C.P.O.

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

BILANCIO DI GENERE 2024

Sommario

P R E M E S S A 3
COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITÀ 3
IL QUADRO ECONOMICO DEL 2024 E LE ATTIVITA' SVOLTE DAL NOSTRO CPO 5
BILANCIO DI GENERE 2024 9
IL DIVARIO RETRIBUTIVO 11
CONCLUSIONI 13

P R E M E S S A

Il Bilancio di Genere è una rendicontazione che consente agli iscritti di conoscere quale sia la partecipazione alla professione e l'evoluzione della categoria in rapporto al genere di appartenenza.

Il concetto di *genere* indica le diversità dei tratti sociali e culturali, gli atteggiamenti e le aspettative sull'individuo ed il suo comportamento e non in ultimo le diversità biologiche tra maschio e femmina.

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

COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITÀ

I Comitati pari opportunità costituiti presso i singoli Ordine territoriali sono per la prima volta obbligatori ed elettivi.

Il nostro Comitato è stato composto a seguito delle elezioni del 21 e 22 febbraio 2022 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2023- 2026)

La costituzione e il funzionamento del Comitato è disciplinata dal **Regolamento** approvato dal CNDCEC in data 22 giugno 2023, nel quale sono delineate le finalità, i compiti, la composizione ed alcune regole di funzionamento.

Le **finalità** del Comitato, previste all'articolo n. 2 del citato Regolamento, sono:

a) promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;

b) segnala al Consiglio dell'Ordine i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;

c) vigila che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

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

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

a) svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'albo e dei tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive od oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili;

b) diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;

c) elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;

d) proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;

e) vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, e segnalare al Consiglio dell'Ordine la necessità di intervenire laddove si ravvisi una non conformità alla norma;

f) elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;

g) promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;

h) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;

i) predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;

l) individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni soggettive od oggettive di disparità e la loro rappresentanza negli organi istituzionali anche tramite l'attuazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale;

m) formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

Per la realizzazione delle sue attività e finalità il Comitato collabora con gli altri Comitati Pari Opportunità istituiti presso gli altri Consigli dell'Ordine, locali, nazionali e/o sovranazionali, anche partecipando a reti già costituite e/o costituende, nel rispetto dell'autonomia e delle

competenze istituzionali dei singoli Comitati, ed interloquisce con Comitati di altri Ordini Professionali, Enti locali, Università, Consigliere di Parità e con ogni altro organismo pubblico o privato di parità.

Ad oggi il nostro CPO è composto da 7 membri effettivi e 2 aggiunti:

Componenti eletti:

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

Componenti aggiunti:

- Dorina Angelino
- Maria Gemelli
- Paola Giordano
- Roberta Barone

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

LE ATTIVITA' DEL 2024

Per quanto attiene le attività del Comitato, come già per l'anno 2023 anche nel corso dell'anno 2024 sono state svolte una serie di iniziative, anche con erogazione di crediti validi per la formazione continua del Commercialista, volte di divulgazione e sensibilizzazione alla cultura delle pari opportunità nel nostro campo professionale.

Nel corso del 2024 si sono tenuti i seguenti eventi sui seguenti temi:

1. "PER COSTRUIRE NUOVE POSSIBILITÀ: UNA LEADERSHIP PIÙ GENERATIVA,

PIÙ TRASFORMATIVA, AL FEMMINILE".

DUE GIORNI DI INCONTRI FORMATIVI, TAVOLI DI LAVORO e DIBATTITI

8/9 OTTOBRE 2024 PALAZZO REALE - NAPOLI

2. *Marzo Donna 2024 "Napoli con le donne per lo sport e per lo sviluppo del territorio" 26/03/2024 Antisala dei Baroni Castelnuovo Napoli*
3. *Marzo Donna 2024 "Le differenze di genere e le donne professioniste" 21/03/2024 Sala della Loggia Castelnuovo Napoli*
4. Il CPO dell'ODCEC di Napoli è componente della **Consulta regionale per la condizione della donna della Regione Campania** *nella persona della Presidente Antonella La Porta.*
5. Il CPO dell'ODCEC di Napoli è parte attiva del Tavolo Interprofessionale dei Comitati Pari Opportunità degli Ordini Professionali della Campania ed è tra i sostenitori del "Percorso partecipato per l'individuazione di buone pratiche in un ottica di pari opportunità che siano trasversali a tutti gli Ordini e che includano il Metodo di redazione del bilancio di genere".

