

C.P.O.

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

**BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2019**

Sommario

PREMESSA	3
COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITA'	4
ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2019	5
BILANCIO DI GENERE	6
IL DIVARIO RETRIBUTIVO	9
LA DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (provincia di Siena)	11
LE AREE DI INTERESSE (provincia di Siena).....	14
AREA GIUDIZIARIA	17
AREA DI CONTROLLO	18
AREA GOVERNANCE (AMMINISTRATIVA).....	20
CONCLUSIONI	23

PREMESSA

E' opinione comune e condivisa, almeno così sembrerebbe, che le disparità di genere costituiscono uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica e alla lotta contro la povertà.

Il 25 settembre 2015, i 193 Paesi membri dell'ONU hanno adottato l'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile. In vigore dal 2016 con i suoi 17 obiettivi di sviluppo sostenibile, l'Agenda costituisce il nuovo quadro di riferimento globale e universale per lo sviluppo sostenibile. Gli Stati membri dell'ONU si sono dichiarati disposti a raggiungere insieme questi obiettivi entro il 2030.

Dei 17 obiettivi fissati il nr.5 recita: "raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze".

Affinché l'uguaglianza di genere possa essere raggiunta entro il 2030 è assolutamente necessario che tutti si muovano in maniera più veloce ed efficace di quanto sia stato fatto sino ad oggi.

Gli esperti dell'Undp (United Nations Development Programme - Organizzazione internazionale per l'attuazione del Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo, organo sussidiario dell'Assemblea generale dell'ONU) fanno appello ai governi affinché adottino o migliorino l'attuazione delle **leggi che favoriscano la parità di genere e l'accesso ai servizi.**

Il nostro comitato ed il nostro ordine cosa possono fare per accelerare (o almeno non ostacolare) questo processo?

Con la proroga e rafforzamento della Legge 120/2011 sono stati ottenuti importanti risultati disponendo l'aumento da 1/3 a 2/5 della quota riservata al genere sottorappresentato negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate e l'applicazione di tale percentuale per 6 mandati consecutivi. Sicuramente questo è un risultato importante ma, al contempo, un segnale di quanto sia necessario mantenere sempre alta l'attenzione sul raggiungimento/mantenimento dell'obiettivo della parità di genere.

Con riferimento al nostro Ordine di Siena possiamo sicuramente dire che la rappresentanza di genere è assolutamente equilibrata e questo deve renderci orgogliosi. E' comunque necessario l'impegno di tutti per garantire che queste condizioni si possano ripetere anche per il futuro.

La redazione del presente bilancio di genere, questo è il terzo per il nostro Ordine, è un modo per mantenere alta l'attenzione e la sensibilità alle tematiche di genere per la tutela della parità nella sfera professionale, presupposto essenziale per l'attuazione di politiche volte a valorizzare le diversità di genere e a sostenere adeguatamente le differenti necessità di donne e uomini nell'esercizio della professione.

COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITÀ'

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, a fine mandato 2013-2016 la Commissione è stata trasformata in Comitato.

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 dodici membri effettivi (di cui dieci donne ed due uomini)

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

ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2019

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 2019, 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 ed ha contribuito con detta rete, alla formazione e divulgazione presso gli iscritti di un questionario la cui elaborazione ha portato a far emergere le principali difficoltà e problematiche nell’affrontare la professione nella diversità di genere;
- 3) ha lavorato per definire il regolamento della Banca del tempo, con l’auspicio che tale istituto possa essere di supporto per i colleghi in temporanea difficoltà, mettendo la professionalità di altri colleghi a loro disposizione;
- 4) ha eseguito una analisi della rappresentatività di genere nelle posizioni apicali nelle imprese private locali e negli ordini professionali della Provincia di Siena;
- 5) 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;

BILANCIO DI GENERE

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione che consente agli iscritti di conoscere quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile. Per determinate analisi è stato tenuto conto anche della fascia d'età degli iscritti.

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti, suddivisi per professionisti, esperti contabili e tirocinanti attivi, per gli anni 2016 -2019.

Tabella n. 1

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

Età	2016			2017			2018			2019		
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
fino a 40 anni	34	27	61	36	29	65	34	30	64	36	27	63
<i>in % sul tot.</i>	<i>56%</i>	<i>44%</i>		<i>55%</i>	<i>45%</i>		<i>53%</i>	<i>47%</i>		<i>57%</i>	<i>43%</i>	
41 - 60	147	212	359	151	205	356	149	205	354	144	199	343
<i>in % sul tot.</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>		<i>42%</i>	<i>58%</i>		<i>42%</i>	<i>58%</i>		<i>42%</i>	<i>58%</i>	
oltre 60	23	69	92	25	80	105	23	81	104	26	82	108
<i>in % sul tot.</i>	<i>25%</i>	<i>75%</i>		<i>24%</i>	<i>76%</i>		<i>22%</i>	<i>78%</i>		<i>25%</i>	<i>75%</i>	
Totale	204	308	512	212	314	526	206	316	522	208	308	514
<i>in % sul tot.</i>	<i>40%</i>	<i>60%</i>		<i>40%</i>	<i>60%</i>		<i>39%</i>	<i>61%</i>		<i>40%</i>	<i>60%</i>	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Dai dati sopraesposti si evince che la percentuale della popolazione femminile non ha subito variazioni sensibili negli ultimi anni.

Tabella n. 2

ISCRITTI AL REGISTRO DEI PRATICANTI

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tirocinanti	86	41	38	37	38	52	52	37
di cui donne	41	21	22	21	21	27	26	16
<i>in % sul totale</i>	<i>47,67%</i>	<i>51,22%</i>	<i>57,89%</i>	<i>56,76%</i>	<i>55,26%</i>	<i>51,92%</i>	<i>50,00%</i>	<i>43,24%</i>

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Dopo il crollo del numero degli iscritti al registro dei praticanti riscontrato nel 2013, il numero dei tirocinanti rilevava una buona crescita nel 2017 per poi ridursi drasticamente nel 2019.

Il calo degli accessi alla professione ed il conseguente “invecchiamento” della Categoria sono due indicatori che devono farci riflettere sul ruolo della nostra professione.

