

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI SIENA

C.P.O.

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

**BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2018**

Sommario

INTRODUZIONE.....	3
COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITA'	7
ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2018.....	9
BILANCIO DI GENERE	10
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI SIENA.....	11
COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI STUDIO	11
IL DIVARIO RETRIBUTIVO.....	12
LA DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI.....	14
LE AREE DI INTERESSE.....	17
AREA GIUDIZIARIA	19
L'AREA DI CONTROLLO	20
AREA GOVERNANCE (AMMINISTRATIVA).....	22
CONCLUSIONI	24

INTRODUZIONE

LEGGE 120/2011: ALCUNE RIFLESSIONI

Carissime Colleghe e carissimi Colleghi,
ricordiamo brevemente che la Legge 120/2011 fu istituita per stabilire una importante novità nell'ambito del diritto societario italiano, ovvero che gli organi sociali delle società quotate a partire dal mese di agosto 2012 avrebbero dovuto essere rinnovati riservando una quota crescente, inizialmente pari ad un quinto e poi pari ad almeno un terzo, dei propri membri al genere meno rappresentato, ovvero alle donne. Parimenti per le società pubbliche a partire dal febbraio 2013.

La legge n. 120/2011, entrata in vigore il 12 agosto 2011, esaurirà la sua efficacia nell'anno 2022, prevedendone quindi una validità temporale di soli dieci anni, al termine dei quali dovrebbe essere stato raggiunto l'obiettivo di aver rimosso gli ostacoli che avevano limitato l'accesso delle donne a determinati ruoli, favorendo nel frattempo un processo di rinnovamento culturale a supporto di una opportunità di crescita.

La previsione di una rappresentanza femminile per almeno un terzo nelle varie posizioni apicali è stata nel frattempo estesa ad altre realtà e oggi, in alcuni ambiti diversi rispetto ai CDA delle società quotate e di quelle pubbliche, si tende a prevedere anche la presenza del genere meno rappresentato.

IL CONVEGNO DELLA FONDAZIONE MARISA BELLISARIO

"La strada da percorrere per ottenere la parità tra i due sessi ai vertici aziendali è ancora lunga, nonostante l'entrata in vigore dal 2012 della Legge 120/2011". Queste le conclusioni di un convegno promosso dalla Fondazione Marisa Bellisario in cui è stata presentata la ricerca "Le donne ai vertici delle società italiane" condotta da Cerved.

Nel 2017 è stato comunque raggiunto un traguardo importante, infatti le donne presenti nei *board* delle aziende quotate è per la prima volta superiore a un terzo rispetto alle cariche totali nel CDA e in Europa l'Italia non è più il fanalino di coda, essendo accanto a Francia, Svezia e Finlandia.

Sono ancora poche, invece, le rappresentati del sesso femminile che ricoprono la carica di Amministratore Delegato (erano solo 18 alla fine dell'anno 2017) o di presidente del CDA (ne sono state contate solo 23).

La presenza femminile risulta proporzionalmente più alta all'interno dei collegi sindacali, dove su 1.215 sindaci le donne sono 489 (pari al 40,2%).

La legge è stata comunque un successo e ha trovato ampia applicazione anche se la crescita, dove non ci sono "quote rosa", è più lenta, e quindi, per avere un risultato profondo nel tessuto economico del Paese e per promuovere una maggiore presenza femminile anche negli spazi non contemplati dalla legge c'è ancora molto da lavorare.

Le imprese, ad esempio, possono utilizzare di più e meglio la tecnologia e lo *smart working* (dove il lavoro si svolge in luoghi diversi dalla sede aziendale e segue degli orari scelti dal dipendente stesso) per favorire

percorsi di carriera femminili più rapidi.

I RUOLI ESECUTIVI SONO ANCORA MASCHILI.

Ma non è tutto rosa e fiori. Le donne in ruoli esecutivi restano ancora poche e l'effetto di contagio sul settore privato è stato debole. Ma era difficile aspettarsi effetti a cascata in così pochi anni. Piuttosto, – sostiene Lella Mosca – abbiamo aperto un varco e non solo nei *board*: nel management, negli ultimi 5 anni, le donne dirigenti sono cresciute del 20%, e da lì dobbiamo partire per creare la classe dirigente femminile di domani.

LA PARITÀ DI GENERE CONVIENE.

La Legge 120/2011 oltre a produrre l'effetto di far aumentare la presenza femminile nei CDA, si è passati da circa il 7 per cento nel 2010 al 36 per cento nel 2018, ha determinato anche dei cambiamenti nelle le caratteristiche dei consigli di amministrazione e si sono registrate ricadute sui risultati aziendali. La considerazione più interessante è che l'arrivo delle donne nei CDA ha migliorato le performance economiche delle rispettive aziende, un tipo di argomentazione cui dovrebbero essere molto sensibili gli azionisti di controllo e gli investitori.

Questo è quanto emerge anche da un recente quaderno di finanza della Consob, che analizza l'impatto delle quote di genere sulla qualità dei board e sui risultati delle imprese italiane quotate per il periodo 2008-2016. In seguito all'ingresso delle nuove amministratrici, in particolare, si è ridotta l'età media dei consiglieri, è aumentata la diversità in termini di età e background professionale, è cresciuto il livello medio di istruzione. Riguardo agli effetti prodotti sui risultati lo studio condotto dalla Consob rappresenta la relazione tra diverse misure di performance (*Roe-return on equity*, *Roa-return on assets* e *Roic-return on invested capital*) e la presenza femminile mediante un modello dinamico. Ma attenzione: c'è bisogno di una "massa critica", altrimenti l'apporto rischia di essere persino negativo. I ricercatori hanno verificato infatti che solo a partire dal 20% di presenza femminile nei consigli ci sono effetti benefici: insomma, se le donne sono troppo poche non riescono a contare. Le stime calcolate evidenziano che la presenza delle donne incide positivamente a patto che superi tale soglia critica (20% presenza femminile) e considerando che nelle società quotate i consigli di amministrazione sono composti in media da circa dieci membri, gli effetti positivi sulla redditività si manifestano quando vi siedono almeno due donne.

NEL MONDO FINANZIARIO.

Nel mondo finanziario, cioè quello di banche, società finanziarie e assicurazioni, spiega il Dg della Banca d'Italia e presidente dell'Ivass, Salvatore Rossi, "i numeri sono più bassi". Quello che si osserva, però, "è che nei casi in cui ci sono più giovani il numero delle donne coinvolte nei CDA è più elevato. Peccato che ci sia un generale trend di innalzamento dell'età. Dove c'è varietà si migliorano le performance".

COSA SUCCEDERÀ DOPO IL 2022?

La legge Golfo-Mosca è avviata alla sua fase di maturità e molti si interrogano su quanto succederà “dopo”, laddove non venisse prorogata. Il sentimento generale non è positivo e, in base a uno studio effettuato da Deloitte con SDA Bocconi, i segnali sono contrastanti.

A partire dai bilanci di esercizio 2017 una serie di società quotate e private sono tenute ad allegare al bilancio una dichiarazione di carattere non finanziario che abbia come temi quelli relativi, ad esempio, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla formazione, alle diversità ed alle pari opportunità.

L'osservatorio Deloitte-Bocconi ha rilevato che l'equilibrio di genere è tra i 17 temi più trattati ma che è pur sempre lontano da altri temi, quali ad esempio la crescita economica al quale è invece fortemente collegato. Su 194 società che nel mese di luglio avevano pubblicato le rendicontazioni, solo in 24 avevano citato l'obiettivo relativo alla uguaglianza di genere e di queste solo 7 lo hanno collegato a specifici obiettivi futuri. Il Comitato per la *Corporate governance* di Borsa italiana ha modificato di recente il Codice di autodisciplina proprio per salvaguardare gli effetti positivi della legge, raccomandando agli emittenti di applicare criteri di diversità, anche di genere, per definire la composizione sia del consiglio di amministrazione sia del collegio sindacale. L'obiettivo di diversità di genere è identificato nel mantenimento della quota di un terzo del genere meno rappresentato.

