

C.P.O.

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

**BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2021**

Sommario

PREMESSA.....	3
FINALITA' DEL COMITATO.....	4
ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2021	5
BILANCIO DI GENERE	6
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI SIENA.....	8
COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO.....	9
COMPOSIZIONE DELLE LISTE ELETTORALI PER LA CONSILIATURA 2022-2025 DELL'ORDINE DI SIENA	9
IL DIVARIO RETRIBUTIVO	10
LA DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (provincia di Siena)	16
LE AREE DI INTERESSE (provincia di Siena).....	20
A. AREA GIUDIZIARIA	23
B. AREA DI CONTROLLO	24
C. AREA GOVERNANCE (AMMINISTRATIVA).....	26
PNRR e le diseguaglianze di genere.....	28
CONCLUSIONI	28

PREMESSA

Care Colleghe e cari Colleghi,

il bilancio di genere consuntivo 2021 che vi apprestate a leggere è l'ultimo riferito alle attività svolte dal precedente Comitato Pari Opportunità (di seguito anche "CPO") del nostro Ordine professionale, ormai scaduto e rinnovato a seguito delle recenti elezioni degli Organi territoriali.

Il rinnovo però ha seguito regole diverse a seguito delle importanti modifiche apportate nell'anno 2020 al D.Lgs. n. 139/2005 (la norma che regola la professione), proposto dalla Collega e Senatrice Donatella Conzatti. Le principali modifiche hanno riguardato:

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

Qui di seguito vengono riportati gli articoli del decreto:

Art. 8. D.Lgs. n. 139/2005 - Organi dell'Ordine territoriale

1 Sono organi dell'Ordine territoriale il Consiglio, il Presidente, il Collegio dei revisori e l'Assemblea degli iscritti.

1-bis. Presso ogni Consiglio dell'Ordine è istituito il Comitato pari opportunità eletto con le modalità stabilite con regolamento approvato dal Consiglio nazionale.

Art. 25. Comma 6 D.Lgs. n. 139/2005 - Composizione ed elezione del Consiglio nazionale

6. La presentazione delle candidature è fatta, su base nazionale, per liste contraddistinte da un unico contrassegno o motto e dall'indicazione del Presidente, con un numero di candidati effettivi pari al numero dei componenti il Consiglio nazionale, aumentato di cinque candidati supplenti.

*Ciascuna lista dovrà essere formata, nel rispetto delle proporzioni di cui al comma 2 e **dell'equilibrio tra i generi**, da candidati effettivi iscritti in Albi di Ordini appartenenti ad almeno diciotto diverse regioni, con il limite massimo di due candidati per regione. Al fine di assicurare l'equilibrio tra i generi, le liste elettorali devono riservare **almeno i due quinti dei posti al genere meno rappresentato**.*

Nell'anno 2022 al CPO è stata attribuita la natura di **organo "elettivo"** e non più di Comitato di nomina diretta del Consiglio dell'Ordine. Le elezioni tenutesi nei giorni 21 e 22 febbraio 2022 hanno visto come membri eletti i seguenti Colleghi:

Marzia Mucciarelli (Presidente)

Rita Capotondi (Vice Presidente)

Alessandra Pinzuti (Segretario)

Enrica Ercoli (Componente Effettivo)

Valentina Sampieri (Componente Effettivo)

Emanuela Peccatori (Componente Effettivo)

È al CPO neo eletto che spetta la redazione del presente Bilancio di Genere che fornisce una valutazione degli impatti delle politiche di pari opportunità intraprese dai membri del precedente CPO nominati per il mandato 2017-2020 ed esteso all'anno 2021 per la sospensione delle elezioni.

Qualunque iscritta/o sia interessata/o alle questioni di parità e vuole partecipare ai lavori del Comitato, può manifestare le proprie intenzioni alla Segreteria dell'Ordine; il Comitato potrà così valutare l'inclusione di nuovi membri aggiunti, tenuto conto delle cause di incompatibilità previste dal citato Regolamento.

Non si ritiene preclusa la partecipazione ai lavori del Comitato da parte dei soggetti che rivestono ruoli incompatibili con la carica di membri effettivi. Questi colleghe/i potranno presenziare alle riunioni come uditori e/o partecipare come proponenti, pur non essendo membri effettivi né aggiunti.

