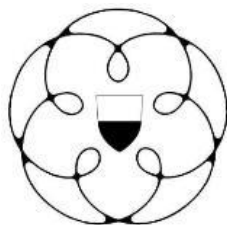


CPO – ODCEC Siena

C.P.O.

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

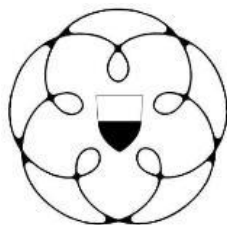
BILANCIO DI GENERE - PREVENTIVO 2025



CPO – ODCEC Siena

Sommario

.....	PAG.
P R E M E S S A	3
LA POLITICA DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE	4
INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2025	10
ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2024	10
LINEE PROGRAMMATICHE 2025	12
COMPOSIZIONE ISCRITTI e DIVARIO RETRIBUTIVO	15
1.1 <i>Iscritti all'albo</i>	15
1.2 <i>Praticanti</i>	18
1.3 <i>Organismi dell'Ordine</i>	18
1.4 <i>Il divario retributivo</i>	20
CONCLUSIONI	23



CPO – ODCEC Siena

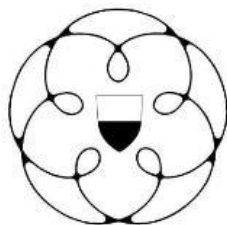
P R E M E S S A

La parità di genere, secondo la definizione fornita dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), è intesa come "la parità di diritti, doveri e opportunità tra donne e uomini, ragazze e ragazzi." Questo concetto non implica l'uniformità tra i sessi, ma garantisce che diritti e opportunità siano indipendenti dal genere di nascita. La parità di genere richiede una considerazione attenta degli interessi e delle necessità di entrambi i sessi, riconoscendo al contempo la diversità esistente all'interno dei vari gruppi. Non si tratta soltanto di una questione femminile, ma di un obiettivo collettivo che coinvolge tutta la società, essendo essenziale per uno sviluppo sostenibile centrato sulle persone. La parità di genere, sancita anche dalla Costituzione, si riferisce proprio al principio imprescindibile di uguaglianza tra uomini e donne per promuovere la giustizia sociale e combattere le discriminazioni basate sul genere.

In relazione a questo va rilevato che nella professione della commercialista spesso emergono forti problemi di conciliazione vita lavoro. Vi è di frequente un esteso problema di assistenza e cura della famiglia e alcune importanti criticità nell'organizzazione dell'attività professionale rispetto alla conciliazione vita-lavoro tenuto conto del tempo spesso eccessivo che la gran parte dei commercialisti dedica all'attività professionale. Occorre quindi concentrarsi sulle criticità per cercare di raggiungere quell'equità che ancora manca.

- **Il Bilancio di genere**

I bilanci tradizionali tendono a trascurare le differenze di genere nei ruoli e nelle responsabilità, contribuendo così a perpetuare le disuguaglianze socio-economiche. In contrapposizione, il bilancio di genere rappresenta uno strumento analitico che permette di esaminare i bilanci da una prospettiva di genere, evidenziando l'impatto delle differenze di genere sull'accesso alle risorse e alle opportunità. Questo approccio è di particolare rilevanza per la professione del commercialista, poiché consente di monitorare l'andamento della categoria in termini di rappresentanza maschile e femminile, includendo aspetti quali il divario retributivo di genere. È cruciale promuovere politiche che garantiscano pari opportunità a tutti, assicurando una rappresentanza equa nelle decisioni professionali.



CPO – ODCEC Siena

LA POLITICA DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE

Negli ultimi anni, c'è stata un'intensificazione dell'attenzione verso le strategie volte a sostenere la parità di genere. Tuttavia, l'Italia continua a registrare un significativo divario di genere, caratterizzato da una bassa partecipazione femminile nel mercato del lavoro e da una limitata presenza di donne in ruoli dirigenziali. La pandemia ha ulteriormente esacerbato tali disuguaglianze, evidenziando le difficoltà delle donne nel conciliare lavoro e responsabilità familiari. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) riconosce la parità di genere come una priorità strategica per la ripresa economica, impegnandosi a integrare il bilancio di genere in tutte le sue politiche.

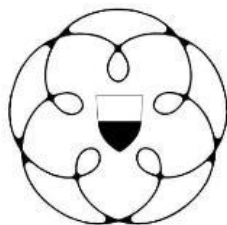
- **La certificazione per la parità di genere**

La certificazione di genere per le imprese, introdotta nell'ambito del PNRR, costituisce una misura concreta per incentivare la partecipazione femminile nel mercato del lavoro. Questa iniziativa mira a ridurre il divario retributivo di genere e a migliorare le condizioni lavorative delle donne, promuovendo politiche aziendali inclusive. Il sistema di certificazione è aperto a tutte le imprese, con un focus particolare sulle piccole e medie imprese, e prevede un supporto tecnico per facilitare l'implementazione delle politiche di parità di genere.

Nel contesto professionale del commercialista, è fondamentale svolgere un ruolo attivo nella promozione di tali politiche, contribuendo alla creazione di una cultura aziendale inclusiva e innovativa. La parità di genere non è solo un obiettivo sociale, ma rappresenta una condizione essenziale per la crescita economica e culturale del nostro Paese, e spetta ai professionisti del settore supportare questa transizione.

- **Gender pay gap: le cause**

Da una recente ricerca su “analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale”, condotta dalla direzione studi e ricerche attraverso i dati INPS, emerge che la parità retributiva rispetto al genere nel mercato del lavoro è ancora lontana dall'essere realizzata e che la necessità di conciliare vita professionale e familiare (e quindi l'uso dei relativi strumenti: congedi parentali e il congedo di paternità) è tutt'ora concepito come “affare” prettamente femminile.



CPO – ODCEC Siena

Dall'analisi condotta attraverso i dati INPS (2010-2022) relativi ai rapporti di lavoro subordinato nel settore privato extra-agricolo, risulta una marcata disparità salariale a sfavore delle donne lungo tutto l'arco temporale considerato; nel 2022 la retribuzione annua media delle donne è stata di €17.300 contro una media di €24.500 per gli uomini, con un gap di oltre il 41%. La differenza salariale si ritrova anche nel settore pubblico anche se in misura ridotta rispetto a quello privato.