Da domandarsi se potranno essere sufficienti l'autodisciplina e le forze di mercato per garantire che non si torni indietro, vanificando gli effetti della legge.

Lo scorso gennaio è stato presentato al Senato il disegno di legge 1095, che propone di prorogare le quote per altri tre rinnovi.

Lo scorso 7 maggio la collega Valeria Giancola del Cndec (con delega alle politiche giovanili e di genere, valorizzazione della professione per il Consiglio Nazionale) è stata in audizione nella commissione Finanze del Senato sui disegni di legge che prevedono di prorogare le quote rosa per altri tre mandati il periodo in cui si applica il riparto degli amministratori da eleggere secondo il principio per il quale il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti.

EIGE - ISTITUTO EUROPEO PER L'UGUAGLIANZA – CENNI

L'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere è un'agenzia dell'Unione europea con sede a Vilnius (Lituania), che ha iniziato la sua attività nel 2007, essendo stato istituito dal Consiglio dell'Unione europea nell'anno 2006. Compito dell'istituto è promuovere la parità tra i sessi e combattere le discriminazioni di genere.

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere opera per promuovere e garantire pari opportunità per donne e uomini in Europa e oltre. La ricerca dell'EIGE apre la strada a una maggiore comprensione e consapevolezza dell'uguaglianza di genere in tutti gli ambiti della società. Evidenziando i progressi che ancora devono essere compiuti e mettendo a disposizione informazioni affidabili e pratiche, l'EIGE aiuta i responsabili delle

politiche a migliorare la qualità della vita di donne e uomini, facendo così avanzare l'Europa nel percorso verso l'uguaglianza di genere.

La visione dell'EIGE è rendere l'uguaglianza di genere una realtà per tutti i cittadini europei e non solo e sta facendo progressi verso la realizzazione della propria missione: diventare il centro di conoscenze dell'Unione Europea in materia di uguaglianza di genere.

L'eliminazione delle disuguaglianze tra donne e uomini è fondamentale per la creazione di un'Europa più forte, equa e unita. Le sfide della nostra epoca, dalla povertà alla disoccupazione fino alle conseguenze dei cambiamenti climatici, non possono essere risolte senza prima garantire a donne e uomini l'accesso a pari opportunità per concretizzare le proprie potenzialità.

CHE RUOLO HANNO GLI UOMINI NELLA DISCUSSIONE SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE?

Le politiche e le campagne finalizzate al raggiungimento dell'uguaglianza di genere sono state spesso considerate come «questioni esclusivamente femminili». Tuttavia, la realtà è ben diversa.

Anche gli uomini risentono in misura considerevole dell'imposizione di ruoli di genere e sono vittime di disuguaglianze particolarmente visibili in ambiti quali il livello d'istruzione e l'aspettativa di vita. La creazione di una società più equa, anche dal punto di vista del genere, sarebbe vantaggiosa per tutti e per questo il coinvolgimento attivo sia delle donne sia degli uomini è importante.

Nel quadro di tale approccio occorre riconoscere che donne e uomini sono entrambi confrontati con sfide e opportunità differenti che incidono sul loro accesso alle risorse e sulla capacità di realizzare il proprio potenziale.

L'evoluzione della donna dal punto di vista sociale e civile ha reso l'uomo più insicuro – spiega Margherita Spagnuolo Lobb, psicoterapeuta -. Fino a poco tempo fa uomini e donne avevano due ruoli chiari e distinti: lui era, il *pater familias* cui competeva il potere sociale e familiare, il lavoro e il sostentamento economico della famiglia. Lei era il *gentil sesso* che si sottometteva alla volontà maschile e l'angelo del focolare. L'uomo, dunque, deteneva un potere legittimato dalla società e accettato dalla donna.

«Con l'emancipazione femminile e con la conquista di diritti sociali, economici e civili della donna -continua la dottoressa- la figura maschile si sente destabilizzata, sbandata, ... di fronte ad una donna che dimostra di saper portare avanti battaglie e di vincerle, di saper svolgere gli stessi lavori degli uomini, di riuscire bene in qualsiasi impresa.»

Come emerge da un articolo della rivista on-line "Diversity Management" il rapporto tra i maschi e la parità di genere risulta, generalmente, essere innegabilmente difficile. Secondo uno studio, nell'ambito del lavoro, occorre ridefinire l'equità di genere non più come questione femminile, bensì come questione della leadership. Il leader ha il potere di influenzare i comportamenti delle persone che gli stanno attorno ad un livello molto più basilico, quello sociale.

È quindi importante che chiunque abbia una posizione di leadership, soprattutto se uomo, supporti pubblicamente le iniziative di parità di genere così che da una parte funzioni da contrattacco alla resistenza verso tali iniziative e dall'altra possa agire da catalizzatore per quegli uomini che tendono a non supportare

l'iniziativa per un senso di conformità al gruppo dominante, tipicamente, appunto, maschile" (M. Rabaiotti e G. Persichilli. Diversity Management).

COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITA'

Ricordiamo brevemente la composizione del Comitato Pari Opportunità (di seguito per brevità anche Comitato PO o CPO) dell'Ordine dei Commercialisti di Siena e le sue finalità.

Il CPO del Consiglio dell'Ordine di Siena, in carica per il mandato 2017-2020, è stato nominato dal Consiglio dell'Ordine nella seduta del 6 febbraio 2017. La Commissione Pari Opportunità era stata nominata nel precedente mandato in data 6 giugno 2013.

La durata del Comitato coincide con quella del Consiglio dell'Ordine costituente e quindi, quello attualmente in carica, scadrà il 31 dicembre 2020. I futuri Consigli potranno successivamente deliberare il rinnovo del Comitato per la prosecuzione delle attività che saranno state intraprese nel corso di questo primo mandato, al fine di una auspicata continuità di azione.

Il Comitato ha adottato un proprio **Regolamento**, analogo a quello degli Ordini territoriali limitrofi e tratto dalle linee guida del Consiglio Nazionale, nel quale sono delineate le finalità, i compiti, la composizione ed alcune regole di funzionamento.

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

- proporre, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna;
- affrontare con specificità di genere, i problemi di natura personale, professionale e organizzativa, che costituiscono un ostacolo per le donne Commercialiste ed Esperte Contabili;
- promuovere azioni di formazione e di sostegno per le donne professioniste, finalizzate a creare nuove opportunità nelle carriere femminili;
- riequilibrare la presenza di donne e di uomini all'interno degli Ordini Locali e degli Organismi di vertice.

Al fine di perseguire le finalità sopraindicate, l'articolo 3 del medesimo Regolamento prevede che il Comitato svolga, fra gli altri, anche i seguenti **compiti**:

- promuovere incontri di formazione sulle pari opportunità;
- diffondere le informazioni sulle iniziative intraprese;
- analizzare e monitorare la situazione dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di genere femminile e delle Praticanti operanti nella circoscrizione dell'Ordine;
- elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale, coordinando le proprie iniziative con gli organismi analoghi operanti a livello istituzionale e/o locale;
- elaborare codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi alla parità e ad individuare manifestazioni anche indirette di discriminazione;

- individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale delle commercialiste e la formazione di una cultura di rappresentanza femminile negli organi istituzionali e associativi;
- coordinarsi con il Comitato Pari Opportunità Nazionale con sede a Roma presso il CNDCEC;
- coordinarsi con Comitati di Pari Opportunità di altri organismi professionali sul territorio.

Questo Regolamento, approvato in fase di costituzione, sarà oggetto di revisione secondo quanto elaborato dalla Commissione Regionale, al fine di renderlo uniforme a quello degli altri Ordini della Toscana su indicazione della Commissione PO del CN.

Ad oggi il nostro CPO è composto da undici membri effettivi (di cui dieci donne ed un uomo).

Le riunioni periodiche sono aperte a tutti gli iscritti del nostro Ordine che potranno presenziare come uditori e/o partecipare come propositori, pur non essendo membri effettivi.

ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2018

L'articolo 1 del regolamento del quale è dotato il nostro Comitato indica che tale istituto nasce *“al fine di favorire eguali opportunità di accesso alla libera professione e alla qualificazione professionale delle iscritte all’Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, nonché di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per genere e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l’uguaglianza delle donne nella libera professione [...]”*.

Nel corso del 2018, il Comitato PO:

- 1) ha tenuto periodiche riunioni per l’approfondimento degli aspetti che più creano disagio alle colleghe e ai giovani colleghi e colleghe nello svolgimento della professione;
- 2) ha partecipato in modo attivo alla rete formata dai comitati degli Ordini dei Commercialisti Toscani che ha consentito lo scambio di informazioni, opinioni e linee programmatiche utili allo svolgimento di eventi formativi ed informativi anche in ambito di formazione specifica appartenente alla classe E della formazione obbligatoria.

La rete è divenuta nel corso del 2018 Commissione Regionale PO della Conferenza degli Ordini della Toscana;

- 3) ha licenziato il Bilancio di Genere Consuntivo 2017, che è stato esposto alla assemblea degli iscritti nel mese di aprile 2018, e del Bilancio di Genere Preventivo 2019 che è stato esposto alla assemblea degli iscritti nel mese di dicembre 2018;
- 4) ha delineato le linee programmatiche del triennio 2019-2020 che sono state indicate nel bilancio preventivo 2019;
- 5) ha eseguito un’analisi della rappresentatività di genere nelle posizioni apicali nelle imprese private locali e negli ordini professionali della Provincia di Siena;
- 6) ha eseguito un monitoraggio sul territorio provinciale, a fini statistici, del rispetto del disposto normativo della Legge 120/2011 in relazione alla presenza delle donne all’interno degli organi sociali delle società quotate ed a partecipazione pubblica;
- 7) ha allo studio l’istituzione della Banca del Tempo, 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.

BILANCIO DI GENERE

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione 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.

Nelle tabelle sottostanti si riportano i dati degli iscritti, suddivisi per genere e fascia di età e la composizione per genere dei tirocinanti.

Tabella n. 1

COMPOSIZIONE ISCRITTI DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI								
Anni	2012		2016		2017		2018	
	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
Donne	205	39%	220	41%	222	41%	214	40%
Uomini	320	61%	320	59%	323	59%	322	60%
TOTALI	525	100%	540	100%	545	100%	536	100%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella n. 2

COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI PER FASCIA DI ETÀ									
	2016			2017			2018		
Età	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
fino a 40 anni	47	34	81	36	29	65	34	30	64
<i>In % sul tot.</i>	<i>58%</i>	<i>42%</i>		<i>55%</i>	<i>45%</i>		<i>53%</i>	<i>47%</i>	
41 - 60	150	216	366	161	212	373	157	210	367
<i>in % sul tot.</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>		<i>43%</i>	<i>57%</i>		<i>43%</i>	<i>57%</i>	
oltre 60	23	70	93	25	82	107	23	82	105
<i>in % sul tot.</i>	<i>25%</i>	<i>75%</i>		<i>23%</i>	<i>77%</i>		<i>22%</i>	<i>78%</i>	
Totale	220	320	540	222	323	545	214	322	536
<i>in % sul tot.</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>		<i>41%</i>	<i>59%</i>		<i>40%</i>	<i>60%</i>	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella n. 3

	2012	2016	2017	2018
Tirocinanti	86	38	52	52
di cui donne	41	21	27	26
<i>in % sul totale</i>	<i>47,67%</i>	<i>55,26%</i>	<i>51,92%</i>	<i>50,00%</i>

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Dai dati sopraesposti si evince che la percentuale della popolazione femminile, nel suo complesso, non ha subito variazioni sensibili negli ultimi anni. Con riferimento alla fascia di età i dati evidenziano che il genere femminile nella fascia di età "fino a 40 anni" passa dal 58% nel 2016 al 53% nel 2018; quella tra i "41-60" dal 41% al 43% e quella "oltre i 60" dal 25% al 22%. La contrazione nella prima fascia di età potrebbe essere un indicatore del che la professione del commercialista ha meno attrattiva per le donne.

I dati sopra riportati sono stati utilizzati per analizzare, nei grafici e tabelle successivi, la ripartizione degli incarichi per genere

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.

Tabella n. 4

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

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Nel mandato 2008-2012 non era presente il Consiglio di Disciplina; le delibere disciplinari venivano assunte dal Consiglio. Era presente una commissione interna adibita alla disciplina formata da 3 componenti di sesso maschile.

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

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO

Nel precedente mandato non erano state formate le commissioni di studio e quindi non vi sono parametri di raffronto. Nell'attuale mandato le commissioni studio sono state composte accogliendo tutte le candidature che sono pervenute e pertanto la minor presenza femminile è data anche in questo caso da una candidatura inferiore da parte di tale genere.

Tabella n.5

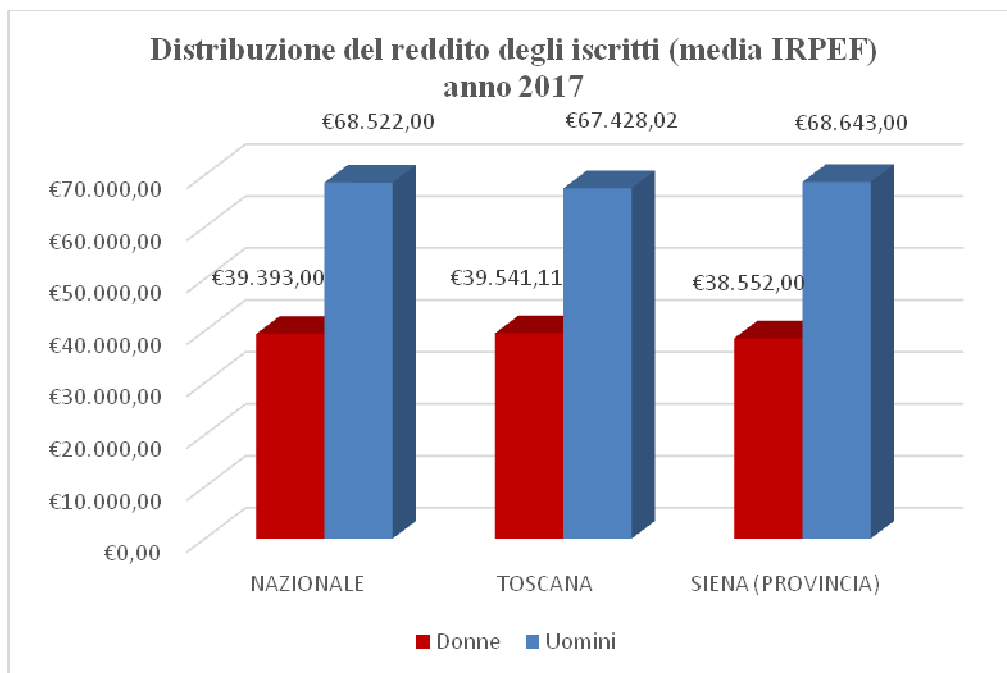
COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO		
Mandato 2017 – 2020	Totali	%
<i>Donne</i>	19	40,4%
<i>Uomini</i>	28	59,6%
TOT	47	100,00%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

