



C.P.O.

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

BILANCIO DI GENERE CONSUNTIVO 2025

Sommario

INTRODUZIONE.....	3
FINALITA' DEL COMITATO	5
ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2025	7
BILANCIO DI GENERE	8
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI SIENA	11
COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO.....	12
IL DIVARIO RETRIBUTIVO	13
CONCLUSIONI	14

INTRODUZIONE

Care Colleghe e cari Colleghi,

il presente bilancio di genere consuntivo per l'anno 2025 chiude il primo mandato del Comitato Pari Opportunità (di seguito "CPO") come Organo elettivo del nostro Ordine professionale.

Nei Bilanci di genere precedenti potete leggere l'evoluzione storica del Comitato Pari Opportunità.

L'attuale CPO a seguito delle elezioni che si sono svolte a febbraio u.s. si è rinnovato ed inizia a lavorare raccogliendo quanto è stato fatto nello scorso mandato.

Anche in questo mandato, come nel precedente e come da Regolamento, il Cpo è aperto ai membri aggiunti, cioè ad ogni iscritta/o che sia interessata/o alle questioni di pari opportunità e parità di genere. Vi invitiamo quindi a proporre la Vostra richiesta come da regolamento.

Il bilancio di genere

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

La certificazione per la parità di genere

A decorrere dal 1° gennaio 2022 è stata normata la certificazione della parità di genere (obbligatoria per le grandi aziende, consigliata per tutte le altre) al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Le aziende con più di 50 dipendenti devono redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni. Questo rapporto deve essere compilato e trasmesso dalle aziende alle rappresentanze sindacali aziendali entro il 31 dicembre, ogni 2 anni. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) pubblicherà sul proprio sito istituzionale sia l'elenco dell'impresa che hanno trasmesso il rapporto, sia l'elenco delle imprese che non lo hanno trasmesso.

Nel caso in cui il datore di lavoro non ottemperi a tale obbligo, e tale inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi, potrà essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'impresa. L'Istituto Nazionale del Lavoro (INL) provvederà alla verifica della veridicità del rapporto e quando esso risulterà mendace o incompleto saranno applicate sanzioni amministrative pecuniarie comprese tra mille e cinquemila euro. La certificazione di parità, peraltro, è una delle misure che il Governo ha inserito nel PNRR, nella missione 5, «Inclusione e coesione», tra le politiche per il lavoro, destinando a questa finalità 10 milioni di euro. Per le aziende virtuose è previsto uno sconto dell'1% sui contributi fino ad un massimo di 50 mila euro. Sei le aree di valutazione: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere e infine tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Ciascuna di queste aree ha un peso percentuale (il totale è 100) e include degli indicatori di performance qualitativi o quantitativi, che in alcuni casi verranno applicati secondo un principio di proporzionalità in base a quanto è grande l'azienda che richiede la certificazione. Il sistema infatti si applica dalle micro-organizzazioni (1-9 dipendenti) fino alle multinazionali.

Commercialisti e pari opportunità

“Il concetto di Pari Opportunità è un concetto giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di ogni individuo per ragioni che siano connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

Il principio che sta alla base di tale assunto è la necessità di dare al genere più debole (quasi sempre le donne) la possibilità di compiere delle scelte, sia relative alla vita privata che a quella professionale, senza che esse diventino oggetto di discriminazione”.

Un concetto semplice da capire, condiviso (almeno sulla carta) dalla maggioranza delle persone, ma di difficilissima attuazione. Il problema è culturale, talmente radicata la mentalità discriminatoria al punto di essere data per scontata.

Il concetto di pari opportunità è un concetto trasversale e riguarda tutti, nessuno escluso.

Anche noi commercialisti, quale categoria professionale, dobbiamo impegnarci per raggiungere questo obiettivo, partendo dal riconoscere che all'interno della nostra categoria abbiamo importanti gender gap da

eliminare. I dati relativi ai divari reddituali tra i due generi, come ormai ripetiamo da diversi anni, meglio evidenziato nella capitolo “il divario retributivo”, sono sconcertanti e, purtroppo, consolidati. Il reddito medio femminile è mediamente più basso di quello maschile di circa il 40%. Purtroppo il gender pay gap non è un’esclusiva dei commercialisti ma riguarda tutte le categorie professionali.