Il divario retributivo di genere è generalmente più basso tra le/i giovani lavoratrici e lavoratori che entrano nel mercato del lavoro rispetto ai dipendenti più anziani; ma tende ad aumentare con l'età. Questo fenomeno è causato principalmente dalle interruzioni di carriera che molte donne affrontano nel corso della propria vita lavorativa, come la maternità o la cura dei familiari.

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 € 16.000) contro un valore medio del genere maschile di € 45.052 (quello mediano è di € 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.

Ma quali sono le cause di questa disparità salariale di genere che riguarda sia il lavoro dipendente, sia le libere professioni?

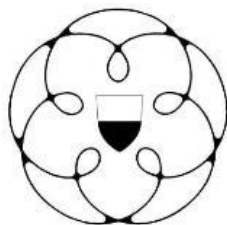
1) Maggiore presenza di lavori a tempo parziale tra le donne.

Le donne ricorrono più frequentemente al part time perché maggiormente coinvolte in attività di lavoro non retribuito: cura dei figli, cura della casa, cura degli anziani.

I lavori di cura sottraggono disponibilità di tempo per svolgere lavori retribuiti.

Retaggio culturale che vede la donna "più adatta" ai lavori di cura.

Il part time se da un lato svolge un ruolo positivo sulla possibilità di partecipazione delle donne al mercato del lavoro (soprattutto per le mamme), dall'altro ha un impatto significativo nel divario retributivo tra genere femminile e maschile.



CPO – ODCEC Siena

2) Maggiore presenza del genere maschile in ruoli apicali

La maggiore presenza del genere maschile nei ruoli di maggiore responsabilità, e quindi maggiormente retribuiti, è conseguenza di più fattori riconducibili sia alla “minor” presenza della donna sul luogo di lavoro, sia alle diverse caratteristiche tra uomini e donne.

Le donne che scelgono di diventare madri potranno essere penalizzate nelle loro carriere professionali.

Il congedo di maternità, parentale e di paternità: i primi due sono introdotti per sostenere l'occupazione femminile in presenza di figli, mentre il congedo di paternità ha la finalità di riequilibrare l'onere della cura del figlio tra i due genitori.

Il congedo parentale può essere preso sia dalla madre, sia dal padre ed è in genere pagato in percentuale dello stipendio di chi che prende il congedo. Dato che normalmente il salario delle donne è più basso di quello degli uomini, per non penalizzare troppo il reddito della famiglia il congedo parentale è normalmente usufruito dalle donne. L'assenza della donna dal posto di lavoro per un periodo più o meno lungo impatta negativamente sulle prospettive di carriera.

3) Presenza predominante delle donne in settore caratterizzati da salari relativamente bassi (assistenza, sanità e istruzione)

Anche in questi settori, ancorché a forte presenza femminile, le posizioni apicali sono ricoperte in prevalenza dal genere maschile

4) Formazione scolastica e scelte educative.

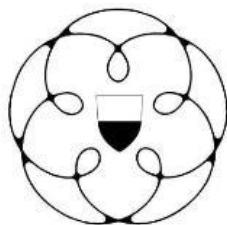
Le donne sono più istruite degli uomini, ma la preferenza del genere femminile per le discipline umanistiche vs quelle scientifiche, preferite dagli uomini, costituisce una causa delle attuali differenze salariali.

Le discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica) garantiscono migliori opportunità sul mercato del lavoro e permettono l'accesso ad impieghi più gratificanti, a carriere dirigenziali e di responsabilità.

La scelta del settore disciplinare molto spesso è influenzata dagli stereotipi piuttosto che dalle reali capacità della ragazza e del ragazzo

5) Negoziazione

In genere le donne sono meno competitive e negoziano meno degli uomini.



CPO – ODCEC Siena

Le donne non chiedono ed è questo forse uno dei motivi per cui guadagnano meno degli uomini, anche quando raggiungono posizioni apicali.

Le differenze retributive e le “assenze” che caratterizzano la vita professionale di una donna si riflettono, ovviamente, anche sotto il profilo previdenziale: gap retributivi e carriere intermittenti, intervallate da esigenze legate alla maternità e cura della famiglia, determinano assegni pensionistici sensibilmente più bassi: il XXIII Rapporto Annuale INPS 2024 mette in luce che in Italia persiste un divario pensionistico del 30% a sfavore delle donne.

Come professioniste e professionisti dobbiamo adoperarci per contribuire ad eliminare la disparità di retribuzione tra uomini e donne, a partire dal nostro ordine. Il gender pay gap è il primo ostacolo al raggiungimento dell'obiettivo di uguaglianza di genere previsto dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

Cosa potremmo fare:

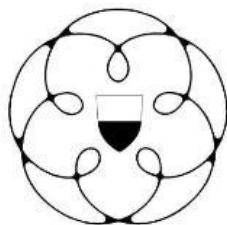
- promuovere, nell'ambito della formazione obbligatoria, programmi di mentoring..... ,
- supportare politiche che favoriscano la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne, come il congedo parentale obbligatorio esteso anche ai padri.
- favorire la presenza delle donne in posizioni apicali, sia all'interno del nostro ordine che all'esterno.

- **Commercialisti e pari opportunità**

Nel corso dell'anno 2020 il nostro Ordinamento Professionale ha introdotto al nuovo comma 1 bis dell'art. 8 una importante novità: i comitati sono diventati un organo elettivo e obbligatorio presso ogni Consiglio dell'Ordine Territoriale. 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 per loro importanti finalità.

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



CPO – ODCEC Siena

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.

