

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

**BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2024**

Un impegno per l'equità, la trasparenza e lo sviluppo sostenibile

Sommario

PR E M E S S A	3
PARITÀ DI GENERE E SVILUPPO SOSTENIBILE.....	3
LE POLITICHE DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE	4
IL GENDER PAY GAP.....	6
IL COMMERCIALISTA E LE PARI OPPORTUNITÀ.....	8
IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ (CPO)	8
ATTIVITÀ SVOLTA.....	9
ANALISI DI CONTESTO	14
Composizione Iscritti	14
Analisi per Fasce d'Età	16
Distribuzione per Genere	17
Casse previdenziali: composizione per genere.....	18
Composizione degli Organi dell'ODCEC Di Siena	19
Composizione delle Commissioni di Studio.....	20
La Distribuzione degli Incarichi (Provincia di Siena)	32
CONCLUSIONI	42

P R E M E S S A

Il presente Bilancio di Genere consuntivo rappresenta uno strumento volontario di rendicontazione con l'obiettivo di promuovere la trasparenza, la cultura dell'equità e l'integrazione della prospettiva di genere all'interno della professione.

Il bilancio di genere dell'ODCEC di Siena è redatto dal Comitato Pari Opportunità (CPO) con la finalità di analizzare la composizione di genere degli iscritti e delle cariche istituzionali, di evidenziare eventuali disparità (tra cui il gender pay gap) e di promuovere politiche inclusive, in linea con i principi della Costituzione italiana, le direttive europee, e l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (in particolare l'Obiettivo 5: parità di genere).

Attraverso questo documento, l'ODCEC di Siena si propone di offrire una fotografia aggiornata della composizione di genere all'interno dell'ente e di promuovere azioni concrete per favorire l'equilibrio di genere nella professione e nella società.

Il documento mette in luce, tra l'altro, il ruolo che i professionisti possono e devono svolgere non solo nel garantire le pari opportunità all'interno della categoria, ma anche come consulenti e promotori di cultura equa e inclusiva nei contesti economici e sociali in cui operano.

Il presente bilancio costituisce inoltre uno stimolo a un miglioramento continuo, evidenziando le iniziative già realizzate e tracciando una linea guida per le progettualità future, nel solco della sostenibilità, dell'etica e del rispetto delle differenze.

PARITÀ DI GENERE E SVILUPPO SOSTENIBILE

La parità di genere non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche un fattore chiave per lo sviluppo sostenibile. Garantire a donne e uomini le stesse opportunità di accesso all'istruzione, al lavoro, alla partecipazione politica ed economica significa attivare il pieno potenziale umano di una società.

Secondo l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, il raggiungimento dell'Obiettivo 5 – Uguaglianza di genere è essenziale per il progresso degli altri obiettivi, in particolare quelli legati alla crescita economica inclusiva (SDG 8), alla lotta alla povertà (SDG 1), al benessere, e alla governance democratica (SDG 10 e SDG 16).



Senza parità di genere non può esserci sviluppo equo, duraturo e sostenibile, perché metà della popolazione mondiale resterebbe esclusa dai processi decisionali, innovativi e produttivi.

In questo senso, l'Ordine dei Commercialisti di Siena si impegna a integrare il principio della parità di genere all'interno della propria governance e nelle iniziative professionali e formative, contribuendo a un modello di sviluppo inclusivo e sostenibile.

LE POLITICHE DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO, NAZIONALE E GLOBALE

Contesto Europeo

La promozione della parità di genere è da tempo un pilastro delle politiche dell'Unione Europea. I principali riferimenti sono:

- Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE (art. 23): sancisce l'obbligo di assicurare l'uguaglianza in ogni ambito.
- Strategia europea per la parità di genere 2020–2025, che punta su:
 - o eliminazione del gender pay gap,
 - o incremento della partecipazione femminile al lavoro,
 - o contrasto alla violenza di genere,
 - o equilibrio di genere nelle posizioni di leadership.
- Il principio di gender mainstreaming, che impone di considerare la prospettiva di genere in tutte le politiche pubbliche.
- Il NextGeneration EU, che identifica la parità di genere come priorità trasversale nei PNRR nazionali.

Un elemento importante è la promozione del gender budgeting, ovvero la costruzione dei bilanci pubblici in ottica di genere, introdotto in sede europea nel 2003 e rafforzato da successive risoluzioni del Parlamento europeo.

Contesto Nazionale

In Italia, il principio di parità è sancito dalla Costituzione:

- Art. 3: vieta la discriminazione e impone la rimozione degli ostacoli alla piena uguaglianza sostanziale.
- Art. 37 e 51: garantiscono pari condizioni nel lavoro e negli incarichi pubblici.

Negli ultimi anni, l'Italia ha adottato strumenti normativi specifici:

- Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006);
- Legge 162/2021: certificazione della parità di genere per le imprese;
- Decreti PNRR (D.Lgs. 77/2021 e D.Lgs. 36/2022): prevedono misure premianti per le aziende che adottano politiche di equità e inclusione;
- Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica: promuove il bilancio di genere nella PA;
- Sperimentazione del Bilancio di Genere nella rendicontazione dello Stato (art. 38-septies, L. 196/2009), regolata dalla Circolare MEF 12/2021.

Contesto Globale

- L'uguaglianza di genere è uno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Agenda 2030 – Obiettivo 5).
- Promossa da organismi internazionali (ONU, OCSE, UE) attraverso strategie e piani d'azione globali.

Il ruolo degli Ordini Professionali

In questo scenario normativo si inserisce anche l'impegno del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC), che ha emanato nel marzo 2024 le Linee Guida al Bilancio di Genere; una prima versione era stata emanata già nel 2008.

Tale documento rappresenta uno strumento operativo di riferimento per tutti i Comitati Pari Opportunità degli Ordini territoriali, offrendo:

- un modello strutturato di analisi,
- indicazioni pratiche su contenuti minimi,

- suggerimenti metodologici e fonti dati,
- esempi per l'elaborazione e la comunicazione dei risultati.

Le linee guida si pongono come supporto per un'attività autonoma, sistematica e trasparente dei CPO, con l'obiettivo di misurare, rendicontare e promuovere la parità di genere nella professione. Anche gli Ordini professionali sono chiamati a svolgere un ruolo attivo nel trasformare i principi di equità in pratiche concrete, partendo da una rendicontazione consapevole e partecipata.

IL GENDER PAY GAP

Il Gender Pay Gap rappresenta uno dei principali ostacoli alla parità di genere, perché riflette e alimenta una cultura in cui il lavoro delle donne è ancora meno riconosciuto, meno valorizzato, meno retribuito. Ma c'è di più: il divario salariale incide direttamente sull'autonomia economica delle donne, rendendole più vulnerabili a situazioni di dipendenza economica, spesso terreno fertile per la violenza domestica e relazionale.

Garantire parità reddituale significa offrire alle donne strumenti concreti per scegliere, per uscire da contesti oppressivi, per autodeterminarsi. Per questo, colmare il Gender Pay Gap non è solo un obiettivo di giustizia sociale, ma una condizione necessaria per contrastare la violenza di genere.

Nel settore delle professioni economico-contabili, il fenomeno si manifesta sia in termini di accesso alla clientela che di redditività media. Le cause sono molteplici: stereotipi di genere, carichi di cura familiare sbilanciati, minore visibilità nei ruoli apicali e nei network professionali.

Il superamento di tali disuguaglianze richiede interventi strutturali e una maggiore consapevolezza all'interno delle categorie professionali, affinché il merito e le competenze possano emergere indipendentemente dal genere.

Dati ufficiali Eurostat 2023 indicherebbero per l'Italia un Gender pay gap "grezzo" (unadjusted) del 5%; uno dei valori più bassi in Europa, rispetto alla media UE del 12.7%. Si tratta di un dato fuorviante perché influenzato da:

- Alta concentrazione di donne in settori a bassa retribuzione (es. servizi, educazione, assistenza);
- Ampio ricorso al part-time involontario da parte delle donne (oltre il 30%);
- Minore presenza femminile nei ruoli apicali e dirigenziali;
- Minore tasso di occupazione femminile rispetto alla media UE (circa 55% vs 70%).

Quindi, un tasso di occupazione femminile inferiore e le donne che lavorano sono spesso in posizioni meno pagate. Il risultato è un gender pay gap “apparente” basso, ma un divario reale molto ampio se si considera il reddito annuale, il tipo di contratto e le ore lavorate.

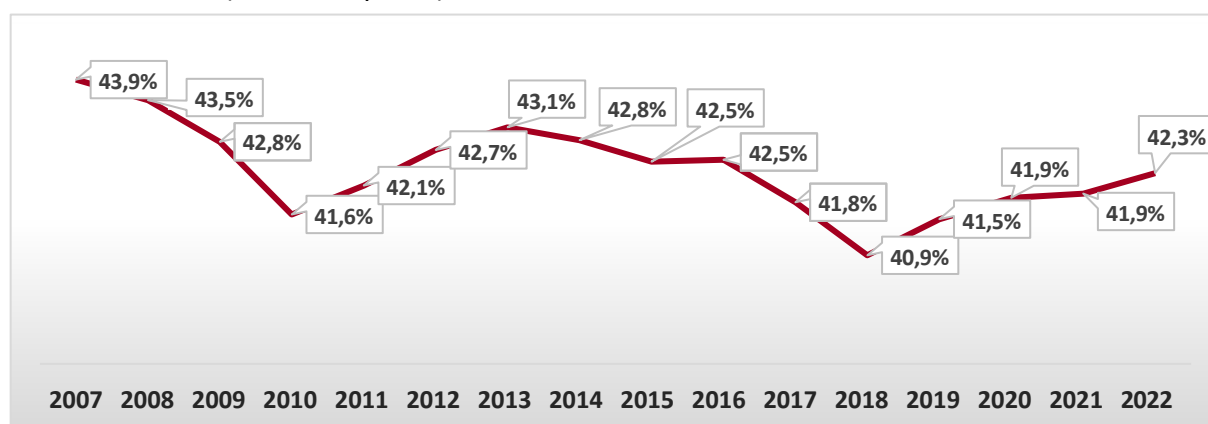
Stime basate su dati INPS, ISTAT e Confprofessioni indicano che il gender gap reale in termini di reddito medio annuo supera spesso il 40%, specialmente:

- I. tra i liberi professionisti (gap tra 30% e 45%);
- II. nelle carriere universitarie e nelle posizioni manageriali.

Nel mese di aprile 2025 la Fondazione Nazionale dei Commercialisti (FNC) ha pubblicato un documento “Dinamica dei redditi dei Commercialisti italiani tra il 2008 e il 2023” con focus sul gender pay gap. Dal documento risulta che:

- il divario retributivo di genere tra commercialisti uomini e donne resta elevato;
- nel 2007, le donne guadagnavano in media il 43,9% in meno rispetto agli uomini;
- nel 2022, il divario si è ridotto di poco, attestandosi al 42,3%;
- il gap si era abbassato fino al 40,9% nel 2018, ma è tornato a crescere nel triennio successivo;
- il reddito medio femminile è cresciuto più rapidamente nel periodo pre-COVID, ma meno nel post-COVID, indicando una minore capacità di recupero nei momenti di ripresa economica.

Divario di genere: differenza % del reddito medio delle donne rispetto al reddito medio degli uomini.
Anni 2007-2022 (anno d'imposta)



Fonte: Elaborazione FNC su dati CDC e CNPR.

IL COMMERCIALISTA E LE PARI OPPORTUNITÀ

Il Dottore Commercialista riveste un ruolo centrale non solo nel contesto economico, ma anche in quello sociale. In quanto figura professionale a stretto contatto con imprese, enti e pubbliche amministrazioni, il Commercialista può farsi promotore attivo della cultura della parità di genere. Non si tratta solo di applicare le norme, ma di essere un vero facilitatore del cambiamento culturale e un consulente evoluto capace di affiancare organizzazioni pubbliche e private nel percorso verso una maggiore equità sociale ed economica.

Quale può essere il contributo del professionista?

