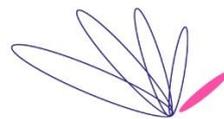




 Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili di Parma



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

**BILANCIO DI GENERE dell'ODCEC DI PARMA**  
**ANNO 2023**  
**REDATTO dal CPO DELL'ODCEC DI PARMA**

*presentato all'Assemblea degli Iscritti per l'approvazione del Conto consuntivo 2023*

---

## 1. PREMESSA

La competenza esclusiva della redazione del bilancio di Genere è del Comitato Pari Opportunità e questo adempimento non può essere assorbito o sostituito dal bilancio sociale o da altre forme di rendicontazione.

Il bilancio di Genere non deve essere approvato dal Consiglio, cui si sottopone per presa visione, ma va presentato durante l'assemblea degli iscritti e pubblicato sul sito internet dell'Ordine.

La redazione del Bilancio di Genere deve essere predisposta annualmente dal Comitato Pari Opportunità territoriale, e noi come CPO dell'ODCEC di Parma, lo abbiamo presentato per la prima volta lo scorso anno.

Il Gender Budget, secondo la definizione del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2004, rappresenta l'adozione di una valutazione d'impatto del genere nelle politiche di bilancio, integrando la prospettiva del genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne.

Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistano differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, la politica dell'Ente non può essere neutrale rispetto al genere, ma al contrario intende determinare un impatto differenziato. Questo con il duplice obiettivo di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento.

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere, sia a livello nazionale, che a livello locale, quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile.

### **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'eguaglianza 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”.

E' importante evidenziare che la promozione della parità di genere rappresenta un “Pilastro” del programma europeo NextGeneration EU: gli Stati per accedere ai fondi del Recovery Fund, mediante l’elaborazione dei piani nazionali di ripresa e resilienza devono promuovere l’uguaglianza come azione trasversale alle politiche di ripresa economica. Di conseguenza, il Piano nazionale di ripresa e resilienza non solo indica la parità di genere quale priorità trasversale, ma impone tra “le misure di revisione e valutazione della spesa” il potenziamento del Bilancio di genere. Al fine di raggiungere gli obiettivi del PNRR sono state introdotte una serie di norme volte a implementare l’eguaglianza in numerosi contesti, come l’imposizione del requisito della parità negli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l’implementazione delle misure di conciliazione vita-lavoro in ambito pubblico e privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva (cfr. D.lg. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; D.lg. 36 del 2022). Il quadro normativo è dunque orientato all’implementazione della parità di genere in ogni settore, quindi anche nell’ambito degli ordini Professionali.

## **2. IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**

La composizione del Comitato Pari Opportunità di Parma è la seguente:

**Presidente – Abelli Federica**

**Vice Presidente – Pucci Elena**

**Segretaria – Zoppi Cinzia**

**Componenti (in ordine alfabetico) – Anghileri Silvia, Di Martino Federica, Massera Giovanni, Montanari Cesare**

Gli obiettivi del Comitato Parità 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 Dgls. n.139 del 2005, e sul fatto che sia rispettato il principio della parità di genere.

### **Funzioni del comitato:**

Il Comitato Pari Opportunità propone, anche tramite il Consiglio dell’Ordine, interventi 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, con compiti di intervento 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.

### **3. RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA DURANTE L'ANNO**

Il CPO, che nel corso del 2023 si è riunito periodicamente, si è occupato delle seguenti iniziative:

- ✓ partecipazione ad eventi di diffusione della Certificazione parità di genere con i CPO di altre province e di altri Ordini;
- ✓ partecipazione all'evento DONNE in CORSA che come ogni anno ha visto l'affluenza di tante colleghe e colleghi per la raccolta fondi per il supporto alla lotta della violenza contro le donne;
- ✓ organizzazione di eventi conviviali per le iscritte e iscritti, come l'aperitivo estivo e l'evento culturale museale per lo scambio degli auguri Natalizi.

