



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

DOCUMENTO DI RICERCA

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E GENDER PAY GAP

QUESTIONARIO CPO NAZIONALE 2024
sugli Iscritti all'Albo dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

Presentazione e analisi dei dati

COMITATO PARI OPPORTUNITA' NAZIONALE

PRESIDENTE

Michele de Taronati

NOVEMBRE 2024



Sommario

PRESENTAZIONE	4
ANALISI DEI DATI	5
3.1. La struttura del campione di rispondenti	5
3.2. Conciliazione vita-lavoro: Sfere della vita familiare	6
3.3. Attività professionale	9
3.4. Aspetti vita-lavoro: Socialità e discriminazione	12
IL GENDER PAY GAP	16
NOTA METODOLOGICA	21



Comitato pari opportunità

Presidente

Michele de Taronatti

Delegato CNDCEC

David Moro

Vice Presidente

Aurelia Isoardi

Segretaria

Francesca Riso

Componenti

Alessandra Berghella

Barbara Berardi

Chiara Bedei

Claudia Cattani

Daniela Manicardi

Elena Briata

Francesca Marconi

Giuliana Guida

Ida Dominici

Ivana Maria De Michele

Luciano Santoro

Luigi Greco

Martina Olla

Orsola Cernerà

Paola Santoni

Sabrina Mazza

Simonetta Murolo

Stefania Longo

PRESENTAZIONE

Il presente documento elabora i dati emersi nel questionario realizzato dal Comitato Nazionale Pari Opportunità, concentrandosi sui risultati relativi alla conciliazione vita lavoro e al Gender Pay Gap, che sono due temi centrali nelle Pari Opportunità.

Il questionario del CPO Nazionale è stato progettato nel 2023 dal Comitato Nazionale Pari Opportunità tramite il gruppo di lavoro costituito al suo interno, presieduto dalla Vice Presidente Aurelia Isoardi e composto dai membri: Berardi Barbara, Cattani Claudia, Guida Giuliana, Longo Stefania, Marconi Francesca, Mazza Sabrina, Olla Martina ed è stato somministrato agli iscritti nei mesi di febbraio e marzo 2024. I dati così ottenuti sono stati elaborati da Tommaso di Nardo, Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti, in collaborazione con la componente del CPO Nazionale Elena Briata.

Nel paragrafo dedicato alla conciliazione vita lavoro sono emersi: un esteso problema di assistenza e cura della famiglia e alcune importanti criticità nell'organizzazione dell'attività professionale rispetto alla conciliazione vita-lavoro. Genera inquietudine il tempo eccessivo che la gran parte dei commercialisti dedica all'attività professionale.

Nel paragrafo dedicato al Gender Pay Gap vengono formulate e verificate alcune ipotesi teoriche, relative alle possibili cause del Gender Pay Gap nella nostra professione. Sia i risultati del questionario, che i dati indicati nel Bilancio di Genere, hanno confermato che le donne sono maggiormente presenti nelle fasce di reddito più basse, mentre gli uomini in quelle più elevate. Questo fenomeno, tuttavia, è ancora poco studiato nelle professioni liberali. Per tale ragione si è deciso di approfondirlo, perché solo tramite la comprensione delle cause si possono proporre soluzioni efficaci. Da tale convincimento nascono le ipotesi di lavoro qui riportate.

Una prima ipotesi è stata quella di verificare la possibilità che ad incidere sul differenziale possa essere il numero di ore lavorate, ovvero il fatto che le donne possano aver indicato, e svolgano effettivamente, un numero medio di ore lavorate per giorno inferiore a quello degli uomini. Una seconda ipotesi è stata relativa al ruolo ricoperto dalle donne nello studio professionale. Una terza ipotesi ha riguardato l'età media rispetto al genere. È noto che l'età, ovvero l'anzianità di carriera professionale, incide nella spiegazione dell'evoluzione del reddito medio professionale. Un'ultima ipotesi presa in considerazione è stata la specializzazione professionale. È possibile, infatti, che professionisti con specializzazioni particolari, cioè che ricavano il proprio fatturato da attività professionali maggiormente redditizie, dichiarino redditi medi più elevati. È ipotizzabile, quindi, che il Gender Pay Gap possa dipendere da questo fattore nella misura in cui gli uomini tendano a svolgere in misura maggiore delle donne attività specialistiche ovvero attività a più alto valore aggiunto.

Queste ipotesi costituiscono il punto di partenza del lavoro che andrà sviluppato nei prossimi anni mediante la realizzazione di ulteriori sondaggi e ulteriori studi su quanto già formulato. Dalle analisi contenute in questo documento e dai dati indicati nel Bilancio di Genere, il CPO Nazionale costruisce la sua strategia di azione volta a contrastare il Gender Pay Gap e orienta la sua azione in materia di Pari Opportunità.

Il Presidente del CPO Nazionale - CNDCEC

Michele de Taronati

ANALISI DEI DATI

Nella prima sezione del documento sono presentati i principali risultati dell'indagine. I dati sono esposti nei grafici in percentuale del totale dei rispondenti. Lì dove non diversamente indicato, il campione dei rispondenti, come riportato in dettaglio nella nota metodologica alla fine del documento, è pari a 4.891 unità e copre il 3,3% dell'universo degli iscritti all'albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili. Il campione è sufficientemente robusto per il tipo di analisi condotta. Per ulteriori dettagli sulla numerosità e sulla struttura del campione si rimanda alla nota metodologica.

3.1. La struttura del campione di rispondenti

Come si evince dai grafici seguenti (1-4), il campione è rappresentato in prevalenza dal genere femminile che, come riportato in nota metodologica, è sovrarappresentato rispetto all'universo degli iscritti all'albo. Il 25,1% del campione è formato da commercialisti fino a 45 anni di età, anche in questo caso, il campione è sovrarappresentato nella prima fascia di età, soprattutto rispetto alle due fasce centrali, mentre gli over 65 sono in linea con gli iscritti.

Per quanto riguarda la distribuzione territoriale, con il 51,2%, la macroarea Nord è più rappresentata rispetto all'universo degli iscritti a scapito, in particolare, di quella del Sud, mentre il Centro risulta in linea.

In definitiva, il campione è formato in quote percentuali superiori, rispetto all'universo degli iscritti, da *donne, giovani e area Nord*.

Grafico 1 - Distribuzione per genere del campione. 4866 rispondenti

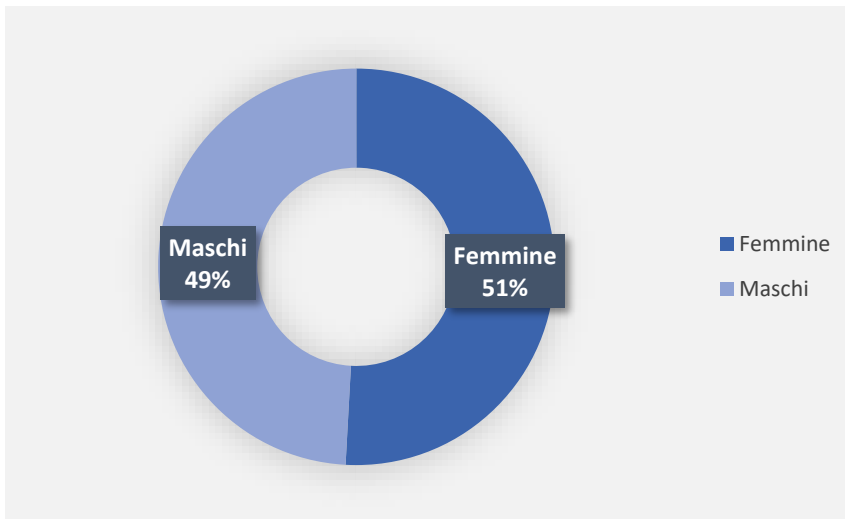


Grafico 2 - Distribuzione per classi di età del campione. 4.880 rispondenti.

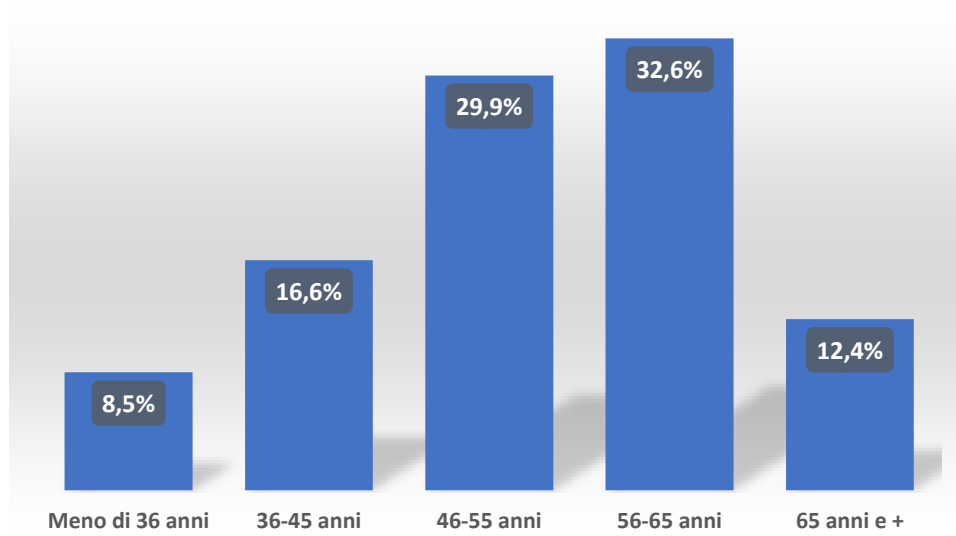
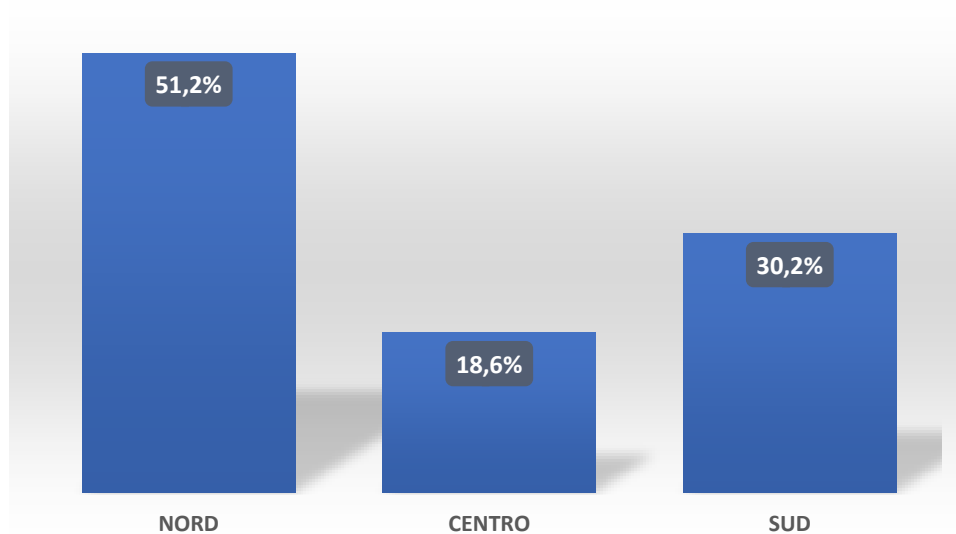