- Consulenza alle imprese: nell'adozione di politiche di welfare aziendale, certificazioni di genere, gestione equa delle risorse umane.
- Formazione e sensibilizzazione: attraverso eventi, seminari e iniziative formative mirate alla diffusione dei principi di equità, inclusione e rispetto delle diversità.
- Supporto agli enti pubblici e alle associazioni: per l'implementazione di bilanci di genere, rendicontazione sociale e programmi di inclusione.
- Esempio all'interno della categoria: promuovere l'accesso delle donne agli organi direttivi, alla rappresentanza istituzionale, ai percorsi di carriera professionale; sostenere l'accesso delle professioniste a incarichi pubblici e procedure concorsuali, collaborare con il Comitato Pari Opportunità per azioni di monitoraggio e formazione

L'Ordine di Siena, anche attraverso il proprio CPO, riconosce il valore di una rappresentanza equilibrata e inclusiva e si impegna a favorire la partecipazione attiva delle professioniste, anche attraverso politiche mirate e strumenti di monitoraggio.

IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ (CPO)

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 del CPO è stato approvato dal Consiglio Nazionale il 27/05/2021, aggiornato nel 2022 e, da ultimo, nel 2023.

Compiti del CPO:

- ✓ Promuove la parità di genere e le pari opportunità nella professione.
- ✓ Contrasta comportamenti discriminatori.
- ✓ Vigila sull'applicazione concreta del D.Lgs. 139/2005.
- ✓ Ha componenti effettivi eletti e componenti aggiunti senza diritto di voto.

Il CPO di Siena, nella sua attuale composizione, si è insediato il 1° aprile 2022 (elezioni 21-22 febbraio 2022) ed è in carica per un quadriennio, in misura coincidente con il mandato del Consiglio dell'Ordine.

Il Comitato propone interventi per garantire parità e uguaglianza tra gli iscritti e tirocinanti, attraverso:

- Ricerca, analisi e monitoraggio su condizioni di disparità.
- Proposte e iniziative per l'accesso e la crescita nella professione.
- Codici di comportamento contro la discriminazione.
- Formazione e eventi sulle pari opportunità.
- Bilancio di genere dell'Ordine.
- Sostegno a iscritti e tirocinanti in condizioni di svantaggio.
- Pareri e attività di sensibilizzazione sulla cultura della parità.

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. Per la Toscana è stata eletta in data 25 luglio 2023, la dott.ssa Paola Santoni (Presidente CPO di Prato), a seguito della riunione delle Presidenti dei CPO toscani presso l'Ordine di Firenze, come previsto da regolamento

ATTIVITÀ SVOLTA

L'anno 2024 ha rappresentato il terzo anno di mandato dell'attuale Comitato Pari Opportunità dell'Ordine. Le attività si sono sviluppate nel solco della continuità rispetto alle iniziative intraprese dai precedenti comitati e commissioni, ma anche con l'avvio di nuovi progetti innovativi, in linea con le strategie delineate all'inizio del mandato.

Principali attività svolte:

1. Riunioni periodiche del Comitato per pianificare e coordinare le attività.

2. Partecipazione attiva alla rete dei CPO degli ordini dei commercialisti toscani e nazionali, favorendo il confronto su linee programmatiche comuni.
3. Redazione del bilancio consuntivo 2023 e bilancio preventivo 2025, con particolare attenzione alla sensibilizzazione degli iscritti sul tema delle pari opportunità.
4. Progetto WIN - Women in Network:
 - o Elaborazione di un questionario sui bisogni formativi.
 - o Avvio del primo modulo formativo su competenze trasversali (soft skills).
5. Diffusione del questionario interordinistico per il raggiungimento degli obiettivi 5 e 17 dell'Agenda 2030.
6. Promozione, in sinergia con gli altri CPO territoriali della Toscana, dell'inserimento nell'offerta formativa di tematiche inerenti gli aspetti di genere e le pari opportunità, quali la formazione psicologica, le tecniche di conciliazione tempi di lavoro e di famiglia, la gestione delle risorse umane all'interno degli Studi e la leadership al femminile (eventi e percorsi di studio in area E del nostro Regolamento di formazione continua).
7. Partecipazione ai Tavoli territoriali al fine di progettare iniziative congiunte e interventi formativi creando, anche con gli altri CPO, momenti di interazione e confronto. Obiettivo è quello di creare un gruppo di lavoro interprofessionale permanente.
8. Collaborazione con l'Università di Siena per la realizzazione di alcuni seminari che si sono svolti a Siena nel periodo aprile-maggio 2024. I seminari erano parte integrante del corso di diritto dell'eguaglianza di genere, inserito nella laurea magistrale in Management e Governance. Nello specifico il corso si è svolto nell'ambito del Modulo Jean Monnet Eugenia – European Union Against Gender Inequality Action. Oltre al nostro CPO hanno partecipato al progetto il CPO dell'Ordine degli Avvocati di Siena, Atelier Vantaggio Donna e la CGIL di Siena. I temi oggetto di trattazione hanno riguardato i problemi e prospettive dell'eguaglianza di genere.

Approfondimenti specifici:

Contributo alle modifiche normative

Proposta di modifica al D.Lgs. 139/2005:

Il CPO, in collaborazione con gli altri CPO toscano, ha elaborato osservazioni inviate al Consiglio Nazionale, sostenendo:

- i) il mantenimento della quota relativa al genere meno rappresentato nella misura di almeno due quinti, in linea con la legge Golfo Mosca e le direttive europee;
- (ii) L'introduzione delle quote generazionali senza sovrapposizioni con le quote di genere.
- (iii) La reintrodurre dell'alternanza di genere almeno nelle prime posizioni nelle liste di candidati, garantendo così una rappresentanza equa ed introdurla laddove non presente;

(iv) L'eliminazione dell'inciso che introduceva l'assenza di rappresentanza esterna ed, in generale, il rafforzamento del ruolo dei comitati pari opportunità presso i nostri ordini, in quanto organi di importanza strategica sia all'interno del nostro Ordine che dell'intera comunità e con funzioni di tutela di valori costituzionali.

Nel testo definitivo, approvato dal Consiglio Nazionale in data 19 novembre 2024, sono state accolte le osservazioni relative al mantenimento della quota di $\frac{3}{5}$, dove già presente e alla eliminazione dell'inciso che introduceva l'assenza di rappresentanza esterna. Non sono state introdotte le quote di genere né nei Collegi di Disciplina, istituiti all'interno dei Consigli di Disciplina, né nel Consiglio di Disciplina nazionale, né nei collegi dei Revisori del Consiglio Territoriale e del Consiglio Nazionale, in aperto contrasto con la normativa nazionale ed europea. Rimane indubbio il passo avanti che è stato fatto in relazione alla introduzione della quota generazionale nelle liste dei Consigli territoriali e del Consiglio Nazionale, anche se sarebbe stato opportuno inserirla anche negli altri organismi, quali ad esempio il Consiglio di disciplina. Riteniamo comunque che queste modifiche, pur introducendo alcuni importanti cambiamenti, non abbiamo sfruttato appieno il potenziale innovativo che avrebbero potuto avere riconoscendo una maggiore visibilità ai CPO.

Diffusione di strumenti e indagini

- Questionario interordinistico sulla parità di genere:
Diffuso tra gli iscritti in collaborazione con il CPO nazionale e la Fondazione Adriano Ossicini.

Progetti strategici: PEACE2

Il progetto PEACE 2 si inserisce nel quadro delle strategie europea (2020–2025) e nazionale (2021–2026) per la parità di genere, ed è finanziato attraverso il PR FSE+ 2021–2027 (Fondo Sociale Europeo Plus), in attuazione della Legge Regionale Toscana 16/2009 “Cittadinanza di genere”.

La Provincia di Siena ha aderito all'iniziativa con l'obiettivo di:

- promuovere un cambiamento culturale verso una reale uguaglianza tra donne e uomini;
- contrastare stereotipi e discriminazioni di genere;
- valorizzare il Bilancio di Genere (BiGe) come strumento operativo per rendere più eque le politiche pubbliche.

All'interno della Azione 1 del progetto, dedicata alla redazione dei Bilanci di Genere nei Comuni aderenti, è stato coinvolto l'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Siena (ODCEC), attraverso il proprio Comitato Pari Opportunità (CPO), in qualità di partner tecnico.

Il ruolo dell'ODCEC è finalizzato a supportare l'introduzione di un sistema di gender mainstreaming nelle politiche locali, cioè l'integrazione sistematica della prospettiva di genere in ogni fase dei processi decisionali pubblici. Il Bilancio di Genere rappresenta lo strumento chiave per:

- valutare l'impatto delle politiche pubbliche su donne e uomini;
- orientare la programmazione futura verso una maggiore equità e inclusione.

Compiti specifici dell'ODCEC all'interno del progetto:

- supportare la redazione annuale dei Bilanci di Genere consuntivi nei sei Comuni coinvolti;
- fornire competenze tecniche e contabili per facilitare la comprensione e l'applicazione concreta dei principi del BiGe da parte delle amministrazioni;
- contribuire al traguardo progettuale di redigere almeno un Bilancio di Genere previsionale entro il terzo anno, in linea con i requisiti dell'avviso regionale;
- collaborare con Terre di Siena Lab (TSLab) e altri esperti per accompagnare le amministrazioni in un percorso di crescita che le renda autonome nella gestione futura del BiGe.

In data 25 febbraio 2025, è stata sottoscritta una convenzione tra TSLab e l'ODCEC di Siena, che regola la collaborazione nell'ambito dell'Azione 1 del progetto PEACE 2.

ATTIVITA' SVOLTA DAL COMITATO PARI OPPORTUNITA' NAZIONALE E DAL CONSIGLIO NAZIONALE IN TEMA DI PARI OPPORTUNITA'

1. Modifica del Regolamento della Formazione Professionale Continua

Il Consiglio Nazionale, nella seduta del 22 febbraio 2024, su impulso del Comitato Pari Opportunità Nazionale, ha deliberato una modifica significativa al Regolamento per la formazione professionale continua, stabilendo che:

- I crediti formativi acquisiti attraverso corsi sulle Pari Opportunità abbiano natura obbligatoria.
- Questa decisione si inserisce nel quadro delle modifiche introdotte dal D.L. 28 ottobre 2020, n. 137, che ha istituito i Comitati Pari Opportunità sia locali che nazionali.
- Il Ministero della Giustizia ha espresso parere favorevole a questa modifica.
- Sono state quindi adeguate anche le funzionalità del portale FPC per attribuire natura obbligatoria ai crediti del Gruppo E "Pari Opportunità", applicabile retroattivamente a partire dal 1° gennaio 2023.

2. Progetti promossi dal CPO Nazionale

Nel corso del 2024 il CPO Nazionale ha avviato importanti progetti, presentati durante il Primo Convegno Nazionale dei CPO (novembre 2024 a Roma):

- Piattaforma unica per la gestione dei questionari.

- Format unico e linee guida per la redazione del Bilancio di Genere, prima su base regionale, poi nazionale.
- Corso e-learning “La certificazione della parità di genere” con l’obiettivo di fornire ai commercialisti le conoscenze necessarie per comprendere e implementare le pratiche di parità di genere nelle aziende.

3. Convegno Nazionale e presentazione delle ricerche

Durante il convegno nazionale del 20 novembre 2024, organizzato dal CPO Nazionale in collaborazione con le Commissioni Pari Opportunità e Politiche Giovanili, sono stati presentati:

- Il vademecum contro la violenza economica, con l’obiettivo di sensibilizzare la categoria su una forma ancora troppo spesso invisibile di violenza domestica.
- Il Bilancio di Genere Nazionale del Consiglio Nazionale.
- I risultati della ricerca “Conciliazione vita-lavoro e gender pay gap”, che ha coinvolto circa 5.000 commercialisti:
 - o Si è evidenziato che uomini e donne lavorano entrambi oltre 8 ore al giorno, con uno scarto di circa il 5% a favore degli uomini.
 - o L’impegno nelle attività familiari risulta decisamente sbilanciato: il 48% delle donne dedica oltre 5 ore al giorno all’assistenza familiare, contro numeri nettamente inferiori per gli uomini.
 - o Gender pay gap: i dati confermano la maggiore presenza delle donne nelle fasce di reddito più basse. Le cause sono attribuite a:
 - Diversa posizione all'interno degli studi.
 - Differente età media.
 - Specializzazioni professionali diverse.