Nel 2023 al CPO è stato assegnato un budget di 1.000 €.

Si ricorda che il budget assegnato al Comitato Pari Opportunità serve per lo svolgimento della sua attività, se l'Ordine prevede un maggior compenso per il funzionario preposto al CPO tale compenso non deve incidere sul budget assegnato al CPO.

#### 4. METODO DI REDAZIONE

I dati riportati nei paragrafi successivi, oltre che dai database dell'ODCEC di Parma, provengono dalle Casse di Previdenza (dottori e ragionieri), dalla Camera di Commercio dell'Emilia e dal Tribunale di Parma.

#### 5. ANALISI DEL CONTESTO

Di seguito si riporta la composizione dell'ODCEC di Parma che comprende sia i dati contenuti nell'Albo che i dati relativi ai praticanti.

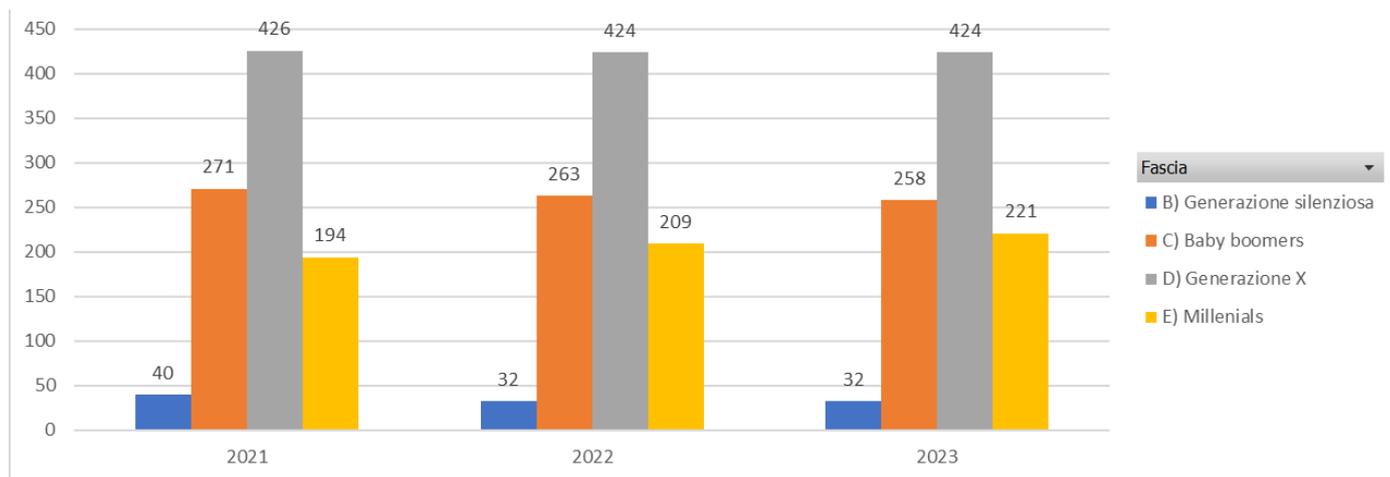
##### 5.1 Iscritti all'albo

Analizziamo l'ultimo triennio degli iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Parma, sezione A, B ed Elenco Speciale (iscritti al 31/12 di ogni anno). L'analisi è stata elaborata attraverso una divisione per classi di età che coincide con le generazioni; in questo modo i dati possono essere più facilmente confrontabili con l'esterno:

- *Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945*
- *Baby Boomers nati fra il 1946-1964*
- *Generazione X nati fra il 1965-1980*
- *Millenials nati fra il 1981-2000*
- *Generazione Z nati dopo il 2000*

