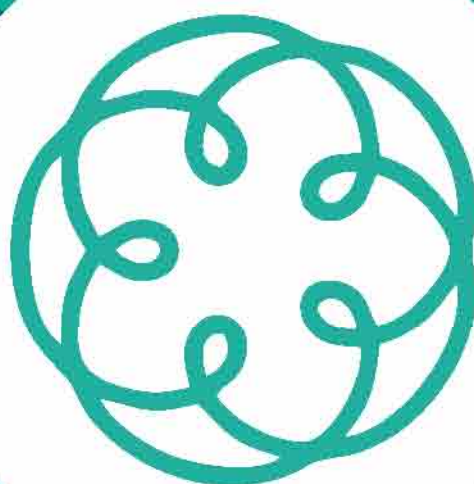


**ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI NOLA**

ODCEC
NOLA

CPO
Comitato Pari Opportunità
ODCEC DI NOLA



**BILANCIO DI GENERE
DEL COMITATO
PARI OPPORTUNITÀ
DELL' ODCEC DI NOLA**

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



BILANCIO DI GENERE

Presentato durante l' APPROVAZIONE DEL CONTO CONSUNTIVO 2022

**Centro Congressi - Interporto Campano - Nola (NA)
20 Aprile 2022**

A CURA DEL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Giovanna Menichini, Presidente

Michelina Iovino, Vicepresidente

Emanuele Nappi, Segretario

Antonio Anastasio

Rosario Bifulco

Tiziana De Simone

Giovanni Messorè

Membri aggiunti:

Brigida Ardolino

Rosanna Mercadante

Rita-Titti Summa

INDICE DEGLI ARGOMENTI TRATTATI:

IMPORTANZA DELLA PARITÀ DI GENERE E LA SUA TUTELA	pag. 3
IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ	pag. 4
IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ DELL' ORDINE DI NOLA	pag. 6
ATTIVITÀ DEL CPO DI NOLA SVOLTA NEL PRIMO ANNO	pag. 7
BILANCIO DI GENERE: FUNZIONI	pag. 11
BILANCIO DI GENERE: ANALISI NUMERICA E METODO DI REDAZIONE	pag. 12
COMPOSIZIONE REGISTRO TIROCINANTI ED ALBO ISCRITTI	
Registro Tirocinanti	pag. 13
SEZ. A	
SEZ. B	
Iscritti all' Albo	pag. 17
SEZ. A	
SEZ. B	
DISTRIBUZIONE PER GENERE DELLE CARICHE ISTITUZIONALI	pag. 23
Consiglio Ordine territoriale di Nola Collegio dei revisori	
CONCLUSIONI	pag. 26

IMPORTANZA DELLA PARITÀ DI GENERE E LA SUA TUTELA

L'Agenda 2030, adottata nel 2015 dai membri di ben 193 paesi dell'ONU, include tra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile, quello della parità di genere. L'obiettivo 5 dell'Agenda 2030, fondamentale per garantire un futuro sostenibile per tutti, in quanto contribuisce a ridurre la povertà, migliorare la salute e il benessere delle comunità e promuovere la crescita economica, prevede di *"raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze"*, attraverso una serie di azioni mirate a garantire l'accesso alle opportunità educative, economiche e politiche, nonché la protezione dai pregiudizi e dalla violenza di genere.

Il concetto di parità di genere è rinvenibile nella nostra Costituzione in più articoli.

Lo troviamo nel principio di uguaglianza, sancito nell'articolo 3 della Costituzione Italiana;

nell'art. 37 che garantisce alla donna lavoratrice, a parità di lavoro, gli stessi diritti e retribuzioni che spettano al lavoratore, prevedendo che le condizioni di lavoro debbano permettere alle donne di adempiere alle loro funzioni familiari essenziali, offrendo loro e ai loro figli una protezione adeguata;

nell'art. 51 secondo il quale tutti i cittadini, indipendentemente dal sesso, hanno diritto di accedere a cariche pubbliche elettive e uffici governativi in condizioni di equità;

nell'articolo 117, settimo comma, che stabilisce che le leggi regionali devono rimuovere qualsiasi ostacolo alla piena parità tra uomini e donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovere l'uguaglianza di accesso tra i due sessi alle cariche politiche, economiche e sociali del Paese.

A rafforzare il principio della parità di trattamento o di opportunità fra donne e uomini è intervenuto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 denominato *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* un testo che mira a garantire l'accesso al lavoro senza discriminazioni di alcun tipo, indipendentemente dal settore di attività o dalle modalità di assunzione, che stabilisce che i lavoratori devono ricevere lo stesso trattamento retributivo per le stesse mansioni e che la loro carriera deve progredire in modo equo. In particolare, l'accesso al lavoro non deve essere influenzato dallo stato matrimoniale, dalla gravidanza, dalla maternità o paternità, anche adottive. La legge si preoccupa anche della classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni, l'accesso alle prestazioni previdenziali e le forme pensionistiche complementari.

IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Anche il nostro Consiglio Nazionale ha favorito l'uguaglianza di genere nella professione dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili attraverso la costituzione del Comitato Pari Opportunità Nazionale e la creazione di Comitati Pari Opportunità in ogni Ordine territoriale. Oggi il Comitato pari Opportunità è obbligatorio per ogni Ordine territoriale ed è formato da membri delle due sezioni dell'Albo eletti secondo le norme previste dall'articolo 8 del regolamento per la costituzione e l'elezione dei comitati pari opportunità, con un mandato di quattro anni. Il numero di membri effettivi varia in base al numero di iscritti all' Albo territoriale e comprende sempre un componente designato dal Consiglio dell'Ordine, successivamente il Comitato può anche decidere di accogliere componenti aggiunti tra gli iscritti delle sezioni A o B dell'Albo che abbiano manifestato interesse a collaborare, senza diritto di voto ma con la possibilità di partecipare alle riunioni.

Il Comitato Pari Opportunità è un organismo con funzioni consultive e propositive che si dedica alla rimozione degli ostacoli che impediscono la parità di condizioni tra gli iscritti all'ordine e alla promozione della formazione e del sostegno degli iscritti, in particolare dei giovani e delle donne, rispondendo alle questioni personali, professionali e organizzative in base al genere

Le sue finalità sono espresse all'art 2 del nuovo regolamento approvato dal Consiglio Nazionale del 12 luglio scorso:

"Il Comitato Pari Opportunità":

- 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*

mentre le sue funzioni sono indicate all'art 3 del regolamento, tra cui:

- 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;

- 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;*
- 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 per svolgere le funzioni proprie affidate sarà impegno dello stesso Comitato, di concerto con il Consiglio dell'Ordine, promuovere ogni iniziativa volta ad ottenere quanto sopra indicato, sensibilizzare gli iscritti, creare sinergie 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.

IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ (CPO) DELL' ORDINE DI NOLA

Il Comitato Pari Opportunità dell' Ordine di Nola è stato costituito mediante nomina dell' Assemblea elettorale degli Iscritti, svoltasi nei giorni 21 e 22 febbraio 2022.

Il Comitato si è insediato il 17 marzo 2022 ed è composto da:
Giovanna Menichini, Consigliera dell' Odcec di Nola, Presidente
Michelina Iovino, Vicepresidente
Emanuele Nappi, Segretario
Antonio Anastasio
Rosario Bifulco
Tiziana De Simone
Giovanni Messorè

Il nostro Comitato ha avuto il piacere di accogliere successivamente tre nuovi membri aggiunti: Brigida Ardolino, Rosanna Mercadante, Rita-Titti Summa, che partecipano con grande entusiasmo e impegno alle nostre riunioni e collaborano attivamente e concretamente con i lavori del Comitato.

