i 45 anni	19	fra i 30 e i 45 anni	13
fra i 46 e i 60 anni	39	fra i 46 e i 60 anni	62
oltre i 60 anni	10	oltre i 60 anni	30
<i>Collaboratore non titolare</i>	60	<i>Collaboratore non titolare</i>	37
meno di 30 anni	8	meno di 30 anni	3
fra i 30 e i 45 anni	38	fra i 30 e i 45 anni	30
fra i 46 e i 60 anni	14	fra i 46 e i 60 anni	4

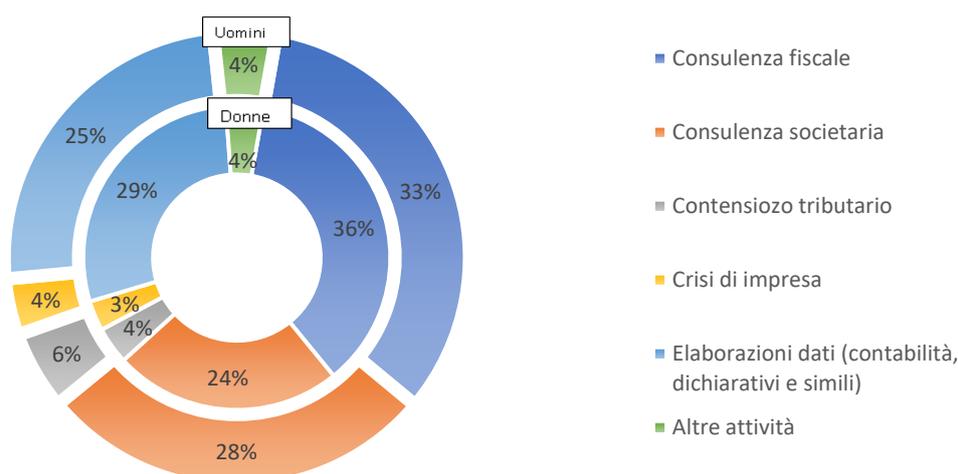
oltre i 60 anni	0	oltre i 60 anni	0
<i>Dipendente</i>	7	<i>Dipendente</i>	2
meno di 30 anni	1	meno di 30 anni	0
fra i 30 e i 45 anni	3	fra i 30 e i 45 anni	1
fra i 46 e i 60 anni	3	fra i 46 e i 60 anni	1
oltre i 60 anni	0	oltre i 60 anni	0
da 50.001 euro a 100.000 euro	95	da 50.001 euro a 100.000 euro	253
<i>Titolare/Contitolare</i>	68	<i>Titolare/Contitolare</i>	226
meno di 30 anni	1	meno di 30 anni	1
fra i 30 e i 45 anni	18	fra i 30 e i 45 anni	23
fra i 46 e i 60 anni	40	fra i 46 e i 60 anni	120
oltre i 60 anni	9	oltre i 60 anni	82
<i>Collaboratore non titolare</i>	26	<i>Collaboratore non titolare</i>	24
meno di 30 anni	0	meno di 30 anni	1
fra i 30 e i 45 anni	18	fra i 30 e i 45 anni	12
fra i 46 e i 60 anni	7	fra i 46 e i 60 anni	8
oltre i 60 anni	1	oltre i 60 anni	3
<i>Dipendente</i>	1	<i>Dipendente</i>	3
meno di 30 anni	0	meno di 30 anni	0
fra i 30 e i 45 anni	0	fra i 30 e i 45 anni	3
fra i 46 e i 60 anni	1	fra i 46 e i 60 anni	0
oltre i 60 anni	0	oltre i 60 anni	0
da 100.001 euro a 200.000 euro	33	da 100.001 euro a 200.000 euro	110
<i>Titolare/Contitolare</i>	32	<i>Titolare/Contitolare</i>	107
meno di 30 anni	0	meno di 30 anni	0
fra i 30 e i 45 anni	2	fra i 30 e i 45 anni	11
fra i 46 e i 60 anni	23	fra i 46 e i 60 anni	50
oltre i 60 anni	7	oltre i 60 anni	46
<i>Collaboratore non titolare</i>	1	<i>Collaboratore non titolare</i>	3
meno di 30 anni	0	meno di 30 anni	0
fra i 30 e i 45 anni	1	fra i 30 e i 45 anni	1
fra i 46 e i 60 anni	0	fra i 46 e i 60 anni	1
oltre i 60 anni	0	oltre i 60 anni	1
<i>Dipendente</i>	0	<i>Dipendente</i>	0
meno di 30 anni	0	meno di 30 anni	0
fra i 30 e i 45 anni	0	fra i 30 e i 45 anni	0
fra i 46 e i 60 anni	0	fra i 46 e i 60 anni	0
oltre i 60 anni	0	oltre i 60 anni	0
oltre 200.001 euro	6	oltre 200.001 euro	33
<i>Titolare/Contitolare</i>	6	<i>Titolare/Contitolare</i>	32
meno di 30 anni	0	meno di 30 anni	0
fra i 30 e i 45 anni	1	fra i 30 e i 45 anni	2
fra i 46 e i 60 anni	2	fra i 46 e i 60 anni	16
oltre i 60 anni	3	oltre i 60 anni	14
<i>Collaboratore non titolare</i>	0	<i>Collaboratore non titolare</i>	0
meno di 30 anni	0	meno di 30 anni	0
fra i 30 e i 45 anni	0	fra i 30 e i 45 anni	0

