

Bilancio di Genere ODCEC Foggia

REDAZIONE A CURA DEL
COMITATO PARI OPPORTUNITA' DELL'ODCEC DI FOGGIA



Bilancio di Genere ODCEC Foggia 2024

Sommario

Introduzione.....	3
La normativa applicabile	4
Il Comitato Pari Opportunità	8
Rendicontazione annuale.....	12
Analisi del contesto	13
1. Stato delle Iscrizioni ALBO	13
2. Suddivisione per Genere (ALBO)	14
3. Fasce d'Età degli Iscritti	15
4. Anzianità di Iscrizione	16
5. Suddivisione per Genere (Praticanti).....	17
6. Fasce d'Età dei Praticanti	18
Conclusioni.....	19
Gender Pay Gap.....	20
Introduzione.....	20
Composizione di genere	20
Analisi del volume d'affari medio per genere	20
Evoluzione nel tempo	21
Conclusioni sull'indagine.....	21
Contributo: "L'uguaglianza nel Diritto del Lavoro e il ruolo della Giurisprudenza Costituzionale"	24
1. Introduzione.....	24
2. L'uguaglianza nel diritto del lavoro: quadro normativo	24



Bilancio di Genere ODCEC Foggia 2024

3. Il ruolo della giurisprudenza costituzionale.....	26
4. Le sfide attuali e prospettive future	27
5. Conclusioni.....	27
6. Bibliografia.....	27



Introduzione

Il Bilancio di Genere si configura come uno strumento cruciale per una rendicontazione trasparente e consapevole, finalizzato a fornire agli iscritti una visione chiara e dettagliata della partecipazione professionale e dell'evoluzione della categoria, con particolare attenzione alle dinamiche di genere. In questo contesto, il concetto di "genere" va oltre la semplice distinzione biologica, abbracciando le diversità sociali, culturali, e le aspettative che la società attribuisce agli individui. La rendicontazione tiene conto anche delle differenze biologiche tra maschi e femmine, essenziali per una comprensione completa delle dinamiche professionali.

Questa iniziativa si pone come punto di partenza per promuovere azioni concrete in grado di contrastare gli stereotipi di genere, mettendo in atto politiche mirate alla sensibilizzazione, alla formazione e alla creazione di una cultura di non discriminazione. In tal senso, l'impegno del Comitato Pari Opportunità (CPO) si manifesta nell'attenzione verso le esigenze delle donne e dei giovani, con l'obiettivo di promuovere una partecipazione professionale inclusiva. Questo approccio proattivo testimonia la sensibilità e l'impegno del nostro Ordine nel promuovere un ambiente professionale che rispetti e valorizzi la diversità di genere.

L'importanza di questo Bilancio di Genere risiede nella sua capacità di fornire un'analisi precisa e dettagliata delle disuguaglianze di genere che ancora persistono all'interno della professione. Attraverso la raccolta e l'analisi dei dati, si rende possibile identificare le aree in cui sono necessarie azioni correttive, con l'intento di ridurre le disparità di opportunità e trattamento tra i generi. Questo processo non solo favorisce una maggiore consapevolezza tra gli iscritti, ma rappresenta anche un impegno concreto per la costruzione di un ambiente lavorativo equo, in cui le differenze di genere non siano più un ostacolo al pieno riconoscimento delle competenze e dei meriti. In questo quadro, la collaborazione tra tutte le parti coinvolte – professionisti, istituzioni e organizzazioni – diventa essenziale per implementare strategie efficaci e sostenibili che possano garantire il raggiungimento di una reale parità.



La normativa applicabile

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 è un pilastro legislativo italiano sulla parità di genere. L'articolo 46 bis, introdotto dalla legge 5 novembre 2021 n. 162, introduce la "Certificazione della parità di genere". Questa certificazione mira ad attestare le politiche e le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere, concentrandosi su opportunità di crescita aziendale, parità salariale per mansioni equivalenti, politiche di gestione delle differenze di genere e tutela della maternità. Fino al 2023, il Dipartimento per le Pari Opportunità ha registrato il rilascio di 264 Certificazioni da parte di 23 Organizzazioni certificatrici.

Le Linee Guida per il Bilancio di Genere in Italia sono state definite per la prima volta nel 2007 con una Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". La Direttiva promuove la redazione del Bilancio di Genere per instaurare una cultura di genere nelle Pubbliche Amministrazioni, valorizzando il contributo di uomini e donne e perseguendo gli obiettivi di parità. L'articolo 6 sottolinea la necessità di redigere bilanci di genere e afferma che le amministrazioni devono promuovere analisi di bilancio che evidenzino come le risorse siano indirizzate a donne, uomini ed entrambi, per allocare equamente le risorse per i servizi in base alle diverse esigenze del territorio.

Nel 2009, il Decreto Legislativo 150/2009, "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, efficienza e trasparenza delle PA", ha delineato le direttive per il riordino della pubblica amministrazione. Queste includono il ciclo di gestione delle performance, la trasparenza e rendicontazione della performance, la misurazione e valutazione della performance, il merito, le nuove norme sull'ordinamento del lavoro pubblico e il sistema sanzionatorio e disciplinare. Il provvedimento, intervenendo sulla contrattazione collettiva, sulla valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, sulla valorizzazione del merito, sulla promozione delle pari opportunità, sulla dirigenza pubblica e sulla responsabilità disciplinare, opera una parziale rilegificazione della materia. Inoltre, vengono introdotte norme di raccordo per armonizzare la nuova



disciplina con i procedimenti negoziali, di contrattazione e concertazione relativi al personale in regime di diritto pubblico.