4. L’Osservatorio sulle Pari Opportunità nelle Professioni Ordinistiche

Durante il 2024, la Fondazione per la Professione Psicologica Adriano Ossicini, in collaborazione con il Consiglio Nazionale dei DCEC, il Consiglio Nazionale del Notariato e il Consiglio Nazionale Forense, ha avviato il progetto:

- Obiettivo: raccogliere dati e individuare linee d'intervento per promuovere la parità di genere, in linea con l’Agenda 2030 (Obiettivi 5 e 17).
- Metodologia: realizzazione di un questionario interordinistico somministrato ai professionisti.
- Partecipazione:
 - o 890 notai (54,8% donne - 44,3% uomini).
 - o 1.324 commercialisti (57,2% donne - 41,2% uomini).
 - o 5.322 avvocati (69,4% donne - 28,6% uomini).

- o
- Temi analizzati:
 - o Accesso alle professioni.
 - o Segregazione professionale.
 - o Conoscenza dei Comitati Pari Opportunità.
 - o Consapevolezza sulla parità di genere nelle rispettive categorie.

I primi risultati, presentati il 6 febbraio 2025 a Roma, hanno fornito indicazioni cruciali per la costruzione di politiche di intervento mirate e consapevoli.

ANALISI DI CONTESTO

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 - 2024.

Composizione Iscritti

Grafico 1

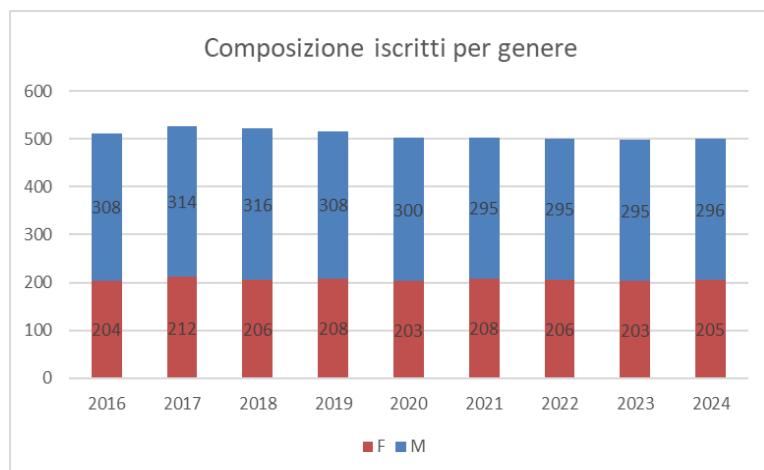


Grafico 2

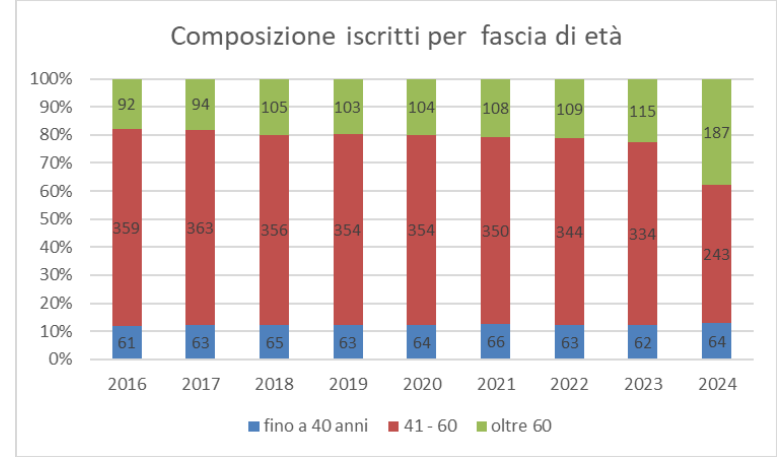


Grafico 3

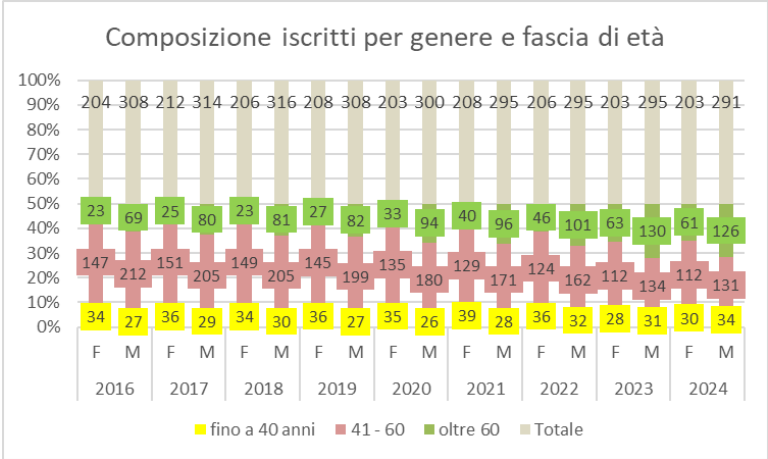


Tabella nr. 1

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

ALBO A + B																											
	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023			2024		
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.	F	M	Tot.
fino a 40 ann	34	27	61	36	29	65	34	30	64	36	27	63	35	26	61	39	28	67	36	32	68	28	31	59	30	34	64
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%	47%	53%	13%
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	112	131	243
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%	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	61	126	187
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%	33%	67%	38%
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	203	291	494
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%	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 31/12/2024	F	M	TOT	in % sul totale
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	0	6	6	1%
in % per generazione	0%	100%		
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	72	131	203	41%
in % per generazione	35%	65%		
Generazione X nati fra il 1965-1980	91	111	202	41%
in % per generazione	45%	55%		
Millenials nati fra il 1981-2000	40	43	83	17%
in % per generazione	48%	52%		
Generazione Z nati dopo il 2000	0	0	0	0%
in % per generazione				
	203	291	494	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Il numero totale è relativamente stabile, con un leggero calo nel 2024 rispetto al picco del 2021-2022.

Analisi per Fasce d'Età

◆ Fino a 40 anni

- Questa fascia è praticamente costante nel tempo:
 - 2016: 61 iscritti (12% del totale)
 - 2024: 64 iscritti (13%)
- In particolare, la percentuale dei giovani non cresce nonostante lievi oscillazioni. Segnale preoccupante per il ricambio generazionale.

◆ 41 - 60 anni

- È la fascia più rappresentata, ma in leggera diminuzione negli ultimi anni:
 - 2016: 359 iscritti (70%)
 - 2024: 243 iscritti (49%)
- La diminuzione più marcata si osserva tra il 2022 e il 2024: dal 57% al 49%

◆ Oltre 60 anni

- In forte crescita, segnale evidente di invecchiamento della popolazione iscritta:
 - o 2016: 92 iscritti (18%)
 - o 2024: 187 iscritti (38%)
- Nel 2023, questa fascia ha superato per la prima volta quella 41-60, e la tendenza continua anche nel 2024.

Distribuzione per Genere

- Le donne sono in minoranza costante (attorno al 40-41%), ma con una presenza maggiore nelle fasce più giovani:
 - o Es. 2024: 30 donne su 64 nella fascia <40 (47%)
 - o Es. 2024: solo 61 donne su 187 nella fascia >60 (33%)
- Gli uomini sono predominanti, soprattutto nelle fasce più anziane.

Dai dati sopra esaminati è evidente l'invecchiamento degli iscritti: la fascia "oltre 60 anni" è quasi raddoppiata (da 92 nel 2016 a 187 nel 2024). Sono pochi i giovani che entrano: la fascia <40 resta numericamente bassa e percentualmente poco significativa. Si ha una stabilità numerica ma con un cambio evidente nella composizione per età.

La disparità di genere rimane pressoché invariata: lieve squilibrio a favore degli uomini, più accentuato nella fascia anziana.

Tabella nr. 2

ISCRITTI AL REGISTRO DEI TIROCINANTI

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Tirocinanti	37	38	52	52	37	33	48	53	38	32
di cui donne	21	21	27	26	16	17	23	25	21	15
in % sul totale	56,8%	55,3%	51,9%	50,0%	43,2%	51,5%	47,9%	47,2%	55,3%	46,9%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Nel corso del 2023 si è registrata una netta riduzione del numero di iscritti al Registro dei Tirocinanti rispetto all'anno precedente. Tale calo è attribuibile in gran parte a una revisione interna effettuata dalla Segreteria, che ha comportato la cancellazione d'ufficio di numerosi nominativi non più attivi. Dal punto di vista della composizione per genere, si evidenzia una prevalenza femminile tra i nuovi tirocinanti. Questo dato, unito al calo costante degli accessi alla professione e al progressivo invecchiamento della categoria, rappresenta un segnale d'allarme su cui è necessario riflettere. La situazione attuale pone l'attenzione sulla scarsa attrattività della professione verso le nuove

generazioni, un tema centrale per il futuro dell'Ordine e della professione stessa. È quindi auspicabile avviare una riflessione condivisa sul ruolo della nostra professione nella società attuale e su possibili strategie di rilancio e valorizzazione, per renderla più accessibile e interessante anche per i giovani.

Possibili azioni:

- Incentivare l'ingresso di giovani nel settore (borse, formazione, accesso facilitato).
- Favorire la parità di genere, soprattutto sostenendo la permanenza delle donne anche nelle fasi successive della carriera.
- Valutare l'impatto dell'invecchiamento sulla qualità del servizio, ricambio generazionale e sostenibilità futura.

Casse previdenziali: composizione per genere

Tabella nr. 3

CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI			
Classe di età	Iscritti attivi Uomini	Iscritti attivi Donne	Totale Iscritti Attivi
Fino a 30	3	5	8
31-40	25	18	43
41-50	18	20	38
51-65	70	46	116
Oltre 65	15	2	17
TOTALE	131	91	222

59%

41%

Fonte dati: Cassa dottori commercialisti

Tabella nr. 4

CASSA RAGIONIERI			
Classe di età	Iscritti attivi Uomini	Iscritti attivi Donne	Totale Iscritti Attivi
Fino a 45	5	3	8
46-55	17	22	39
56-65	65	46	111
Oltre 65	38	20	58
TOTALE	125	91	216

58%

42%

Fonte dati: Cassa ragionieri

Composizione degli Organi dell'ODCEC Di Siena

Nei grafici che seguono sono riportati i dati relativi alla composizione per genere degli organi dell'ODCEC di Siena per gli ultimi mandati.