FINALITA' DEL COMITATO

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

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

- a) promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) previene, contrasta e rimuove i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;
- c) vigila che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

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

- a) svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'albo e dei

tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive od oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili;

b) diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;

c) elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;

d) proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;

e) vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma;

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

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

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

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

l) individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni soggettive od oggettive di disparità e la loro rappresentanza negli organi istituzionali anche tramite l'attuazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale;

m) formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

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

ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2021

È stato un quinquennio complesso quello che ha dovuto affrontare l'uscente CPO, caratterizzato da una pandemia nell'ultimo anno di mandato e dal prolungamento dello stesso per il rinvio delle elezioni del Consiglio dell'Ordine, un clima di incertezza, a cui anche il CPO uscente ha cercato di far fronte tentando tuttavia di portare avanti i principali obiettivi e le finalità che si era proposto.

Nel corso del 2021, 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 continuato a partecipare in modo attivo alla Commissione Pari Opportunità della Conferenza degli Ordini Toscani programmando un importante evento di fine mandato in cui si è riepilogato il lavoro svolto nell'arco di tutto il triennio di mandato, dando il proprio contributo alla redazione del Bilancio di Genere Consolidato Regionale;
- 3) ha proseguito l'analisi della rappresentatività di genere nelle posizioni apicali nelle imprese private locali e negli ordini professionali della Provincia di Siena;
- 4) 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.
- 5) Ha lavorato per la costituzione di un Tavolo Interistituzionale Provinciale e di un Tavolo Comunale sulle politiche di genere rafforzando la presenza della categoria dei commercialisti nelle istituzioni civili e apportando il proprio contributo;
- 6) 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.

Le linee programmatiche per l'anno 2022 che il neo eletto Comitato Pari Opportunità perseguirà saranno improntate sia alla prosecuzione delle attività già avviate, sia a quelle ulteriori che potranno beneficiare anche delle numerose reti di recente formazione, nate grazie alla obbligatoria istituzione dei comitati territoriali.

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 - 2021.

Tabella n. 1**COMPOSIZIONE PER GENERE ED ETA' (ALBO A+B)**

Età	2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	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	35	26	61	39	28	67
<i>in % sul tot.</i>	<i>56%</i>	<i>44%</i>	<i>12%</i>	<i>55%</i>	<i>45%</i>	<i>12%</i>	<i>53%</i>	<i>47%</i>	<i>12%</i>	<i>57%</i>	<i>43%</i>	<i>12%</i>	<i>57%</i>	<i>43%</i>	<i>12%</i>	<i>58%</i>	<i>42%</i>	<i>13%</i>
41 - 60	147	212	359	151	205	356	149	205	354	145	199	344	135	180	315	129	171	300
<i>in % sul tot.</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>	<i>70%</i>	<i>42%</i>	<i>58%</i>	<i>68%</i>	<i>42%</i>	<i>58%</i>	<i>68%</i>	<i>42%</i>	<i>58%</i>	<i>67%</i>	<i>43%</i>	<i>57%</i>	<i>63%</i>	<i>43%</i>	<i>57%</i>	<i>60%</i>
oltre 60	23	69	92	25	80	105	23	81	104	27	82	109	33	94	127	40	96	136
<i>in % sul tot.</i>	<i>25%</i>	<i>75%</i>	<i>18%</i>	<i>24%</i>	<i>76%</i>	<i>20%</i>	<i>22%</i>	<i>78%</i>	<i>20%</i>	<i>25%</i>	<i>75%</i>	<i>21%</i>	<i>26%</i>	<i>74%</i>	<i>25%</i>	<i>29%</i>	<i>71%</i>	<i>27%</i>
Totale	204	308	512	212	314	526	206	316	522	208	308	516	203	300	503	208	295	503
<i>in % sul tot.</i>	<i>40%</i>	<i>60%</i>	<i>100%</i>	<i>40%</i>	<i>60%</i>	<i>100%</i>	<i>39%</i>	<i>61%</i>	<i>100%</i>	<i>40%</i>	<i>60%</i>	<i>100%</i>	<i>40%</i>	<i>60%</i>	<i>100%</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>	<i>100%</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. Con riferimento alla composizione per età nel 2021 la fascia "fino a 40" si incrementa in valore assoluto, rappresentando il 13% del totale iscritti vs il 12% degli esercizi precedenti. La fascia di età "41-60" rappresenta il 60% degli iscritti, nel 2016 era il 70%, mentre gli over 60 passano dal 15% nel 2016 al 27% del 2021.