Nel 2019, la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", è stata emanata constatando che gli sforzi legislativi precedenti non avevano avuto un'applicazione pratica concreta e non avevano risolto il problema della sottorappresentanza delle donne nelle cariche pubbliche e nei ruoli apicali delle organizzazioni. L'obiettivo primario di questa Direttiva è promuovere la parità e le pari opportunità nella pubblica amministrazione, riconoscendo la necessità di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione come strumenti indispensabili per rendere più efficiente ed efficace l'azione amministrativa. La Direttiva è strutturata in due sezioni principali, "promozione" e "attuazione e monitoraggio", e si basa su sei direttive fondamentali:

Prevenzione e rimozione delle discriminazioni.

Elaborazione di piani triennali di azioni positive.

Implementazione di politiche di reclutamento e gestione del personale.

Adozione di pratiche organizzative del lavoro.

Attuazione di programmi formativi e diffusione di un modello culturale improntato alle pari opportunità.

Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia (CUG).

Nel 2021, l'Italia ha adottato la "Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026", ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea, seguendo l'emanazione della Legge 30 dicembre 2021 n. 234 (articolo 1 commi 139-148). Questa Strategia Nazionale, caratterizzata da una prospettiva a lungo termine, rappresenta un sistema di valori, delineando la direzione delle politiche



che dovranno essere attuate e l'obiettivo finale di migliorare la parità di genere in Italia. Le linee guida della Strategia Nazionale spaziano su diverse aree in cui l'Italia ha evidenziato un ritardo rispetto ad altri paesi dell'Unione Europea, includendo:

Lavoro: L'Italia si colloca al 28° (e ultimo) posto in Europa per partecipazione femminile al mercato del lavoro e segregazione dell'attività lavorativa in settori diversi. L'occupazione femminile è notevolmente inferiore rispetto a quella maschile, con una marcata diminuzione nel 2020.

Reddito: La differenza retributiva di genere in Italia è stimata intorno al 5%, equivalente a circa € 946 euro annui di minor stipendio per le donne italiane. Nel settore privato, il gender pay gap nel 2019 è stato del 17%, sebbene ridotto rispetto al 2017. Questa disparità si accentua con l'aumentare delle competenze e della specializzazione, particolarmente nei settori "maschili" con livelli retributivi più elevati.

Competenze: L'Italia si posiziona al di sotto della media europea in termini di partecipazione all'istruzione. Nonostante le donne siano mediamente più istruite degli uomini, persiste la segregazione degli ambiti disciplinari nell'istruzione. Le donne sono preponderanti tra i laureati nelle discipline insegnamento, psicologia e giuridiche, mentre nei percorsi STEM il divario di genere si inverte, con la presenza femminile attestata intorno al 27%.

Tempo: In Italia, il tempo dedicato dalle donne alla famiglia e alla casa è sbilanciato, con l'81% delle donne che vi si dedica quotidianamente rispetto al 20% degli uomini. Questo fenomeno si è aggravato ulteriormente a causa degli effetti del CoViD-19, differenziandosi significativamente dai dati europei e svedesi.

Potere: La rappresentanza femminile nelle posizioni di potere è notevolmente migliorata in Italia. La presenza femminile negli organi di amministrazione delle società quotate si avvicina al 40% nel 2021, superando la media europea. Nelle società pubbliche, le donne occupano un terzo delle cariche negli organi di amministrazione e controllo, quasi il doppio rispetto al 2014.



Bilancio di Genere ODCEC Foggia 2024

Nel contesto normativo e sociale delineato, l'articolo 3, lettera i) del Regolamento per la Costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità, insieme alla volontà dell'ODCEC di Roma di redigere il primo Bilancio di Genere, si pone come obiettivo individuare e monitorare nel tempo eventuali disparità di genere tra iscritti e dipendenti. L'ordine intende così correggere e contribuire al raggiungimento della parità di genere all'interno del proprio ambito. Infine, si segnalano le Linee Guida per la redazione del Bilancio di Genere pubblicate dal Consiglio Nazionale con l'Informativa n. 31 del 14 marzo 2024



Il Comitato Pari Opportunità

Il Comitato Pari Opportunità, pur non avendo una rappresentanza esterna, si impegna a promuovere effettiva parità tra tutti gli iscritti nell'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, nonché nel Registro dei tirocinanti, attraverso proposte avanzate al Consiglio dell'Ordine. A questo scopo, il Comitato ha il compito di:

- Condurre attività di ricerca, analisi e monitoraggio degli iscritti nell'Albo e dei tirocinanti, al fine di individuare condizioni di disparità soggettive od oggettive nell'ambito istituzionale dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.
- Divulgare informazioni relative alle iniziative intraprese in collaborazione con il Consiglio dell'Ordine.
- Elaborare proposte mirate a creare e favorire condizioni effettive di pari opportunità, compreso l'accesso e la crescita nell'attività professionale.
- Presentare al Consiglio proposte conformi alle leggi vigenti.
- Vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in tema di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno che all'esterno dell'Ordine, segnalando al Consiglio la necessità di interventi in caso di non conformità alla normativa
- Formulare e proporre codici di comportamento che delineino regole conformi al principio di parità e identifichino manifestazioni di discriminazione, anche indiretta.
- Promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle tematiche legate alle pari opportunità.
- Organizzare, in collaborazione con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi incentrati sul tema delle pari opportunità.



- Redigere il bilancio di genere dell'Ordine territoriale.
- Identificare forme di sostegno e promuovere iniziative finalizzate a favorire la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni di disparità soggettive od oggettive, nonché a garantirne una rappresentanza adeguata negli organi istituzionali, attraverso l'applicazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale.
- Formulare pareri destinati al Consiglio dell'Ordine e intraprendere attività dirette a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, nonché promuovere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.
- Vigilare affinché nell'effettiva applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005 sia rispettato il principio della parità di genere.