Le motivazioni di tale gap sono da imputarsi essenzialmente alla maggiore incidenza dei compiti di cura in capo alla donna rispetto all’uomo.

L’Equo Compenso, quale tutela per i professionisti, è sicuramente un importante obiettivo per le Pari Opportunità ma risulterà inefficace se non accompagnato da un nuovo modello di welfare per il mondo professionale dove i pilastri fondamentali dovranno essere: maternità, genitorialità e malattia e con “malattia” devono essere ricompresi anche i temi delle malattie invisibili, del caregiver dove occorre una maggiore tutela per gli autonomi.

Il nostro ordinamento giuridico è stato negli ultimi anni oggetto di modifica con l’introduzione di una serie di vincoli a tutela del principio della parità di genere.

Di seguito riportiamo le principali modifiche apportate nell’anno 2020 al D.Lgs. n. 139/2005:

- all’art. 8 viene sancito l’obbligo per tutti gli Ordini Territoriali di costituire un Comitato Pari Opportunità;
- è stato previsto l’obbligo di costituire un Comitato Pari Opportunità a livello nazionale, formato da un rappresentante per regione scelto dai Comitati Pari Opportunità Territoriali;
- all’art. 25 si introducono le quote di genere nelle liste elettorali ovvero ha disposto che i 2/5 sono riservati al genere meno rappresentato.

Significativa è stata la scelta di elevare ad organo elettivo il Comitato Pari Opportunità, (di seguito anche CPO) conferendo allo stesso una diversa posizione nell’ambito della governance dell’ODCEC.

Il Consiglio Nazionale (CN), nella seduta del 12 luglio 2022 ha emanato un nuovo regolamento per la costituzione e l’elezione dei Comitati Pari Opportunità.

FINALITA’ DEL COMITATO PARI OPPORTUNITA’

Il CNDCEC ha formulato ed approvato nella seduta del 27 maggio 2021 il **“REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE E L’ELEZIONE DEI COMITATI PARI OPPORTUNITA’”**

Le **finalità** del Comitato, previste all’articolo n. 2 del citato Regolamento, sono:

- a) promuove le politiche di pari opportunità nell’accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) previene, contrasta e rimuove i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l’uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;

c) vigila che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

Al fine di perseguire le finalità sopraindicate, l'articolo 3 del medesimo Regolamento prevede che il Comitato svolga le seguenti funzioni:

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, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma;

f) elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;

g) promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;

h) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;

i) predisporre il bilancio di genere dell'Ordine Territoriale;

l) 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;

m) 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.

Per la realizzazione delle sue attività e finalità il Comitato collabora con gli altri Comitati Pari Opportunità istituiti presso gli altri Consigli dell'Ordine, locali, nazionali e/o sovranazionali, anche partecipando a reti già costituite e/o costituende, nel rispetto dell'autonomia e delle competenze istituzionali dei singoli Comitati, ed interloquisce con Comitati di altri Ordini Professionali, Enti locali, Università, Consigliere di Parità e con ogni altro organismo pubblico o privato di parità.

ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2025

Si è dato seguito al lavoro svolto e/o iniziato dal precedente Comitato. Prosegue la collaborazione scaturita dal protocollo interistituzionale (firmato nel 2022 con durata di cinque anni) che ci vede coinvolti come Dottori Commercialisti nell'individuazione di forme di violenza fino ad oggi poco considerate come ad esempio la violenza economica. Il Progetto è gestito dal CPO dei Comuni della Valdelsa e fino ad oggi ci ha visto partecipi in varie sessioni di lavoro per il supporto a donne talvolta inconsapevoli di essere vittime di violenza economica.

Continua la partecipazione ai tavoli di lavoro sia a livello comunale che provinciale in materia sia di parità di genere che di pari opportunità, dove la presenza dei Dottori Commercialisti è molto apprezzata.

