



*Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili
Circondario Tribunale di Napoli Ente Pubblico non Economico*

COMITATO PARI OPPORTUNITA' PER LA PROFESSIONE

C.P.O.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA' DELL'ORDINE DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI NAPOLI

BILANCIO DI GENERE 2023



Sommario

P R E M E S S A.....	3
COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITÀ.....	3
IL QUADRO ECONOMICO DEL 2023 E LE ATTIVITA' SVOLTE DAL NOSTRO CPO.....	5
BILANCIO DI GENERE 2023	9
IL DIVARIO RETRIBUTIVO.....	11
CONCLUSIONI	13



P R E M E S S A

Il Bilancio 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.

Il presente bilancio è stato predisposto alla luce delle Le linee guida al bilancio di genere emanate dal CPO nazionale a marzo 2024.

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 elezioni del 21 e 22 febbraio 2022 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2023- 2026)

La costituzione e il funzionamento del Comitato è disciplinata dal **Regolamento** approvato dal CNDCEC in data 22 giugno 2023, 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) promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) segnala 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;
- c) vigila che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

L'articolo 3 del medesimo Regolamento elenca le funzioni del Comitato Pari Opportunità stabilendo gli interventi che può proporre, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, volti ad



assicurare una reale parità tra uomo e donna tra tutti gli iscritti nell'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti. A tal fine può::

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

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 e 2 aggiunti:

Componenti eletti:

- Antonella La Porta – Presidente
- Bianca Bosco – Vice Presidente
- Roberto Maglio – Segretario
- Daniela Molledo
- Bartolomeo Parretta
- Raffaele Scognamiglio
- Anna Maria Travaglione

Componenti aggiunti:

- Dorina Angelino
- Maria Gemelli

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

LE ATTIVITA' DEL 2023

Per quanto attiene le attività del Comitato, come già per l'anno 2022 anche nel corso dell'anno 2023 sono state svolte una serie di iniziative, anche con erogazione di crediti validi per la formazione continua del Commercialista, volte di divulgazione e sensibilizzazione alla cultura delle pari opportunità nel nostro campo professionale.

Nel corso del 2023 si sono tenuti i seguenti eventi sui seguenti temi:

1. **PROFESSIONE E PREVENZIONE: INSIEME PER LA SALUTE** Prevenzione e Benessere per la salute del Professionista - IV Edizione “ 01 dicembre 2023 *Piazza dei Martiri 30 Napoli*. L'evento ha attribuito 8 crediti formativi in materie obbligatorie validi per la



formazione professionale continua obbligatoria del commercialista ed esperto contabile. Sono state offerte ai partecipanti visite di screening gratuite e si sono svolte tre tavole rotonde durante le quali i più illustri rappresentanti della medicina Napoletana hanno dato indicazioni e consigli sulla prevenzione, ed i rappresentanti delle nostre Casse di Previdenza hanno divulgato le informazioni relative a tutte le prestazioni sanitarie erogate dalle Casse.