Inoltre, il Comitato collabora con gli omologhi Comitati Pari Opportunità presso gli altri Ordini, che siano locali, nazionali o sovranazionali. Il Comitato è composto da sette membri, di cui uno è designato come Presidente dal Consiglio dell'Ordine, mentre gli altri sono eletti secondo le disposizioni dell'articolo 8 del "Regolamento per la costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità".

Possono far parte effettiva del Comitato Pari Opportunità solo coloro che sono stati eletti e il componente designato dal Consiglio dell'Ordine tra i suoi membri, garantendo l'osservanza delle cause di incompatibilità presenti nel Regolamento stesso. Il Comitato si riunisce almeno quattro volte l'anno e, in caso di necessità o su richiesta di almeno tre membri, può convocare ulteriori incontri, anche attraverso strumenti telematici.

Al fine di fornire al Comitato le risorse necessarie per adempiere alle proprie funzioni, il Consiglio dell'Ordine ha disposto la piena collaborazione degli Uffici, assegnando, quando possibile, un dipendente della funzione di Segreteria per supportare le attività. Inoltre, l'Ordine garantisce



l'esecuzione tempestiva delle delibere del Comitato e prevede, nel proprio bilancio preventivo, un capitolo di spesa dedicato al Comitato.

La costituzione di un Comitato Pari Opportunità all'interno di enti professionali come l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Foggia riveste un'importanza fondamentale per promuovere e garantire la parità di genere nell'ambito lavorativo. Un comitato dedicato permette, infatti, di affrontare in modo mirato le problematiche legate alle disuguaglianze di genere, adottando politiche concrete per sensibilizzare, educare e favorire l'inclusività. La presenza di un organismo specifico permette di monitorare l'evoluzione della partecipazione professionale, individuando eventuali barriere che limitano l'accesso e la crescita dei professionisti in base al loro genere, e intervenire in modo tempestivo ed efficace. Inoltre, il Comitato diventa un punto di riferimento per il supporto e la promozione di iniziative che possano migliorare le opportunità per tutte le categorie, favorendo una cultura di non discriminazione e inclusività all'interno della professione.

A tal fine, l'Ordine dei Dottori Commercialisti si avvale del lavoro e dell'impegno di un gruppo di esperti, i cui membri del Comitato Pari Opportunità sono:

Presidente: QUARTICELLI Sara

Vice Presidente: DI MAIO Paolo

Segretario: FRATTAROLO Lorenzo

Componente: CAGNANO Maria Luisa

Componente: CIOTTI Valeria

Componente: COSTA Michelina

Componente: TALAMO Ivano



Bilancio di Genere ODCEC Foggia 2024

Questi professionisti, con il loro impegno e la loro esperienza, sono chiamati a supportare e promuovere azioni attraverso le quali l'Ordine costruisce terreno fertile per una professione sempre più inclusiva, rispettosa delle diversità e pronta a garantire pari opportunità a tutti i suoi iscritti.



Rendicontazione annuale

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (ODCEC) di Foggia, in collaborazione con l'Associazione "Il Filo di Arianna", sta organizzando un'iniziativa di sensibilizzazione sulla parità di genere rivolta agli istituti scolastici del territorio. Tale intervento si configura come un'azione strategica volta a promuovere una cultura dell'uguaglianza, affrontando le tematiche di genere sia nella sfera professionale che in quella relazionale.

Al fine di ottimizzare l'efficacia dell'intervento, è stata avviata una collaborazione con i Servizi Sociali del Comune di Foggia, con l'obiettivo di:

Adattare i contenuti e le metodologie didattiche alle specifiche esigenze del contesto locale.

Creare una rete di supporto per il monitoraggio e la valutazione dell'impatto dell'intervento.

Inoltre, il giorno 7 marzo u.s., la Dott.ssa Sara Quarticelli, Presidente del Comitato Pari Opportunità, ha partecipato in qualità di relatrice all'evento organizzato dall'Istituto Comprensivo Foscolo Gabelli di Foggia, dal titolo "Donne con le donne per le pari opportunità". Durante l'incontro, la Dott.ssa Quarticelli ha condiviso importanti riflessioni e approfondimenti sui temi legati all'uguaglianza di genere, sottolineando l'importanza di promuovere una cultura di pari opportunità in tutti gli ambiti della vita sociale, culturale e professionale. L'evento ha rappresentato un'occasione di confronto e sensibilizzazione.

In conclusione, le iniziative del Comitato Pari Opportunità rappresentano un contributo significativo alla promozione della parità di genere nel territorio di Foggia, con l'obiettivo di costruire una società più equa e inclusiva.