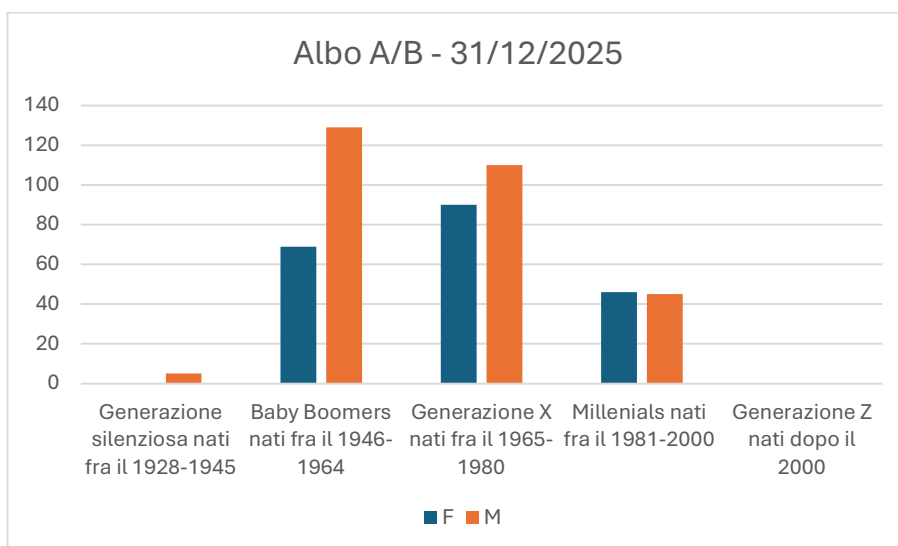
E' cominciata nel 2025 una collaborazione richiesta dalla Provincia di Siena per supportare 6 Comuni della Provincia che hanno partecipato al programma di redazione del Bilancio di Genere del Comune. Tale collaborazione ci ha fatto, ovviamente, molto piacere.

Inoltre, rispetto alle linee programmatiche previste per il 2025, è stato sicuramente posto attenzione all'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).

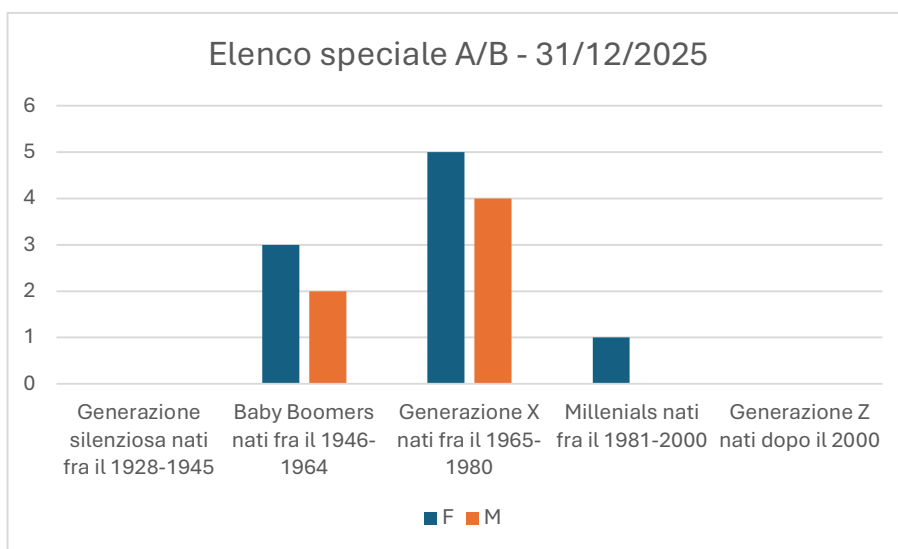
BILANCIO DI GENERE

Il bilancio di genere del nostro Ordine rendiconta e permette di analizzare la composizione degli iscritti nelle due sezioni e anche dei tirocinanti tenendo conto anche della fascia d'età.

