

C.P.O.

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

BILANCIO DI GENERE CONSUNTIVO 2023

Sommario

P R E M E S S A	3
• Parità di Genere e Sviluppo Sostenibile.....	4
• La politica di genere nel contesto Europeo e Nazionale	5
• La certificazione per la parità di genere nel contesto delle politiche di sostenibilità	6
• Gender pay gap	7
• Genere e Professioni	8
• Commercialisti e pari opportunità	9
• Attività svolta.....	11
BILANCIO DI GENERE 2023	13
Composizione Iscritti	13
Composizione degli Organi dell'ODCEC Di Siena	16
Composizione delle Commissioni di Studio.....	18
Il Divario Retributivo.....	19
La Distribuzione degli Incarichi (Provincia di Siena)	25
CONCLUSIONI	33

P R E M E S S A

Il bilancio di genere è uno strumento di analisi che consente la rilettura dei bilanci in una prospettiva di genere. Ciò significa tenere conto delle differenze tra uomini e donne all'interno di un determinato contesto socio-culturale, assumendo che i due generi ricoprono ruoli e responsabilità diversi, e che quello femminile sopporta una condizione di svantaggio soprattutto in funzione dei molteplici ruoli (moglie, madre, lavoratrice) e degli obblighi che tradizionalmente gli sono ascritti (i compiti di cura). È quindi necessario perequare le risorse in base al principio di pari opportunità per tutti e in tutti gli ambiti della vita. Riguardo alla nostra professione il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile, sia in valore assoluto, sia per fascia di età, sia con riferimento al divario reddituale di genere e di comprendere come il lavoro del CPO e dell'Ordine sia pianificato per dare equa rappresentanza ed evidenza alle politiche sul tema delle pari opportunità.

Fra i compiti del CPO vi è anche quello della redazione del Bilancio di genere. Dal 2018 il nostro Ordine redige il Bilancio Consuntivo di Genere aderendo così alla campagna promossa dalla Conferenza Regionale degli Ordini dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Toscana finalizzata alla redazione di uno schema da poter utilizzare per un Bilancio Consolidato a livello regionale.

Il Comitato Pari Opportunità del Consiglio Nazionale dei Commercialisti a marzo 2024 ha emanato le Linee guida al bilancio di genere, uno strumento operativo per supportare i CPO degli Ordini territoriali della categoria nella stesura del Gender Budget.

- **Parità di Genere e Sviluppo Sostenibile**

PARITÀ DI GENERE come assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo. Definizione che nel contesto attuale vede come principali protagoniste le donne perché:

1. sono pagate meno rispetto agli uomini (anche se occupano gli stessi ruoli o hanno le stesse mansioni)
2. hanno maggiore difficoltà a trovare lavoro (a causa della maternità, poiché vista come un impedimento)
3. ad esse viene spesso limitato l'avanzamento di carriera e l'ottenimento di posizioni di leadership.

La parità di genere è uno dei 17 obiettivi dell'Agenda Globale delle Nazioni Unite, programma d'azione sottoscritto nel settembre 2015 dai Governi dei 193 Paesi membri dell'ONU.

L'Agenda richiama l'attenzione sui limiti dell'attuale modello di sviluppo umano e sociale e incoraggia una visione condivisa dei cambiamenti necessari indicando nei 17 SDGs (Sustainable Development Goals) e relativi 169 target da raggiungere entro il 2030. Sono obiettivi a cui tutti - cittadini, imprese, istituzioni - possono e devono contribuire.

E' il Goal 5 che tratta della parità di genere, la quale viene considerata non solo un diritto umano fondamentale, ma una base necessaria per un mondo pacifico, prospero e sostenibile.

Secondo le Nazioni Unite, donne e ragazze devono avere pari diritti e opportunità per poter vivere libere dalla violenza e dalla discriminazione.

Negli ultimi anni la consapevolezza del divario di genere esistente nel mondo del lavoro tra i due generi e della necessità di un rapido cambiamento è cresciuta sensibilmente.

La promozione della parità di genere è uno dei fattori di sostenibilità a cui le imprese devono fare attenzione.

Parlare di sostenibilità significa avere un approccio multidimensionale che tenga conto dell'ambiente naturale, degli aspetti sociali e della dimensione economica a cui si aggiungono considerazioni in ambito organizzativo, di governo e gestione (governance), in un'ottica di medio lungo periodo.

Il nuovo modello di business è basato sulla valorizzazione delle relazioni e sulla capacità di integrare in maniera strategica questioni sociali e ambientali nel core business di un'impresa.

La parità di genere è fattore che incide sia sulla dimensione sociale, riguardando tutti i lavoratori che lavorano in un'azienda, sia all'interno dei consigli di amministrazione, aspetto che impatta sulla dimensione di Governance.

Entrambe le dimensioni (Social e Governance) sono oggetto di valutazione da parte degli investitori e dei valutatori ESG.

L'adozione di pratiche aziendali che rifiutano la discriminazione delle persone in base al genere (e non solo al genere) sarà valutata positivamente da investitori e agenzie di rating ESG e l'azienda vedrà riconosciuto e premiato il proprio impegno.

La promozione della parità di genere, quale fattore di sostenibilità, deve essere approcciata come fattore per creare un vantaggio competitivo.

- **La politica di genere nel contesto Europeo e Nazionale**

Negli ultimi anni si è assistito ad un crescendo di attenzione alle strategie di intervento a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue tipologie e modalità di attuazione. Malgrado i progressi recenti, l'Italia resta uno dei Paesi avanzati con il più alto divario tra uomini e donne, connotandosi per una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, un minor tasso di occupazione e una limitata presenza delle donne in posizioni apicali nelle imprese quotate e non quotate.

La recente crisi pandemica ha ulteriormente aggravato la situazione preesistente, aumentando la sperequazione delle responsabilità di cura domestica e familiare fra uomini e donne determinando un "fallimento redistributivo" del tempo di lavoro e cura tra i due generi.

Nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è confermata l'importanza strategica delle azioni relative al superamento delle disparità di genere per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il PNRR, infatti, individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le 6 missioni che lo compongono

Particolarmente opportuna è stata la scelta del PNRR di rendere strutturale il bilancio di genere, prevedendo che la legge di bilancio 2024 presenti una classificazione delle voci previste secondo

i criteri posti alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale.

In particolare è richiesta una valutazione dell'impatto di genere in tutte le fasi (programmazione, attuazione, monitoraggio, valutazione ex post), per orientare le risorse e superare politiche di genere frammentate e occasionali che identificano le donne solo come categoria svantaggiata, quando invece rappresentano più della metà della popolazione. Il bilancio di genere diventa uno strumento strategico per individuare le risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere e verificare l'impatto degli interventi su uomini e donne.

- **La certificazione per la parità di genere nel contesto delle politiche di sostenibilità**

Con la certificazione di genere per le imprese, introdotta con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e con la Strategia nazionale per la parità di genere, l'Italia si è dotata di una misura che interviene in modo concreto e diretto sulla partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, con vantaggi fiscali e premiali per le imprese e, quindi, con risultati tangibili di crescita e di sviluppo per tutti.

La misura ha lo scopo di assicurare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il gender pay gap attraverso la creazione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che dovrà migliorare le condizioni di lavoro delle donne anche in termini qualitativi, di remunerazione e di ruolo e promuovere la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese.

Il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere nelle imprese mira ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate per ridurre il divario di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità quali, ad esempio, le opportunità di carriera e di crescita in azienda, la parità salariale, la parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

Il sistema di certificazione è aperto a tutte le imprese indipendentemente dal requisito dimensionale. Nella fase sperimentale – che durerà fino al secondo quadrimestre del 2026 – la

certificazione sarà agevolata per le imprese di medie, piccole e micro-dimensioni.

Nel giugno del 2023 il nostro CN ha pubblicato la “Guida per la certificazione Parità di genere”. Il documento è stato elaborato, all’interno dell’Area di delega “Politiche giovanili e di genere”, dalle tre commissioni di studio d’Area.

Nei compiti del commercialista vi è sicuramente anche quello di creare cultura nelle aziende clienti ed essere un importante veicolo di innovazione e di cambiamento nella gestione dell’impresa anche con l’obiettivo di promuovere la parità di genere. Condizione indispensabile per la crescita economica e culturale del nostro paese.

La certificazione di genere non deve essere vissuta come un mero strumento per ottenere sgravi contributivi ma come occasione di aggiornamento dell’organizzazione aziendale se concepita quale tassello per implementare i temi della sostenibilità nella gestione d’impresa.

L’ottenimento della certificazione di parità di genere è un elemento migliorativo della sua reputazione sul mercato.