Analisi del contesto

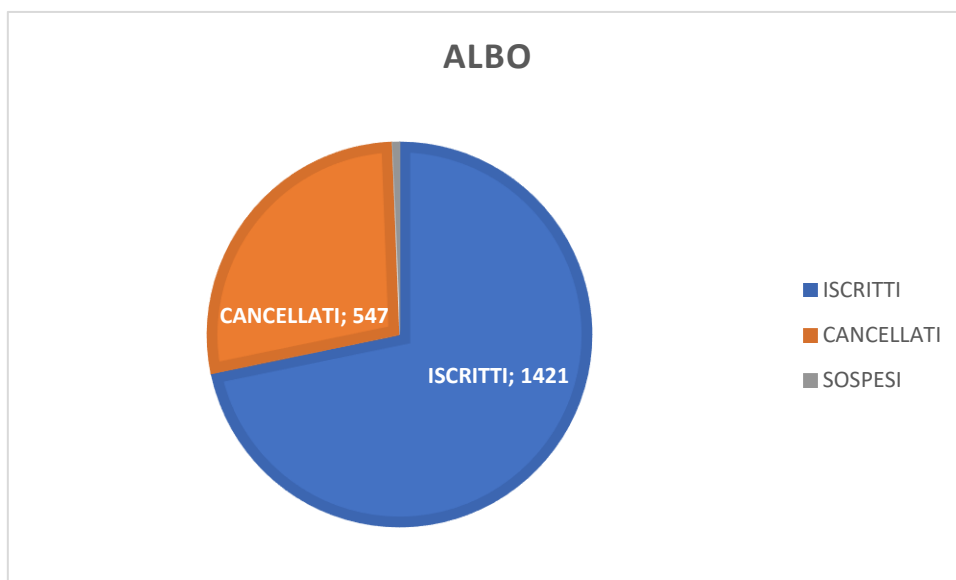
L'analisi dei dati relativi agli iscritti all'ALBO e ai praticanti offre un quadro dettagliato della situazione attuale della categoria professionale. Lo studio dei numeri riguardanti iscrizioni, cancellazioni, fasce d'età e anzianità di iscrizione permette di comprendere meglio le tendenze e i cambiamenti nel tempo.

1. Stato delle Iscrizioni ALBO

Dai dati emerge che il numero totale degli iscritti è pari a 1.421, mentre le cancellazioni ammontano a 547 e le sospensioni sono 12.

Un primo aspetto interessante riguarda il tasso di cancellazione: con oltre il 38% di cancellazioni rispetto al totale degli iscritti, emerge la necessità di valutare le cause di tale fenomeno. Possibili spiegazioni possono essere il pensionamento, il cambio di professione o altre motivazioni legate alla regolamentazione della categoria.

Grafico 1 - Stato delle Iscrizioni ALBO

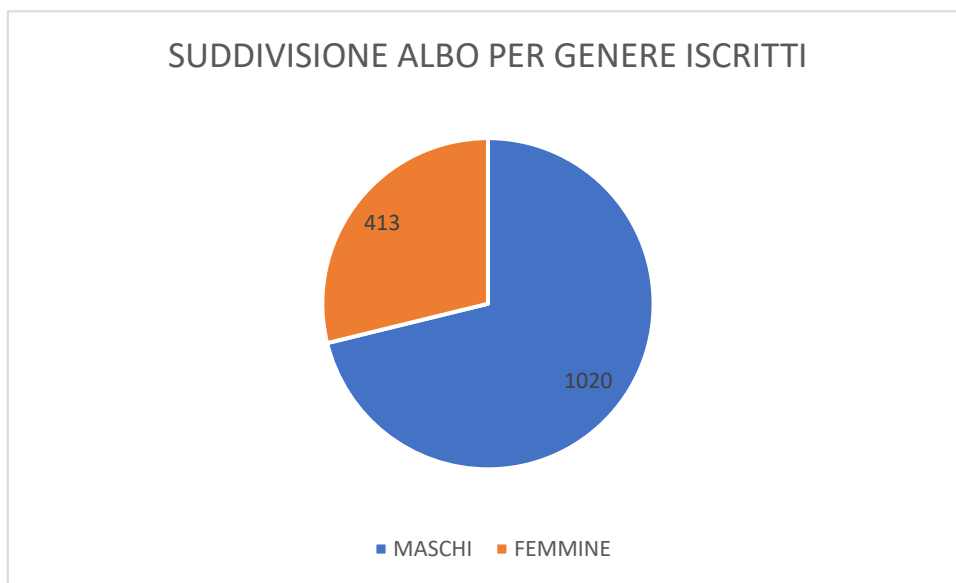


2. Suddivisione per Genere (ALBO)

Analizzando il genere degli iscritti, si evidenzia una netta predominanza maschile: 1.020 uomini contro 413 donne. Ciò significa che le donne rappresentano circa il 28% degli iscritti all'ALBO.

Questa differenza può essere dovuta a fattori storici e culturali che hanno portato a una maggiore presenza maschile nella professione, anche se si nota un leggero aumento della quota femminile tra i praticanti.

Grafico 2 - Suddivisione per genere (ALBO)

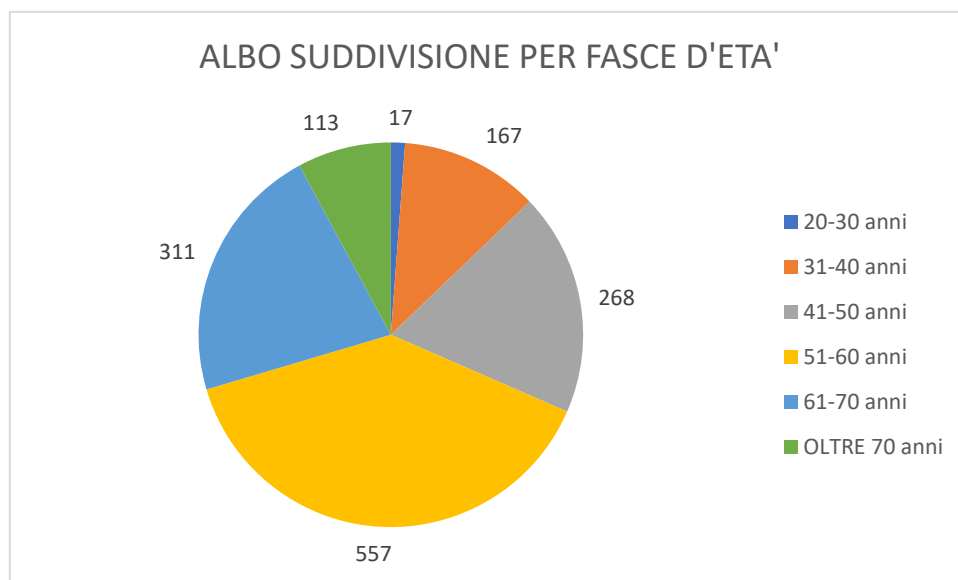


3. Fasce d'Età degli Iscritti

Osservando la distribuzione per età, emerge che la maggior parte degli iscritti rientra nella fascia 51-60 anni (557 iscritti), seguita da 41-50 anni (268 iscritti) e 31-40 anni (167 iscritti).