I dati sopra riportati sono utili per confrontare, nei grafici e tabelle successivi, la numerosità degli incarichi in essere per ciascun 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. 3

	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%
<i>TOTALI</i>	9	3	<i>n.a.</i>	12	100%
Mandato 2013 – 2016					
Donne	5	0	1	6	40%
Uomini	4	3	2	9	60%
<i>TOTALI</i>	9	3	3	15	100%
Mandato 2017 – 2020					
Donne	6	2	2	10	40%
Uomini	5	1	9	15	60%
<i>TOTALI</i>	11	3	11	25	100%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

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.4

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

COMPOSIZIONE DELLE LISTE ELETTORALI PER LA CONSILIATURA 2021-2024 DELL' ORDINE DI SIENA

La tabella nr. 5 sotto riportata sarà implementata, subito dopo le elezioni, con inserimento dei dati afferenti l'attribuzione delle cariche all'interno dei nuovi Consigli: ciò al fine di monitorare quanti e quali incarichi saranno assegnati per genere.

Tabella n. 5 composizione delle liste dei Consigli, con distinzione dei membri per genere:

Ordine Territoriale	n. liste depositate	n. membri, incluso il Presidente	di cui genere femminile	di cui genere maschile	presenza genere femminile pari al %
Odcec Siena	Lista unica				
<i>membri effettivi</i>		11	5	6	45,45%
<i>membri supplenti</i>		<u>5</u>	<u>0</u>	<u>5</u>	0,00%
totale		16	5	11	45,45%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella n.6 composizione delle liste dei Consigli, con distinzione per età:

Ordine Territoriale	n. liste depositate	n. membri	di cui < 40 anni	di cui > 40 anni	partecipazione dei giovani pari al %
Odcec Siena	Lista unica				
<i>membri effettivi</i>		11	2	9	18,18%
<i>membri supplenti</i>		<u>5</u>	<u>0</u>	<u>5</u>	0,00%
totale		16	2	14	18,18%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella n.7: candidati Presidenti distinti per genere ed età:

Ordine Territoriale	n. liste depositate	candidato Presidente di genere femminile	candidato Presidente di genere maschile	>40 anni	< 40 anni
Odcec Siena	1	0	1	1	0

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella n. 8 : composizione per continuità da mandato precedente:

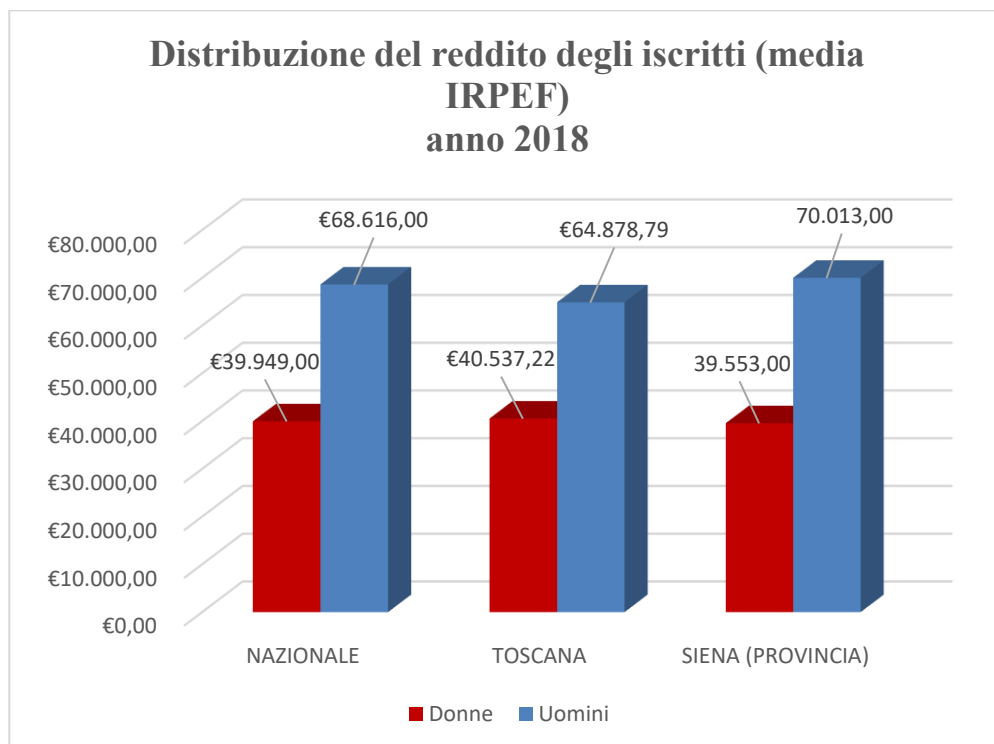
Ordine Territoriale	n.liste depositate	n. membri	candidati al 1^ mandato	candidati al 2^ mandato (continuità)	candidati in continuità pari al %
Odcec Siena	1				
<i>membri effettivi</i>		11	9	2	18,18%
<i>membri supplenti</i>		5	5	0	0,00%
totale		16	14	2	18,18%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

IL DIVARIO RETRIBUTIVO

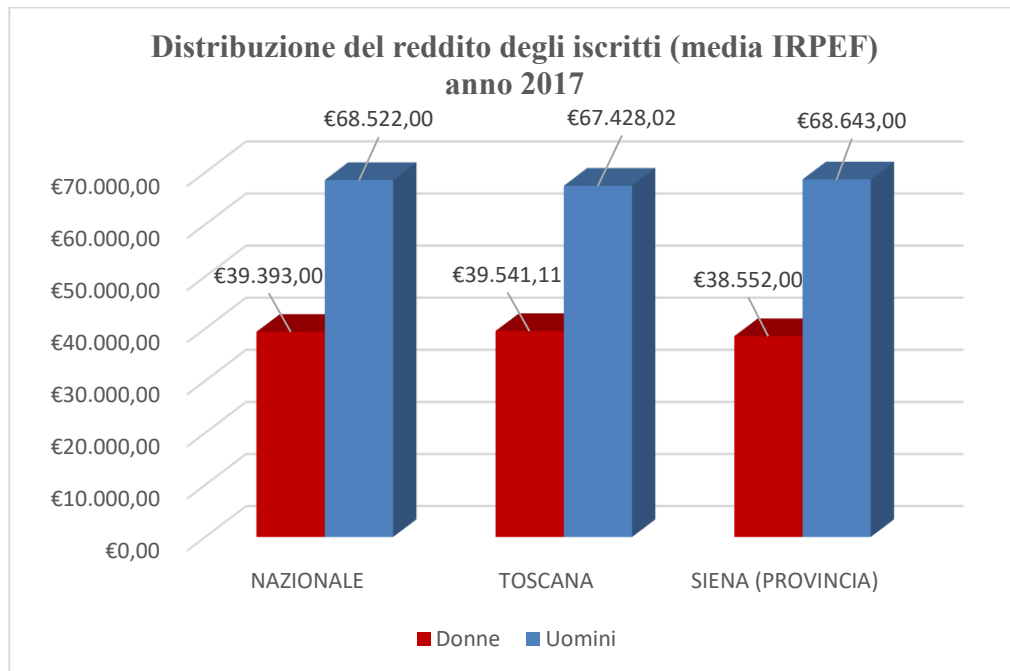
Di seguito si riportano le statistiche reddituali tratte dal "rapporto 2019" e dal "rapporto 2018" della Fondazione Nazionale dei Commercialisti, riferite ai redditi conseguiti nell'anno 2018 e nell'anno 2017, suddivise per genere.