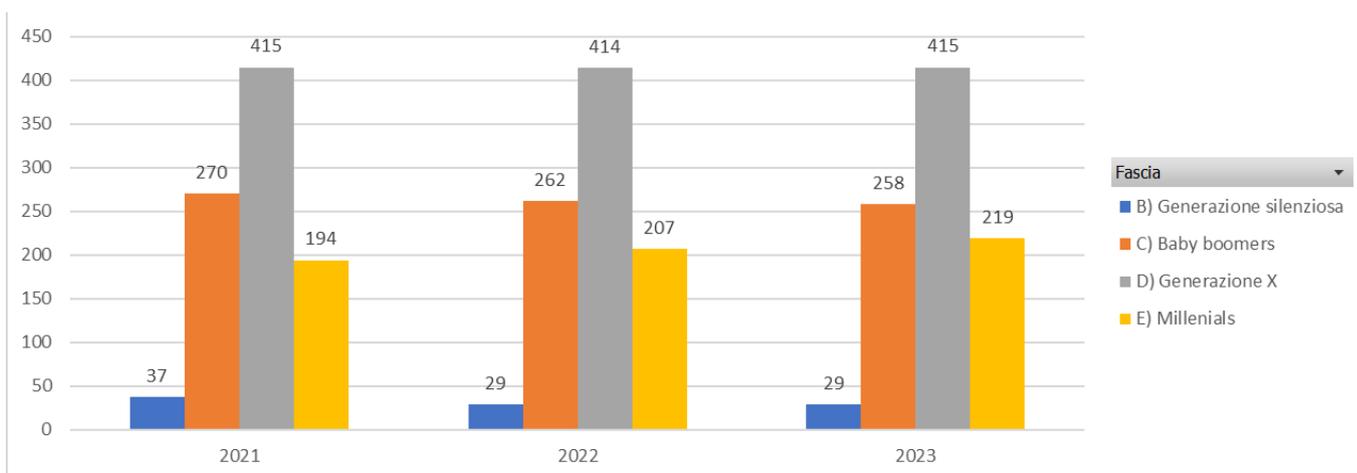
##### Iscritti all'Albo sezione A e B ed Elenco Speciale triennio 2021/2023

Anno di riferimento	B) Generazione silenziosa	C) Baby boomers	D) Generazione X	E) Millenials
2021	40	271	426	194
2022	32	263	424	209
2023	32	258	424	221
<b>Totale complessivo</b>	<b>104</b>	<b>792</b>	<b>1274</b>	<b>624</b>