ATTIVITÀ DEL CPO SVOLTA NEL PRIMO ANNO

Nel primo anno, il CPO di Nola ha svolto diverse attività con l'intento di stimolare continuamente il dibattito e il confronto tra tutte le parti coinvolte nelle iniziative sulle tematiche di parità di genere.

Tra i tanti temi oggetto di attenzione, di studio e di approfondimento, si è imposto un focus in materia di Agenda 2030, in particolare sull'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 5 *“Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze”*, con l'intento di divulgare la cultura della sostenibilità.

In questa direzione è stata avviata una collaborazione con la Scuola di Alta Formazione Leonardo, specializzata nella formazione e nella divulgazione dei principi etici e sociali richiamati nello standard SRG88088:20.

Questa proficua collaborazione, si è tradotta nella progettazione e realizzazione di un evento formativo rivolto agli iscritti e non solo, avente ad oggetto le prospettive future per la categoria in materia di Sostenibilità.

28 giugno 2022 Webinar

La Sostenibilità e le prospettive future per imprese e professionisti. Commercialisti: i veri protagonisti del cambiamento

L'evento è stato inserito nel programma di F.P.C. 2022 dell'ODCEC di Nola.

La collaborazione con la Scuola Etica Leonardo è stata avviata anche per mettere a disposizione degli iscritti la possibilità di partecipare gratuitamente ad eventi formativi e informativi di aggiornamento di grande interesse culturale.

Altro evento degno di nota è stata la realizzazione di un convegno, presso la *“sala Conference Distilleria Culture District”* di Pomigliano d'Arco, sulla certificazione della parità di genere.

01 dicembre 2022

La certificazione di genere - Quadro Normativo e Sviluppi Applicativi L'evento è stato inserito nel programma di F.P.C. 2022 dell'ODCEC di Nola.

Al tavolo hanno partecipato Enti e Istituzioni locali, l'Istituto Scolastico Madre Teresa di Calcutta di Casalnuovo di Napoli, l'ente di certificazione RINA SERVICES Spa e la società Medinok spa, quali testimoni di un forte impegno in materia di parità di genere e di applicazione della UNI PDR 125.

L'evento è stato caratterizzato da un forte elemento innovativo: lo svolgimento in parallelo, all'interno della Sala Lettura della Libreria Feltrinelli di Pomigliano d'Arco, di un Convegno dedicato ai piccoli, bambini e bambine in fascia di età compresa tra i 5 e i 12 anni, in quanto figli/e o accompagnatori dei partecipanti al Convegno.

Per loro, è stato svolto un percorso educativo sulle stesse tematiche; il programma è stato definito in collaborazione con le insegnanti dell'Istituto Scolastico e ha previsto una serie di interessanti letture di albi illustrati e di attività volte al rispetto e alla valorizzazione delle differenze di genere, alla capability, alla gentilezza, all'inclusione, per il rispetto del *"Così come sono"*.

La collaborazione con l'Istituto Scolastico altamente specializzato in attività educative, sensibile agli argomenti in oggetto e dotato di una ricca Biblioteca messa a disposizione, ha consentito di avvicinare il mondo dei piccoli in modo professionale e del tutto efficace, stimolando forti impulsi culturali verso l'affermazione delle differenze umane fondata sul rispetto dei generi.

Le tematiche trattate dai relatori e dalle relatrici hanno messo in evidenza la necessità di un intervento deciso da parte della categoria dei professionisti nel sostegno alle imprese per cogliere tutte le opportunità offerte dagli strumenti a sostegno della certificazione di genere e i vantaggi che questa offre.

Esiti attesi:

- sperimentare una nuova modalità di fruizione di percorsi formativi professionali;
- avvicinare il mondo dei professionisti a quello delle imprese e alle loro esigenze;
- divulgare gli argomenti relativi alla parità di genere a tutti i livelli senza distinzione di fascia di età né di appartenenza ad un ambito o settore specifico;
- favorire il cambiamento culturale a tutte le età;
- arricchire l'esperienza di partecipazione ad un convegno professionale con vantaggi di tipo organizzativo/familiare
- incentivare i modelli di inclusione e di welfare a supporto della categoria.

Informative periodiche

Il Comitato di redazione del CPO ha divulgato, attraverso il canale delle informative riservate agli iscritti all'Ordine, una serie di notizie e approfondimenti con l'intento di stimolare la diffusione di una cultura di parità di genere e promuovere l'adeguata osservanza della normativa UNI PDR 125. Riteniamo fermamente che la discussione sulla parità di genere debba essere supportata da un costante e incessante flusso informativo.

Partecipazione ad un tavolo interprofessionale

Il CPO di Nola ha partecipato ad un tavolo interprofessionale dei Comitati pari opportunità promosso dall'Ordine degli psicologi della Regione Campania; si sono tenute delle riunioni periodiche nelle quali hanno preso parte i referenti dei Comitati pari opportunità di circa 40 ordini professionali che ha generato un utile confronto e riflessione sulle tematiche di genere; tale confronto si è concretizzato nella stesura di un documento condiviso denominato: *"Manifesto Condiviso per l'applicazione della parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione negli ordini professionali"*, un documento dinamico, approvato dal nostro Consiglio, che potrà essere modificato od integrato nei suoi obiettivi ed alla luce di nuove idee, conoscenze e dati ed è pensato per favorire un cambiamento culturale a favore della promozione, un comportamento orientato all'equilibrio di genere e al rispetto e alla valorizzazione delle differenze come fattore di crescita.

Si riporta il testo del manifesto condiviso:

Principi

1. *Riconoscere quali sono gli stereotipi radicati nella nostra cultura che come professioniste/i continuiamo ad agire.*
2. *Contrastare la discriminazione di genere.*
3. *Promuovere una cultura e un comportamento orientato all'equilibrio di genere.*
4. *Promuovere una cultura e un comportamento orientato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze di genere come fattore di crescita.*
5. *Aggiornamento, formazione e centro di documentazione Pari opportunità, in tema di contrasto ad ogni forma di discriminazione.*

Obiettivi e Azioni Generali

I Comitati per le Pari Opportunità di ciascun Ordine Professionale si impegnano a lavorare, con gradualità e compatibilmente con le proprie specificità, alla realizzazione dei seguenti obiettivi condivisi, presso ciascun Ordine di appartenenza:

1. *Attivare processi di prevenzione per il contrasto alla discriminazione di genere attraverso operazioni di sensibilizzazione volte a promuovere l'acquisizione di conoscenze in materia di discriminazione di genere e alla costruzione di un comportamento rispettoso dell'uguaglianza di genere.*
2. *Organizzare attività di sensibilizzazione sui Principi delle Pari Opportunità e sul contrasto alle discriminazioni.*
3. *Promuovere lo sviluppo di una cultura inclusiva.*
4. *Promuovere l'utilizzo di un linguaggio consono e non sconveniente ovvero di un linguaggio che sia rispettoso della dignità delle persone e della diversità di genere, evitando stereotipi e pregiudizi, in tutti gli ambiti di vita personale e professionale.*
5. *Promuovere l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle persone in particolar modo quando siano esse vittime di violenza, così come sancito dal Manifesto di Venezia.*