IL METODO

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

LA RENDICONTAZIONE: IL LIVELLO NAZIONALE ED IL LIVELLO LOCALE

Il Bilancio di Genere consiste in una rendicontazione che consente agli iscritti di conoscere quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile. Per determinate analisi è stato tenuto conto anche della fascia d'età degli iscritti.
Si illustrano prima i dati nazionali, desunti dal Rapporto 2024 del CN con riferimento all'anno 2023 ed a seguire i dati locali.

ISCRITTI. Nel corso del 2023, l'Albo ha registrato 1.864 nuove iscrizioni portando il numero complessivo degli iscritti a 120.424 (+0,1%). Nella complessiva dinamica dell'Albo, si registra un calo di 66 unità nella sezione A ed un incremento di 58 unità nella sezione B che determina

un calo complessivo di 8 unità compensato da un incremento di 151 iscritti nell'elenco speciale. Continua, invece, la crescita delle Società tra professionisti (+10%) che hanno raggiunto le 1.768 società a fine 2023 con un incremento di 161 unità. Da segnalare, comunque, il forte rallentamento del ritmo di crescita degli iscritti nella sezione B dell'Albo che passa dal +9,5% del 2022 al +2,7% del 2023. Gli iscritti nel Registro dei praticanti sono diminuiti ulteriormente (-9,9%) portandosi a fine 2023 a 11.522 con un calo di 1.259 unità. Sul piano territoriale, si conferma ancora una volta il trend asimmetrico Nord-Sud che interessa l'andamento delle iscrizioni all'Albo in atto già da diversi anni. Infatti, ad una crescita degli iscritti al Nord pari a +0,8%, fa da contraltare una decrescita al Sud (-0,6%), mentre il centro fa registrare un +0,1% di iscritti rispetto al 2022.

REDDITI. Il reddito professionale netto medio dei Commercialisti nel 2022 (dichiarazioni 2023) si è incrementato del 7,6% ed ha raggiunto la cifra di 73.277 euro facendo registrare un aumento in valore assoluto di 5.204 euro. Il reddito mediano, invece, è cresciuto del 6,9% portandosi a 41.974 euro pari al 57,3% di quello medio, in calo, quindi, rispetto al 57,6% di un anno prima. Il reddito medio cresce di più al Sud (+10,6%), che al Nord (+6,4%) mentre il centro fa registrare un +8,2%; anche il reddito mediano, cresce al Sud (+7,9%) più che al Centro (+7,0%) e al Nord (+7,7%). Rispetto al 2008, il reddito professionale netto medio è aumentato del 22,4%, mentre lo stesso espresso in termini reali, cioè al netto dell'inflazione, è diminuito dell'8,4%. È importante, perciò, ricordare che, nello stesso periodo, il Pil nominale è aumentato del 21,6%, mentre il Pil reale è diminuito dell'1,3%.

La dinamica degli iscritti all'Albo: 1.864 nuovi iscritti nel corso del 2023 e +0,1% di crescita totale, ma +12% dal 2007. In sedici anni, gli abitanti per iscritto passano da 555 a 490 e le imprese da 48 a 45

Nel corso del 2023, gli iscritti all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili sono aumentati di 143 unità pari ad una crescita percentuale dello 0,1% sul 2022. Durante l'anno, i nuovi iscritti sono stati 1.864. In sedici anni, gli iscritti all'Albo sono aumentati di 12.925 unità, +12% sul 2007. Nello stesso periodo, la popolazione italiana è aumentata dello 0,8%, mentre le imprese attive sono diminuite dell'1,5%. Ciò ha determinato un calo significativo del rapporto tra la popolazione e gli iscritti, passato in quindici anni da 555 a 489 e del rapporto tra le imprese attive e gli iscritti che nello stesso periodo è passato da 48 a 45.