Il numero esiguo di giovani tra i 20-30 anni (17 iscritti) suggerisce una difficoltà nel ricambio generazionale, che potrebbe avere ripercussioni sulla continuità della professione nel futuro.

Grafico 3 - Fasce d'età degli iscritti





4. Anzianità di Iscrizione

Il dato relativo all'anzianità di iscrizione mostra una forte concentrazione di professionisti con oltre 30 anni di anzianità (431 iscritti). Questo suggerisce che la professione è stabile nel tempo, ma anche che il numero di nuovi ingressi potrebbe non essere sufficiente a garantire un ricambio generazionale adeguato.

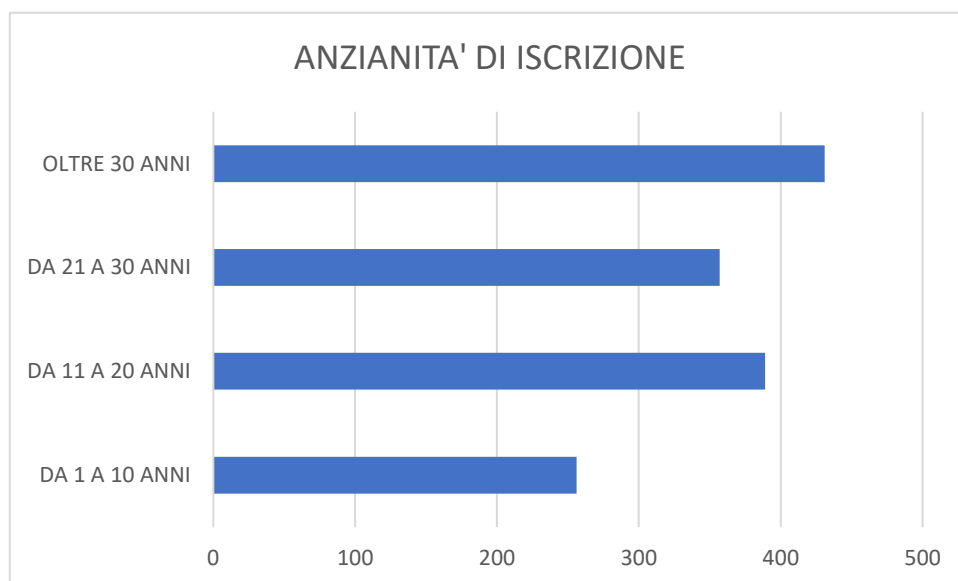
Le altre fasce vedono:

* 21-30 anni di iscrizione: 357 iscritti

* 11-20 anni di iscrizione: 389 iscritti

* 1-10 anni di iscrizione: 256 iscritti

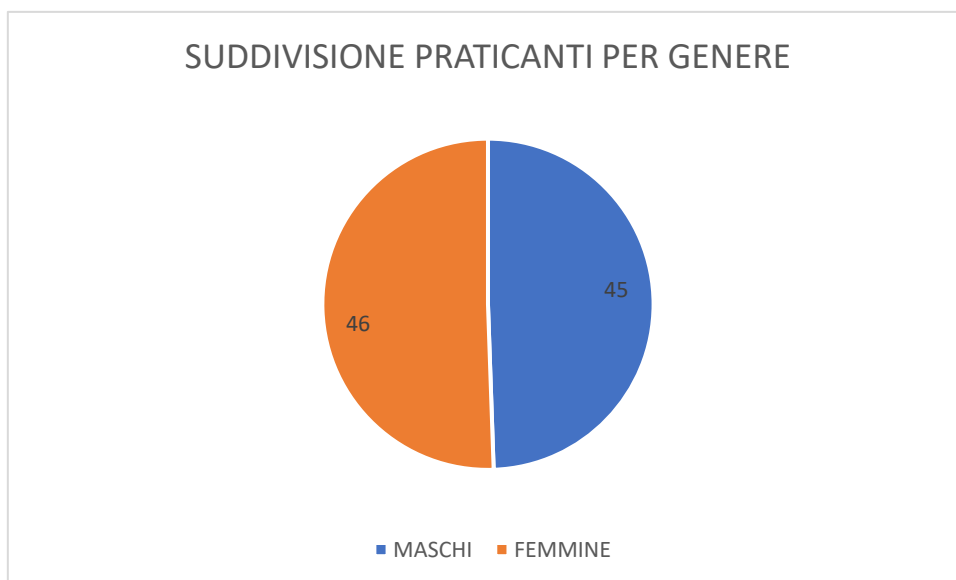
Grafico 4 - Anzianità di iscrizione



5. Suddivisione per Genere (Praticanti)

Il numero di praticanti è equamente suddiviso tra uomini (45) e donne (46), segnalando una tendenza più equilibrata rispetto agli iscritti all'ALBO. Questo suggerisce che la professione sta diventando più inclusiva dal punto di vista di genere.