6. *Attivare iniziative di formazione per acquisire una specializzazione delle competenze (es.: specializzate/i nella tutela contro la Violenza di Genere e nell'applicazione della Convenzione di Istanbul).*
7. *Promuovere buone prassi, nei contesti organizzativi, volte a garantire parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, ovvero garantire parità di occupazione, sviluppo di carriera e retribuzione, attraverso proposte mirate al rispetto del criterio di uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.*
8. *Promuovere buone prassi relative al rispetto dell'equilibrio di genere nella formazione di Commissioni e nell'assegnazione di incarichi.*
9. *Promuovere attività di aggiornamento sui temi dell'occupazione, alla luce delle attività svolte dal gruppo di lavoro interprofessionale, che coinvolgano le istituzioni del territorio, al fine di contribuire allo sviluppo di una cultura organizzativa e di un comportamento pienamente rispettose di valori di genere egualitari.*
10. *Potenziare il Welfare per la conciliazione tempi "Lavoro - Famiglia" attraverso la promozione di modalità innovative, utili ed efficaci, al sostegno delle donne nella conciliazione delle dimensioni lavorativa (es.: ludoteche, stanze allattamento nei luoghi di lavoro).*
11. *Promuovere attività di inclusione e assistenza delle/dei professioniste/i temporaneamente in difficoltà per motivi di salute nello svolgimento dell'attività professionale attraverso gruppi di solidarietà da istituire presso ogni Ordine professionale.*
12. *Definire strumenti concreti e indicatori chiari per analizzare e monitorare il rispetto della parità di genere.*
13. *Istituire un osservatorio di genere e di pari opportunità presso ogni Ordine professionale.*
14. *Potenziare e vigilare sull' eliminazione delle barriere architettoniche presso i singoli Ordini Professionali e presso le sedi di svolgimento delle attività dei professionisti.*

BILANCIO DI GENERE: FUNZIONI

Una delle funzioni del CPO è la predisposizione del Bilancio di Genere che comprende un'analisi puntuale dell'evoluzione della partecipazione del genere femminile alla nostra professione. L'attenzione verso le questioni di genere al fine di garantire l'uguaglianza nella sfera professionale va di pari passo con la creazione di un bilancio di genere che rappresenta un prerequisito per attuare politiche che mirano a valorizzare le differenze di genere e a fornire il giusto supporto alle esigenze diverse di donne e uomini nel loro lavoro. Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistano differenze tra uomini e donne all'interno di un determinato contesto socioculturale, assumendo che i due generi ricoprono ruoli e responsabilità diversi, e che quello femminile sopporta una condizione di svantaggio soprattutto in funzione dei molteplici ruoli (moglie, madre, lavoratrice) e degli obblighi che tradizionalmente le sono ascritti (i compiti di cura). È quindi necessario perequare le risorse in base al principio di pari opportunità per tutti e in tutti gli ambiti della vita e valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento.

Prima di iniziare ad analizzare i dati numerici relativi al bilancio di genere del nostro Ordine territoriale, riteniamo importante fornire una breve introduzione sulla storia del CPO di Nola.

BILANCIO DI GENERE: ANALISI NUMERICA E METODO DI REDAZIONE

Il seguente bilancio di genere è finalizzato a rendicontare la suddivisione per genere delle diverse componenti dell'Ordine e a consentire agli iscritti di conoscere quale sia stata l'evoluzione della categoria in generale e in particolare in rapporto alla presenza maschile e femminile, anche in base alla fascia d'età degli iscritti.

I dati e i risultati che ne emergono possono fornire informazioni ed elementi utili per valutare nel tempo l'adeguatezza dell'impegno dell'ordine nella valorizzazione della parità di genere, nonché a rappresentare le iniziative poste in essere per favorirla e per definirne le future politiche.

La fase di partenza dell'elaborazione del Bilancio di Genere è rappresentata dall'analisi del contesto cioè l'analisi della popolazione femminile e maschile dei tirocinanti, degli iscritti, e degli organi direttivi del nostro ordine attraverso la raccolta dei dati e informazioni fornite dall'Ordine.

COMPOSIZIONE REGISTRO TIROCINANTI ED ALBO ISCRITTI

Registro Tirocinanti Sezione A

La tabella sottostante mette in evidenza la distribuzione di genere tra i tirocinanti per gli ultimi 5 anni.

GRAFICO 1.

ODCEC NOLA - REGISTRO TIROCINANTI SEZ.A ANDAMENTO GENERE NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI

VALORE ASSOLUTO

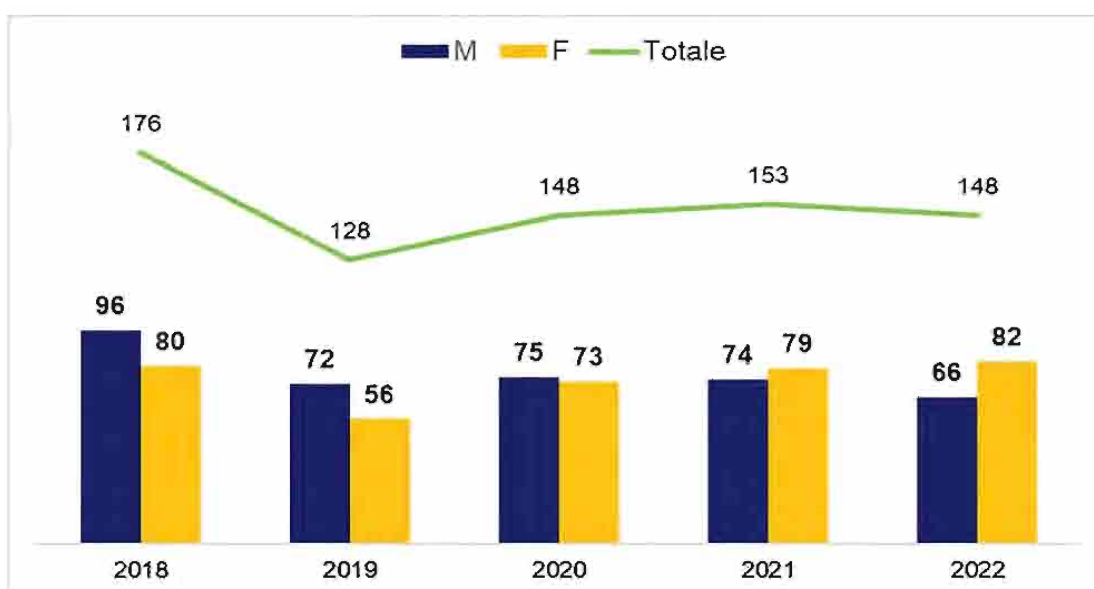


TABELLA1. NumeroM/Fin valore assoluto

	M	F	Totale
Anno2018	96	80	176
Anno2019	72	56	128
Anno2020	75	73	148
Anno2021	74	79	153
Anno2022	66	82	148

Si registra un crollo complessivo degli iscritti al registro dei praticanti negli ultimi cinque anni, segno di scarso interesse per la nostra professione, soprattutto da parte dei più giovani di fascia di età compresa tra i 20 e 30, anche se per il genere femminile, dopo un iniziale crollo delle iscritte riscontrato nel 2019, il numero delle tirocinanti è risalito dal 2020 al 2022, uguagliando il genere maschile nel 2020 e sorpassandolo nei due anni successivi, ribaltandoli fatto la situazione dell'anno 2018 con la componente femminile pari al 55% e la componente maschile pari al 45% rispetto al totale dei numeri dei tirocinanti,

GRAFICO 2.