Grafico 3 - Distribuzione del campione per macroarea territoriale. 4.052 rispondenti



3.2. Conciliazione vita-lavoro: Sfere della vita familiare

Nei grafici seguenti (4-9) sono riportati i dati relativi ad alcune domande attinenti alla sfera familiare dei rispondenti. Questi, in larga maggioranza, sono rappresentati da professionisti coniugati (65,1%) e in parte minore da professionisti celibi o nubili (15,3%), separati o divorziati (9,5%), conviventi (6,6%), vedovi (1,9%) e single (1,6%). Inoltre, il 73% ha dichiarato di avere figli, di cui il 60,3% con figli minorenni e, tra questi, il 16,1% ha figli con meno di sei anni, mentre il 27,5% dichiara di avere genitori e/o parenti anziani o con disabilità da assistere. Il 62,7% circa, di chi ha figli e/o altri familiari da assistere, ha dichiarato di essere aiutato da altri familiari nella loro assistenza, mentre il 37,7% ha dichiarato di dedicare più di due ore al giorno in media alla loro assistenza, l'11,5% addirittura più di 5 ore. Esiste, dunque, un problema piuttosto diffuso di assistenza e cura della famiglia. È interessante notare, tra

l'altro, che le donne Commercialiste con figli sono il 68,1% sul totale delle donne commercialiste rispondenti contro il 76,6% degli uomini, di contro il 31,9% delle commercialiste non ha figli e il 23,4 % dei commercialisti non ha figli. Il 29,9% delle donne contro il 24,6% degli uomini hanno familiari da assistere. Fra le donne che hanno familiari da assistere il 57,4% riceve aiuto da altri familiari contro il 69,7% degli uomini. Infine, del 62,7% di colleghi che dedica alla cura e all'assistenza dei familiari fino a 2 ore al giorno la quota di donne è del 47,3% è quella di uomini è di 52,7%, nella fascia di chi dedica mediamente da 3 a 4 ore al giorno la quota di donne sale al 68,5% e quella di uomini scende a 31,5% e infine in quella di chi dedica mediamente 5 e più ore al giorno la quota femminile sale ancora al 74,2% e quella maschile si riduce al 25,28%. È evidente, da questi dati, che lavoro e cura dei familiari rappresentano una forma di lavoro non retribuito, che, all'aumentare delle ore giornaliere dedicate alla cura, rimane maggiormente a carico delle donne.

Grafico 4 - Distribuzione del campione per Stato civile. 4.882 rispondenti

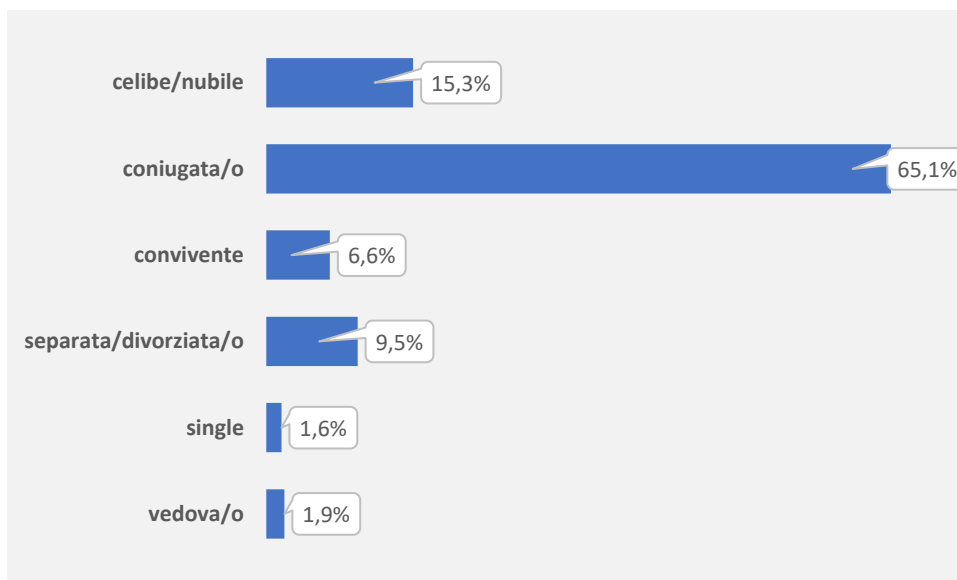


Grafico 5 - Domanda 4: Hai figli? 4.860 rispondenti

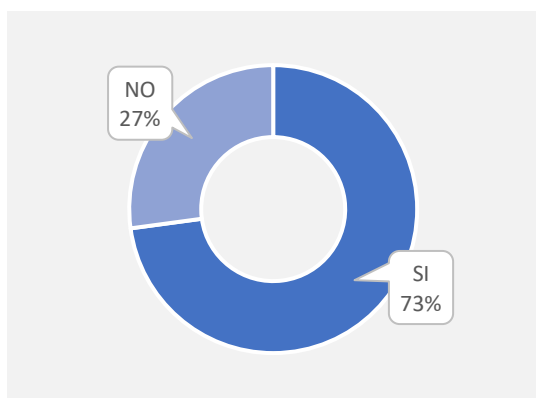


Grafico 5.1 - Distribuzione per genere di chi ha figli

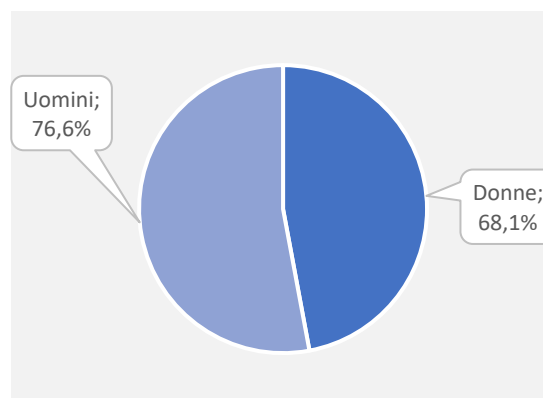


Grafico 6 – Distribuzione del campione per classi di età (anni). 3.553 rispondenti

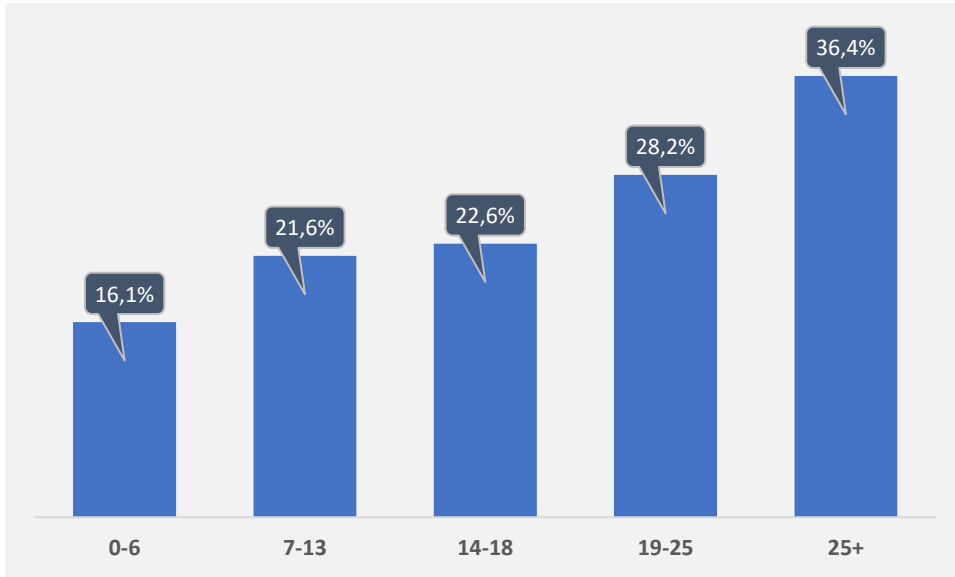


Grafico 7 - Domanda 6: Hai genitori/parenti anziani o con disabilità da assistere? 4.847 rispondenti

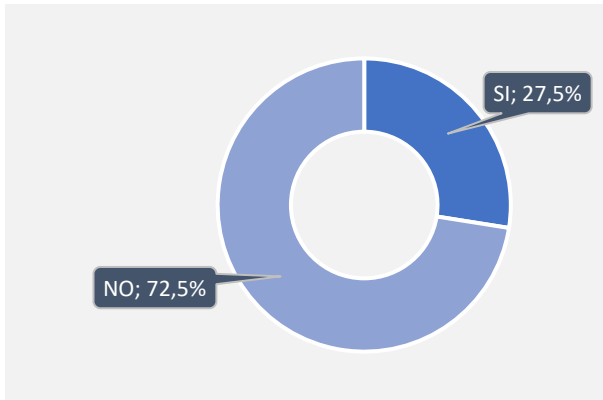


Grafico 7.1 - Distribuzione per genere di chi ha genitori/parenti anziani o con disabilità da assistere

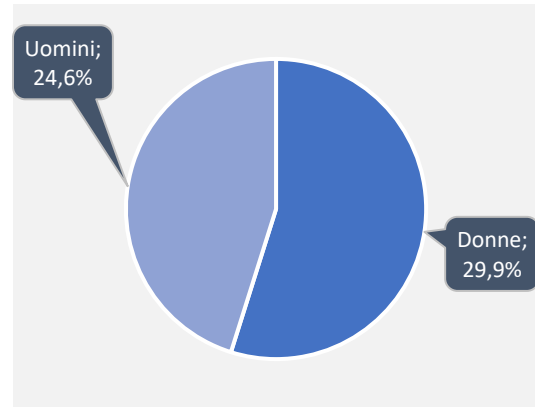


Grafico 8 - Domanda 7: Se SI, sei aiutato/a nell'assistenza da altri familiari? 1.973 rispondenti

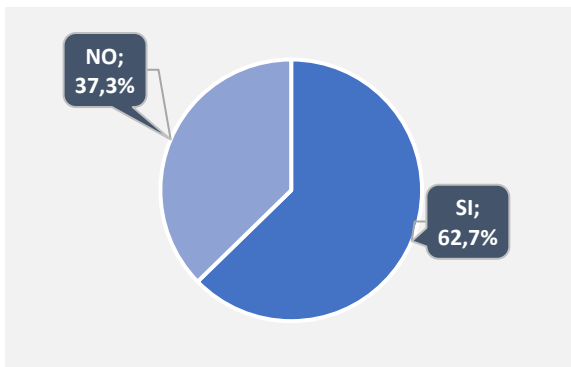


Grafico 8.1. - Distribuzione per genere di chi è aiutato nell'assistenza da altri familiari.