Tabella n. 2**COMPOSIZIONE PER GENERE ED ETA' (ALBO + Elenco speciale)**

Età	2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
fino a 40 anni	47	34	81	36	29	65	34	30	64	36	27	63	35	26	61	40	28	68
<i>in % sul tot.</i>	<i>58%</i>	<i>42%</i>	<i>15%</i>	<i>55%</i>	<i>45%</i>	<i>12%</i>	<i>53%</i>	<i>47%</i>	<i>12%</i>	<i>57%</i>	<i>43%</i>	<i>12%</i>	<i>57%</i>	<i>43%</i>	<i>12%</i>	<i>59%</i>	<i>41%</i>	<i>13%</i>
41 - 60	150	216	366	161	212	373	157	210	367	154	204	358	145	184	329	137	174	311
<i>in % sul tot.</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>	<i>68%</i>	<i>43%</i>	<i>57%</i>	<i>68%</i>	<i>43%</i>	<i>57%</i>	<i>68%</i>	<i>43%</i>	<i>57%</i>	<i>67%</i>	<i>44%</i>	<i>56%</i>	<i>64%</i>	<i>44%</i>	<i>56%</i>	<i>60%</i>
oltre 60	23	70	93	25	82	107	23	82	105	28	83	111	34	94	128	41	97	138
<i>in % sul tot.</i>	<i>25%</i>	<i>75%</i>	<i>17%</i>	<i>23%</i>	<i>77%</i>	<i>20%</i>	<i>22%</i>	<i>78%</i>	<i>20%</i>	<i>25%</i>	<i>75%</i>	<i>21%</i>	<i>27%</i>	<i>73%</i>	<i>25%</i>	<i>30%</i>	<i>70%</i>	<i>27%</i>
Totale	220	320	540	222	323	545	214	322	536	218	314	532	214	304	518	218	299	517
<i>in % sul tot.</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>	<i>100%</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>	<i>100%</i>	<i>40%</i>	<i>60%</i>	<i>100%</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>	<i>100%</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>	<i>100%</i>	<i>42%</i>	<i>58%</i>	<i>100%</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	2021
Tirocinanti	86	41	38	37	38	52	52	37	33	48
di cui donne	41	21	22	21	21	27	26	16	17	23
<i>in % sul totale</i>	<i>47,7%</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>	<i>47,9%</i>

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Dopo il crollo del numero degli iscritti al registro dei praticanti riscontrato negli anni 2019 e 2020, il 2021 rileva un buon incremento. La composizione per genere si attesta sempre intorno al 50%. 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 (dicembre 2021)

	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>	
TOTALI	267	185	452

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.

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

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

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

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO

Nel precedente le commissioni studio erano state composte accogliendo tutte le candidature 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%
COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO (DATO AL 29 APRILE 2022)		
Mandato 2022 – 2025	Totali	%
<i>Donne</i>	14	38,89%
<i>Uomini</i>	22	61,11%
TOT	36	100,00%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Alla data di presentazione del presente bilancio le commissioni di studio costituite sono 7 di cui nr. 3 coordinate da consigliere e nr. 4 coordinate da consiglieri. Sono state comunicate a tutte gli iscritti e siamo ancora ricevendo le candidature. La situazione riportata è aggiornata al 29 aprile u.s.