Diminuzione degli Iscritti al Sud: -0,6%

Per il secondo anno consecutivo, gli iscritti diminuiscono al Sud (-0,6%) incidendo

negativamente sulla dinamica complessiva dell'Albo. Il calo, in valore assoluto, proviene in particolare dalla Sicilia (-97) e dalla Puglia (-85 iscritti) seguite dalla Calabria (-48 iscritti) e dalla Campania (-33 iscritti).

Accelera leggermente il ritmo di crescita degli iscritti al Nord: +0,8%

Nel corso del 2023, la crescita degli iscritti negli Ordini territoriali del Nord Italia ha subito una leggera accelerazione (dal +0,6% del 2022 al +0,8% del 2023), soprattutto nel Nordest (dal +0,5% del 2022 al +0,9% del 2023), mentre il Nordovest cresce con un +0,7%, lo stesso ritmo del 2022. A guidare la crescita al Nord è ancora una volta la Lombardia con il +1% che si traduce in +209 iscritti.

Divari territoriali: scende a 79 il divario Sud-Nord in termini di abitanti per iscritto

Il rapporto abitanti/iscritti è da sempre un indicatore del grado di concentrazione di Commercialisti sul territorio e viene utilizzato come indice di raffronto teorico tra domanda e offerta. Storicamente tale rapporto è più basso negli Ordini del Sud Italia che presentano un grado di concentrazione di Commercialisti più elevato. Dal momento che, come è noto, esiste un divario economico significativo tra Nord e Sud del paese a sfavore di quest'ultimo, il divario abitanti/iscritti non può che essere interpretato come indice di un "eccesso di offerta" che pesa sul mercato dei servizi professionali del Sud del paese. Le dinamiche appena descritte riguardo all'andamento degli iscritti all'Albo mostrano una ulteriore riduzione del divario dopo quella dell'anno precedente. In particolare, a fronte di 490 abitanti per ogni iscritto a livello nazionale, si registrano 535 abitanti al Nord con una punta di 563 nel Nord-est e 456 al Sud con, addirittura, 406 nelle regioni meridionali.

La composizione anagrafica: Nel 2023 le donne salgono al 33,8% mentre i giovani (iscritti fino a 40 anni) scendono al 14,7%

La presenza di **donne** negli Ordini territoriali dei Commercialisti è piuttosto variabile e tende ad essere più elevata negli Ordini del Nord. In particolare, nel Nord-est sale al 37,5% rispetto al 36,2% del 2022 con una punta del 42% in Emilia-Romagna (stabile). Nel Sud la quota di donne è stabile al 30,4% con il valore più basso in Campania (26,5%). Analogamente, anche per i giovani, nel Nord, si registrano livelli più elevati (18%) rispetto al Sud (11,5%). Da segnalare come la quota dei giovani tende a diminuire progressivamente.

Prosegue il calo di iscritti nel Registro dei praticanti: Nel 2023, gli iscritti al Registro dei Praticanti fanno registrare un calo del 9,9%.

Per il secondo anno consecutivo, gli iscritti al Registro dei Praticanti fa registrare un calo di

iscritti al 31 dicembre. Rispetto a un anno prima, gli iscritti diminuiscono del 9,9%. La diminuzione è stata particolarmente elevata nel Sud -13,1%, seguito dal Nord -5,2% e dal Centro -3,6%.