Grafico 5 - Suddivisione per genere (Praticanti)



6. Fasce d'Età dei Praticanti

Osservando la distribuzione per età, i praticanti si concentrano principalmente nella fascia 20-30 anni (51 praticanti), con un numero decrescente nelle fasce successive:

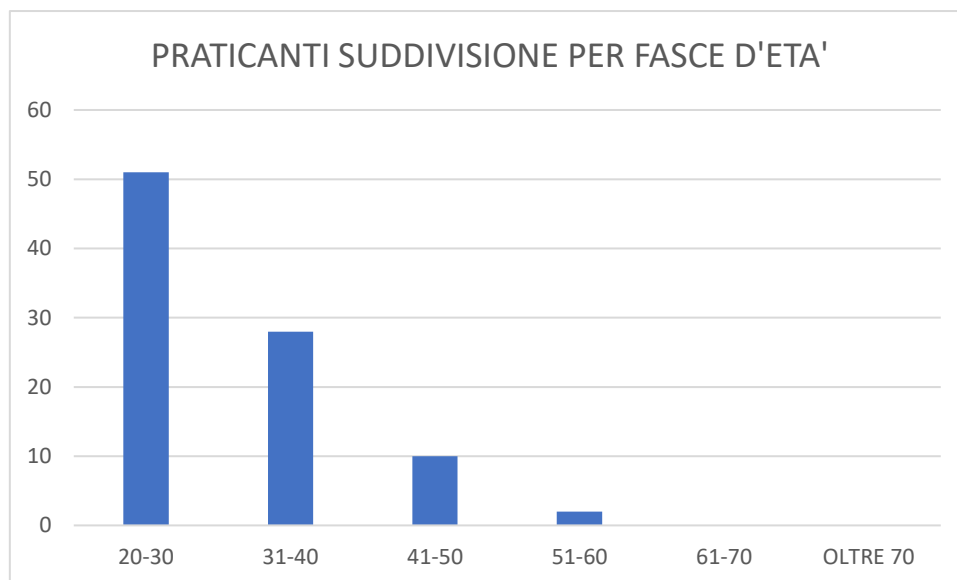
* 31-40 anni: 28 praticanti

* 41-50 anni: 10 praticanti

* 51-60 anni: 2 praticanti

Questi dati mostrano un discreto ingresso di giovani nella professione, ma una diminuzione della presenza di praticanti nelle fasce d'età più alte.

Grafico 6 - Fasce d'età praticanti





Conclusioni

L'analisi evidenzia diverse tendenze:

- Elevato numero di iscritti con anzianità superiore ai 30 anni, suggerendo una professione con una base consolidata di professionisti esperti.
- Bassa presenza di giovani iscritti all'ALBO, con un numero ridotto nella fascia 20-30 anni.
- Tendenza più equa nella suddivisione di genere tra i praticanti, a differenza degli iscritti all'ALBO, dove gli uomini sono nettamente più numerosi.
- Un tasso di cancellazione relativamente alto (38%), che potrebbe influenzare la crescita del settore nei prossimi anni.

L'insieme di questi dati offre spunti di riflessione su possibili strategie per favorire il ricambio generazionale e promuovere una maggiore inclusione nel settore.



Gender Pay Gap

Introduzione

Il Gender Pay Gap rappresenta una delle principali criticità nel mondo del lavoro e si manifesta anche nell'ambito della professione di Dottore Commercialista ed Esperto Contabile. Questa sezione analizza la disparità di reddito tra uomini e donne iscritti all'Ordine di Foggia, sulla base dei dati forniti dal rapporto 2024 sull'Albo.

Composizione di genere

L'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Foggia presenta la seguente composizione di genere:

Maschi: 70,4%

Femmine: 29,6%

Questa distribuzione evidenzia una significativa sotto-rappresentazione femminile, con una percentuale di donne inferiore alla media nazionale degli ordini professionali.

Analisi del volume d'affari medio per genere

L'analisi dei redditi medi dichiarati mostra una marcata differenza tra i due generi:

Reddito medio annuo degli uomini: superiore del 40% rispetto a quello delle donne.

Disparità retributiva più accentuata tra i 41 e i 60 anni, fascia in cui si registra una maggiore stabilità di carriera.

Minore accesso delle donne a incarichi di responsabilità e procedure concorsuali, che incide direttamente sui compensi medi.



Evoluzione nel tempo

Negli ultimi cinque anni (2019-2023):

La percentuale di donne iscritte è cresciuta leggermente, ma senza impatti significativi sulla riduzione del Gender Pay Gap.

La forbice retributiva è rimasta costante, segno che le misure adottate finora non sono state sufficienti a colmare il divario.

Conclusioni sull'indagine

L'analisi dei dati relativi agli iscritti all'ODCEC di Foggia e ai Dottori Praticanti offre un quadro dettagliato della situazione attuale della categoria professionale. Lo studio dei numeri riguardanti iscrizioni, cancellazioni, fasce d'età e anzianità di iscrizione permette di comprendere meglio le tendenze e i cambiamenti nel tempo.

Attualmente, il numero totale degli iscritti è pari a 1.421, mentre le cancellazioni ammontano a 547 e le sospensioni sono 12. Un aspetto interessante è il tasso di cancellazione, che supera il 38% rispetto al totale degli iscritti. Questo dato suggerisce la necessità di valutare attentamente le cause di tale fenomeno, tra cui potrebbero esserci il pensionamento, il cambio di professione o altre motivazioni legate alla regolamentazione della categoria.