Grafico n. 1



Fonte dati: rapporto 2018

Grafico n. 2



Fonte dati: rapporto 2018

Tabella n. 9

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)			
Report 2019 riferito all'anno 2018	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
Donne	39.949,00 €	40.537,22 €	39.553,00 €
Uomini	68.616,00 €	64.878,79 €	70.013,00 €
MEDIA	59.429,00 €	57.088,83 €	57.737,62 €

Fonte dati: rapporto 2019

Tabella n. 10

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

I dati indicati nelle tabelle che precedono evidenziano che a livello nazionale il reddito medio annuale 2018 è lievemente aumentato rispetto all'anno 2017 per entrambi i generi; in Toscana a fronte di un lieve decremento del reddito medio, si rileva un leggero miglioramento del reddito femminile ed una riduzione di quello maschile. Nella Provincia di Siena si registra un lieve incremento del reddito medio per entrambi i generi. 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. 11

	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 2019, rapporto 2018

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, 2018 e 2019 al fine di:

- poter effettuare un confronto tra i dati 2012-2019, 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 2017-2019, 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 di incarichi che teoricamente dovrebbero avere gli uomini e le donne se l’oggetto di osservazione (ad es. gli incarichi giudiziari) fosse ripartito in proporzione alle percentuali di composizione degli iscritti e delle iscritte all’Ordine di Siena

Grafico n. 3

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

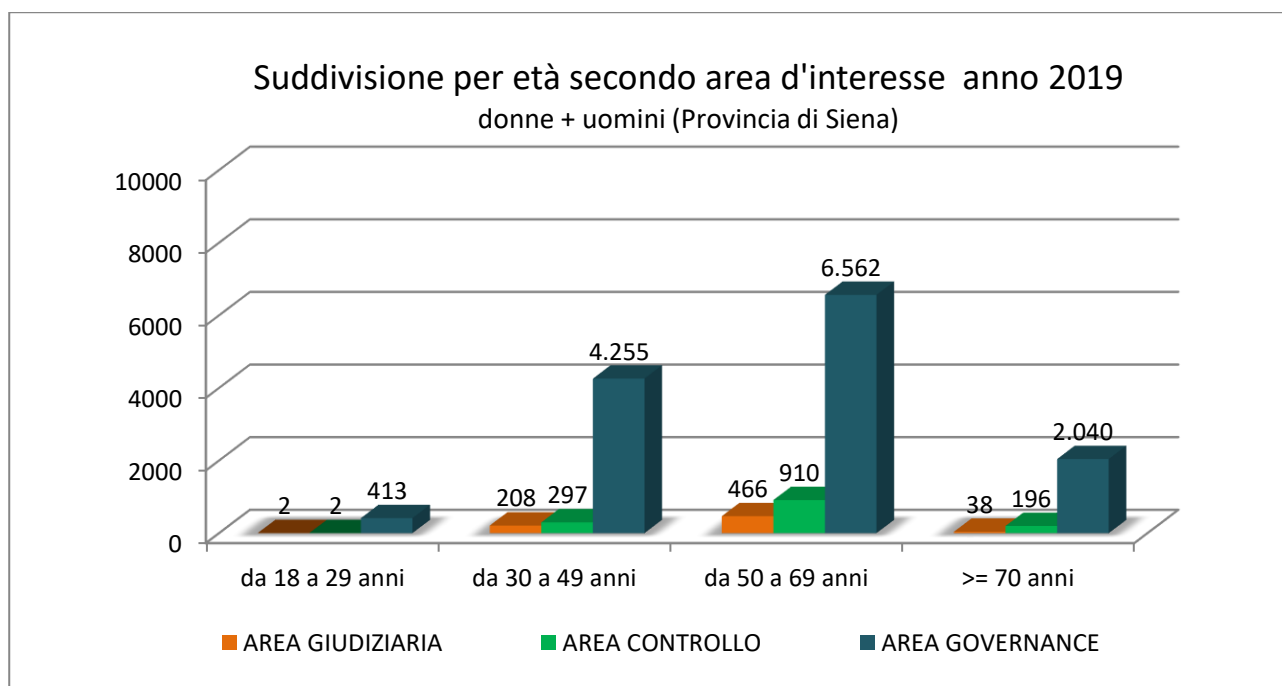


Tabella n. 12

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	2	413	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	208	297	4.255	29%	21%	32%
da 50 a 69 anni	466	910	6.562	65%	65%	49%
>= 70 anni	38	196	2.040	5%	14%	15%
TOTALE	714	1405	13.270	100%	100%	100%

Sono evidenziati gli incarichi risultanti nell'anno 2019, 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 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