IL DIVARIO RETRIBUTIVO

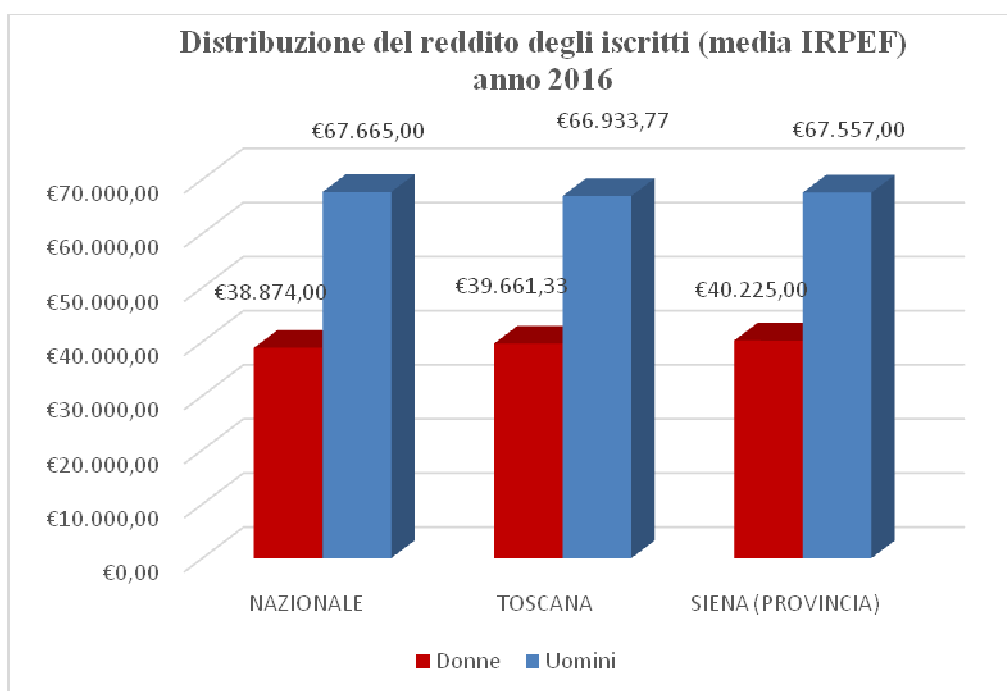
Di seguito si riportano le statistiche reddituali tratte dal “*rapporto 2018*” e dal “*rapporto 2017*” della Fondazione Nazionale dei Commercialisti, riferite ai redditi conseguiti, rispettivamente, nell’anno 2017 e nell’anno 2016, suddivise per genere.

Grafico n. 1



Fonte dati: *rapporto 2018*

Grafico n. 2



Fonte dati: *rapporto 2017*

Tabella n.6

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)			
Report 2018 riferito all'anno 2017	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
Donne	39.393,00 €	39.541,11 €	38.552,00 €
Uomini	68.522,00 €	67.428,02 €	68.643,00 €
MEDIA	59.258,00 €	58.959,00 €	56.689,00 €

Fonte dati: rapporto 2018

Tabella n.7

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)			
Report 2017 riferito all'anno 2016	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
Donne	38.874,00 €	39.661,33 €	40.225,00 €
Uomini	67.665,00 €	66.933,77 €	67.557,00 €
MEDIA	58.602,00 €	58.737,00 €	56.624,00 €

Fonte dati: rapporto 2017

I dati indicati nelle tabelle che precedono evidenziano che a livello nazionale il reddito medio annuale 2017 è lievemente aumentato rispetto all'anno 2016 per entrambi i generi; in Toscana a fronte di un lieve incremento del reddito medio, si rileva un leggero miglioramento del reddito maschile e una minima riduzione di quello femminile. Nella Provincia di Siena il livello di reddito medio per il genere maschile è aumentato dell'1,6%, mentre per il genere femminile è diminuito del 4,2%.

Di seguito riportiamo il reddito medio della regione Toscana diviso per provincia e per genere con evidenza della variazione % tra reddito pro capite donna e reddito pro capite uomo.

Tabella n. 8

	provincia	% donne	reddito procapite donne	reddito procapite uomini	var % reddito procapite donne vs uomini
2017	AR	38%	35.506	62.205	-43%
2018		39%	37.289	63.353	-41%
2017	FI	28%	47.166	73.504	-36%
2018		30%	46.010	73.807	-38%
2017	GR	37%	35.292	60.531	-42%
2018		39%	34.263	62.624	-45%
2017	LI	30%	35.769	66.071	-46%
2018		32%	35.241	66.419	-47%
2017	LU	33%	36.923	71.716	-49%
2018		36%	39.911	72.365	-45%
2017	MC	25%	34.767	59.055	-41%
2018		27%	32.528	55.040	-41%
2017	PI	29%	36.340	66.744	-46%
2018		30%	36.704	65.768	-44%
2017	PT	31%	32.451	53.926	-40%
2018		32%	31.155	55.440	-44%
2017	PO	27%	45.792	63.958	-28%
2018		29%	45.546	67.224	-32%
2017	SI	41%	40.225	67.557	-40%
2018		41%	38.552	68.643	-44%
2017	Reg. Toscana	31%	39.661	58.959	-41%
2018		33%	39.541	58.737	-41%

Fonte dati: rapporto 2018, rapporto 2017

LA DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (provincia di Siena)

Al fine di rendicontare la rappresentatività di genere della nostra professione è stata condotta una ricerca per conoscere e far conoscere quale sia l'attuale andamento nella attribuzione di determinati incarichi.

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 e 2018 al fine di:

- poter effettuare un confronto tra i dati 2012-2018, quale lasso di tempo massimo nel quale ha operato la legge Golfo – Mosca e rilevare l'evoluzione nel lungo periodo;
- per poter effettuare un confronto tra i dati 2017-2018, quale lasso di tempo più breve, per verificare cosa sia successo nell'ultimo anno trascorso.

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 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.

Grafico n. 3

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

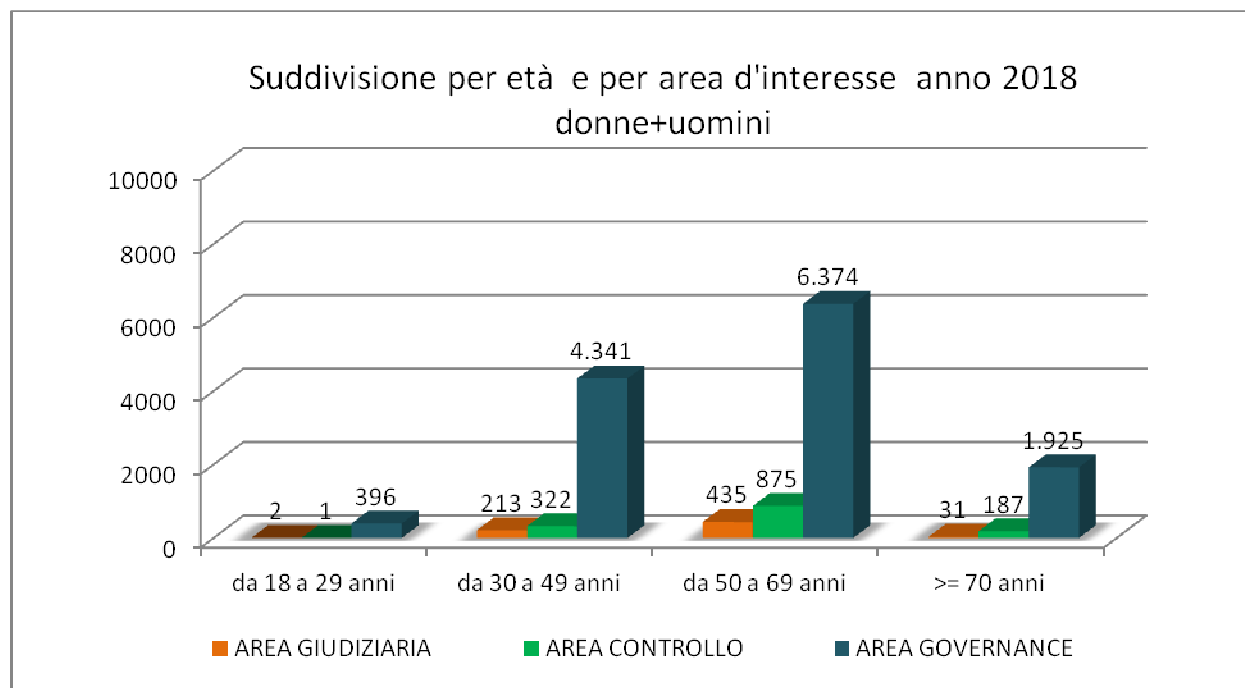


Tabella n.9

Fascia di età	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE	A. G.	A.C.	A.GOV.
< 18 anni	0	0	0	<i>valori percentuali</i>		
da 18 a 29 anni	2	1	396	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	213	322	4.341	31%	23%	33%
da 50 a 69 anni	435	875	6.374	64%	63%	49%
>= 70 anni	31	187	1.925	5%	14%	15%
TOTALE	681	1385	13.036	100%	100%	100%

Sono evidenziati gli incarichi risultanti nell'anno 2018, 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 generalmente sempre quella tra i 50 e i 69 anni. Per le donne è in controtendenza l'area giudiziaria dove la fascia più rappresentativa è quella tra i 30 ed i 49 anni.