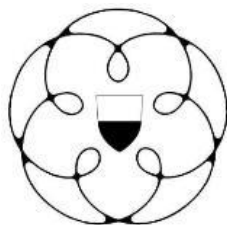
Oltre ai componenti effettivi che sono eletti ed il Presidente che viene designato dal Consiglio dell'Ordine, il Regolamento prevede – in nome del principio di condivisione che caratterizza e qualifica i CPO – che possano essere ammessi quali componenti aggiunti, senza diritto di voto, tutti gli iscritti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

La durata dei Comitati coincide con quella del 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;



CPO – ODCEC Siena

- 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. 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.

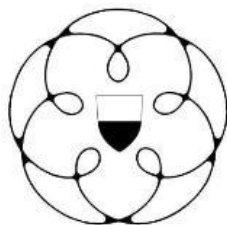
Nel marzo 2024 sono state formalizzate in un documento del CNDCEC le linee guida per la redazione del bilancio di genere.

"Le linee guida costituiscono fonte indicativa, quindi non necessariamente esaustiva, a cui gli Ordini e CPO territoriali possono far riferimento, per la stesura del Bilancio di genere.

Si precisa che il Bilancio di Genere deve essere predisposto annualmente e non è necessario venga approvato dal Consiglio e andrà presentato ed illustrato all'assemblea degli iscritti e successivamente pubblicato sul sito internet dell'Ordine"

Come risulta evidente le linee guida ad oggi emanate riguardano esclusivamente il bilancio consuntivo, nessuna menzione è fatta in merito al bilancio preventivo.

Anche nell'ambito delle questioni di genere il bilancio di previsione è uno strumento importante perché rappresenta quello che il CPO si è proposto di fare per ottenere certi risultati. Per una maggiore incisività delle attività a favore della parità di genere per la nostra categoria sarebbe necessario che i macro obiettivi



CPO – ODCEC Siena

fossero condivisi a livello nazionale e declinati poi per ogni singolo CPO territoriale.

Auspichiamo, pertanto, che il CPO nazionale elabori a breve le linee guida anche per il bilancio previsionale, strumento indispensabile per definire obiettivi, programmare le attività per raggiungerli e misurare periodicamente i risultati ottenuti, individuando azioni correttive dove necessario.

INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2025

Nelle pagine seguenti di questo documento è riportata una breve sintesi delle attività svolte dal CPO nel corso del 2024 e le linee programmatiche per il 2025 per la cui realizzazione e successo è imprescindibile la condivisione, il supporto ed il coinvolgimento di tutto il Consiglio del nostro Ordine territoriale.

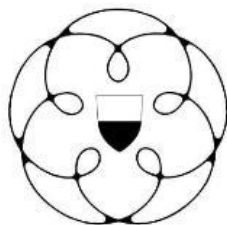
ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2024

Premesso che le attività svolte nel 2024 saranno rendicontate nell'ambito del Bilancio consuntivo 2024, ci preme solo ricordare che, come previsto nel bilancio preventivo 2024, il CPO, in sinergia con gli altri CPO territoriali, ha promosso l'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).

Inoltre Il CPO ha partecipato 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 e interprofessionale permanente.

Abbiamo collaborato 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 CPO dell'ODCEC di Siena, hanno partecipato il CPO dell'Ordine degli Avvocati di Siena, Atelier Vantaggio Donna e la CGIL di Siena.



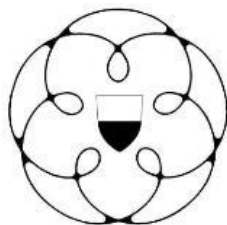
CPO – ODCEC Siena

I temi oggetto di trattazione hanno riguardato i problemi e prospettive dell'eguaglianza di genere.

Sempre nel corso del 2024 il nostro CPO, in collaborazione con gli altri CPO della Toscana, ha formulato e condiviso le osservazioni, poi inviate al Consiglio Nazionale, relativamente alla bozza di proposta di modifica del D.Lgs. 139/2005 sottoposta all'attenzione dei Presidenti degli OO.TT. con circolare del CNDCEC del 9 maggio u.s., successivamente modificata all'esito delle consultazioni con gli Ordini Territoriali e le Associazioni di categoria, in particolare modo per quello che ha riguardato la formulazione degli articoli n. 8, 10, 12, 21, 24 ter, 25, 26 e 33 bis, aventi ad oggetto le pari opportunità.

I CPO della Toscana hanno formalizzato una serie di osservazioni e richieste di modifica, tra cui: (i) mantenere la quota relativa al genere meno rappresentato nella misura di almeno due quinti, in linea con la legge Golfo Mosca e le direttive europee; (ii) rimuovere la sovrapposizione tra quote di genere e generazionali, in maniera tale da rispettare i diritti di partecipazione di entrambe; (iii) reintrodurre l'alternanza di genere almeno nelle prime posizioni nelle liste di candidati, garantendo così una rappresentanza equa ed introdurla laddove non presente; (iv) eliminare l'inciso che introduceva l'assenza di rappresentanza esterna ed, in generale, rafforzare (e non sminuire) il ruolo e la composizione 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. Si tratta di un grande potenziale di risorse dedite alla categoria in grado di valorizzare uno degli assi fondamentali della ripartenza e dell'efficienza sostenibile, un importante investimento nella S ma anche nella G di ESG cui la nostra professione dovrebbe tendere per poter avere adeguati ritorni in futuro, anche in termini di maggiore credibilità.

Nel testo definitivo, approvato dal Consiglio Nazionale in data 19 novembre 2024, sono state accolte le osservazioni relative al mantenimento della quota di $\frac{2}{5}$, 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.



CPO – ODCEC Siena

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.

LINEE PROGRAMMATICHE 2025

L'istituzione del CPO nazionale, costituito dai rappresentanti regionali nominati dai CPO territoriali, è sicuramente un risultato fondamentale per poter definire e attuare attività che difficilmente potrebbero essere svolte solo a livello di singolo CPO territoriale.