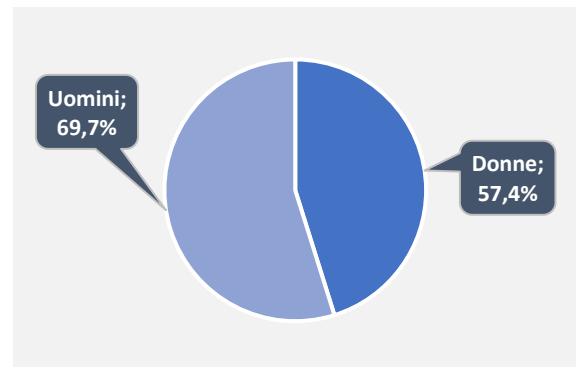


Grafico 9 - Domanda 8: Quante ore dedichi mediamente al giorno all'assistenza ed alla cura dei tuoi familiari? 3.170 rispondenti

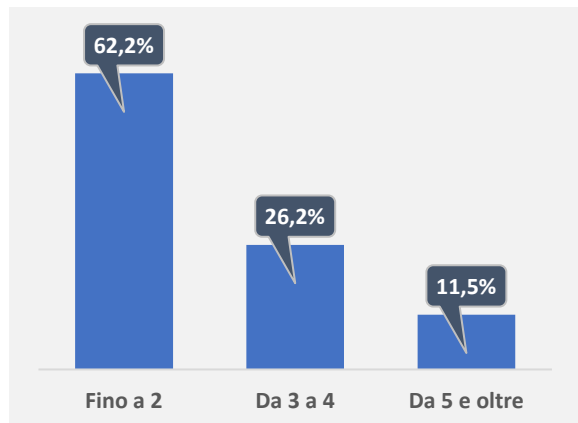
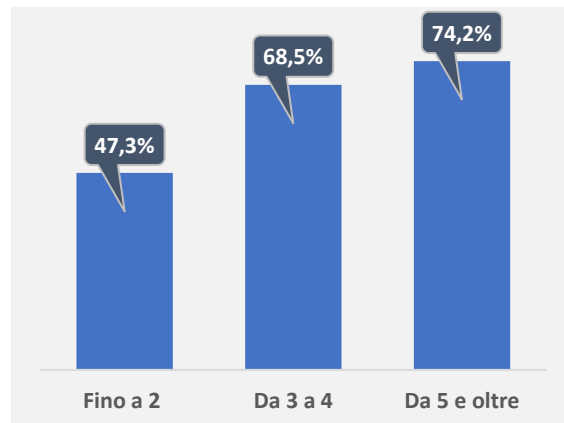


Grafico 9.1. - Di cui quota donne



3.3. Attività professionale

Nei grafici seguenti (10-17) l'attenzione è dedicata allo svolgimento dell'attività professionale con particolare riguardo all'anzianità professionale, all'impegno giornaliero in termini di ore lavorate, al reddito dichiarato, al ruolo ricoperto nello studio professionale e alle aree di specializzazione.

La maggior parte del campione (70,8%) ha un'anzianità professionale superiore a 16 anni. La classe di reddito in cui ricade la maggioranza relativa del campione è quella tra 30.001 e 60.000 euro (35,7%). Questa, insieme alla classe successiva e, quindi da 60.001 a 85 mila euro di reddito, configurabile come classe media, copre il 50,9% del campione. Il 30%, invece, dichiara meno di 30 mila euro di reddito annuo, mentre solo il 19% supera gli 85 mila euro di reddito. Poco meno di un terzo dei commercialisti del campione (28,1%) risiede in una grande città, il 33,1%, invece, in una città media, mentre il 38,7% in una zona periferica. Solo per il 31,6% del campione i servizi socio-assistenziali del proprio comune di residenza sono adeguati alle esigenze familiari, il 51,6%, invece, dichiara che essi sono poco adeguati/migliorabili, mentre per il 16,8% sono per nulla adeguati. La gran parte dei commercialisti dichiara di esercitare la professione come titolare di studio (60,7%) oppure come contitolare (15,9%), mentre il 13,3% è collaboratore in un altro studio professionale. L'8,6% esercita in forma di condivisione con altri colleghi e solo l'1,5% è collaboratore in azienda. Il 26,4% ha dichiarato che nello studio o presso la struttura in cui lavora sono presenti anche dei familiari. Inoltre, il 65,3%, quindi una larga maggioranza, è impegnato nel proprio studio o nella propria attività professionale per più di 8 ore al giorno in media, contro il 5,1% per meno di 5 ore e il 29,5% per un tempo compreso tra 5 e 8 ore¹. Nell'ultimo grafico di questa sezione, il grafico 17, sono riportate le principali due aree di attività professionale svolte dai rispondenti. Ebbene, il 75,4% del campione ha indicato "Contabilità, fisco e paghe", mentre il 74,7% "Consulenza fiscale e societaria". Il 29% ha indicato "Revisione", il 20,3% "Societario", il 12,4% "Procedure concorsuali", il 5,5% "Finanza aziendale" e il 4,2% "Ristrutturazione aziendale".

In generale, i dati relativi all'attività professionale mostrano alcune importanti criticità nell'organizzazione della stessa rispetto alla conciliazione vita-lavoro. A destare maggiore

¹ Per vedere la suddivisione delle ore lavorate rispetto al genere si rimanda al paragrafo relativo al Gender Pay Gap.

preoccupazione è il tempo eccessivo che la gran parte dei commercialisti dedica all'attività professionale.

Grafico 10 - Domanda 9: Da quanto tempo eserciti la professione? 4.867 rispondenti

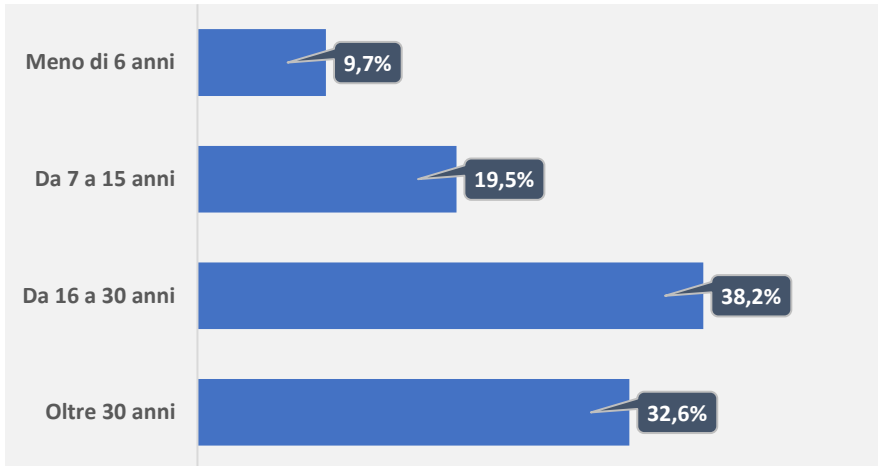


Grafico 11 - Distribuzione del campione per fascia di reddito. 4.844 rispondenti

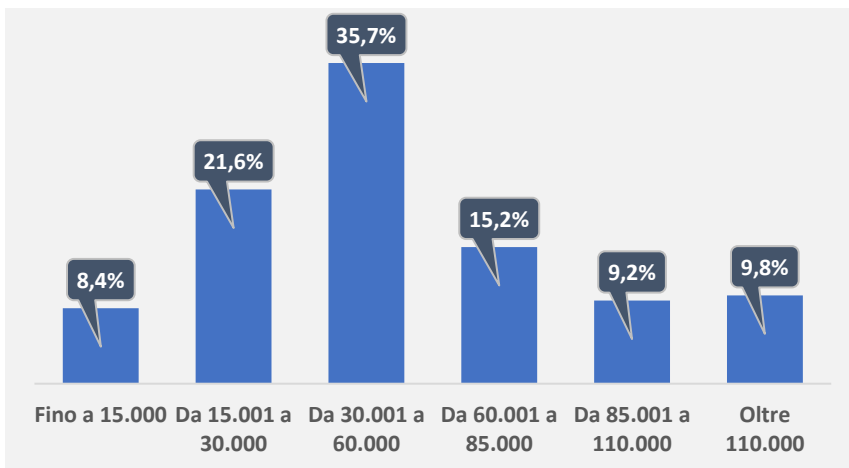


Grafico 12 - Distribuzione del campione per dimensione del centro abitato. 4.852 rispondenti

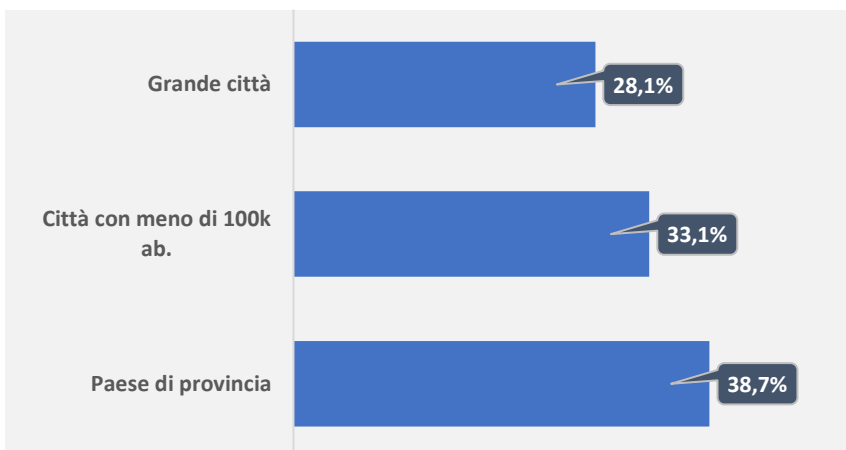


Grafico 13 - Domanda 13: Il Comune/la zona dove lavori/risiedi ti offre servizi socio-assistenziali adeguati per le tue necessità familiari? 4.728 rispondenti

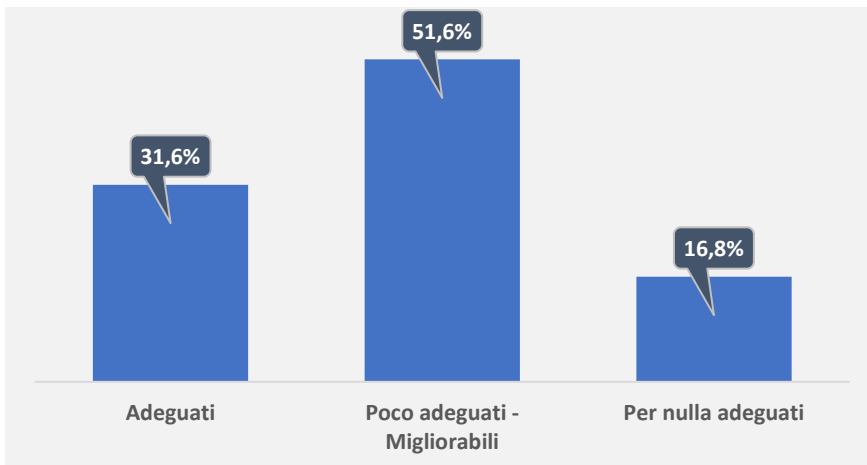


Grafico 14 - Domanda 14: Qual è il tuo ruolo in studio o nella struttura in cui lavori? 4.864 rispondenti