**ODCEC NOLA - REGISTRO TIROCINANTI SEZ.A
ANDAMENTO PER GENERE NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI**

VALORE RELATIVO

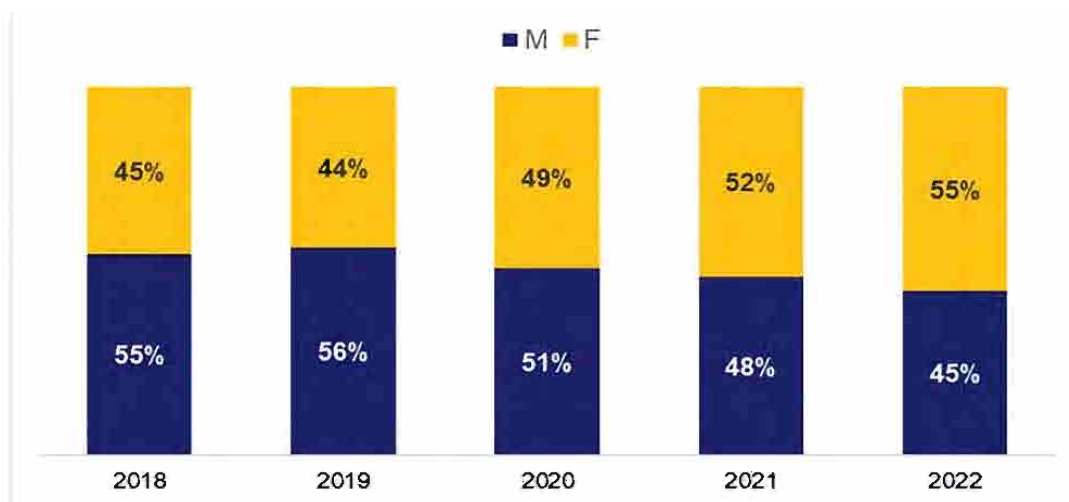


Tabella 2. Numero M/F in valore relativo

	M	F	Totale
Anno 2018	55%	45%	
Anno 2019	56%	44%	
Anno 2020	51%	49%	
Anno 2021	48%	52%	
Anno 2022	45%	55%	

**Tabella 3. ODCEC NOLA - REGISTRO TIROCINANTI- SEZ. A ANDAMENTO PER
FASCE DI ETA' E GENERE NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI**

Anno	Fascia di Età				Tot. M	Fascia di Età				Tot. F	Tot. Iscritti Sez. A
	20-30	31-40	41-50	51-60		20-30	31-40	41-50	51-60		
2018	66	26	3	1	96	63	13	4		80	176
2019	42	23	7		72	56				56	128
2020	50	19	6		75	50	19	4		73	148
2021	44	24	5	1	74	51	25	3		79	153
2022	39	19	7	1	66	52	27	3		82	148

Sezione B

Il numero dei tirocinanti iscritti alla sez. B negli ultimi 5 anni, come evidenziato dalla tabella sottostante, è pressoché costante, si evidenzia un leggero aumento dal 2019 al 2020, anche se analizzando la distribuzione di genere tra i tirocinanti, si registra un forte calo della componente maschile soprattutto nella fascia di età tra i 30 e 40 anni bilanciato da un notevole aumento della componente femminile

GRAFICO 1.

ODCEC NOLA - REGISTRO TIROCINANTI SEZ.B ANDAMENTO PER GENERE NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI

VALORE ASSOLUTO

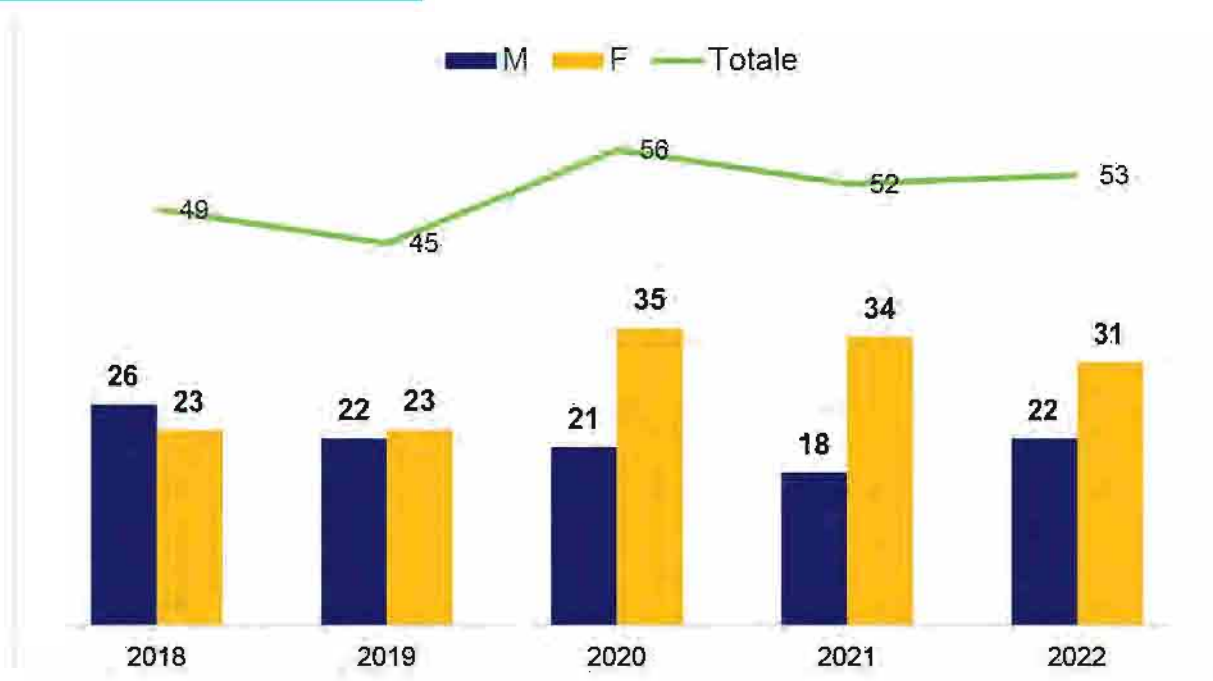


Tabella 1. Numero M/F in valore assoluto

	M	F	Totale
Anno 2018	26	23	49
Anno 2019	22	23	45
Anno 2020	21	35	56
Anno 2021	18	34	52
Anno 2022	22	31	53

GRAFICO 2

**ODCEC NOLA - REGISTRO TIROCINANTI SEZ.B
ANDAMENTO PER GENERE NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI**

VALORE RELATIVO



Tabella 2. Numero M/F in valore relativo

	M	F	Totale
Anno 2018	53%	47%	100
Anno 2019	49%	51%	100
Anno 2020	38%	63%	100
Anno 2021	35%	65%	100
Anno 2022	42%	58%	100

Tabella 3. ODCEC NOLA - REGISTRO TIROCINANTI – SEZ. B ANDAMENTO PER FASCIA DI ETÀ E GENERE NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI

Anno	Fascia 20 30	Fascia 31 40	Fascia 41 50	Fascia 51 60	Tot. M	Fascia 20 30	Fascia 31 40	Fascia 41 50	Fascia 51 60	Tot. F	Tot. Iscritti Sez. B
2018	15	10	1		26	18	4	1		23	49
2019	17	5			22	19	3		1	23	45
2020	14	6	1		21	26	6	1	2	35	56
2021	13	4	1		18	21	10	1	2	34	52
2022	16	5	1		22	17	12		2	31	53

Iscritti all' Albo

Sezione A

Nella tabella sottostante si riportano i dati relativi alla composizione per genere e per età degli iscritti dell'Odcec di Nola per gli anni 2018-2022.

GRAFICO 1.