Grafico 4

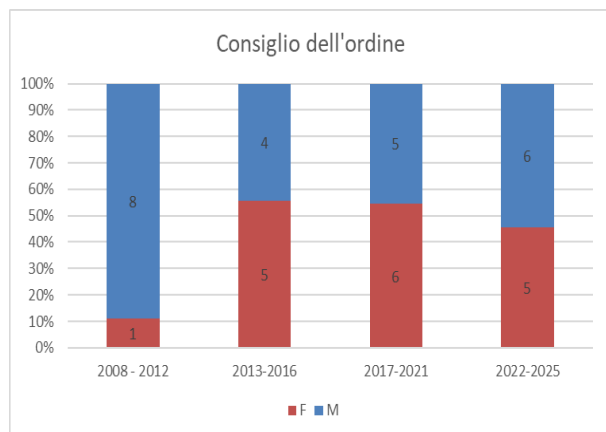


Grafico 5

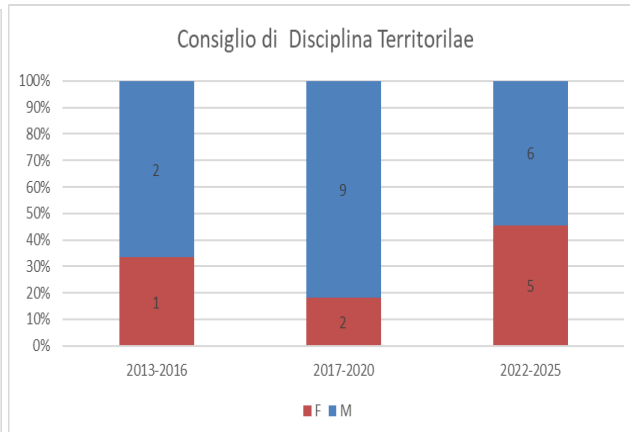


Grafico 6

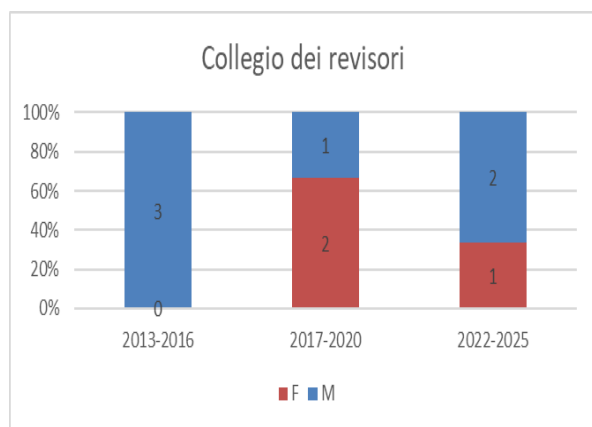
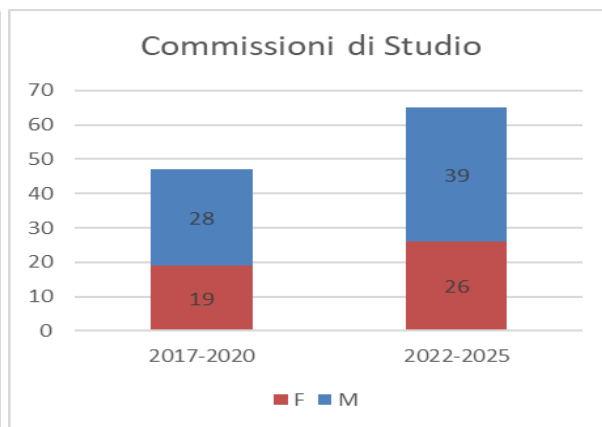


Grafico 7



Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella n.5

	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 mandati le cariche istituzionali 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.6

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO		
Mandato 2017 – 2020	Totali	%
Donne	19	40,4%
Uomini	28	59,6%
TOT	47	100,00%
COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO		
Mandato 2022 – 2025	Totali	%
Donne	26	40%
Uomini	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.

Il Divario Retributivo

Il gender pay gap è sicuramente uno dei principali ostacoli alla parità di genere perché riflette e alimenta la cultura in cui il lavoro delle donne è meno riconosciuto, apprezzato e valorizzato.

I dati esposti di seguito evidenziano in maniera inequivocabile quanto questa disparità sia presente in misura rilevante e persistente anche nella nostra categoria, mostrando come, a parità di ruolo, competenze e tempo dedicato all'attività lavorativa, le donne continuino a percepire onorari inferiori rispetto ai colleghi uomini. Questo divario non solo penalizza le commercialiste sul piano economico, ma ha anche effetti a lungo termine sulla loro autonomia, sulla pensione futura e sulla loro rappresentanza nei ruoli di leadership.

Di seguito si riportano le statistiche reddituali tratte dai Rapporti Albo 2024 della Fondazione Nazionale dei Commercialisti riferite ai redditi conseguiti nel 2023, suddivise per genere, classe di età e area geografica.

Grafico 8

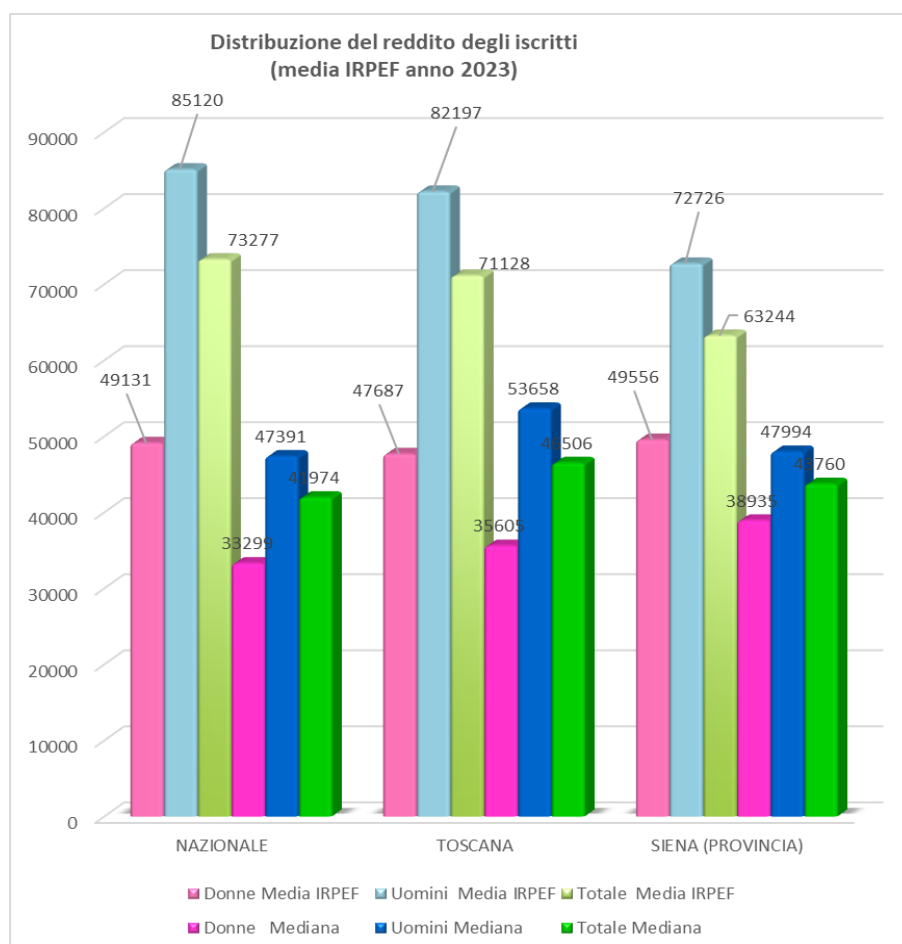


Tabella nr. 7

SIENA

Report 2024 riferito all'anno 2023	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	var % vs Toscana	var % vs Nazionale
Donne Media IRPEF	49.131 €	47.687 €	49.556 €	3,92%	0,87%
Uomini Media IRPEF	85.120 €	82.197 €	72.726 €	-11,52%	-14,56%
Totale Media IRPEF	73.277 €	71.128 €	63.244 €	-11,08%	-13,69%
Donne Mediana	33.299 €	35.605 €	38.935 €	9,35%	16,93%
Uomini Mediana	47.391 €	53.658 €	47.994 €	-10,56%	1,27%
Totale Mediana	41.974 €	46.506 €	43.760 €	-5,90%	4,26%

Reddito Medio vs Mediana

Donne	15.832 €	12.082 €	10.621 €
Uomini	37.729 €	28.539 €	24.732 €
Totale	31.303 €	24.622 €	19.484 €

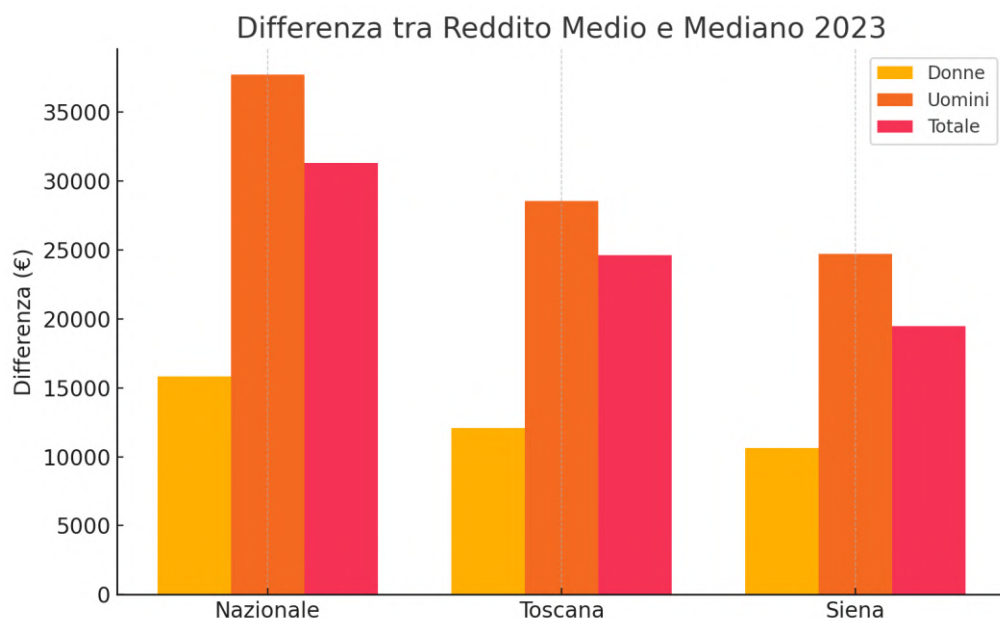
Fonte dati: rapporto 2024 Albo

Nel 2023, la provincia di Siena evidenzia performance contrastanti rispetto al contesto nazionale e regionale.

Le donne a Siena presentano una media IRPEF superiore rispetto alla Toscana (+3,92%) e anche rispetto alla media nazionale (+0,87%), così come una mediana sensibilmente più alta (+9,35% rispetto alla Toscana, +16,93% rispetto al Nazionale).

Gli uomini, invece, registrano un reddito medio significativamente inferiore rispetto sia alla Toscana (-11,52%) sia al dato nazionale (-14,56%), mantenendo però una mediana molto simile a quella Nazionale (+1,27%).

Grafico 9



La differenza tra reddito medio e mediano, indicativa della dispersione dei redditi, risulta minore a Siena rispetto a Toscana e Nazionale, suggerendo una distribuzione dei redditi più equilibrata, soprattutto tra le donne.

Tabella nr. 8

Differenza Media IRPEF Donne vs Uomini	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
in Euro	-35.989 €	-34.510 €	-23.170 €
in %	-42,3%	-42,0%	-31,9%

Fonte dati: rapporto 2024 Albo – il dato % deve essere letto come risultato del rapporto tra differenze reddito donne vs reddito uomini rapportato al reddito uomini

Tabella nr. 9

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI PER FASCIA di ETA'				SIENA	
Report 2024 riferito all'anno 2023	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	var % vs Toscana	var % vs Nazionale
Età < 40 Media	41.536 €	39.232 €	31.078 €	-20,78%	-25,18%
Età 41-60 Media	78.743 €	77.104 €	62.376 €	-19,10%	-20,79%
Età > 60 Media	79.497 €	75.143 €	74.362 €	-1,04%	-6,46%
Età < 40 Mediana	30.935 €	29.762 €	23.671 €	-20,47%	-23,48%
Età 41-60 Mediana	47.391 €	53.658 €	45.783 €	-14,68%	-3,39%
Età > 60 Mediana	42.680 €	48.665 €	48.745 €	0,16%	14,21%

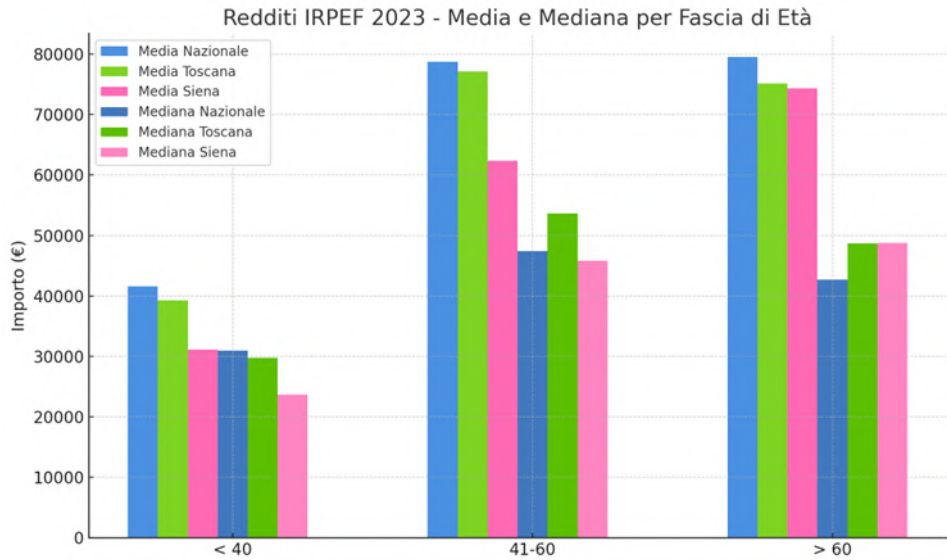
Reddito Medio vs Mediana

Età < 40	10.601 €	9.470 €	7.407 €
Età 41-60	31.352 €	23.446 €	16.593 €
Età > 60	36.817 €	26.478 €	25.617 €

Fonte dati: rapporto 2024 Albo

A Siena i redditi medi e mediani risultano inferiori rispetto ai riferimenti sia regionali che nazionali per tutte le fasce di età, con l'eccezione della fascia **over 60** sulla mediana, che risulta **superiore** sia rispetto alla Toscana (+0,16%) sia rispetto alla media nazionale (+14,21%).