Grafico n.4

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

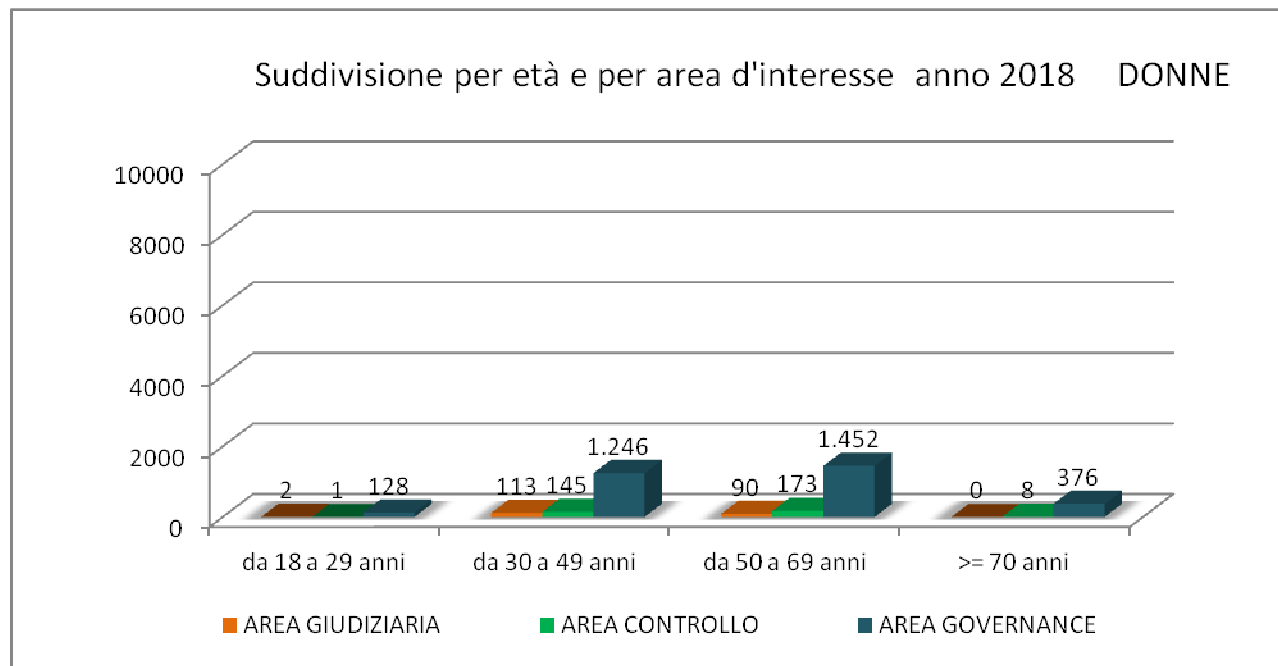


Tabella n.10

Fascia di età (donne)	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE	A. G.	A.C.	A.GOV.
< 18 anni	0	0	0	<i>valori percentuali</i>		
da 18 a 29 anni	2	1	128	1%	0%	4%
da 30 a 49 anni	113	145	1.246	55%	44%	39%
da 50 a 69 anni	90	173	1.452	44%	53%	45%
>= 70 anni	0	8	376	0%	2%	12%
TOTALE	205	327	3.202	100%	100%	100%

Grafico n.5

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

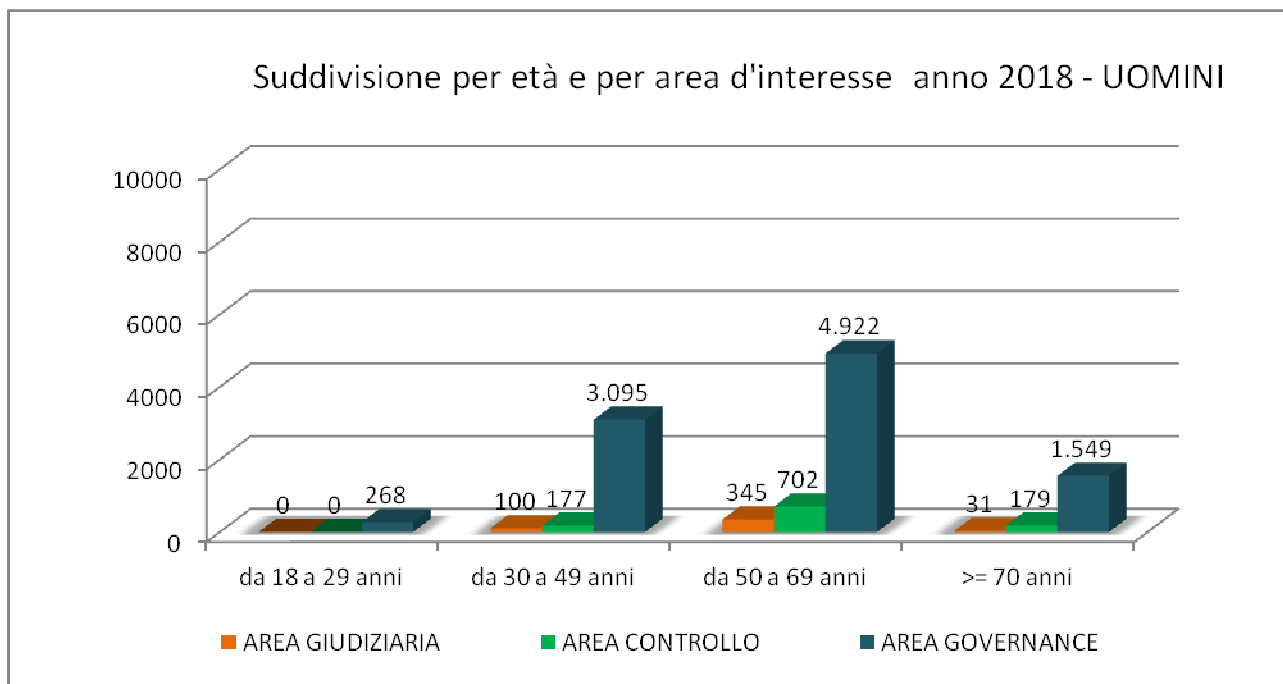


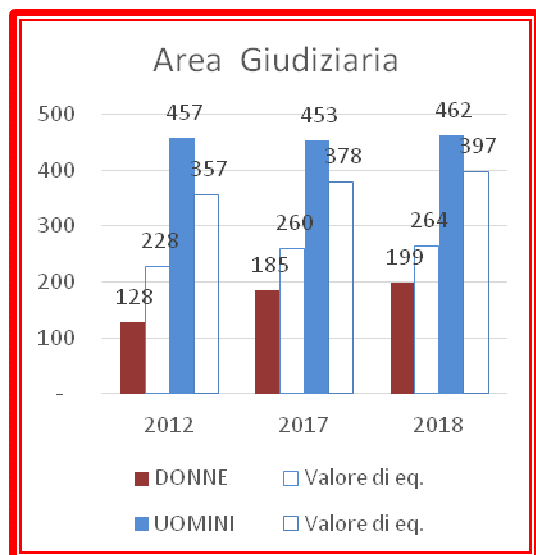
Tabella n.11

Fascia di età (uomini)	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE	A. G.	A.C.	A.GOV.
< 18 anni	0	0	0	<i>valori percentuali</i>		
da 18 a 29 anni	0	0	268	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	100	177	3.095	21%	17%	31%
da 50 a 69 anni	345	702	4.922	72%	66%	50%
>= 70 anni	31	179	1.549	7%	17%	16%
TOTALE	476	1058	9.834	100%	100%	100%

LE AREE DI INTERESSE

I grafici sottostanti riportano la composizione di genere negli incarichi riferiti alle aree prese ad esame, confrontando quanto risultante negli anni 2012, 2017 e 2018.