ODCEC NOLA – ISCRITTI SEZ. A

ANDAMENTO GENERE NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI

VALORE ASSOLUTO

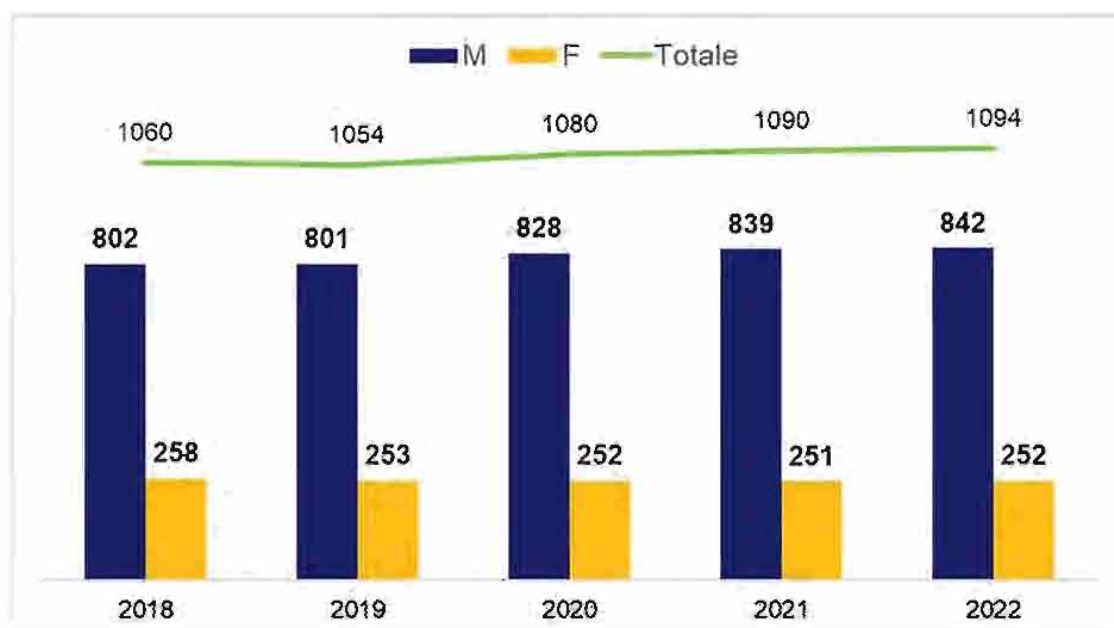


Tabella 1. Numero M/F in valore assoluto

	M	F	Totale
2018	802	258	1060
2019	801	253	1054
2020	828	252	1080
2021	839	251	1090
2022	842	252	1094

GRAFICO 2

**ODCEC NOLA – ISCRITTI SEZ. A
ANDAMENTO GENERE NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI**

VALORE RELATIVO

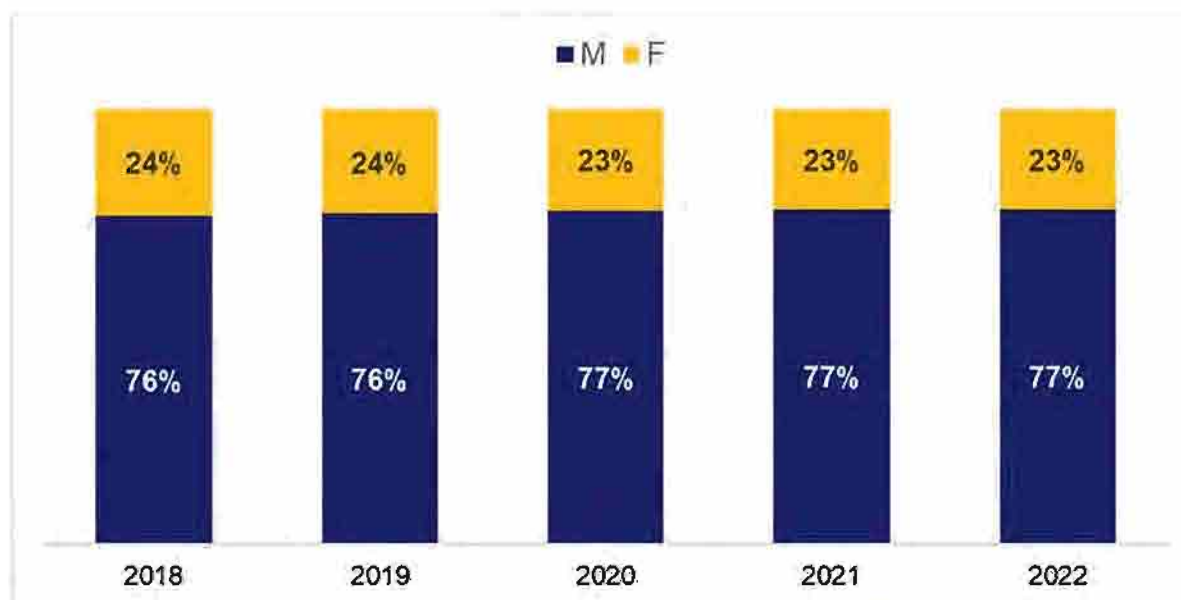


Tabella 2. Numero M/F in valore relativo

	M	F	TOT
2018	76%	24%	100%
2019	76%	24%	100%
2020	77%	23%	100%
2021	77%	23%	100%
2022	77%	23%	100%

Il totale degli iscritti alla sezione A dell'Ordine dei Dottori Commercialisti di Nola non ha registrato sostanzialmente nessun incremento o decremento di rilievo al termine dell'esercizio 2022 rispetto all'inizio del quinquennio.

L'incidenza sul totale iscritti tra donne e uomini (sez. A) durante il periodo 2018 - 2022 è rimasta pressoché invariata:

23% donne

77% uomini

Rispetto al 2018 la componente femminile ha perso un punto percentuale recuperato dalla componente maschile.

Poche donne ancora tra gli iscritti all'Albo, il divario di numero totale delle donne iscritte rispetto al numero totale degli uomini iscritti all'ordine di Nola è ancora troppo marcato anchese il contesto sta progressivamente cambiando, come dimostra la lettura dai dati sul numero delle praticanti in crescita ed esposto nelle tabelle precedenti.

Per quanto riguarda le fasce d'età, analizzando il valore aggregato, le donne Commercialiste non superano mai in percentuale gli uomini Commercialisti: la differenza di genere si affievolisce tra i giovani (fascia d'età 20-30), infatti, poco più del 60 per cento dei professionisti iscritti all'Albo è uomo e poco meno del 40% è donna, mentre essa è predominante nella fascia di età tra i 50 e i 60 dove l'80% dei professionisti è uomo e solo un 20% di professionisti iscritti all'albo è donna.

