



*Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Bolzano  
Comitato Pari Opportunità*

*Kammer der Wirtschaftsprüfer und Steuerberater der Provinz Bozen  
Komitee für Chancengleichheit*

**Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti contabili di Bolzano**

# **Bilancio di Genere**

---

**2023**

A cura del Comitato Pari Opportunità

# Sommario

<b>1. Introduzione</b>	<b>3</b>
<b>2. Premessa</b>	<b>4</b>
<b>2.1 QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE ED EUROPEO</b>	<b>4</b>
<b>2.2 QUADRO DI RIFERIMENTO NAZIONALE</b>	<b>4</b>
<b>3. Il Comitato Pari Opportunità</b>	<b>6</b>
<b>4. Metodo di redazione</b>	<b>7</b>
<b>5. Analisi del contesto</b>	<b>8</b>
<b>5.1 ISCRITTI ALL'ORDINE</b>	<b>8</b>
<b>5.2 SURVEY</b>	<b>10</b>
<i>5.2.1. Fasce di età, distribuzione professionale, fasce di reddito e situazione familiare</i>	<i>10</i>
<i>5.2.2. Misure di sostegno al bilanciamento vita-lavoro</i>	<i>14</i>
<i>5.2.3. Evidenze rispetto alla parità di trattamento</i>	<i>15</i>
<b>5.3 NOTE</b>	<b>17</b>
<b>6. Eventi e iniziative di sensibilizzazione</b>	<b>18</b>
<b>7. I temi emersi nel Bilancio di genere 2023</b>	<b>19</b>
<b>8. Conclusioni e obiettivi futuri</b>	<b>20</b>



# 1. Introduzione

**L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili è un ente pubblico non economico, nato dall'unificazione degli Albi di "Dottori Commercialisti" e di "Ragionieri e Periti Commerciali", come stabilito dal Decreto Legislativo 28 giugno 2005, n. 139.**

L'attività professionale degli iscritti è regolata dalle norme del Codice Deontologico della professione, elaborato e aggiornato periodicamente dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC). Questo Codice definisce i principi fondamentali che ogni professionista deve rispettare, ponendo un'enfasi particolare sul dovere di operare nell'interesse pubblico. Inoltre, sottolinea l'importanza di promuovere l'educazione alla parità di genere come componente fondamentale della nostra formazione e cultura professionale, evidenziandone la rilevanza sia sociale sia economica.

Seguendo queste direttive, il Consiglio Nazionale ha emesso l'informativa n. 17 del 2009, affidando agli Ordini locali il compito di promuovere attivamente la cultura di genere e di rafforzare la tutela della parità tramite i Comitati Pari Opportunità.

Facendo seguito a tale direttiva, unitamente all'informativa n. 31 del 2024, con cui il Consiglio Nazionale ha fornito le linee guida per la redazione del Bilancio di genere, l'Ordine territoriale della Provincia di Bolzano, avvalendosi del Comitato Pari Opportunità, eletto in conformità al regolamento del CNDCEC del 27 maggio 2021 e in carica dal 28/03/2022 ad oggi, a partire dall'anno 2023 (con dati di riferimento 2022) ha

iniziato un percorso di rendicontazione in prospettiva di genere (da ora in poi Bilancio di Genere).

Avviare il percorso del bilancio di genere rappresenta un passaggio fondamentale per l'Ordine, soprattutto perché si arricchisce di elementi di riflessione innovativi e attuali, che intrecciano la dimensione della parità con quella del welfare. Questa integrazione rispecchia un'evoluzione significativa: il welfare, tradizionalmente concepito come sistema di supporto socioeconomico per la collettività, sta trovando uno spazio crescente anche all'interno degli ordini professionali, che riconoscono l'importanza di offrire un ambiente di lavoro inclusivo e di supporto per i propri membri.

A questo scopo e in vista di un approfondimento dei dati provinciali, Il Comitato ha sviluppato un'indagine specifica presso i propri iscritti, che viene rappresentata in questo bilancio.

Affrontare il bilancio di genere sotto questa luce aiuta a portare avanti una riflessione più profonda sul contributo che l'Ordine può offrire alla parità non solo tra i propri iscritti, ma anche come istituzione che promuove modelli virtuosi di uguaglianza e benessere nella società.

## 2. Premessa

### 2.1 QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE ED EUROPEO

L'esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della Quarta conferenza mondiale sulle donne dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15 settembre 1995. In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato dalla Conferenza faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché di avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali. Ciò al fine di poterne valutare anche a posteriori il differente impatto su donne e uomini e in questo modo elaborare proposte di azioni correttive. Con riferimento al contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si colloca nell'ambito del più ampio approccio gender mainstreaming, che implica l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione delle politiche pubbliche incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il gender Budgeting può considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio. Il primo riferimento a questo meccanismo di promozione dell'uguaglianza è rinvenibile nella Relazione che nel 2003 fu predisposta per il Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (16 giugno, 2003, A5-0214/2003). La Relazione costituiva la proposta di una Risoluzione su Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere, avente l'obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di gender Budgeting presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica. A questo passaggio fondamentale, è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell'Unione europea dedicati in senso più generale al tema della parità di genere. Tra le prese di posizione più significative, ci si limita a ricordare la Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI)), che proprio in un momento di fatica economica esortava gli Stati membri ad adottare il gender Budgeting "quale strumento per analizzare i programmi e le politiche governativi, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini". Ancora, la Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) è tornata a chiedere in modo particolare alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento.

### 2.2 QUADRO DI RIFERIMENTO NAZIONALE

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più negli Enti Pubblici, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei principi della Costituzione italiana. L'art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di discriminazione, ma impone anche al suo secondo comma di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto dell'uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'uguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali. Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di "raccordo" tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una "lente" di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all'interno di

una organizzazione. Questa attività di verifica dello status quo e dell'impatto che su di esso abbiano prodotto eventuali misure specificamente adottate, consente di reindirizzarle in modo più consapevole e con una maggiore attenzione anche alle ricadute "indirette" che una misura apparentemente neutra potrebbe avere proprio sulla parità di genere.

Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche con l'adozione della Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità. La Direttiva sostituisce espressamente quella in precedenza approvata il 23 maggio 2007, e nel farlo riproduce la previsione concernente la necessità di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata. Ancora, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, va segnalato che nel 2016, con una modifica apportata all'art. 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, si è stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione, "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere".



# 3. Il Comitato Pari Opportunità

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in carica dal 2022 è composto da

## PRESIDENTE

Dott. **SILVANO TAIANA** *Dottore Commercialista*

## VICE PRESIDENTE

Rag. **MARGHERITA FRAU BUCCI** *Ragioniere Commercialista*

## SEGRETARIO

Dott. **NICOLA SEMERARO** *Dottore Commercialista*

## E DAI COMPONENTI

Dott.ssa **BARBARA GIORDANO** *Dottore Commercialista*

Dott.ssa **EVELYN REICH** *Dottore Commercialista*

Dott. **LUCIANO SANTORO** *Dottore Commercialista*

Dott. Rag. **CLAUDIO ZAGO** *Ragioniere Commercialista*

Gli obiettivi del Comitato Pari Opportunità, come da Regolamento redatto dal Consiglio Nazionale sono:



Promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e nella qualificazione professionale.



Prevenire, rimuovere e contrastare i comportamenti discriminatori sul genere, e su qualsivoglia altra ragione, e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della Professione di Dottore Commercialista e di Esperto Contabile;



Vigilare nella concreta applicazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 139 del 2005, e sul fatto che sia rispettato il principio della parità di genere.

Secondo le indicazioni del Regolamento nazionale, questo Comitato Pari Opportunità inizia nell'anno 2024 a raccogliere i dati dei propri associati e si impegna attivamente a svolgere attività di:

- 1** 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;
- 2** diffusione delle informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- 3** elaborazione eventuale di proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità;
- 4** vigilanza sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma.

Il Comitato Pari Opportunità per lo svolgimento di tali attività e per la redazione del primo bilancio di genere si è dotato, per il 2024, di un budget pari a 3110 € per lo svolgimento di alcune attività specifiche di raccolta, elaborazione ed impaginazione dei dati con la supervisione della Libera Università di Bolzano.