L’aspetto reputazionale è molto importante e deve costituire per l’organo amministrativo un incentivo a governare la parità di genere anche nella catena del valore.

- **Gender pay gap**

Nel mondo del lavoro, incluso quello delle libere professioni, la parità tra uomini e donne è ancora molto lontana.

I dati dell’osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato dell’INPS mostrano un gender pay gap di circa otto mila euro. La retribuzione media annua per il genere maschile è di 26 mila euro contro i 18 mila del genere femminile: un uomo guadagna circa il 43% in più rispetto ad una donna. Il divario di stipendio risulta significativamente correlato alla maggiore presenza di lavoro part time tra il genere femminile.

Anche nell’ambito delle libere professioni il divario reddituale tra i due generi è significativo. Da un’indagine svolta da AdEPP (Associazione degli Enti Previdenziali Privati) che ha coinvolto 16 enti di previdenza (incluse CDC e CNPR) risulta che nel 2022 il reddito medio annuo del genere femminile è di € 24.817 (quello mediano è di circa € 16.000) contro un valore medio del genere

maschile di € 45.052 (quello mediano è di circa € 26.000). Queste differenze reddituali uomo/donna variano in funzione del dato anagrafico con una sensibile crescita del gap nel periodo “maturo” della professione rispetto a quello di inizio attività.

L’analisi, prendendo in considerazione il lavoro delle libere professioniste senza distinguere tra le diverse professioni, evidenzia delle risultanze di carattere generale che però, come mostrano anche i dati specifici della nostra professione riportati alle pagg. 19-24 “il divario retributivo”, sono riscontrabili anche per la nostra categoria.

- **Genere e Professioni**

Il mondo delle libere professioni sta assumendo sempre più un carattere femminile con una percentuale sempre in aumento di donne professioniste.

Proprio questo incremento della presenza femminile all’interno degli Ordini professionali rende urgente la definizione di politiche di conciliazione e di welfare anche nelle professioni, nel rispetto delle norme e dei principi che l’Unione Europea ha predisposto negli ultimi mesi.

A livello europeo le Istituzioni hanno posto come uno degli obiettivi principali da conseguire proprio il principio delle pari opportunità nel mondo del lavoro inteso nella sua concezione più ampia.

Per ottenere ciò nel comparto delle professioni ordinistiche, dovranno essere previsti interventi strutturali e non occasionali che consentano alle iscritte di poter conciliare i molteplici ruoli che esse sono quotidianamente chiamate a rivestire nella nostra società. La tutela della maternità per le libere professioniste, considerato anche il valore sociale ed economico delle professioni intellettuali, dovrà essere parificata a quella delle lavoratrici e dei lavoratori subordinati, consentendo la fruizione dei congedi parentali. Ma la concessione legislativa da sola non basta se non saranno anche riproposti gli strumenti di finanziamento degli oneri di sostituzione delle professioniste che si assentano dal lavoro per maternità.

- **Commercialisti e pari opportunità**

Nel corso dell'anno 2020 il nostro Ordinamento Professionale ha introdotto modifiche importanti al D.Lgs. n. 139/2005 (la norma che regola la professione) che hanno previsto:

- all'art. 8 l'obbligo per tutti gli ordini territoriali di costituire un Comitato Pari Opportunità eletto con le modalità stabilite con regolamento approvato dal Consiglio Nazionale;
- all'art. 25 l'introduzione delle quote di genere nelle liste elettorali ovvero ha disposto che i 2/5 sono riservati al genere meno rappresentato.

Il regolamento per la costituzione e l'elezione dei CPO, approvato dal Consiglio Nazionale nella seduta del 27 maggio 2021 e successivamente modificato in data 12 luglio 2022 e 23 giugno 2023, ha individuato e tracciato le finalità dei CPO

In particolare, il CPO presso ogni Ordine Territoriale:

- 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.

Oltre ai componenti effettivi che sono eletti ed il Presidente che viene designato dal Consiglio dell'Ordine, il Regolamento prevede – in nome del principio di condivisione che caratterizza e qualifica i CPO – che possano essere ammessi quali componenti aggiunti, senza diritto di voto, tutti gli iscritti interessati a partecipare e collaborare alle attività svolte dal Comitato stesso.

La durata dei Comitati coincide con quella dei Consigli degli Ordini.

Il nostro comitato si è insediato in data 01 aprile 2022, a seguito delle elezioni tenutesi nei giorni 21 e 22 febbraio 2022, in base al D. Lgs. 139/05, e rimarrà in carica per un quadriennio.

Il Regolamento prevede che il Comitato proponga, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità 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;
- j) 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;
- k) 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.

Le modifiche al nostro ordinamento professionale, hanno previsto, inoltre, l'istituzione di un Comitato Pari Opportunità nazionale composto da un rappresentante scelto dai CPO di ciascuna regione, oltre che da due consiglieri nazionali.

In data 25 luglio 2023, previa consultazione dei CPO territoriali, le Presidenti dei CPO toscani si sono riunite presso la sede dell'Ordine di Firenze, ai sensi dell'art. 10 del "Regolamento, per la costituzione e l'elezione del Comitato pari opportunità" ed hanno eletto la dott.ssa Paola Santoni, presidente del CPO di Prato, quale rappresentante per la Toscana presso il CPO Nazionale.

- **Attività svolta**

Le attività che sono state intraprese nel corso dell'anno 2023 dal C.P.O sono state le seguenti:

- partecipazione ai tavoli di lavoro sia a livello comunale che provinciale con l'obiettivo di trovare nuove forme di collaborazione.
- In collaborazione con il Centro Pari Opportunità della Valdelsa e l'associazione Atelier Vantaggio Donna abbiamo costituito un punto di ascolto dedicato a donne che abbiano necessità di essere ascoltate e accompagnate verso scelte di autonomia economica. Questo progetto nasce a seguito della "ricerca azione" sulla violenza economica realizzata nel 2019 proprio in Valdelsa dall'Associazione Atelier Vantaggio Donna: una ricerca che ha messo in evidenza la necessità di fornire strumenti e supporto non solo alle donne ma anche ai soggetti economici del territorio affinché la capacità di autodeterminazione economica delle donne sia da considerarsi obiettivo strategico prioritario e irrinunciabile. "Anch'io voglio contare", questo è il nome del progetto, vuole dare alle donne un aiuto concreto nel riconoscere quelle che potrebbero essere forme di violenza economica.
- E' stata rafforzata la rete locale e nazionale dei Comitati Pari Opportunità degli Ordini territoriali Toscani e Nazionali. In data 10 novembre 2023 tutti i CPO della Toscana hanno organizzato un Webinar formativo su come "Sviluppare l'ottimismo e la resilienza, gestire

lo stress e saper ricominciare”.

- Abbiamo collaborato con l’Università di Siena per la realizzazione di alcuni seminari che sono in corso di svolgimento a Siena (periodo aprile-maggio 2024). I seminari sono parte integrante del corso di diritto dell’eguaglianza di genere, inserito nella laurea magistrale in Management e Governance. Nello specifico il corso è svolto nell’ambito del Modulo Jean Monnet Eugenia – European Union Against Gender Inequality Action.

Oltre al CPO dell’ODCEC di Siena, hanno partecipato il CPO dell’Ordine degli Avvocati di Siena, Atelier Vantaggio Donna e la CGIL di Siena.

I temi oggetto di trattazione riguardano i problemi e prospettive dell’eguaglianza di genere.

Di seguito l’elenco dei seminari tenuti nel mese di aprile 2024 e di quelli che si terranno nel mese di maggio 2024:

- 1) 8 aprile “Dal gender gap salariale alla violenza economica di genere. Quale ruolo per l’educazione economica”
- 2) 9 aprile - “Strumenti operativi al servizio della parità di genere; certificazione della parità di genere e bilancio di genere”
- 3) 22 aprile - “Discriminazioni algoritmiche, intelligenza artificiale e parità di genere: prospettive interdisciplinari”
- 4) 23 aprile - “Genere e professioni”
- 5) 10 maggio - “Parole che separano. Linguaggio, costituzione, diritti”
- 6) 15 maggio - “ESG, parità di genere e sviluppo sostenibile”
- 7) 21 maggio - “Empowerment femminile e discriminazione di genere; a che punto siamo?”

Data la positiva esperienza ci auguriamo che possa essere ripetuta anche per il prossimo anno.

