



BILANCIO DI GENERE Anno 2024

COMITATO PARI OPPORTUNITA'

ODCEC GORIZIA



Sommario

- 1) Il Comitato Pari Opportunità
- 2) Obiettivi
- 3) Fonti Normative
- 4) Metodo di Redazione
- 5) Analisi del Contesto - Iscritti per genere
- 6) Analisi del reddito dichiarato dagli iscritti all'ODCEC Gorizia per genere (Gender Pay Gap)
- 7) Iniziative a favore della Parità di Genere
- 8) Conclusioni



1) Il Comitato Pari Opportunità

Il Comitato Pari Opportunità costituisce un organo a supporto del Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti. Tale organo, come previsto dall'articolo n. 2 del Regolamento approvato dal CNDCEC si propone di:

- **promuove le politiche di pari opportunità** nell'accesso, nella formazione e nella qualificazione professionale;
- **previene, contrasta e rimuove i comportamenti discriminatori sul genere** nello svolgimento della Professione;
- **vigila che nella concreta applicazione delle disposizioni** del D.Lgs. 139/2005 sia rispettato il principio della parità di genere;
- **svolge attività di ricerca, analisi e monitoraggio** della situazione degli Iscritti nell'Albo e dei Tirocinanti, al fine di individuare condizioni soggettive ed oggettive di disparità in ambito istituzionale;
- **diffonde informazioni** sulle iniziative intraprese;
- **elabora proposte** atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- **propone al Consiglio dell'Ordine** iniziative previste dalle leggi vigenti;



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GORIZIA

- **elabora codici di comportamento** diretti a specificare le regole di condotta conformi ai principi di parità ed a individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;
- **promuove iniziative e confronti** tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- **organizza eventi formativi** in materia;
- **predispone il bilancio di genere** dell'Ordine territoriale.

L'articolo n. 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 e 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;



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GORIZIA

- e) vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, e segnalare al Consiglio dell'Ordine la necessità di intervenire 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;
- 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.



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GORIZIA

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 i Comitati di altri Ordini professionali, Enti locali, Università, Consigliere di Parità e con ogni altro organismo pubblico o privato di parità.

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Gorizia, eletto dall'Assemblea degli iscritti in data 21 e 22 febbraio 2022, per gli anni 2022-2026, è così composto:

- Dott. Giulio Severo Tavella, Presidente (delegato dal Consiglio);
- Dott.ssa Vilma Clemente, Componente;
- Dott. Vittorio Pella, Componente;
- Dott.ssa Giulia Lovrovich, Componente;
- Dott.ssa Emanuela Soranzio, Componente.

Si precisa che al Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Gorizia, non è assegnata alcuna somma dal Bilancio e non è previsto per i suoi componenti alcun compenso.



2) Obiettivi

Il Comitato Pari Opportunità di Gorizia intende operare, durante il suo mandato, nello spirito di mitigare gli ostacoli di genere e generazionali in completa sintonia con quanto disposto dal CN. Oltre al tema della formazione e della divulgazione, il Comitato si pone i seguenti obiettivi:

- Organizzare un incontro con i delegati delle Casse Previdenziali;
- Valutare la possibile apertura di uno sportello di ascolto ed approfondire eventuali esperienze di altri CPO in merito alla Banca del tempo;
- Consolidare e implementare la collaborazione con i CPO degli altri Ordini professionali del Friuli Venezia Giulia e nazionali;
- Vigilare e garantire il supporto e sostegno, a tutti gli iscritti, qualora si ravvisasse qualsiasi forma di discriminazione professionale, sociale ed economica;
- Promuovere iniziative di qualificazione e formazione professionale atti a ridurre il gender gap.



3) Fonti Normative

Il Comitato Pari Opportunità è stato introdotto con regolamento del CNDCEC formulato ed approvato in data 27 maggio 2021, successivamente aggiornato in data 22 giugno 2023, in applicazione della normativa nazionale ed europea vigente in materia di pari opportunità, ed è istituito presso ogni Ordine territoriale.

Andando più indietro nel tempo, è con il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, che si può considerare la prima fonte normativa Italiana in merito alla Parità di Genere, in quanto nello specifico all'art. 46 bis (introdotto dalla legge del 5 novembre 2021 n.162) introduce la "Certificazione della parità di genere". La certificazione della parità di genere nasce al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Nel 2021 l'Italia ha adottato la "Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026", ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea a seguito dell'emanazione della Legge 30 dicembre 2021 n. 234 (articolo 1 commi 139-148). La Strategia Nazionale ha una prospettiva di lungo termine, rappresenta un sistema di valori, delinea la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere, ovvero il miglioramento della parità di genere in Italia.

Le direttrici della Strategia Nazionale toccano diverse aree in cui l'Italia ha dimostrato di essere in ritardo rispetto ad altri paesi dell'Unione Europea, come:



- **lavoro:** in termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro, qualità e segregazione dell'attività lavorativa in differenti settori, l'Italia si posiziona indietro rispetto agli altri Paesi Europei;

- **reddito:** la differenza retributiva di genere in Italia viene stimata intorno al 5% (pari a circa € 946 euro annui di minor stipendio per le donne italiane). Secondo Eurostat, nel 2019, il *gender pay gap* nel settore privato è stato pari al 17%, comunque ridotto rispetto al 2017 quando era pari al 20,7%;

- **competenze:** in termini di partecipazione all'istruzione, l'Italia si mostra al di sotto della media Europea: infatti, nonostante le donne siano mediamente più istruite degli uomini (il 54% del totale dei laureati europei e il 59% di quelli italiani è donna, in Italia il voto di laurea medio per le donne è di 2 punti superiore a quello degli uomini);

- **tempo:** nel nostro paese il tempo dedicato dalle donne alla famiglia e alla casa è significativamente sbilanciato, con l'81% di donne che vi si dedica tutti i giorni contro il 20% degli uomini (in confronto con il 79%-34% in Europa ed il 74%-56% in Svezia) e tale fenomeno si è, inoltre, significativamente inasprito in conseguenza degli effetti del CoViD-19;

- **potere:** la situazione italiana della rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale è molto migliorata: la presenza femminile risulta superiore alla media europea con la quota di donne negli organi di amministrazione delle società quotate che si avvicina al 40% nel 2021 (38,8% nel 2020); nelle società pubbliche le donne ricoprono un terzo delle cariche (33,1% nel 2020) negli organi di amministrazione e controllo, quasi il doppio rispetto al 2014 (17,5%).