## 4. Metodo di redazione

Il presente documento è stato redatto in conformità ai dati che sono stati resi disponibili da parte di: Ministero della Giustizia; Ministero dell'Economia e delle Finanze; Ministero dell'Interno; CNDCEC; Fondazione Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili; Casse Previdenziali; Libera Università di Bolzano; Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Bolzano.

# 5. Analisi del contesto

## 5.1 ISCRITTI ALL'ORDINE

Gli iscritti all'Ordine al 31.12.2022, con una lista che ricomprende i dottori commercialisti e i ragionieri commercialisti, conta 765 individui, di cui il 25,5 % costituito da donne e il restante 74,5% da uomini. Di questo totale, 703 è costituito dalla categoria dei dottori commercialisti e ragionieri commercialisti iscritti nella sezione A dell'Albo, mentre i restanti 62 sono esperti contabili iscritti nella sezione B dello stesso.

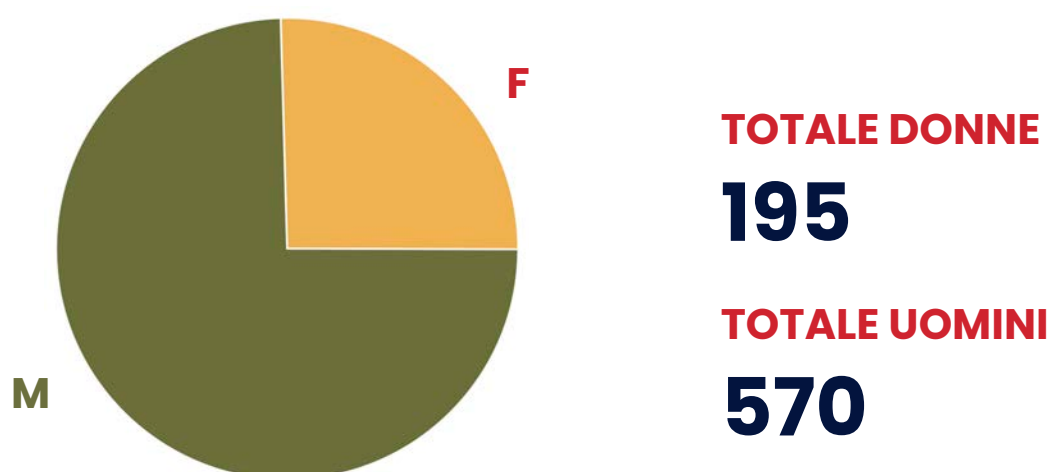


Figura 1: Distribuzione per genere iscritti totali

La distribuzione per classi di età vede una prevalenza degli individui nella classe dal 1965 al 1980, e a seguire dal 1981 al 2000. Complessivamente la categoria è abbastanza giovane, con individui prevalentemente sotto i 60 anni.

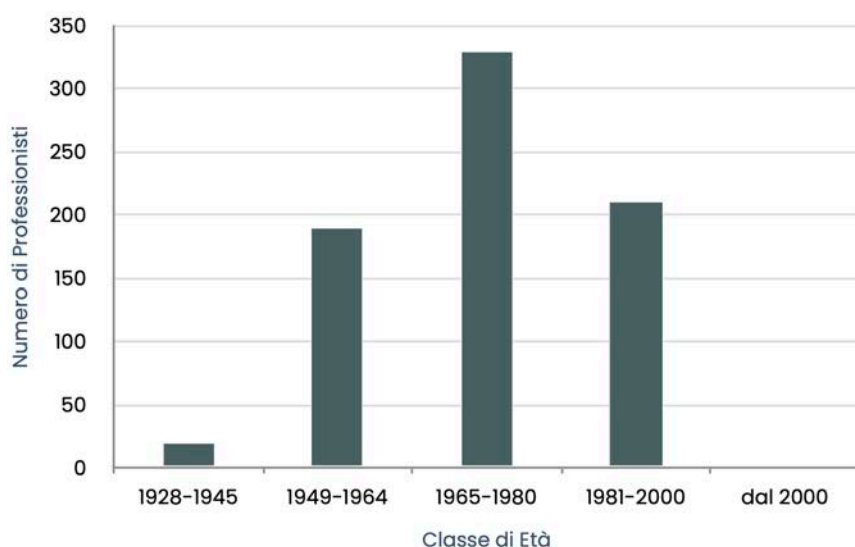


Figura 2: Distribuzione per classi di età



A livello di distribuzione territoriale si osserva una concentrazione di studi e professionisti nelle principali località urbane. Di seguito riportiamo i dati per i cinque comuni con la maggior presenza di professionisti in Alto Adige: Bolzano (411), Merano (78), Brunico (61), Bressanone (32) e Appiano (18).

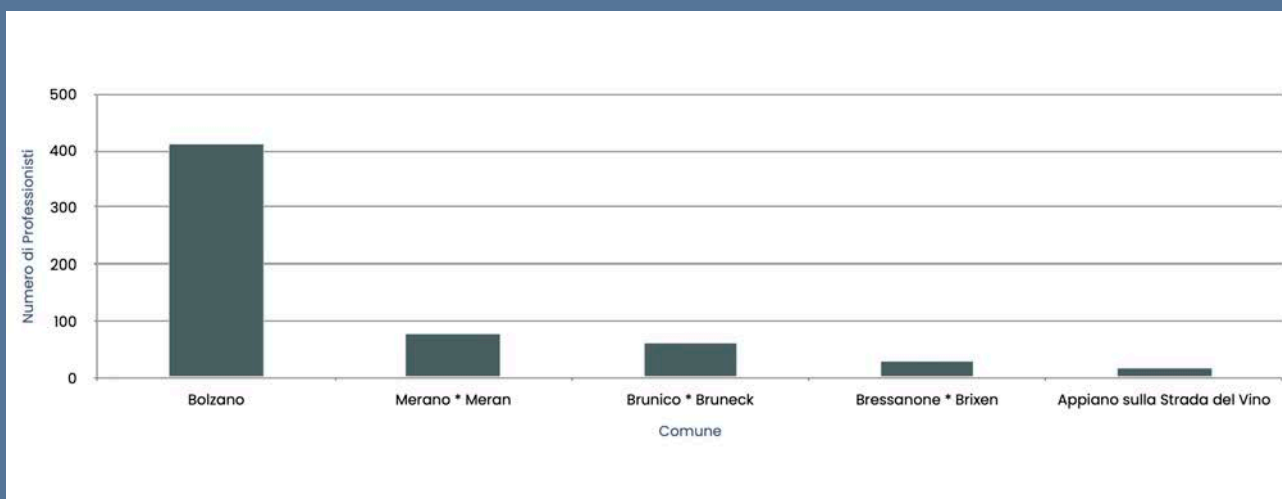


Figura 3: Distribuzione per comune (primi 5 Comuni)

Per quanto riguarda i redditi nella provincia di Bolzano, il dato medio calcolato per la classe dei Commercialisti evidenzia una differenza di genere. In linea con i trend nazionali, si riscontra una disparità reddituale tra uomini e donne, sebbene l'entità di tale differenza possa variare. Questo gap reddituale potrebbe riflettere fattori come l'anzianità di servizio, l'accesso a incarichi di responsabilità e la possibilità di carriera, che storicamente hanno favorito una maggiore presenza maschile nei ruoli più remunerativi. Si riporta per la sola classe dei commercialisti un grafico che presenta gli andamenti dei redditi medi per classi di età in una prospettiva di genere (fig. 4).