Abbiamo aderito, insieme agli altri CPO della Toscana, all’iniziativa promossa dal CPO dell’ODCEC di Firenze mediante l’invio di una lettera di presentazione del “Progetto WIN (Women in Networking)” che all'interno conteneva il link per l'accesso ad un questionario che servirà sia per comprendere l’effettivo interesse delle colleghe, sia come ausilio per meglio strutturare il progetto stesso.

BILANCIO DI GENERE 2023

Come anticipato in premessa il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria che permette 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.

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti, suddivisi per professionisti, esperti contabili e tirocinanti attivi, per gli anni 2016 - 2023.

Composizione Iscritti

Grafico 1

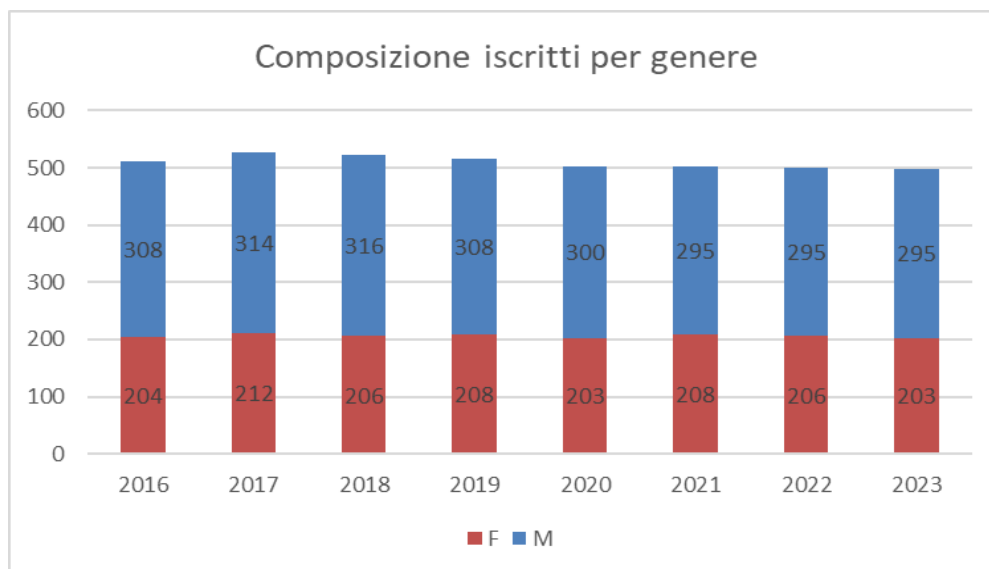


Grafico 2

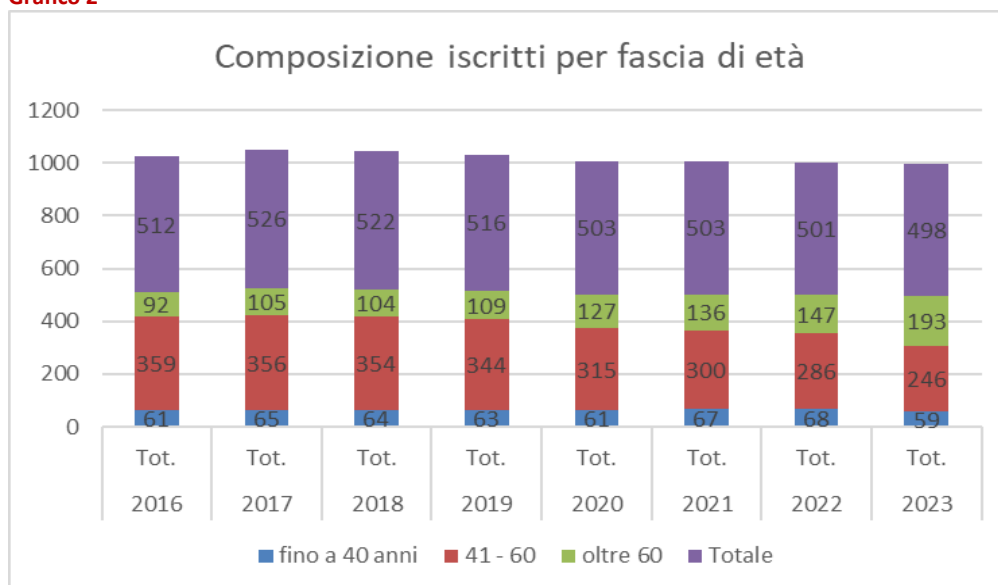


Grafico 3

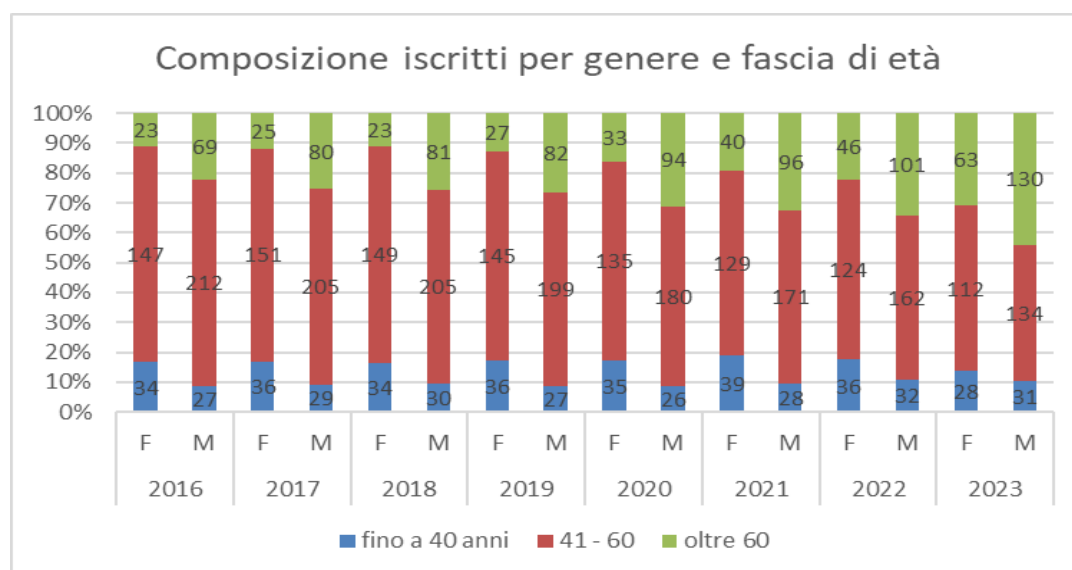


Tabella nr. 1

COMPOSIZIONE PER GENERE ED ETA' (ALBO A+B)

ALBO A + B																								
	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023		
Età	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
fino a 40 anni	34	27	61	36	29	65	34	30	64	36	27	63	35	26	61	39	28	67	36	32	68	28	31	59
in % sul tot.	56%	44%	12%	55%	45%	12%	53%	47%	12%	57%	43%	12%	57%	43%	12%	58%	42%	13%	53%	47%	14%	47%	53%	12%
41 - 60	147	212	359	151	205	356	149	205	354	145	199	344	135	180	315	129	171	300	124	162	286	112	134	246
in % sul tot.	41%	59%	70%	42%	58%	68%	42%	58%	68%	42%	58%	67%	43%	57%	63%	43%	57%	60%	43%	57%	57%	46%	54%	49%
oltre 60	23	69	92	25	80	105	23	81	104	27	82	109	33	94	127	40	96	136	46	101	147	63	130	193
in % sul tot.	25%	75%	18%	24%	76%	20%	22%	78%	20%	25%	75%	21%	26%	74%	25%	29%	71%	27%	31%	69%	29%	33%	67%	39%
Totale	204	308	512	212	314	526	206	316	522	208	308	516	203	300	503	208	295	503	206	295	501	203	295	498
in % sul tot.	40%	60%	100%	40%	60%	100%	39%	61%	100%	40%	60%	100%	40%	60%	100%	41%	59%	100%	41%	59%	100%	41%	59%	100%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella nr. 1 bis

COMPOSIZIONE PER GENERE E GENERAZIONI (ALBO A+B)

ALBO A+B 31/12/2023	F	M	TOT	in % sul totale
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	1	8	9	2%
in % per generazione	11%	89%		
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	73	134	207	42%
in % per generazione	35%	65%		
Generazione X nati fra il 1965-1980	91	113	204	41%
in % per generazione	45%	55%		
Millenials nati fra il 1981-2000	38	40	78	16%
in % per generazione	49%	51%		
Generazione Z nati dopo il 2000	0	0	0	0%
in % per generazione				
	203	295	498	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

I dati sopraesposti evidenziano che la composizione per genere non ha subito variazioni sensibili negli ultimi anni. Con riferimento invece alla composizione per età nel 2023 la fascia “fino a 40” rappresenta il 12% del totale iscritti vs il 14% del 2022. La fascia di età “41-60” rappresenta il 49% degli iscritti vs il 57% del 2022 (nel 2016 era il 70%), mentre gli over 60 passano dal 29% nel 2022 al 39% del 2023 (nel 2016 era il 18%).