COMPOSIZIONE DELLE LISTE ELETTORALI PER LA CONSILIATURA 2022-2025 DELL' ORDINE DI SIENA

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					
<i>membri effettivi</i>	Lista nr 1	11	5	6	45,45%
<i>membri supplenti</i>		5	2	3	40,00%
totale		16	7	11	43,75%
<i>membri effettivi</i>	Lista nr 2	11	5	6	45,45%
<i>membri supplenti</i>		5	2	3	40,00%
totale		16	7	11	43,75%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella n. 8 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	2	0	2	2	0

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella n. 9 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	18,2%
<i>membri supplenti</i>		5	5	0	
totale		16	14	2	12,5%
Odcec Siena	2				
<i>membri effettivi</i>		11	9	2	18,2%
<i>membri supplenti</i>		5	5	0	
totale		16	14	2	12,5%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

IL DIVARIO RETRIBUTIVO

Di seguito si riportano le statistiche reddituali tratte dai Rapporti Albo 2021, 2020, 2019 e 2018 della Fondazione Nazionale dei Commercialisti riferite, rispettivamente, ai redditi conseguiti negli anni 2020, 2019, 2018 e 2017, suddivise per genere.

Tabella nr. 10

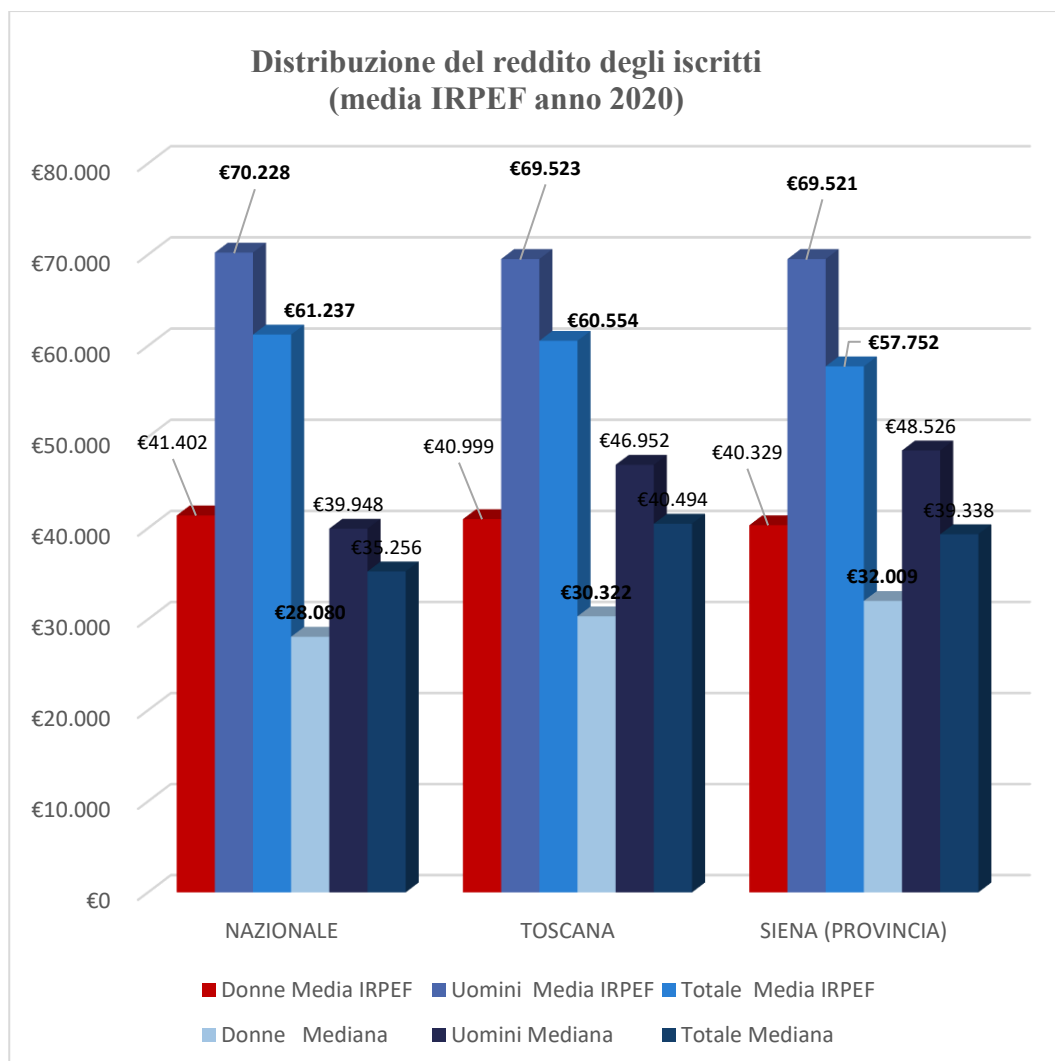
DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)				SIENA	
Report 2021 riferito all'anno 2020	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	var % vs Toscana	var % vs Nazionale
Donne Media IRPEF	41.402 €	40.999 €	40.329 €	-1,63%	-2,59%
Uomini Media IRPEF	70.228 €	69.523 €	69.521 €	0,00%	-1,01%
Totale Media IRPEF	61.237 €	60.554 €	57.752 €	-4,63%	-5,69%
Donne Mediana	28.080 €	30.322 €	32.009 €	5,56%	13,99%
Uomini Mediana	39.948 €	46.952 €	48.526 €	3,35%	21,47%
Totale Mediana	35.256 €	40.494 €	39.338 €	-2,85%	11,58%