Grafico 10



Il gap tra reddito medio e mediano è **più ridotto a Siena** in tutte le fasce d'età rispetto agli altri contesti, evidenziando **una minore dispersione** reddituale anche tra i più giovani, ma soprattutto nella fascia **41-60 anni**, dove la differenza è molto contenuta (16.593 €).

Grafico 11

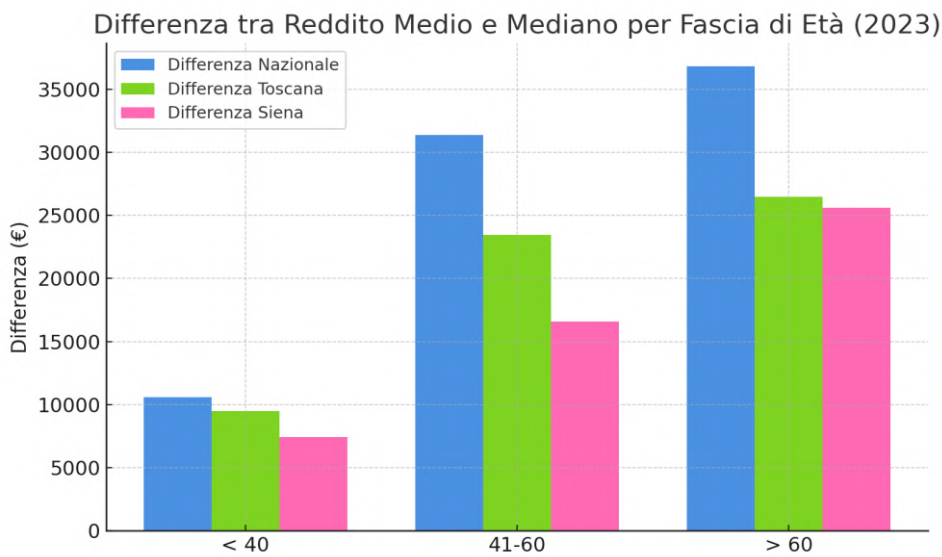


Tabella nr. 10

Composizione per fascia d'età

	Totale	Età < 40	Età 41-60	Età > 60
SIENA		11,6%	49,9%	38,6%
Donne	41,9%	5,8%	23,3%	12,8%
Uomini	58,2%	5,8%	26,6%	25,8%
TOSCANA		13,7%	52,3%	34,0%
Donne	33,0%	6,5%	19,6%	6,9%
Uomini	67,0%	7,2%	32,7%	27,1%
NAZIONALE		14,7%	56,8%	28,5%
Donne	33,8%	6,8%	21,2%	5,8%
Uomini	66,2%	7,9%	35,6%	22,7%

Fonte dati: rapporto 2024 Albo -Segreteria ODCEC Siena

Analizzando i dati Siena si osserva:

Media IRPEF

- Donne: € 49.556
- Uomini: € 72.726
- Differenza: circa -31,8% a sfavore delle donne

Mediana IRPEF

- Donne: € 38.935
- Uomini: € 47.994
- Differenza: circa -18,9% a sfavore delle donne

Differenza tra media e mediana (indicatore di disuguaglianza interna)

- Donne: € 10.621
- Uomini: € 24.732

Le donne hanno una distribuzione dei redditi più schiacciata rispetto agli uomini, suggerendo minore presenza nei redditi più elevati.

Composizione per Fascia d'Età (Provincia di Siena)

Fascia d'età Totale Donne Uomini

< 40 anni	11,6%	5,8%	5,8%
41–60 anni	49,9%	23,3%	26,6%
> 60 anni	38,6%	12,8%	25,8%

Le donne risultano sottorappresentate nelle fasce centrali e senior, dove tipicamente si concentrano ruoli più stabili e retribuzioni maggiori.

Ciò potrebbe riflettersi negativamente sulla capacità contributiva e sull'accesso a risorse e opportunità.

La scarsa rappresentanza femminile nelle fasce retributive alte impone una riflessione sulle opportunità professionali offerte a donne nei settori pubblici e privati.

Il divario IRPEF tra donne e uomini per la provincia di Siena è di oltre il 30%.

- Reddito medio uomini (Siena): € 72.726

- Reddito medio donne (Siena): € 49.556
Differenza assoluta: € 23.170
Scostamento percentuale: circa -31,8% a sfavore delle donne

Questa forbice è comunque meno ampia rispetto a quella osservata a livello:

- Regionale (Toscana): -42% circa
- Nazionale: -42,3%

Un ulteriore elemento che contribuisce a spiegare le differenze territoriali è la composizione per fascia d'età e genere. In tabella 10 è riportata la composizione per genere e fascia di età. Rispetto ai dati "Toscana" e "Nazionale" la provincia di Siena ha una distribuzione che vede penalizzata la quota dei giovani under 40 a favore della quota dei senior (oltre 60 anni).

- Popolazione < 40 anni: 11,6% Siena vs 13,7% Toscana e 14,7% Nazionale
- Popolazione 41–60 anni: 49,9% Siena vs 52,3 Toscana e 56,8% Nazionale
- Popolazione > 60 anni: 38,6% Siena vs 34% Toscana e 28,5% Nazionale

Questa distribuzione per fascia di età giustifica in parte il maggior valore della Media IRPEF donne della provincia di Siena, in confronto con il dato medio sia toscano che nazionale.

Tra gli uomini si osserva una diminuzione della fascia 41–60 rispetto a Toscana e Nazionale, mentre i dati degli over 60 sono allineati alla media regionale e leggermente superiori a quella nazionale.

Grafico 12

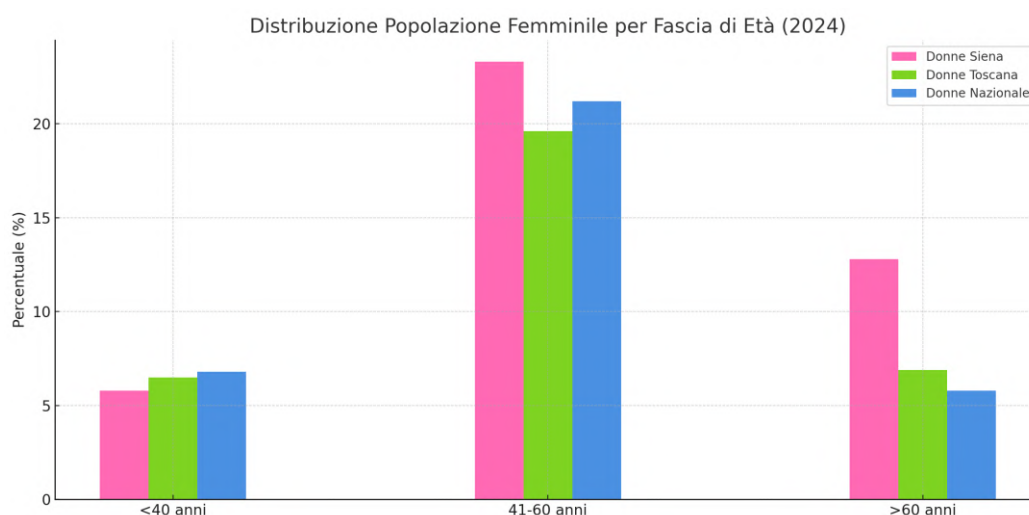
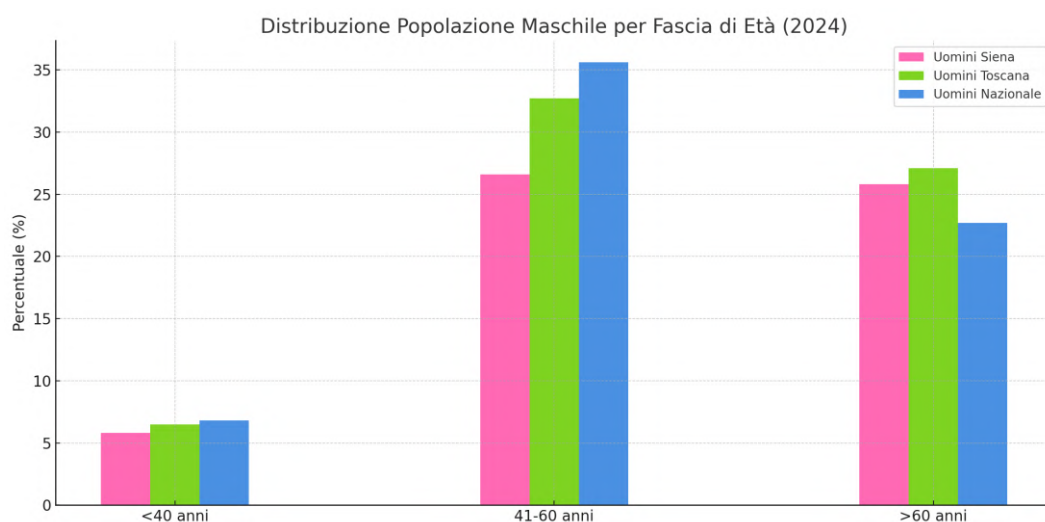


Grafico 13



- **Donne a Siena:**
 - o Percentuale sotto i 40 anni più bassa rispetto a Toscana e Nazionale
 - o Percentuale 41–60 anni più alta di circa +3,7% rispetto alla Toscana e +2,1% dato nazionale
 - o Percentuale over 60 molto più alta rispetto a Toscana (+5,9%) e dato nazionale (+7%).
- **Uomini a Siena:**
 - o Percentuale < 40 anni analoga a quella delle donne.
 - o Percentuale 41–60 anni più bassa di circa -6% rispetto alla Toscana e -9% rispetto al Nazionale.
 - o Percentuale > 60 anni simile a quella regionale, ma leggermente inferiore alla Toscana (-1,3%) e superiore al dato nazionale (+3,1%).

Conclusioni

In sintesi a livello di reddito medio (Uomini + donne) il nostro ordine evidenzia un gap negativo sia verso la media nazionale (-13,69%), sia verso la media regionale (- 11,08%); stessa cosa con riferimento al reddito medio per fascia di età:

- < 40 anni: - 20,78% vs Toscana, - 25,18% vs Nazionale
- 41–60 anni: 19,10% vs Toscana e -20,79% vs Nazionale

- > 60 anni: -1,04 vs Toscana e -6,46% vs Nazionale

Solo a livello di reddito medio genere femminile Siena evidenzia una variazione positiva sia vs la Toscana 3,93%, sia vs. Nazionale con +0,87% grazie ad una composizione per generazione che vede una maggiore presenza delle donne nelle fasce più mature come sopra indicato.