2. II TAVOLA ROTONDA LA LEADERSHIP AL FEMMINILE GIOVEDÌ 2 MARZO 2023, ORE 14:30 Sala Consiliare (VI piano), Palazzo Pacanowski
3. HENHANCEMENT METAVERSO E NEUROBIOETICA ASPETTI MEDICI FILOSOFICI GIURIDICI 9 MAGGIO 2023 10:30AM 12:30AM, Basilica Reale e Pontificia di San Francesco di Paola Piazza del Plebiscito Napoli.
4. "Soft skill e gestione della leadership per il professionista". Corso on line sulla piattaforma Concerto dal 23/05/2023 al 19/07/2023 organizzato in collaborazione con unitamente ai CPO di Nola, Avellino, Genova, Pistoia, Nuoro, Imperia, Udine, Piacenza, in collaborazione con il Dipartimento di Giurisprudenza Università degli studi di Napoli Parthenope, la FDC- Federazione Commercialisti e la FIDDOC Nazionale- Federazione Italiana Donne Dottori Commercialisti ed Esperti contabili
5. "IN"FORMIAMOCI" A SCUOLA" CONOSCERE PER PREVENIRE campagna di informazione, di sensibilizzazione e di prevenzione finalizzata a informare e formare i giovani studenti sulla tematica della **"Alimentazione e i disturbi alimentari"** Gli incontri si sono svolti nell'aula Magna della sede di Via Vaiani 44 Quarto (NA) dell' ISTITUTO SUPERIORE SECONDO GRADO "I.S.I.S R.L.MONTALCINI di Quarto" il giorno 19/04/2023 dalle ore 10.00 alle ore 13.00 per le quinte classi del percorso IT"IN"FORMIAMOCI" A SCUOLA" CONOSCERE PER PREVENIRE
6. "IN"FORMIAMOCI" A SCUOLA" CONOSCERE PER PREVENIRE campagna di informazione, di sensibilizzazione e di prevenzione finalizzata a informare e formare i giovani studenti sulla tematica della prevenzione **alla "Violenza di genere"** con il patrocinio del CPO dell'ODCEC di Napoli. Gli incontri si sono svolti nell'aula Magna della sede di Via Vaiani 44 Quarto (NA) dell' ISTITUTO SUPERIORE SECONDO GRADO "I.S.I.S R.L.MONTALCINI di Quarto" il giorno 21/03/2023 dalle ore 10.00 alle ore 13.00 per le quinte classi del percorso ITE , ed il giorno 28/03/2023 dalle



ore 10.00 alle ore 13.00 per le quinte classi del Liceo Scientifico e Scienze Umane. E , ed il giorno 03/05/2023 dalle ore 10.00 alle ore 13.00 per le quinte classi del Liceo Scientifico e Scienze Umane. Nel corso di entrambi gli incontri si è svolta la cerimonia del “Posto occupato”.

7. Nuovi scenari nell'organizzazione e gestione degli studi professionali Lunedì 18 dicembre 2023 Ore 15,00 – 18,00 Piazza dei Martiri 30 Napoli.
8. Il CPO dell'ODCEC di Napoli è componente della **Consulta regionale per la condizione della donna della Regione Campania** *nella persona della Presidente Antonella La Porta.*
9. Il CPO dell'ODCEC di Napoli è parte attiva del Tavolo Interprofessionale dei Comitati Pari Opportunità degli Ordini Professionali della Campania ed è tra i sostenitori del “Percorso partecipato per l'individuazione di buone pratiche in un ottica di pari opportunità che siano trasversali a tutti gli Ordini e che includano il Metodo di redazione del bilancio di genere”.

IL METODO

Le fonti di provenienza dei dati inseriti nel bilancio di genere sono: l' Albo locale ed il Consiglio Nazionale.

LA RENDICONTAZIONE: IL LIVELLO NAZIONALE ED IL LIVELLO LOCALE

Il Bilancio di Genere consiste in una rendicontazione che consente agli iscritti di conoscere quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile. Per determinate analisi è stato tenuto conto anche della fascia d'età degli iscritti.

Si illustrano prima i dati nazionali, desunti dal Rapporto 2023 del CN con riferimento all'anno 2022 ed a seguire i dati locali.

ISCRITTI. *Nel corso del 2022, gli iscritti all'Albo sono rimasti stabili sopra la soglia delle 120 mila unità. Gli iscritti nel Registro dei praticanti sono diminuiti (-8,4%) portandosi a fine 2022 a 12.781 unità, con un calo di 1.173 unità. Il 2022 segna, per la prima volta, una crescita zero degli iscritti all'Albo, dopo la leggera ripresa del biennio pandemico (2020 e 2021), in linea con il rallentamento della crescita in atto dal 2016. Nella complessiva dinamica dell'Albo,*



spiccano gli iscritti nella sezione B, Esperti contabili, cresciuti a un ritmo del 9,5%, mentre gli iscritti nella sezione A, Commercialisti, sono diminuiti dello 0,2%. Molto positiva anche la crescita delle Società tra professionisti (+13,6%) che hanno raggiunto le 1.607 unità a fine 2022 con un incremento di 193 unità. Sul piano territoriale, invece, si conferma ancora una volta il trend asimmetrico Nord-Sud che interessa l'andamento delle iscrizioni all'Albo in atto già da diversi anni. Infatti, ad una crescita degli iscritti al Nord pari a +0,6%, fa da contraltare una decrescita al Sud (-0,6%), mentre il Centro fa registrare un -0,1% di iscritti rispetto al 2021.