fra i 46 e i 60 anni	0	fra i 46 e i 60 anni	0
oltre i 60 anni	0	oltre i 60 anni	0
Dipendente	0	Dipendente	1
meno di 30 anni	0	meno di 30 anni	0
fra i 30 e i 45 anni	0	fra i 30 e i 45 anni	0
fra i 46 e i 60 anni	0	fra i 46 e i 60 anni	1
oltre i 60 anni	0	oltre i 60 anni	0
Totale genere femminile	360	Totale genere maschile	606

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2024

Proseguendo nella disamina degli iscritti che hanno partecipato al sondaggio, possiamo notare come nella popolazione di riferimento le componenti maschile e femminile siano quasi equamente presenti nelle materie ordinarie tipiche della professione del Dottore Commercialista, Ragioniere ed Esperto contabile. La propensione a svolgere attività diverse dalle ordinarie è azione, in egual misura, delle donne e degli uomini (4%): le altre attività segnalate dai sondaggisti sono all'attività di amministrazione del personale, finanza agevolata, CTU, Trust e gestione dei patrimoni, controllo di gestione, consulenza alla PA, revisione e attività di sindaco.

Grafico n. 13 – Aree di attività (sondaggio)



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2024

Se l'attività ordinaria di studio non delimita un rilievo di genere, la situazione non è più tale se il *focus* sono gli incarichi collaterali che gli iscritti possono assumere nella veste di Amministratore, Sindaco, Revisore o Gestore delle crisi di impresa. La segregazione verticale per le donne risulta elevata nelle prime tre cariche e meno marcata risulta nella veste di Gestore della crisi di impresa.

I professionisti che ricoprono una carica di amministratore, su 169 segnalazioni di incarichi dei 614 partecipanti, solo il 18% sono donne contro l'82% dei colleghi maschi con un conseguente riflesso sulla remunerazione e reddito delle professioniste. È chiaro che per garantire delle condizioni di pari opportunità di accesso, per aumentare l'elemento partecipativo femminile nelle cariche sociali, è necessario valorizzarne il potenziale e gli accessi.

Tabella n. 13 – Incarichi assunti (sondaggio)

Genere	n. sondaggiati con incarichi	Amministratore	%	Revisore legale	%	Sindaco	%	Gestore della crisi d'impresa	%
Femminile	186	31	18%	129	29%	118	29%	20	40%
Maschile	428	138	82%	313	71%	295	71%	30	60%
Totale	614	169		442		413		50	

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2024

La qualità e quantità del lavoro prestato si lega anche alle possibilità di conciliare il lavoro con le attività di cura familiari. Nonostante la partecipazione femminile nella professione sia in crescita, nella maggior parte delle risposte rilevate sulla distribuzione dei carichi di cura emerge un forte svantaggio delle donne: sulla popolazione di n. 966 iscritti aderenti al sondaggio, 681 sono coloro che dichiarano di avere figli di cui n. 233 le donne e n. 448 gli uomini.

Nonostante le professioniste madri dichiarino un numero di ore impiegate minore rispetto ai professionisti padri, n. 367 colleghi, di cui n. 190 femmine e n. 177 maschi, riportano di aver sofferto delle discriminazioni determinatesi a seguito dell'arrivo dei figli. Le colleghe che hanno ripreso l'esercizio della professione dopo la nascita dei figli dichiarano di aver ridimensionato le possibilità di carriera attribuibile alla contrazione dell'orario di lavoro (55%), ad un minor compenso (38%) attribuibile potenzialmente al calo delle ore lavorate e alla perdita di clientela (7%). I padri professionisti, che popolano un *cluster* di 177 unità, il 75% dichiara di aver ridotto gli orari di lavoro, percepito minori compensi (17%) e aver perso clienti (8%).