4) Metodo di Redazione

Al fine di procedere con la redazione di Bilancio di Genere, il Comitato Pari Opportunità si è avvalso dei dati relativi agli iscritti, reperibili dal sito dell'ODCEC di Gorizia, ed ha fatto ricorso alla Fondazione Nazionale Dottori Commercialisti, per elaborare i dati sul reddito medio dell'anno 2023 – dichiarazioni 2024. Si precisa che tali dati sono stati forniti per macro voci, nel pieno rispetto della Privacy.



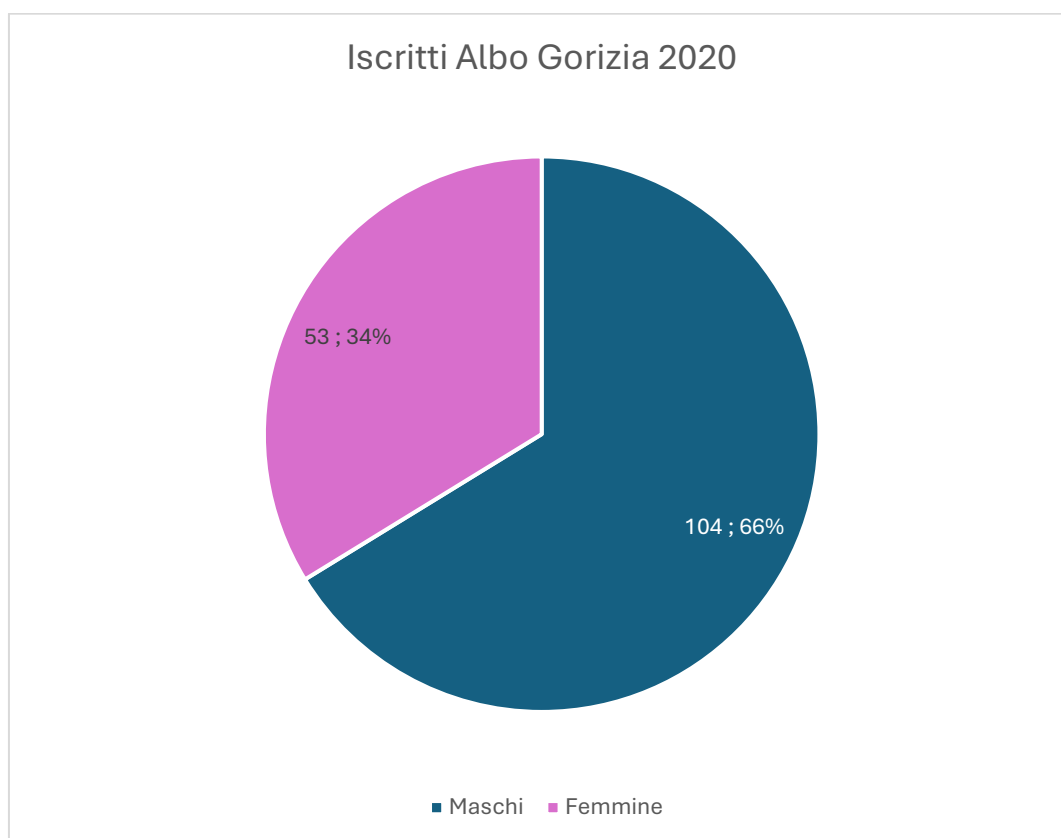
5) Analisi del Contesto – Iscritti per Genere

In questo paragrafo si analizza la composizione della popolazione dell'Ordine territoriale utilizzando i dati contenuti nell'Albo e pubblicati sul sito Istituzionale.

Nel corso dell'anno 2020 la popolazione degli iscritti nelle sezioni "A" e "B" ed "Elenco Speciale" dell'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Gorizia, era così composta:

Iscritti all'Albo: Uomini 99 Donne 51

Elenco Speciale: Uomini 5 Donne 2





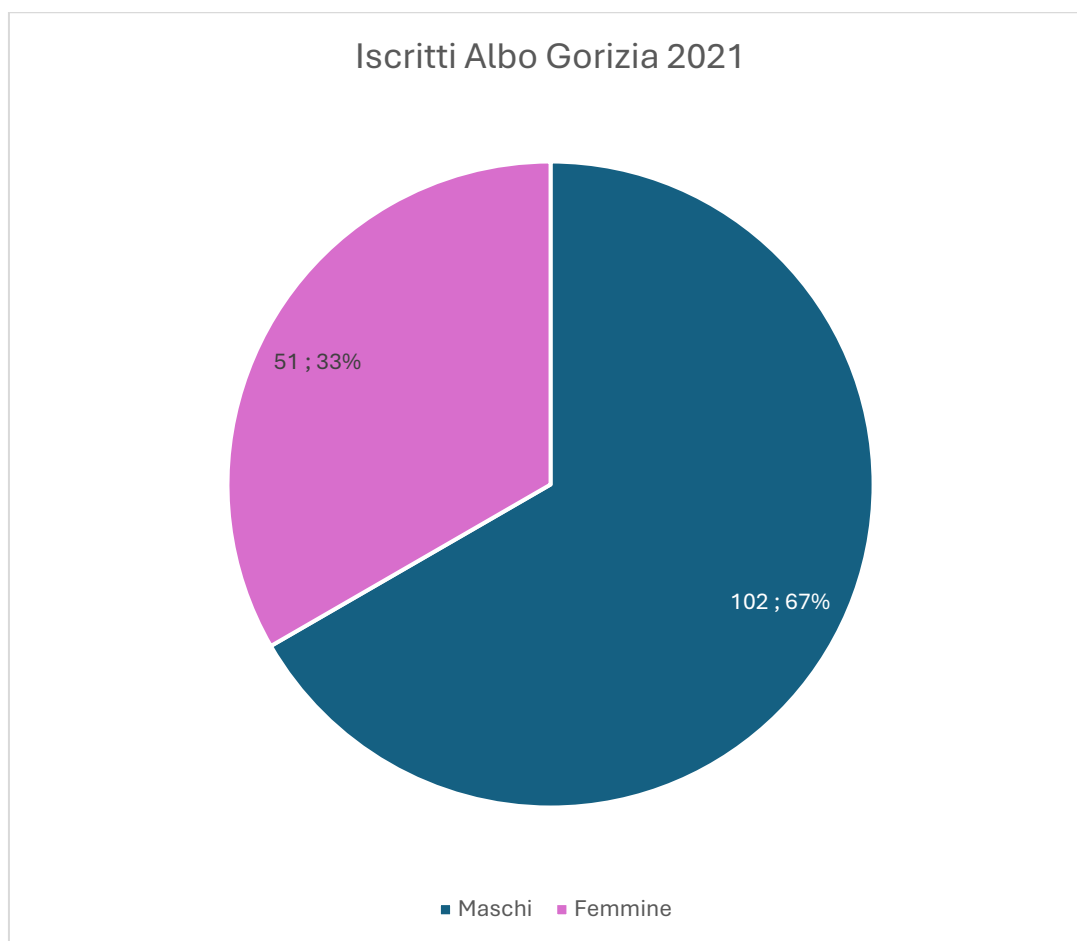
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GORIZIA