La dinamica degli iscritti all'Albo: +0,0% nel 2022, ma +11,9% dal 2007. In tredici anni, gli abitanti per iscritto passano da 555 a 489 e le imprese da 48 a 43

Nel corso del 2022, gli iscritti all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili sono aumentati di 12 unità pari ad una crescita percentuale dello 0,01% sul 2021. In quindici anni, gli iscritti all'Albo sono aumentati di 12.782 unità, +11,9% sul 2007. Nello stesso periodo, la popolazione italiana è diminuita dello 0,3%, mentre le imprese attive sono diminuite dello 0,9%. Ciò ha determinato un calo significativo del rapporto tra la popolazione e gli iscritti, passato in quindici anni da 555 a 489 e del rapporto tra le imprese attive e gli iscritti che nello stesso periodo è passato da 48 a 43.

Diminuzione degli Iscritti al Sud: -0,6%

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

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

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

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



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

A livello nazionale nel **2022 le donne scendono al 33,7% mentre i giovani (iscritti fino a 40 anni) sono pari al 17,1%**. La presenza di donne negli Ordini territoriali dei Commercialisti è piuttosto variabile e tende ad essere più elevata negli Ordini del Nord. In particolare, nel Nord-est scende al 36,2% rispetto al 38,1% del 2021, con una punta del 42% in Emilia-Romagna. Nel Sud la quota di donne scende al 30,4% con il valore più basso in Campania (26,3%). Analogamente, anche per i giovani, nel Nord, si registrano i livelli più elevati (20,4%) rispetto al Sud (14%). Da segnalare come la quota dei giovani tende a diminuire progressivamente.

Si inverte di nuovo il trend del Registro praticanti: dopo l'incremento dello scorso anno del 7,9%, il 2022 fa registrare una diminuzione degli iscritti.

È pari a -1.173 unità la diminuzione in valore assoluto del Registro praticanti nel 2022, pari al -8,4% in un anno. La diminuzione è stata particolarmente elevata nel Centro con un -13,8% e al Sud -7,9%, nelle Isole si registra una riduzione del 17,4% degli iscritti. La diminuzione al Nord è stata del 3,5%, sintesi delle variazioni del -2,5% nel Nordovest e del -5,7% nel Nordest.

Esperti contabili e Società tra Professionisti: prosegue il trend di crescita a doppia cifra delle StP (+13.6%) mentre gli esperti contabili proseguono la loro crescita anche se ridotta rispetto al 2021 (9,5%)

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

COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI ALL'ODCEC DI NAPOLI

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti, suddivisi per commercialisti ed esperti contabili, per gli anni 2012, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.



RIEPILOGO COMMERCIALISTI ed ESPERTI CONTABILI ODCEC di NAPOLI				
	ESPERTI CONTABILI	COMMERCIALISTI	TOTALI	% di genere
2012				
Donne	2	1155	1157	22%
Uomini	5	4206	4211	78%
TOT	7	5361	5368	
2019				
Donne	10	1078	1088	23%
Uomini	25	3560	3585	77%
TOT	35	4638	4673	
2020				
Donne	10	1079	1089	23%
Uomini	29	3547	3576	77%
TOT	39	4626	4665	
2021				
Donne	14	1086	1100	23%
Uomini	38	3538	3576	77%
TOT	52	4624	4676	
2023				
Donne	15	1092	1107	24%
Uomini	38	3518	3556	76%
TOT	53	4610	4663	

COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI NAPOLI

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	COLLEGIO DEI REVISORI	CONSIGLI DI DISCIPLINA	Totali	%
Mandato 2012 – 2016					
Donne	4	1	2	7	21%
Uomini	11	2	13	26	79%
TOTALI	15	3	15	33	100%

Mandato 2017 – 2021					
Donne	5	0	4	9	27%
Uomini	10	3	11	24	73%
TOTALI	15	3	15	33	100%

Mandato 2023-2024					
Donne	5	1	4	10	30%



Uomini	10	2	11	23	70%
TOTALI	15	3	15	33	100%

Nel 2023, a fronte di una popolazione femminile di iscritti al nostro Ordine pari al 24%, la presenza totale delle donne in Consiglio, in Consiglio di disciplina e nel Collegio dei Revisori è pari al 30% con un incremento rispetto al mandato 2012/2016 di 9 punti percentuali e di 3 unità, rispetto al mandato 2017/2021 di 3 punti e di 1 unità.