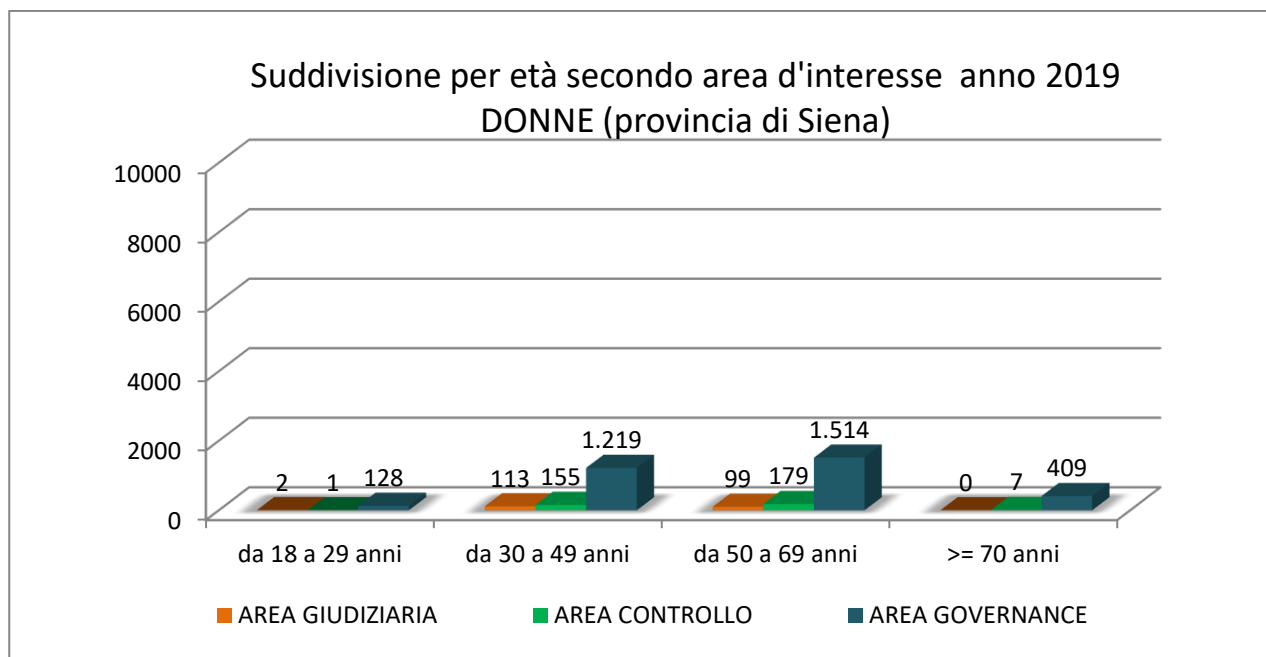


Tabella n. 13

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	155	1.219	53%	45%	37%
da 50 a 69 anni	99	179	1.514	46%	52%	46%
>= 70 anni	0	7	409	0%	2%	13%
TOTALE	214	342	3.270	100%	100%	100%

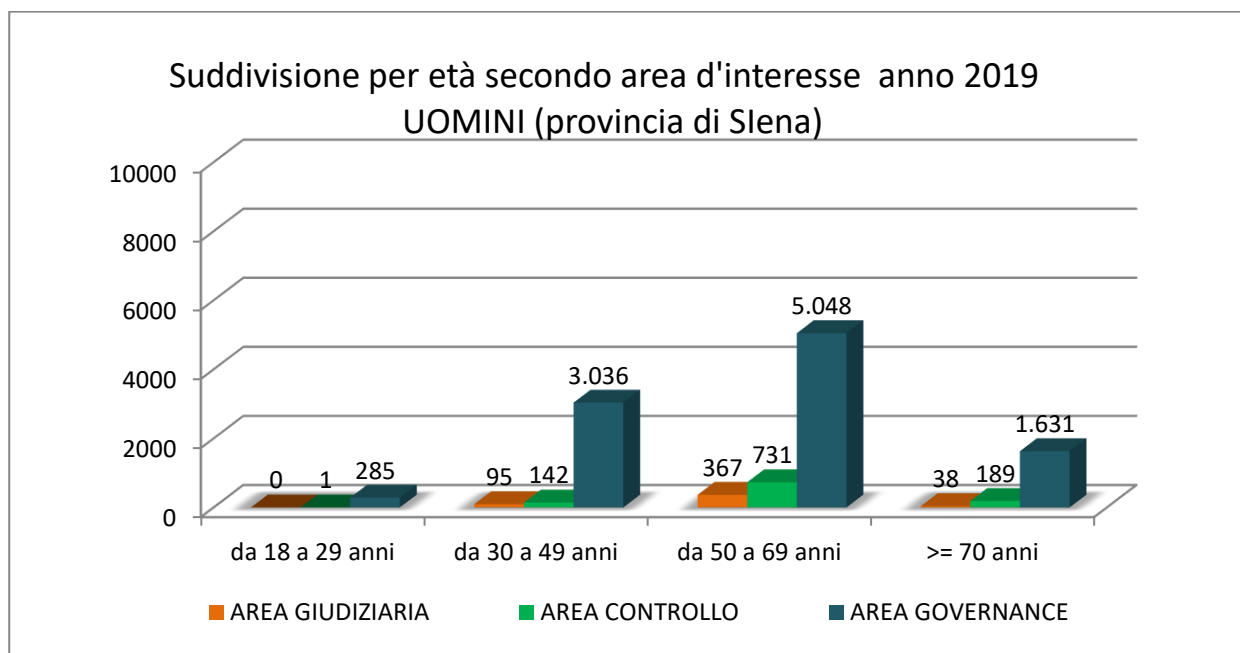


Tabella n. 14

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	1	285	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	95	142	3.036	19%	13%	30%
da 50 a 69 anni	367	731	5.048	73%	69%	50%
>= 70 anni	38	189	1.631	8%	18%	16%
TOTALE	500	1063	10.000	100%	100%	100%

LE AREE DI INTERESSE (provincia di Siena)

I grafici sottostanti riportano la composizione di genere negli incarichi riferiti alle aree prese ad esame, confrontando quanto risultante negli anni 2012, 2017, 2018 e 2019 relativamente alla provincia di Siena.