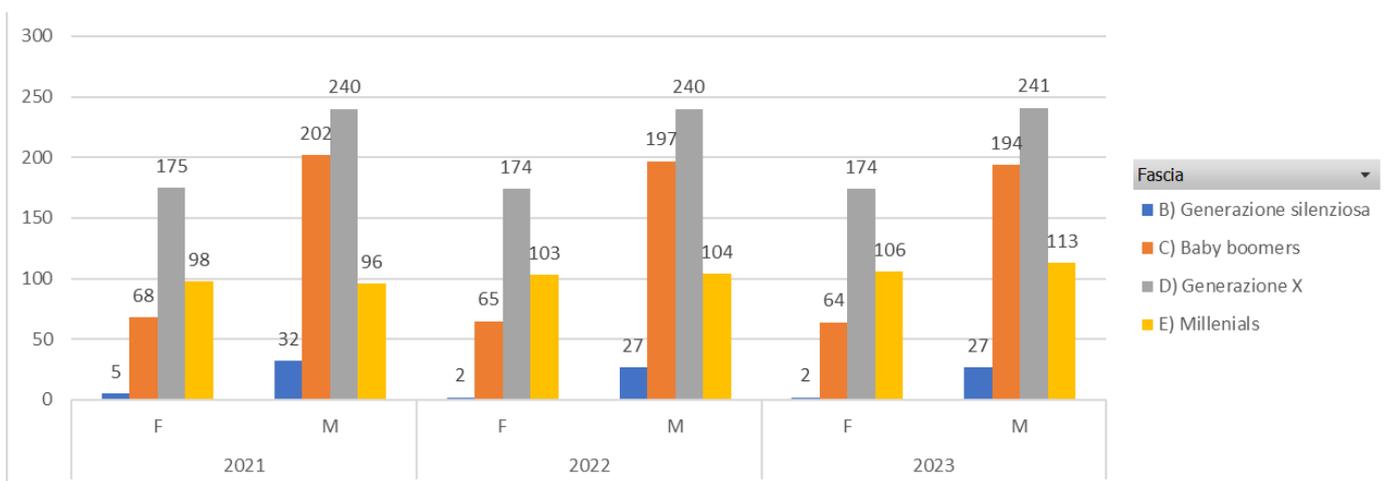


### Albo sezione A e B suddivisione per età

Anno di riferimento	B) Generazione silenziosa	C) Baby boomers	D) Generazione X	E) Millenials
2021	37	270	415	194
2022	29	262	414	207
2023	29	258	415	219
<b>Totale complessivo</b>	<b>95</b>	<b>790</b>	<b>1244</b>	<b>620</b>



### Albo sezione A e B suddivisione per età e genere

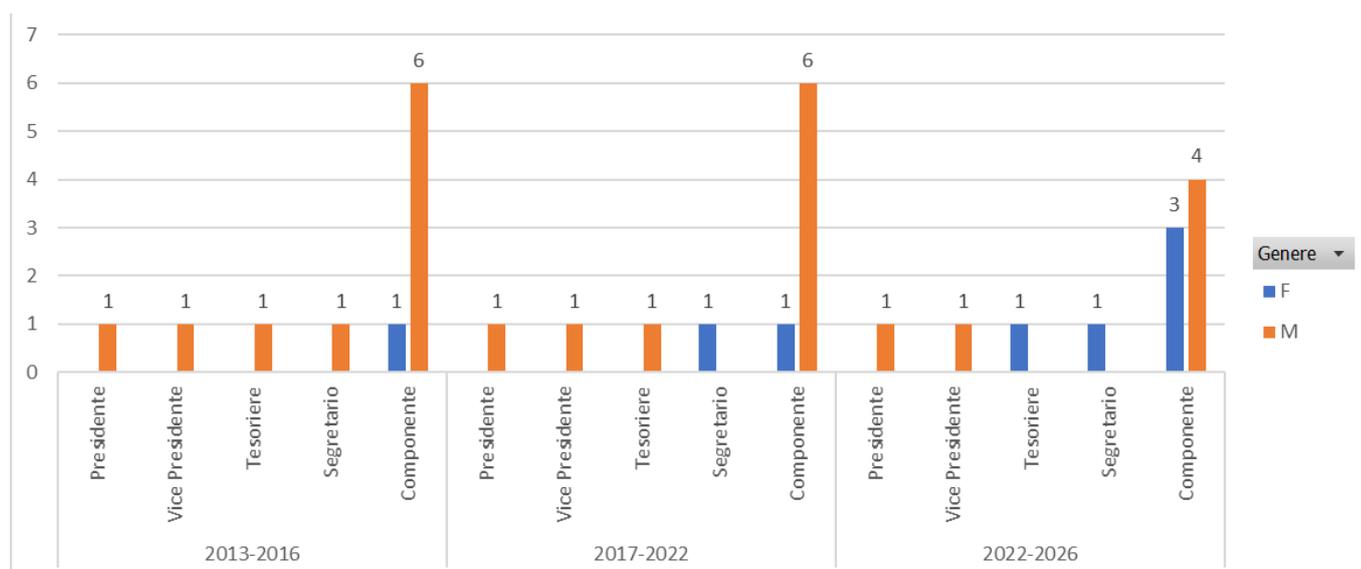


	2021		2022		2023	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
B) Generazione silenziosa	5	32	2	27	2	27
C) Baby boomers	68	202	65	197	64	194
D) Generazione X	175	240	174	240	174	241
E) Millenials	98	96	103	104	106	113
TOTALE DONNE/UOMINI	346	570	344	568	346	575
Ripartizione per genere	38%	62%	38%	62%	38%	62%
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>916</b>		<b>912</b>		<b>921</b>

Per quanto riguarda la ripartizione di genere, come si evince dalle tabelle appena illustrate, la percentuale di composizione tra uomini e donne è rimasta costante nel triennio, con la presenza maschile che si attesta al 62% e quella femminile al 38%.