Questi dati evidenziano come la categoria stia progressivamente “invecchiando” e che non vi sia un adeguato ricambio generazionale.

Tabella nr. 2**ISCRITTI AL REGISTRO DEI TIROCINANTI**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Tirocinanti	86	41	38	37	38	52	52	37	33	48	53	38
di cui donne	41	21	22	21	21	27	26	16	17	23	25	21
<i>in % sul totale</i>	<i>47,7%</i>	<i>51,2%</i>	<i>57,9%</i>	<i>56,8%</i>	<i>55,3%</i>	<i>51,9%</i>	<i>50,0%</i>	<i>43,2%</i>	<i>51,5%</i>	<i>47,9%</i>	<i>47,2%</i>	<i>55,3%</i>

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

La drastica riduzione rispetto al 2022 è dovuta ad una revisione effettuata dalla nostra segreteria che determinato la cancellazione d'ufficio di diversi nominativi. La composizione per genere evidenzia una maggioranza femminile.

Il calo degli accessi alla professione ed il conseguente "invecchiamento" della Categoria sono due indicatori che devono far riflettere sul ruolo della nostra professione e sulla scarsa attrattività che ha verso i giovani.

Tabella nr. 3

	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI	130	90	220	131	93	224	127	89	216
<i>in% sul totale</i>	<i>59,1%</i>	<i>40,9%</i>		<i>58,5%</i>	<i>41,5%</i>		<i>58,8%</i>	<i>41,2%</i>	
CASSA RAGIONIERI	126	91	217	128	90	218	140	96	236
<i>in% sul totale</i>	<i>58,1%</i>	<i>41,9%</i>		<i>58,7%</i>	<i>41,3%</i>		<i>59,3%</i>	<i>40,7%</i>	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Composizione degli Organi dell'ODCEC Di Siena

Nella tabella che segue si riportano i dati relativi alla composizione per genere degli organi dell'ODCEC di Siena per gli ultimi tre mandati.

Grafico 4

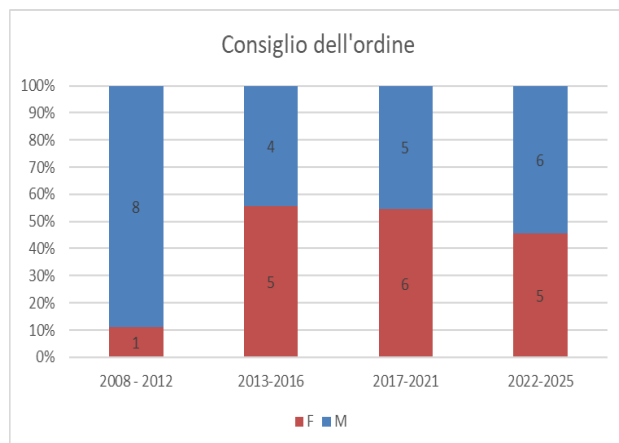


Grafico 5

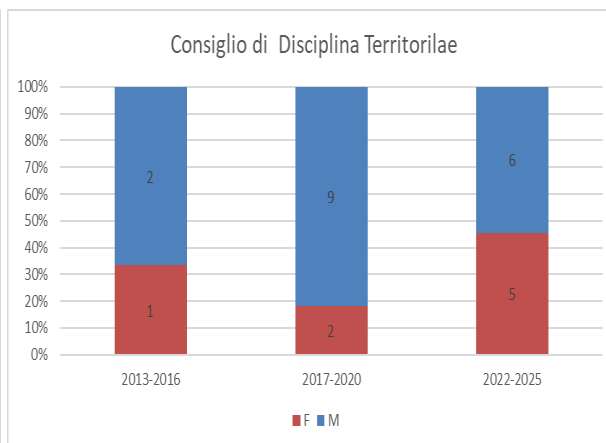


Grafico 6

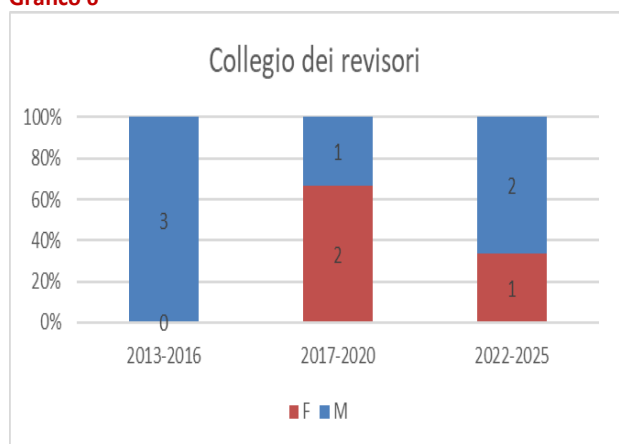
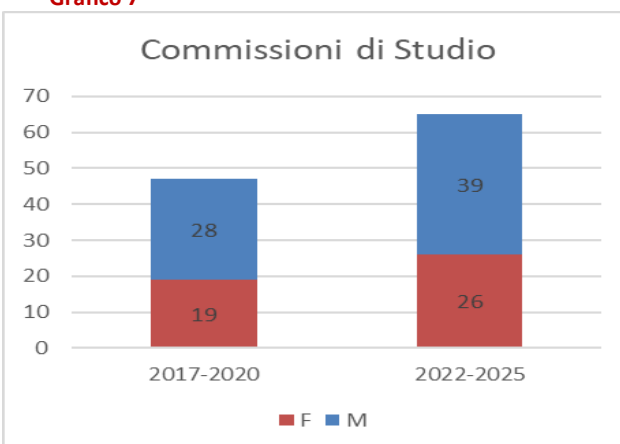


Grafico 7



Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella n.4

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	COLLEGIO dei REVISORI	CONSIGLI DI DISCIPLINA	Totali	%
Mandato 2008 – 2012					
Donne	1		n.a.	1	8%
Uomini	8	3	n.a.	11	92%
TOTALI	9	3	n.a.	12	100%
Mandato 2013 – 2016					
Donne	5	0	1	6	40%
Uomini	4	3	2	9	60%
TOTALI	9	3	3	15	100%
Mandato 2017 – 2020 (prorogato sino al feb 2022)					
Donne	6	2	2	10	40%
Uomini	5	1	9	15	60%
TOTALI	11	3	11	25	100%

Mandato 2022 – 2025					
Donne	5	1	5	11	44%
Uomini	6	2	6	14	56%
TOTALI	11	3	11	25	100%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Negli ultimi tre mandati le cariche istituzionale assegnate alle donne sono coerenti con la rappresentanza femminile di iscritte al nostro ordine.

Per il mandato 2022-2025 si fa presente che si aggiunge quale organo eletto anche il CPO.

Composizione delle Commissioni di Studio

Le commissioni studio sono composte accogliendo tutte le candidature pervenute e pertanto la minor presenza femminile è data da una candidatura inferiore da parte di tale genere.

Tabella nr.5

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO		
Mandato 2017 – 2020	Totali	%
<i>Donne</i>	19	40,4%
<i>Uomini</i>	28	59,6%
TOT	47	100,00%
COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO (DATO AL 31 MARZO 2024)		
Mandato 2022 – 2025	Totali	%
<i>Donne</i>	26	40%
<i>Uomini</i>	39	60%
TOT	65	100,00%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Alla data di presentazione del presente bilancio le commissioni di studio costituite sono 7 di cui nr. 3 coordinate da consigliere e nr. 4 coordinate da consiglieri. Sono state comunicate a tutte gli iscritti e stiamo ancora ricevendo le candidature. La situazione riportata è aggiornata al 31 marzo u.s.

Il Divario Retributivo

Di seguito si riportano le statistiche reddituali tratte dai Rapporti Albo 2023 e 2022 della Fondazione Nazionale dei Commercialisti riferite, rispettivamente, ai redditi conseguiti negli anni 2022 e 2021, suddivise per genere, classe di età e area geografica.