Grafico n. 6

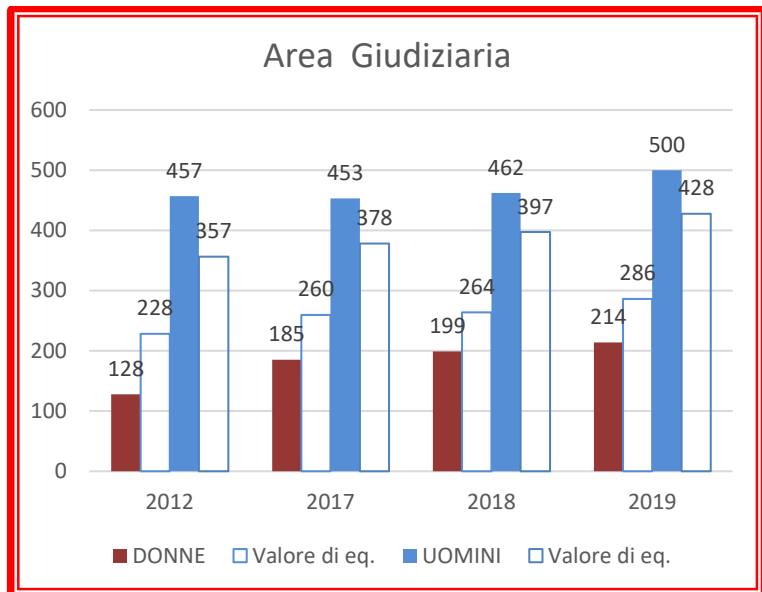


Tabella n. 15

RIEPILOGO AREA GIUDIZIARIA				
	2012	2017	2018	2019
DONNE	128	185	199	214
Valore di eq.	228	260	264	286
UOMINI	457	453	462	500
Valore di eq.	357	378	397	428

Var. % vs valore equità

	2012	2017	2018	2019
DONNE				
Valore di eq.	-44%	-29%	-25%	-25%
UOMINI				
Valore di eq.	28%	20%	16%	17%

TOTALI	585	638	661	714
% donne	22%	29%	30%	30%
% uomini	78%	71%	70%	70%

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

Grafico n. 7

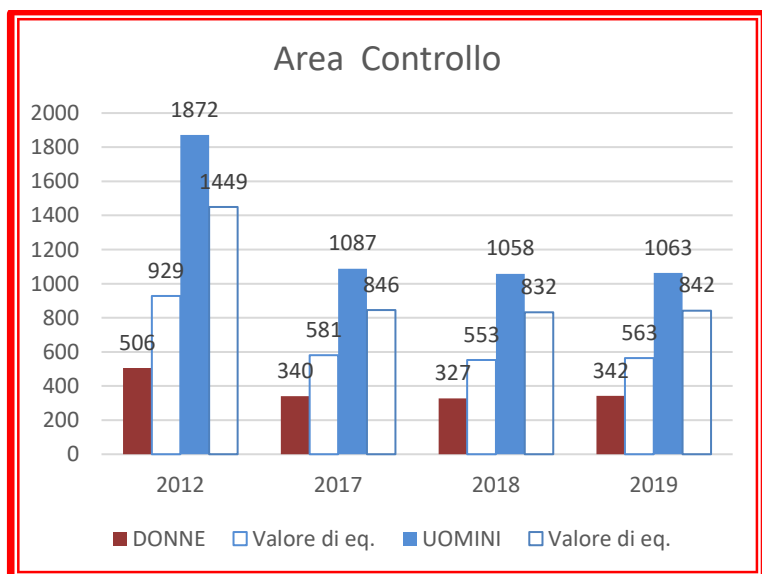


Tabella n. 16

RIEPILOGO AREA CONTROLLO -					Var. % vs valore equità			
	2012	2017	2018	2019	2012	2017	2018	2019
DONNE	506	340	327	342				
Valore di eq.	929	581	553	563	-46%	-42%	-41%	-39%
UOMINI	1872	1087	1058	1063				
Valore di eq.	1449	846	832	842	29%	29%	27%	26%
TOTALI	2.378	1.427	1.385	1.405				
% donne	21%	24%	24%	24%				
% uomini	79%	76%	76%	76%				

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

Grafico n. 8

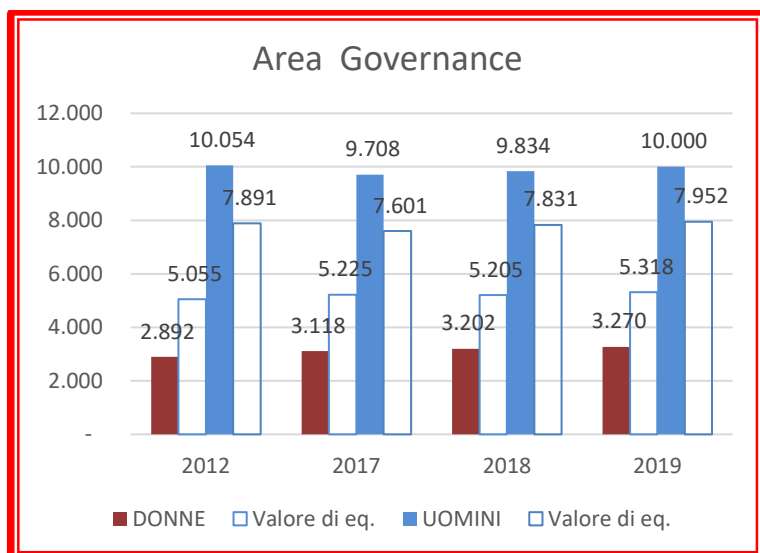


Tabella n. 17

GOVERNANCE					Var. % vs valore equità			
	2012	2017	2018	2019	2012	2017	2018	2019
DONNE	2.892	3.118	3.202	3.270				
Valore di eq.	5.055	5.225	5.205	5.318	-43%	-40%	-38%	-39%
UOMINI	10.054	9.708	9.834	10.000				
Valore di eq.	7.891	7.601	7.831	7.952	27%	28%	26%	26%
TOTALI	12.946	12.826	13.036	13.270				
% donne	22%	24%	25%	25%				
% uomini	78%	76%	75%	75%				

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.