Reddito Medio vs Mediana					
Donne	13.322 €	10.677 €	8.320 €	-22,08%	-37,55%
Uomini	30.280 €	22.571 €	20.995 €	-6,98%	-30,66%
Totale	25.981 €	20.060 €	18.414 €	-8,21%	-29,13%

Fonte dati: rapporto 2021 Albo

Il reddito medio delle donne iscritte nella provincia di Siena è leggermente inferiore sia al valore medio della Toscana, sia a quello nazionale. Viceversa il valore mediano è più alto e questo è positivo essendo il valore mediano più rappresentativo della realtà in quanto i redditi della maggior parte delle colleghe della Provincia di Siena è “vicino” al valore mediano.

Grafico n. 1



I dati sopra riportati evidenziano che le medie IRPEF della provincia di Siena, con riferimento sia al genere maschile, sia al genere femminile, sono allineate alle medie nazionali e a quelle della regione Toscana. La variazione negativa indicata per la media generale (-4,63% vs regione Toscana e -5,69% verso Nazionale) risente della composizione per genere del nostro Ordine di Siena, dove il genere femminile, il cui reddito medio è inferiore rispetto al genere maschile di circa il 40% (Tabella

nr. 12), rappresenta il 41,4% degli iscritti vs il 33,3% del Nazionale e il 32,4% della regione Toscana (Tabella nr. 11).

Tabella nr. 11

Età	Nazionale			Toscana			Siena		
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
fino a 40 anni	8,2%	9,8%	18,0%	7,7%	8,3%	16,0%	7,4%	5,3%	12,7%
41 - 60	21,9%	41,2%	63,1%	21,0%	40,8%	61,8%	27,5%	35,3%	62,8%
oltre 60	3,2%	15,7%	18,9%	3,7%	18,4%	22,1%	6,5%	17,9%	24,4%
Totale	33,3%	66,7%	100,0%	32,4%	67,6%	100,0%	41,4%	58,6%	100,0%

Fonte dati: rapporto 2021 Albo

Tabella nr. 12

Differenza Media IRPEF donne vs uomini	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
in Euro	-28.826 €	-28.524 €	-29.192 €
in %	-41,0%	-41,0%	-42,0%

Fonte dati: rapporto 2021 Albo

Di seguito riportiamo per un opportuno confronto i dati analoghi riferiti all'annualità precedente

Tabella nr. 13

Report 2020 riferito all'anno 2019	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	var % su Toscana	var % su Nazionale
Donne Media IRPEF	41.508 €	40.736 €	40.314 €	-1,04%	-2,88%
Uomini Media IRPEF	70.194 €	70.043 €	71.426 €	1,97%	1,76%
Totale Media IRPEF	60.962 €	60.859 €	58.898 €	-3,22%	-3,39%
Donne Mediana	27.353 €	29.829 €	31.937 €	7,07%	16,76%
Uomini Mediana	39.054 €	47.414 €	49.594 €	4,60%	26,99%
Totale Mediana	34.469 €	40.523 €	38.411 €	-5,21%	11,44%

Reddito Medio vs Mediana					
Donne	14.155 €	10.907 €	8.377 €	-23,20%	-40,82%
Uomini	31.140 €	22.629 €	21.832 €	-3,52%	-29,89%
Totale	26.493 €	20.336 €	20.487 €	0,74%	-22,67%