Esperti contabili e Società tra professionisti: Prosegue il trend di crescita a doppia cifra delle Stp (+10%) mentre gli esperti contabili rallentano in maniera significativa la loro crescita rispetto al 2022 (+2,7%)

Nel 2023, è proseguita la crescita degli iscritti nella sezione B dell'Albo anche se il risultato finale è una netta decelerazione rispetto al 2022 (+2,7% contro +9,5%). La dinamica di crescita è abbastanza omogenea tra le diverse aree del paese con un trend più forte al Centro (+4,8%) rispetto al Sud (+1,7%) e al Nord (+2,5%). Per quanto riguarda le Società tra professionisti, la crescita, per il terzo anno consecutivo, è stata più forte al Sud (+10%) rispetto al Nord (+9,2%) anche se nel Centro è stata, comunque, più elevata (+13%).

Statistiche reddituali: nel 2023, il reddito medio dei Commercialisti fa registrare un'altra buona crescita anche se in gran parte condizionata dall'inflazione, comunque inferiore rispetto al +9,3% dell'anno precedente

Il reddito medio dei Commercialisti è aumentato del 7,6% nel corso del 2023 ed è risultato pari a 73.277 euro. Il reddito mediano, ovvero il reddito che divide in due la distribuzione dei redditi individuali, è aumentato del 6,9% ed è risultato pari a 41.974 euro. Il rapporto tra il reddito mediano e il reddito medio è leggermente diminuito portandosi al 57,3%.

Il reddito professionale medio dei Commercialisti viene elaborato dalla Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti (FNC) come media ponderata dei redditi dichiarati alle due casse di previdenza della categoria, la Cassa dottori (CNPADC) e la Cassa ragionieri (CNPR). Nel 2023, il reddito medio professionale degli iscritti alla CDC è pari a 80.318 euro (+8,1% sul 2022), mentre il reddito medio professionale degli iscritti alla CNPR è pari a 55.917 euro (+5,4% sul 2022).

COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI ALL'ODCEC DI NAPOLI

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

RIEPILOGO COMMERCIALISTI ed ESPERTI CONTABILI ODCEC di NAPOLI				
	ESPERTI CONTABILI	**COMMERCIALISTI**	**TOTALI**	**% di genere**
2012				
Donne	2	1155	1157	22%
Uomini	5	4206	4211	78%
TOT	7	5361	5368	
2019				
Donne	10	1078	1088	23%
Uomini	25	3560	3585	77%
TOT	35	4638	4673	
2020				
Donne	10	1079	1089	23%
Uomini	29	3547	3576	77%
TOT	39	4626	4665	
2021				
Donne	14	1086	1100	23%
Uomini	38	3538	3576	77%
TOT	52	4624	4676	
2023				
Donne	15	1092	1107	24%
Uomini	38	3518	3556	76%
2024				
Donne	20	1046	1066	23%
Uomini	43	3426	3469	76%
TOT	63	4472	4535	

COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI NAPOLI

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

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

Mandato 2023-2024					
Donne	5	1	4	10	30%
Uomini	10	2	11	23	70%
TOTALI	*15*	*3*	*15*	*33*	*100%*

Nel 2024, a fronte di una popolazione femminile di iscritti al nostro Ordine pari al %, la presenza totale delle donne in Consiglio, in Consiglio di disciplina e nel Collegio dei Revisori è pari al 30% con un incremento rispetto al mandato 2012/2016 di 9 punti percentuali e di 3 unità, rispetto al mandato 2017/2021 di 3 punti e di 1 unità.

Di seguito la composizione delle Presidenze delle Commissioni di studio:

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

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

LE LINEE GUIDA DEL NOSTRO CPO: OLTRE LE PARI OPPORTUNITÀ: VALORIZZARE GENERI E GENERAZIONI

La società italiana e in modo particolare il mercato del lavoro continuano a essere segnati da

importanti divari: è un dato noto, riconfermato ogni volta che vengono pubblicate comparazioni internazionali, e che soprattutto permane nel tempo.