Di seguito la composizione delle Presidenze delle Commissioni di studio:

PRESIDENZE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO		
Mandato 2017 – 2021	Totali	%
<i>Donne</i>	31	18%
<i>Uomini</i>	145	82%
TOT	177	100%
Mandato 2023-2024	Totali	%
<i>Donne</i>	39	24%
<i>Uomini</i>	123	76%
TOT	162	100%

Per le Commissioni di studio il dato è sostanzialmente positivo in quanto ad un aumento percentuale della presenza femminile nel ruolo di Presidente si accompagna una riduzione del numero delle Commissioni di studio.

LO SCENARIO GENERALE

A livello internazionale, l'economia mondiale è cresciuta sia nel 2022 che nel 2023. L'aumento dei tassi di interesse da parte delle banche centrali indotto dal persistere di un'inflazione elevata e il proseguimento della guerra russo-ucraina continuano a dominare la scena economica internazionale, mentre la progressiva eliminazione delle restrizioni anti-covid e il rientro dei prezzi dell'energia favoriscono un leggero miglioramento della situazione. Per l'Italia il Fondo Monetario Internazionale prevede una crescita dello 0,7% nel 2023 e dello 0,8% nel 2024. Tuttavia, l'effetto negativo della guerra e dell'inflazione sull'economia mondiale sembrano persistere anche per il 2024. Ciò nonostante, per il 2024 il prodotto mondiale è atteso crescere del 3%. Per l'Italia, nel 2024 il Fondo prevede una



crescita dello 0,8%.

Il biennio post-pandemico è caratterizzato da una ripresa del Pil italiano, che rappresenta un unicum nello scenario degli ultimi vent'anni. Nel momento più difficile, il Paese, anche grazie a massicci e tempestivi interventi di politica economica, ha trovato le energie per reagire e superare l'emergenza. Poi, però, l'aggressione russa all'Ucraina ha di nuovo cambiato lo scenario economico internazionale. Le tensioni sui mercati delle materie prime e, in particolare, quelle energetiche, hanno fatto crescere a dismisura i prezzi e, di conseguenza, l'inflazione. Le banche centrali, colte in contropiede, hanno cominciato ad alzare i tassi di interesse ad una velocità mai vista prima. Nella seconda parte del 2022 il clima economico congiunturale è leggermente cambiato grazie all'inversione di tendenza del processo inflazionistico.

In questo scenario macroeconomico la professione del Commercialista conferma il suo fondamentale ruolo di collante tra il sistema pubblico e quello privato. Da un lato perché è innegabile l'essenzialità del ruolo svolto durante l'emergenza pandemica prima e quella energetica poi. Da un altro lato perché oggi è chiamata ancora di più ad occupare una posizione strategica nel piano di rilancio del sistema economico e sociale dell'Italia dopo gli shock degli ultimi anni.

I numeri del Rapporto 2023 del nostro Consiglio Nazionale descrivono una professione tendenzialmente stabile: il 2022 segna, per la prima volta, una crescita zero degli iscritti all'Albo, dopo la leggera ripresa del biennio pandemico (2020 e 2021.)

Il CNDCEC nel Rapporto Annuale sull' Albo dei Dottori Commercialisti ed esperti contabili del 2023 ha evidenziato che nel corso del 2022 gli iscritti all'Albo sono rimasti stabili sopra la soglia delle 120 mila unità. Invece, gli iscritti nel Registro dei praticanti sono diminuiti (-8,4%), mentre continuano ad aumentare le Società tra professionisti (+13,6%).