Contrariamente a quanto ci si aspetterebbe, ovvero che all'impegno lavorativo fuori casa delle donne corrisponda una maggior condivisione dei compiti tra i partner dentro casa, in realtà le donne assorbono il carico dell'accudimento di figli e familiari in misura superiore: contro il 30% delle madri che condividono la gestione dell'ambito familiare con l'altro genitore, i padri rispondono di far affidamento alle madri per una percentuale pari al 56%.

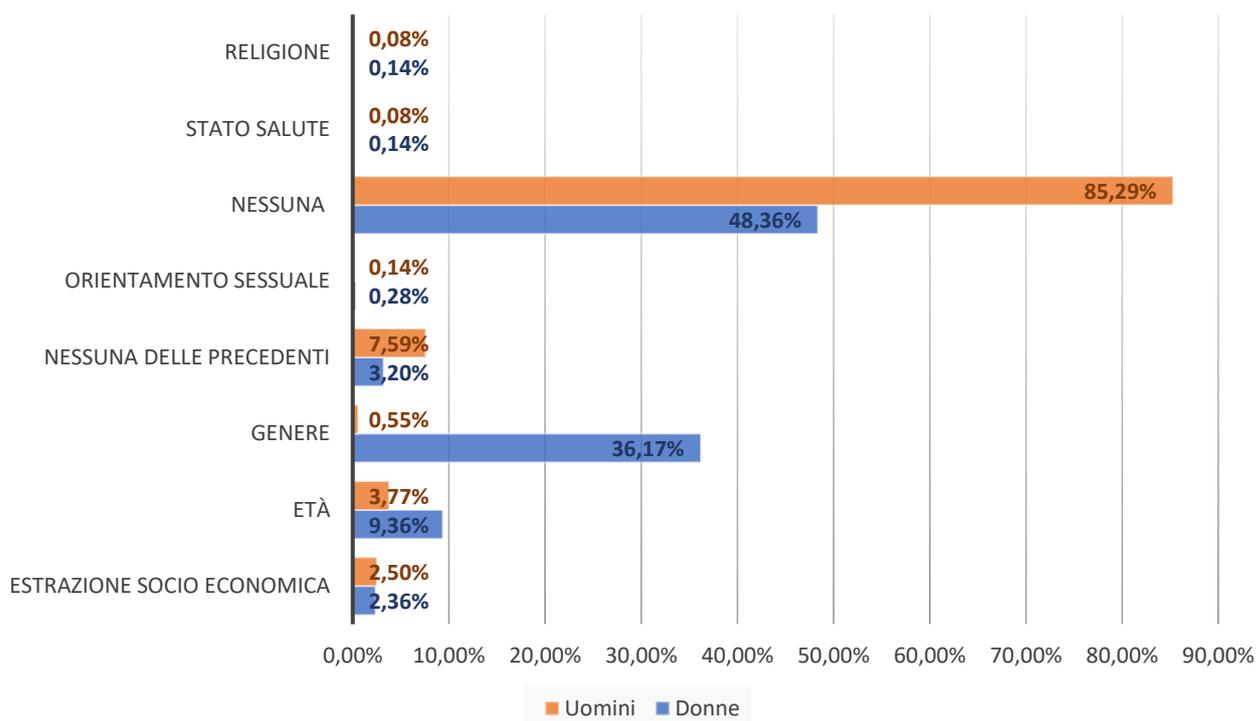
Le altre figure di sostegno a cui i genitori liberi professionisti si affidano sono i famigliari (per le donne il 33% contro il 13% degli uomini) e figure professionali assistenziali quali baby-sitter in misura minore (10% le donne e il 2% gli uomini). Fra i padri e le madri segnaliamo anche delle situazioni singolari in cui i genitori non hanno sostegno alcuno (percentuali che sia attestano dal 25 al 29%).

L'inclusione sociale - fondamentale per la crescita e il benessere della società, e dell'Ordine professionale a cui apparteniamo – permette a tutti i professionisti di avere gli stessi diritti e opportunità senza distinzione alcuna. Le difficoltà rilevate dai genitori nel corso della vita lavorativa nonché il sopraggiungere di disabilità comporta una significativa riduzione di libertà e cause di esclusione. Non solo perché dal reddito dipende la possibilità di una vita dignitosa e indipendente ma anche perché l'assenza, temporanea e/o ripetuta, impoverisce le relazioni e compromette lo sviluppo e il mantenimento delle relazioni con le conseguenze sopradette.

