

C.P.O.

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

**BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2020**

Sommario

PREMESSA	3
COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITA'	5
ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2020	6
BILANCIO DI GENERE	7
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI SIENA.....	8
COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO	9
COMPOSIZIONE DELLE LISTE ELETTORALI PER LA CONSILIATURA 2021-2024 DELL' ORDINE DI SIENA	9
IL DIVARIO RETRIBUTIVO	11
LA DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (provincia di Siena)	15
LE AREE DI INTERESSE (provincia di Siena).....	18
A. AREA GIUDIZIARIA	21
B. AREA DI CONTROLLO.....	22
C. AREA GOVERNANCE (AMMINISTRATIVA).....	24
CONCLUSIONI.....	27

PREMESSA

L'attuale crisi sanitaria, sociale ed economica sta avendo effetti negativi sugli aspetti relativi alla parità di genere che purtroppo sono destinati a perdurare nel tempo se non acceleriamo il processo di cambiamento per recuperare il gap di genere.

Le misure di lockdown hanno portato ad un aumento della violenza contro le donne e hanno interrotto l'accesso ai servizi di supporto. Inoltre si è ampliato il divario di genere nel lavoro di assistenza non retribuito che già penalizzava il genere femminile nel mercato del lavoro.

Conciliare vita familiare e vita lavorativa è un'esigenza avvertita in misura maggiore dalle donne. Questa declinazione al femminile comporta che si ricerchino unicamente, o comunque principalmente, soluzioni su misura per le donne rendendo così la conciliazione tra dimensione privata e professionale un elemento discriminatorio per il genere femminile che rafforza ulteriormente la segregazione già esistente nel mercato del lavoro con conseguenti ed inevitabili impatti negativi sull'occupazione, sulla retribuzione e sull'avanzamento di carriera delle donne.

Gli effetti della pandemia sulle disegualianze di genere potrebbero vanificare i risultati ottenuti negli ultimi anni. Secondo il Global Gender Gap Report 2021 del World Economic Forum (per brevità il "rapporto annuale del WEF" o "rapporto") un'altra generazione di donne dovrà attendere la parità di genere; l'impatto della pandemia COVID-19 porterà uno slittamento della chiusura del divario di genere globale da 99,5 anni a 135,6 anni.

Il rapporto annuale del WEF tiene traccia delle disparità di genere in 156 paesi in quattro aree: istruzione, salute, opportunità economiche ed emancipazione politica.

Nel rapporto emerge che le donne sembrano colmare gradualmente il divario di genere in settori come la salute e l'istruzione, ma la disuguaglianza sul posto di lavoro non dovrebbe essere eliminata per altri 267,6 anni.

La pandemia ha impattato negativamente sulla disparità di genere nel mondo del lavoro; uno studio dell'Organizzazione internazionale del lavoro delle Nazioni Unite evidenzia che le donne rischiano maggiormente di perdere il lavoro durante la crisi, in parte perché sono rappresentate in modo sproporzionato in settori direttamente coinvolti dai Lockdown. Secondo i dati di LinkedIn le donne sono state riassunte ad un ritmo più lento rispetto agli uomini quando i luoghi di lavoro si sono riaperti. L'amministratore delegato del WEF, Saadia Zahidi, ha dichiarato che "se vogliamo un'economia futura dinamica, è vitale che le donne siano rappresentate nei lavori di domani", sottolineando che "**questo è il momento per incorporare la parità di genere nella ripresa**".

Il rapporto del WEF indica che nella sfera politica la marcia verso la parità di genere ha fatto il più grande dietrofront. Le donne detengono ancora poco più di un quarto dei seggi parlamentari in tutto il mondo e solo il 22,6 per cento delle cariche ministeriali. Si rileva inoltre che in base all'attuale traiettoria il divario politico di genere non dovrebbe chiudersi per altri 145,5 anni con un aumento del 50% rispetto ai 95 anni stimati nel rapporto 2020.

Nella classifica generale elaborata dal WEF la posizione dell'Italia migliora di 14 posizioni, passando dal 76 al 62esimo posto su 156 economie prese in considerazione. Anche se alcuni passi in avanti sono stati fatti è ancora rilevante la distanza da Germania (11esima) e Francia (16esima).

Con riferimento all'educazione l'Italia è al 55esimo posto. Rimane ancora molto da fare per quanto riguarda la partecipazione femminile ai corsi di studio con più futuro, come le materie Stem (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) da dove provengono solo il 15,7% delle laureate contro il 33,9% dei maschi.

Sempre secondo il rapporto del WEF la parità di genere è ancora lontana nel lavoro part time (49,9% delle donne, contro il 21,4% degli uomini) e nei redditi: la media femminile è del 42,8% più bassa rispetto agli uomini, e persino quando svolgono mansioni simili, le donne percepiscono uno stipendio inferiore del 46,7% rispetto a quello degli uomini.

Un altro dato importante è quello fornito dalla Consob che evidenzia che il numero di donne che ricoprono la carica di amministratore delegato e di presidente delle società quotate in Borsa a Milano è inferiore, rispettivamente, al 2% e al 4%. Questo è un dato molto significativo anche se la presenza femminile nei Cda delle quotate in qualità di consigliere si avvicina al 40%, grazie soprattutto alla proroga e rafforzamento della Legge 120/2011 che dispone 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 e mantenimento dell'obiettivo della parità di genere.

Con riferimento al nostro Ordine di Siena possiamo dire che la rappresentanza di genere è assolutamente equilibrata anche se il divario retributivo, pur in linea con la media nazionale, è ancora molto sensibile (si vedano le Tabelle da 1 a 16).

La redazione del presente bilancio di genere, questo è il quarto 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, avrebbe dovuto scadere il 31 dicembre 2020. I futuri Consigli dovranno 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 Consiglio Nazionale (CN).

Ad oggi il nostro CPO è composto da dodici membri effettivi (di cui dieci donne e due uomini)

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 2020

L'articolo 1 del regolamento del 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 2020, pur con i limiti imposti dalla pandemia da COVID-19, 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 definito il regolamento della Banca del tempo, approvato dal Consiglio dell’Ordine di Siena nel maggio 2020. L’obiettivo è quello di offrire un supporto ai colleghi in temporanea difficoltà, mettendo a loro disposizione la professionalità di altri colleghi;
- 4) ha lavorato per l’attivazione di un Punto di Ascolto al fine di affrontare insieme i problemi che possono influire sul rendimento professionale e garantire un primo contatto riservato per supportare il collega o indirizzarlo verso forme già istituite dall’ordine (Banca del Tempo) o verso altri professionisti con altre specializzazioni;

5) ha proseguito l'analisi della rappresentatività di genere nelle posizioni apicali nelle imprese private locali e negli ordini professionali della Provincia di Siena;

6) ha continuato il 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 permette agli iscritti di conoscere quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile. Per determinate analisi è stato tenuto conto anche della fascia d'età degli iscritti.

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti, suddivisi per professionisti, esperti contabili e tirocinanti attivi, per gli anni 2016 -2020.