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: quella dei giovani**. L'Italia occupa l'ultimo posto tra i Paesi OCSE per quanto riguarda l'occupazione giovanile: appena il 52,8% dei giovani tra i 25 e i 29 anni ha un'occupazione, contro una media del 73,7%. Aumentano anche i giovani inattivi, i cosiddetti NEET, cioè coloro che non lavorano, non studiano (a scuola o all'università) né frequentano corsi di formazione

Come per le donne, anche nei confronti dei giovani sono all'opera stereotipi culturali, che ostacolano il riconoscimento delle differenze tra le generazioni e del contributo peculiare che ciascuna può dare.

Ogni generazione è composta di uomini e donne, così come donne e uomini appartengono a generazioni diverse, ma i divari di genere e quelli generazionali sono spesso letti separatamente, trascurandone le intersezioni. Questo ostacola l'analisi delle analogie tra gli squilibri, in particolare nei meccanismi di esclusione di alcuni (donne e giovani) a vantaggio di altri (uomini e adulti) e occulta il parallelismo degli esiti, che resta probabilmente il dato più sconcertante.

In una situazione critica dal punto di vista economico, l'Italia non riesce a valorizzare tutti i talenti di cui dispone e su cui spesso ha investito non poco in termini formativi: le attuali giovani



generazioni sono quelle con la scolarità più elevata nella storia del Paese. Questo è vero soprattutto per le giovani donne, che frequentano scuole superiori e università in percentuale maggiore dei loro coetanei. In Italia, il 53% di coloro che hanno ottenuto un dottorato è di sesso femminile.

Divari e discriminazioni nel mercato del lavoro si traducono in minori opportunità individuali per chi le patisce, ma a un altro livello è la società nel suo insieme a non sfruttare tutte le opportunità di cui dispone: il problema riguarda tutti, indipendentemente dalla posizione che occupiamo rispetto a divari e fratture. Autorevoli studi mostrano da tempo come il loro superamento si tradurrebbe in un aumento complessivo dell'efficienza, della produttività e della tanto agognata crescita.

Serve dunque un cambiamento, che, come abbiamo visto, riguarda innanzi tutto la cultura, a partire da quella agita sui luoghi di lavoro.

In particolare, gli studi sociologici evidenziano come le attuali giovani generazioni siano portatrici di una visione del lavoro e della vita, di aspettative, motivazioni, aspirazioni potenzialmente in grado di far evolvere la cultura del sistema produttivo in cui si inseriscono, se questo si rivela disponibile al cambiamento.

Nel corso degli ultimi decenni la questione dei divari, in particolare di genere, è stata affrontata a partire da una serie di approcci che non si succedono in una evoluzione lineare ma che si affiancano l'uno all'altro, specialmente quando la loro traduzione in dispositivi normativi e in assetti organizzativi ne fa permanere l'efficacia nel tempo, e potenzialmente possono anche completarsi a vicenda.

Un primo approccio fa riferimento al concetto di pari opportunità, inteso soprattutto in termini di uguaglianza giuridica e sociale fra uomini e donne. L'obiettivo è di porre le donne in condizione di parità rispetto ai colleghi uomini all'interno dell'ambito lavorativo. In concreto ciò si traduce in una serie di dispositivi volti ad assicurare alle donne la possibilità di compiere delle scelte relative alla vita privata e professionale senza essere discriminate, sia sul piano delle possibilità di progressione di carriera sia rispetto ai livelli retributivi.

Le "quote rosa" o le "azioni positive" sono un esempio di applicazione di questo approccio. Pur importanti, le pari opportunità si scontrano spesso con un limite: collocandosi su un piano meramente normativo, una volta che ottemperano ai requisiti di legge, le imprese pensano di essersi liberate del problema, senza rimodellare cultura e processi organizzativi interni.

Inoltre le pari opportunità hanno poca o nessuna presa su una serie di fattori di discriminazione



che si collocano fuori dall'ambito aziendale, dai meccanismi di riproduzione culturale all'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» .