Grafico 8

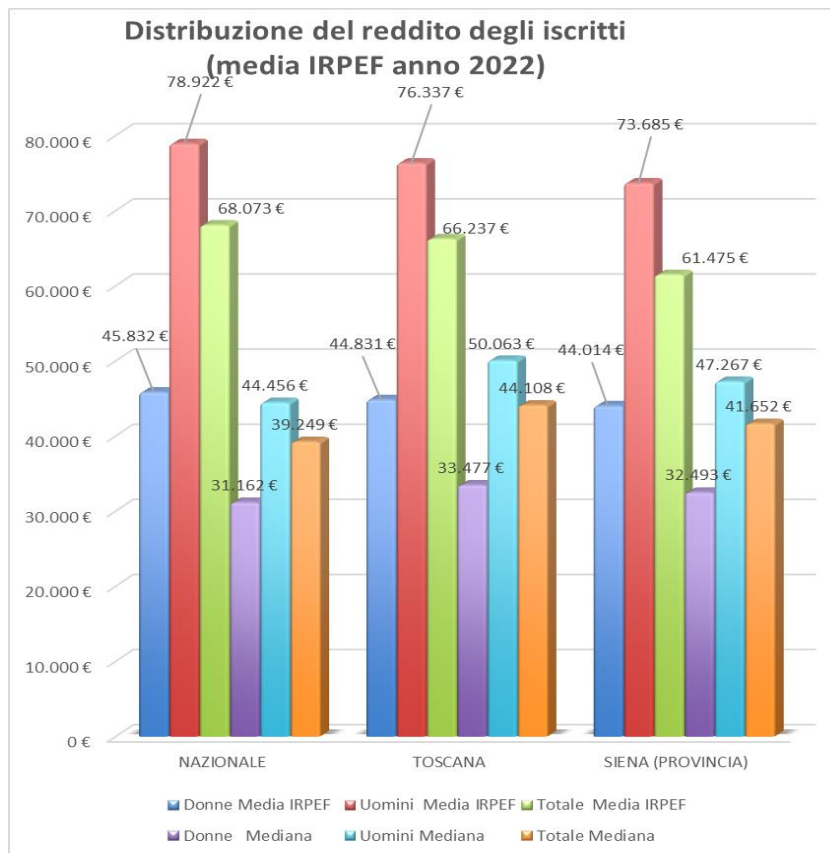


Tabella nr. 6

Report 2023 riferito all'anno 2022	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	SIENA	
				var % vs Toscana	var % vs Nazionale
Donne Media IRPEF	45.832 €	44.831 €	44.014 €	-1,82%	-3,97%
Uomini Media IRPEF	78.922 €	76.337 €	73.685 €	-3,47%	-6,64%
Totale Media IRPEF	68.073 €	66.237 €	61.475 €	-7,19%	-9,69%
Donne Mediana	31.162 €	33.477 €	32.493 €	-2,94%	4,27%
Uomini Mediana	44.456 €	50.063 €	47.267 €	-5,58%	6,32%
Totale Mediana	39.249 €	44.108 €	41.652 €	-5,57%	6,12%

Reddito Medio vs Mediana

Donne	14.670 €	11.354 €	11.521 €
Uomini	34.466 €	26.274 €	26.418 €
Totale	28.824 €	22.129 €	19.823 €

Fonte dati: rapporto 2023 Albo

I dati sopra riportati evidenziano che le medie IRPEF della provincia di Siena, con riferimento sia al genere maschile, sia al genere femminile, siano leggermente inferiori rispetto alle medie nazionali e della regione Toscana.

Solo i valori “mediani” si mantengono superiori rispetto a quelli nazionali.

Tutti i valori reddituali del 2023 registrano una variazione positiva rispetto al 2022, quelli relativi alla provincia di Siena si incrementano in misura più ridotta rispetto alla media nazionale e alla media regionale, come evidenziato nel tabella nr. 8.

La variazione negativa più marcata è quella relativa alla media generale (-7,19% vs regione Toscana e - 9,69% verso Nazionale) che risente della composizione per genere del nostro Ordine di Siena, dove il genere femminile, il cui reddito medio è inferiore rispetto al genere maschile di circa il 40% (Tabella nr. 11), rappresenta il 41,9% degli iscritti vs il 33,7% del Nazionale e il 32,9% della regione Toscana (Tabella nr. 10).

Di seguito riportiamo per un opportuno confronto i dati analoghi riferiti all'annualità precedente.

Grafico 9

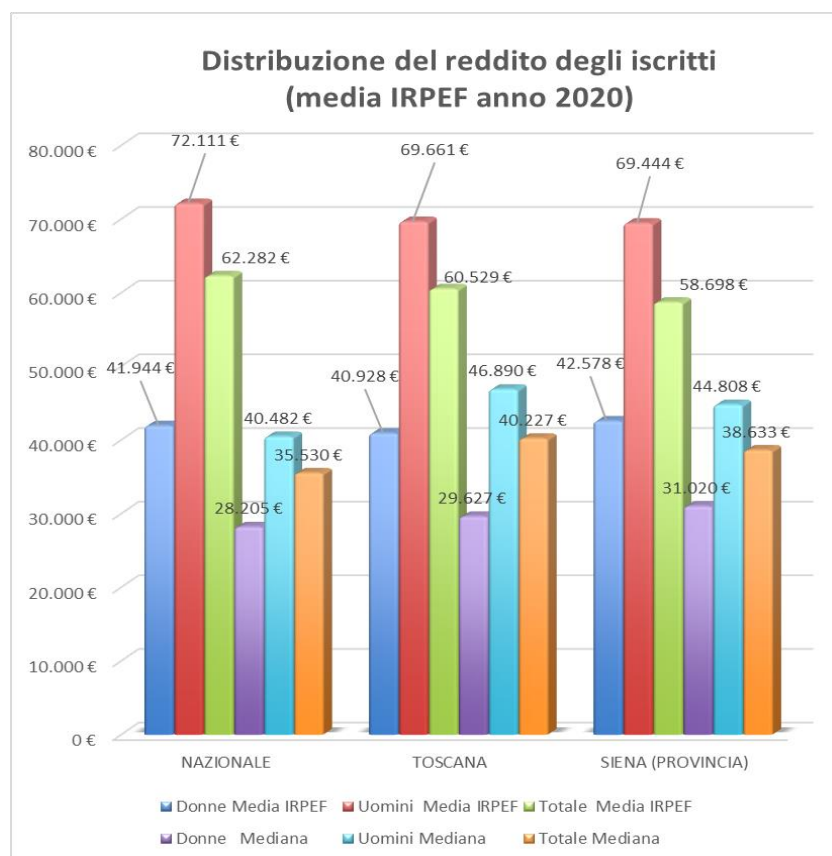


Tabella nr. 7

Report 2022 riferito all'anno 2021	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
Donne Media IRPEF	41.944 €	40.928 €	42.578 €
Uomini Media IRPEF	72.111 €	69.661 €	69.444 €
Totale Media IRPEF	62.282 €	60.529 €	58.698 €
Donne Mediana	28.205 €	29.627 €	31.020 €
Uomini Mediana	40.482 €	46.890 €	44.808 €
Totale Mediana	35.530 €	40.227 €	38.633 €

	SIENA var % vs Toscana	var % vs Nazionale
Donne Media IRPEF	4,03%	1,51%
Uomini Media IRPEF	-0,31%	-3,70%
Totale Media IRPEF	-3,02%	-5,75%
Donne Mediana	4,70%	9,98%
Uomini Mediana	-4,44%	10,69%
Totale Mediana	-3,96%	8,73%

Reddito Medio vs Mediana

Donne	13.739 €	11.301 €	11.558 €
Uomini	31.629 €	22.771 €	24.636 €
Totale	26.752 €	20.302 €	20.065 €

Fonte dati: rapporto 2022 Albo

Tabella nr.8

Variazioni Media Irpef e Mediana (2022 vs 2021)

Var 2022 vs 2021	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
Donne Media IRPEF	3.888 €	3.903 €	1.436 €	9,27%	9,54%	3,37%
Uomini Media IRPEF	6.811 €	6.676 €	4.241 €	9,45%	9,58%	6,11%
Totale Media IRPEF	5.791 €	5.708 €	2.777 €	9,30%	9,43%	4,73%
Donne Mediana	2.957 €	3.850 €	1.473 €	10,48%	12,99%	4,75%
Uomini Mediana	3.974 €	3.173 €	2.459 €	9,82%	6,77%	5,49%
Totale Mediana	3.719 €	3.881 €	3.019 €	10,47%	9,65%	7,81%

Come sopra evidenziato il reddito medio 2022 dell'ordine di Siena è in aumento rispetto al 2021 anche se gli incrementi sono inferiori per entrambi i generi rispetto ai dati regionali e nazionali.