## 5.2 Cariche istituzionali

Di seguito la composizione dell'attuale Consiglio suddivisa per genere e assegnazione delle cariche, con un confronto con le due Consigliature precedenti per valutare il trend:



### 5.3 Commissioni di Studio

#### SUDDIVISIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI ODCEC DI PARMA ANNO 2023

COMMISSIONI ISTITUZIONALI	F	M	TOTALE	%F	%M
BILANCIO E PRINCIPI CONTABILI	2	7	9	22%	78%
CONTENZIOSO TRIBUTARIO	5	6	11	45%	55%
CONTROLLO GESTIONE E FINANZA	4	5	9	44%	56%
D.LGS.231/01	2	5	7	29%	71%
DATA MANAGEMENT E BUSINESS INTELLIGENCE	2	4	6	33%	67%
ENTI DEL TERZO SETTORE	5	6	11	45%	55%
ESG E CERTIFICAZIONI DI GENERE	4	5	9	44%	56%
FISCALITA' D'IMPRESA-INTERNAZIONALIZZAZIONE	4	5	9	44%	56%
LAVORO E PREVIDENZA/ORDINAMENTO-DEONTOLOGIA- ANTIRICICLAGGIO	2	4	6	33%	67%
PROCEDURE CONCORSUALI-COMPOSIZIONE NEGOZIALE CRISI D'IMPRESA-OCC	5	9	14	36%	64%
REVISIONE ENTI LOCALI	2	5	7	29%	71%
REVISIONE LEGALE E COLLEGIO SINDACALE	1	7	8	12%	88%
<b>Totale complessivo</b>	<b>38</b>	<b>68</b>	<b>106</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>

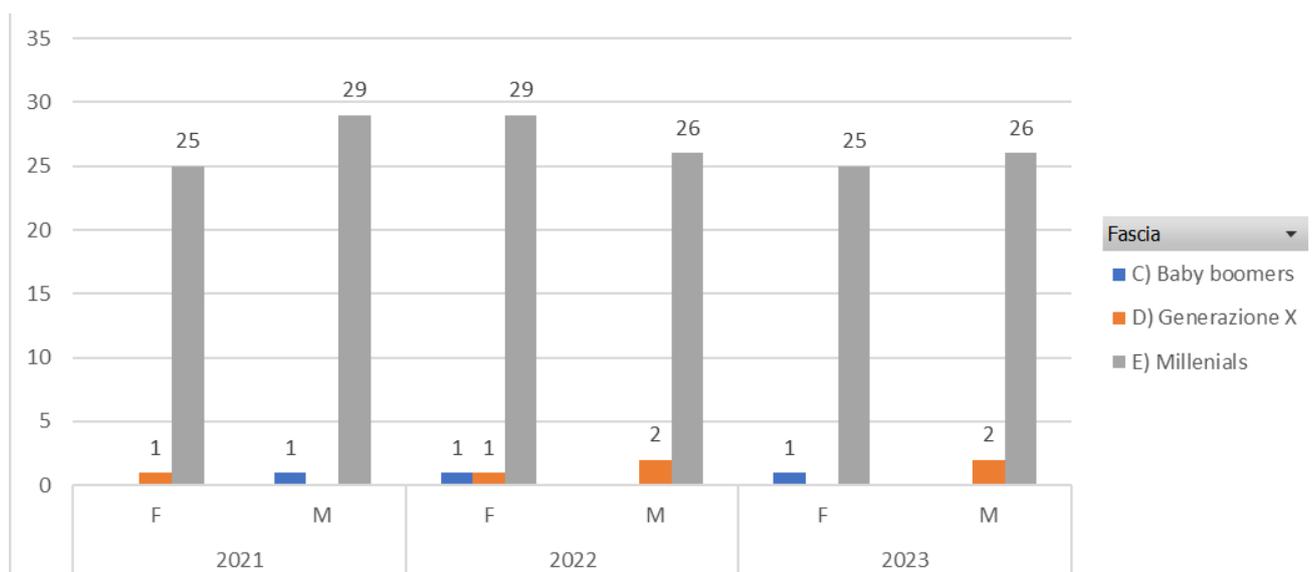
RUOLO	F	M	TOTALE	%F	%M
Presidente	2	10	12	16%	84%
Vicepresidente	4	9	13	31%	69%
Componente	32	49	81	40%	60%
<b>Totale complessivo</b>	<b>38</b>	<b>68</b>	<b>106</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>