Tabella n. 1

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

Età	2016			2017			2018			2019			2020		
	F	M	Tot.												
fino a 40 anni	34	27	61	36	29	65	34	30	64	36	27	63	35	26	61
<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>		<i>57%</i>	<i>43%</i>	
41 - 60	147	212	359	151	205	356	149	205	354	145	199	344	135	180	315
<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>		<i>43%</i>	<i>57%</i>	
oltre 60	23	69	92	25	80	105	23	81	104	27	82	109	33	94	127
<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>		<i>26%</i>	<i>74%</i>	
Totale	204	308	512	212	314	526	206	316	522	208	308	516	203	300	503
<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>		<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

COMPOSIZIONE PER GENERE ED ETA' (ALBO + Elenco speciale)

Età	2016			2017			2018			2019			2020		
	F	M	Tot.												
fino a 40 anni	47	34	81	36	29	65	34	30	64	36	27	63	35	26	61
	<i>58%</i>	<i>42%</i>		<i>55%</i>	<i>45%</i>		<i>53%</i>	<i>47%</i>		<i>57%</i>	<i>43%</i>		<i>57%</i>	<i>43%</i>	
41 - 60	150	216	366	161	212	373	157	210	367	154	204	358	145	184	329
<i>in % sul tot.</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>		<i>43%</i>	<i>57%</i>		<i>43%</i>	<i>57%</i>		<i>43%</i>	<i>57%</i>		<i>44%</i>	<i>56%</i>	
oltre 60	23	70	93	25	82	107	23	82	105	28	83	111	34	94	128
<i>in % sul tot.</i>	<i>25%</i>	<i>75%</i>		<i>23%</i>	<i>77%</i>		<i>22%</i>	<i>78%</i>		<i>25%</i>	<i>75%</i>		<i>27%</i>	<i>73%</i>	
Totale	220	320	540	222	323	545	214	322	536	218	314	532	214	304	518
<i>in % sul tot.</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>		<i>41%</i>	<i>59%</i>		<i>40%</i>	<i>60%</i>		<i>41%</i>	<i>59%</i>		<i>41%</i>	<i>59%</i>	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella n. 3

ISCRITTI AL REGISTRO DEI PRATICANTI

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tirocinanti	86	41	38	37	38	52	52	37	33
di cui donne	41	21	22	21	21	27	26	16	17
<i>in % sul totale</i>	<i>47,67%</i>	<i>51,2%</i>	<i>57,9%</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>

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 e 2020.

Il calo degli accessi alla professione ed il conseguente “invecchiamento” della Categoria sono due indicatori che devono far 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.

Tabella n. 4

ISCRITTI ALLE CASSE

	Uomini	Donne	Totale
CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI	127	89	216
<i>in% sul totale</i>	<i>58,8%</i>	<i>41,2%</i>	
CASSA RAGIONIERI	140	96	236
<i>in% sul totale</i>	<i>59,3%</i>	<i>40,7%</i>	

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

Tabella n.5

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

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.6

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

Alla data di redazione del presente documento le elezioni per il rinnovo dei Consigli programmate per il novembre 2020 risultano ancora sospese, pertanto le tabelle sotto riportate indicano gli stessi dati presentati nel bilancio di genere consuntivo 2019.

Alla luce della sentenza del TAR per il Lazio, pubblicata il 22 aprile u.s., è possibile che le liste presentate a suo tempo possano essere oggetto di modifiche.

Tabella n. 7 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>		5	0	5	0,00%
totale		16	5	11	45,45%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella n. 8 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>		5	0	5	0,00%
totale		16	2	14	18,18%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella n. 9 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. 10 composizione per continuità da mandato precedente:

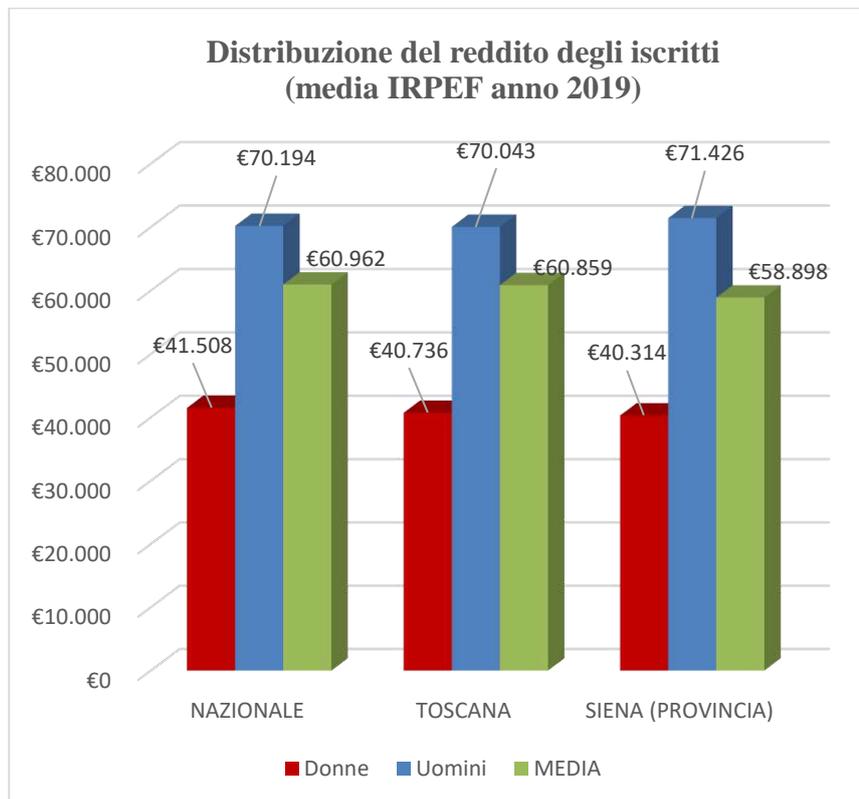
Ordine Territoriale	n. liste depositate	n. membri	candidati al 1^ mandato	candidati al 2^ mandato (continuità)	candidati in continuità pari al %
Odcec Siena	1				
<i>membri effettivi</i>		11	9	2	18,18%
<i>membri supplenti</i>		5	5	0	0,00%
totale		16	14	2	18,18%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

IL DIVARIO RETRIBUTIVO

Di seguito si riportano le statistiche reddituali tratte dai Rapporti Albo 2020, 2019 e 2018 della Fondazione Nazionale dei Commercialisti riferite, rispettivamente, ai redditi conseguiti negli anni 2019, 2018 e 2017, suddivise per genere.