Tabella nr. 9

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI PER FASCIA di ETA'				SIENA	
Report 2023 riferito all'anno 2022	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	var % vs Toscana	var % vs Nazionale
Età < 40 Media	37.057 €	34.857 €	31.932 €	-8,39%	-13,83%
Età 41-60 Media	72.943 €	71.509 €	62.248 €	-12,95%	-14,66%
Età > 60 Media	75.944 €	71.076 €	69.400 €	-2,36%	-8,62%
Età < 40 Mediana	28.240 €	26.832 €	25.174 €	-6,18%	-10,86%
Età 41-60 Mediana	42.885 €	48.802 €	46.354 €	-5,02%	8,09%
Età > 60 Mediana	41.101 €	46.414 €	45.012 €	-3,02%	9,52%

Reddito Medio vs Mediana

Età < 40	8.817 €	8.025 €	6.758 €
Età 41-60	30.058 €	22.707 €	15.894 €
Età > 60	34.843 €	24.662 €	24.388 €

Fonte dati: rapporto 2023 Albo

Tabella nr. 10

Composizione per fascia d'età

	Totale	Età < 40	Età 41-60	Età > 60
SIENA		13,8%	57,4%	28,9%
Donne	41,9%	7,2%	25,6%	9,1%
Uomini	58,1%	6,6%	31,8%	19,8%
TOSCANA		15,8%	57,3%	26,9%
Donne	32,9%	7,5%	20,4%	5,0%
Uomini	67,1%	8,3%	36,9%	21,9%
ITALIA		17,1%	60,3%	22,6%
Donne	33,7%	7,9%	21,6%	4,3%
Uomini	66,3%	9,2%	38,7%	18,3%

Fonte dati: rapporto 2023 Albo

Tabella nr. 11 (anno 2022)

Differenza Media IRPEF Donne vs Uomini	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
in Euro	-33.090 €	-31.506 €	-29.671 €
in %	-41,9%	-41,3%	-40,3%

Fonte dati: rapporto 2023 Albo

Tabella nr. 11bis (anno 2021)

Differenza Media IRPEF Donne vs Uomini	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
in Euro	-30.167 €	-28.733 €	-26.866 €
in %	-41,8%	-41,2%	-38,7%

Fonte dati: rapporto 2022 Albo

Tabella nr. 11 ter (anno 2020)

Differenza Media IRPEF Donne vs Uomini	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
in Euro	-28.826 €	-28.524 €	-29.192 €
in %	-41,0%	-41,0%	-42,0%

Fonte dati: rapporto 2021 Albo

Come ultime tabelle relative al divario retributivo riportiamo di seguito i dati per genere al 31 dicembre 2022 relativi al numero degli iscritti attivi alle casse (CNPADC) e CNPR, all'IRPEF media, all'IVA media, alla contribuzione totale ed alla pensione media.

DATI CASSA RAGIONIERI

Tabella nr. 11

		Reddito	Contribuzione	Pensione	
Maschi	Numero	medio	media	Numero	media
fino a 45	6	36.001	7.300	0	-
da 46 a 55	23	63.947	15.048	0	-
da 56 a 65	62	79.538	15.791	1	12.940
oltre	35	55.854	9.268	48	24.336
	58%	126	68.040		

		Reddito	Contribuzione	Pensione		Reddito
Femmine	Numero	medio	media	Numero	media	F vs M
Classi di età						
fino a 45	3	24.262	3.868	0	-	-33%
da 46 a 55	23	56.875	11.737	0	-	-11%
da 56 a 65	50	59.442	12.641	6	9.939	-25%
oltre	15	37.158	5.832	36	18.926	-33%
	42%	91	53.960			

		Reddito	Contribuzione	Pensione	
Totale	Numero	medio	media	Numero	media
Classi di età					
fino a 45	9	32.088	6.156		-
da 46 a 55	46	60.411	13.393		
da 56 a 65	112	70.567	14.385	7	10.368
oltre	50	50.245	8.237	84	22.017
	217				

Fonte dati: CNPR

DATI CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI

Tabella nr. 13

Numero Iscritti attivi						
	Maschi	Femmine	TOTALE		VAR. F. vs M	
Siena	130	90	220			
TOTALE	48.832	24.475	73.307			
in %	0,3%	0,4%	0,3%			
Irpef Media						
	Maschi	Femmine	TOTALE			
Siena	80.129	44.948	65.554		-35.180	-44%
TOTALE	94.911	51.385	80.318		-43.526	-46%
Var.	-18,4%	-14,3%	-22,5%			
Iva Media						
	Maschi	Femmine	TOTALE			
Siena	146.831	66.804	113.677		-80.027	-55%
TOTALE	175.761	85.934	145.644		-89.827	-51%
Var.	-19,7%	-28,6%	-28,1%			
Contribuzione Totale*						
	Maschi	Femmine	TOTALE			
Siena	1.958.592	763.951	2.722.543		-1.194.641	-61%
TOTALE	776.575.102	236.467.536	1.013.042.638		-540.107.566	-70%
in %	0,3%	0,3%	0,3%			
Pensione Media IVS**						
	Maschi	Femmine	TOTALE			
Siena	31.194	33.077	31.786		1.883	6%
TOTALE	40.043	22.191	34.417		-17.852	-45%
Var.	-28,4%	32,9%	-8,3%			

Fonte dati: CDC

La Distribuzione degli Incarichi (Provincia di Siena)

Al fine di rendicontare in misura più completa la rappresentatività di genere è stata condotta una ricerca per conoscere quale sia l'attuale andamento nella attribuzione di determinati incarichi tra i generi

Si espongono nel presente bilancio i dati messi a disposizione dal ***Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno***, in relazione agli incarichi riferiti all'area giudiziaria, all'area controllo ed all'area amministrativa, con distinzione di genere e fascia di età.

I dati che sono stati richiesti al centro Studi e Ricerche sono riferiti agli anni 2012, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 al fine di:

- poter effettuare un confronto tra i dati 2012-2023, quale lasso di tempo massimo nel quale ha operato la legge Golfo – Mosca e rilevare l'evoluzione nel lungo periodo;
- poter effettuare un confronto tra i dati 2020-2023, quale lasso di tempo più breve, per verificare cosa sia successo nel breve periodo.

I dati elaborati, come tutte le rilevazioni statistiche, hanno il compito di fornire una rappresentazione dei dati utile per un'analisi critica.

Occorre però tenere presente che molte variabili potrebbero influire sul risultato finale. A titolo meramente esemplificativo si possono citare variabili quali: l'età anagrafica degli iscritti, la disponibilità espressa ad accettare incarichi nell'area giudiziaria e l'area di specializzazione degli iscritti.

Avvertenza per la lettura dei grafici. Per i grafici che riportano gli istogrammi che rappresentano i dati relativi a uomini e donne si è provveduto a riportarne un terzo istogramma “trasparente” che riguarda il “valore di equilibrio”, ossia il numero di incarichi che teoricamente dovrebbero avere gli uomini e le donne se l'oggetto di osservazione (ad es. gli incarichi giudiziari) fosse ripartito in proporzione alle percentuali di composizione degli iscritti e delle iscritte all'Ordine di Siena.

Grafico 10

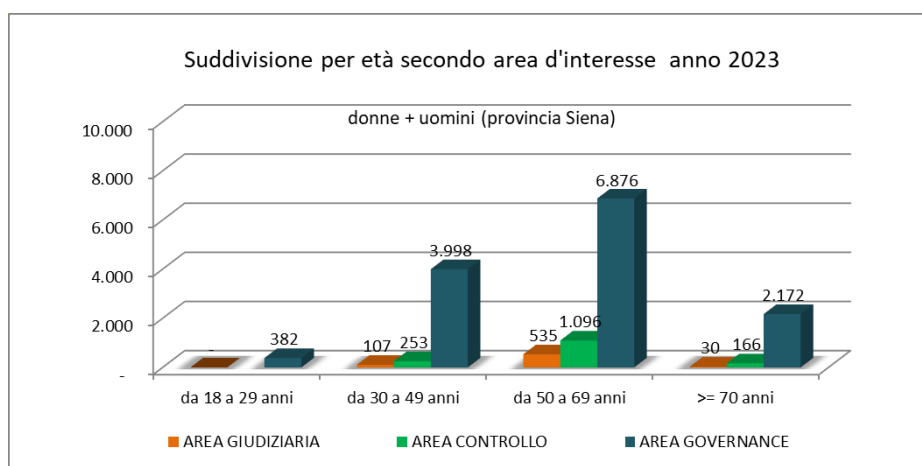


Tabella nr. 14

Fascia di età	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE	A. G.	A.C.	A.GOV.
< 18 anni	-	-	-	<i>valori percentuali</i>		
da 18 a 29 anni	-	-	382	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	107	253	3.998	16%	17%	30%
da 50 a 69 anni	535	1.096	6.876	80%	72%	51%
>= 70 anni	30	166	2.172	4%	11%	16%
TOTALE	672	1.515	13.428	100%	100%	100%

Fonte dati: Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

Sono evidenziati gli incarichi risultanti nell'anno 2023, per ciascuna area d'interesse (giudiziaria, controllo e amministrativa), suddivisi per fascia d'età del soggetto ed è possibile evincere che i soggetti appartenenti alla fascia d'età compresa tra i 50 e i 69 anni sono coloro che ricoprono più incarichi in tutte le aree di interesse.