RUOLO/FASCIA DI ETA'	F	M	TOTALE	FASCIA DI ETA'	%F	%M
<b>Presidente</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>16%</b>	<b>84%</b>
inferiore o uguale a 40 anni						
da 41 a 60 anni	1	5	6	50%	8%	42%
oltre 60 anni	1	5	6	50%	8%	42%
<b>Vicepresidente*</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>
inferiore o uguale a 40 anni		2	2	15%		15%
da 41 a 60 anni	3	5	8	62%	23%	38%
oltre 60 anni	1	2	3	23%	8%	16%
<b>Componente</b>	<b>32</b>	<b>49</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>
inferiore o uguale a 40 anni	10	12	22	27%	12%	15%
da 41 a 60 anni	18	28	46	57%	22%	34%
Oltre 60 anni	4	9	13	16%	5%	11%
<b>Totale complessivo</b>	<b>38</b>	<b>68</b>	<b>106</b>		<b>34%</b>	<b>67%</b>

## 5.4 Praticanti

Si procede con la stessa analisi effettuata per i componenti dell'albo anche per i praticanti.

Anno di riferimento	C) Baby boomers	D) Generazione X	E) Millenials	
2021		1	1	54
2022		1	3	55
2023		1	2	51
<b>Totale complessivo</b>		<b>3</b>	<b>6</b>	<b>160</b>



## 6. IL DIVARIO RETRIBUTIVO-FOCUS SUL GENDER PAY GAP

Analizziamo adesso i dati forniti dalle casse e relativi al volume d'affari (espresso in unità di euro) dell'anno 2023 redditi 2022, così come fornito dalle casse, già suddiviso per genere e fasce d'età; evidenziamo il reddito più alto della fascia 51-65 anni.

### CNPADC – Cassa Dottori Commercialisti

Classe di età	DATI NAZIONALI								
	Iscritti attivi			Irpef			Iva		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 30	1.311	1.190	2.501	€ 25.926,19	€ 22.832,73	€ 24.451,49	€ 34.552,47	€ 29.719,92	€ 32.248,72
31-40	6.903	5.674	12.577	€ 52.398,94	€ 36.420,27	€ 45.127,17	€ 81.627,11	€ 52.695,29	€ 68.460,46
41-50	12.110	7.623	19.733	€ 81.149,89	€ 48.132,27	€ 68.332,51	€ 145.568,19	€ 78.563,45	€ 119.557,07
51-65	23.119	9.416	32.535	€ 118.731,94	€ 64.927,22	€ 102.998,58	€ 225.660,98	€ 114.706,18	€ 193.216,02
Oltre 65	5.389	572	5.961	€ 88.505,92	€ 57.957,89	€ 85.488,08	€ 171.467,77	€ 113.903,89	€ 165.781,03
<b>TOTALE</b>	<b>48.832</b>	<b>24.475</b>	<b>73.307</b>	<b>€ 94.910,82</b>	<b>€ 51.384,62</b>	<b>€ 80.317,59</b>	<b>€ 175.760,92</b>	<b>€ 85.934,06</b>	<b>€ 145.644,27</b>