GRAFICO 3

**ODCEC NOLA – ISCRITTI SEZ. A
ANDAMENTO GENERE PER FASCIA DI ETÀ**

VALORE ASSOLUTO

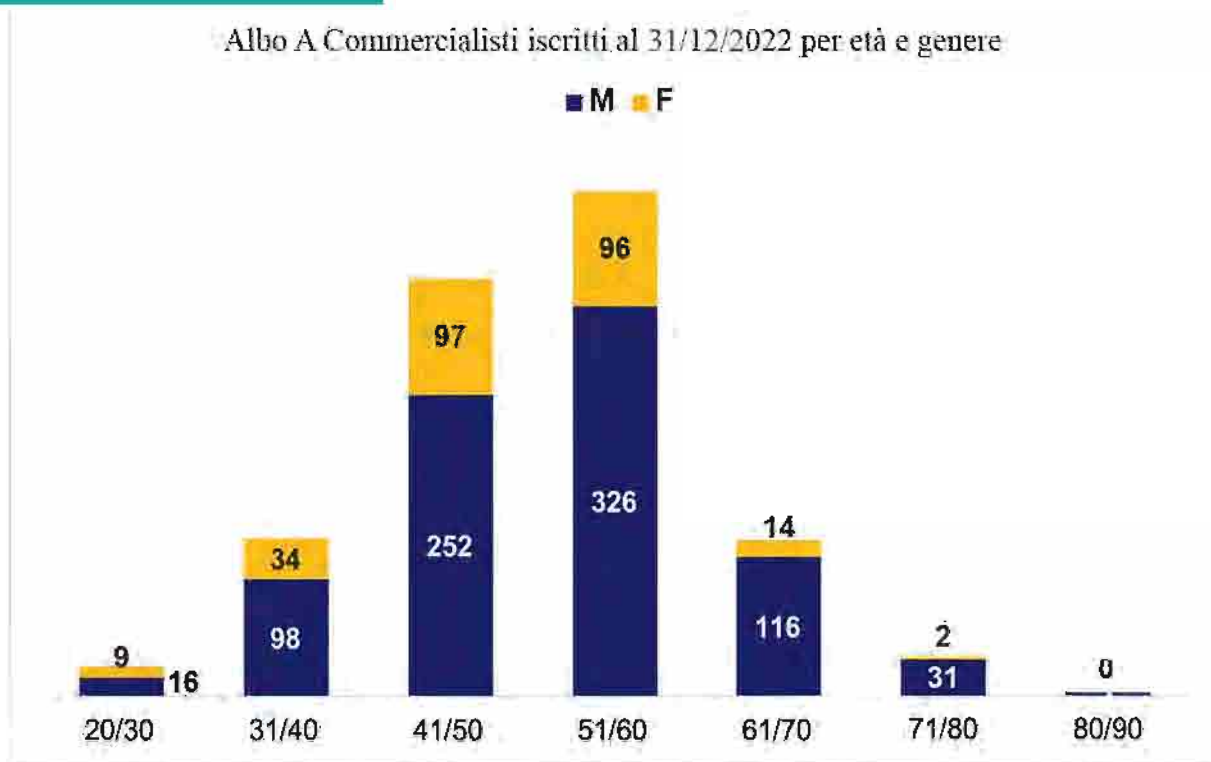


Tabella 3. Dal 2018 al 2022 - valore aggregato

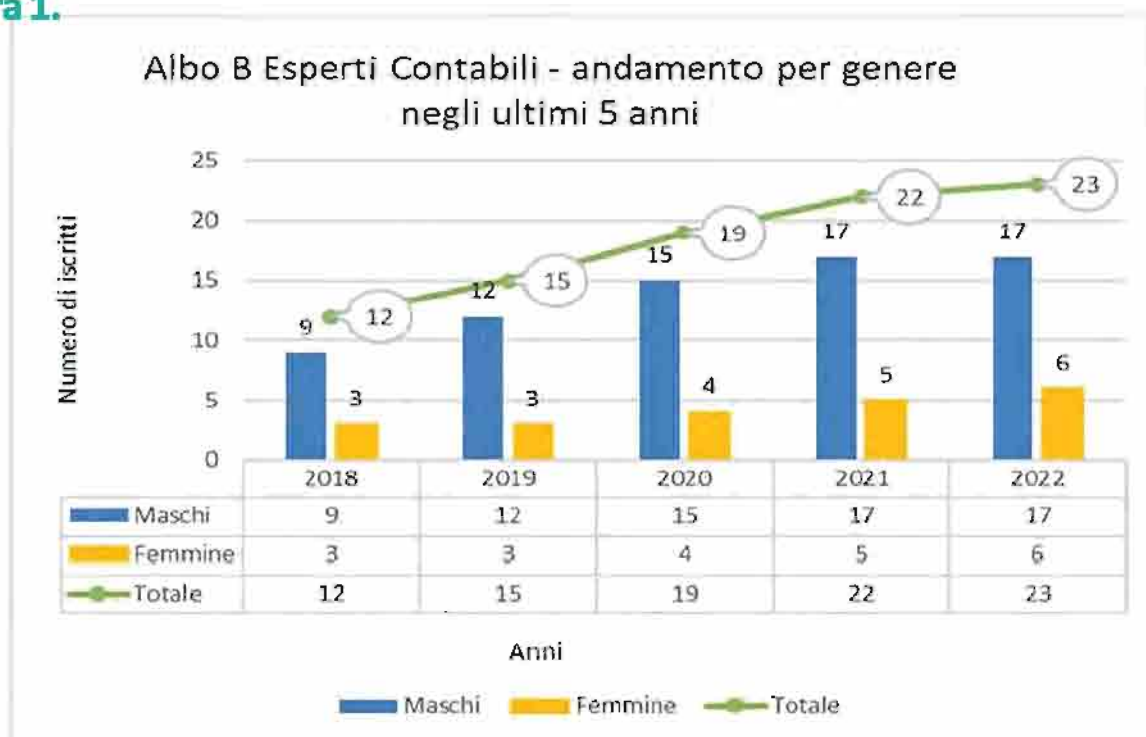
	Fascia 20 30	Fascia 31 40	Fascia 41 50	Fascia 51 60	Fascia 61 70	Fascia 71 80	Fascia 81 90	Tot
M	16	98	252	326	116	31	3	842
F	9	34	97	96	14	2	0	252

Maschi								
2018	7	138	305	273	48	29	2	802
2019	6	119	288	301	54	31	2	801
2020	16	117	274	315	71	34	1	828
2021	14	113	260	320	96	35	1	839
2022	16	98	252	326	116	31	3	842
Femmine								
2018	9	55	117	68	8	1	0	258
2019	7	49	113	74	9	1	0	253
2020	6	45	111	76	13	1	0	252
2021	8	39	104	86	12	2	0	251
2022	9	34	97	96	14	2	0	252

Sezione B

Nella tabella sottostante si riportano i dati relativi alla composizione per genere e per età degli iscritti dell'Odcec di Nola per gli anni 2018-2022.

Figura 1.



Il totale degli iscritti alla sezione B dell'Ordine dei Dottori Commercialisti di Nola ha registrato un incremento al termine dell'esercizio 2022 rispetto all'inizio del quinquennio, ma il rapporto tra uomini e donne è stato pressoché costante con una prevalenza evidente sempre del genere maschile.

Analizzando il valore aggregato per fasce di età, le donne commercialiste non superano mai in percentuale gli uomini commercialisti, fino a sparire nella fascia di età compresa tra i 50 e 60 anni.