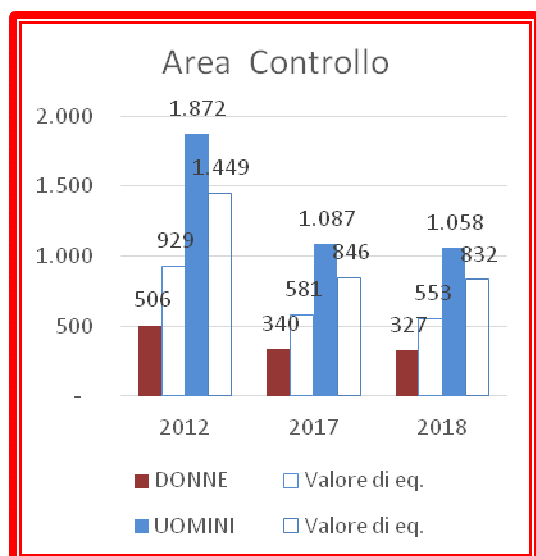
Grafico n. 6



GIUDIZIARIA				var % vs valore equità		
	2012	2017	2018	2012	2017	2018
DONNE	128	185	199			
Valore di eq.	228	260	264	-44%	-29%	-25%
UOMINI	457	453	462			
Valore di eq.	357	378	397	28%	20%	16%
TOTALI	585	638	661			
% donne	22%	29%	30%			
% uomini	78%	71%	70%			

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

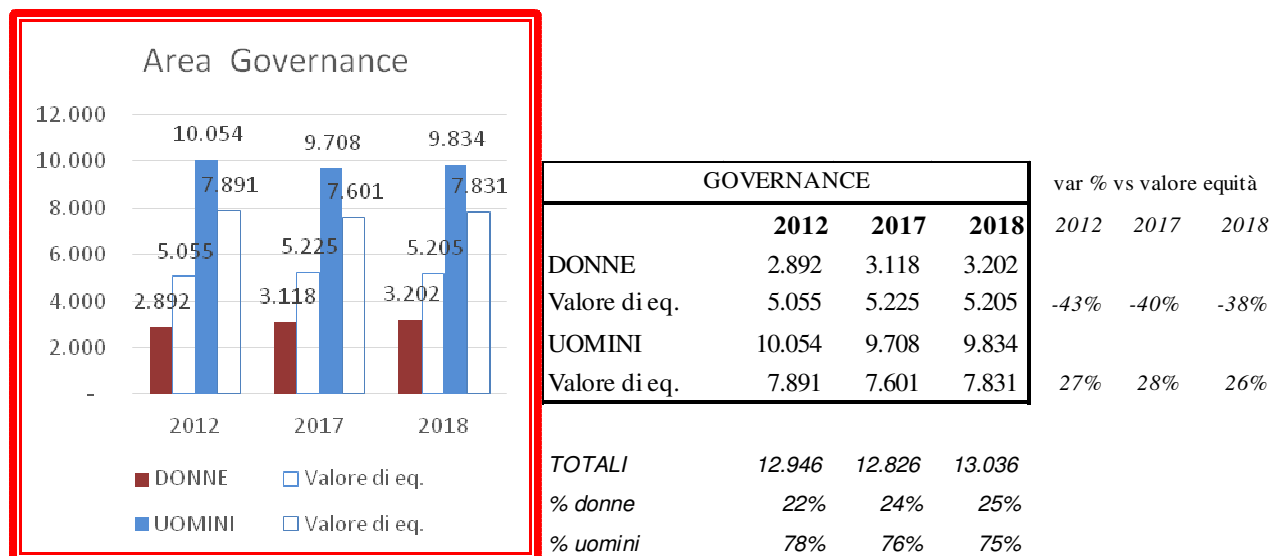
Grafico n. 7



CONTROLLO				var % vs valore equità		
	2012	2017	2018	2012	2017	2018
DONNE	506	340	327			
Valore di eq.	929	581	553	-46%	-42%	-41%
UOMINI	1.872	1.087	1.058			
Valore di eq.	1.449	846	832	29%	29%	27%
TOTALI	2.378	1.427	1.385			
% donne	21%	24%	24%			
% uomini	79%	76%	76%			

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

Grafico n. 8



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 2012 la composizione del nostro Ordine era rispettivamente del 39% di genere femminile e 61% di genere maschile. Applicando tali percentuali al numero di incarichi dell’area giudiziaria risulterebbe che a fronte di n. 457 incarichi affidati al genere maschile e n. 128 incarichi affidati al genere femminile, la distribuzione coerente con la composizione dell’ordine sarebbe stata corrispondente a n. 357 incarichi al genere maschile e n. 228 incarichi al genere femminile.

E’ rilevante 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.

Al fine di fornire un'analisi più completa e dettagliata sono stati rapportati i dati forniti dal Centro Studi e Ricerche in relazione ai singoli incarichi che formano ciascuna area di interesse, confrontati poi per i periodi 2012, 2017 e 2018.

Nei grafici sottostante è stata analizzata in dettaglio la composizione delle tre aree di interesse, confrontando il numero di incarichi in essere per ciascun genere, negli anni 2012, 2017 e 2018.