Il primo divario riguarda la parità di genere all'interno del mondo del lavoro l'Italia occupa il 111° posto su 145 Paesi, a causa di una disoccupazione femminile del 13% (due punti più elevata di quella maschile), di una partecipazione femminile al mercato del lavoro del 54% (contro il 74% di quella maschile) e di un salario medio delle donne che lavorano pari a circa la metà di quello degli uomini. Gli ultimi 10 anni fanno registrare solo un miglioramento quasi impercettibile, per cui rimaniamo confinati nelle zone basse della classifica.

Certo, la questione del ruolo delle donne nella società non può essere ridotta al posto che occupano nel mercato del lavoro, ma resta vero che questo è un elemento strutturante della vita sociale. La fatica delle donne a entrare e restare nel mercato del lavoro segnala difficoltà più profonde, radicate nella conciliazione tra i diversi ruoli sociali occupati, in particolare quello professionale e quello familiare (di madre e, sempre più spesso, di figlia di genitori anziani e bisognosi di cure). La scarsa incidenza di un quadro giuridico di parità formale ci dice che il problema non si colloca solo sul piano normativo, che pure resta importante, ma affonda le proprie radici in quello culturale. Negli ambiti della politica, della famiglia, del lavoro, della formazione e dei media persistono stereotipi sessisti che in maniera indiretta agiscono come potenti ostacoli alla piena realizzazione delle donne e in questo modo perpetuano le disuguaglianze e le asimmetrie di genere.

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

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

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

occulta il parallelismo degli esiti, che resta probabilmente il dato più sconcertante.

In una situazione critica dal punto di vista economico, l'Italia non riesce a valorizzare tutti i talenti di cui dispone e su cui spesso ha investito non poco in termini formativi: le attuali giovani generazioni sono quelle con la scolarità più elevata nella storia del Paese. Questo è vero soprattutto per le giovani donne, che frequentano scuole superiori e università in percentuale maggiore dei loro coetanei. In Italia, il 53% di coloro che hanno ottenuto un dottorato è di sesso femminile.

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

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

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

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

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

Le "quote rosa" o le "azioni positive" sono un esempio di applicazione di questo approccio. Pur importanti, le pari opportunità si scontrano spesso con un limite: collocandosi su un piano

meramente normativo, una volta che ottemperano ai requisiti di legge, le imprese pensano di essersi liberate del problema, senza rimodellare cultura e processi organizzativi interni.
Inoltre le pari opportunità hanno poca o nessuna presa su una serie di fattori di discriminazione che si collocano fuori dall'ambito aziendale, dai meccanismi di riproduzione culturale all'iniqua divisione delle responsabilità familiari.
Inoltre la preferenza per la logica giuridica e la traduzione normativa dei diritti è stata criticata come ulteriore fonte di discriminazione dei gruppi maggiormente svantaggiati, aprendo il dibattito sulla questione della "discriminazione attiva".
Si amplia quindi il concetto di discriminazione (e quindi anche di pari opportunità), che si sgancia dalla prospettiva di genere e si applica a qualsiasi comportamento che, direttamente o indirettamente, porti a distinguere, escludere, limitare o preferire una persona sulla base non solo del genere, ma anche dell'orientamento sessuale, dell'età, della religione o delle convinzioni personali, dell'origine etnica, delle condizioni di disabilità; essa ha lo scopo o l'effetto di distruggere o compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica.
L'evoluzione sociale conduce a vedere le differenze in chiave positiva e non solo come dislivelli da colmare: «Non pensiamo di annullare con un tratto di penna le differenze che esistono e che vanno considerate positivamente; mentre finora la nostra cultura imprenditoriale, sociale, sindacale, rivendicazionistica del movimento femminile è stata una logica di garanzia di parità, ora dobbiamo guardare alle pari opportunità come uno start up in una nuova prospettiva di valorizzazione delle differenze» .