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 2022, la situazione della nostra Regione è descritta di seguito:



Regione Campania

APPENDICE STATISTICA

200

RAPPORTO 2023

Dati territoriali

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

Società di capitali²

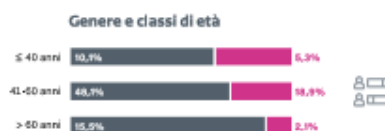
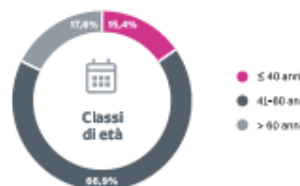
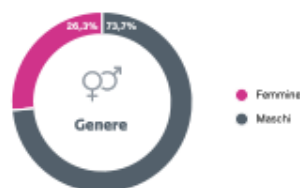
INDICATORE	VAL.	VAR.
Addetti	574.498	5,7%
Fatturato (mgl. €)	106.480.271	13,4%
Valore Aggiunto (mgl. €)	25.331.066	22,1%
Media Fatturato / Addetti (mgl. €)	185,3	7,2%
SPA / Iscritti	0,08	0,01
SRL con più di 10 dip. / Iscritti	0,81	0,17

Statistiche reddituali

SESSO E CLASSI D'ETÀ	MEDIA IRPEF	VAR. %	MEDIANA	VAR. %
Totale	37.346	12,3%	26.115	16,0%
Maschi	40.912	12,3%	28.740	17,0%
Femmine	25.646	12,4%	19.719	12,1%
≤ 40 anni	26.582	22,1%	20.088	15,7%
41-60 anni	38.989	11,3%	27.881	16,8%
> 60 anni	39.343	11,1%	24.866	12,9%

Statistiche Albo

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



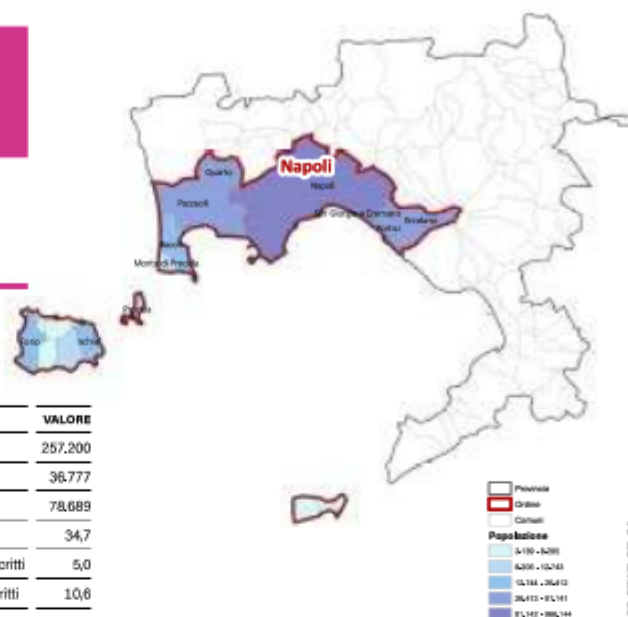
¹ PIL pro-capite regionale anno 2020 in % della media Italia. ² I dati sulle imprese (Movimprese) e i dati sulle società di capitale (Aida) sono riferiti alla regione.
³ Società con bilanci 2021 disponibili nella banca dati Aida.

La situazione della nostra Città è descritta di seguito:



Ordine di Napoli

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI
DISTRETTO DI CORTE DI APPELLO DI
TRIBUNALE DI NAPOLI



Dati territoriali

INDICATORE	VALORE	INDICATORE	VALORE
Quota provinciale ¹	43,7%	Imprese attive	257.200
Popolazione	1.298.737	Società di persone	36.777
Superficie (Km ²)	284	Società di capitali	78.689
PIL pro-capite ²	66,9%	Imprese attive/iscritti	34,7
Numero di comuni	17	Società di persone/iscritti	5,0
Abitanti/iscritti	273	Società di capitali/iscritti	10,6

Imprese³

Società di capitali⁴

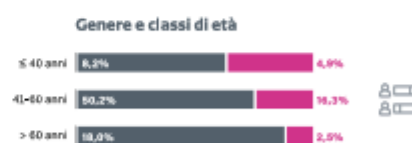
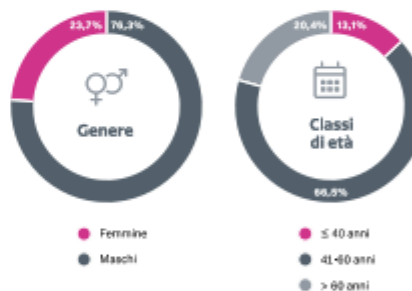
INDICATORE	V.A.	VAR.
Addetti	354.972	13,7%
Fatturato (mgl. €)	63.163.584	15,4%
Valore Aggiunto (mgl. €)	15.460.853	26,7%
Media Fatturato / Addetti (mgl. €)	177,9	1,5%
SPA / Iscritti	0,11	0,01
SRL con più di 10 dip. / Iscritti	0,89	0,18