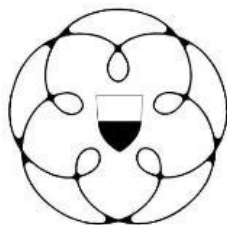
Tra i progetti presi in esame da parte del CPO Nazionale, su impulso dei CPO toscani, alcuni dei quali già realizzati in buona parte e presentati nel corso del I convegno C.P.O che si è tenuto in data 20 novembre a Roma, si evidenzia di seguito:

- piattaforma unica per la redazione dei questionari;
- format unico per il bilancio di genere, linee guida e piattaforma per il bilancio consolidato su base regionale prima e nazionale poi;
- certificazione della parità di genere per i singoli ordini territoriali.

Alla data di redazione del presente bilancio non sono stati ancora individuati e resi noti da parte del CPO nazionale le attività e i progetti da intraprendere per l'anno 2025.

Nel corso del suddetto convegno del 20 novembre, organizzato dal CPO Nazionale e dalle commissioni di studio sulla parità di genere e politiche giovanili, è stato presentato il vademecum contro la violenza economica ed il bilancio di genere nazionale, oltre ai risultati della ricerca dal titolo "*conciliazione vita-lavoro e gender pay gap*" che ha visto partecipare al sondaggio circa 5mila commercialisti. Tale ricerca ha elaborato una sintesi interessante in merito alle ore lavorate e alle ore dedicate alla assistenza familiare: sia uomini che donne (con un *gap* di circa il 5% a favore degli uomini) lavorano più di 8 ore al giorno, mentre le ore dedicate alla assistenza familiare sono decisamente superiori quelle dichiarate dalle donne con un *gap* di circa il 48% fra coloro che dedicano più di 5 ore al giorno alla famiglia.

Significativi anche i dati relativi al *gender pay gap*, che confermano la maggiore presenza delle donne nelle fasce di reddito più basse, unitamente alla formulazione delle possibili ipotesi all'origine di questa differenza. La ricerca evidenzia infatti che la differenza non è dovuta per esempio al numero di ore lavorate e che le possibili



CPO – ODCEC Siena

spiegazioni possono essere legate alla posizione ricoperta all'interno dello studio, all'età media e alla specializzazione professionale.

A livello regionale, invece, i CPO stanno lavorando per condividere alcuni importanti progetti quali l'adozione di una carta etica comune, che recepisca per esempio la regola "*no woman no panel*" e "*no young no panel*", la redazione di schede e principi base di educazione finanziaria per le scuole. ed è stato dato avvio, nel corso del mese di ottobre 2024, con durata fino al febbraio 2025, al corso *Woman in Network* teso a potenziare le metacompetenze utili per poter ambire a cariche presso società di grandi dimensioni o quotate.

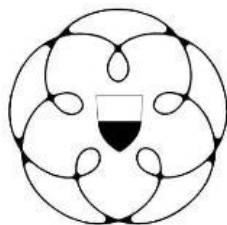
Le linee programmatiche per il 2025, delineate dal nostro CPO, riguarderanno:

- 1) l'inserimento nell'offerta formativa, anche in sinergia con altri CPO Territoriali, 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).

Occorre ricordare che su iniziativa del CPO nazionale è stato richiesto che il Regolamento per la formazione professionale continua preveda che i crediti formativi conseguiti attraverso i corsi aventi ad oggetto le Pari Opportunità siano ricompresi tra i crediti formativi obbligatori di cui all'articolo 5, comma 2 dello stesso regolamento.

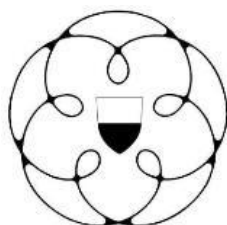
Nel corso della seduta del 22 febbraio 2024, il CN ha ritenuto di poter considerare i temi legati alle pari opportunità parte integrante della disciplina dell'ordinamento professionale. Tale delibera è stata sottoposta al preventivo parere del Ministero della Giustizia, il quale non ha ravvisato motivi ostativi al riconoscimento della materia pari opportunità nell'alveo ordinamentale ai fini del riconoscimento dei crediti formativi obbligatori per l'assolvimento dell'obbligo formativo.

Sono state così programmate le necessarie modifiche al portale FPC per poter attribuire alle ore formative nelle materie del gruppo E "Pari opportunità" natura obbligatoria. Tale modifica riguarda tutti i crediti formativi conseguiti nelle materie del gruppo E "Pari Opportunità" a partire dal 1° gennaio 2023 (*informativa nr. 112 del 17 settembre 2024*).



CPO – ODCEC Siena

- 2) Promozione della Banca del Tempo e realizzazione di uno sportello di ascolto, ad uso esclusivo degli iscritti al nostro Ordine, avente la finalità di mettere a disposizione dei colleghi in temporanea difficoltà la professionalità di altri colleghi che si renderanno disponibili allo scopo.
- 3) La mappatura di tutti gli organismi e le associazioni costituite ed operanti a livello locale che perseguono finalità riguardanti la parità di genere, al fine di creare sinergie.
- 4) La 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 e interprofessionale permanente.
- 5) L'incentivazione alla partecipazione dei commercialisti agli sportelli antiviolenza per il sostegno economico alle donne vittime di violenza anche a seguito del protocollo interistituzionale di cui siamo firmatari.
- 6) Il consolidamento della RETE di pari opportunità: grazie anche al lavoro della commissione regionale di coordinamento dei CPO operativa all'interno della Conferenza degli Ordini Toscani. Vorremmo incrementare la condivisione delle esperienze e la definizione di azioni comuni in materia di pari opportunità. L'obiettivo sarà raggiunto attraverso riunioni periodiche, ma anche tramite l'organizzazione di eventi comuni a più Ordini professionali.
- 7) Il monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali e in tutte le aree di attività dell'Ordine.
- 8) Continueremo la collaborazione con l'Università di Siena per la realizzazione di attività nell'ambito del Modulo Jean Monnet Eugenia – European Union Against Gender Inequality Action.
- 9) L'aiuto ai giovani per lo sbocco alla professione. A tal fine promuoveremo attività di collaborazione con l'Università di Siena con l'obiettivo di creare, tra l'altro, un desk di ascolto presso l'Università e uno presso l'Ordine per i tirocinanti.
- 10) Parteciperemo al progetto di elaborazione del bilancio di genere di alcuni comuni della provincia di Siena che hanno aderito alla proposta contenuta nell'avviso pubblico per la realizzazione di attività di sensibilizzazione e di sostegno alla parità di genere a valere sul PR FSE+ 2021-2027.