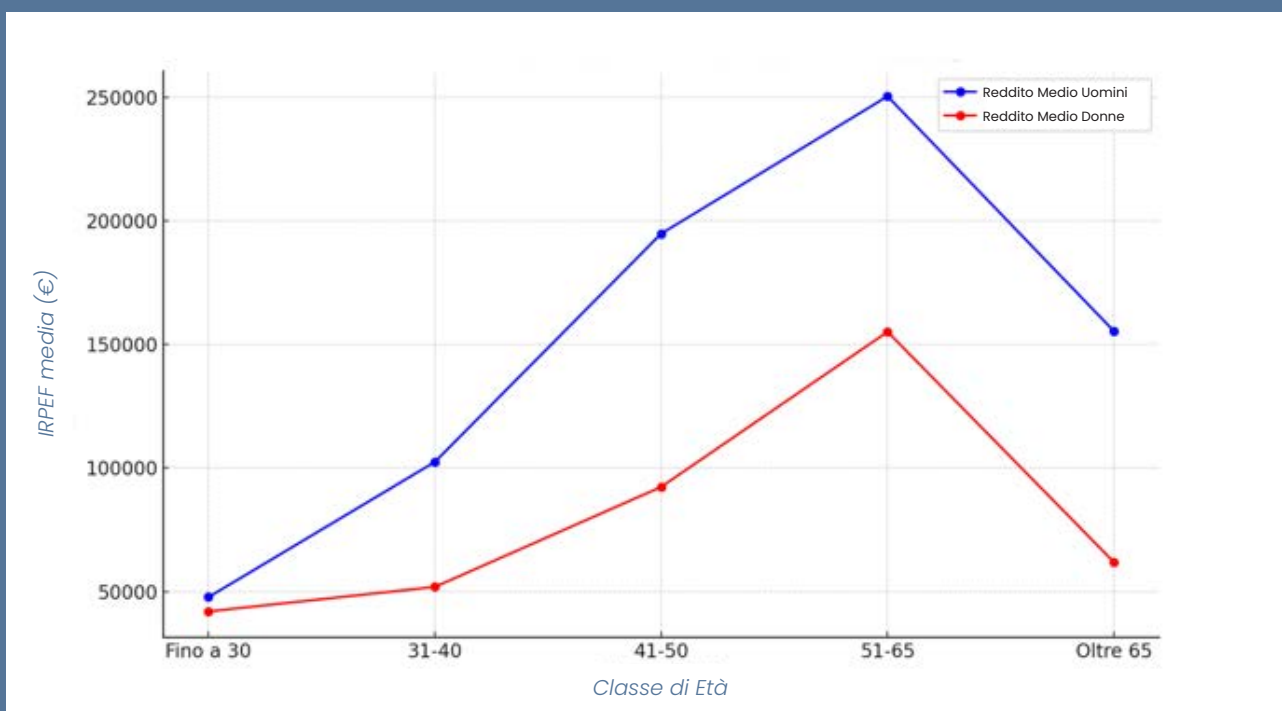


Figura 4: Reddito medio per classi di età e genere

In particolare, emergono alcune considerazioni importanti sulle differenze di genere in merito al gap reddituale:

- 1** Il divario reddituale suggerisce un gap retributivo persistente, che può riflettere disparità di accesso a posizioni più remunerative o con maggiori responsabilità.
- 2** La distribuzione per età restituisce un quadro in cui la fascia di età con il maggiore numero di iscritti attivi è quella tra i 51-65 anni, con 209 iscritti, di cui 174 uomini e 35 donne. Anche in questa fascia, si nota una differenza salariale significativa, con un reddito medio di €250.410,37 per gli uomini contro €155.142,54 per le donne.
- 3** Nelle classi di età più giovani (fino a 40 anni), la differenza salariale è meno pronunciata rispetto alle fasce più anziane, ma è comunque presente. Questo potrebbe indicare un progressivo miglioramento nella riduzione del divario di genere per le nuove generazioni, pur rimanendo una disparità da monitorare. Sebbene ci sia una crescita nell'accesso delle donne alla professione, il divario reddituale rimane consistente, soprattutto nelle fasce d'età avanzate. Questo scenario indica la necessità di politiche e interventi mirati a supportare l'equità reddituale e a garantire pari opportunità di crescita professionale tra i generi.

## 5.2 SURVEY

Nel corso del 2024 il Comitato Pari Opportunità ha sviluppato un sondaggio per rilevare alcuni dati di maggiore dettaglio sui temi delle pari opportunità e del welfare. Su una popolazione di 766 iscritti attivi totali, che ricomprendono sia i dottori commercialisti che i ragionieri, hanno risposto al sondaggio in 239, di cui 159 rispondenti in lingua italiana e 81 in lingua tedesca.

I dati elaborati in questa sezione si riferiscono pertanto al campione dei rispondenti, naturalmente inferiore rispetto alla popolazione di riferimento, ma indicativo di alcuni elementi interessanti.

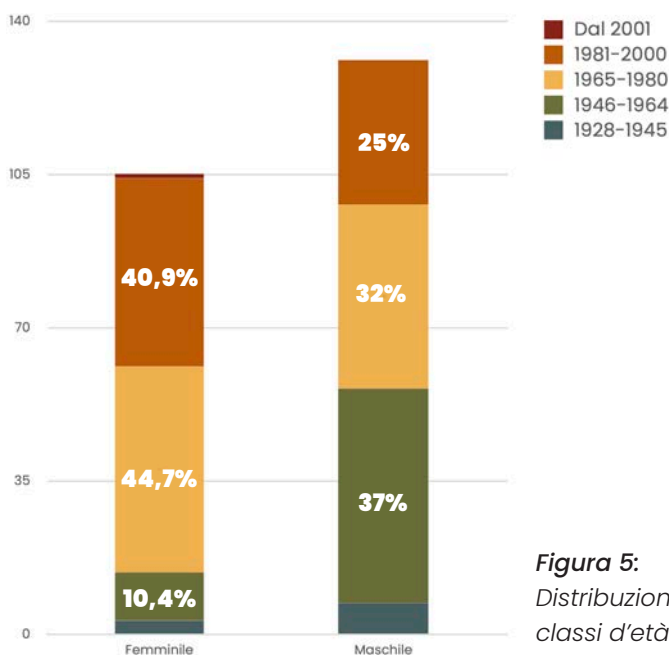
Il sondaggio è stato somministrato in forma bilingue tra settembre e ottobre 2024.

### 5.2.1. *Fasce di età, distribuzione professionale, fasce di reddito e situazione familiare*

I rispondenti al questionario sono prevalentemente appartenenti alle fasce di età centrali, 1965-1980 e 1981-2000, in coerenza con il fatto che si tratta della fascia di età corrispondente alla popolazione attiva in età lavorativa (fig. 5), a cui si aggiunge una alta componente maschile nella fascia di età 1946-1964.

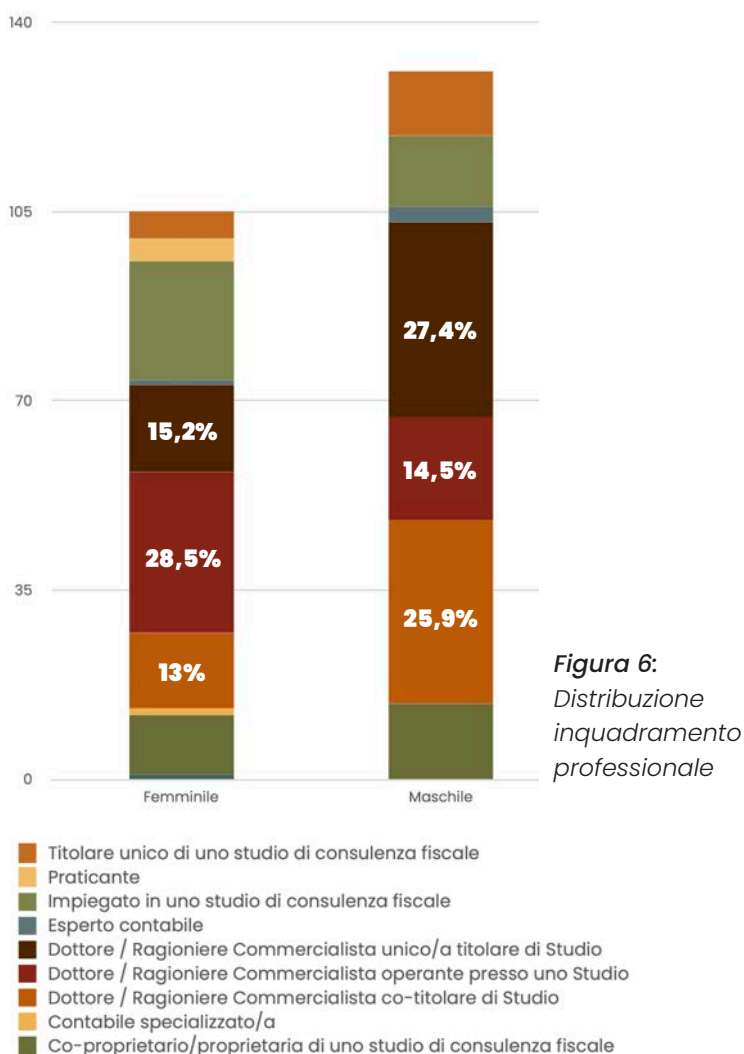
In percentuali, il 37% degli uomini si colloca nella fascia 1946-1964, indicando che buona percentuale di uomini oltre i 60 anni è ancora al lavoro, contro un 10,4% delle donne. Mentre nelle fasce più giovani si riscontra una più alta percentuale di donne nella fascia 1965-1980 pari al 44,7% contro il 32% di uomini, e un 40,9% di donne nella fascia 1981-2000 contro un 25% di uomini.