Per l'anno 2021 la popolazione degli iscritti nelle sezioni "A" e "B" ed "Elenco Speciale" dell'Albo dei Dottori

Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Gorizia, era così composta:

Iscritti all'Albo: Uomini 98 Donne 48

Elenco Speciale: Uomini 4 Donne 3





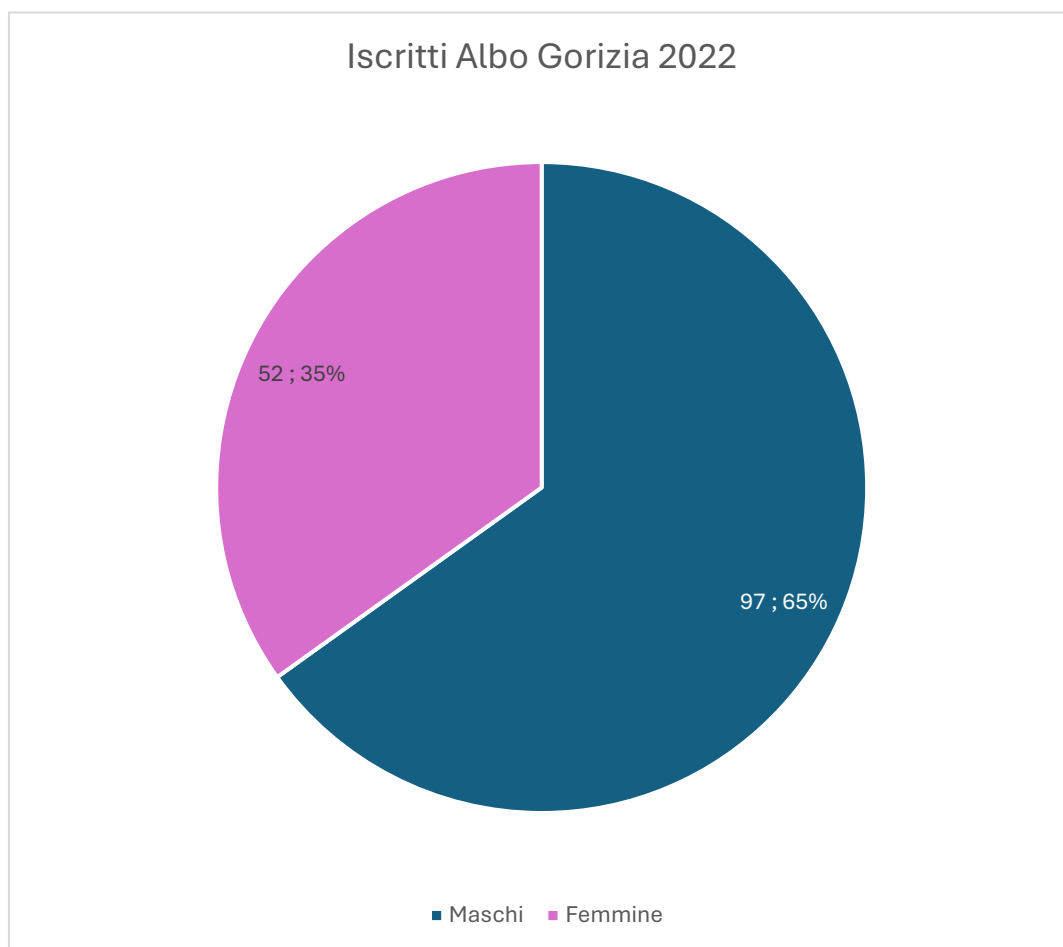
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GORIZIA

Per l'anno 2022 la popolazione degli iscritti nelle sezioni "A" e "B" ed "Elenco Speciale" dell'Albo dei

Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Gorizia, era così composta:

Iscritti all'Albo: Uomini 93 Donne 49

Elenco Speciale: Uomini 4 Donne 3





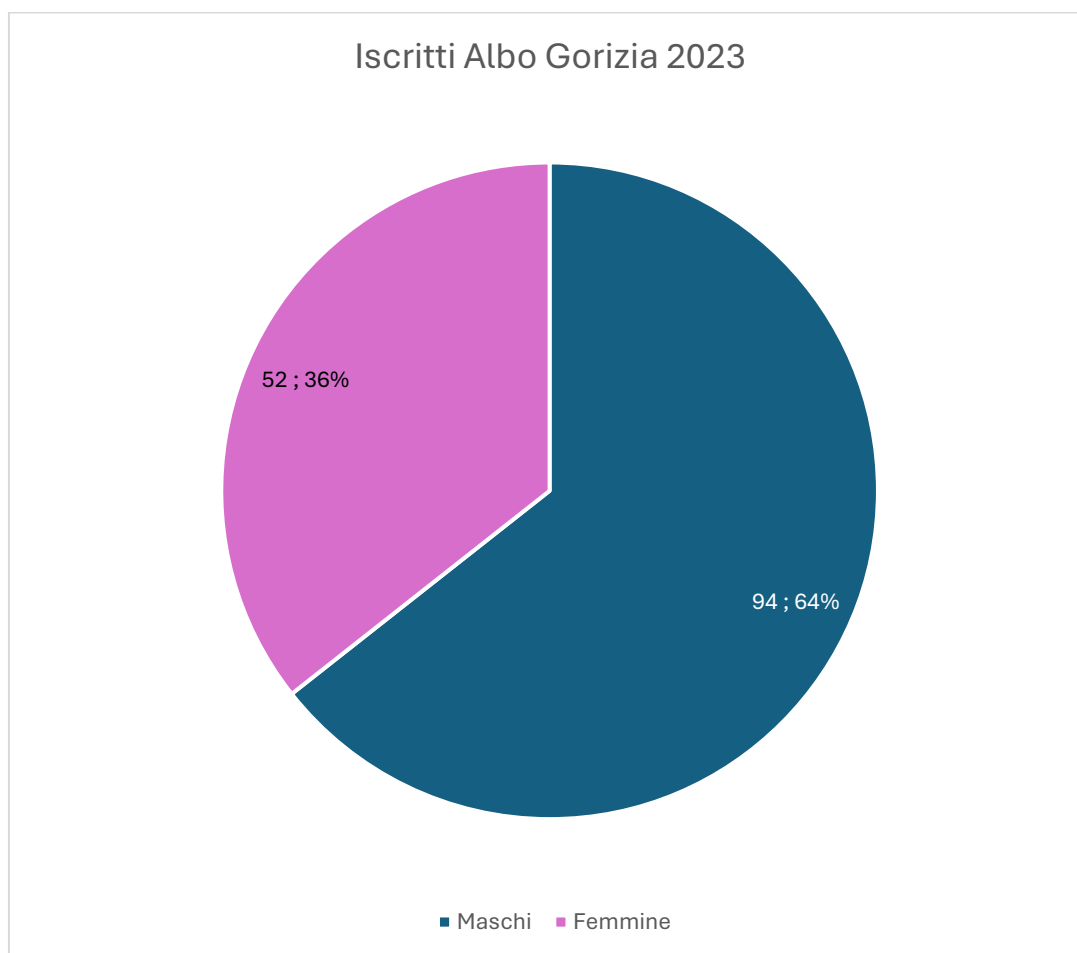
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GORIZIA