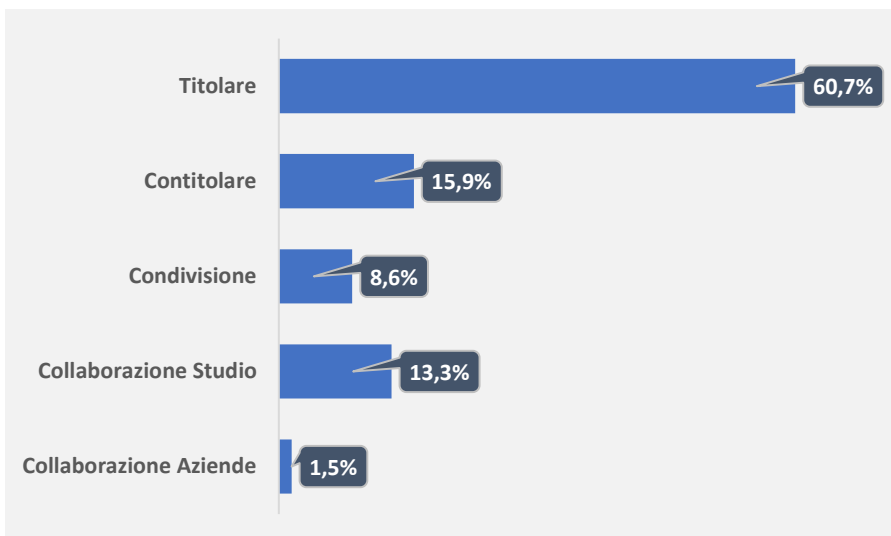


Grafico 15 - Domanda 15: Nello studio o nella struttura in cui lavori ci sono i tuoi familiari? 4.844 rispondenti

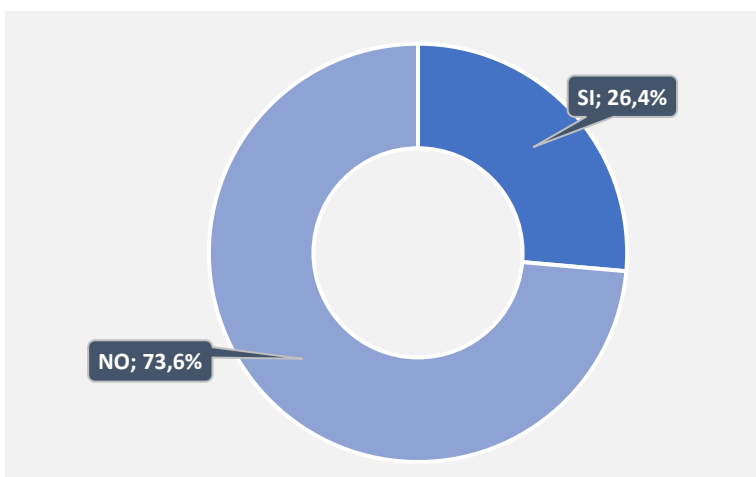


Grafico 16 - Domanda 16: Quante ore al giorno ti impegna mediamente l'attività professionale? 4.876 rispondenti

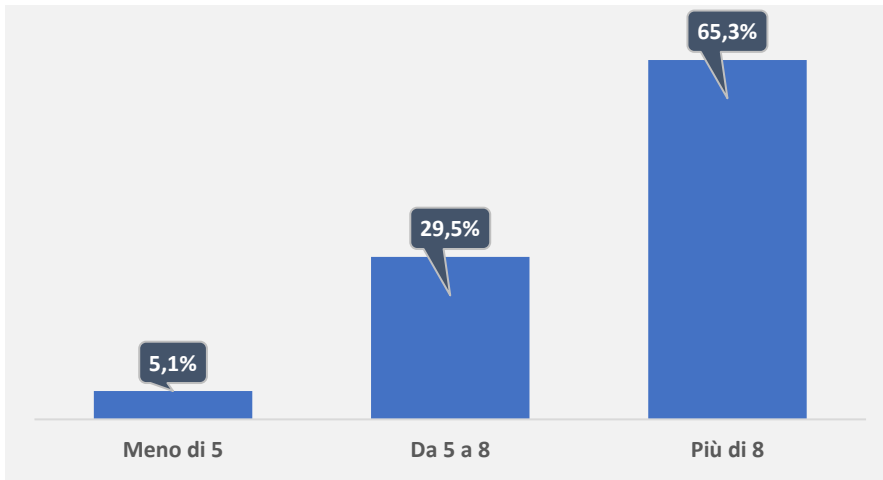
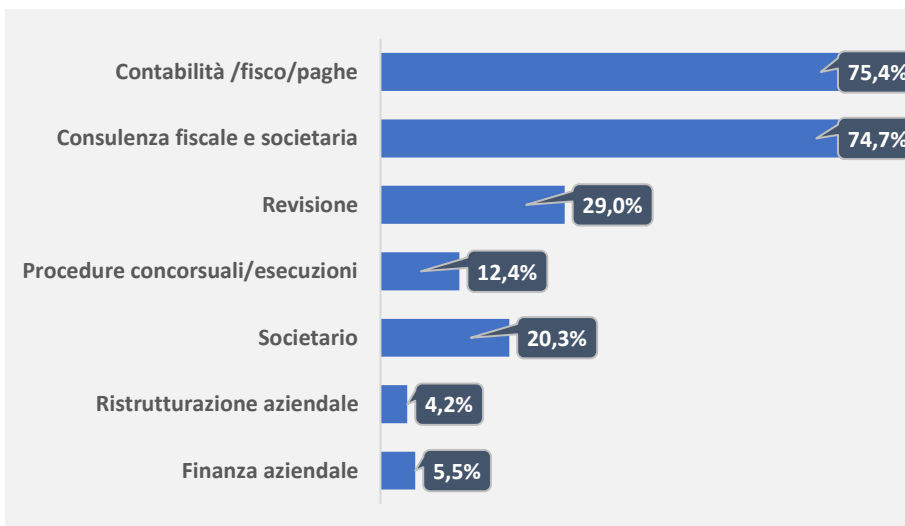


Grafico 17 - Domanda 17: Indica i due principali settori di attività nei quali operi attualmente 4.873 rispondenti (possibili più risposte)



3.4. Aspetti vita-lavoro: Socialità e discriminazione

Nei grafici seguenti (17-25) il focus è su alcuni aspetti della relazione “vita-lavoro” che attengono principalmente alla sfera personale piuttosto che a quella familiare. Ad esempio, se ci soffermiamo sulla prima domanda, quella relativa al tempo dedicato allo svago, il 66,3%, quindi una larga maggioranza, si dichiara palesemente insoddisfatto riguardo al tempo dedicato allo svago. Percentuale questa che sale al 72,3% tra le donne. Le cinque domande seguenti, invece, sono focalizzate sul tema della discriminazione nella carriera professionale e nell'esercizio della professione. Per circa il 37% del campione di rispondenti, la discriminazione nella carriera professionale non è stata avvertita in modo significativo, mentre per il 17,4% non esiste affatto. Per la restante parte del campione, invece, cioè il 45,6%, la discriminazione si è avvertita per alcuni in modo particolare all'inizio della carriera (23,4%) mentre per altri con il passare del tempo (22,2%). Alla domanda esplicita su eventuali comportamenti discriminatori avuti nell'esercizio della professione, il 91,6% del campione ha risposto negativamente, mentre solo il 3,8% ha dichiarato di aver avuto comportamenti del tipo indicato. Per contro, però, il

31,7% del campione ha indicato di aver subito discriminazioni nell'esercizio della professione, percentuale questa che sale al 48,9% tra le donne. Tra quelli che hanno subito discriminazioni, come illustrato nel grafico 21, il 62,6% dichiara di aver subito discriminazioni da "Colleghi" contro il 14% da "Colleghe", mentre sono da non sottovalutare i clienti, per il 51% del campione, e gli interlocutori istituzionali, per il 30,6%. Infine, è stata posta una domanda relativa a quali eventi hanno inciso in maniera significativa nel subire una discriminazione nell'esercizio della professione. Mentre per il 70,7% del campione nessuno degli eventi indicati è stato significativo, per il 18%, la maternità/paternità ha svolto un ruolo importante, per il 6,1% una malattia, per il 3% la morte di un familiare e per il 2,2% il trasferimento. Tra le donne, invece, la percentuale di chi collega l'evento discriminatorio alla maternità sale al 33,4%. È interessante rilevare come, rispetto alla conciliazione dei tempi di vita/lavoro, il 71,6% del campione dichiara di farsi aiutare dai familiari, mentre il 20,8% dal personale retribuito (colf/badante/baby sitter) seguito da colleghi/colleghe per il 5,1%, da istituzioni private per il 2% e da istituzioni pubbliche per lo 0,6%. Infine, il 43% si dichiara favorevole a partecipare ad una rete professionale per facilitare l'attività, il 18,6% per aumentare il tempo dedicato alla famiglia, mentre il 38,4% dichiara di non essere interessato a partecipare ad una rete professionale.

Grafico 18 - Domanda 18: Ritieni adeguato il tempo che dedichi allo svago, hobby, interessi, vita privata? 4.855 rispondenti

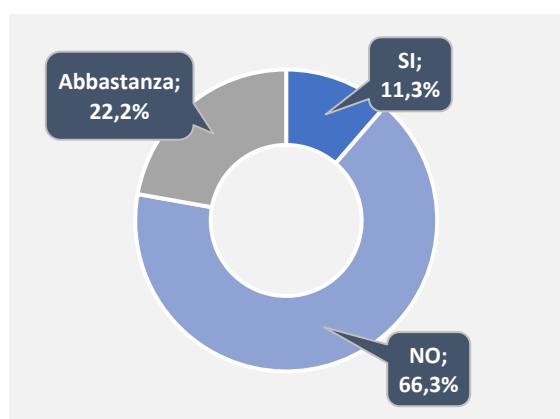


Grafico 18.1 - Dati per genere.