Fonte dati: rapporto 2020 Albo

Riguardo alla differenza tra reddito medio e mediano delle colleghe della provincia di Siena evidenziate nel report 2020 valgono le stesse considerazioni fatte per i dati 2021 di cui in tabella nr. 10

Grafico n. 2

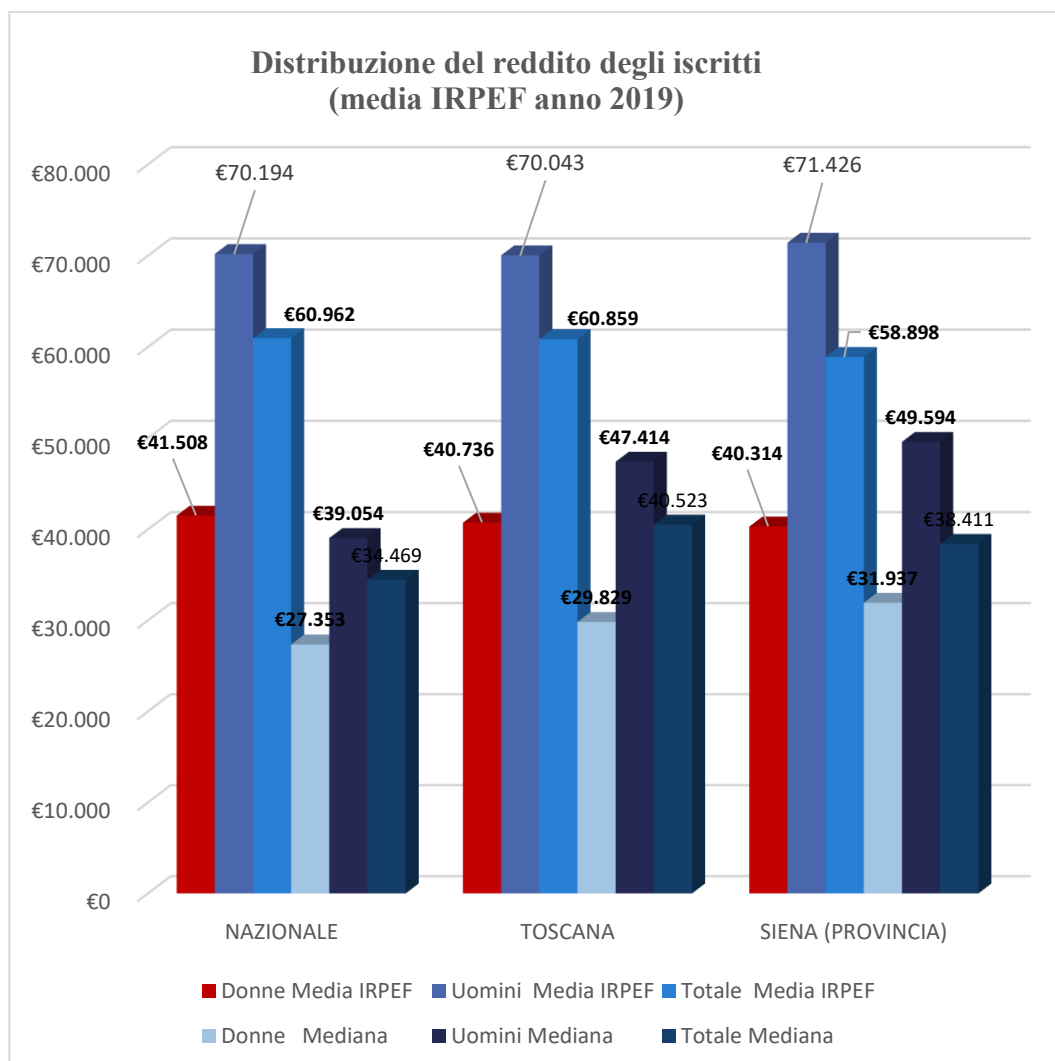


Tabella n. 14

Variazioni Media Irpef e Mediana (2020 vs 2019)			
Var 2020 vs 2019	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
Donne Media IRPEF	-106 €	263 €	15 €
Uomini Media IRPEF	34 €	-520 €	-1.905 €
Totale Media IRPEF	275 €	-305 €	-1.146 €
Donne Mediana	727 €	493 €	72 €
Uomini Mediana	894 €	-462 €	-1.068 €
Totale Mediana	787 €	-29 €	927 €