Grafico n. 1

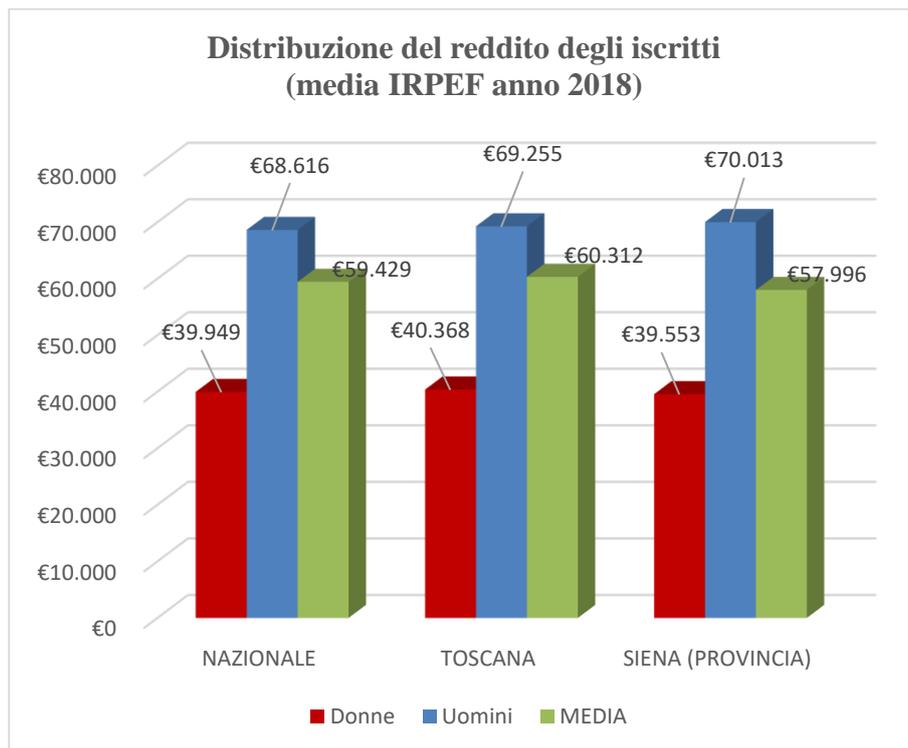


Fonte dati: rapporto 2020 Albo

Tabella nr. 11

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)				SIENA	
Report 2020 riferito all'anno 2019	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	var % su Toscana	var % su Nazionale
Donne	41.508 €	40.736 €	40.314 €	-1,04%	-2,88%
Uomini	70.194 €	70.043 €	71.426 €	1,97%	1,76%
MEDIA	60.962 €	60.859 €	58.898 €	-3,22%	-3,39%

Grafico n. 2



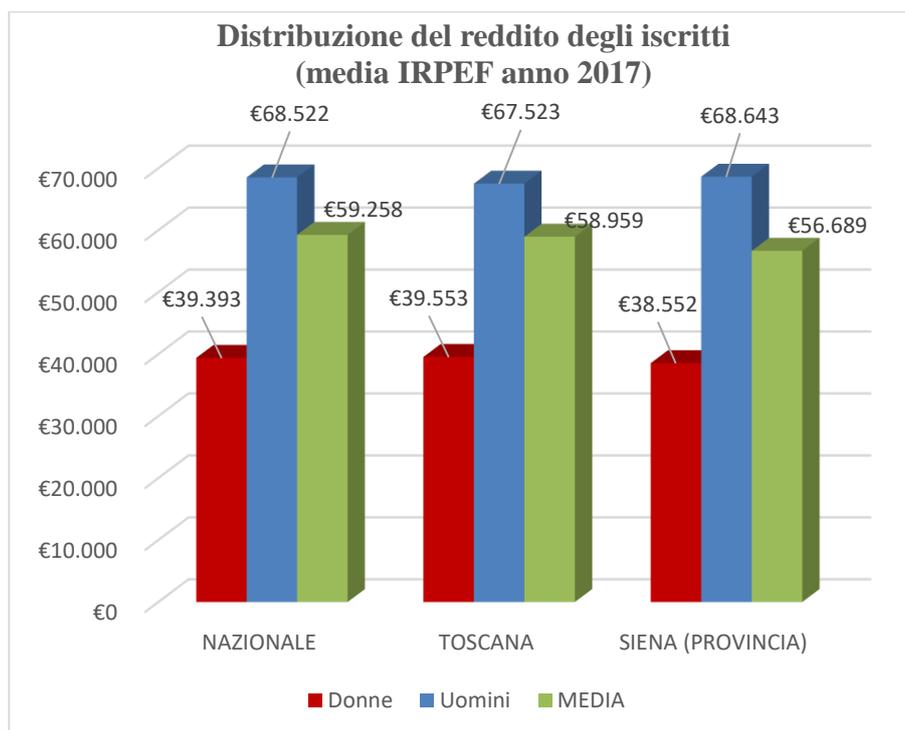
Fonte dati: rapporto 2019 Albo

Tabella nr. 12

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)			
Report 2019 riferito all'anno 2018	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
Donne	39.949 €	40.368 €	39.553 €
Uomini	68.616 €	69.255 €	70.013 €
MEDIA	59.429 €	60.312 €	57.996 €

SIENA	
var % su Toscana	var % su Nazionale
-2,02%	-0,99%
1,09%	2,04%
-3,84%	-2,41%

Grafico nr. 3



Fonte dati: rapporto 2018 Albo

Tabella n. 13

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)				SIENA	
Report 2018 riferito all'anno 2017	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	var % su Toscana	var % su Nazionale
Donne	39.393 €	39.553 €	38.552 €	-2,53%	-2,13%
Uomini	68.522 €	67.523 €	68.643 €	1,66%	0,18%
MEDIA	59.258 €	58.959 €	56.689 €	-3,85%	-4,34%

I dati indicati nelle tabelle che precedono evidenziano che a livello nazionale il reddito medio annuale 2019 è lievemente aumentato rispetto all'anno 2018 per entrambi i generi. Nella Provincia di Siena si registra un incremento superiore alla media regionale.

Tabella n. 14

Variazione reddito 2019 vs 2018			
Report 2020 e 2019	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
Donne	3,9%	0,9%	1,9%
Uomini	2,3%	1,1%	2,0%
MEDIA	2,6%	0,9%	1,6%

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. 15

Anno rif. reddito	Anno rif. rapporto	provincia	% donne	reddito procapite donne	reddito procapite uomini	var % reddito procapite donne vs uomini
2017	2018	AR	39,1	37.289	63.353	-41,1%
2018	2019		39,4	38.909	61.760	-37,0%
2019	2020		39,8	39.161	64.084	-38,9%
2017	2018	FI	29,6	46.010	73.807	-37,7%
2018	2019		28,6	48.872	77.040	-36,6%
2019	2020		28,8	48.109	75.752	-36,5%
2017	2018	GR	38,6	34.263	62.624	-45,3%
2018	2019		39	35.748	64.515	-44,6%
2019	2020		38,7	37.609	66.285	-43,3%
2017	2018	LI	32,4	35.241	66.419	-46,9%
2018	2019		31,5	34.800	68.904	-49,5%
2019	2020		32,3	34.811	66.605	-47,7%
2017	2018	LU	35,8	39.911	72.365	-44,8%
2018	2019		34,4	38.939	71.410	-45,5%
2019	2020		34,2	39.839	73.689	-45,9%
2017	2018	MC	26,8	32.528	55.040	-40,9%
2018	2019		26,4	31.717	58.529	-45,8%
2019	2020		26,2	30.589	62.063	-50,7%
2017	2018	PI	30,2	36.704	65.768	-44,2%
2018	2019		29,7	37.752	68.518	-44,9%
2019	2020		30,2	38.588	73.451	-47,5%
2017	2018	PT	32	31.155	55.440	-43,8%
2018	2019		32,3	30.975	57.340	-46,0%
2019	2020		32,6	32.265	57.620	-44,0%
2017	2018	PO	28,5	45.546	67.224	-32,2%
2018	2019		27,9	46.697	67.572	-30,9%
2019	2020		27,6	45.930	67.795	-32,3%
2017	2018	SI	41	38.552	68.643	-43,8%
2018	2019		40,3	39.553	70.013	-43,5%
2019	2020		40,9	40.314	71.426	-43,6%
2017	2017	Reg. Toscana	32,6	39.553	67.523	-41,4%
2018	2018		32	40.368	69.255	-41,7%
2019	2020		32,2	40.736	70.043	-41,8%

Fonte dati: Rapporto 2020, Rapporto 2019, Rapporto 2018 – Albo

Come ultima tabella relativa al divario retributivo riportiamo di seguito i dati per genere al 31 dicembre 2020 relativi al numero degli iscritti attivi alla cassa (CNPADC), all'IRPEF media, all'IVA media, alla contribuzione totale ed alla pensione media con evidenza del divario tra donne e uomini.