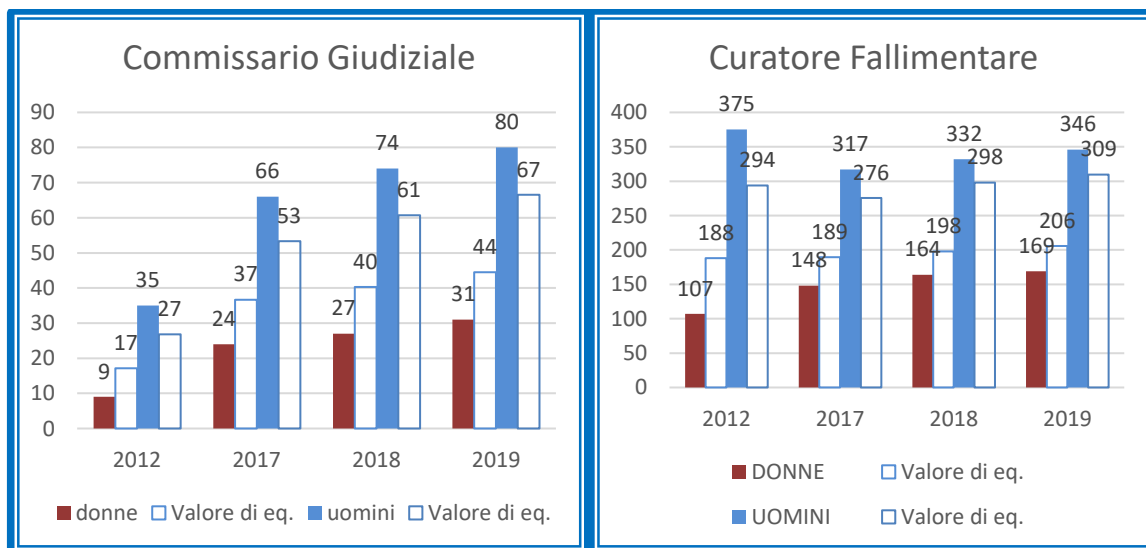
E’ rilevante rammentare che i dati forniti dal Centro Studi e Ricerche riguardano la generalità dei soggetti titolari di incarichi nelle aree tematiche di interesse. Pertanto tali dati non corrispondono, specie nelle cariche dove non è richiesta la qualifica di Dottore Commercialista o Esperto Contabile, 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, 2018 e 2019.

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, 2018 e 2019

AREA GIUDIZIARIA

Serie Grafici n. 9



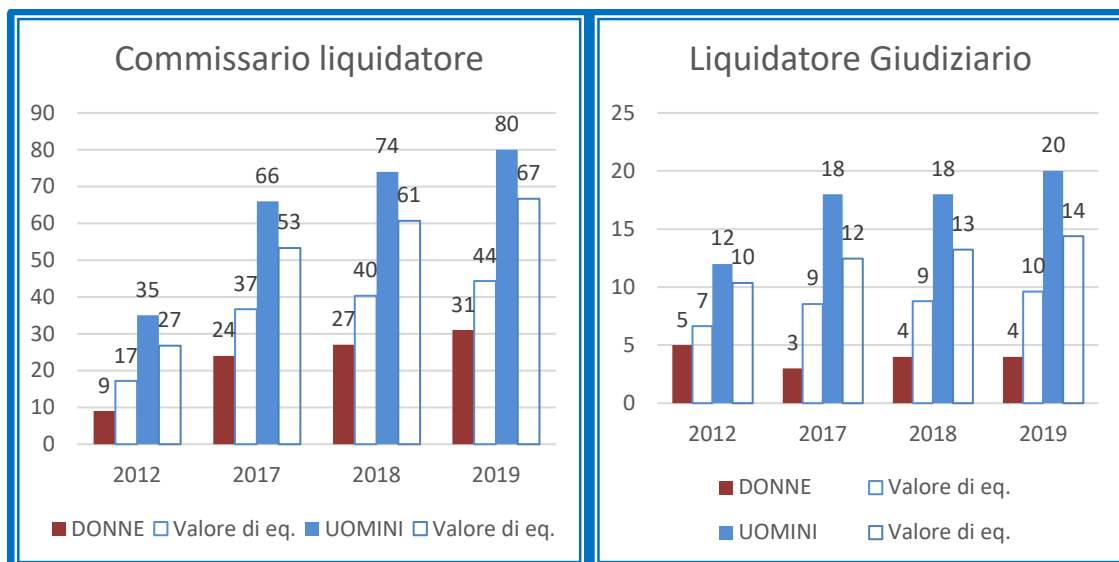


Tabella n. 18

AREA GIUDIZIARIA	COMMISSARIO GIUDIZIALE				COMMISSARIO LIQUIDATORE				CURATORE FALLIMENTARE				LIQUIDATORE GIUDIZIARIO			
	2012	2017	2018	2019	2012	2017	2018	2019	2012	2017	2018	2019	2012	2017	2018	2019
donne	9	24	27	31	7	10	4	10	107	148	164	169	5	3	4	4
Valore di eq.	17	37	40	44	16	25	17	26	188	189	198	206	7	9	9	10
uomini	35	66	74	80	35	52	38	54	375	317	332	346	12	18	18	20
Valore di eq.	27	53	61	67	26	37	25	38	294	276	298	309	10	12	13	14

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 rappresentazione 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, 2018 e 2019