**Figura 5:**  
Distribuzioni  
classi d'età

Entrando più nel dettaglio della distribuzione professionale, come suggerito dal grafico in fig. 6, esiste un significativo squilibrio di genere nella distribuzione dei ruoli professionali, con una predominanza maschile nelle posizioni di leadership e nei ruoli altamente specializzati. Le donne sembrano più frequentemente occupare ruoli amministrativi o operativi, mentre le posizioni di controllo e gestione finanziaria rimangono dominate dagli uomini.



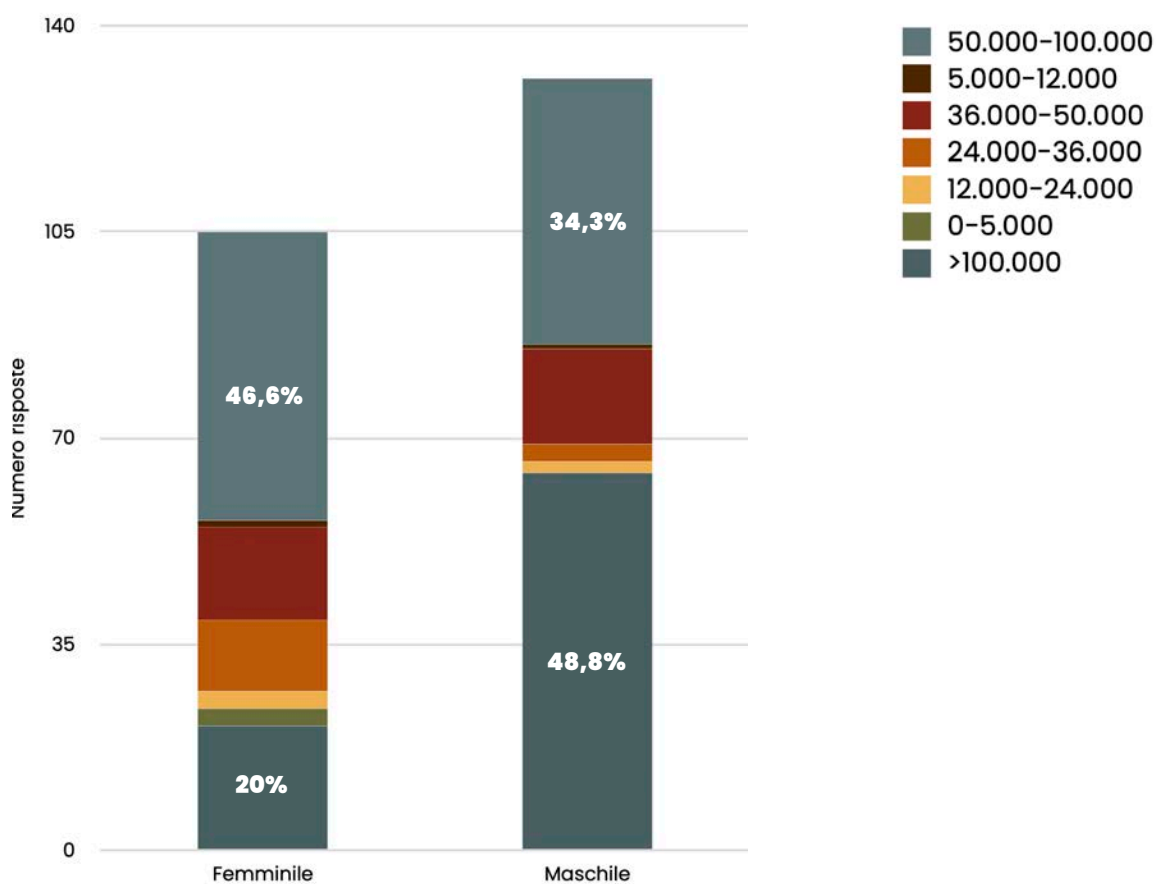
**Figura 6:**  
Distribuzione  
inquadramento  
professionale

La categoria di "Co-titolare di studio " rivela in particolare una rappresentanza molto bassa per le donne rispetto agli uomini, suggerendo che la co-gestione degli studi sia più comunemente guidata dal genere maschile con un 25,9%, rispetto al 13% di donne. Anche la categoria titolare unico di uno studio è rappresentata da una percentuale di 27,4% di uomini contro il 15,2% delle donne.

Aggiuntivamente si può notare che la percentuale di donne che risulta impiegata in uno studio di consulenza fiscale come semplice operante è il doppio (28,5%) rispetto a quella degli uomini (14,5%).

Considerando ora la dimensione del reddito, il tema del gender pay gap, si

evidenzia una tendenza verso una maggiore presenza maschile nelle fasce di reddito alte, con una percentuale pari al 48,8% di uomini che supera il reddito di 100.000 mila euro contro un 20% di donne, e un 34,3% di uomini contro un 46,6% delle donne nella fascia 50000-100000 mila euro. Sommando le percentuali di presenza nelle fasce di reddito alte, gli uomini raggiungono l'83,2% e le donne il 66,6%. Si tratta comunque di retribuzioni elevate, ma rimane un gap salariale tra i due generi, suggerendo che gli uomini riscontrano maggiori opportunità o benefici economici rispetto alle donne (fig.7), confermando il divario retributivo di genere e/o la differente distribuzione delle opportunità professionali.



**Figura 7:** Fasce di reddito

Interessanti sono i dati che illustrano la situazione familiare dei rispondenti. Emerge una certa prevalenza dei ruoli familiari tradizionali (fig. 8): le differenze tra uomini e donne nella convivenza con figli suggeriscono che gli uomini potrebbero essere più spesso separati dai loro figli, elemento che può essere ricondotto alla suddivisione dei ruoli familiari che prevedono la cura dei figli e della famiglia prevalentemente a carico delle donne, oppure a disposizioni legali e di custodia in favore delle donne. Tuttavia, il quadro mostra una situazione abbastanza bilanciata tra generi nelle situazioni familiari principali.

La consistente presenza di famiglie con figli conviventi per entrambi i generi riflette l'importanza del ruolo genitoriale nel campione, equamente suddiviso tra i generi, con un 46% per le donne e un 40% per gli uomini.