AREA GIUDIZIARIA

Serie Grafici n. 9

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

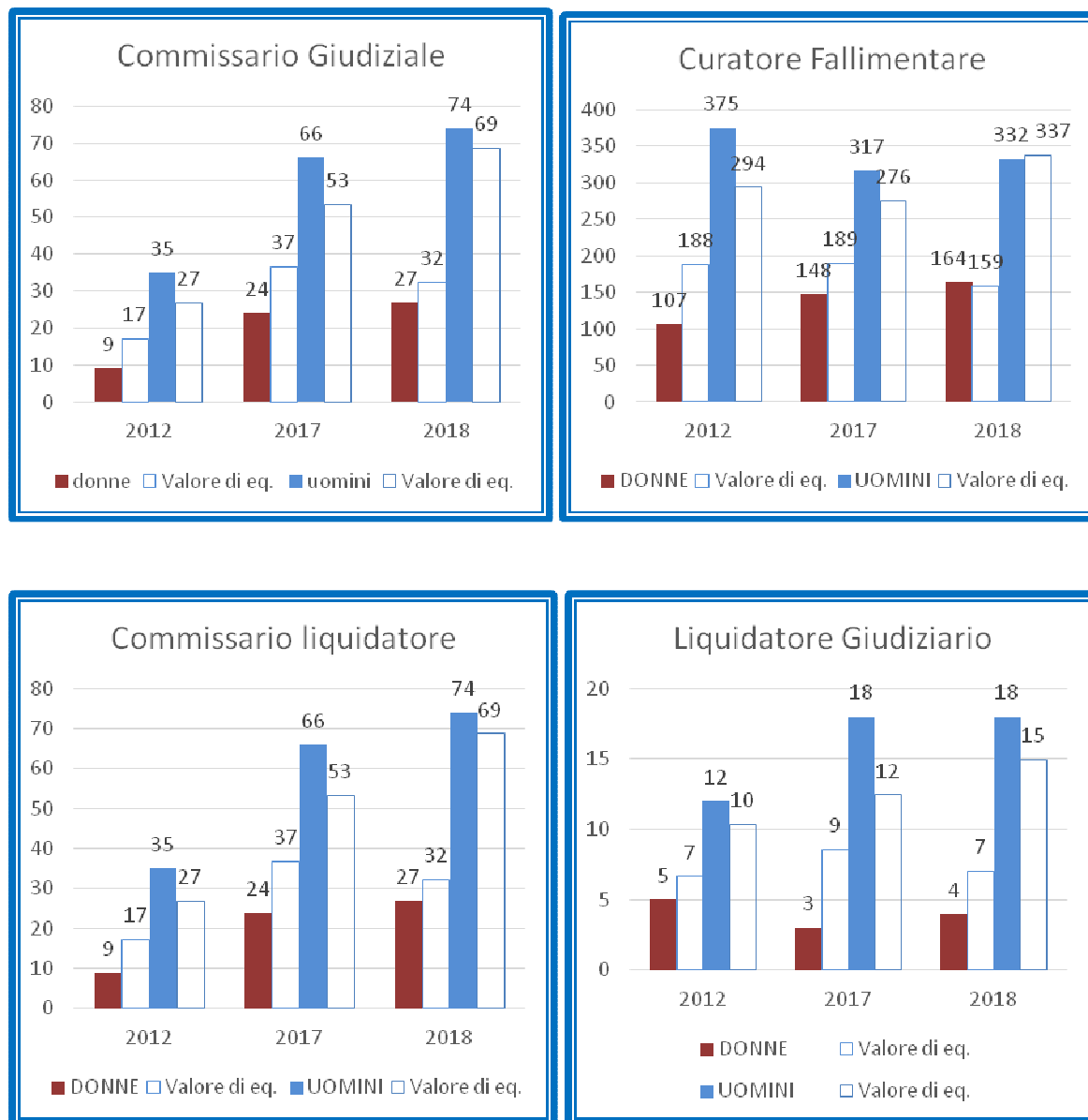


Tabella n. 12

AREA GIUDIZIARIA	COMMISSARIO GIUDIZIALE			COMMISSARIO LIQUIDATORE			CURATORE FALLIMENTARE			LIQUIDATORE GIUDIZIARIO		
	2012	2017	2018	2012	2017	2018	2012	2017	2018	2012	2017	2018
donne	9	24	27	7	10	4	107	148	164	5	3	4
Valore di eq.	17	37	32	16	25	13	188	189	159	7	9	7
uomini	35	66	74	35	52	38	375	317	332	12	18	18
Valore di eq.	27	53	69	26	37	29	294	276	337	10	12	15

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

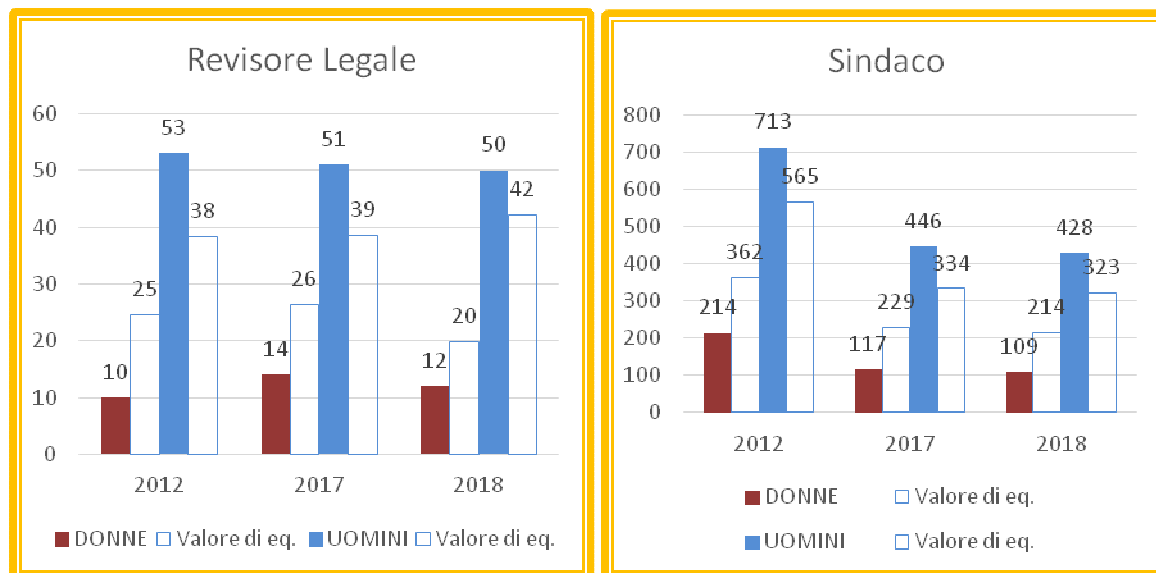
E' necessario ricordare che, al fine di ricevere incarichi da parte del Tribunale, è essenziale aver comunicato la propria disponibilità. Poiché non è possibile rinvenire gli elenchi dei soggetti per gli anni oggetto di osservazione, la rilevazione statistica presenta un limite di rappresentatività.

AREA DI CONTROLLO

Nel gruppo di grafici sottostante è stata analizzata la composizione dell'area "controllo" sia rispetto a ciascun incarico che rispetto al genere, nei periodi 2012, 2017 e 2018.

Serie Grafici 10

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



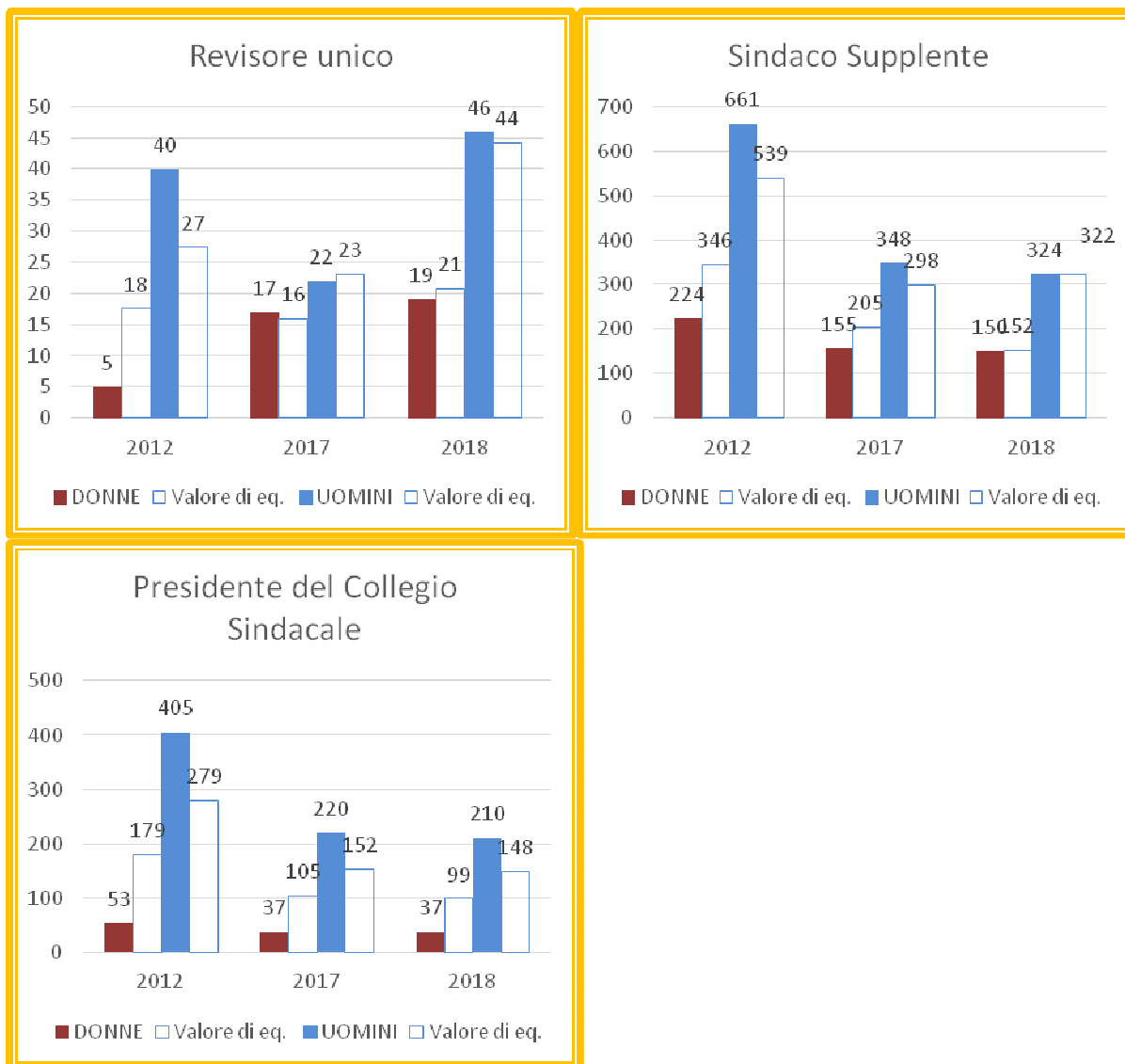


Tabella n. 13

AREA CONTROLLO	REVISORE LEGALE			SINDACO			REVISORE UNICO			SINDACO SUPPLENTE			PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE		
	2012	2017	2018	2012	2017	2018	2012	2017	2018	2012	2017	2018	2012	2017	2018
DONNE	10	14	12	214	117	109	5	17	19	224	155	150	53	37	37
Valore di eq.	25	26	25	362	229	214	18	16	26	346	205	189	179	105	99
UOMINI	53	51	50	713	446	428	40	22	46	661	348	324	405	220	210
Valore di eq.	38	39	37	565	334	323	27	23	39	539	298	285	279	152	148