CPO – ODCEC Siena

COMPOSIZIONE ISCRITTI e DIVARIO RETRIBUTIVO

1.1 Iscritti all'albo

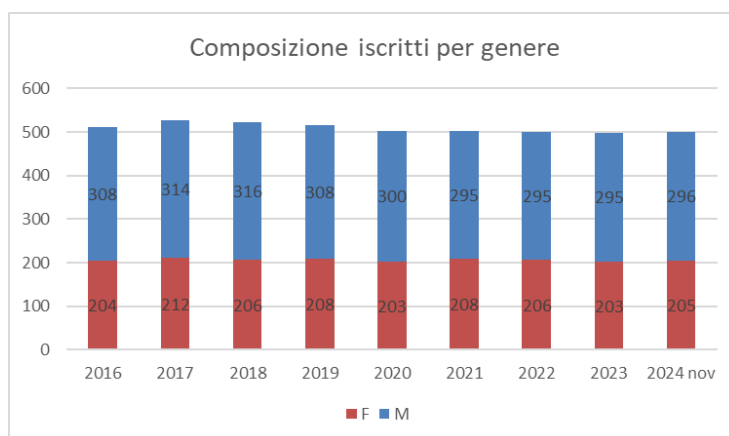
Si riporta di seguito il numero di iscritti alla data di presentazione del presente bilancio e dei due anni precedenti divisi per genere.

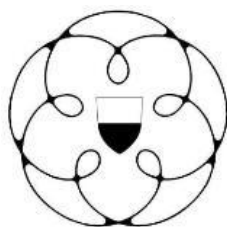
Tabella 1

ALBO A + B																								
	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.
fino a 40 anni	36	29	65	34	30	64	36	27	63	35	26	61	39	28	67	36	32	68	28	31	59	30	33	63
in % sul tot.	55%	45%	12%	53%	47%	12%	57%	43%	12%	57%	43%	12%	58%	42%	13%	53%	47%	14%	47%	53%	12%	48%	52%	13%
41 - 60	151	205	356	149	205	354	145	199	344	135	180	315	129	171	300	124	162	286	112	134	246	113	134	247
in % sul tot.	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	25	80	105	23	81	104	27	82	109	33	94	127	40	96	136	46	101	147	63	130	193	62	129	191
in % sul tot.	24%	76%	20%	22%	78%	20%	25%	75%	21%	26%	74%	25%	29%	71%	27%	31%	69%	29%	33%	67%	39%	32%	68%	38%
Totale	212	314	526	206	316	522	208	308	516	203	300	503	208	295	503	206	295	501	203	295	498	205	296	501
in % sul tot.	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

Grafico 1





CPO – ODCEC Siena

Grafico 2

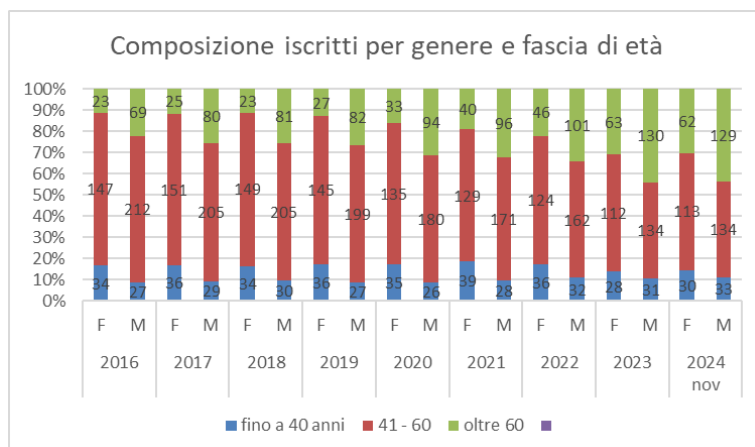


Grafico 3

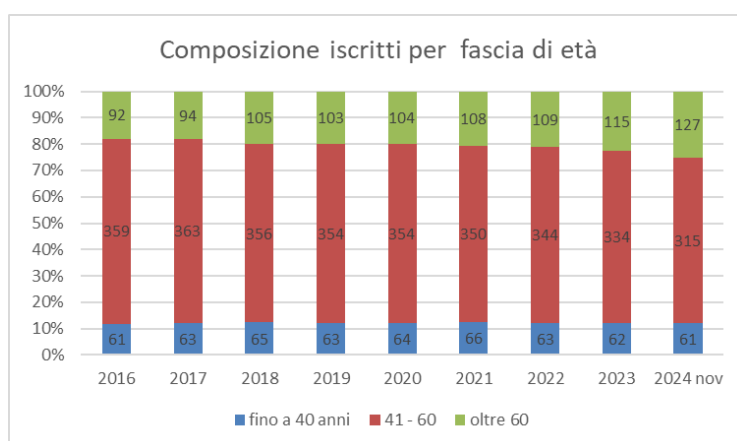
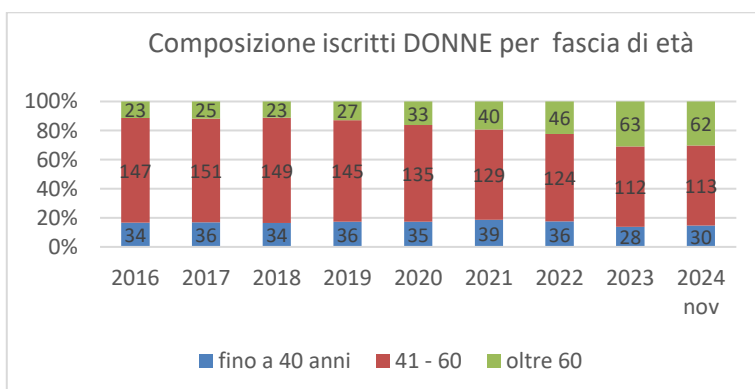
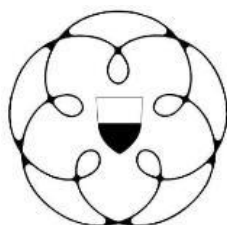