Nell'assicurare e promuovere le pari opportunità, è doveroso segnalare la presenza di colleghi affetti da disabilità, sia nel sesso femminile che maschile in simile percentuale; condizione segnalata come gravante sull'attività professionale (contrazione delle ore spese in studio, riduzione del reddito e perdita di clientela) e socio-relazionale. Nelle risposte rilevate, i colleghi segnalano dei discrimini derivanti dallo stato di salute, nel genere e nell'età.

Le pari opportunità, dai dati raccolti, non raggiungano un equilibrio non solo nel più discusso genere ma anche in altre condizioni, come esposte da chi soffre una disabilità o chi deve accudire figli e/o familiari (grafico n. 14).

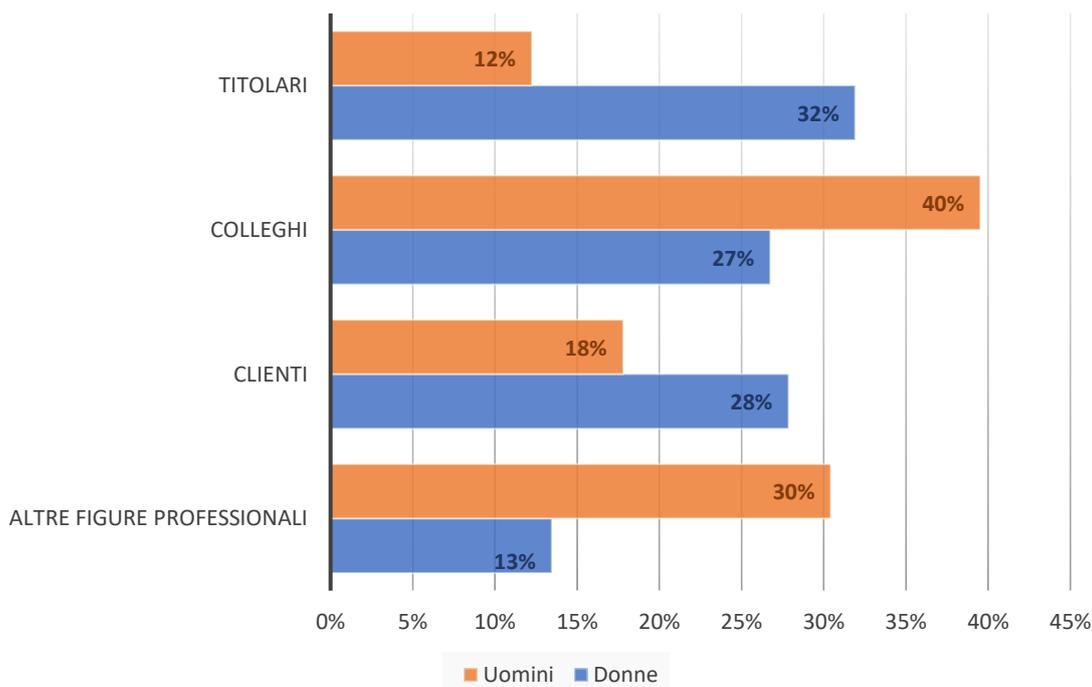
Grafico n. 14 – Discriminazioni (sondaggio)



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2024

Per quanto riguarda i soggetti da cui il discrimine appare attribuito, le risposte ricevute restituiscono dei rapporti molto diversi tra colleghi e colleghe: mentre le femmine risentono molto l'iniquità di trattamento con più figure tipiche degli studi professionali, i maschi provano con grande maggioranza un disagio principalmente con i colleghi.

Grafico n. 15 – L'attore della discriminazione (sondaggio)



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2024

Infine, alla domanda su cosa significhi le pari opportunità, la maggioranza dei partecipanti al sondaggio lo definisce come una attribuzione di pari diritti e doveri (ca. 60%) e condizioni di accesso alla professione (ca. 22%).

I dati raccolti, dal quale è stato possibile assumere informazioni generali di una parte degli iscritti all'Ordine di Verona, ha permesso di fare delle correlazioni e considerazioni sulla presenza e sviluppo delle carriere femminili e dei giovani e delle retribuzioni e di individuare velocemente quali variabili e strumenti utilizzare per creare un contesto paritario sotto il profilo delle concrete opportunità date ad ognuno per mettere in luce le proprie caratteristiche e meriti professionali, non alterati da elementi culturali persistenti, norme sociali che prevedono ruoli diversi per uomini e donne e stereotipi di genere.