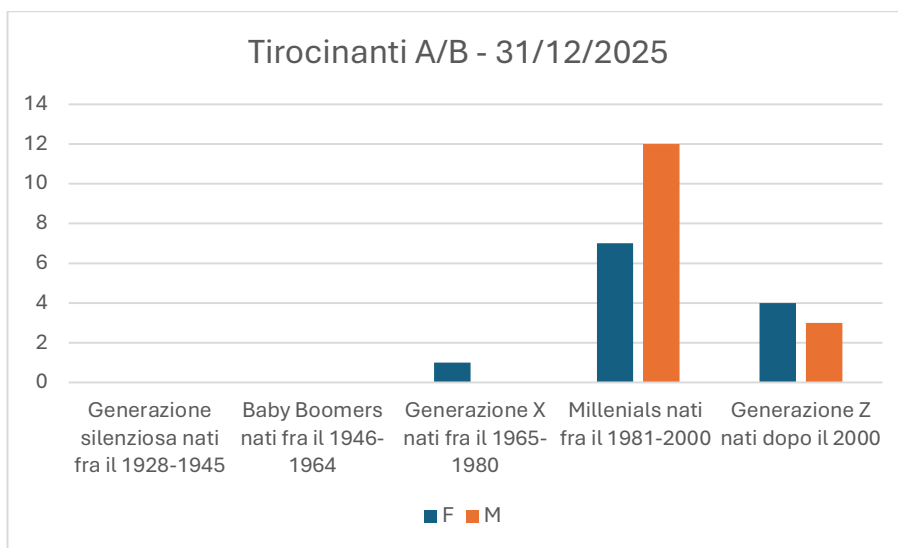
ALBO A+B 31/12/2025	F	M	TOT
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	0	5	5
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	69	129	198
Generazione X nati fra il 1965-1980	90	110	200
Millenials nati fra il 1981-2000	46	45	91
Generazione Z nati dopo il 2000	0	0	0
	205	289	494



ELENCO SPECIALE A+B 31/12/2025	F	M	TOT
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945			0
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	3	2	5
Generazione X nati fra il 1965-1980	5	4	9
Millenials nati fra il 1981-2000	1	0	1
Generazione Z nati dopo il 2000			
	9	6	15

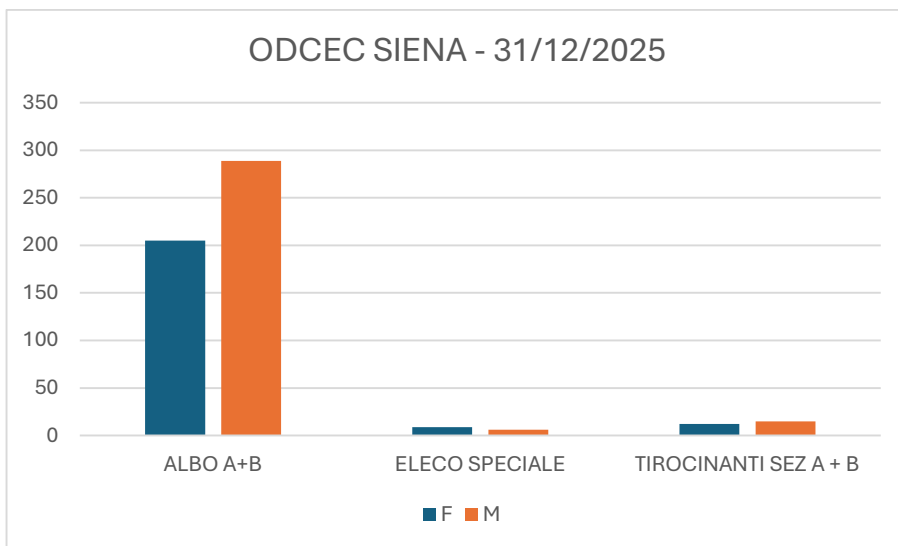


TIROCINANTI 31/12/2025	F	M	TOT
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	0	0	0
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	0	0	0
Generazione X nati fra il 1965-1980	1	0	1
Millenials nati fra il 1981-2000	7	12	19
Generazione Z nati dopo il 2000	4	3	7
	12	15	27