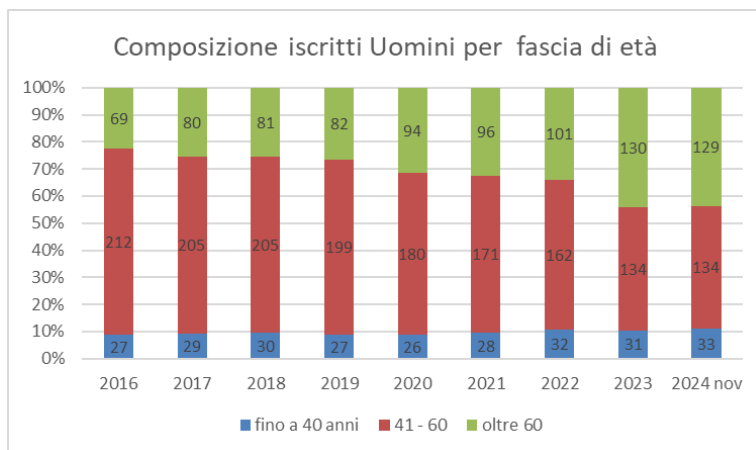
Grafico 4





CPO – ODCEC Siena

Grafico 5



Con riferimento alla composizione per genere i dati evidenziano un sostanziale allineamento tra le annualità 2021-2024 (tabella, grafico 1); il genere femminile rappresenta circa il 41% degli iscritti all'ordine

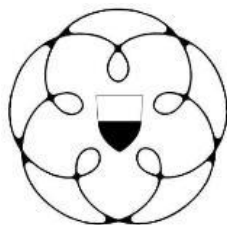
Con riferimento all'età, senza distinzione di genere (grafico 3), si nota come la fascia che ha subito nel corso degli anni un costante aumento sia quella over 60, mentre quella con il maggior decremento è la fascia centrale "41-60 anni".

La fascia "fino a 40 anni non evidenzia grosse variazioni. Lo stesso andamento si riscontra anche a livello di genere (grafici 4 e 5), da evidenziare come nella fascia "fino a 40 anni" la composizione per genere è pressoché identica; infatti in termini % la rappresentanza per genere per la fascia "fino a 40 anni" è quella più rappresentativa con il 48% di presenza del genere femminile; passa al 46% nella fascia "41-60" per ridursi al 32% negli over 60 (grafico 2. Tab. 1).

Tabella 2

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

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena



CPO – ODCEC Siena

1.2 Praticanti

Nella tabella sotto riportata si evidenziano il numero di iscritti al registro dei tirocinanti alla data di presentazione del presente bilancio, l'evoluzione del dato negli ultimi anni e la partecipazione del genere femminile. In questo caso la presenza del genere femminile, ad eccezione delle annualità 2019, 2020 e 2021, è superiore a quella maschile.

Tabella 3

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 nov
Tirocinanti	37	38	52	52	37	33	48	53	38	37
di cui donne	21	21	27	26	16	17	23	25	21	20
<i>in % sul totale</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>	<i>54,1%</i>

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

1.3 Organismi dell'Ordine

Di seguito si riporta la composizione in termini di genere del Consiglio del nostro Ordine, del Consiglio di Disciplina e del Collegio Sindacale, mettendo a confronto i componenti del mandato concluso e di quello in corso. Per ultimo, sempre con riferimento al genere, si evidenzia la composizione delle commissioni di studio del mandato in corso.

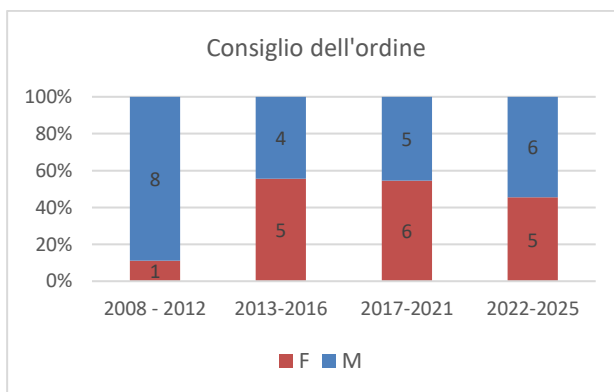
CONSIGLIO DELL'ORDINE di SIENA

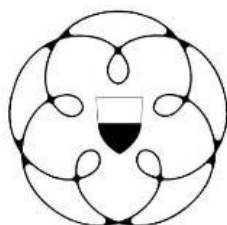
Tabella 4

	F	M	Tot.
2008 - 2012	1	8	9
<i>in % sul tot.</i>	<i>11%</i>	<i>89%</i>	
2013-2016	5	4	9
<i>in % sul tot.</i>	<i>56%</i>	<i>44%</i>	
2017-2021	6	5	11
<i>in % sul tot.</i>	<i>55%</i>	<i>45%</i>	
2022-2025	5	6	11
<i>in % sul tot.</i>	<i>45%</i>	<i>55%</i>	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Grafico 6





CPO – ODCEC Siena

Dal 2013 la presenza del genere femminile rappresenta circa la metà dei componenti del Consiglio dell'ordine.