Per l'anno 2023 la popolazione degli iscritti nelle sezioni "A" e "B" ed "Elenco Speciale" dell'Albo dei Dottori

Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Gorizia, era così composta:

Iscritti all'Albo: Uomini 92 Donne 49

Elenco Speciale: Uomini 2 Donne 3





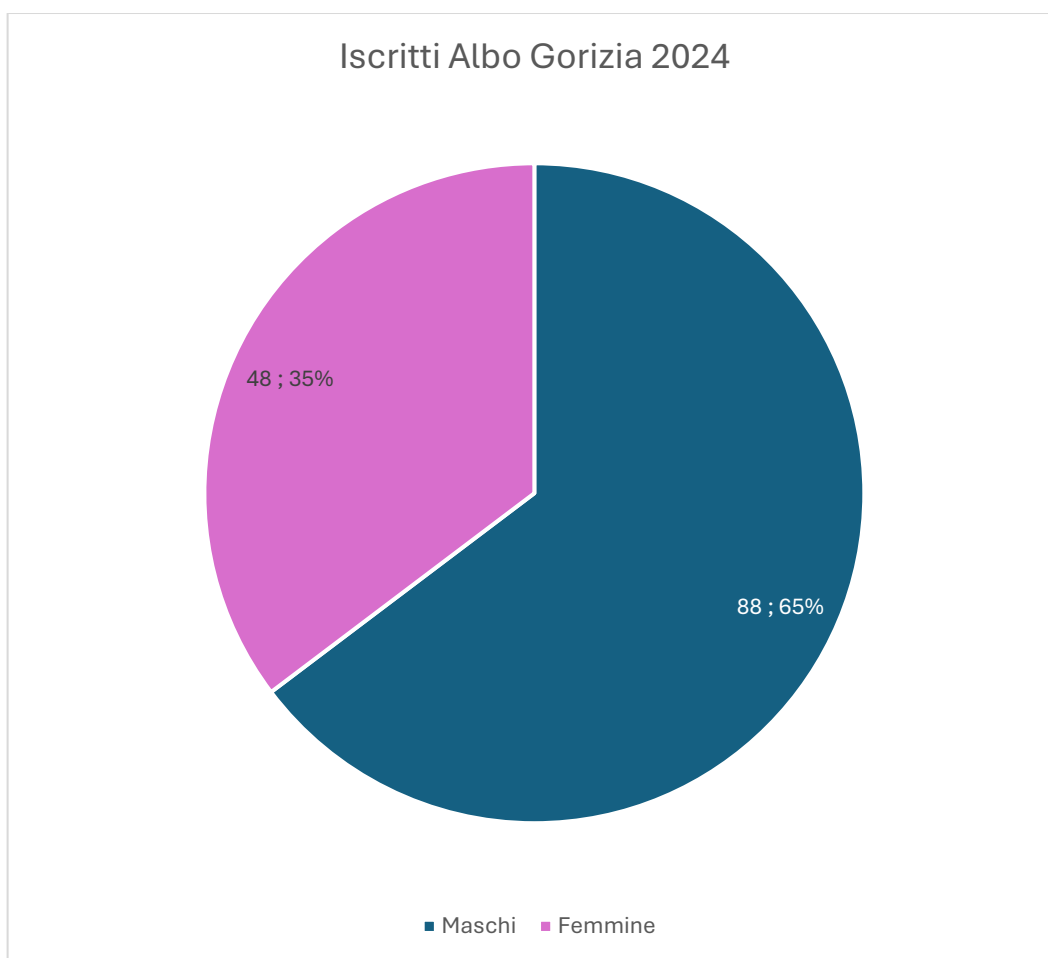
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GORIZIA

Per l'anno 2024 la popolazione degli iscritti nelle sezioni "A" e "B" ed "Elenco Speciale" dell'Albo dei Dottori

Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Gorizia, era così composta:

Iscritti all'Albo: Uomini 86 Donne 47

Elenco Speciale: Uomini 2 Donne 1





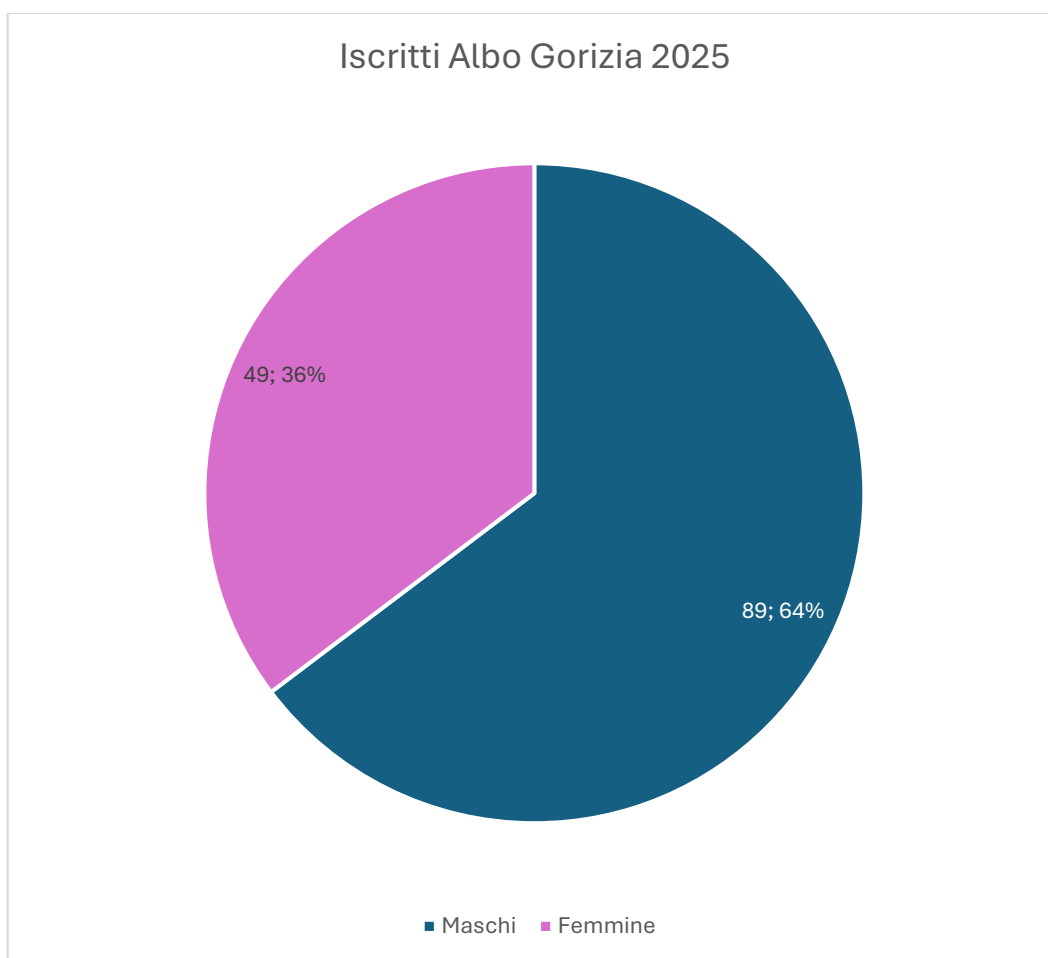
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GORIZIA

Per l'anno 2025 la popolazione degli iscritti nelle sezioni "A" e "B" ed "Elenco Speciale" dell'Albo dei Dottori

Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Gorizia, era così composta:

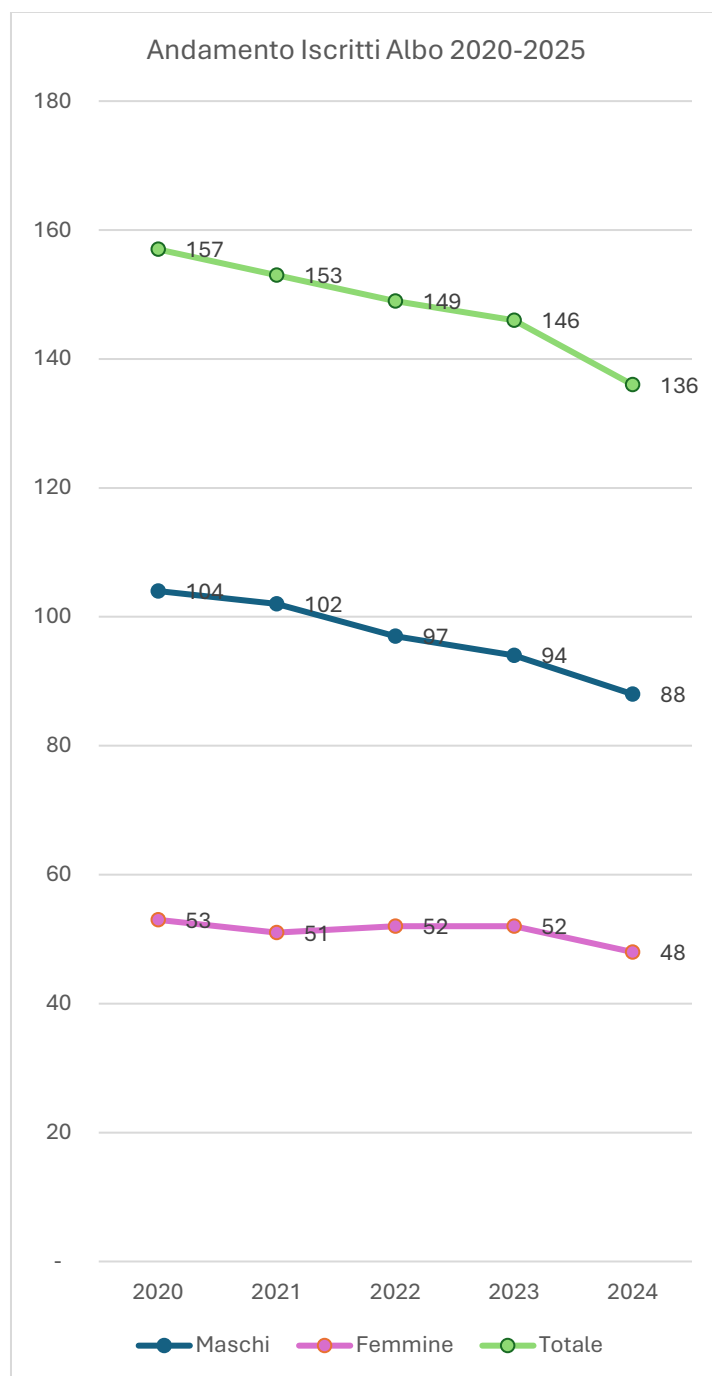
Iscritti all'Albo: Uomini 87 Donne 48

Elenco Speciale: Uomini 2 Donne 1





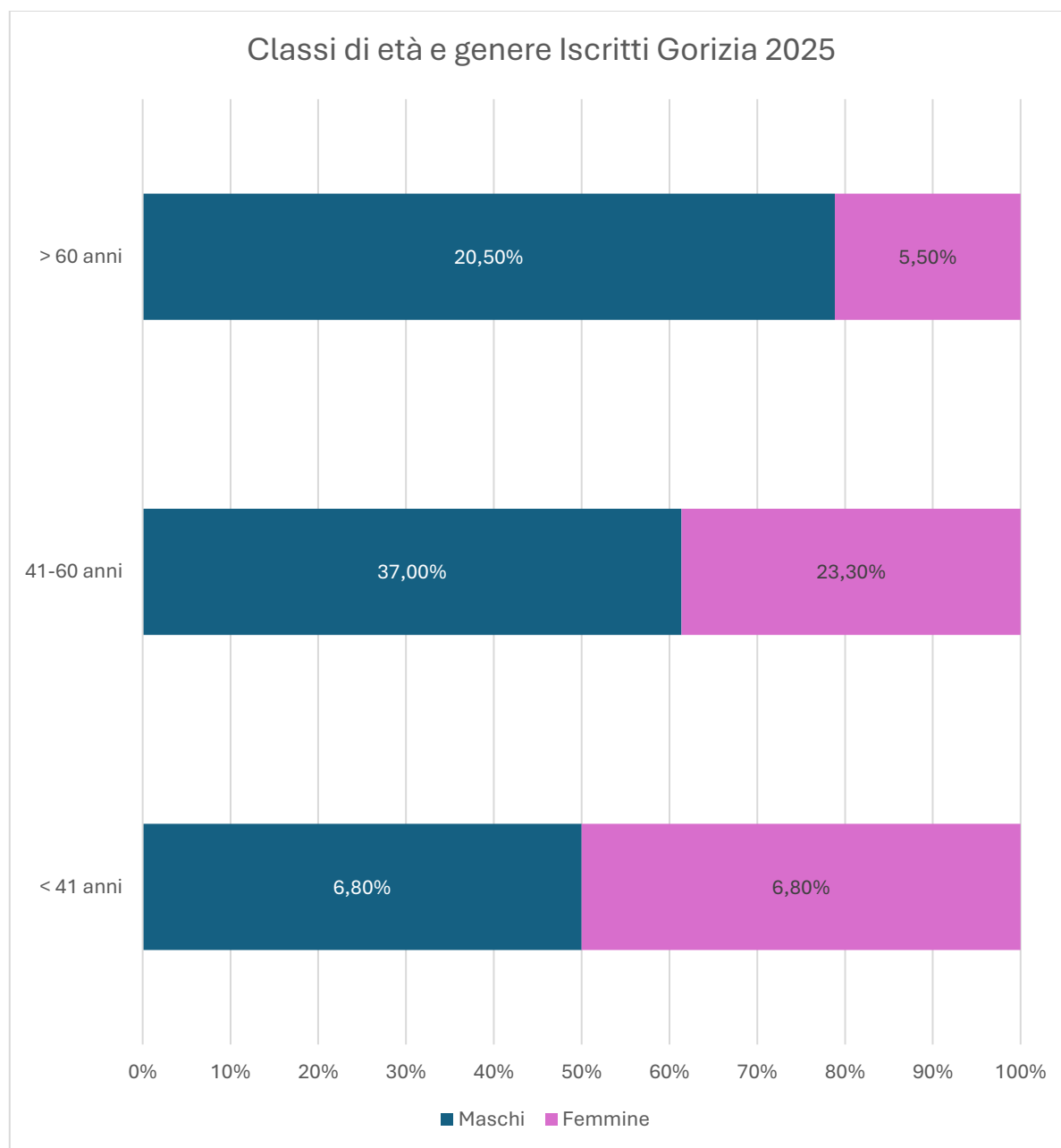
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GORIZIA



Dall'analisi grafica emerge un quadro che evidenzia, per gli anni presi in considerazione, un divario di genere negli iscritti delle varie sezioni dell'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Gorizia, con prevalenza degli iscritti uomini rispetto alle donne.



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GORIZIA

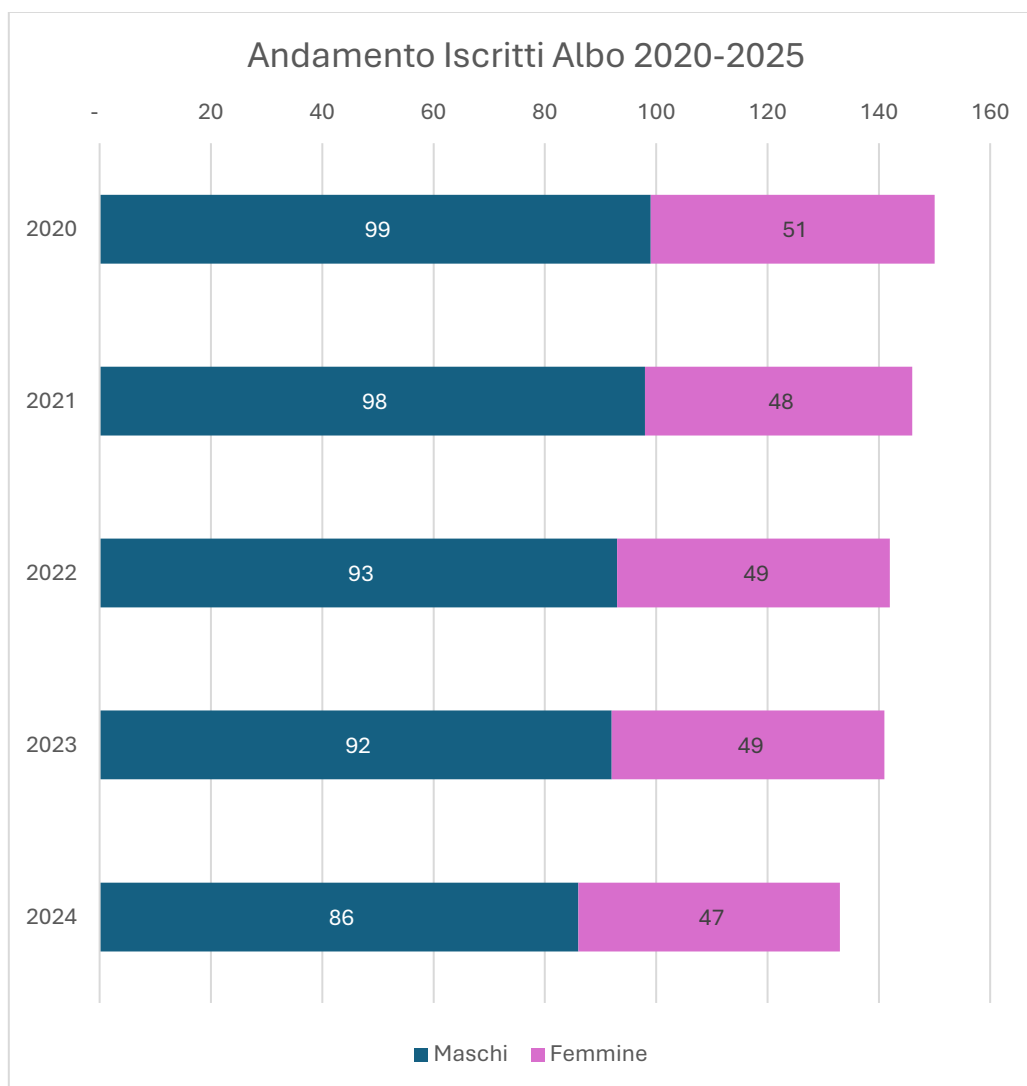


Negli ultimi anni la composizione è variata notevolmente e l'andamento attuale in termini di iscrizioni ha portato ad una sostanziale parità di iscritti nella classe d'età fino ai 40 anni.