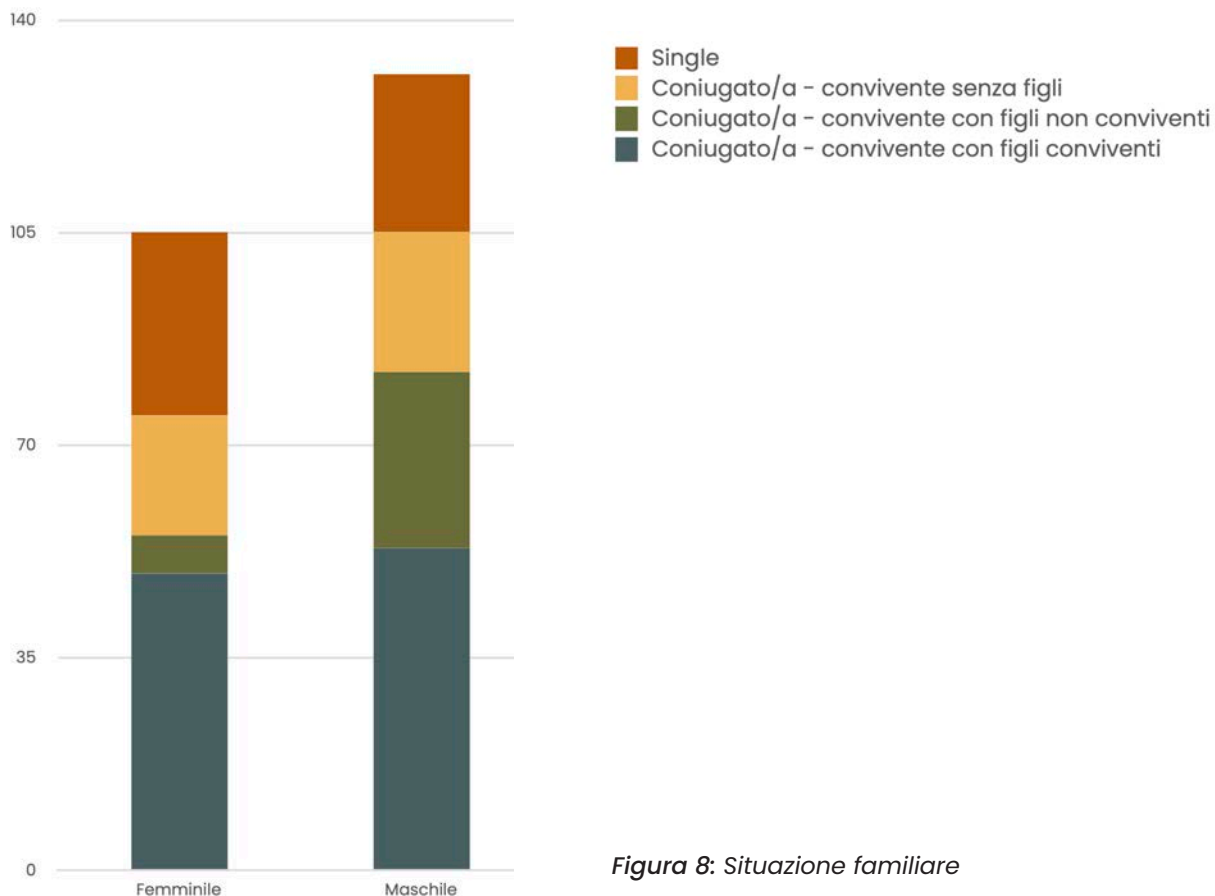


Figura 8: Situazione familiare

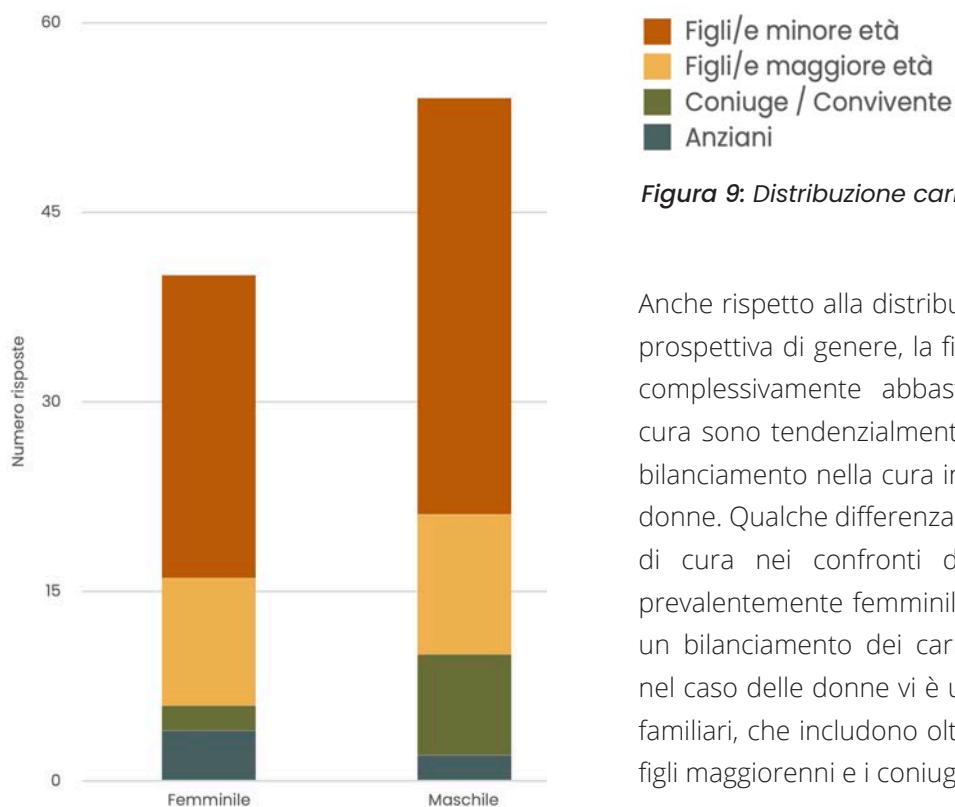


Figura 9: Distribuzione carico familiare

Anche rispetto alla distribuzione dei carichi familiari nella prospettiva di genere, la fig. 9 ci propone una situazione complessivamente abbastanza bilanciata. I carichi di cura sono tendenzialmente verso i minori, con un buon bilanciamento nella cura in carico sia agli uomini che alle donne. Qualche differenza si osserva per la responsabilità di cura nei confronti degli anziani, carico familiare prevalentemente femminile. Nonostante il grafico mostri un bilanciamento dei carichi di cura, va osservato che nel caso delle donne vi è una varietà più ampia di carichi familiari, che includono oltre ai minori anche gli anziani, i figli maggiorenni e i coniugi.

## 5.2.2. Misure di sostegno al bilanciamento vita-lavoro

Il tema dell'equilibrio tra vita lavorativa e personale è emerso in numerose domande, sottolineando la sua rilevanza per le organizzazioni che aspirano a promuovere il benessere dei dipendenti. Anche in questo settore, nonostante si tratti generalmente di studi professionali di dimensione media o piccola, vi sono diverse misure di supporto in favore del bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata come i congedi parentali, l'utilizzo dello smart working, i permessi, la flessibilità oraria, il part-time e il diritto alla disconnessione. Tali iniziative non solo rispondono alle esigenze dei lavoratori, ma rappresentano anche una strategia chiave per migliorare la soddisfazione e la produttività, favorendo un ambiente di lavoro più sostenibile e inclusivo.

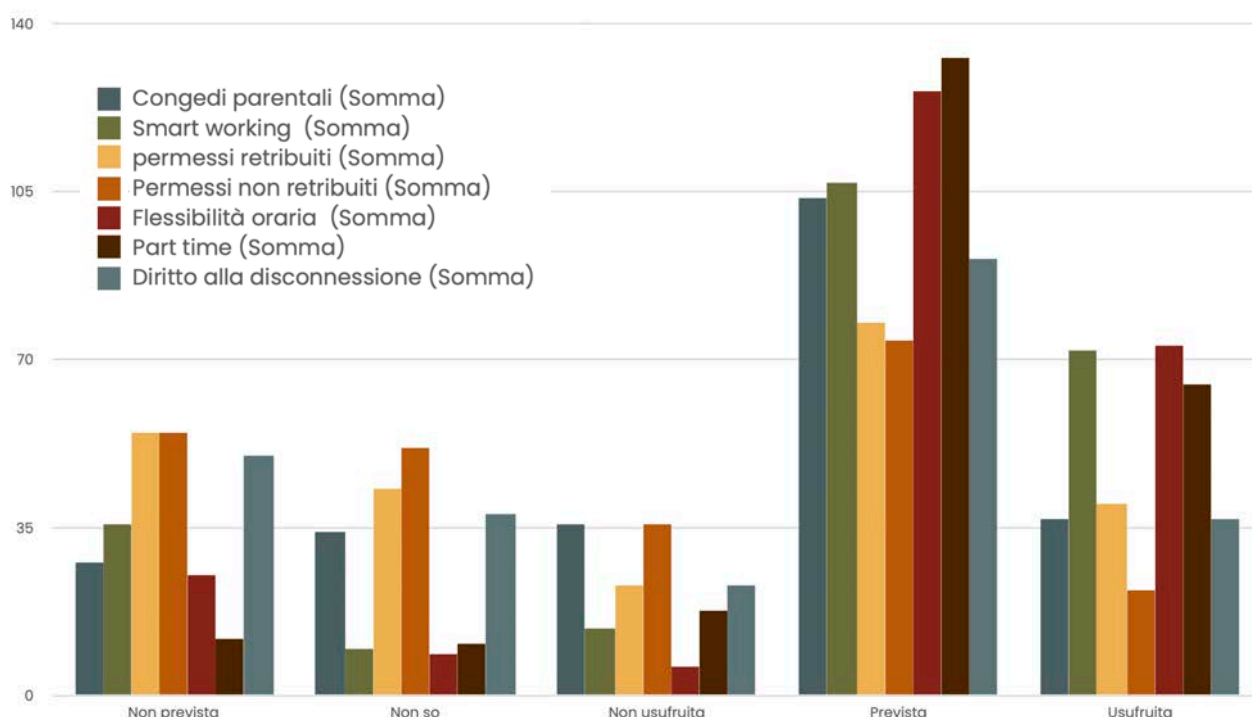


Figura 10: Misure che favoriscono il bilanciamento vita-lavoro

I risultati che vengono presentati in fig. 10, mostrano che pressoché tutte le misure indicate sono previste, ma, come mostrano le ultime barre a destra della figura, tali misure risultano sottoutilizzate.