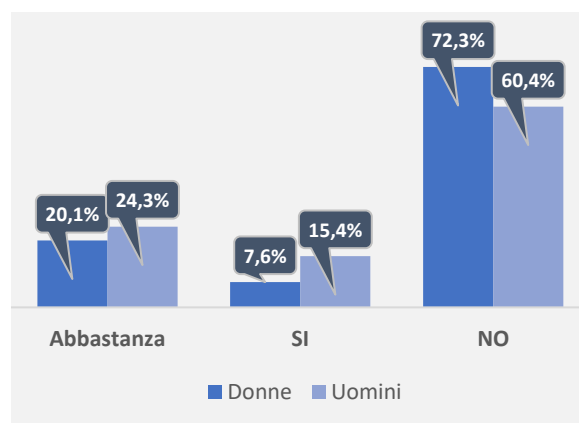


Grafico 19 - Il problema della discriminazione nella carriera professionale. Totale risposte 4.844

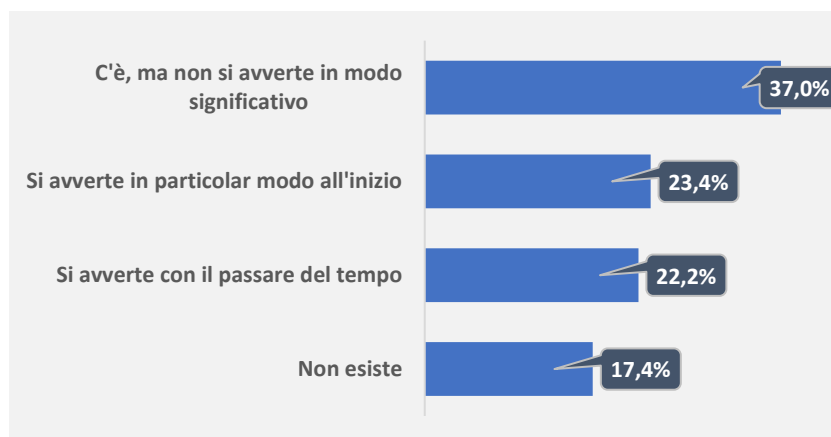


Grafico 20. - Domanda 20: Hai tenuto comportamenti discriminatori nell'esercizio della professione? Totale risposte 4.872

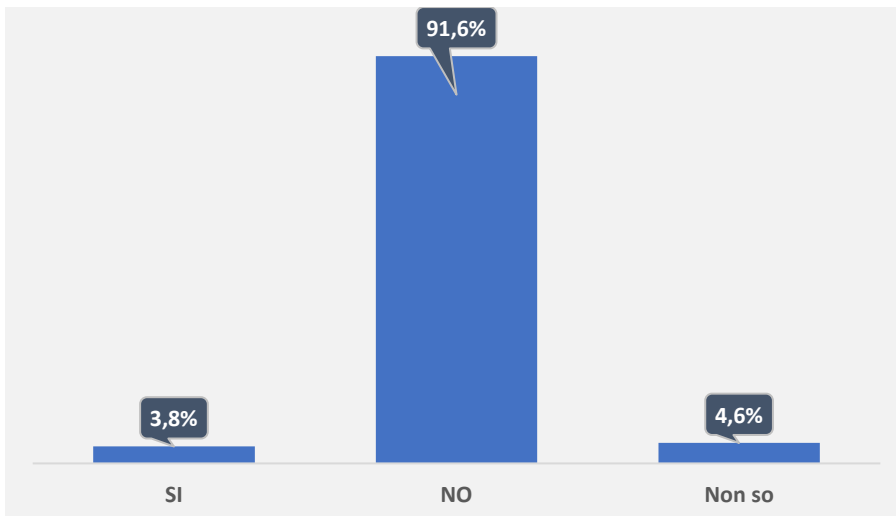


Grafico 21. - Domanda 11: Hai subito discriminazioni nell'esercizio della professione? Totale risposte 4.865

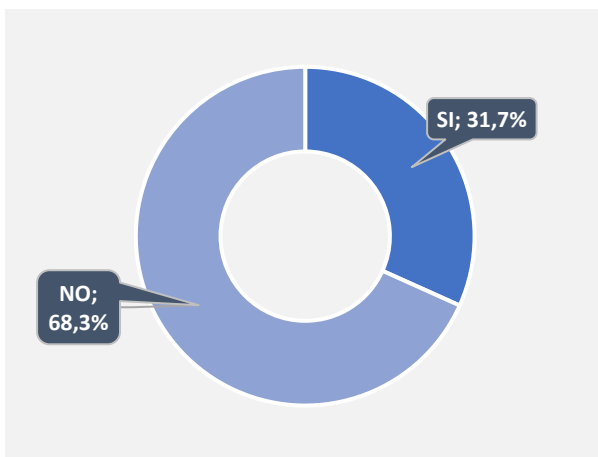


Grafico 21.1. - Di cui quota donne

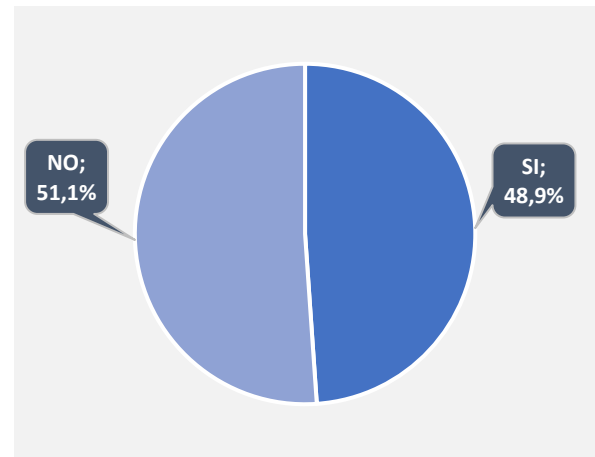


Grafico 22. - Domanda 22: Se SI, da parte di chi? Totale risposte 211 (possibili più risposte)

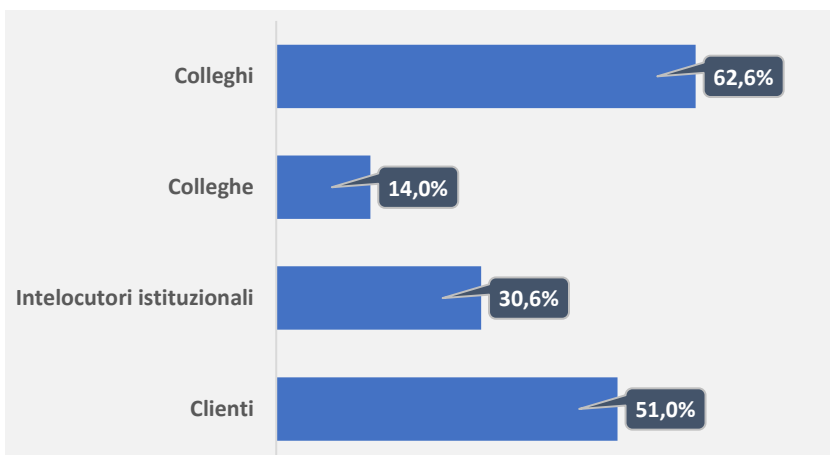


Grafico 23. - Domanda 23: Ci sono stati eventi particolarmente significativi nella tua attività professionale che ti hanno fatto sentire discriminato/a? Totale risposte 4.901

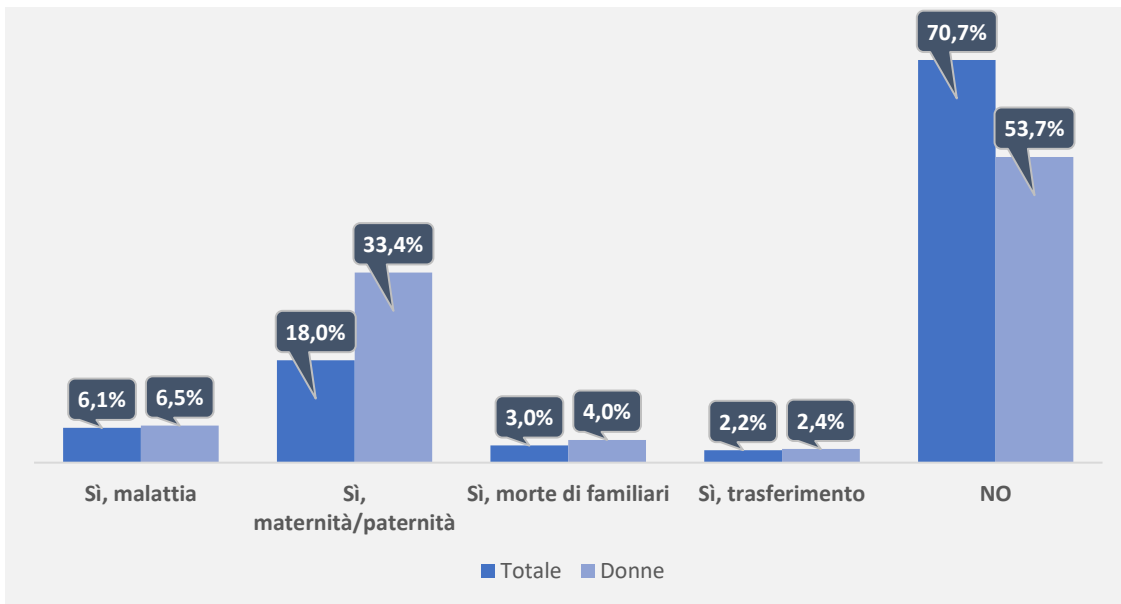


Grafico 24. - Domanda 24: Chi ti ha aiutato nella conciliazione dei tempi di vita/lavoro? Totale risposte 4.445

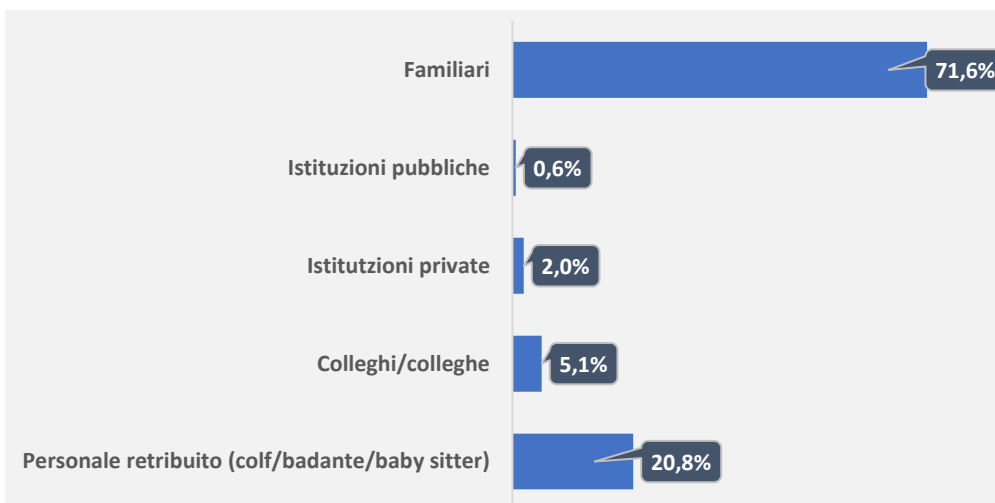
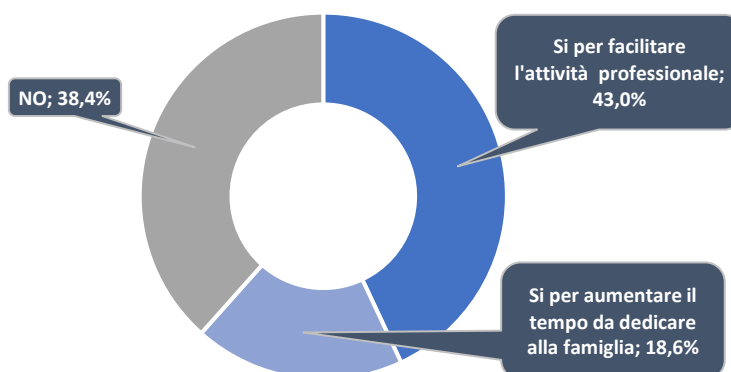


Grafico 25. - Domanda 26: Avresti interesse a partecipare ad una rete di professionisti/e? Totale risposte 579