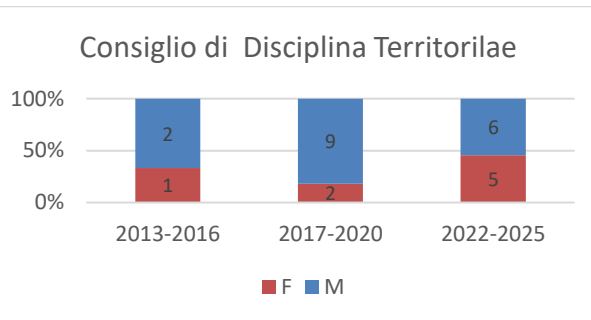
CONSIGLIO DI DISCIPLINA TERRITORIALE ORDINE di SIENA

Tabella 5

Grafico 7

	F	M	Tot.
2013-2016	1	2	3
<i>in % sul tot.</i>	33%	67%	
2017-2020	2	9	11
<i>in % sul tot.</i>	18%	82%	
2022-2025	5	6	11
<i>in % sul tot.</i>	45%	55%	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena



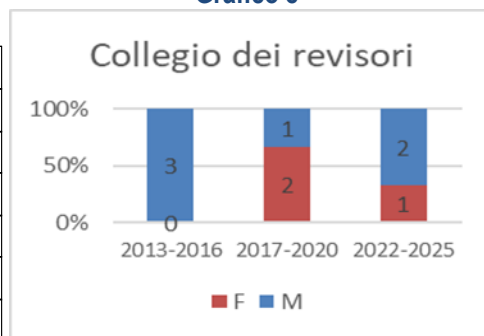
COLLEGIO DEI REVISORI ORDINE di SIENA

Tabella 6

Grafico 8

	F	M	Tot.
2013-2016	0	3	3
<i>in % sul tot.</i>	0%	100%	
2017-2020	2	1	3
<i>in % sul tot.</i>	67%	33%	
2022-2025	1	2	3
<i>in % sul tot.</i>	33%	67%	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena



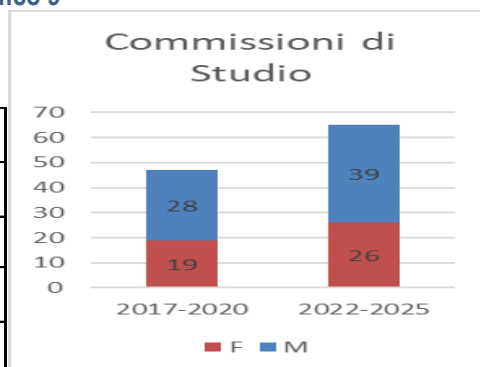
COMMISSIONI DI STUDIO ORDINE di SIENA

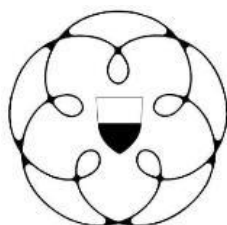
Tabella 7

Grafico 9

MANDATI	F	M	tot.
2017-2020	19	28	47
<i>in % sul tot.</i>	40%	60%	
2022-2025	26	39	65
<i>in % sul tot.</i>	40%	60%	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena





CPO – ODCEC Siena

1.4 Il divario retributivo

I dati sotto riportati indicano la distribuzione del reddito degli iscritti tratta dal Rapporti Albo 2024 della Fondazione Nazionale dei Commercialisti, riferita ai redditi conseguiti nel 2023 e suddivisa per genere. I dati evidenziano come il divario retributivo tra genere maschile e femminile caratterizzi tutti gli ordini territoriali.

Tabella 8

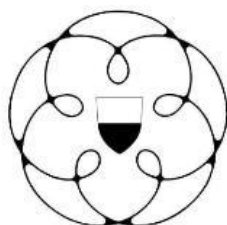
Report 2024 riferito all'anno 2023	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	SIENA	
				var % vs Toscana	var % vs Nazionale
Donne Media IRPEF	49.131 €	47.687 €	49.556 €	3,92%	0,87%
Uomini Media IRPEF	85.120 €	82.197 €	72.726 €	-11,52%	-14,56%
Totale Media IRPEF	73.277 €	71.128 €	63.244 €	-11,08%	-13,69%
Donne 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

Tabella 9

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



CPO – ODCEC Siena

Tabella 10

Variazioni Media Irpef e Mediana (2023 vs 2022)

Var 2023 vs 2022	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
Donne Media IRPEF	3.299 €	2.856 €	5.542 €	7,20%	6,37%	12,59%
Uomini Media IRPEF	6.198 €	5.860 €	-959 €	7,85%	7,68%	-1,30%
Totale Media IRPEF	5.204 €	4.891 €	1.769 €	7,64%	7,38%	2,88%
Donne Mediana	2.137 €	2.128 €	6.442 €	6,86%	6,36%	19,83%
Uomini Mediana	2.935 €	3.595 €	727 €	6,60%	7,18%	1,54%
Totale Mediana	2.725 €	2.398 €	2.108 €	6,94%	5,44%	5,06%

Tabella 11

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

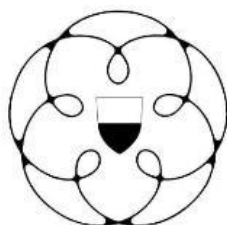
Tabella 12

Composizione iscritti per fascia di età e genere

	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%
ITALIA		14,7%	56,8%	28,5%
Donne	33,8%	6,8%	21,2%	5,8%
Uomini	66,2%	7,9%	35,6%	22,7%

Le medie IRPEF della provincia di Siena, con riferimento al genere femminile, sono sostanzialmente allineate alle medie nazionali, registrando una variazione rispetto alla media nazionale del + 0,87% e del + 3,92% rispetto alla media toscana (Tabella nr. 8)

Se consideriamo la mediana i valori della provincia di Siena evidenziano una variazione rispetto al dato