La maggiore presenza del genere femminile nell'ordine di Siena (41,9% vs 33% Toscana e 33,8% Nazionale) impatta però negativamente sulla media generale.

Le CASSE

Tabella nr. 11

CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI							
Classe di età	Iscritti attivi Uomini	Iscritti attivi Donne	Totale Iscritti Attivi	Irpef Media Uomini	Irpef Media Donne	Irpef Media Totale	Var. Irpef media Donne vs Uomini
Fino a 30	3	5	8		€ 22.320,00	€ 25.629,14	n/a
31-40	25	18	43	€ 39.905,21	€ 41.722,61	€ 40.684,10	4,55%
41-50	18	20	38	€ 64.785,83	€ 48.001,11	€ 56.166,65	-25,91%
51-65	70	46	116	€ 105.632,62	€ 64.280,36	€ 89.091,72	-39,15%
Oltre 65	15	2	17	€ 113.430,69		€ 104.306,93	n/a
TOTALE	131	91	222	€ 85.970,53	€ 53.685,62	€ 72.658,74	-37,55%
	59%	41%					

Fonte dati: CDC

Tabella nr. 12

CASSA RAGIONIERI							
Classe di età	Iscritti attivi Uomini	Iscritti attivi Donne	Totale Iscritti Attivi	Irpef Media Uomini	Irpef Media Donne	Irpef Media Totale	Var. Irpef media Donne vs Uomini
Fino a 45	5	3	8	€ 37.109,40	€ 21.746,67	€ 31.348,38	-41,40%
46-55	17	22	39	€ 60.918,90	€ 46.316,08	€ 52.681,41	-23,97%
56-65	65	46	111	€ 86.817,35	€ 63.808,14	€ 77.282,00	-26,50%
Oltre 65	38	20	58	€ 71.586,47	€ 39.398,05	€ 60.487,02	-44,96%
TOTALE	125	91	216	€ 76.676,66	€ 52.827,79	€ 66.629,22	-31,10%
	58%	42%					

Fonte dati: Cassa Ragionieri

Le fasce utilizzate dalle due Casse non coincidono perfettamente, ma sono comparabili per età e progressione di carriera.

Per entrambi i generi i ragionieri guadagnano di più nelle fasi iniziali, in dipendenza del fatto che iniziamo prima la professione mentre nelle fasce più mature i dottori commercialisti guadagnano di più, questo potrebbe riflettere un'evoluzione di carriera più "lunga" e remunerativa oppure differenze nella tipologia di incarichi. Anche nel dato medio aggregato, i Dottori Commercialisti guadagnano di più rispetto ai Ragionieri.

Tuttavia, i valori assoluti restano bassi per entrambe le categorie, e il divario rispetto agli uomini è significativo in entrambi i contesti.

Sulla base dei dati forniti dalla Cassa dei dottori commercialisti è stato possibile fare un confronto con la situazione sia a livello regionale, sia a livello nazionale.

Tabella nr. 13

ITALIA									
Classe di età	Iscritti Attivi Uomini	Iscritti Attivi Donne	Totale Iscritti Attivi	Irpef Media Uomini	Irpef Media Donne	Irpef Media Totale	Iva Media Uomini	Iva Media Donne	Iva Media Totale
Fino a 30	1.349	1.152	2.501	€ 24.778,23	€ 22.709,98	€ 23.822,06	€ 33.177,68	€ 29.688,05	€ 31.564,39
31-40	6.686	5.430	12.116	€ 56.407,53	€ 38.454,28	€ 48.308,99	€ 88.545,94	€ 56.420,59	€ 74.054,49
41-50	11.395	7.310	18.705	€ 90.858,88	€ 53.473,01	€ 76.161,04	€ 160.650,51	€ 85.983,24	€ 131.295,90
51-65	23.671	10.050	33.721	€ 130.457,88	€ 70.337,29	€ 112.327,13	€ 241.161,89	€ 121.574,62	€ 205.097,60
Oltre 65	5.950	695	6.645	€ 96.574,62	€ 66.304,15	€ 93.334,31	€ 183.560,49	€ 124.510,66	€ 177.239,47
TOTALE	49.051	24.637	73.688	€ 104.630,64	€ 56.334,18	€ 88.365,71	€ 189.877,51	€ 93.141,71	€ 157.299,53
TOSCANA									
Classe di età	Iscritti attivi Uomini	Iscritti attivi Donne	Totale Iscritti Attivi	Irpef Media Uomini	Irpef Media Donne	Irpef Media Totale	Iva Media Uomini	Iva Media Donne	Iva Media Totale
Fino a 30	67	63	130	€ 27.997,52	€ 22.029,12	€ 25.042,29	€ 40.696,31	€ 27.958,96	€ 34.389,47
31-40	395	342	737	€ 53.729,50	€ 36.749,61	€ 45.872,42	€ 81.199,64	€ 51.697,08	€ 67.547,96
41-50	523	361	884	€ 89.265,30	€ 53.984,13	€ 74.847,12	€ 155.126,07	€ 86.910,84	€ 127.248,88
51-65	1.402	560	1.962	€ 117.301,08	€ 69.072,39	€ 103.365,52	€ 214.102,31	€ 118.828,43	€ 186.573,18
Oltre 65	384	28	412	€ 93.322,55	€ 68.420,37	€ 91.607,35	€ 175.928,25	€ 126.265,56	€ 172.507,61
TOTALE	2.771	1.354	4.125	€ 97.776,27	€ 55.036,52	€ 83.691,58	€ 175.118,33	€ 89.970,96	€ 147.058,40
ORDINE DI SIENA									
Classe di età	Iscritti attivi Uomini	Iscritti attivi Donne	Totale Iscritti Attivi	Irpef Media Uomini	Irpef Media Donne	Irpef Media Totale	Iva Media Uomini	Iva Media Donne	Iva Media Totale
Fino a 30	3	5	8		€ 22.320,00	€ 25.629,14		€ 31.374,75	€ 49.576,29
31-40	25	18	43	€ 39.905,21	€ 41.722,61	€ 40.684,10	€ 52.537,21	€ 55.943,17	€ 53.996,90
41-50	18	20	38	€ 64.785,83	€ 48.001,11	€ 56.166,65	€ 92.408,33	€ 61.288,53	€ 76.427,89
51-65	70	46	116	€ 105.632,62	€ 64.280,36	€ 89.091,72	€ 198.021,27	€ 94.406,86	€ 156.575,51
Oltre 65	15	2	17	€ 113.430,69		€ 104.306,93	€ 220.079,23		€ 197.561,53
TOTALE	131	91	222	€ 85.970,53	€ 53.685,62	€ 72.658,74	€ 153.840,42	€ 75.324,75	€ 121.466,66

Fonte dati: CDC

Con riferimento alla composizione per fascia di età, Siena ha una situazione simile alla media nazionale/regionale, ma con una concentrazione più elevata tra i 51-65 anni.

Composizione per generazione

Fascia d'età	Italia	in %	Toscana	in %	Siena	in %
ino a 30 anni	2.501	3,4%	130	3,1%	8	3,6%
21-40	12.116	16,4%	737	17,4%	43	19,4%
41-50	18.705	25,4%	994	23,5%	38	17,1%
51-65	33.721	45,8%	1.962	46,3%	116	52,3%
Oltre 65	6.645	9,0%	412	9,7%	17	7,7%
Totale	73.688	100%	4.235	100%	222	100%

Con riferimento alla composizione per genere Siena ha la più alta percentuale di donne tra gli iscritti attivi, con un divario di genere inferiore rispetto a Toscana e Nazionale.

Tabella nr. 15

Composizione per genere

Area	Totale iscritti	Uomini	Donne	% Uomini	% Donne
Italia	73.688	49.051	25.637	66,6%	34,8%
Toscana	4.125	2.771	1.354	67,2%	32,8%
Siena	222	131	91	59,0%	41,0%

Tabella nr. 16

IRPEF MEDIA

Area	Uomini	Donne	Totale	Diff genere
Italia	104.631	56.334	88.366	-46,2%
Toscana	97.786	55.037	83.692	-43,7%
Siena	85.971	53.686	72.659	-37,6%

Var.

<i>Siena vs Italia</i>	-17,8%	-4,7%	-17,8%	8,6%
<i>Siena vs Toscana</i>	-12,1%	-2,5%	-13,2%	6,2%

Siena presenta, per entrambi i generi redditi medi inferiori rispetto sia alla media regionale della Toscana che a quella nazionale. A livello di reddito medio, il differenziale è influenzato dalla composizione per genere degli iscritti della provincia di genere che registra una percentuale di iscritte di circa 8 punti superiore rispetto alla media nazionale e regionale. Sebbene questo possa essere letto come un segnale positivo di partecipazione femminile, in realtà incide negativamente sul reddito medio complessivo, a causa delle persistenti disuguaglianze salariali tra uomini e donne. Il gender pay gap a Siena è particolarmente marcato in tutte le aree, anche se a Siena il gap reddituale è inferiore rispetto sia al dato nazionale sia a quello regionale.

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 14

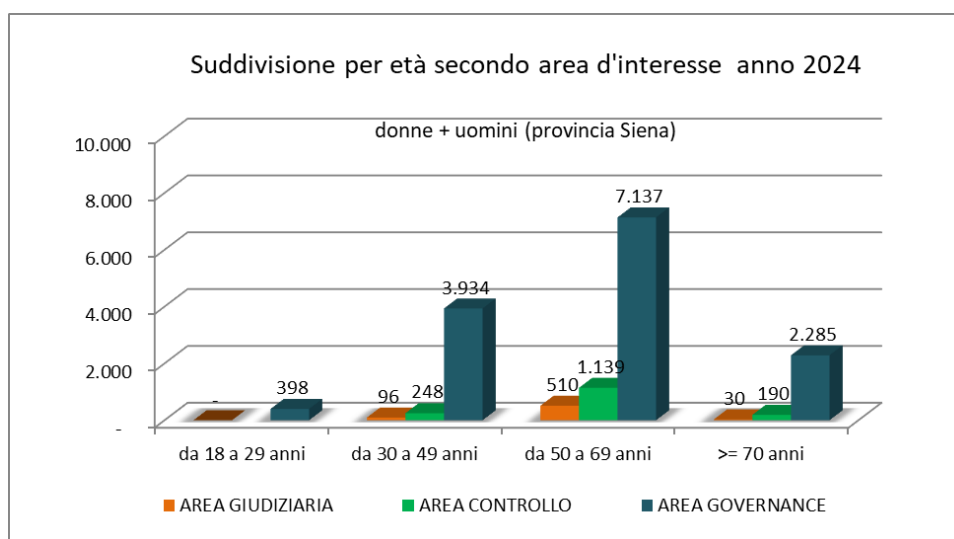


Tabella nr. 17 (Donne + Uomini)

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	-	-	398	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	96	248	3.934	15%	16%	29%
da 50 a 69 anni	510	1.139	7.137	80%	72%	52%
>= 70 anni	30	190	2.285	5%	12%	17%
TOTALE	636	1.577	13.754	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 15

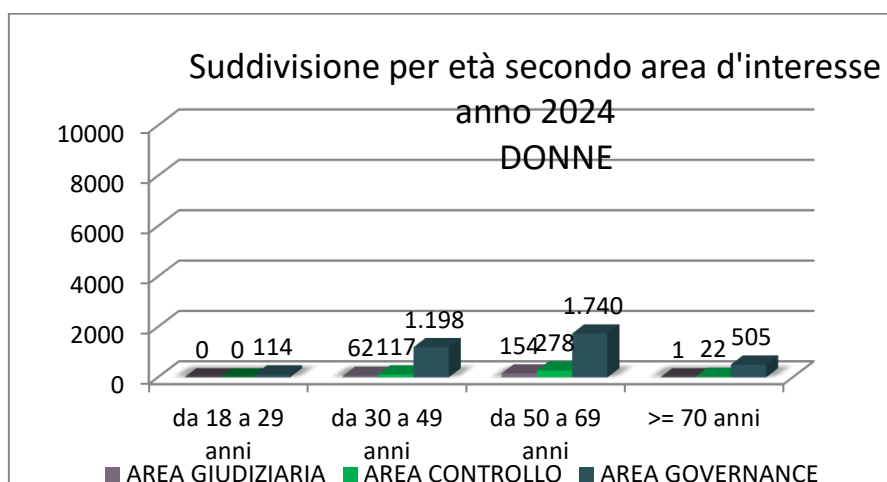


Tabella nr. 18 (Donne)