Di seguito sono riportati gli stessi dati ma suddivisi tra donne e uomini. La fascia di età più rappresentativa è sempre quella tra i 50 e i 69 anni.

Grafico 11

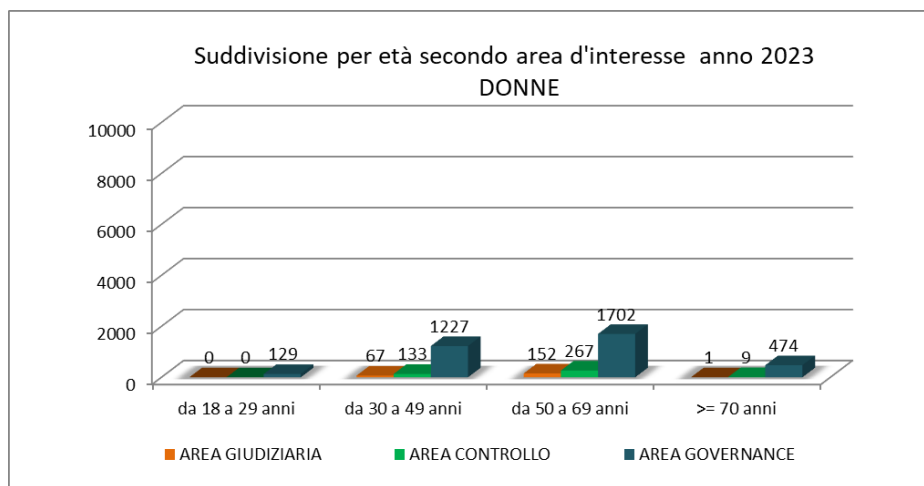


Tabella nr. 16

DONNE

Fascia di età (donne)	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE	A. G.	A.C.	A.GOV.
< 18 anni	0	0	0	<i>valori percentuali</i>		
da 18 a 29 anni	0	0	129	0%	0%	4%
da 30 a 49 anni	67	133	1227	30%	33%	35%
da 50 a 69 anni	152	267	1702	69%	65%	48%
>= 70 anni	1	9	474	0%	2%	13%
TOTALE	220	409	3.532	100%	100%	100%

Fonte dati: Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

Grafico 12

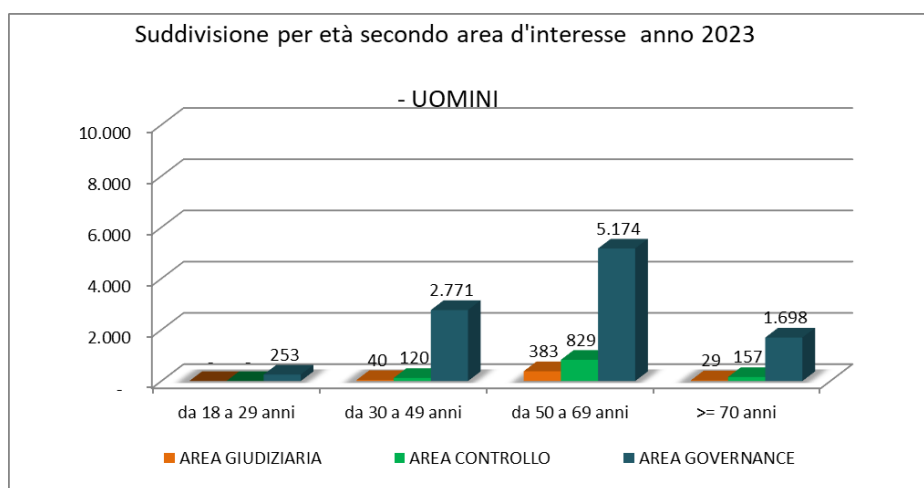


Tabella nr. 17

UOMINI

Fascia di età (uomini)	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE	A. G.	A.C.	A.GOV.
< 18 anni	0	0	0	valori percentuali		
da 18 a 29 anni	-	-	253	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	40	120	2.771	9%	11%	28%
da 50 a 69 anni	383	829	5.174	85%	75%	52%
>= 70 anni	29	157	1.698	6%	14%	17%
TOTALE	452	1.106	9.896	100%	100%	100%

Fonte dati: Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

Grafici 13

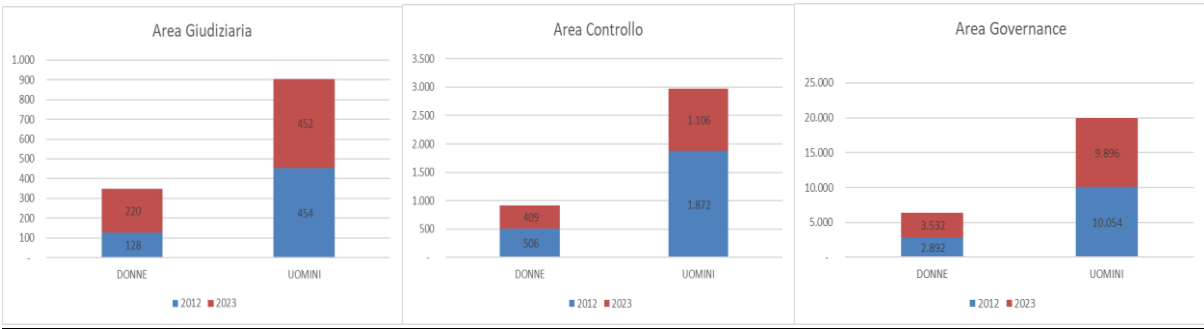


Tabella nr. 18

2012	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE	A. G.	A.C.	A.GOV.
DONNE	128	506	2.892	22%	21%	22%
UOMINI	454	1.872	10.054	78%	79%	78%
TOTALE	582	2.378	12.946	100%	100%	100%
2023	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE	A. G.	A.C.	A.GOV.
DONNE	220	409	3.532	33%	27%	26%
UOMINI	452	1.106	9.896	67%	73%	74%
TOTALE	672	1.515	13.428	100%	100%	100%

Fonte dati: Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

I grafici sottostanti riportano la composizione di genere negli incarichi riferiti alle aree prese ad esame, confrontando quanto risultante negli anni 2012, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2023 relativamente alla provincia di Siena. I dati relativi al 2021 e 2022 sono stati comunque elaborati e sono sostanzialmente allineati a quelli del 2023.

Grafico n. 14

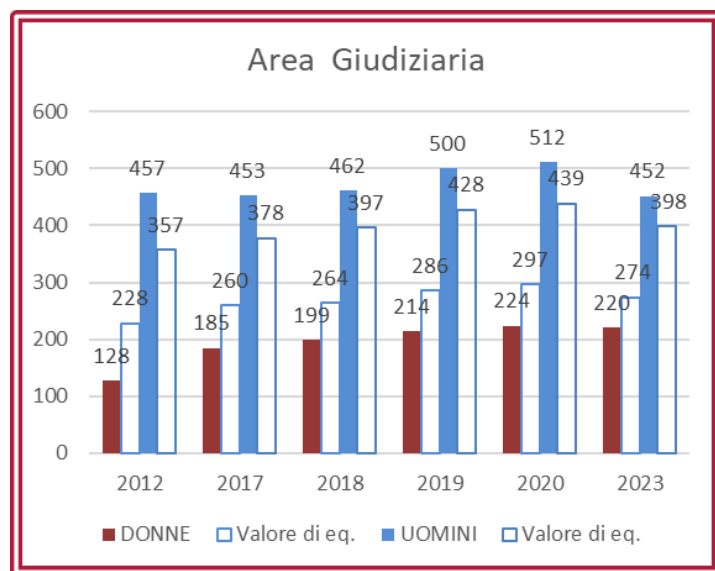


Tabella nr. 19

RIEPILOGO AREA GIUDIZIARIA							var % vs valore equità					
	2012	2017	2018	2019	2020	2023	2012	2017	2018	2019	2020	2023
DONNE	128	185	199	214	224	220						
Valore di eq.	228	260	264	286	297	274	-44%	-29%	-25%	-25%	-25%	-20%
UOMINI	457	453	462	500	512	452						
Valore di eq.	357	378	397	428	439	398	28%	20%	16%	17%	17%	14%
TOTALI	585	638	661	714	736	672						
% donne	22%	29%	30%	30%	30%	33%						
% uomini	78%	71%	70%	70%	70%	67%						