Tra quelle maggiormente utilizzate spiccano l'adozione dello smart working, che sembra essere una delle misure più efficaci per bilanciare vita e lavoro, forse grazie ad una maggiore accettazione culturale e tecnologica per chi svolge mansioni da ufficio soprattutto post pandemia, e la flessibilità oraria. Mentre tra le misure meno utilizzate spiccano i congedi parentali e i permessi non retribuiti, forse per le potenziali implicazioni economiche o lavorative.

### 5.2.3. Evidenze rispetto alla parità di trattamento

Una sezione particolare del questionario ha infine indagato alcuni aspetti importanti per la questione del pari trattamento tra donne e uomini in relazione ad aspetti quali il mobbing e le molestie sul lavoro, la disparità di trattamento, le discriminazioni e il raggiungimento di un ruolo nello stesso arco temporale.

Una prima domanda riguardava la presenza di misure per la segnalazione di episodi di mobbing o di molestie sul lavoro, ma i risultati, che non hanno fatto emergere differenze di genere, riportano la sostanziale assenza di strumenti formali appositi, sicuramente dovuta al fatto che si tratta di studi di medio-piccola dimensione che non arrivano a dotarsi di meccanismi formali di denuncia.

Per quanto riguarda invece la testimonianza sui temi della disparità di trattamento (che si riferisce sia al trattamento salariale che alle possibilità di progresso di carriera) emergono invece percezioni molto diverse tra uomini e donne: le donne percepiscono una maggiore disparità di trattamento rispetto agli uomini: il 41,9% delle donne afferma di percepire disparità di trattamento, contro il 10% degli uomini, e al contempo l'81,6% degli uomini nega la presenza di disparità contro 40,9% nelle donne. Tale disparità è riconducibile a reali esperienze di disuguaglianza o ad una diversa consapevolezza delle problematiche legate al genere (fig. 11). I risultati suggeriscono di adottare strumenti di sensibilizzazione e comunicazione nell'ambito dell'Ordine, per raggiungere una maggiore apertura e possibilità di libera discussione sulle questioni di genere, tenuto comunque conto che la situazione è da riportare a livello sociale e culturale alle difficoltà evidenziate dal sistema Paese..

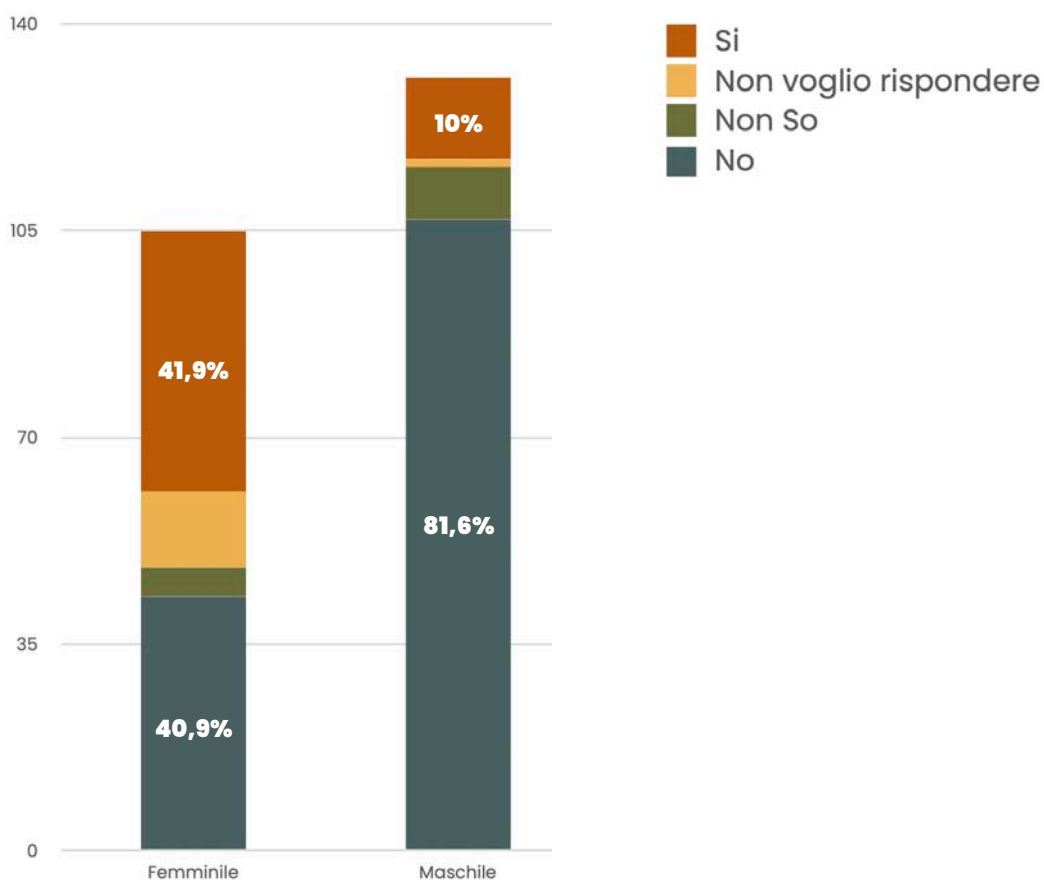


Figura 11: Disparità trattamento genere

Rispetto alla percezione, è stato chiesto anche se i lavoratori e le lavoratrici del settore avessero subito effettive discriminazioni, e a questo riguardo il divario tra uomini e donne nell'esperienza di discriminazione è molto pronunciato. Le donne sembrano subire discriminazioni in misura molto maggiore rispetto agli uomini (una percentuale di 38% di donne dichiara di avere subito discriminazione contro il 4,5% degli uomini; il 93,2% degli uomini dichiara di non avere subito discriminazioni contro il 52,3% delle donne). Anche il tasso di non risposta da parte delle donne (9,5%) potrebbe essere indicativo della delicatezza del tema e della necessità di creare ambienti di lavoro più sicuri dove le persone possano sentirsi libere di condividere le loro esperienze. Sebbene sia bassa, la percentuale di uomini che dichiara di aver subito discriminazioni esiste e merita attenzione, anche se è minima rispetto a quella delle donne (fig. 12).