Tabella n. 16

Dati CNPADC al 31-12-2020						
Numero Iscritti attivi						
	Maschi (M)	Femmine (F)	TOTALE			
TOTALE	47.353	23.244	70.597			
in % sul totale	67%	33%				
Irpef Media						
	Maschi	Femmine	TOTALE	<i>va. F vs M</i>		
				€	%	
TOTALE	79.322	42.906	67.283	-36.415	-45,9%	
Iva Media						
	Maschi	Femmine	TOTALE	<i>va. F vs M</i>		
				€	%	
TOTALE	142.101	70.379	118.390	-71.722	-50,5%	
Contribuzione Totale*						
	Maschi	Femmine	TOTALE	<i>va. F vs M</i>		
				€	%	
TOTALE	622.217.294	186.768.938	808.986.232	-435.448.356	-70,0%	
Pensione Media IVS						
	Maschi	Femmine	TOTALE	<i>va. F vs M</i>		
				€	%	
TOTALE	41.954	20.257	34.900	-21.697	-51,7%	

* Dovuto Soggettivo e Integrativo

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, 2019 e 2020 al fine di:

- poter effettuare un confronto tra i dati 2012-2020, 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 2017-2020, 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. 4

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

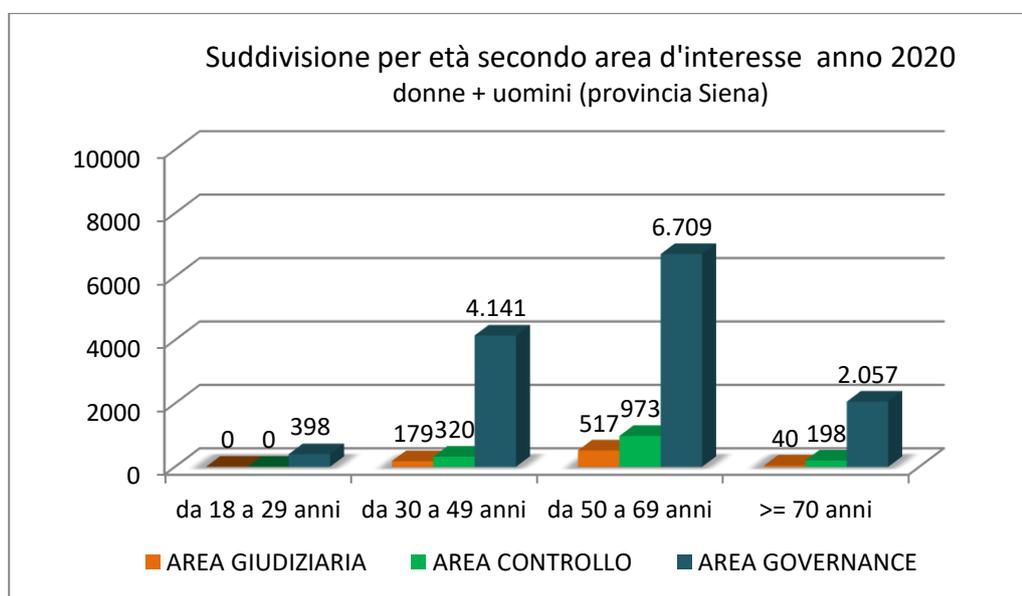


Tabella n. 17

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	0	0	398	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	179	320	4.141	24%	21%	31%
da 50 a 69 anni	517	973	6.709	70%	65%	50%
>= 70 anni	40	198	2.057	5%	13%	15%
TOTALE	736	1491	13.305	100%	100%	100%

Sono evidenziati gli incarichi risultanti nell'anno 2020, per ciascuna area d'interesse (giudiziaria, controllo e amministrativa), suddivisi per fascia d'età del soggetto ed è possibile evincere che i soggetti appartenenti alla fascia d'età compresa tra i 50 e i 69 anni sono coloro che ricoprono più incarichi in tutte le aree di interesse.

Di seguito sono riportati gli stessi dati ma suddivisi tra donne e uomini. La fascia di età più rappresentativa è sempre quella tra i 50 e i 69 anni. Per le donne è in controtendenza l'area giudiziaria dove nel 2020 le fasce tra i 30 ed i 49 e quella tra i 50 e i 69 sono sostanzialmente allineate.

Grafico n.54 Fonte dati: Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

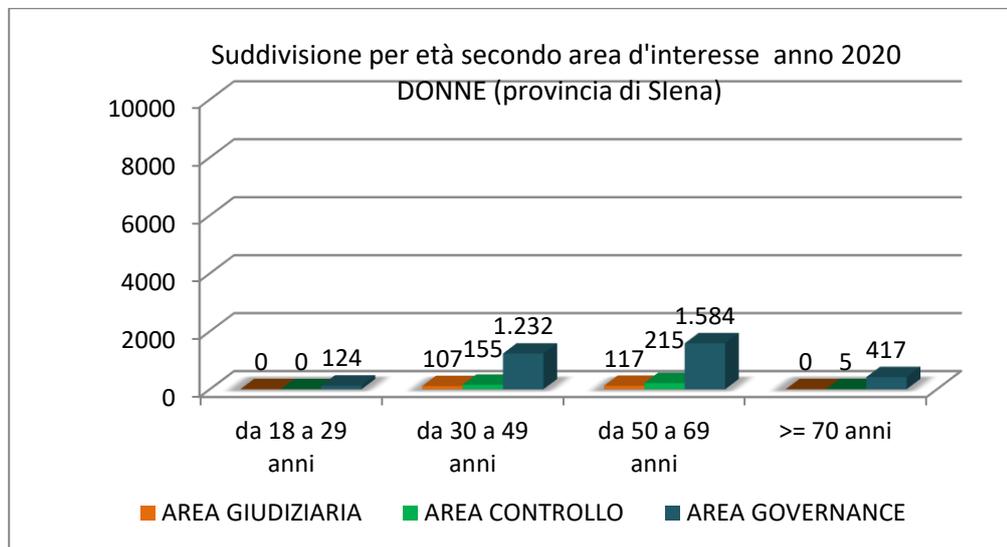


Tabella n. 18

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	0	0	124	0%	0%	4%
da 30 a 49 anni	107	155	1.232	48%	41%	37%
da 50 a 69 anni	117	215	1.584	52%	57%	47%
>= 70 anni	0	5	417	0%	1%	12%
TOTALE	224	375	3.357	100%	100%	100%