Fascia di età (donne)	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE	A. G.	A.C.	A.GOV.
< 18 anni	0	0	0	valori percentuali		
da 18 a 29 anni	0	0	114	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	62	117	1.198	29%	28%	34%
da 50 a 69 anni	154	278	1.740	71%	67%	49%
>= 70 anni	1	22	505	0%	5%	14%
TOTALE	217	417	3.557	100%	100%	100%

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

Grafico 16

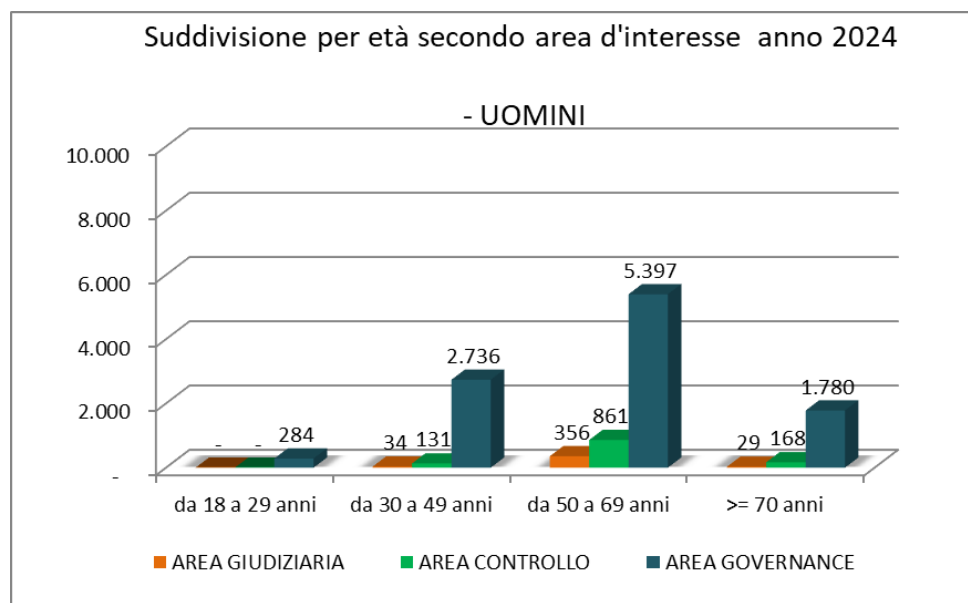


Tabella nr. 19 (Uomini)

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	0	0	284	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	34	131	2.736	8%	11%	27%
da 50 a 69 anni	356	861	5.397	85%	74%	53%
>= 70 anni	29	168	1.780	7%	14%	17%
TOTALE	419	1160	10.197	100%	100%	100%

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

Grafici 17

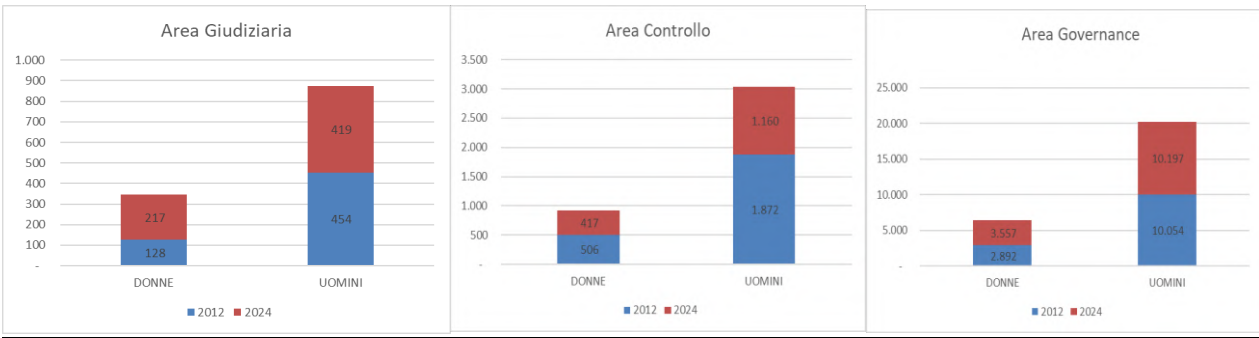


Tabella nr. 18

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%
2024	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE	A. G.	A.C.	A.GOV.
DONNE	217	417	3.557	34%	26%	26%
UOMINI	419	1.160	10.197	66%	74%	74%
TOTALE	636	1.577	13.754	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. 18

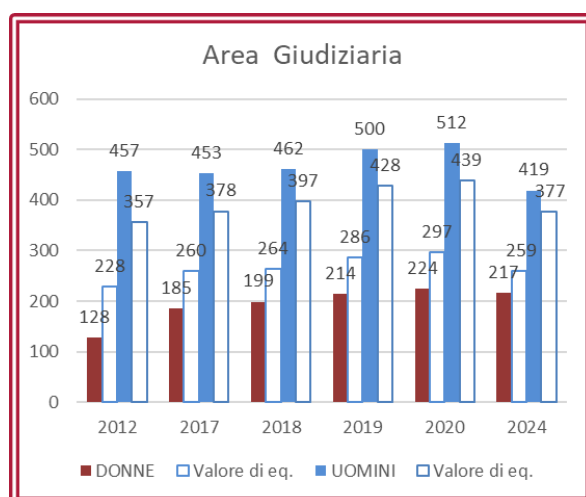


Tabella nr. 20

RIEPILOGO AREA GIUDIZIARIA						
	2012	2017	2018	2019	2020	2024
DONNE	128	185	199	214	224	217
Valore di eq.	228	260	264	286	297	259
UOMINI	457	453	462	500	512	419
Valore di eq.	357	378	397	428	439	377

TOTALI	585	638	661	714	736	636
% donne	22%	29%	30%	30%	30%	34%
% uomini	78%	71%	70%	70%	70%	66%

var % vs valore equità					
2012	2017	2018	2019	2020	2024
-44%	-29%	-25%	-25%	-25%	-16%
28%	20%	16%	17%	17%	11%

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

Grafico 19

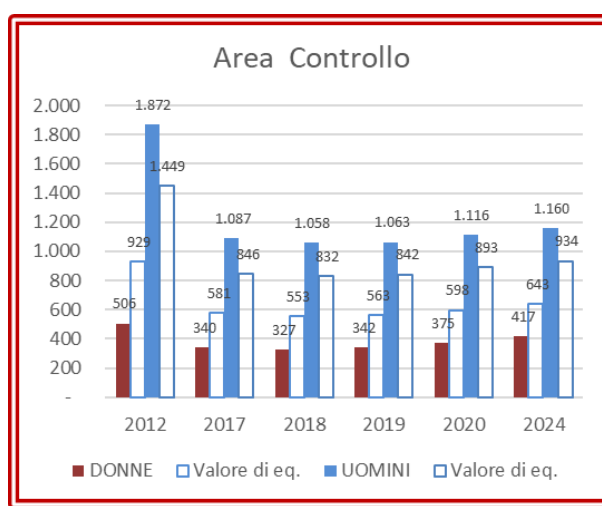


Tabella nr. 21

RIEPILOGO AREA CONTOLLO						
	2012	2017	2018	2019	2020	2024
DONNE	506	340	327	342	375	417
Valore di eq.	929	581	553	563	598	643
UOMINI	1.872	1.087	1.058	1.063	1.116	1.160
Valore di eq.	1.449	846	832	842	893	934

var % vs valore equità					
2012	2017	2018	2019	2020	2024
-46%	-42%	-41%	-39%	-37%	-35%
29%	29%	27%	26%	25%	24%

TOTALI	2.378	1.427	1.385	1.405	1.491	1.577
% donne	21%	24%	24%	24%	25%	26%
% uomini	79%	76%	76%	76%	75%	74%

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

Grafico 20

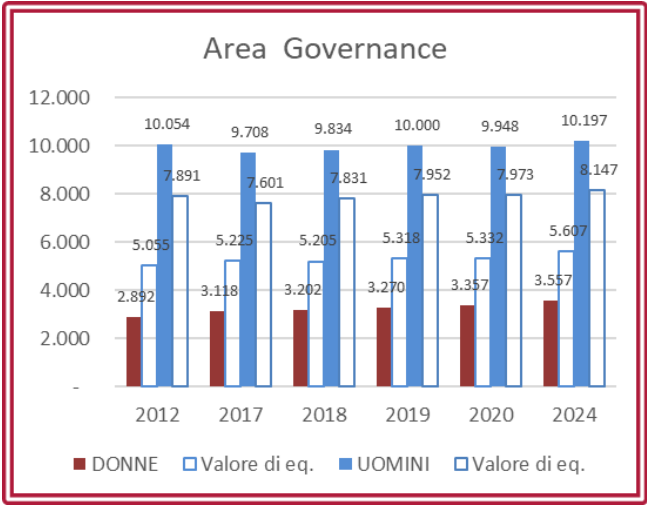


Tabella nr. 22

RIEPILOGO AREA GOVERNANCE						
	2012	2017	2018	2019	2020	2024
DONNE	2.892	3.118	3.202	3.270	3.357	3.557
Valore di eq.	5.055	5.225	5.205	5.318	5.332	5.607
UOMINI	10.054	9.708	9.834	10.000	9.948	10.197
Valore di eq.	7.891	7.601	7.831	7.952	7.973	8.147

var % vs valore equità					
2012	2017	2018	2019	2020	2024
-43%	-40%	-38%	-39%	-37%	-37%
27%	28%	26%	26%	25%	25%

TOTALI	12.946	12.826	13.036	13.270	13.305	13.754
% 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 2024 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. 419 incarichi affidati al genere maschile e n. 217 incarichi affidati al genere femminile, la distribuzione coerente con la composizione dell’ordine sarebbe stata corrispondente a n. 377 incarichi al genere maschile e n. 254 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, 34% e 66% nel 2024 con una gap verso il valore di equità che dal -44% del 2012 si riduce al -16% del 2024.

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, 26% e 74% nel 2024 con una gap verso il valore di equità che dal -46% del 2012 si riduce al -35% del 2024.

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 2024 con una gap verso il valore di equità che dal -43% del 2012 si riduce al -37% del 2024.

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.

Di seguito riportiamo un’analisi più dettagliata con riferimento alla distribuzione per genere all’interno degli specifici ruoli di ciascuna area esaminata.