Questa tendenza, nel corso dei prossimi anni, andrà consolidandosi e si riverbererà sulle successive classi di età.



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GORIZIA



Ciò che emerge in maniera evidente, inoltre, è una generale diminuzione del numero di iscritti con l'uscita di numerosi colleghi e l'assenza di un adeguato ricambio generazionale.

La quota di over 60, prossima a maturare i requisiti pensionistici, è pari al 26% e per l'80% è costituita da uomini, mentre la quota entro i 40 è del 14% ed è equamente ripartita tra uomini e donne.

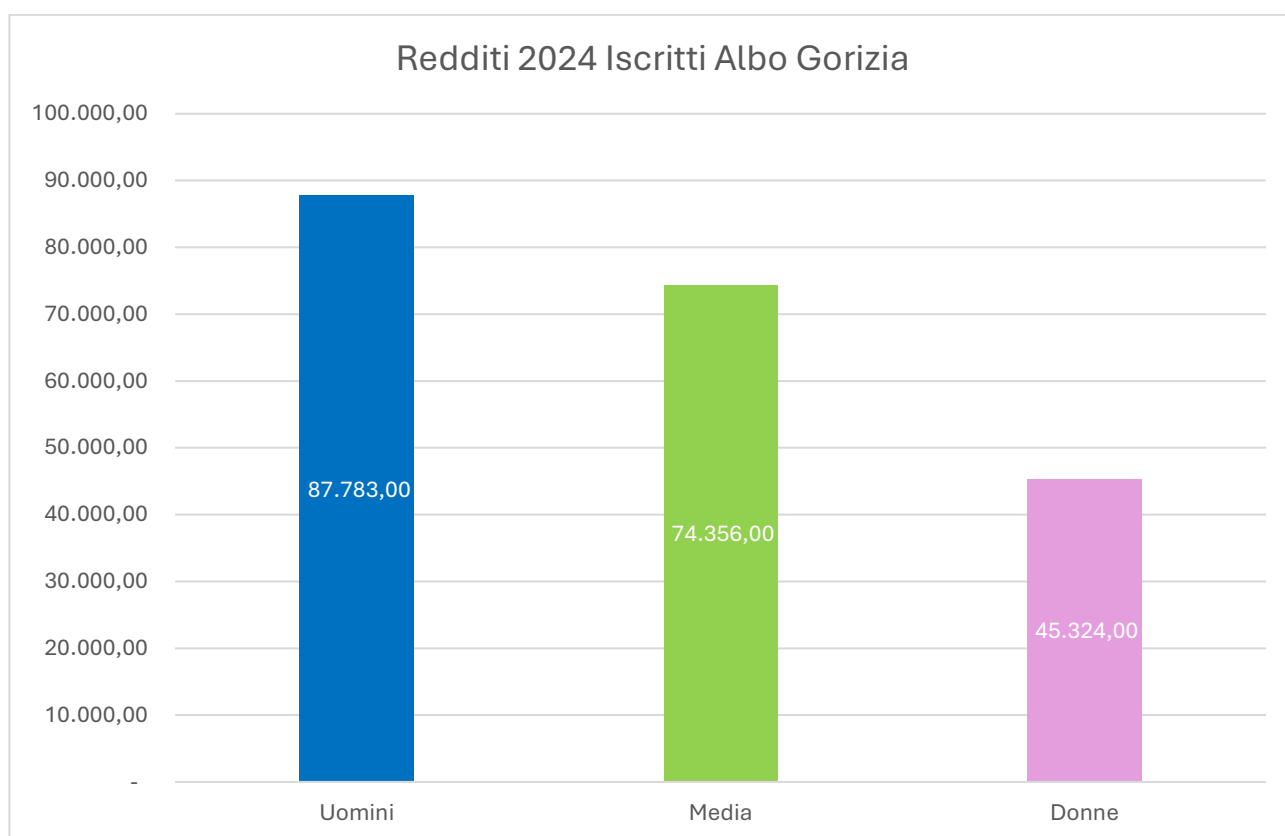
A ciò si va ad aggiungere un numero sempre esiguo di praticanti pari a circa il 4% degli iscritti e molto sotto la media nazionale pari al 10% circa.



6) Analisi del reddito dichiarato dagli iscritti all'ODCEC di Gorizia per genere (Gender Pay

Gap)

L'analisi è stata concentrata sul reddito dichiarato per l'anno 2023 – dichiarazione anno 2024 sulla base del valore medio del reddito dichiarato dagli iscritti.



Sulla base dei dati forniti dalla Fondazione Nazionale Dottori Commercialisti, è emerso che il reddito medio per gli uomini ammonta ad **€ 87.783,00**, mentre quello delle donne ammonta ad **€ 45.324,00** e quello medio ammonta ad **€ 74.356,00**.



Come si evince dal grafico e dai dati riportati emerge un sensibile divario tra il reddito degli uomini ed il reddito delle donne, parallelo al divario già evidenziato in precedenza tra il numero degli iscritti uomini e quello delle donne.



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GORIZIA

Ordine di Gorizia

Distretto di Corte di Appello di Trieste
Tribunale di Gorizia

Dati territoriali

INDICATORE	VALORE
Popolazione	138.726
Superficie (Km ²)	492
PIL nominale ¹ (mln €)	4.186
PIL pro-capite ² (Euro)	30.176
Numero di comuni	25
Abitanti/Iscritti	998

Imprese³

INDICATORE	VALORE
Imprese attive	8.856
Società di persone	1.571
Società di capitali	2.262
Imprese attive/iscritti	63,7
Società di persone/iscritti	11,3
Società di capitali/iscritti	16,3