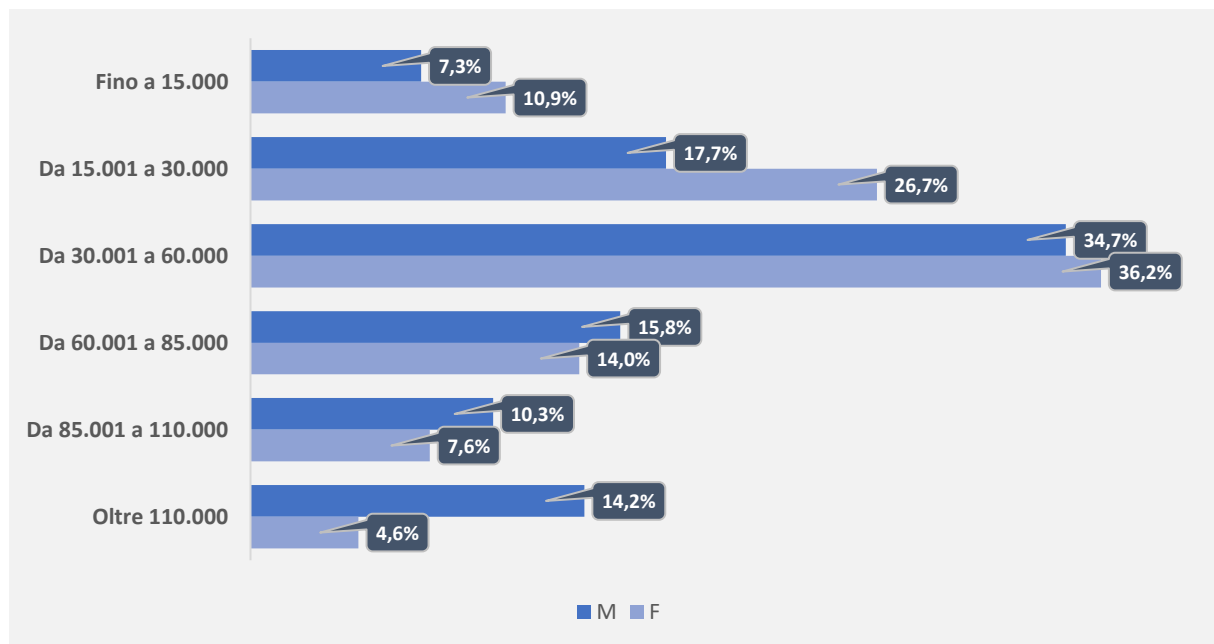
IL GENDER PAY GAP

Come è noto, nella professione di commercialista, al pari delle altre professioni liberali, esiste un differenziale di reddito significativo tra i generi. In questo paragrafo, presenteremo un'analisi dei dati raccolti tramite il questionario CPO nazionale con l'obiettivo di approfondire il tema del gender pay gap anche per formulare e verificare alcune ipotesi teoriche.

Come si può vedere dal grafico seguente, le donne sono maggiormente presenti nelle fasce di reddito più basse, mentre gli uomini in quelle più elevate. Per tutti, uomini e donne, la fascia di reddito maggiormente dichiarata dai rispondenti è stata quella da 30.001-60.000 euro.

Il 73,8% delle donne ha redditi medi inferiori a 60.000 contro il 59,7% degli uomini e, viceversa, il 26,2% delle donne ha redditi medi superiori a 60.000 euro contro il 40,3% degli uomini.

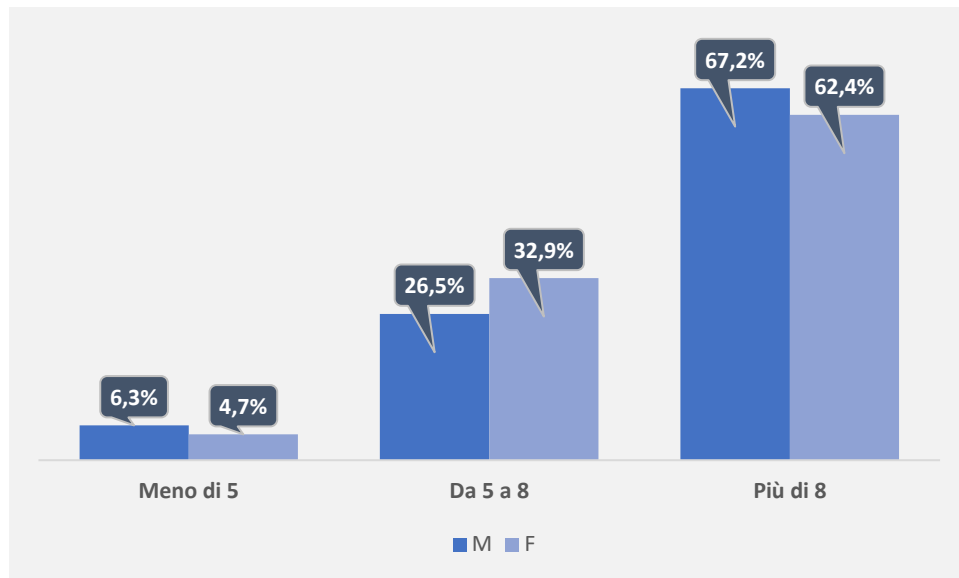
Grafico 26. - Classi di reddito per genere



Una prima ipotesi di lavoro è stata quella di verificare la possibilità che ad incidere sul differenziale possa essere il numero di ore lavorate, ovvero il fatto che le donne possano aver indicato e svolgano effettivamente un numero medio di ore lavorate per giorno inferiore a quello degli uomini.

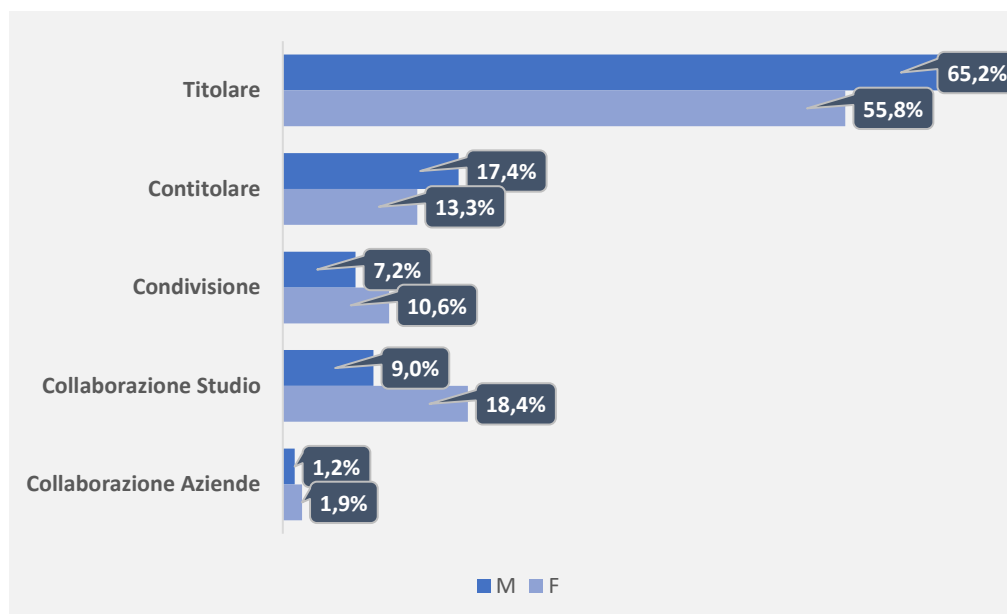
Sulla base dei dati raccolti tramite il questionario, i commercialisti italiani dedicano mediamente più di 8 ore al giorno alla propria attività professionale. Inoltre, i dati, come risulta anche dal grafico seguente, mostrano che non vi sono particolari differenze di genere, infatti, il 32,8% degli uomini ha dichiarato di lavorare meno di 8 ore al giorno contro il 37,6% delle donne. Si tratta, dunque, di una differenza marginale e, comunque, non in grado di spiegare per intero il differenziale. Il Gender Pay Gap, quindi, non può essere imputato ad una sostanziale differenza di ore lavorate tra i generi.

Grafico 27 - Ore lavorate per genere



Una seconda ipotesi è relativa al ruolo ricoperto dalle donne nello studio professionale. In questo caso, come si può riscontrare dal grafico seguente, emergono alcune differenze di genere, ad esempio, nel ruolo di titolare dello studio, le donne presentano un gap di dieci punti circa rispetto agli uomini ed una percentuale più del doppio, con un gap anche qui di circa 10 punti percentuali, nel ruolo di collaboratore di studio che, normalmente, è considerata una posizione meno importante. Si tratta di differenze significative che potrebbero, almeno in parte, spiegare il Gender Pay Gap osservato all'inizio.

Grafico 28 - Ruolo ricoperto nello studio professionale per genere

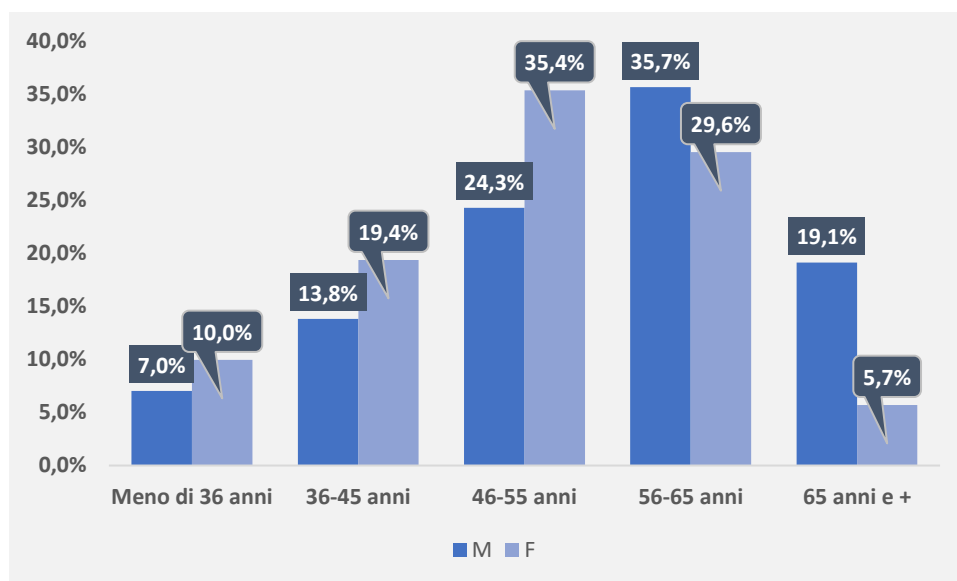


Una terza ipotesi presa in considerazione per provare a spiegare il Gender Pay Gap tra i commercialisti italiani è l'età media rispetto al genere. È noto, infatti, che l'età, ovvero l'anzianità di carriera

professionale, incide notevolmente nella spiegazione dell'evoluzione del reddito medio professionale. Infatti, il gap reddituale tra giovani e meno giovani, riscontrabile ad esempio tra gli under quaranta e gli over sessanta, è normalmente molto alto.