Fonte dati: Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

Grafico 15

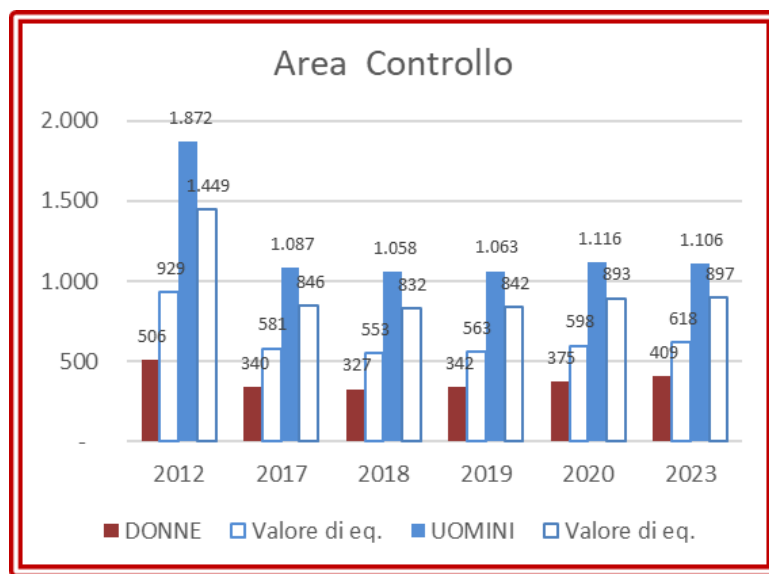


Tabella nr. 20

RIEPILOGO AREA CONTROLLO							var % vs valore equità					
	2012	2017	2018	2019	2020	2023	2012	2017	2018	2019	2020	2023
DONNE	506	340	327	342	375	409						
Valore di eq.	929	581	553	563	598	618	-46%	-42%	-41%	-39%	-37%	-34%
UOMINI	1.872	1.087	1.058	1.063	1.116	1.106						
Valore di eq.	1.449	846	832	842	893	897	29%	29%	27%	26%	25%	23%
TOTALI	2.378	1.427	1.385	1.405	1.491	1.515						
% donne	21%	24%	24%	24%	25%	27%						
% uomini	79%	76%	76%	76%	75%	73%						

Fonte dati: Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

Grafico 16

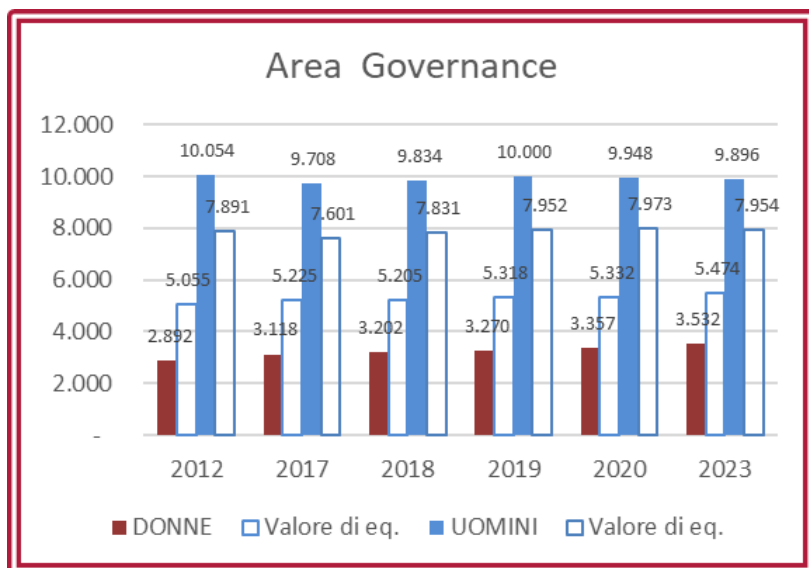


Tabella nr. 21

RIEPILOGO AREA GOVERNANCE							var % vs valore equità					
	2012	2017	2018	2019	2020	2023	2012	2017	2018	2019	2020	2023
DONNE	2.892	3.118	3.202	3.270	3.357	3.532						
Valore di eq.	5.055	5.225	5.205	5.318	5.332	5.474	-43%	-40%	-38%	-39%	-37%	-35%
UOMINI	10.054	9.708	9.834	10.000	9.948	9.896						
Valore di eq.	7.891	7.601	7.831	7.952	7.973	7.954	27%	28%	26%	26%	25%	24%
TOTALI	12.946	12.826	13.036	13.270	13.305	13.428						
% donne	22%	24%	25%	25%	25%	26%						
% uomini	78%	76%	75%	75%	75%	74%						

Fonte dati: Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

I grafici e le relative tabelle di cui sopra rappresentano la composizione degli incarichi per macro aree: “Giudiziale”, “Controllo” e “Governance”. Nell’area giudiziale si trovano gli incarichi affidati dal Tribunale di Siena in relazione alle procedure concorsuali.

Le colonne di colore rosso rappresentano il numero di incarichi affidati alle colleghe donne negli anni oggetto di analisi, mentre le colonne blu rappresentano il numero di incarichi affidati ai colleghi uomini.

Le colonne trasparenti affiancate rappresentano il “valore di equilibrio” nella distribuzione degli incarichi rispetto alla composizione degli iscritti al nostro ordine. A titolo esemplificativo, nell’anno 2023 la composizione del nostro Ordine era rispettivamente del 41% di genere femminile e 59% di genere maschile. Applicando tali percentuali al numero di incarichi dell’area giudiziaria risulterebbe che a fronte di n. 452 incarichi affidati al genere maschile e n. 120 incarichi affidati al genere femminile, la distribuzione coerente con la composizione dell’ordine sarebbe stata corrispondente a n. 398 incarichi al genere maschile e n. 274 incarichi al genere femminile.

Con riferimento all’AREA GIUDIZIARIA si passa da una distribuzione effettiva degli incarichi del 22% alle donne e del 78% agli uomini nel 2012 a, rispettivamente, 33% e 67% nel 2023 con una gap verso il valore di equità che dal -44% del 2012 si riduce al -20% del 2023.

Con riferimento all’AREA CONTROLLO si passa da una distribuzione effettiva degli incarichi del 21% alle donne e del 79% agli uomini nel 2012 a, rispettivamente, 27% e 73% nel 2023 con una gap verso il valore di equità che dal -46% del 2012 si riduce al -34% del 2023.

Con riferimento all’AREA GOVERNANCE si passa da una distribuzione effettiva degli incarichi del 22% alle donne e del 78% agli uomini nel 2012 a, rispettivamente, 26% e 74% nel 2023 con una gap verso il valore di equità che dal -43% del 2012 si riduce al -35% del 2023.

E’ opportuno rammentare che i dati forniti dal Centro Studi e Ricerche riguardano la generalità dei soggetti titolari di incarichi nelle aree tematiche di interesse. Pertanto tali dati non corrispondono, specie nelle cariche dove non è richiesta la qualifica di Dottore Commercialista o Esperto Contabile, all’effettiva composizione degli iscritti al nostro Ordine Professionale. Tuttavia possono essere utili per verificare la tendenza a livello macro, ponendo l’attenzione sia sulle fasce d’età, sia sul genere.

CONCLUSIONI

Nella ferma convinzione che per il raggiungimento della parità di genere sia indispensabile una educazione alla parità che deve essere applicata anche nell'esercizio della nostra professione, ribadiamo la necessità del coinvolgimento di tutte le colleghe ed i colleghi del nostro Ordine nel perseguire questo scopo.

Le professioni ordinistiche svolgono anche un'importante funzione sociale che impone loro di essere un modello per la società e le istituzioni. Tutti gli ordini professionali, oltre ad essere organi di amministrazione dei propri iscritti, devono garantire, attraverso una continua e fattiva collaborazione con le istituzioni, la tutela degli interessi generali dei cittadini e dello Stato e quindi anche la parità di genere che, oltre a rappresentare un diritto umano fondamentale, costituisce un obiettivo imprescindibile per un mondo pacifico, prospero e sostenibile.

Siena, 8 maggio 2024

Il Comitato di Pari Opportunità

Marzia Mucciarelli – Presidente

Rita Capotondi – Vice Presidente

Alessandra Pinzuti - Segretaria

Enrica Ercoli - membro effettivo

Valentina Sampieri - membro effettivo