Serie Grafici 10

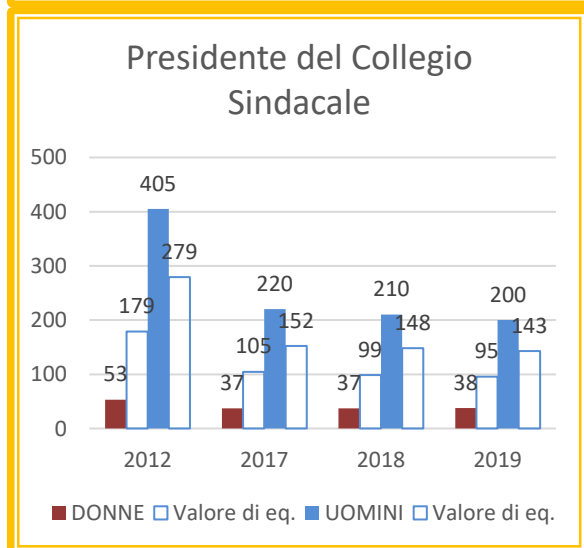
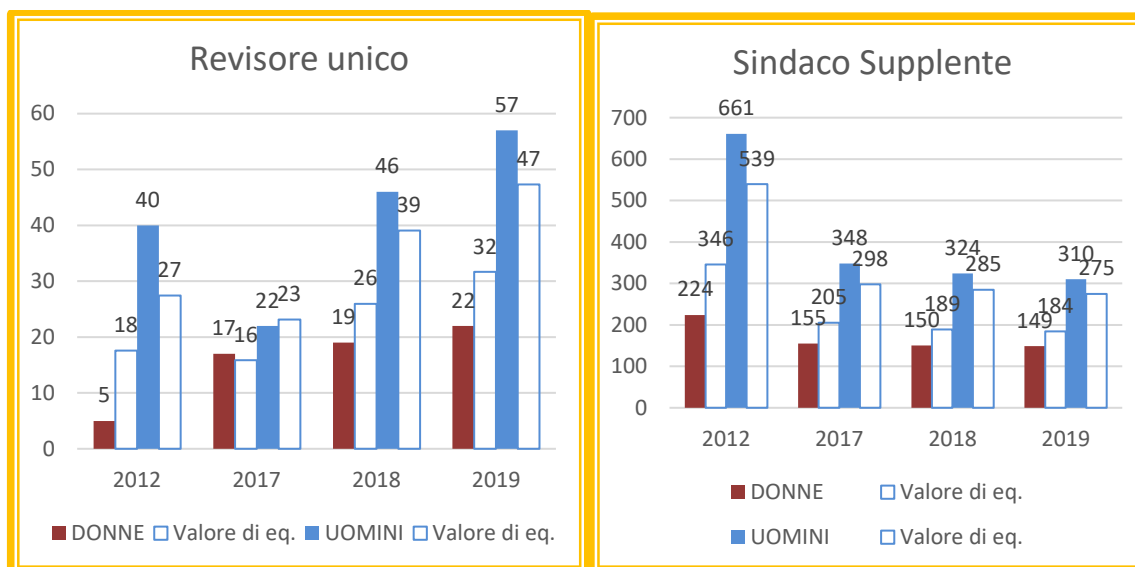
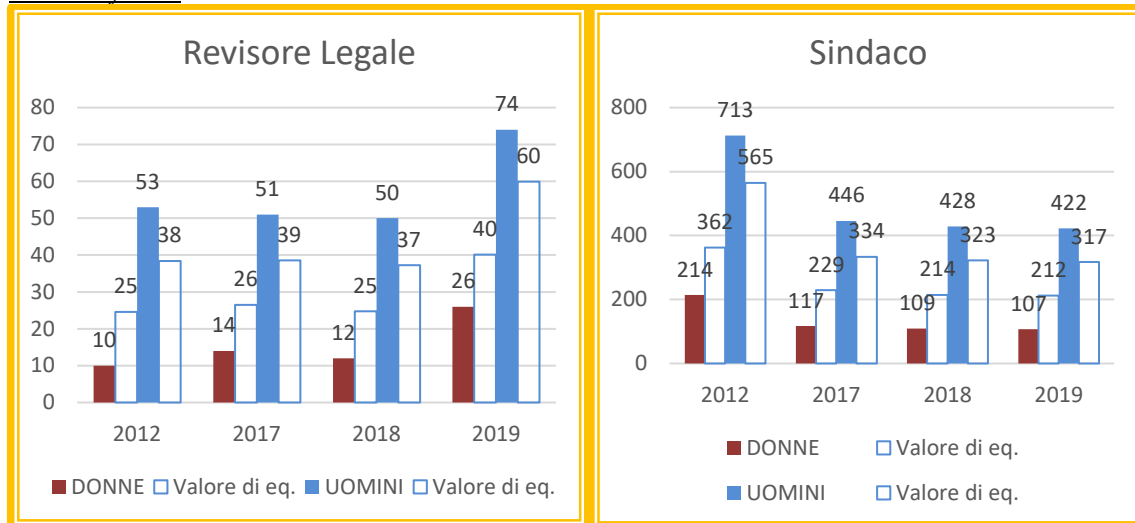


Tabella n. 19

AREA CONTROLLO	REVISORE LEGALE				SINDACO				REVISORE UNICO				SINDACO SUPPLENTE				PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE			
	2012	2017	2018	2019	2012	2017	2018	2019	2012	2017	2018	2019	2012	2017	2018	2019	2012	2017	2018	2019
DONNE	10	14	12	26	214	117	109	107	5	17	19	22	224	155	150	149	53	37	37	38
Valore di eq.	25	26	25	40	362	229	214	212	18	16	26	32	346	205	189	184	179	105	99	95
UOMINI	53	51	50	74	713	446	428	422	40	22	46	57	661	348	324	310	405	220	210	200
Valore di eq.	38	39	37	60	565	334	323	317	27	23	39	47	539	298	285	275	279	152	148	143

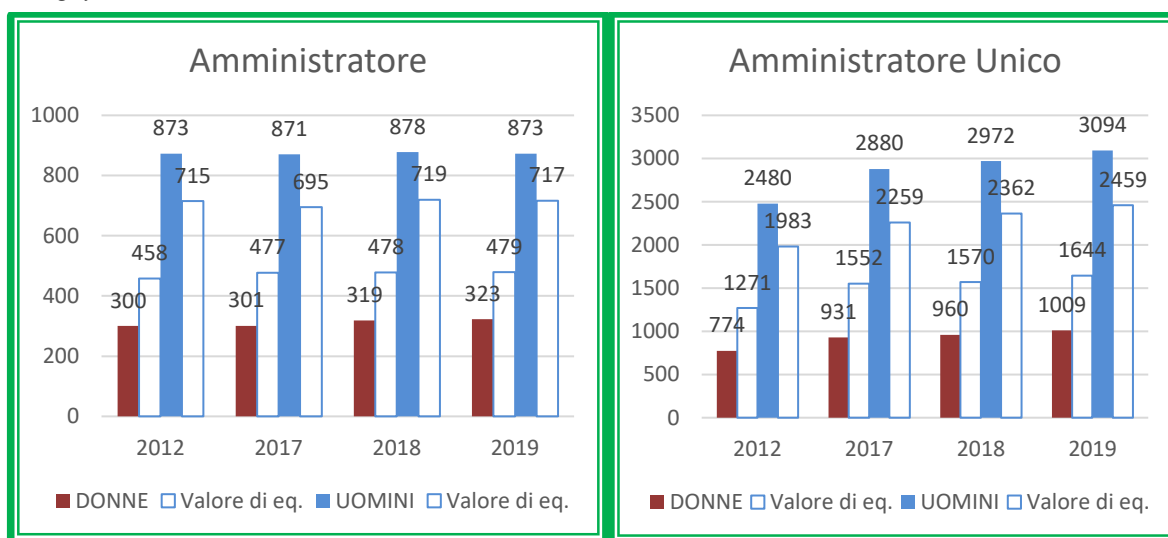
fonte dati: Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

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- 2019) sia probabilmente alla crisi economica generale del Paese.