Analizzando il genere degli iscritti, si evidenzia una netta predominanza maschile, con 1.020 uomini contro 413 donne. Le donne rappresentano circa il 28% degli iscritti all'ALBO. Questa differenza può essere attribuita a fattori storici e culturali che hanno influenzato la composizione della professione nel tempo, anche se si nota un leggero aumento della quota femminile tra i praticanti.

La distribuzione per età degli iscritti mostra che la maggior parte rientra nella fascia 51-60 anni (557 iscritti), seguita dalle fasce 41-50 anni (268 iscritti) e 31-40 anni (167 iscritti). Un dato preoccupante



è il numero esiguo di giovani tra i 20-30 anni (17 iscritti), che suggerisce una difficoltà nel ricambio generazionale e potrebbe avere ripercussioni sulla continuità della professione nel futuro.

L'anzianità di iscrizione rivela una forte concentrazione di professionisti con oltre 30 anni di anzianità (431 iscritti). Questo dato indica una stabilità nel tempo, ma solleva interrogativi sulla capacità di garantire un adeguato ricambio generazionale.

Per quanto riguarda i praticanti, il numero è equamente suddiviso tra uomini (45) e donne (46), segnalando una tendenza più equilibrata rispetto agli iscritti all'ALBO. Questo suggerisce che la professione sta diventando più inclusiva dal punto di vista di genere.

La distribuzione per età dei praticanti si concentra principalmente nella fascia 20-30 anni (51 praticanti), con un numero decrescente nelle fasce successive. Questi dati mostrano un buon ingresso di giovani nella professione, ma una diminuzione della presenza di praticanti nelle fasce d'età più alte.

In conclusione, l'analisi evidenzia diverse tendenze significative. Si osserva un elevato numero di iscritti con anzianità superiore ai 30 anni, indicando una professione con una base consolidata di professionisti esperti. Tuttavia, si riscontra una bassa presenza di giovani iscritti all'ALBO, con un numero ridotto nella fascia 20-30 anni. È incoraggiante notare una tendenza più equa nella suddivisione di genere tra i praticanti, a differenza degli iscritti all'ALBO, dove gli uomini sono nettamente più numerosi. Infine, il tasso di cancellazione relativamente alto (38%) potrebbe influenzare la crescita del settore nei prossimi anni. L'insieme di questi dati offre spunti di riflessione su possibili strategie per favorire il ricambio generazionale e promuovere una maggiore inclusione nel settore.

Un'altra criticità importante è rappresentata dal Gender Pay Gap, che si manifesta anche nella professione di Dottore Commercialista ed Esperto Contabile. L'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Foggia, ad esempio, presenta una composizione di genere con una significativa sotto-rappresentazione femminile (70,4% maschi e 29,6% femmine). L'analisi dei redditi medi dichiarati mostra una marcata differenza tra i due generi, con un reddito medio annuo degli uomini



Bilancio di Genere ODCEC Foggia 2024

superiore del 40% rispetto a quello delle donne. Questa disparità è più accentuata tra i 41 e i 60 anni e sembra essere influenzata dal minore accesso delle donne a incarichi di responsabilità e procedure concorsuali. Nonostante un leggero aumento della percentuale di donne iscritte negli ultimi cinque anni, la forbice retributiva è rimasta costante, indicando che le misure adottate finora non sono state sufficienti a colmare il divario.



Contributo: “L’uguaglianza nel Diritto del Lavoro e il ruolo della Giurisprudenza Costituzionale”

Contributo a cura della Dott.ssa Sara Quarticelli

1. Introduzione

L’uguaglianza nel diritto del lavoro rappresenta un principio fondamentale dell’ordinamento giuridico italiano ed europeo, volto a garantire parità di trattamento tra i lavoratori, indipendentemente dal genere, dalla provenienza o da altre condizioni personali. L’articolo 3 della Costituzione Italiana sancisce l’uguaglianza formale e sostanziale, imponendo alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli che limitano l’effettiva parità tra i cittadini. In ambito lavorativo, tale principio si concretizza attraverso una normativa specifica e una giurisprudenza costituzionale che ha progressivamente rafforzato le tutele contro la discriminazione.

L’evoluzione del diritto del lavoro ha risentito, nel tempo, di differenti modelli sociali e culturali che hanno influenzato la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Per lungo tempo, l’accesso femminile a determinate professioni è stato limitato da norme e prassi consolidate, che riflettevano un’organizzazione sociale tradizionale. Tuttavia, il progresso normativo e giurisprudenziale ha contribuito a superare tali limitazioni, promuovendo un sistema più inclusivo e fondato sul principio di pari opportunità.

2. L’uguaglianza nel diritto del lavoro: quadro normativo

Il principio di non discriminazione nel diritto del lavoro è disciplinato da una pluralità di fonti normative. Sul piano nazionale, la Costituzione Italiana (art. 37) stabilisce che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni del lavoratore uomo. Inoltre, il Codice delle pari opportunità (D.Lgs. n. 198/2006) ha raccolto e sistematizzato la normativa antidiscriminatoria.

L'articolo 3, comma 2, della Costituzione introduce un principio di uguaglianza sostanziale, imponendo alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle persone. Tale disposizione ha avuto un impatto significativo sul diritto del lavoro, influenzando la normativa sulla tutela delle lavoratrici madri, sul divieto di licenziamento per cause discriminatorie e sulle misure di conciliazione tra vita privata e professionale.

A livello legislativo, il D.Lgs. 151/2001 ha introdotto importanti tutele per la maternità e la paternità, imponendo limiti ai licenziamenti e garantendo permessi retribuiti per l'assistenza ai figli. Il successivo D.Lgs. 80/2015 ha rafforzato questi strumenti, prevedendo il diritto al congedo parentale anche per i padri e promuovendo il welfare aziendale come mezzo di supporto alla genitorialità.