Grafico n.6 Fonte dati: Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

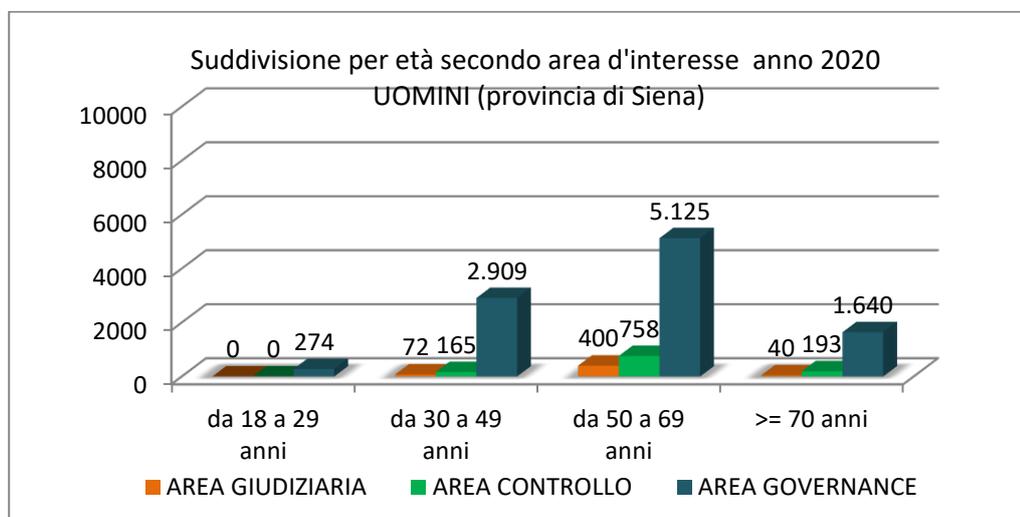


Tabella n. 19

Fascia di età (uomini)	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE	A. G.	A.C.	A.GOV.
< 18 anni	0	0	0	valori percentuali		
da 18 a 29 anni	0	0	274	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	72	165	2.909	14%	15%	29%
da 50 a 69 anni	400	758	5.125	78%	68%	52%
>= 70 anni	40	193	1.640	8%	17%	16%
TOTALE	512	1116	9.948	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, 2019 e 2020 relativamente alla provincia di Siena.

Grafico n. 7

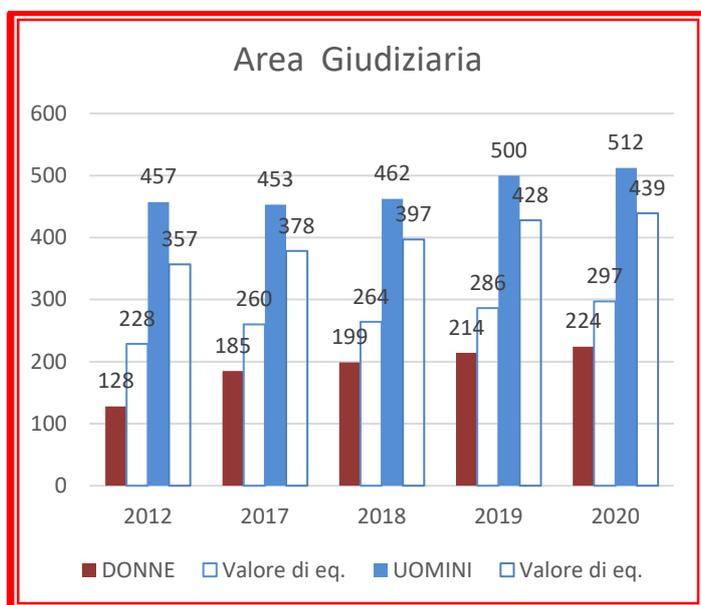


Tabella n. 20

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

var % vs valore equità					
	2012	2017	2018	2019	2020
DONNE					
Valore di eq.	-44%	-29%	-25%	-25%	-25%
UOMINI					
Valore di eq.	28%	20%	16%	17%	17%

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

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

Grafico n. 8

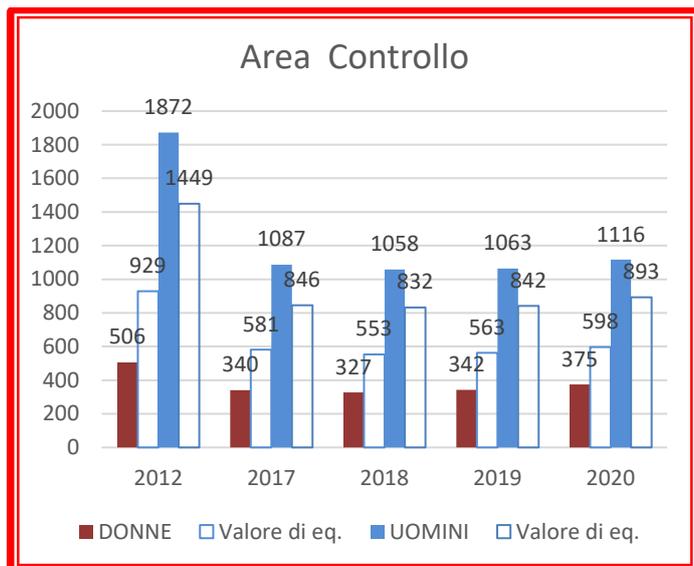


Tabella n. 21

RIEPILOGO AREA CONTROLLO					
	2012	2017	2018	2019	2020
DONNE	506	340	327	342	375
Valore di eq.	929	581	553	563	598
UOMINI	1872	1087	1058	1063	1116
Valore di eq.	1449	846	832	842	893

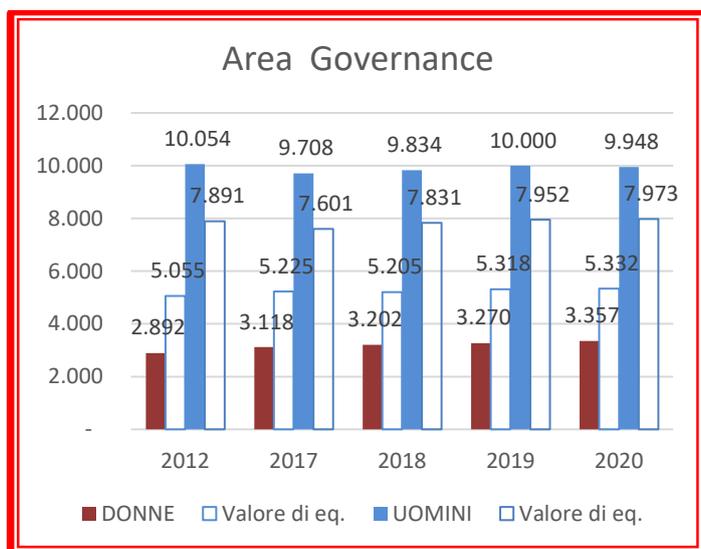
var % vs valore equità

2012	2017	2018	2019	2020
-46%	-42%	-41%	-39%	-37%
29%	29%	27%	26%	25%

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

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

Grafico n. 9



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

Tabella n. 22

	GOVERNANCE					var % vs valore equità				
	2012	2017	2018	2019	2020	2012	2017	2018	2019	2020
DONNE	2.892	3.118	3.202	3.270	3.357					
Valore di eq.	5.055	5.225	5.205	5.318	5.332	-43%	-40%	-38%	-39%	-37%
UOMINI	10.054	9.708	9.834	10.000	9.948					
Valore di eq.	7.891	7.601	7.831	7.952	7.973	27%	28%	26%	26%	25%
TOTALI	12.946	12.826	13.036	13.270	13.305					
% donne	22%	24%	25%	25%	25%					
% uomini	78%	76%	75%	75%	75%					

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.