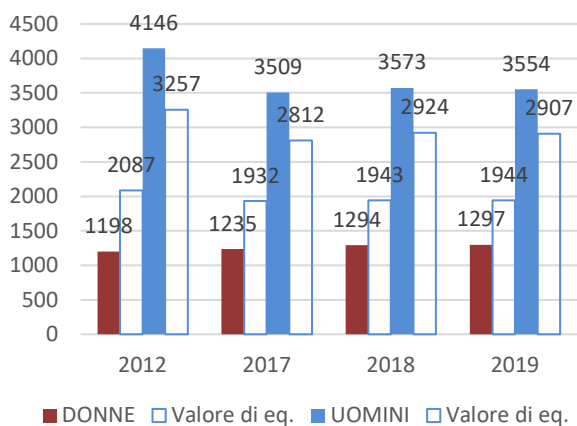
AREA GOVERNANCE (AMMINISTRATIVA)

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, 2018 e 2019.

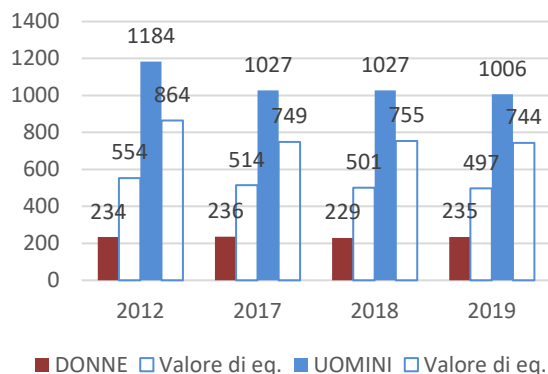
Serie grafici n. 11



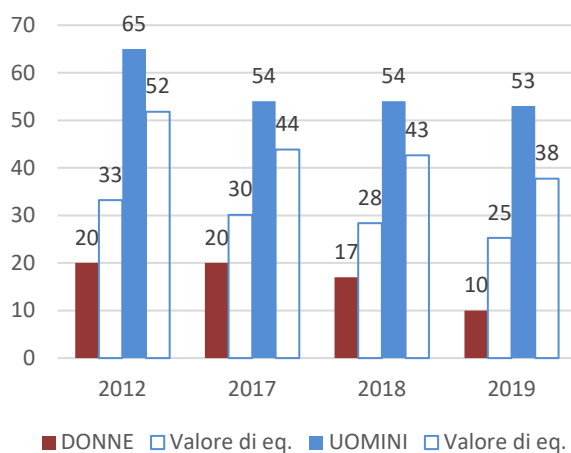
Consigliere



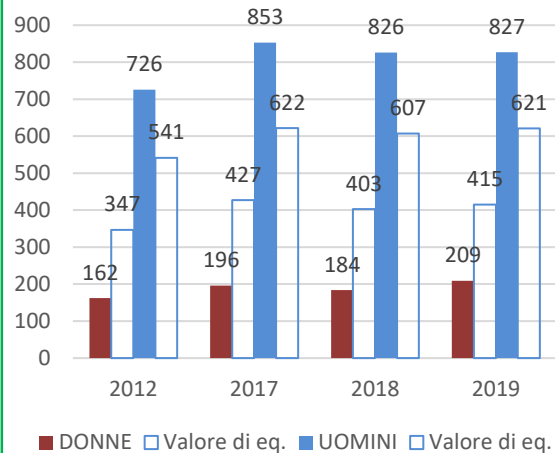
Presidente del Consiglio di Amministrazione



Amministratore Delegato



Liquidatore



Vice Presidente CDA

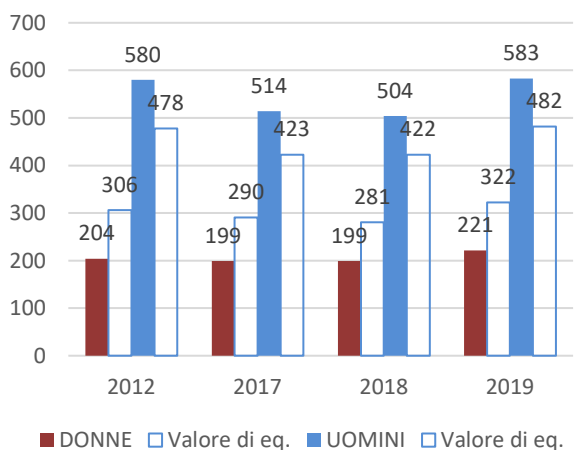


Tabella n. 20

GOVERNANCE	AMM.RE				AMM.RE UNICO				CONSIGLIERE				PRESIDENTE C.D.A.			
	2012	2017	2018	2019	2012	2017	2018	2019	2012	2017	2018	2019	2012	2017	2018	2019
DONNE	300	301	319	323	774	931	960	1009	1198	1235	1294	1297	234	236	229	235
Valore di eq.	458	477	478	479	1271	1552	1570	1644	2087	1932	1943	1948	554	514	501	497
UOMINI	873	871	878	873	2480	2880	2972	3094	4146	3509	3573	3564	1184	1027	1027	1006
Valore di eq.	715	695	719	717	1983	2259	2362	2459	3257	2812	2924	2913	864	749	755	744

Tabella n. 20bis

GOVERNANCE	AMM.RE DELEGATO				LIQUIDATORE				VICE PRESIDENTE CDA			
	2012	2017	2018	2019	2012	2017	2018	2019	2012	2017	2018	2019
DONNE	20	20	17	10	162	196	184	209	204	199	199	187
Valore di eq.	33	30	28	25	347	427	403	415	306	290	281	309
UOMINI	65	54	54	53	726	853	826	827	580	514	504	583
Valore di eq.	52	44	43	38	541	622	607	621	478	423	422	461

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

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

Il presente bilancio, che fotografa la professione secondo il criterio di genere, rappresenta uno strumento 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 differenti.

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 obiettivi quello di contribuire a promuovere il valore della diversità e della parità effettiva 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.

Siena, 13 novembre 2020

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

Claudio Sbarbucci – membro effettivo

Marco Tanini - membro effettivo

Antonella Tomei - membro effettivo