ODCEC DI PARMA									
Classe di età	Iscritti attivi			Irpef			Iva		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 30	16	9	25	€ 27.696,10	€ 26.228,50	€ 27.145,75	€ 41.913,10	€ 32.076,17	€ 38.224,25
31-40	65	74	139	€ 55.522,47	€ 37.438,50	€ 46.075,62	€ 91.567,56	€ 51.321,54	€ 70.543,52
41-50	101	65	166	€ 84.331,84	€ 55.334,51	€ 72.551,68	€ 138.558,26	€ 77.074,88	€ 113.580,64
51-65	176	98	274	€ 151.677,08	€ 65.152,97	€ 120.272,03	€ 338.268,70	€ 120.787,94	€ 259.331,24
Oltre 65	56	6	62	€ 117.930,19	€ 59.790,67	€ 112.116,23	€ 237.429,31	€ 99.746,00	€ 223.660,98
<b>TOTALE</b>	<b>414</b>	<b>252</b>	<b>666</b>	<b>€ 112.148,38</b>	<b>€ 53.545,08</b>	<b>€ 89.714,30</b>	<b>€ 228.976,94</b>	<b>€ 86.655,21</b>	<b>€ 174.494,40</b>

### CNPR – Cassa Ragionieri Commercialisti

DATI NAZIONALI									
Classe di età	Femmine			Maschi			Totale		
	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari
fino a 30	82	23.627	24.541	102	21.803	25.819	184	22.616	25.249
31-40	382	26.531	39.781	614	35.312	52.408	996	31.944	47.565
41-50	752	40.584	71.800	1.148	64.499	129.967	1.900	55.034	106.945
51-60	4.159	45.714	89.829	7.515	65.699	134.297	11.674	58.579	118.455
61-70	2.562	46.634	95.447	6.002	69.206	144.248	8.564	62.453	129.649
oltre	531	37.776	85.532	3.026	52.590	112.452	3.557	50.378	108.433
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.468</b>	<b>43.960</b>	<b>86.768</b>	<b>18.407</b>	<b>63.356</b>	<b>130.348</b>	<b>26.875</b>	<b>57.244</b>	<b>116.616</b>

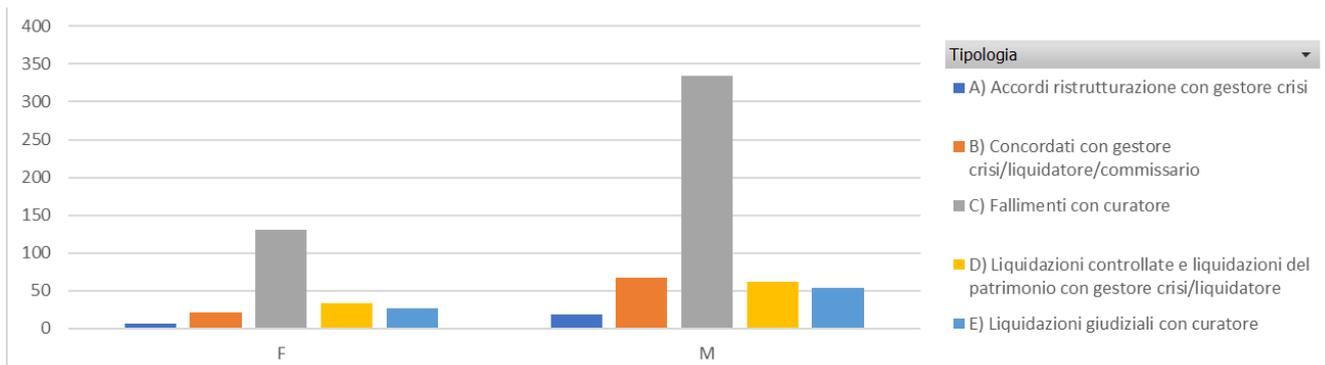
ODCEC DI PARMA									
Classe di età	Femmine			Maschi			Totale		
	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari
<b>PARMA</b>	<b>64</b>	<b>62.909,64</b>	<b>138.925,78</b>	<b>111</b>	<b>78.663,47</b>	<b>167.878,83</b>	<b>175</b>	<b>72.902,07</b>	<b>157.290,29</b>
fino a 30	1	22.381,40	20.900,00				1	22.381,40	20.900,00
da 31 a 40	3	27.259,33	38.730,67	2	23.439,00	30.248,50	5	25.731,20	35.337,80
da 41 a 50	7	49.850,00	73.239,14	7	63.599,14	114.068,86	14	56.724,57	93.654,00
da 51 a 65	42	133.798,59	326.621,62	70	162.816,70	368.215,77	112	152.714,23	353.675,60
oltre 65	11	42.082,13	70.610,64	32	77.895,62	141.168,03	43	68.734,03	123.118,47