Con riferimento all’AREA GIUDIZIARIA si passa da una distribuzione effettiva degli incarichi del 22% alle donne e del 78% agli uomini nel 2012 a, rispettivamente, 30% e 70% nel 2020 con una gap verso il valore di equità che dal -44% del 2012 si riduce al -25% del 2020.

Con riferimento all’AREA CONTROLLO si passa da una distribuzione effettiva degli incarichi del 21% alle donne e del 79% agli uomini nel 2012 a, rispettivamente, 25% e 75% nel 2020 con una gap verso il valore di equità che dal -46% del 2012 si riduce al -38% del 2020.

Con riferimento all’AREA GOVERNANCE si passa da una distribuzione effettiva degli incarichi del 22% alle donne e del 78% agli uomini nel 2012 a, rispettivamente, 25% e 75% nel 2020 con una gap verso il valore di equità che dal -43% del 2012 si riduce al -37% del 2020.

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

all'effettiva composizione degli iscritti al nostro Ordine Professionale. Tuttavia possono essere utili per verificare la tendenza a livello macro, ponendo l'attenzione sia sulle fasce d'età, sia sul genere. 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 2020. Non sono stati evidenziati i dati 2019, sostanzialmente allineati al 2020.

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 oggetto di analisi.

A. AREA GIUDIZIARIA

Serie Grafici n. 10

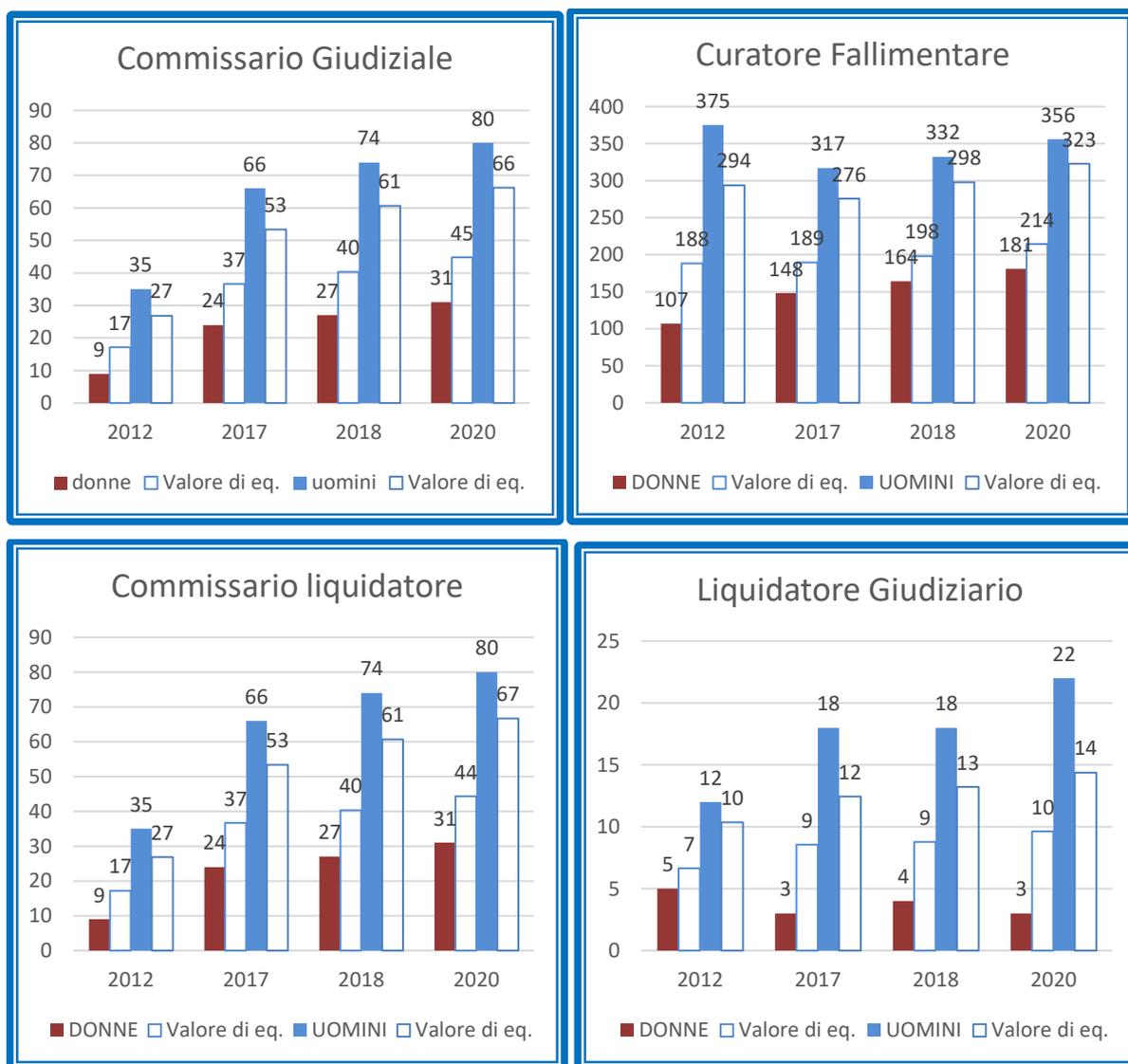


Tabella n. 23

AREA GIUDIZIARIA	COMMISSARIO GIUDIZIALE				COMMISSARIO LIQUIDATORE				CURATORE FALLIMENTARE				LIQUIDATORE GIUDIZIARIO			
	2012	2017	2018	2020	2012	2017	2018	2020	2012	2017	2018	2020	2012	2017	2018	2020
donne	9	24	27	31	7	10	4	9	107	148	164	181	5	3	4	3
Valore di eq.	17	37	40	45	16	25	17	25	188	189	198	217	7	9	9	10
uomini	35	66	74	80	35	52	38	54	375	317	332	356	12	18	18	22
Valore di eq.	27	53	61	66	26	37	25	38	294	276	298	320	10	12	13	15

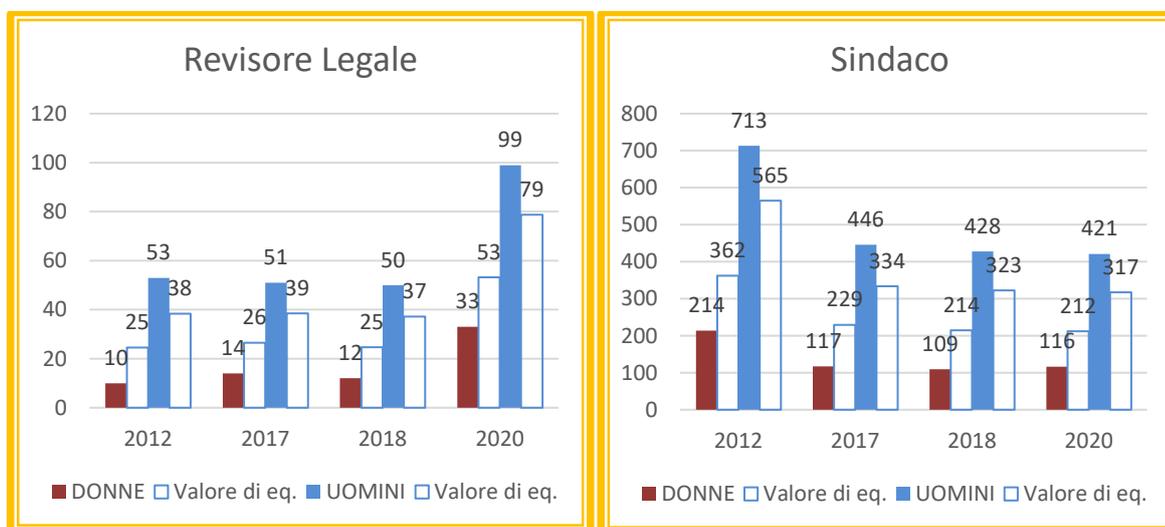
fonte dati: Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

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 rappresentazione statistica presenta un limite di rappresentatività.