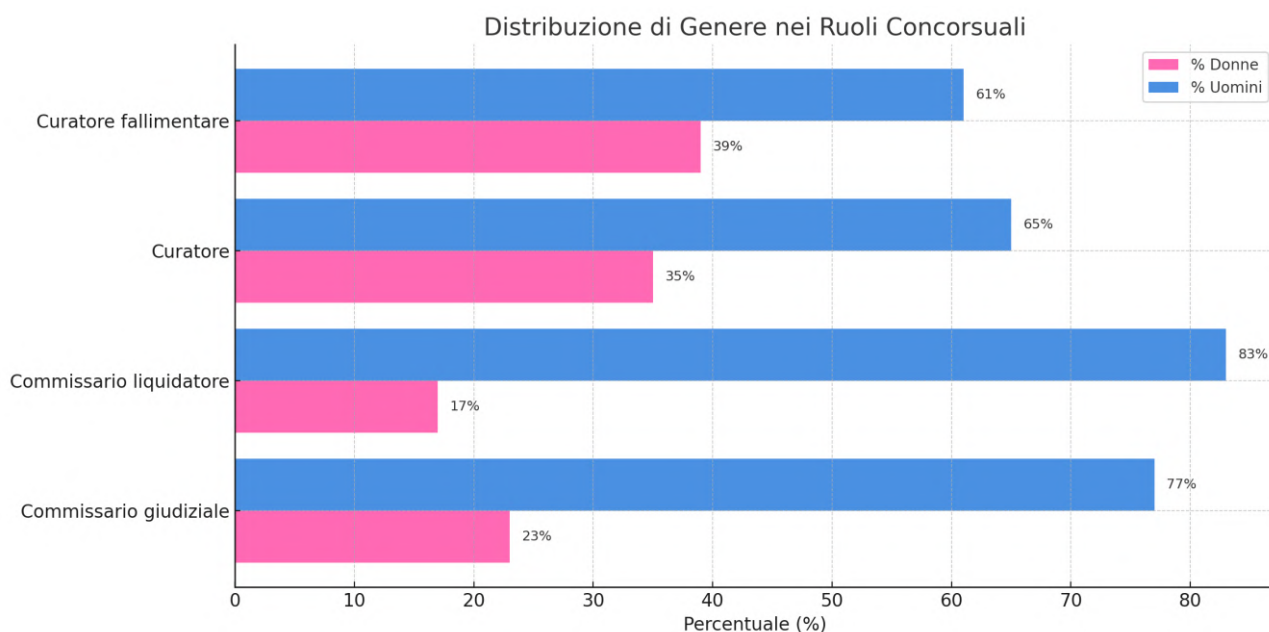
AREA GIUDIZIALE – Tipologia Incarichi

L’analisi della distribuzione di genere nei ruoli concorsuali evidenzia che, sebbene i ruoli di Curatore e Curatore fallimentare mostrino una maggiore apertura alla presenza femminile (oltre il 30%), nei ruoli di Commissario la partecipazione delle donne resta ancora significativamente inferiore.

La differenza più marcata si osserva nei Commissari liquidatori, dove oltre l’80% degli incarichi continua ad essere assegnato a uomini.

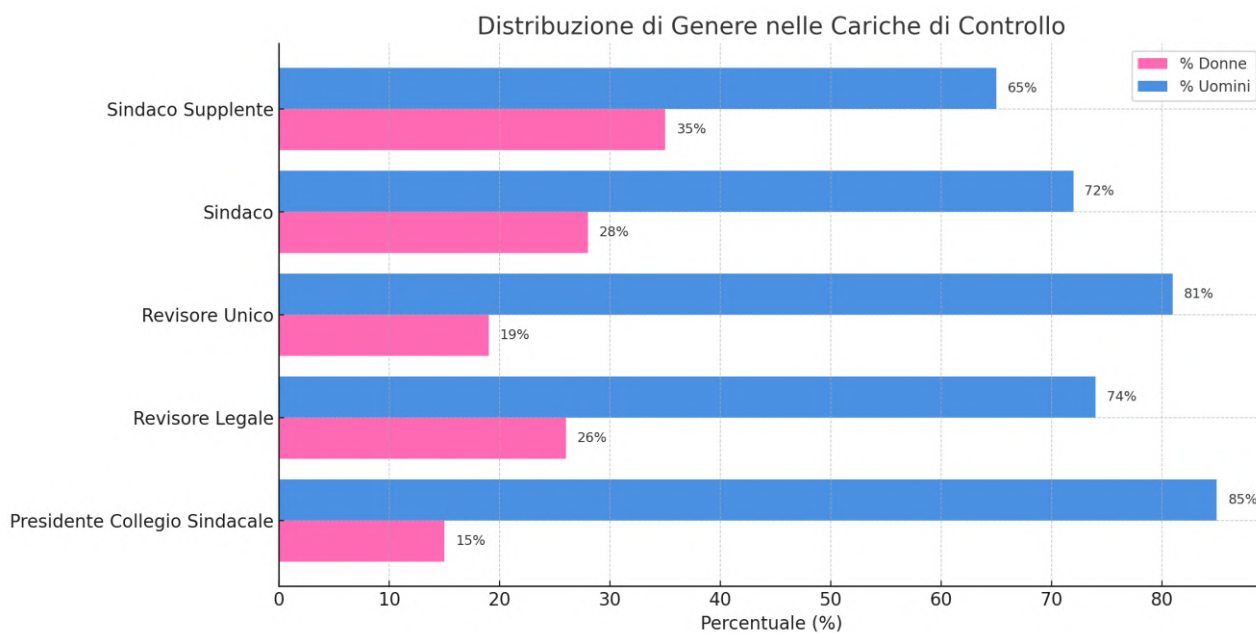
La tendenza generale conferma che la presenza femminile cresce nei ruoli operativi (Curatori) ma rimane limitata nei ruoli decisionali o liquidatori (Commissari), evidenziando la necessità di azioni più incisive per favorire l'equilibrio di genere anche in questi ambiti.

Grafico 21



AREA Controllo – Tipologia Incarichi

Grafico 22

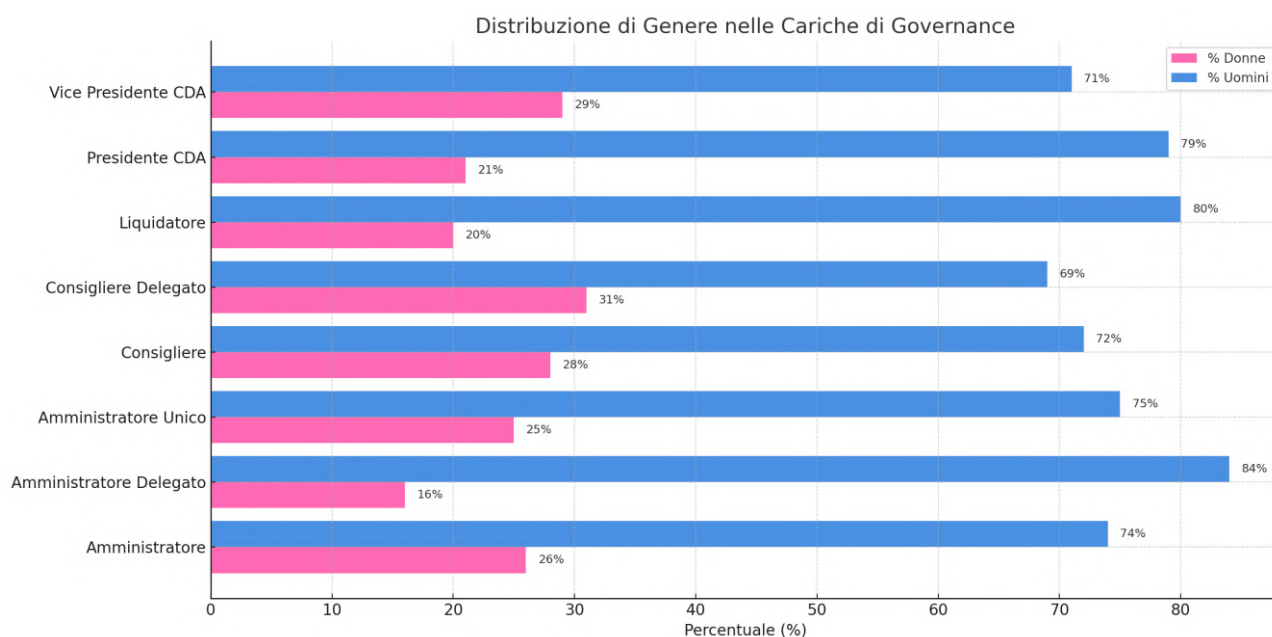


La distribuzione per genere evidenzia come la presenza femminile nelle cariche di controllo, pur in crescita rispetto al passato, rimanga ancora contenuta soprattutto nelle posizioni di vertice. Il ruolo di Presidente del Collegio Sindacale è tuttora fortemente maschile, mentre tra i Sindaci Supplenti si registra la maggiore apertura alla rappresentanza femminile. La tendenza mostra una progressiva maggiore inclusività nei ruoli di controllo minori, ma resta necessario un impegno per una più equilibrata rappresentanza anche nelle cariche principali.

Da evidenziare:

- I. La presenza femminile più alta si registra nel ruolo di Sindaco Supplente (35%).
- II. La più bassa è tra i Presidenti di Collegio Sindacale, dove le donne rappresentano solo il 15%.
- III. In generale, la rappresentanza delle donne cresce nei ruoli considerati meno "apicali" (sindaco supplente rispetto a presidente).

Grafico 23



L'analisi della distribuzione di genere nelle cariche di governance evidenzia che, sebbene la presenza femminile sia in crescita rispetto al passato, essa rimane ancora significativamente inferiore a quella maschile, soprattutto nei ruoli apicali.

In particolare:

- Nei ruoli di vertice, come quello di Amministratore Delegato, la presenza femminile si attesta soltanto al 16%, confermando come l'accesso delle donne ai livelli più alti di gestione aziendale resti ancora molto limitato.
- Anche tra gli Amministratori Unici (25%) e i Presidenti di CDA (21%), la percentuale di donne è ancora contenuta, riflettendo la difficoltà di raggiungere posizioni di comando nelle strutture decisionali più importanti.
- Una situazione più equilibrata si osserva nei ruoli di Consigliere Delegato e Vice Presidente del CDA, dove la presenza femminile raggiunge rispettivamente il 31% e il 29%.

Dal punto di vista complessivo:

- La fascia intermedia di governance, rappresentata da Consiglieri e Vicepresidenti, appare come la più permeabile alla presenza femminile.
- Il divario di genere resta però marcato nei ruoli che comportano maggiori poteri decisionali ed esecutivi, quali Amministratori Delegati e Presidenti.

Questi risultati confermano che, pur in un contesto di lenta evoluzione, permangono barriere culturali e strutturali che ostacolano una piena equità di genere nelle posizioni di leadership.

In ottica prospettica, sarà necessario:

- Continuare a promuovere politiche di sensibilizzazione e formazione,
- Incentivare la presenza femminile nei percorsi di carriera che portano ai vertici aziendali,
- Monitorare periodicamente i dati, per verificare l'effettivo avanzamento verso una governance più inclusiva e rappresentativa.

CONCLUSIONI

Il Bilancio di Genere 2024 conferma che, nonostante alcuni segnali positivi, il cammino verso una piena parità di genere nella professione di commercialista resta ancora lungo. Permangono squilibri evidenti in termini di redditività, rappresentanza e incarichi.

Il divario retributivo è ancora marcato: a Siena è più contenuto rispetto alla media nazionale, ma rimane significativo (circa il 32%).

Le donne sono più presenti nelle fasce giovani, ma meno nei ruoli apicali e nei contesti ad alta visibilità (come incarichi giudiziari e governance).

Cresce la partecipazione femminile agli organi istituzionali e alle commissioni e aumenta la sensibilizzazione culturale, anche grazie al lavoro del Comitato Pari Opportunità (CPO) con attivazione di progetti innovativi e collaborazioni con enti locali e università.

Sfide Aperte:

- Occorre intervenire per favorire l'accesso delle donne ai ruoli decisionali.
- È urgente rendere più attrattiva la professione per le nuove generazioni, agendo su formazione, opportunità e visibilità.
- Serve una riflessione sistemica sul futuro della professione, tenendo conto del ricambio generazionale e delle trasformazioni socio-economiche.

Gli Ordini, come l'ODCEC di Siena, non devono solo gestire la categoria, ma diventare promotori attivi di equità e sostenibilità sociale. Il commercialista, in quanto professionista a contatto con il tessuto produttivo, può essere un agente del cambiamento, capace di diffondere cultura inclusiva e strumenti di equità all'interno delle organizzazioni.

Per raggiungere la parità di genere non bastano le intenzioni. Serve un impegno concreto e diffuso, che coinvolga istituzioni, professionisti e società. Solo così si potrà costruire una professione più giusta, inclusiva e rappresentativa.

Siena, 6 maggio 2025

Il Comitato di Pari Opportunità

Marzia Mucciarelli – Presidente

Rita Capotondi – Vice Presidente

Alessandra Pinzuti - Segretaria

Enrica Ercoli - membro effettivo

Valentina Sampieri - membro effettivo