Figura 2

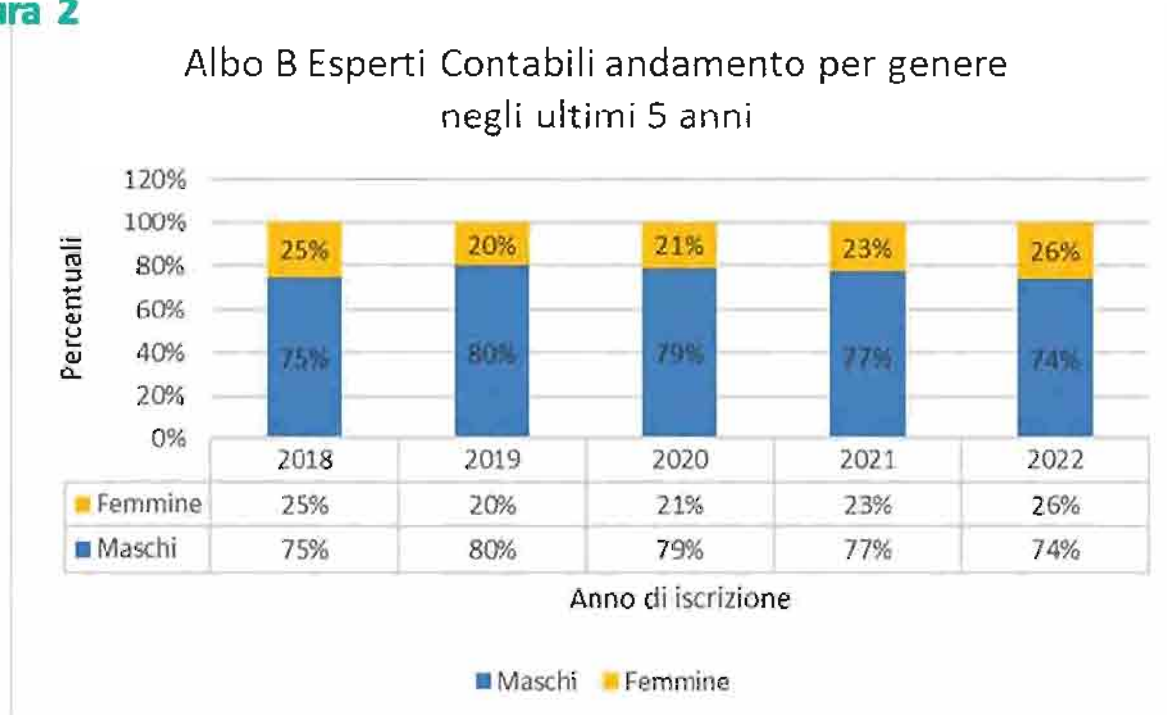


GRAFICO 1

**ODCEC NOLA – ISCRITTI SEZ. B
ANDAMENTO GENERE PER FASCIA DI ETÀ**

VALORE AGGREGATO

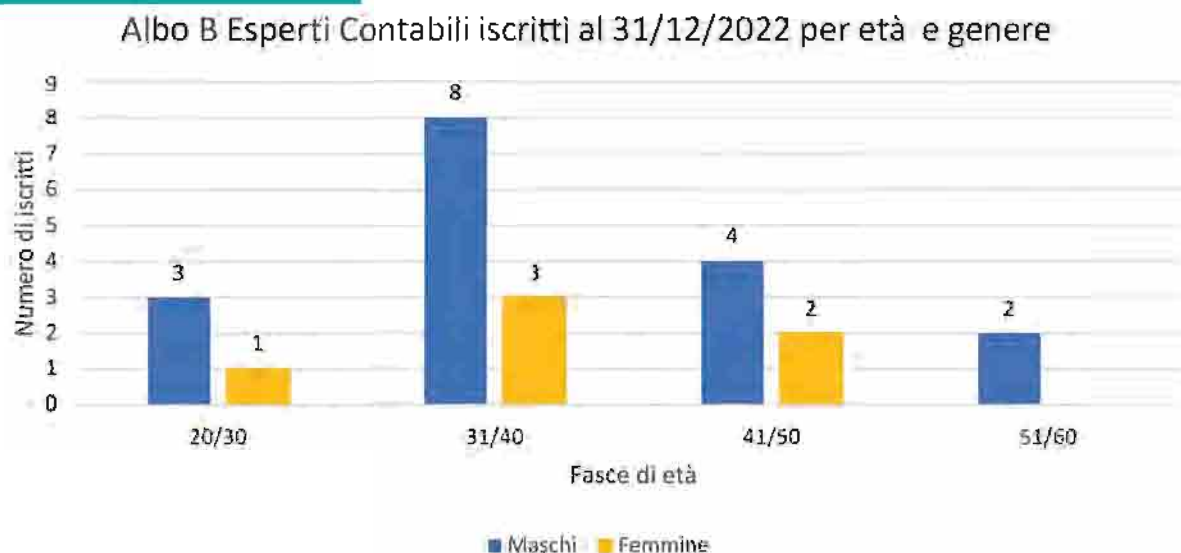


Tabella 1. Dal 2018 al 2022- valore aggregato

	Fascia 20 30	Fascia 31 40	Fascia 41 50	Fascia 51 60	Totale
M	3	8	4	2	17
F	1	3	2	0	6

Maschi					
2018	0	6	3	0	9
2019	1	8	3	0	12
2020	3	8	4	0	15
2021	4	8	4	1	17
2022	3	8	4	2	17
tot	11	38	18	3	70
Femmine					
2018	0	3	0	0	3
2019	0	1	2	0	3
2020	1	1	2	0	4
2021	0	3	2	0	5
2022	1	3	2	0	6
tot	2	11	8	0	21

DISTRIBUZIONE PER GENERE DELLE CARICHE ISTITUZIONALI

Una delle questioni affrontate con grande risalto negli ultimi decenni riguarda la rappresentatività dei generi nelle cariche istituzionali. Nelle libere professioni in generale e nella nostra in particolare, si è iniziato ad affrontare la problematica solo da pochi anni.

Il 1° marzo 2016 è entrato in vigore il nuovo codice deontologico della professione, approvato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in data 17/12/2015, successivamente aggiornato nelle sedute del 16/01/2019 e dell'11/03/2021.

Il Consiglio Nazionale, nel rivedere ed aggiornare la formulazione dello stesso, ha recepito la necessità che ogni organo del nostro Ordine, sia a livello locale che a livello nazionale, sia rappresentativo dell'elettorato anche per genere, ed in particolare **all'art. 28 INCARICHI ISTITUZIONALI** viene stabilito:

“Il professionista che ricopre incarichi istituzionali in base all'ordinamento professionale a livello locale o nazionale adempie alle sue funzioni con disciplina e onore e opera con spirito di servizio nei confronti dell'intera categoria per la valorizzazione della professione, nell'interesse pubblico e degli iscritti, tutelando la pari dignità e pari opportunità di ciascun iscritto. (.....) promuove e favorisce la partecipazione di tutti gli iscritti alla vita dell'Ordine, anche in modo da assicurare la presenza di entrambi i generi in una equa proporzione della rappresentanza degli iscritti, al fine di assicurare il ricambio negli organi di governo della professione, locali e nazionali, tenuto conto dei limiti posti dalla legge alla loro rieleggibilità.”

Si riporta di seguito la composizione in termine di genere del Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Nola in relazione al mandato attuale e a quelli precedenti

TABELLA 1. CONSIGLIO ORDINE TERRITORIALE DI NOLA

Composizione Consiglio ODCEC Nola			
Anni	Maschi	Femmine	Totale
1994-1995	9	0	9
1995-1996	8	0	8
1997-2000	11	0	11
2000-2003	10	1	11
2003-2007	10	1	11
2008	10	1	11
2009-2012	10	1	11
2013-2016	10	1	11
2017-2021	10	1	11
2022-2026	9	2	11