A livello sovranazionale, la normativa dell'Unione Europea ha giocato un ruolo determinante. Il principio di parità tra uomini e donne è stato sancito fin dal Trattato di Roma del 1957 e successivamente rafforzato attraverso una serie di direttive. In particolare, la direttiva 2006/54/CE ha ribadito il divieto di discriminazione di genere nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale, nonché nelle condizioni di impiego.

Il Trattato di Amsterdam del 1997 ha segnato un ulteriore avanzamento, inserendo tra gli obiettivi dell'Unione la promozione della parità di genere. La Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (art. 23) ha ulteriormente rafforzato il quadro normativo, sancendo l'obbligo degli Stati membri di garantire l'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori, compreso quello lavorativo.

Un altro strumento fondamentale è la Direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, vietando discriminazioni basate sul sesso, sulla religione, sull'età e sull'orientamento sessuale. Questa direttiva è stata recepita dall'ordinamento italiano attraverso il D.Lgs. 216/2003, che ha introdotto specifiche misure contro le discriminazioni nel contesto lavorativo.

Un aspetto cruciale dell'uguaglianza nel diritto del lavoro è l'introduzione di azioni positive, ovvero misure volte a promuovere la partecipazione delle donne nei settori lavorativi in cui sono



sottorappresentate. La legge n. 120/2011, ad esempio, ha introdotto le cosiddette “quote di genere” nei Consigli di amministrazione delle società quotate in borsa, imponendo la presenza di almeno il 30% di donne nei CDA.

Infine, la giurisprudenza europea ha giocato un ruolo chiave nel consolidare il principio di uguaglianza nel lavoro. La Corte di Giustizia dell’Unione Europea ha più volte ribadito che il principio di parità di trattamento deve essere interpretato in modo estensivo. In particolare, nella causa Defrenne (C-43/75), la Corte ha affermato che il principio di parità salariale ha efficacia diretta, imponendo agli Stati membri di garantire l’uguaglianza retributiva tra uomini e donne senza necessità di ulteriori interventi legislativi.

3. Il ruolo della giurisprudenza costituzionale

La Corte Costituzionale ha avuto un ruolo centrale nel garantire l’effettività del principio di uguaglianza nel mondo del lavoro. Fin dalle prime pronunce, ha dichiarato l’illegittimità di norme discriminatorie, come nel caso della sentenza n. 1/1961, che ha ritenuto incostituzionale il divieto per le donne di accedere a determinati impieghi pubblici.

La giurisprudenza si è successivamente evoluta affrontando tematiche come la discriminazione retributiva (sentenza n. 103/1989), la tutela della maternità (sentenza n. 27/1996) e il principio di parità nell’accesso alle cariche direttive (sentenza n. 275/2011). La sentenza n. 46/2000 ha rappresentato un punto di svolta, riconoscendo la necessità di misure di azione positiva per garantire una reale parità di trattamento tra i sessi, in linea con il principio di uguaglianza sostanziale sancito dall’art. 3, comma 2, della Costituzione.

Un altro importante contributo giurisprudenziale si ritrova nella sentenza n. 113/2020, che ha dichiarato incostituzionale una normativa che, pur non vietando formalmente l’accesso delle donne a determinate professioni, poneva barriere di fatto insormontabili. La Corte ha affermato che l’uguaglianza non si realizza solo attraverso il divieto di discriminazione, ma richiede interventi concreti per eliminare le disparità strutturali.



4. Le sfide attuali e prospettive future

Nonostante i progressi legislativi e giurisprudenziali, permangono disuguaglianze significative nel mondo del lavoro. Il gender pay gap resta una questione centrale, con differenze salariali che si attestano attorno al 16% in Europa e al 20% in Italia.

Ulteriori ostacoli derivano dalla difficoltà di conciliare vita lavorativa e familiare, problematica che colpisce prevalentemente le donne. La Corte Costituzionale ha più volte sottolineato l'importanza di misure che favoriscano l'equilibrio tra lavoro e famiglia, come il congedo parentale retribuito e l'estensione dei diritti di flessibilità oraria.

5. Conclusioni

Il principio di uguaglianza nel diritto del lavoro è stato progressivamente rafforzato dalla giurisprudenza costituzionale, che ha contribuito a eliminare le discriminazioni e a promuovere politiche di parità.

6. Bibliografia

- Schiavello, Principio di eguaglianza. Breve analisi a livello concettuale e filosofico-politico, in *Ragion pratica*, 14, 2000.
- M. Cartabia, Riflessioni in tema di uguaglianza e non discriminazione, in *Alle frontiere del diritto costituzionale*, Giuffrè, Milano, 2011.
- H. Kelsen, *Il problema della giustizia*, Einaudi, Torino, 1975.
- Ross, *Why Democracy?*, Harvard University Press, Cambridge, 1952.
- J. Rawls, *Una teoria della giustizia*, Feltrinelli, Milano, 1971.
- Sentenza della Corte Costituzionale n. 1/1961.
- Sentenza della Corte Costituzionale n. 103/1989.
- Sentenza della Corte Costituzionale n. 27/1996.
- Sentenza della Corte Costituzionale n. 275/2011.



Bilancio di Genere ODCEC Foggia 2024

- Sentenza della Corte Costituzionale n. 46/2000.
- Sentenza della Corte Costituzionale n. 113/2020.
- Direttiva 2006/54/CE.
- Direttiva 2000/78/CE.
- D.Lgs. 198/2006, Codice delle pari opportunità.
- D.Lgs. 151/2001, Testo unico sulla maternità e paternità.
- D.Lgs. 80/2015, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.