ALBO A+B	F	M	TOT
fino a 40	31	33	64
41-60	105	122	227
oltre 60	69	134	203
TOTALE	205	289	494
ELENCO SPECIALE			
fino a 40	0	0	0
41-60	6	5	11
oltre 60	3	1	4
TOTALE	9	6	15
TIROCINANTI SEZ A + B	F	M	TOT
	12	15	27

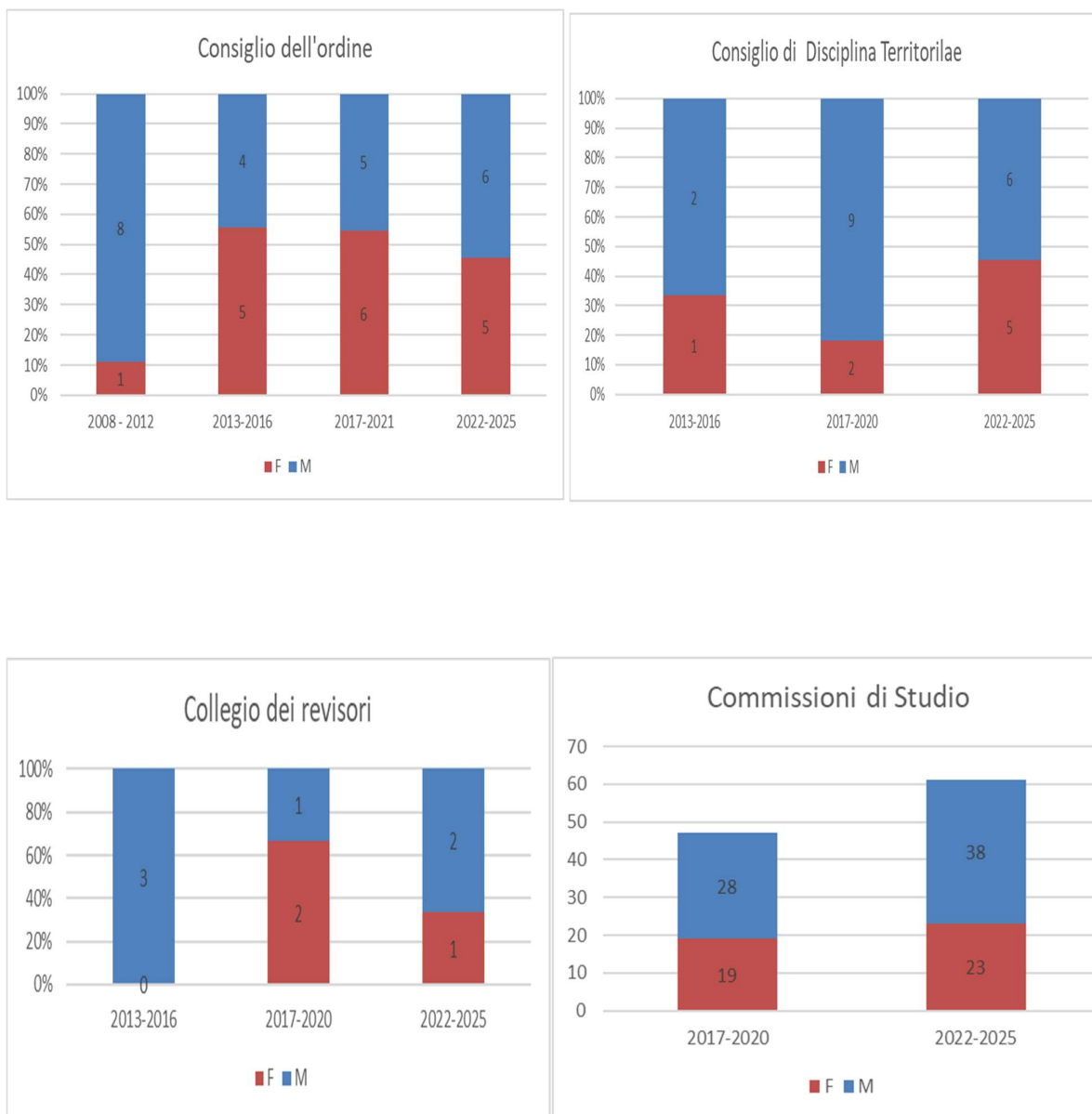
ODCEC SIENA	F	M	TOT
	20		
ALBO A+B	5	289	494
ELECO SPECIALE	9	6	15
TIROCINANTI SEZ A + B	12	15	27



Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI SIENA

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



	CONSIGLIO DELL'ORDINE	COLLEGIO dei REVISORI	CONSIGLI DI DISCIPLINA	Totali	%
Mandato 2008 – 2012					
Donne	1		n.a.	1	8%
Uomini	8	3	n.a.	11	92%
TOTALI	9	3	n.a.	12	100%
Mandato 2013 – 2016					
Donne	5	0	1	6	40%
Uomini	4	3	2	9	60%
TOTALI	9	3	3	15	100%
Mandato 2017 – 2020 (prorogato sino al feb 2022)					
Donne	6	2	2	10	40%
Uomini	5	1	9	15	60%
TOTALI	11	3	11	25	100%
Mandato 2022 – 2025					
Donne	5	1	5	11	44%
Uomini	6	2	6	14	56%
TOTALI	11	3	11	25	100%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

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

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

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO

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

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO		
Mandato 2017 – 2020	Totali	%
<i>Donne</i>	19	40,4%
<i>Uomini</i>	28	59,6%
TOT	47	100,00%
COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO (DATO AL 29 APRILE 2022)		
Mandato 2022 – 2025	Totali	%
<i>Donne</i>	23	37,7%
<i>Uomini</i>	38	62,3%
TOT	61	100,00%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Le commissioni di studio costituite nel mandato in corso al 31.12.2025 sono state 7 di cui nr. 3 coordinate da consigliere e nr. 4 coordinate da consiglieri.

Alla data di presentazione del presente bilancio è insediato il nuovo Consiglio dell'Ordine che vede per la prima volta eletta alla carica di Presidente una collega, la Dottoressa Marzia Mucciarelli, Presidente del Comitato Pari Opportunità del precedente mandato.

IL DIVARIO RETRIBUTIVO (GENDER PAY GAP)

Di seguito si riporta il risultato un piccolo estratto del questionario CNPO 2025 sugli iscritti all'Albo dei Dottori Commercialisti e Esperti Contabili

Nella professione di Commercialista, al pari di altre professioni, esiste un divario retributivo significativo tra uomini e donne, il risultato sottoriportato vuole evidenziare tale divario e approfondire il tema.

Le donne sono maggiormente presenti nelle fasce di reddito più basse, mentre gli uomini in quelle più elevate. Per tutti, uomini e donne (rispondenti al questionario) la fascia di reddito maggiormente dichiarata è stata quella da 30.001 a 60.00 €

Il 66,5% delle donne ha redditi medi inferiori a 60.000 € contro il 47,4% degli uomini e viceversa il 33,5% delle donne ha redditi medi superiori a 60.000 € contro il 52,6% degli uomini

Fonte dati: Fondazione Nazionale Commercialisti

CONCLUSIONI

Il presente bilancio, che fotografa la professione secondo il criterio di genere, rappresenta un documento informativo indispensabile per valutare e programmare interventi che favoriscano il riequilibrio, anche in termini di riconoscimento dei medesimi ruoli e compensi, tra professionisti di genere differente.

I dati che abbiamo riportato nelle varie tabelle e grafici descrivono in termini numerici quale sia la partecipazione dei diversi generi alle attività del nostro Ordine e la relativa composizione anagrafica.

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

Siena, 18 maggio 2026

Il Comitato Pari Opportunità

Rita Capotondi – Presidente

Leonardo Vasta – Vice Presidente

Alessandra Pinzuti - Segretaria

Maria Angela Fantini - membro effettivo

Elsa Poggiali – membro effettivo

Viola Santarnecchi – membro effettivo

Antonella Tomei - membro effettivo