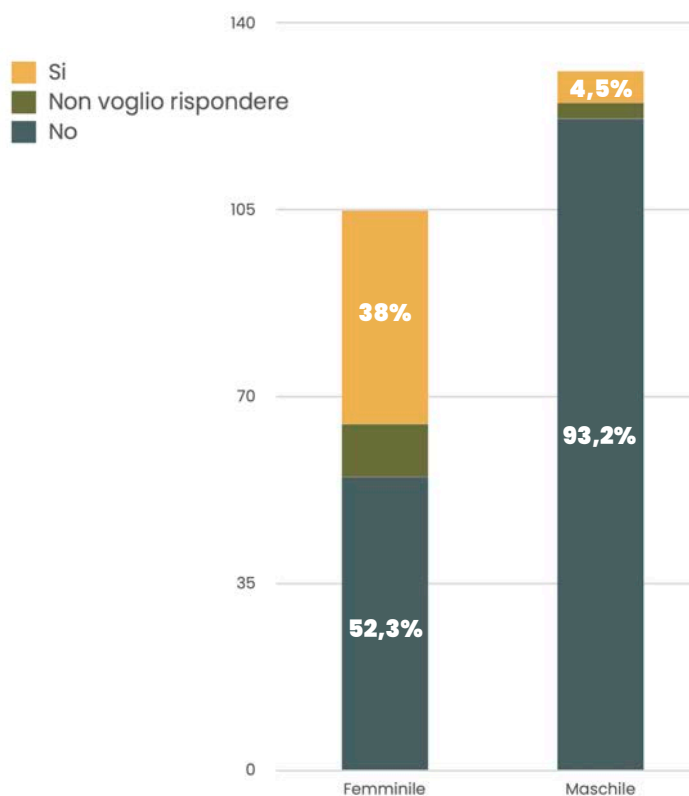


Figura 12: Discriminazioni ricevute per genere

Una domanda interessante ha riguardato la dichiarazione da parte del campione del raggiungimento di obiettivi lavorativi di carriera (sia in termini di posizioni professionali che reddituali) in un arco temporale comparabile. Il divario tra uomini e donne è molto pronunciato a questo riguardo con gli uomini (75,5%) che raggiungono il ruolo desiderato molto più rapidamente e facilmente rispetto alle donne (35,2%). Mentre, per quanto riguarda l'affermazione negativa, il 16,7% degli uomini dichiara di non avere raggiunto gli obiettivi nell'arco di tempo desiderato, contro un 59% delle donne. Questo evidenzia una possibile disparità sistemica o una cultura lavorativa che avvantaggia gli uomini.

Il numero elevato di donne che sente di non aver raggiunto il ruolo nello stesso tempo suggerisce che le donne affrontano più ostacoli nell'avanzamento, che potrebbero essere legati a pregiudizi di genere, alla difficoltà di bilanciamento tra lavoro e vita privata, alla maternità o alla mancanza di supporto nella carriera (fig. 13).

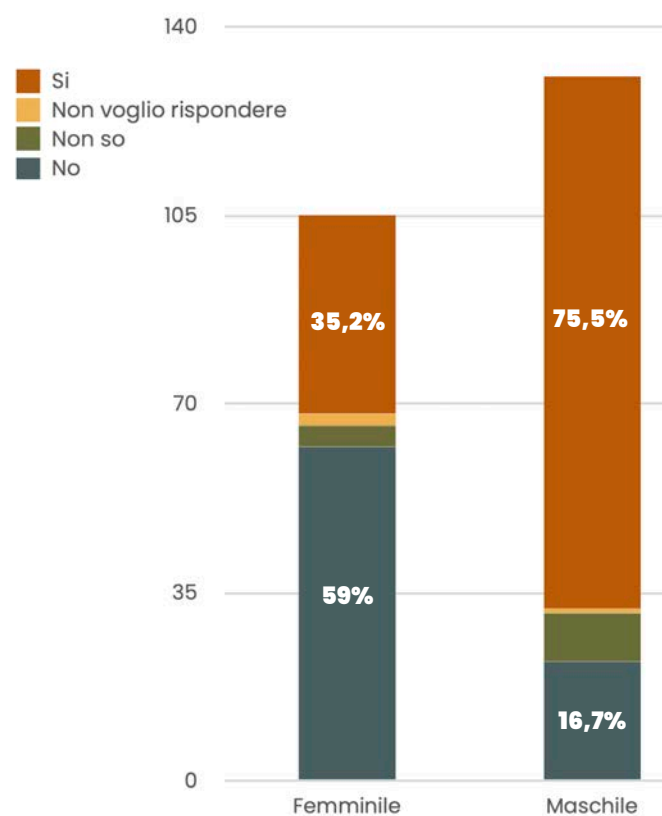
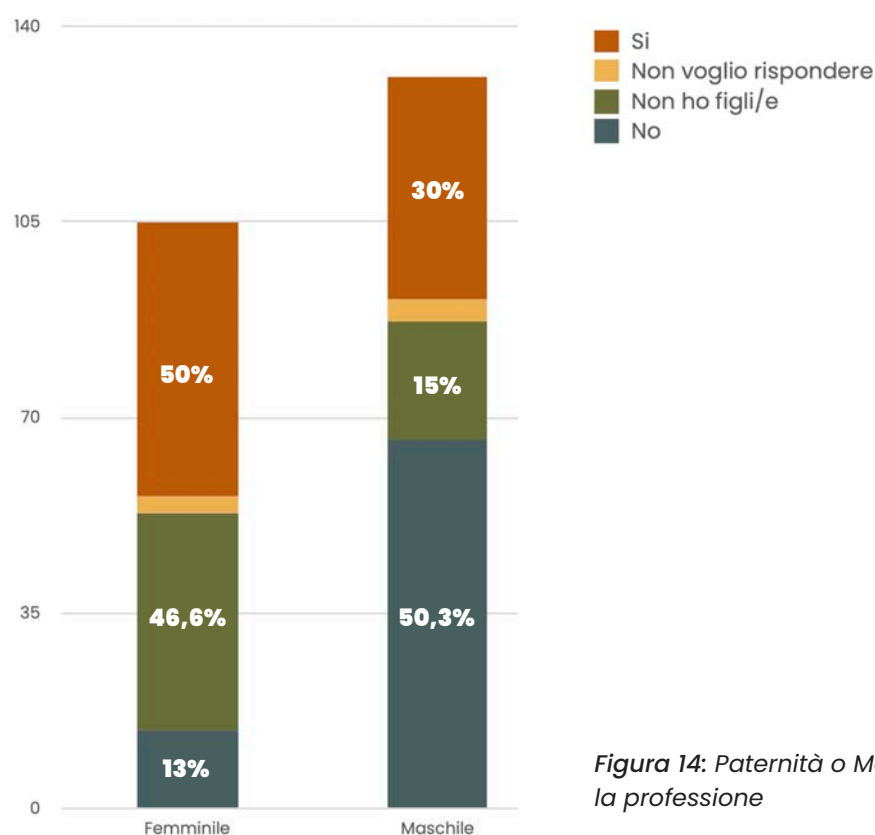


Figura 13: Raggiungimento ruolo nello stesso arco di tempo per genere



L'ultima domanda ha riguardato un tema classico per i temi del progresso di carriera, quello della maternità o della paternità intese come un ostacolo. A questo proposito le donne sentono molto più degli uomini l'impatto della maternità sulla carriera, riflettendo un maggiore peso delle responsabilità familiari o la mancanza di supporto adeguato alle lavoratrici madri. Questo è un tema molto presente in molti ambiti lavorativi e professionali, che spesso restituiscono uno stereotipo di genere dove la cura dei figli è spesso considerata una responsabilità principalmente femminile. Il tema della maternità (più che della paternità), impatta spesso per le donne sulle scelte tra carriera e famiglia: il numero relativamente alto di donne senza figli (pari al 46,6%) potrebbe suggerire che alcune scelgono di rinunciare alla maternità o di ritardarla per evitare implicazioni negative sulla loro carriera, evidenziando un problema strutturale che richiede attenzione (fig. 14).

Mentre un 30% degli uomini sostiene che il diventare padre ha ridotto le possibilità di crescita lavorativa, una buona metà del campione maschile pari al 50,3% dichiara che la paternità non ha influito sulla carriera, contro un 13% di donne che ha dichiarato che la maternità non ha inciso sul percorso di carriera.



*Figura 14: Paternità o Maternità hanno condizionato la professione*

### 5.3 NOTE

Per questo primo anno di rendicontazione, non è stato possibile elaborare i dati generali di carattere sui praticanti (sezione 5.1), mentre il questionario li ha inclusi (dati della sezione 5.2). Per il futuro il Comitato Pari Opportunità si propone di estendere l'elaborazione dei dati anche a questa categoria.

## 6. Eventi e iniziative di sensibilizzazione

Nel corso del 2023 l'Ordine ha promosso e sponsorizzato la rappresentazione teatrale della storia di Franca Viola, la prima donna in Italia che ha rifiutato il matrimonio riparatore, divenendo il simbolo di battaglie civili e femminili e portando nel 1981 all'abolizione dell'art.544.