B. 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 2020

Serie Grafici 11



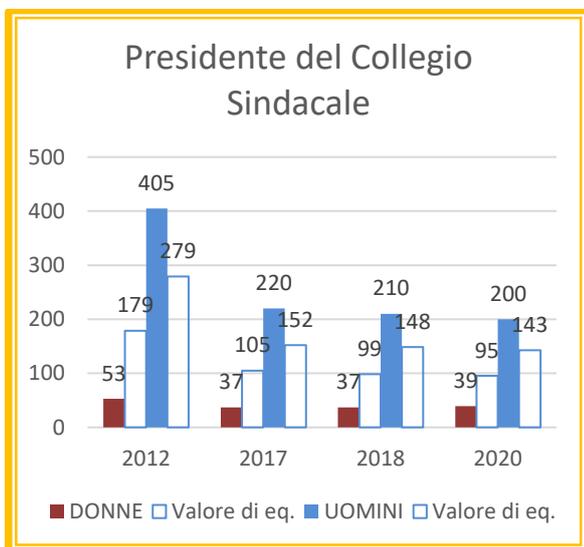
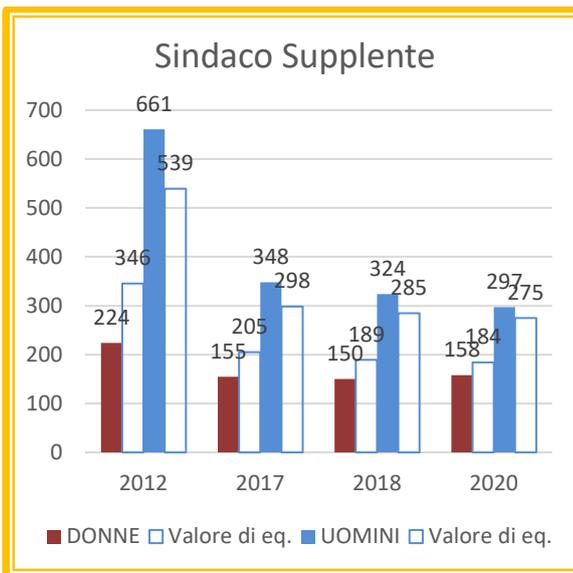
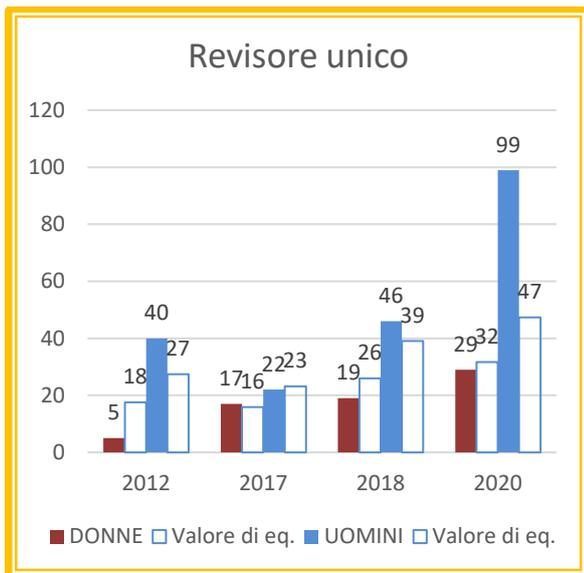


Tabella n. 24

AREA CONTROLLO	REVISORE LEGALE				SINDACO				REVISORE UNICO				SINDACO SUPPLENTE				PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE			
	2012	2017	2018	2020	2012	2017	2018	2020	2012	2017	2018	2020	2012	2017	2018	2020	2012	2017	2018	2020
DONNE	10	14	12	33	214	117	109	116	5	17	19	29	224	155	150	158	53	37	37	39
Valore di eq.	25	26	25	53	362	229	214	217	18	16	26	52	346	205	189	184	179	105	99	96
UOMINI	53	51	50	99	713	446	428	421	40	22	46	99	661	348	324	297	405	220	210	200
Valore di eq.	38	39	37	79	565	334	323	320	27	23	39	76	539	298	285	271	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- 2020) sia probabilmente alla crisi economica generale del Paese.

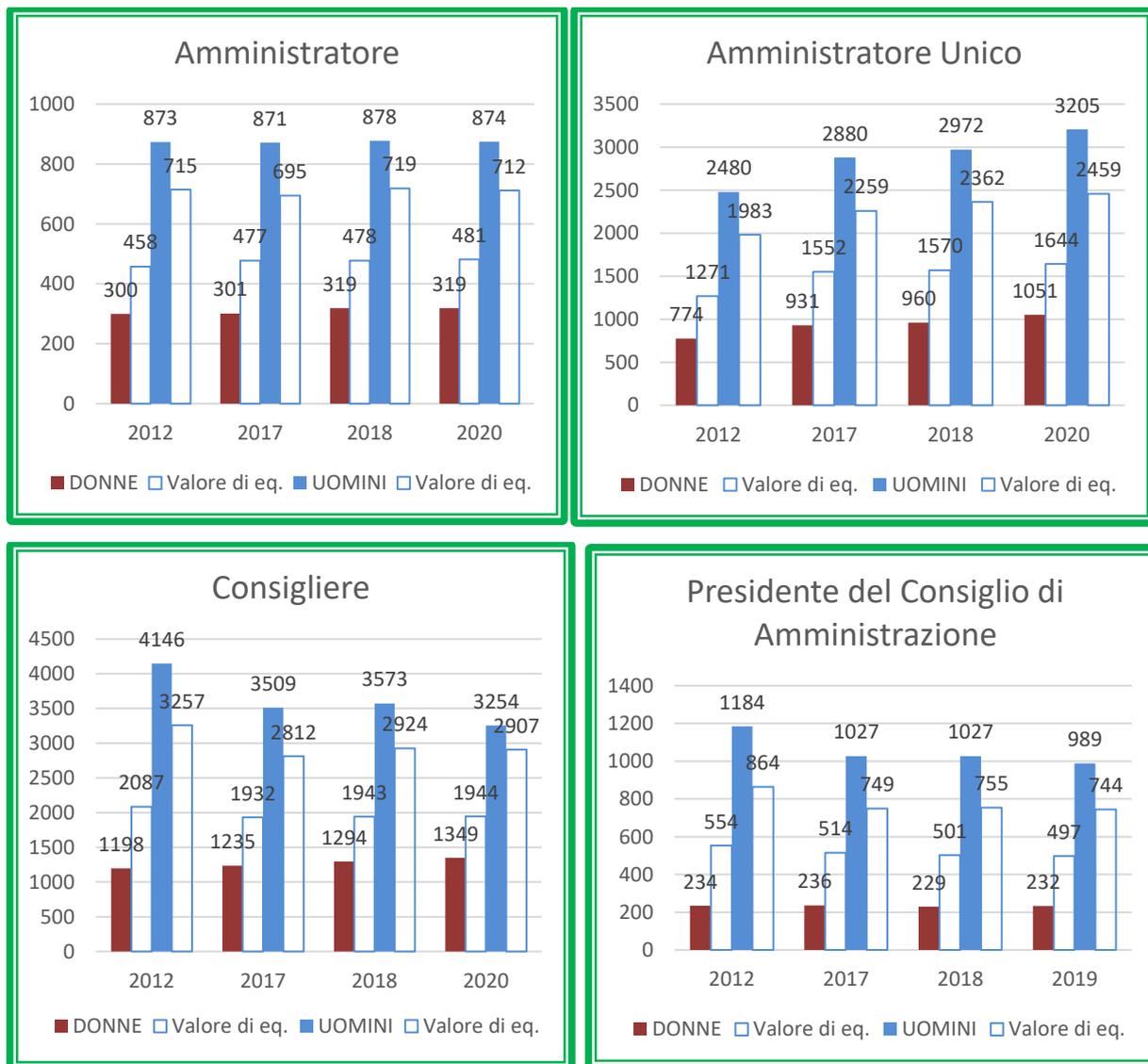
Di seguito riportiamo il gap % verso il valore di equità relativo all'anno 2020. Da evidenziare come il maggior valor sia relativo alla figura apicale di Presidente del CDA, mentre quello minore sia rappresentato dalla figura del Sindaco supplente.