GRAFICO 1

**Composizione del Consiglio ODCEC Nola -
andamento per genere**

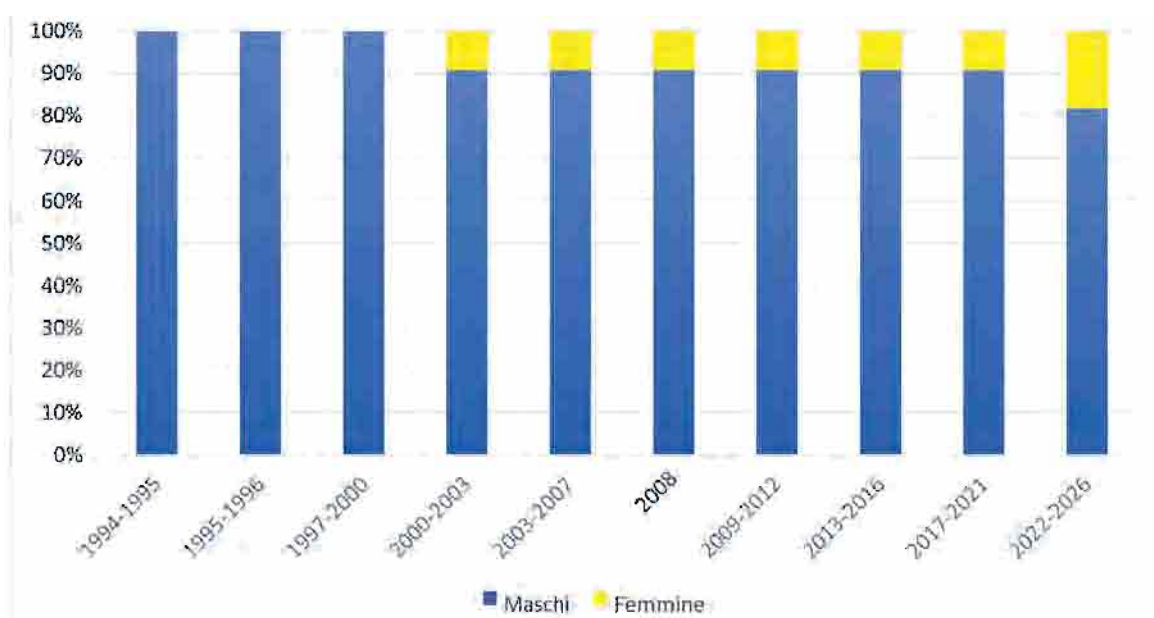
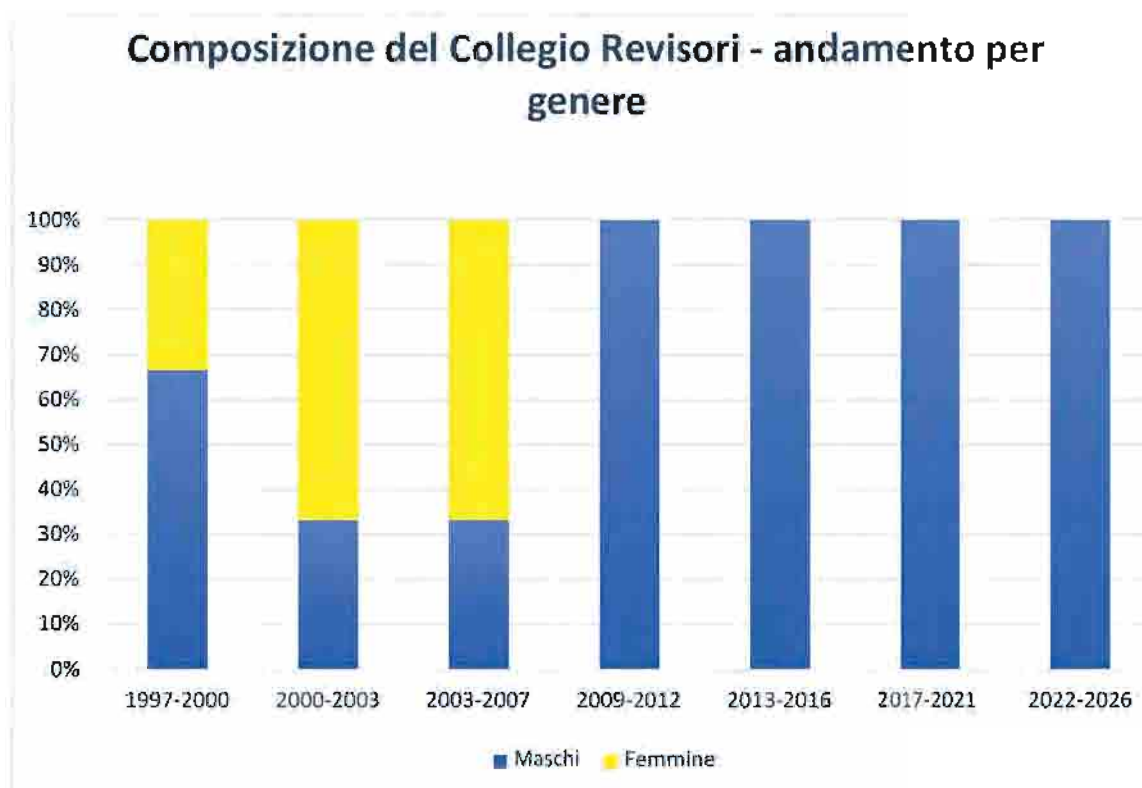


TABELLA 2. COLLEGIO DEI REVISORI

Collegio dei revisori			
Anni	Maschi	Femmine	Totale
1997 - 2000	2	1	3
2000 - 2003	1	2	3
2003 - 2007	1	2	3
2009 - 2012	3	0	3
2013 - 2016	3	0	3
2017 - 2021	3	0	3
2022 - 2026	3	0	3

GRAFICO 2



L'analisi della nostra realtà evidenzia una rilevante rappresentatività tra le cariche istituzionali della componente maschile, mentre la componente femminile è sottorappresentata.

Come si evince dalla tabella sovrastante, fino alla costituzione del Consiglio dell'Ordine territoriale del quadriennio 1997-2000, il numero delle donne elette è pari a zero, ma anche nei quadrienni successivi le donne non sono adeguatamente rappresentate ai vertici, solo una donna ne è entrata a far parte. Bisogna attendere il mandato 2022-2026 per trovare 2 consigliere donne su 11 componenti, realtà non entusiasmante se si

pensa che a fronte di una popolazione femminile di iscritte al nostro Ordine pari al 23% ad inizio 2022, le consigliere donne sono solamente lo 0,8% e che oltretutto sulle elezioni per il rinnovo dell'Ordine dell'ultimo mandato ha influito la riforma del regolamento elettorale (si ricorda che le elezioni dei commercialisti erano state sospese dal Consiglio di Stato per il mancato rispetto della parità di genere), che ha introdotto il meccanismo per cui in ogni lista le candidature femminili devono rappresentare almeno i 2/5 dei candidati, mantenendo la stessa proporzione anche quando si esprime la preferenza.

La situazione è ancora più scoraggiante se si guarda ai componenti del Collegio dei revisori effettivi: dal 2009 una donna non ricopre tale ruolo.

CONCLUSIONI

La strada per la partecipazione delle donne alla vita ordinistica è lunga e in salita, va cambiata la *"forma mentis"*, al fine di recuperare quelle risorse umane che potrebbero andare perdute ed è necessaria un'azione sistemica per modificare modelli culturali ed organizzativi della società, con norme che aiutino a conciliare valori complessi come il lavoro e la cura della famiglia, senza essere obbligate a scelte drastiche fra carriera ed affetti e con programmi di sensibilizzazione ed informazione nelle scuole, università in grado di combattere gli stereotipi di genere, che ancora permangono anche nelle nuove generazioni.

Come Comitato Pari Opportunità ci impegneremo a valorizzare le competenze delle professioniste e dei giovani, incoraggiando la loro motivazione, competenza, crescita personale e professionale; inoltre forniremo supporto alle colleghe e ai colleghi che si trovino in situazioni di difficoltà temporanee. Crediamo che ciascuno di noi abbia un ruolo importante da svolgere e siamo determinati a fare la nostra parte per promuovere l'uguaglianza di genere e creare un ambiente di lavoro inclusivo.

Nola lì, 23 Marzo 2023

Il Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Nola