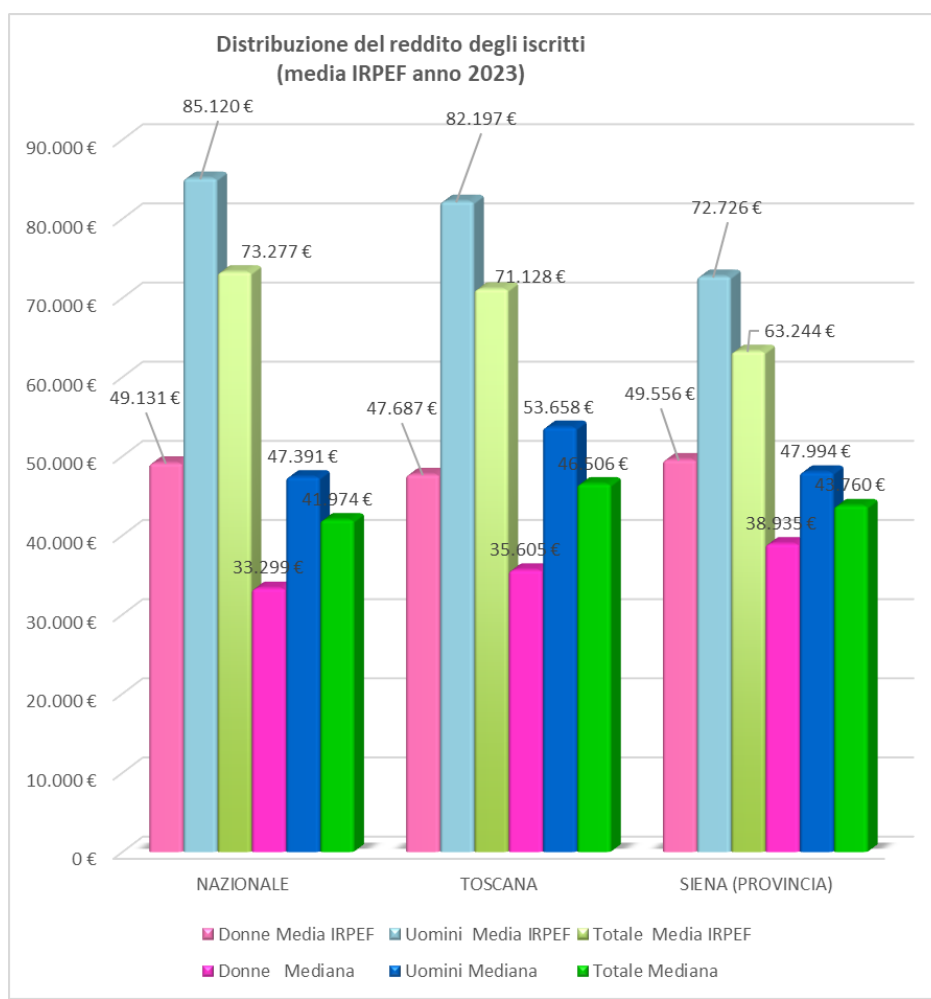
CPO – ODCEC Siena

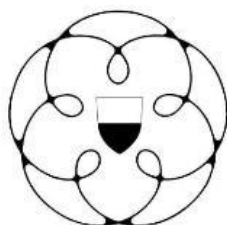
nazionale e regionale, rispettivamente, del +16,93% e 9,35% (Tabella nr. 8).

A livello di reddito medio il nostro ordine evidenzia un gap negativo sia verso la media nazionale (-13,69%), sia verso la media regionale (- 11,08%). I dati sono influenzati in primis dalla riduzione del reddito medio dei colleghi uomini (-14,56% vs Nazionale, -11,52% vs Toscana), oltre che dalla diversa composizione per genere degli iscritti che vede l'ordine di Siena con un tasso di femminilizzazione del 41,9% vs il 33% della Toscana e 33,8% a livello nazionale (Tabella nr. 12). La differenza reddituale tra i due generi è del 42,3% a livello nazionale, del 42% a livello regionale e del 31,9% nella provincia di Siena (Tabella 11).

Il reddito medio delle donne del nostro ordine registra una variazione positiva rispetto all'annualità precedente (+12,59), vs un +6,37% di variazione positiva del reddito medio delle colleghe toscane e del + 7,20% del reddito medio nazionale (Tabella nr. 10).

Grafico 10





CPO – ODCEC Siena

Tabella 13

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 €

E' interessante vedere come le differenze tra reddito medio e mediano aumenti con l'aumentare delle fasce di età.

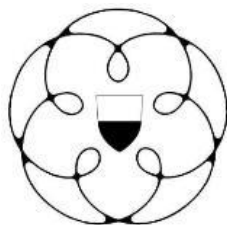
CONCLUSIONI

La promozione della parità di genere è uno dei 17 obiettivi dell'Agenda 2030 e rappresenta un importante fattore di sostenibilità a cui tutti, nessuno escluso, devono fare attenzione.

Diversi studi accademici evidenziano come la presenza delle donne negli organi amministrativi delle società incida positivamente sulle performance finanziarie delle imprese, anche in ambito ESG, dimostrando che esiste una relazione positiva fra la diversità di genere a livello dirigenziale e risultati economico/finanziari d'impresa. Il raggiungimento dell'equilibrio di genere nei C.d.A. è, quindi, di importanza strategica per garantire la competitività delle imprese e la loro crescita sostenibile nel medio/lungo termine.

Se questo è vero per le società non ci sono motivi per cui il raggiungimento dell'equilibrio di genere non debba essere considerato più che positivamente anche nell'ambito del nostro ordine professionale.

Il ruolo dei Comitati Pari Opportunità è in primis quello di valorizzare le capacità delle professioniste aumentando la loro motivazione, competenza e crescita, al fine di poter eliminare quanto prima le diversità



CPO – ODCEC Siena

retributive, promuovendo, tra l'altro, politiche che favoriscano la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne.

I comitati pari opportunità hanno, tra le altre, l'importante funzione di segnalare i comportamenti discriminatori e ogni ostacolo che di fatto limitano la parità e l'uguaglianza nello svolgimento della professione.

Ricordiamo che i CPO non sono commissioni di studio ma un organo eletto dagli iscritti che rappresenta un grande potenziale per la categoria, in grado di poter valorizzare uno degli assi fondamentali della ripartenza e della efficienza sostenibile. Impegniamoci, pertanto, a valorizzare (e non sminuire) il ruolo dei CPO, cercando di sottolinearne la loro importanza strategica sia all'interno del nostro ordine che dell'intera comunità.

Siena, 10 dicembre 2024

CPO ODCEC (Siena)

Marzia Mucciarelli - Presidente

Rita Capotondi - Vice Presidente

Alessandra Pinzuti - Segretaria

Enrica Ercoli - membro effettivo

Valentina Sampieri - membro effettivo