IL DIVARIO RETRIBUTIVO

Come noto, ogni anno la Fondazione Nazionale dei Dottori Commercialisti pubblica un rapporto sull'andamento economico dei territori e sulla composizione dei singoli ordini locali, con la statistica dei redditi per genere. L'ultimo disponibile riguarda l'anno 2024, la situazione della nostra Regione è descritta di seguito:

La situazione della nostra Città è descritta di seguito:

Ordine di Napoli

Distretto di Corte di Appello di Tribunale di Napoli

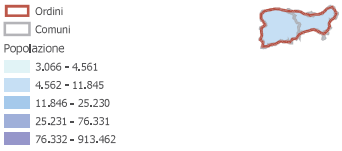


Dati territoriali

INDICATORE	VALORE
Popolazione	1.295.860
Superficie (Kmq)	284
PIL nominale[1] (mln €)	26.492
PIL pro-capite[2] (Euro)	20.443
Numero di comuni	17
Abitanti/Iscritti	276

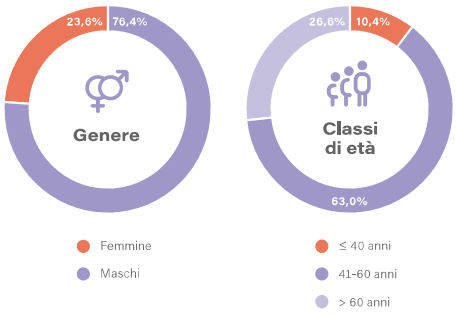
Imprese[3]

INDICATORE	VALORE
Imprese attive	132.150
Società di persone	17.556
Società di capitali	47.606
Imprese attive/iscritti	28,1
Società di persone/iscritti	3,7
Società di capitali/iscritti	10,1



Società di capitali[3,4]

INDICATORE	V.A.	VAR.
Addetti	190.227	9,5%
Fatturato (mgl. €)	44.645.560	23,3%
Valore Aggiunto (mgl. €)	10.972.550	9,3%
Media Fatturato / Addetti (mgl. €)	234,7	12,6%
SPA / Iscritti	0,12	0,01
SRL con più di 10 dip. / Iscritti	0,68	-0,22



Statistiche reddituali

SESSO E CLASSI D'ETÀ	MEDIA IRPEF	VAR %	MEDIANA	VAR %
Totale	48.161	9,3%	30.016	5,1%
Maschi	52.836	10,1%	33.479	6,3%
Femmine	31.185	5,3%	22.381	4,5%
≤ 40 anni	29.343	3,9%	23.116	1,7%
41-60 anni	50.650	11,1%	32.086	6,2%
> 60 anni	50.003	5,0%	29.746	4,5%

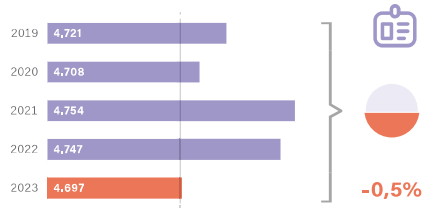
Genere e classi di età



Statistiche albo

ISCRITTI	N.	VAR.	VAR %
Albo	4.697	-50	-1,1%
Sezione A	4.549	-58	-1,3%
Sezione B	57	1	1,8%
Elenco speciale	91	7	8,3%
STP	21	2	10,5%
Praticanti	749	-15	-2,0%

Iscritti al 31 dicembre 2019-2023



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

CONCLUSIONI

I dati che abbiamo riportato sono semplici osservazioni statistiche che descrivono in termini numerici quale sia la partecipazione dei diversi generi alle attività del nostro Ordine e la composizione anagrafica, mostrano la dinamica dei redditi tra gli appartenenti alla nostra professione.

Permane in noi l'ambizione di considerare i regolamenti e le norme come tappe di un percorso che condurrà al conseguimento di una vera e profonda cultura delle pari opportunità, che, declinata nei vari aspetti, non può che condurre ad una crescita economica e sociale per tutti noi professionisti.

Napoli, 08/04/2025

CPO ODCEC NAPOLI

Antonella La Porta – Presidente
Bianca Bosco – Vice Presidente
Roberto Maglio – Segretario
Daniela Moltedo
Bartolomeo Parretta
Raffaele Scognamiglio
Anna Maria Travaglione
Dorina Angelino
Maria Gemelli