	Revisore Legale	Sindaco	Revisore Unico	Sindaco Supplente	Presidente Collegio Sindacale
AREA CONTROLLO	-61%	-87%	-78%	-16%	-147%

C. 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 2020.

Serie grafici n. 12



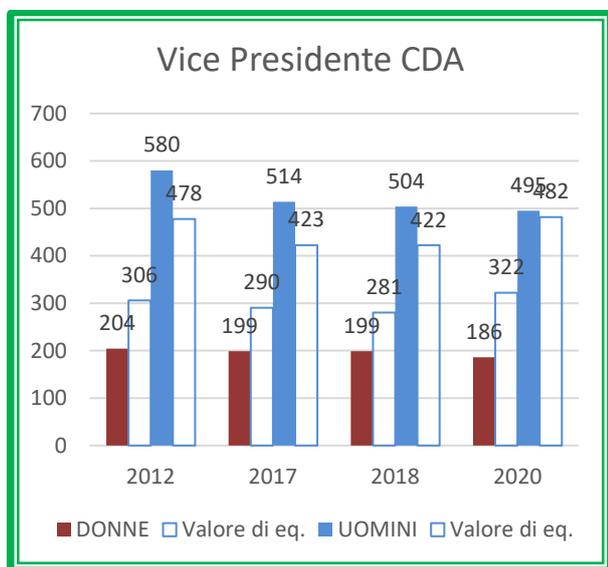
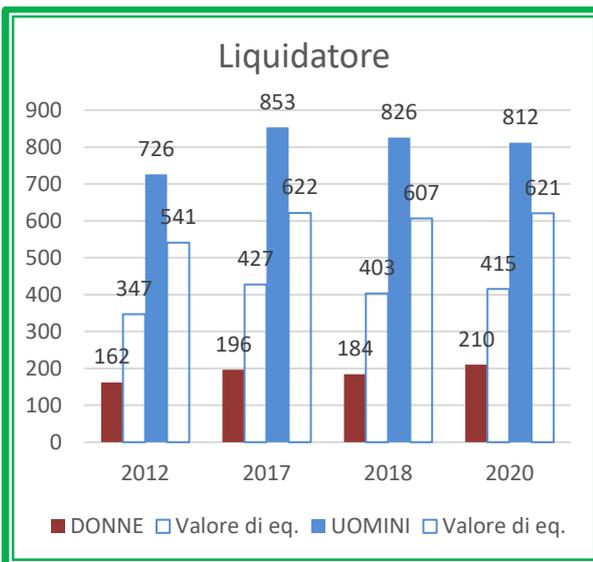
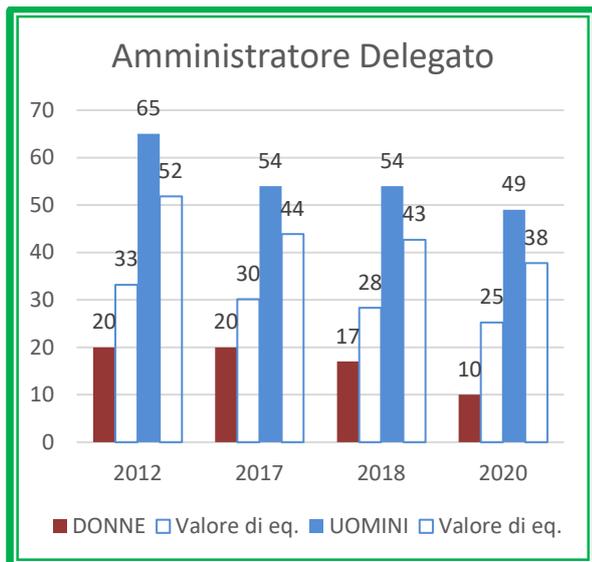


Tabella n. 25

GOVERNANCE	AMM.RE				AMM.RE UNICO				CONSIGLIERE				PRESIDENTE C.D.A.			
	2012	2017	2018	2020	2012	2017	2018	2020	2012	2017	2018	2020	2012	2017	2018	2020
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. 25bis

GOVERNANCE	AMM.RE DELEGATO				LIQUIDATORE				VICE PRESIDENTE CDA			
	2012	2017	2018	2020	2012	2017	2018	2020	2012	2017	2018	2020
DONNE	20	20	17	10	162	196	184	210	204	199	199	186
Valore di eq.	33	30	28	24	347	427	403	412	306	290	281	275
UOMINI	65	54	54	49	726	853	826	812	580	514	504	495
Valore di eq.	52	44	43	35	541	622	607	610	478	423	422	406

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.

Di seguito riportiamo il gap % verso il valore di equità relativo all'anno 2020. Da evidenziare come i maggiori valori siano relativi alle due figure apicali: Presidente del CDA e A.D.

	Amm.re	Amm.re Unico	Consigliere	Presidente CDA	Amm.re Delegato	Liquidatore	Vice Presidente
AREA GOVERNACE	-51%	-63%	-46%	-112%	-138%	-96%	-48%

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.

Fra i tanti effetti negativi della pandemia COVID-19 non bisogna sottovalutare le implicazioni sul processo di chiusura del divario di genere che potrebbero inasprire le diseguaglianze e allungare sensibilmente i tempi per il raggiungimento delle pari opportunità.

Il bilancio di genere è uno strumento che, se utilizzato in maniera corretta e costante da parte di enti ed istituzioni pubbliche e private, può contribuire efficacemente al raggiungimento dell'uguaglianza di genere.

Nella consapevolezza che oggi sia più che mai indispensabile uno sforzo corale per eliminare attriti e retaggi culturali da parte di tutti gli attori coinvolti nel percorso verso la parità di genere, il CPO dell'Ordine di Siena si pone come obiettivo quello di 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, 22 aprile 2021

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