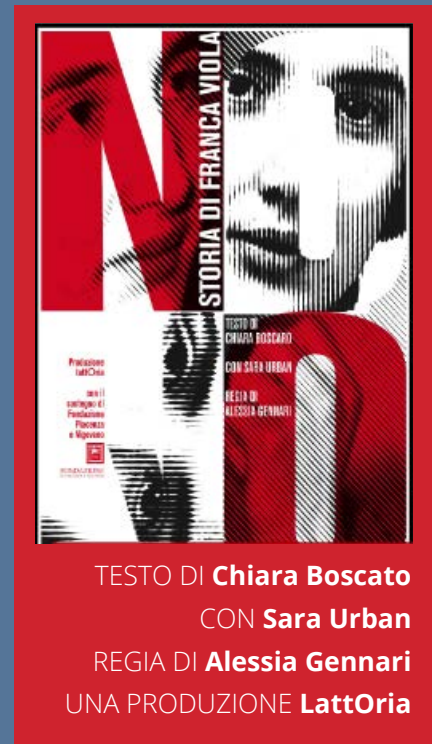
**Il progetto teatrale è stato rappresentato presso il Teatro Cristallo il 30 marzo 2023.**

**NO. Storia di Franca Viola.** La pièce teatrale nasce dall'urgenza di raccontare una storia drammatica e contraddittoria, emblematicamente italiana, nella quale sono insite le riflessioni, le battaglie di generazioni di donne. Il NO di Franca Viola è ancora attuale. Con la sua resistenza silenziosa Franca Viola ha cambiato e migliorato la nostra società.

**La storia.** Franca Viola, una giovane siciliana di 18 anni, fu protagonista di una vicenda che segnò una svolta nella società italiana degli anni '60. Nata e cresciuta ad Alcamo, nel dicembre 1965 venne rapita e stuprata per otto giorni da Filippo Melodia, suo ex fidanzato e membro di una famiglia legata alla mafia locale. Questo gesto estremo arrivò dopo che Franca, con il sostegno del padre, aveva deciso di interrompere il fidanzamento con Melodia, attirandosi minacce e atti di violenza contro la sua famiglia.

Melodia, incapace di accettare il rifiuto, organizzò il rapimento, confidando che Franca avrebbe accettato un "matrimonio riparatore", all'epoca una pratica legale che permetteva allo stupratore di evitare il carcere sposando la vittima. Nonostante gli stupri, le torture e il digiuno forzato, Franca rifiutò fermamente. Dopo otto giorni, la polizia la liberò e Melodia venne arrestato.

In un contesto sociale dove lo stupro era considerato un "reato contro la moralità pubblica" e non contro la persona, la decisione di Franca e della sua famiglia di rifiutare il matrimonio riparatore rappresentò un atto rivoluzionario. Il caso arrivò in tribunale, e Melodia fu processato e condannato. Franca Viola divenne un simbolo di emancipazione femminile e cambiamento sociale, contribuendo ad avviare un percorso di riflessione che portò, molti anni dopo, all'abolizione del matrimonio riparatore e al riconoscimento dello stupro come crimine contro la persona (1996).



# 7 I temi emersi nel Bilancio di genere 2023

**Il Bilancio di Genere 2023 dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili della Provincia di Bolzano, basato sulla rilevazione di dati di cassa al 31.12.2022, unitamente alla survey effettuata nel mese di ottobre 2024, mette in luce numerosi aspetti legati alla parità di genere e alle disuguaglianze presenti nella professione che sono stati considerati come una base di lavoro per i prossimi anni. In coerenza con gli scopi che questo Comitato si prefigge, gli aspetti emersi verranno tenuti nella debita considerazione e tradotti all'interno di linee di indirizzo e di sensibilizzazione verso tutta la popolazione afferente a questo settore.**

In sintesi questo bilancio ha posto in luce alcuni elementi:

● Un aspetto rilevante è la disparità salariale tra uomini e donne, evidente in tutte le fasce di età e più marcata nelle età avanzate. Gli uomini tendono a guadagnare di più rispetto alle colleghe, anche a parità di ruolo e livello di esperienza. Questo divario è probabilmente influenzato da una maggiore difficoltà per le donne nell'accesso a posizioni di leadership e a incarichi ben remunerati, spesso riservati agli uomini.

● Un secondo tema emerso è la distribuzione dei professionisti sul territorio, con una forte concentrazione nelle aree urbane principali, come Bolzano e Merano, che offrono maggiori opportunità e risorse rispetto alle zone periferiche. Tale distribuzione conferma una tendenza alla centralizzazione che potrebbe limitare l'accesso ai servizi per chi opera in aree meno servite.

● Il sondaggio ha anche evidenziato le differenze nei carichi familiari e nell'accesso alle misure di welfare, ancora poco diffuse in questo ambito professionale. Sebbene vi sia una generale condivisione dei carichi di cura, le donne continuano a sostenere una maggiore responsabilità nella cura di anziani e figli, elemento che può ostacolare la loro carriera. Inoltre, sebbene siano disponibili diverse misure per conciliare vita e lavoro, il loro utilizzo risulta ancora limitato, con una preferenza per modalità di lavoro più flessibili come lo smart working.

● Un tema di grande rilevanza emerso, è la percezione di discriminazione di genere, più marcata tra le donne rispetto agli uomini. Le donne percepiscono maggiori ostacoli nel raggiungimento degli obiettivi professionali e nell'avanzamento di carriera, con un numero significativo che ritiene che la maternità abbia influenzato negativamente la propria progressione lavorativa.

Questi dati evidenziano la necessità di interventi concreti per favorire l'equità retributiva, promuovere un migliore bilanciamento tra vita professionale e personale e sostenere una cultura inclusiva all'interno della professione, garantendo pari opportunità di crescita e sviluppo per tutti i membri.

# 8. Conclusioni e obiettivi futuri



Con l'elaborazione del primo bilancio di genere, basato sui dati di cassa del 2022, l'Ordine avvia un percorso strategico che mira a promuovere una cultura della parità e della trasparenza attraverso la rendicontazione.

Il Comitato desidera ringraziare il personale dell'Ordine per il supporto ricevuto nella raccolta dei dati, nell'organizzazione degli eventi e nello svolgimento della propria attività e la Libera Università di Bolzano per la supervisione scientifica.

Questo bilancio evidenzia uno spaccato che riflette ancora disuguaglianze di genere, riscontrabili peraltro in diversi settori della società. Consapevole della persistenza del gender gap, l'Ordine si impegna a intraprendere azioni mirate di sensibilizzazione e confronto, incoraggiando il coinvolgimento attivo dei propri membri su temi di equità e inclusione.

Tra gli obiettivi futuri, l'Ordine intende instaurare un dialogo costante con i propri associati, affinché la parità diventi un valore condiviso e integrato nella cultura professionale e istituzionale. Inoltre, continuerà a raccogliere e monitorare i dati anno dopo anno, per misurare i progressi e individuare nuove aree di intervento. Questo processo di analisi e rendicontazione, che si rinnova periodicamente, permetterà di mantenere alta l'attenzione su questi temi e di costruire un ambiente professionale sempre più equo e inclusivo.

Il Comitato si propone per il prossimo futuro un coinvolgimento attivo con l'Unione giovani dottori commercialisti di Bolzano, al fine di coinvolgere maggiormente i giovani iscritti, con altri Ordini professionali nonché con le diverse Istituzioni, avendo tale tema una sensibilità sempre maggiore all'interno della nostra società.

La scelta di redigere il bilancio di genere come strumento di crescita e riflessione rappresenta, quindi, non solo un impegno etico, ma anche una volontà concreta di evolvere verso un modello organizzativo più aperto, moderno e socialmente responsabile, in grado di promuovere una maggiore consapevolezza per superare gli stereotipi di genere attraverso politiche di sensibilizzazione, formazione e promozione della cultura della non discriminazione.

Il presente Bilancio di Genere è stato redatto con la supervisione della prof. Federica Viganò della Libera Università di Bolzano.

Progetto grafico a cura di Logos Dolomiti.



*Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Bolzano  
Comitato Pari Opportunità*

*Kammer der Wirtschaftsprüfer und Steuerberater der Provinz Bozen  
Komitee für Chancengleichheit*

## **Bilancio di Genere 2023**

A cura del Comitato Pari Opportunità

### **Contatti**

✉ [cpobz@commercialistibolzano.org](mailto:cpobz@commercialistibolzano.org)