Ciò significa che, nella professione di commercialista, il reddito medio aumenta con il crescere dell'età e, quindi, dell'esperienza. Ebbene, ritornando ai dati del questionario, le donne con meno di 45 anni sono state il 29,4% delle rispondenti contro il 20,8% degli uomini; mentre quelle over 46 anni sono state il 70,6% delle rispondenti contro il 79,2% degli uomini. Anche in questo caso, emerge una differenza, anche se non significativa, in grado di spiegare in parte il Gender pay gap.

Grafico 29 - Classe di età per genere

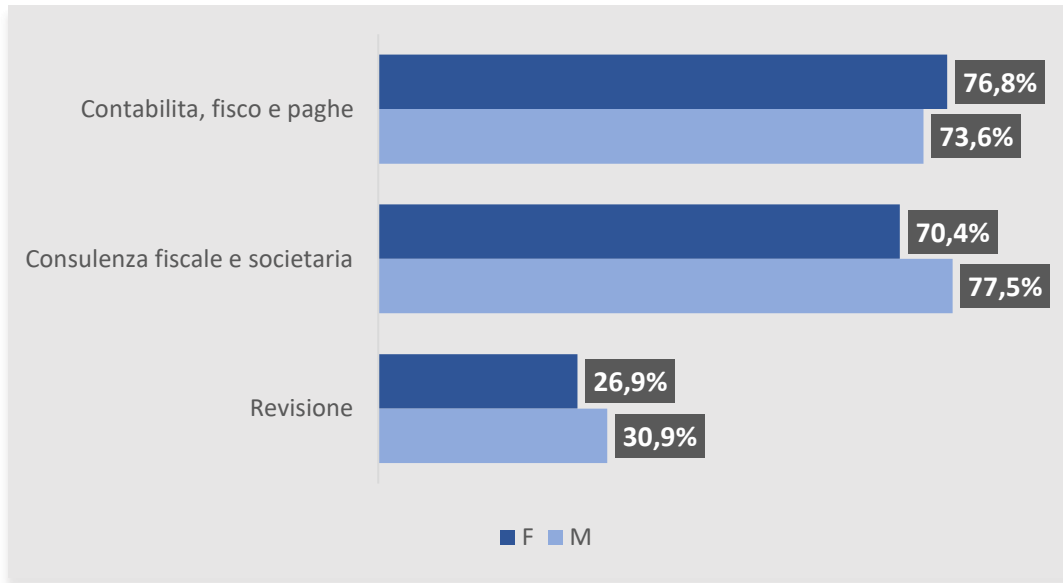


Un'ultima ipotesi presa in considerazione è la specializzazione professionale. È possibile, infatti, che professionisti con specializzazioni particolari, cioè che ricavano il proprio fatturato da attività professionali maggiormente redditizie, dichiarino redditi medi più elevati. È ipotizzabile, dunque, che il Gender Pay Gap possa dipendere da questo fattore nella misura in cui gli uomini tendano a svolgere in misura maggiore delle donne attività specialistiche ovvero attività a più alto valore aggiunto.

Come emerge dal grafico seguente, le donne si specializzano maggiormente, rispetto agli uomini, nell'ambito della contabilità, fisco e paghe, mentre gli uomini nella consulenza fiscale e societaria e nella revisione.

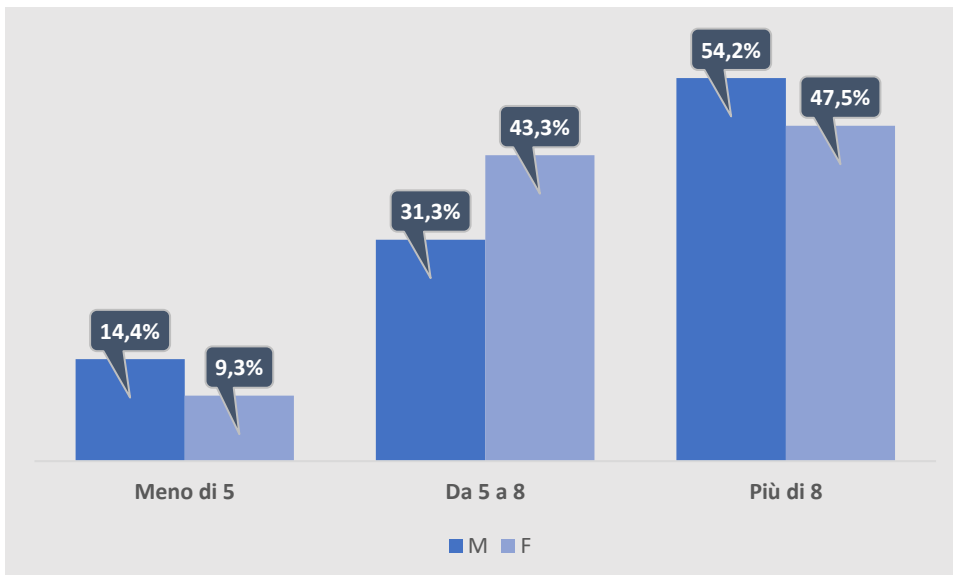
In particolare, il gap rispetto all'attività "Contabilità, fisco e paghe", considerata generalmente, quella a più basso valore aggiunto, è pari a 3 punti, mentre il gap nella "Consulenza fiscale e societaria" è pari a 7 punti circa. Non si tratta di gap significativi anche se tendenzialmente in grado di contribuire a spiegare il gender pay gap.

Grafico 30 - Ambito di specializzazione per genere



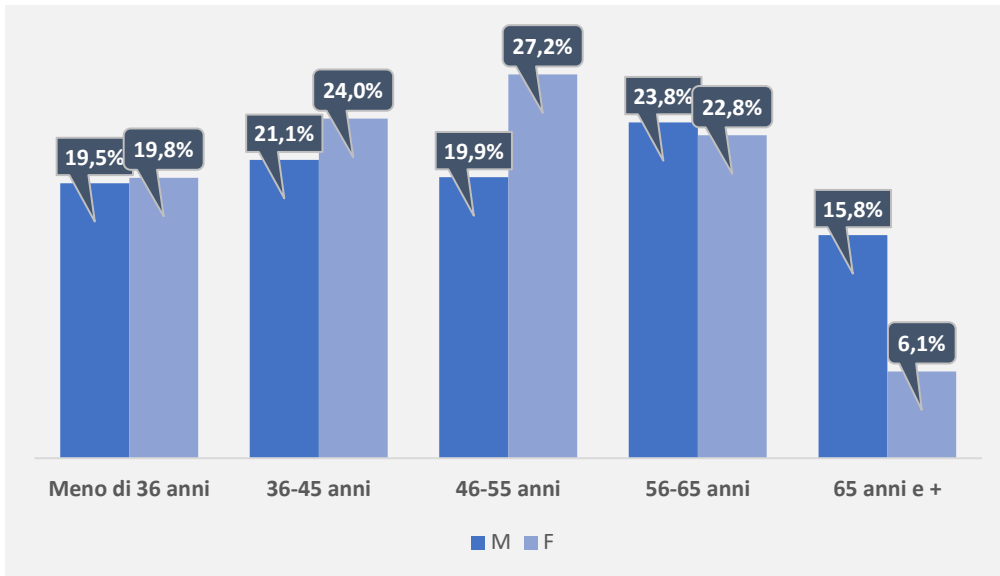
Per affinare ulteriormente l'analisi, si è deciso di focalizzare l'attenzione sulla prima fascia di reddito, ovvero sui rispondenti al questionario che dichiarano un reddito annuale inferiore a 30 mila euro. In questo caso, le donne che si dedicano allo studio professionale per meno di 8 ore al giorno sono il 52,6% contro il 47,4% degli uomini. È evidente, dunque, che anche in questo caso, emerge una qualche differenza che, pur non essendo particolarmente rilevante, aiuta a spiegare in parte il gender pay gap.

Grafico 31 - Ore lavorate di chi dichiara meno di 30 mila euro di reddito per genere



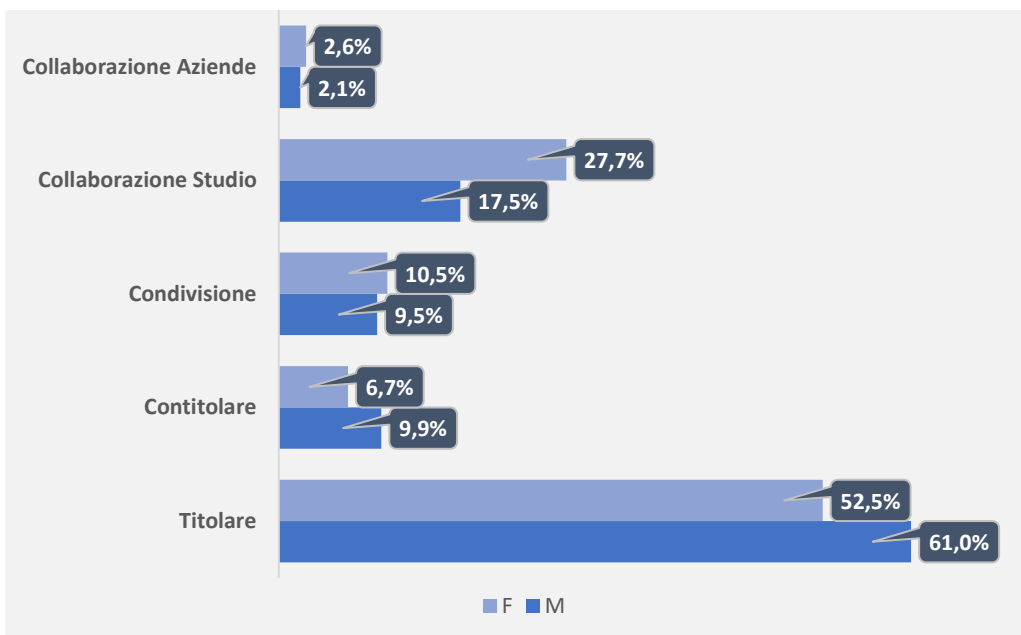
Rispetto all'età, invece, come si evince dal grafico seguente, non emergono particolari differenze in grado di spiegare nemmeno parzialmente il gender pay gap.

Grafico 32 - Classi di età di chi dichiara meno di 30 mila euro di reddito per genere



Per quanto riguarda il ruolo ricoperto nello studio professionale e le aree di specializzazione, come emerge dal grafico seguente, si conferma, invece, quanto già visto in precedenza.

Grafico 33 - Ruolo ricoperto nello studio da parte di chi dichiara meno di 30 mila euro di reddito per genere





NOTA METODOLOGICA

Il Questionario CPO Nazionale sugli Iscritti all'Albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili è stato somministrato tramite link *google form* ad un ampio campione di Commercialisti italiani nel mese di febbraio e marzo 2024.