## 7. ULTERIORI ANALISI FACOLTATIVE

7.1 Dati statistici degli elenchi tenuti dal Tribunale di Parma e relativi a procedure aperte alla data del 31/12/2023<sup>1</sup>:

Genere	A) Accordi ristrutturazione con gestore crisi	con gestore crisi/liquidatore/ commissario	C) Fallimenti con curatore	D) Liquidazioni controllate e liquidazioni del patrimonio con gestore crisi/liquidatore	E) Liquidazioni giudiziali con curatore	Totale complessivo
F	7	21	131	33	26	218
M	19	67	335	62	53	536
<b>Totale complessivo</b>	<b>26</b>	<b>88</b>	<b>466</b>	<b>95</b>	<b>79</b>	<b>754</b>

<sup>1</sup> Dati forniti dal Tribunale di Parma il 24/04/2024



## 7.2 Dati statistici, per genere, degli organi di controllo-revisori tenuti dalla Camera di Commercio dell'Emilia:

### DATI DI GENERE, ORGANI DI CONTROLLO - ANNO 2023

Elaborazione a cura dell'ufficio Studi della Camera di commercio dell'Emilia gen-24

Provincia	Sesso	Carica	Persone Registrate
PR	M	PRESIDENTE DEI REVISORI LEGALI	1
		PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	408
		REVISORE DEI CONTI SUPPLENTE	1
		REVISORE LEGALE	348
		REVISORE UNICO	286
		SINDACO	1.133
		SINDACO SUPPLENTE	728
		<b>tot</b>	<b>2.905</b>
			<i>pari al</i> <b>77%</b>
	F	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	67
		REVISORE DEI CONTI SUPPLENTE	1
		REVISORE LEGALE	75
		REVISORE UNICO	77
		SINDACO	288
SINDACO SUPPLENTE		357	
	<b>tot</b>	<b>865</b>	
		<i>pari al</i> <b>23%</b>	
<b>TOTALE registrate M+F</b>			<b>3.770</b>

## 8. CONCLUSIONI

L'appuntamento con l'Agenda 2030 dell'ONU è ormai alle porte e nello specifico per il raggiungimento dell'obiettivo 5 (parità di genere), il percorso da fare è ancora lungo.

Come vediamo dai dati, soprattutto per l'attribuzione degli incarichi il divario è ancora marcato. Gli obiettivi della nostra ricerca nell'ambito della Redazione del bilancio di Genere sono quelli di acquisire maggiore

---

consapevolezza delle differenze ancora esistenti, promuovere azioni volte al superamento degli ostacoli che impediscono il raggiungimento della parità di genere e verificarne il miglioramento anno per anno.