Società di capitali^{3,4}

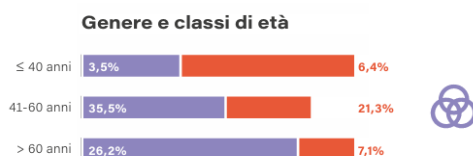
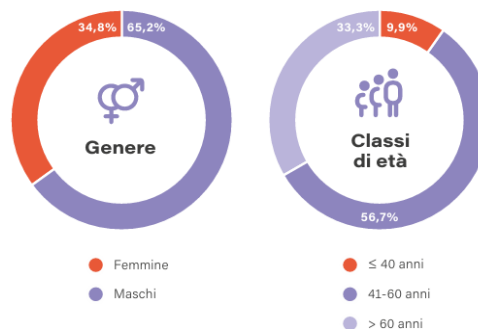
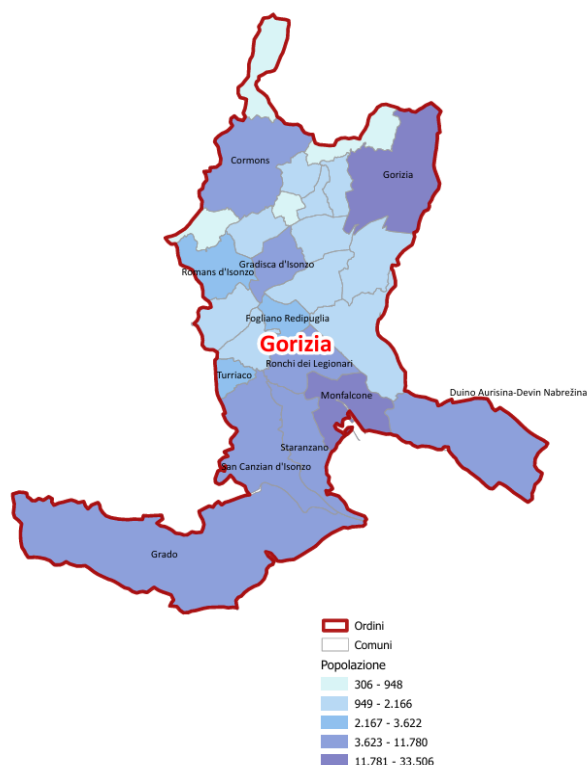
INDICATORE	V.A.	VAR.
Addetti	13.958	5,7%
Fatturato (mgl. €)	3.365.881	21,7%
Valore Aggiunto (mgl. €)	905.909	20,0%
Media Fatturato / Addetti (mgl. €)	241,1	15,1%
SPA / Iscritti	0,27	0,02
SRL con più di 10 dip. / Iscritti	1,92	0,07

Statistiche reddituali

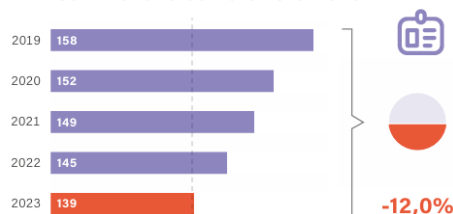
SESSO E CLASSI D'ETÀ	MEDIA IRPEF	VAR %	MEDIANA	VAR %
Totale	74.356	12,0%	47.736	1,2%
Maschi	87.783	13,4%	62.996	12,2%
Femmine	45.324	6,3%	37.835	10,6%
≤ 40 anni	43.753	-13,7%	36.001	1,0%
41-60 anni	79.840	13,6%	49.110	-9,8%
> 60 anni	75.048	14,1%	51.368	21,3%

Statistiche albo

ISCRITTI	N.	VAR.	VAR %
Albo	139	-6	-4,1%
Sezione A	135	-4	-2,9%
Sezione B	0	0	—
Elenco speciale	4	-2	-33,3%
STP	3	0	0,0%
Praticanti	6	1	20,0%



Iscritti al 31 dicembre 2019-2023



1 PIL nominale anno 2021. 2 PIL pro-capite nominale anno 2021. 3 I dati sulle imprese e i dati sulle società di capitale sono estratti dalla banca dati Aida. 4 Società con bilanci 2022 disponibili nella banca dati Aida.



7) Iniziative a favore della Parità di Genere

Dall'analisi dei numeri e dei grafici si evidenzia quale sia il peso della differenza di Genere nell'ambito della categoria dei Dottori Commercialisti ed esperti Contabili della Provincia di Gorizia.

Il numero degli iscritti, negli anni esaminati, sottolinea una quasi doppia popolazione. In misura non irrilevante il divario si rinviene sul reddito dichiarato preso in considerazione.

Va detto che, in prospettiva, non solo questo gap andrà a ridursi, ma ciò avverrà in misura più che completa.

Già ora tra gli iscritti entro i 40 anni di età vi è parità ed il trend è destinato ad accentuarsi.

In questo contesto si inserisce la funzione del Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Gorizia. Scopo di tale Organismo è quello di individuare e monitorare nel tempo gli eventuali *gap* emersi dall'analisi di composizione di genere tra iscritti, al fine di "provare" a portare equilibrio nella composizione garantendo nel tempo una partecipazione completa alla professione e rispettosa delle aspirazioni di ciascuno non limitata da fattori sociali o culturali.

Durante l'anno il CPO ha diffuso le seguenti iniziative:

- 11 giugno 2024 diffusione questionario Interordinistico sulla Parità di Genere;
- 4 dicembre 2024 diffusione questionario Conciliazione Vita-Lavoro e Gender Pay Gap;
- condivisione e diffusione eventi regionali riguardanti le pari opportunità nella professione.

Il Comitato non dispone di risorse significative, si propone, come già fatto da altri CPO d'Italia, quale attività finalizzata alla riduzione del Gender Gap, quella della Banca del Tempo. Attraverso questo strumento, su base



volontaria, colleghi e colleghe, potrebbero mettere a disposizione parte del proprio tempo, lavorativo, a favore delle colleghe donne le quali dedicano tempo al lavoro e tempo alla famiglia, in misura generalmente maggiore rispetto agli uomini. Il sistema immaginato prevede che le colleghe donne dovrebbero “domandare” inoltrando una “richiesta di tempo” al Comitato Pari Opportunità. Mentre colleghi e colleghe dovrebbero presentare una offerta di “tempo a disposizione” sempre allo stesso Comitato.

Il Comitato, per sua parte, metterà in contatto la domanda con l’offerta, garantendo la natura della gratuità del servizio.

Tale sistema potrebbe essere utilizzato non solo nel Gender Gap, ma anche nella collaborazione tra colleghi a tutto tondo, mettendo a disposizione parte del proprio tempo a favore di colleghi che devono assistere i propri familiari (malati, disabili, minori, ecc.), passando sempre per il Comitato Pari Opportunità.

Il Comitato Pari Opportunità ha, tra i propri compiti, proprio quello di contribuire a rimuovere gli ostacoli ad una parità tra tutti i colleghi, nessuno escluso, a prescindere dal genere, dall’età e dalla condizione.



8) Conclusioni

Concludiamo il nostro bilancio di genere ricordando che il Comitato ha adottato e promosso una carta etica delle pari opportunità che verrà presto pubblicata sul nostro sito. Solo attraverso la valorizzazione del pluralismo e l'adozione di pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuiremo al successo e la qualificazione professionale. Ciascuno di noi può e deve fare la sua parte. Un primo passo può essere quello di scaricare dal sito internet del Comitato e rendere pubblico presso i nostri Studi il contenuto della carta etica per dichiarare e attuare i principi che in esso possiamo leggere.

Gorizia, 19 febbraio 2025