Nelle tabelle seguenti viene riportato l'universo di tutti gli iscritti all'Albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili al 31 dicembre 2023 per tutti i singoli strati di popolazione interessata dall'indagine statistica. In totale si tratta di 40 differenti strati per genere e regioni e 100 differenti strati per classi di età e regioni. Nella tabella 1 sono riportate le quote percentuali dei 140 strati descritti riferite al totale iscritti all'albo al 31 dicembre 2023. Nella tabella 2, invece, sono riportate le quote percentuali del campione di rispondenti al sondaggio, costituiti da poco meno di 5 mila unità, secondo gli stessi strati di popolazione descritti in precedenza. Come si può facilmente notare dalla tabella 3, nel campione di rispondenti si osserva una proporzione molto più elevata di donne rispetto al peso che le stesse hanno sugli iscritti all'Albo. In particolare, la differenza è di circa 17 punti percentuali. A livello regionale, si va dal 30% delle Marche al 7% della Liguria. Il fatto che le donne siano sovrarappresentate nel campione, rispetto all'Albo, non costituisce un problema per la presente indagine. Il campione appare, comunque, significativo. Non solo per la sua numerosità particolarmente elevata, ma anche perché, a parte lo squilibrio tra i generi, risultano rappresentati in maniera adeguati tutti i singoli strati della popolazione.

Nella tabella 4 sono riportate le quote campionarie per ogni singolo strato. Qui si osservano tassi di risposta molto diversi tra i vari strati e, in particolare, tra le varie regioni. Si va da un minimo dell'1% a un massimo del 52%. Complessivamente, invece, il campione copre il 4% della popolazione, un tasso molto elevato tale da indicare una particolare robustezza del campione.

Tabella 1 - Quote % degli iscritti all'Albo per genere e classi di età

Regioni	M	F	<=35	36-45	46-55	56-65	Oltre 65
Abruzzo	64,2%	35,8%	4,3%	16,7%	32,4%	32,9%	13,7%
Basilicata	64,4%	35,6%	5,1%	14,7%	30,1%	37,0%	13,0%
Calabria	66,7%	33,3%	5,2%	17,3%	35,6%	30,9%	11,0%
Campania	73,5%	26,5%	6,1%	16,8%	32,4%	34,4%	10,5%
Emilia Romagna	58,0%	42,0%	9,0%	16,5%	27,7%	32,1%	14,8%
Friuli Venezia Giulia	62,9%	37,1%	6,3%	14,9%	25,7%	35,6%	17,5%
Lazio	67,4%	32,6%	5,8%	15,4%	28,8%	35,6%	14,4%
Liguria	62,2%	37,8%	6,1%	11,5%	23,4%	39,7%	19,3%
Lombardia	65,4%	34,6%	10,3%	18,1%	25,6%	30,3%	15,7%
Marche	64,6%	35,4%	8,2%	17,3%	27,1%	31,2%	16,3%
Molise	61,3%	38,7%	5,6%	20,8%	30,4%	33,5%	9,7%
Piemonte	58,9%	41,1%	8,7%	15,7%	25,8%	33,3%	16,5%
Puglia	69,4%	30,6%	4,2%	14,1%	31,2%	36,7%	13,7%
Sardegna	60,8%	39,2%	3,6%	16,4%	36,2%	30,7%	13,1%
Sicilia	69,6%	30,4%	4,6%	14,3%	30,5%	35,1%	15,5%



Toscana	67,0%	33,0%	6,5%	13,6%	26,5%	36,3%	17,1%
Trentino Alto Adige	69,9%	30,1%	11,5%	22,4%	27,5%	24,0%	14,5%
Umbria	59,2%	40,8%	5,5%	16,3%	26,6%	37,3%	14,4%
Valle d'Aosta	70,1%	29,9%	8,6%	12,6%	33,9%	32,2%	12,6%
Veneto	65,5%	34,5%	8,9%	18,2%	28,0%	29,2%	15,7%
Italia	66,2%	33,8%	7,1%	16,2%	28,8%	33,3%	14,6%

Tabella 2 - Quote % del Campione di rispondenti per genere e classi di età

Regioni	M	F	<=35	36-45	46-55	56-65	Oltre 65
Abruzzo	41,8%	58,2%	2,5%	12,5%	35,0%	40,0%	10,0%
Basilicata	55,6%	44,4%	8,6%	9,9%	33,3%	38,3%	9,9%
Calabria	44,8%	55,2%	2,3%	23,0%	35,6%	27,6%	11,5%
Campania	59,8%	40,2%	8,7%	19,1%	31,6%	31,0%	9,6%
Emilia Romagna	35,2%	64,8%	8,2%	14,5%	29,1%	36,5%	11,7%
Friuli Venezia Giulia	51,3%	48,7%	7,9%	18,0%	28,7%	30,1%	15,2%
Lazio	49,5%	50,5%	10,5%	18,3%	29,7%	29,2%	12,3%
Liguria	54,9%	45,1%	6,4%	12,5%	25,3%	39,4%	16,4%
Lombardia	46,1%	53,9%	11,2%	17,2%	27,0%	32,1%	12,5%
Marche	34,3%	65,7%	13,0%	25,0%	26,9%	26,9%	8,3%
Molise	44,1%	55,9%	5,1%	25,4%	27,1%	30,5%	11,9%
Piemonte	45,2%	54,8%	9,1%	12,1%	28,6%	35,3%	14,8%
Puglia	59,0%	41,0%	4,4%	18,3%	30,3%	35,1%	12,0%
Sardegna	42,0%	58,0%	3,4%	13,5%	42,7%	28,1%	12,4%
Sicilia	53,9%	46,1%	5,7%	16,5%	33,5%	34,8%	9,6%
Toscana	48,2%	51,8%	10,3%	17,6%	26,7%	34,4%	11,0%
Trentino Alto Adige	52,2%	47,8%	20,0%	21,1%	26,7%	16,7%	15,6%
Umbria	39,7%	60,3%	5,1%	16,7%	30,8%	39,7%	7,7%
Valle d'Aosta	57,8%	42,2%	7,8%	15,6%	43,8%	25,0%	7,8%
Veneto	45,1%	54,9%	11,1%	14,8%	32,3%	26,6%	15,2%
Italia	49,1%	50,9%	8,5%	16,6%	30,0%	32,6%	12,4%

Tabella 3 - Differenza in quote % del Campione di rispondenti rispetto agli Iscritti all'Albo per genere e classi di età

Regioni	M	F	<=35	36-45	46-55	56-65	Oltre 65
Abruzzo	-22,4%	22,4%	-1,8%	-4,2%	2,6%	7,1%	-3,7%
Basilicata	-8,8%	8,8%	3,5%	-4,8%	3,2%	1,3%	-3,2%
Calabria	-21,9%	21,9%	-2,9%	5,7%	0,0%	-3,4%	0,5%
Campania	-13,8%	13,8%	2,6%	2,4%	-0,8%	-3,4%	-0,9%
Emilia Romagna	-22,8%	22,8%	-0,8%	-1,9%	1,4%	4,4%	-3,1%
Friuli Venezia Giulia	-11,6%	11,6%	1,6%	3,1%	3,0%	-5,4%	-2,3%
Lazio	-17,9%	17,9%	4,7%	2,8%	0,9%	-6,3%	-2,0%
Liguria	-7,3%	7,3%	0,2%	1,0%	1,9%	-0,3%	-2,9%



Lombardia	-19,3%	19,3%	0,9%	-0,9%	1,4%	1,7%	-3,2%
Marche	-30,3%	30,3%	4,8%	7,7%	-0,2%	-4,4%	-8,0%
Molise	-17,2%	17,2%	-0,6%	4,7%	-3,3%	-3,0%	2,2%
Piemonte	-13,8%	13,8%	0,4%	-3,6%	2,9%	2,0%	-1,6%
Puglia	-10,4%	10,4%	0,1%	4,2%	-0,9%	-1,6%	-1,8%
Sardegna	-18,7%	18,7%	-0,3%	-2,9%	6,5%	-2,6%	-0,8%
Sicilia	-15,7%	15,7%	1,1%	2,2%	2,9%	-0,4%	-5,9%
Toscana	-18,9%	18,9%	3,8%	4,0%	0,2%	-1,9%	-6,1%
Trentino Alto Adige	-17,6%	17,6%	8,5%	-1,3%	-0,9%	-7,4%	1,0%
Umbria	-19,5%	19,5%	-0,3%	0,4%	4,2%	2,5%	-6,7%
Valle d'Aosta	-12,3%	12,3%	-0,8%	3,0%	9,8%	-7,2%	-4,8%
Veneto	-20,4%	20,4%	2,2%	-3,4%	4,4%	-2,6%	-0,6%
Italia	-17,1%	17,1%	1,4%	0,4%	1,2%	-0,7%	-2,2%

Tabella 4 - Quote campionarie per genere e classi di età

Regioni	M	F	<=35	36-45	46-55	56-65	Oltre 65	Totale
Abruzzo	1,6%	4,0%	1,5%	1,9%	2,7%	3,0%	1,8%	2,5%
Basilicata	7,7%	11,1%	14,9%	6,0%	9,8%	9,2%	6,7%	8,9%
Calabria	1,3%	3,3%	0,9%	2,6%	2,0%	1,8%	2,1%	2,0%
Campania	1,9%	3,6%	3,4%	2,7%	2,3%	2,1%	2,2%	2,4%
Emilia Romagna	2,0%	5,0%	3,0%	2,9%	3,4%	3,7%	2,6%	3,3%
Friuli Venezia Giulia	15,9%	25,6%	24,3%	23,6%	21,8%	16,6%	17,0%	19,5%
Lazio	2,3%	4,9%	5,7%	3,7%	3,3%	2,6%	2,7%	3,2%
Liguria	10,6%	14,3%	12,6%	13,2%	13,1%	12,0%	10,3%	12,1%
Lombardia	2,0%	4,5%	3,1%	2,7%	3,0%	3,0%	2,3%	2,9%
Marche	1,9%	6,5%	5,6%	5,1%	3,5%	3,0%	1,8%	3,5%
Molise	8,6%	17,2%	10,7%	14,6%	10,6%	10,8%	14,6%	11,9%
Piemonte	4,6%	7,9%	6,3%	4,6%	6,6%	6,3%	5,4%	6,0%
Puglia	2,2%	3,4%	2,6%	3,3%	2,5%	2,4%	2,2%	2,6%
Sardegna	3,0%	6,3%	4,0%	3,6%	5,1%	4,0%	4,1%	4,3%
Sicilia	4,9%	9,7%	8,1%	7,4%	7,1%	6,4%	4,0%	6,4%
Toscana	2,7%	5,9%	5,9%	4,9%	3,8%	3,5%	2,4%	3,7%
Trentino Alto Adige	4,3%	9,1%	9,9%	5,4%	5,6%	4,0%	6,1%	5,7%
Umbria	3,3%	7,2%	4,6%	5,0%	5,7%	5,2%	2,6%	4,9%
Valle d'Aosta	30,3%	51,9%	33,3%	45,5%	47,5%	28,6%	22,7%	36,8%
Veneto	2,4%	5,5%	4,3%	2,8%	4,0%	3,1%	3,3%	3,4%
Italia	3,0%	6,0%	4,8%	4,1%	4,2%	3,9%	3,4%	4,0%



Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti E.T.S.
Piazza della Repubblica, 68 00185 Roma