Le logiche del dato statistico, trasposte dal fattore del genere a quello della disabilità, diventano utili punti di attenzione per migliorare la capacità di sviluppare un contesto di pari opportunità giacché la tendenza diffusa a sottovalutare gli elementi discriminanti rispetto al genere nel quotidiano di studio, possono aumentare in relazione ad altri parametri come la disabilità, l'età o l'estrazione socioeconomica; generando, con effetto moltiplicatore, delle ulteriori difficoltà e ostacoli verso l'obiettivo della piena parità di genere.

Alla luce delle considerazioni, il CPO ringrazia i colleghi che hanno partecipato alla rilevazione in quanto è grazie anche a loro che è stato possibile dare una visione degli iscritti sulla distanza di genere presente.

Con l'augurio che i prossimi *testing* possano registrare una sempre maggiore partecipazione degli iscritti, il CPO si impegna a rendere disponibile nel prosieguo dei mesi i valori del sondaggio tramite la pubblicazione nel portale dell'Ordine dei Commercialisti di Verona.

Linee programmatiche 2024

Progetti e attività in itinere

Infine, in un'ottica prospettica per il 2024, il Comitato Pari Opportunità ha diversi obiettivi già programmati: in particolare è presente una progettualità attenta al professionista ed alle possibili problematiche che lo stesso può incontrare nel merito della parità di opportunità.

I prossimi progetti che il CPO intende attuare riguardano: partecipazione ed organizzazione di eventi e convegni volti a diffondere la cultura di genere nella professione e nel quotidiano; attività di sensibilizzazione della certificazione della parità di genere come nuova opportunità per le imprese e studi professionali anche in un'ottica di sostenibilità futura della professione di Commercialista, quali siano le attività da sviluppare rispetto alle aspettative lavorative e di genere delle nuove generazioni e alla qualità di vita privata della persona. E' in questa direzione che, pragmaticamente, il CPO opererà anche nella ricerca di soluzioni alle problematiche rilevate, dal sondaggio somministrato, dai suggerimenti che arriveranno alla mail del Comitato e con ogni altro mezzo, sottoponendo al Consiglio dell'Ordine le soluzioni individuate perché possa valutarle e, se del caso, farle proprie a beneficio dei colleghi.

Il CPO ha espresso la sua linea di programmazione per l'anno 2024 e si attiverà in conformità a quanto espresso dal Consiglio dell'Ordine, nonché in collaborazione con altre realtà del territorio, affinché le proprie proposte possano divenire azioni concrete.

Considerazioni finali e conclusioni

In conclusione, si illustrano in sintesi i risultati ottenuti dalla redazione di questo secondo bilancio di genere dell'Ordine Commercialisti di Verona.

Relativamente al *gap* di genere appare evidente che la componente femminile presente nel nostro Ordine è minore alla componente maschile ed è pari al 30,72% del totale degli iscritti.

Andando ad approfondire tale dato si scopre però che tale maggioranza deriva da un retaggio storico che ha visto fino agli anni 2000 una continua predominanza degli iscritti uomo rispetto agli iscritti donna. Tuttavia, nel tempo tale *gap* è andato ad assottigliarsi, fino, in alcuni anni, a invertire la rotta.

Le nuove generazioni sembrano aver meglio accolto la parità di genere, nel merito della

professione, avendone un riscontro numerico reale sul numero delle iscrizioni.

Al termine di questa analisi dei dati espressa dal Bilancio di genere 2023, che vuol essere un prosieguo della raccolta dati dell'esercizio precedente e un primo punto di confronto che nel tempo si andrà ad affinare e si colmerà di informazioni importanti, andando altresì ad approfondire tematiche e prospettando soluzioni inerenti alle opportunità di accesso alla professione dei giovani, al sostegno della genitorialità e all'assistenza dei familiari in difficoltà, e a quant'altro venga dai Colleghi suggerito.

Infine, il Comitato ritiene doveroso esprimere un particolare ringraziamento per la collaborazione a tutto il personale dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Verona, per il supporto dato nella raccolta e nella fornitura dei dati, e per la preziosa assistenza prestata, e a tutti i Colleghi che si sono prodigati per rispondere al questionario somministrato.

Verona, 14 aprile 2024

Il Comitato di Pari Opportunità