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

Si evidenzia la diminuzione generale degli incarichi per ciascun genere, da imputare sia alle modifiche normative che si sono susseguite nel periodo di riferimento (2012- 2018) sia probabilmente alla crisi economica generale del Paese.

AREA GOVERNANCE (AMMINISTRATIVA)

Infine nel gruppo di grafici seguente è stata analizzata la composizione dell'area "amministrativa" sia rispetto a ciascun incarico che rispetto al genere, nei periodi 2012, 2017 e 2018.

Serie grafici n. 11 Fonte dati Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno



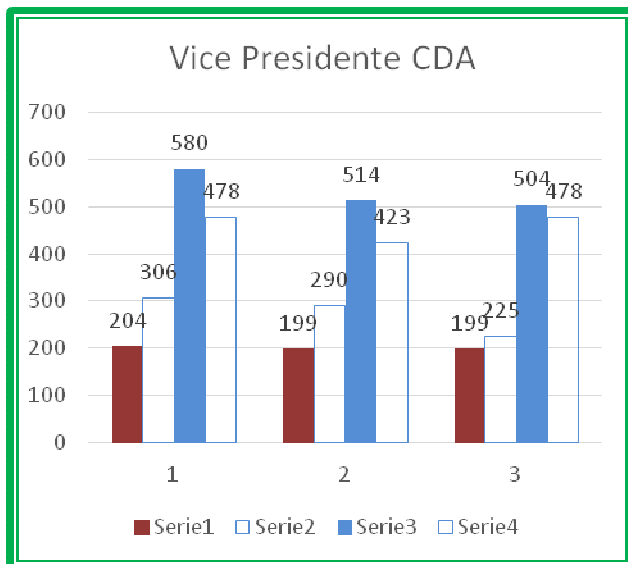
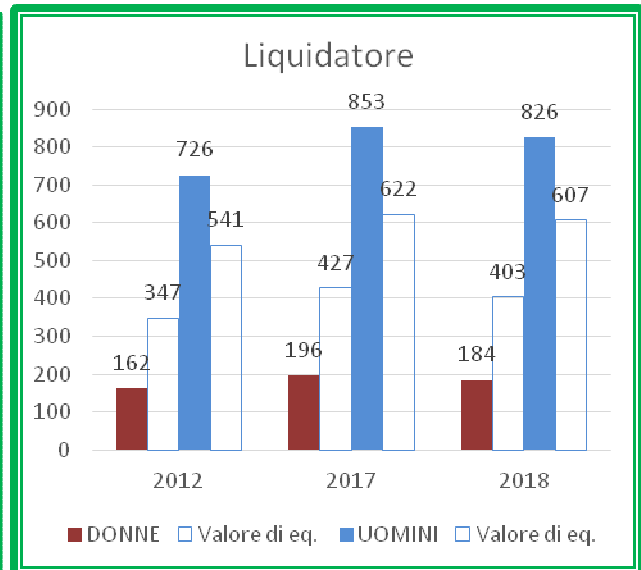
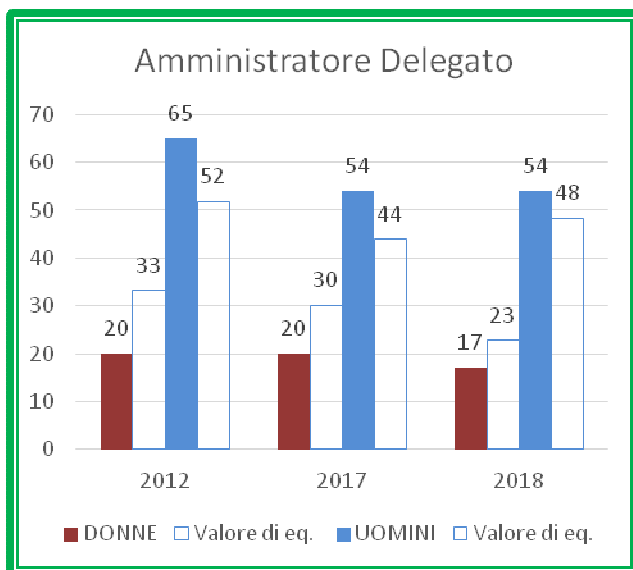


Tabella n. 14 Fonte dati: Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

AREA GOV.	AMM.RE			AMM.RE UNICO			CONSIGLIERE			PRESIDENTE C.D.A.			AMM.RE DELEGATO			LIQUIDATORE			VICE PRESIDENTE CDA		
	2012	2017	2018	2012	2017	2018	2012	2017	2018	2012	2017	2018	2012	2017	2018	2012	2017	2018	2012	2017	2018
DONNE	300	301	319	774	931	960	1198	1235	1294	234	236	229	20	20	17	162	196	184	204	199	199
Valore di eq.	458	477	383	1271	1552	1258	2087	1932	1557	554	514	402	33	30	23	347	427	323	306	290	225
UOMINI	873	871	878	2480	2880	2972	4146	3509	3573	1184	1027	1027	65	54	54	726	853	826	580	514	504
Valore di eq.	715	695	814	1983	2259	2674	3257	2812	3310	864	749	854	52	44	48	541	622	687	478	423	478

In questo caso si evidenzia un generale aumento delle cariche, specie con riferimento al ruolo di amministratore unico, mentre risultano in calo le cariche di consigliere, presidente e vice presidente del consiglio di amministrazione.

Tuttavia si rammenta che in tale area sono certamente evidenziati incarichi affidati a soggetti non necessariamente iscritti al nostro Ordine, pertanto risulta essere la meno significativa rispetto alla nostra professione.

Conclusioni

I dati riportati nel presente bilancio di genere evidenziano una costante e netta prevalenza del genere maschile rispetto a quello femminile ma mostrano anche una progressiva tendenza verso una riduzione di questi gap.

Nella consapevolezza che sia assolutamente indispensabile uno sforzo corale per eliminare attriti e retaggi culturali da parte di tutti gli attori coinvolti, il Cpo dell'Ordine di Siena si pone come obiettivo quello di contribuire a promuovere il valore, prima di tutto etico ma non solo, della diversità e si impegna, con il contributo di tutti gli iscritti, a favorire la presenza femminile negli organi di controllo e governo societario, come opportunità di crescita economica e sociale. Si tratta di un passaggio obbligato, che renderebbe finalmente superflui gli interventi coercitivi.

Le quote di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate ne hanno aumentato la qualità e, quando la presenza femminile è stata rilevata, anche i risultati di impresa sono migliorati: la diversità crea valore.

Siena, 9 maggio 2019

Il Comitato di Pari Opportunità

Rita Capotondi - Presidente

Marzia Mucciarelli - Vice Presidente

Roberta Coveri - membro effettivo

Enrica Ercoli - membro effettivo

Maria Angela Fantini - membro effettivo

Grazia Meacci - membro effettivo

Anna Molinaro - membro effettivo

Antonella Partini - membro effettivo

Emanuela Peccatori - membro effettivo

Marco Tanini - membro effettivo

Antonella Tomei - membro effettivo