Statistiche reddituali

SESSO E CLASSI D'ETÀ	MEDIA IRPEF	VAR %	MEDIANA	VAR %
Totale	44.064	11,3%	28.553	14,5%
Maschi	47.970	11,3%	31.483	17,1%
Femmine	29.614	11,5%	21.414	11,0%
≤ 40 anni	28.242	19,8%	22.721	23,6%
41-60 anni	45.608	9,6%	30.217	14,2%
> 60 anni	47.613	12,3%	28.470	13,3%

Statistiche albo

ISCRITTI	N.	VAR.	VAR %
Albo	4.747	-7	-0,1%
Sezione A	4.607	-11	-0,2%
Sezione B	56	5	9,8%
Elenco speciale	84	-1	-1,2%
STP	19	2	11,8%
Praticanti	784	-99	-11,5%



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



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

TABELLA 3. STRUTTURA ANAGRAFICA DEGLI ISCRITTI ALL'ALBO. ANNO 2022

REGIONI	MASCHI	FEMMINE	≤ 40	41-60	> 60
Abruzzo	64,1%	35,9%	14,0%	65,0%	20,9%
Basilicata	64,4%	35,6%	12,9%	65,0%	22,1%
Calabria	66,6%	33,4%	15,4%	67,4%	17,2%
Campania	73,7%	26,3%	15,4%	66,9%	17,6%
Emilia Romagna	58,0%	42,0%	19,5%	57,2%	23,3%
Friuli-Venezia Giulia	62,8%	37,2%	16,1%	57,8%	26,2%
Lazio	67,6%	32,4%	14,8%	62,0%	23,2%
Liguria	62,4%	37,6%	13,7%	56,9%	29,4%
Lombardia	65,5%	34,5%	22,1%	54,9%	23,0%
Marche	64,6%	35,4%	20,2%	54,3%	25,4%
Molise	61,1%	38,9%	16,6%	66,9%	16,4%
Piemonte	59,0%	41,0%	19,3%	56,4%	24,3%
Puglia	69,6%	30,4%	12,4%	65,7%	21,9%
Sardegna	60,8%	39,2%	13,3%	67,9%	18,8%
Sicilia	69,7%	30,3%	12,9%	64,0%	23,2%
Toscana	67,1%	32,9%	15,8%	57,4%	26,9%
Trentino-Alto Adige	70,2%	29,8%	26,6%	51,1%	22,3%
Umbria	59,4%	40,6%	16,5%	58,7%	24,8%
Valle d'Aosta	70,1%	29,9%	17,2%	60,9%	21,8%
Veneto	65,7%	34,3%	20,4%	56,4%	23,2%
Nord	63,3%	36,7%	20,4%	55,9%	23,7%
Nord-Est	63,8%	36,2%	20,7%	55,4%	23,9%
Nord-Ovest	62,6%	37,4%	20,1%	56,5%	23,4%
Centro	66,6%	33,4%	15,8%	59,6%	24,6%
Sud	69,6%	30,4%	14,0%	66,0%	20,0%
Meridione	70,2%	29,8%	14,4%	66,4%	19,3%
Isole	68,5%	31,5%	14,2%	60,9%	24,9%
Italia	66,3%	33,7%	17,1%	60,3%	22,6%

Fonte: FNC.



Il rapporto 2023 non ci fornisce i dati reddituali aggiornati al 2022 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)		
	201 2	202 0
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.

Napoli, 08/04/2024

CPO ODCEC NAPOLI

Antonella La Porta – Presidente

Bianca Bosco – Vice Presidente

Roberto Maglio – Segretario

Daniela Molto

Bartolomeo Parretta

Raffaele Scognamiglio

Anna Maria Travaglione

Dorina Angelino

Maria Gemelli