Fonte dati: rapporto 2020 Albo

I dati indicati nelle tabelle che precedono evidenziano che a livello nazionale e regionale la media Irpef 2020 è sostanzialmente allineata alla media Irpef 2019; le variazioni, sia positive, sia negative, relative al Nazionale e alla Tosca sono infatti di entità poco rilevante, come dimostrano i dati di Tabella 14. Con riferimento alla provincia di Siena, invece, si rileva, a fronte di un valore invariato

per il genere femminile, una riduzione della media IRPEF del genere maschile di € 1.905, pari al -2,7% che impatta sulla media IRPEF complessiva in riduzione rispetto al 2019 per - € 1.146 (-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. 15

Anno rif. reddito	Anno rif. rapporto	provincia	% donne	reddito Medio donne	reddito Medio 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%
2020	2021		39,9	39.267	66.789	-41,2%
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%
2020	2021		29,2	49.551	76.105	-34,9%
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%
2020	2021		38,3	35.584	66.285	-46,3%
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%
2020	2021		32,7	34.199	62.526	-45,3%
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%
2020	2021		34,6	39.726	75.342	-47,3%
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%
2020	2021		27,9	30.707	56.887	-46,0%
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%
2020	2021		30,2	38.701	69.638	-44,4%
2017	2018	PT	32,0	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%
2020	2021		32,1	31.721	56.075	-43,4%
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%
2020	2021		28,0	46.031	70.468	-34,7%
2017	2018	SI	41,0	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%
2020	2021		41,4	40.329	69.521	-42,0%
2017	2018	Reg. Toscana	33	39.553	67.523	-41,4%
2018	2019		43	40.368	69.255	-41,7%
2019	2020		32	40.736	70.043	-41,8%
2020	2021		33	40.736	70.043	-41,8%

Fonte dati: Rapporto 2021, Rapporto 2020, Rapporto 2019, Rapporto 2018 – Albo

Come ultime tabelle relative al divario retributivo riportiamo di seguito i dati per genere al 31 dicembre 2021 relativi al numero degli iscritti attivi alle casse (CNPADC) e CNPR, all'IRPEF media, all'IVA media, alla contribuzione totale ed alla pensione media.

Tabella n. 16

Dati CNPR al 31-12-2021				
Maschi				
Classi di età	Numero	Reddito medio	Contribuzione media	var % femmine vs maschi (reddito medio)
fino a 45	5	36.769	7.417	
da 46 a 55	38	66.766	13.859	
da 56 a 65	58	77.660	14.408	
oltre 65	38	51.285	9.036	
Femmine				
Classi di età	Numero	Reddito medio	Contribuzione media	
fino a 45	3	21.963	4.270	-40%
da 46 a 55	28	40.501	9.399	-39%
da 56 a 65	51	48.582	11.281	-37%
oltre 65	10	40.074	6.777	-22%
Totale				
Classi di età	Numero	Reddito medio	Contribuzione media	
fino a 45	8	31.217	6.237	
da 46 a 55	66	55.623	11.967	
da 56 a 65	109	65.055	12.945	
oltre 65	48	48.950	8.565	

Fonte dati: CNPR

Tabella n. 17

Dati CDC al 31-12-2021			
Numero Iscritti attivi			
	Maschi	Femmine	TOTALE
Siena	123	92	215
<i>in % su tot. (Siena)</i>	57%	43%	
TOTALE	48.158	23.903	72.061
<i>in % su tot.(Nazionale)</i>	67%	33%	
Irpef Media			
	Maschi	Femmine	TOTALE
Siena	74.621	41.077	60.890
<i>diff. % genere</i>		-45%	
<i>diff. % vs Nazionale</i>	-7%	-6%	0
TOTALE	80.151	43.634	68.000
<i>diff. % genere</i>		-46%	
Iva Media			
	Maschi	Femmine	TOTALE
Siena	134.066	58.972	103.328
<i>diff. % genere</i>		-56%	
<i>diff. % vs Nazionale</i>	-7%	-17%	0
TOTALE	144.701	71.155	120.229
<i>diff. % genere</i>		-51%	
Contribuzione Totale*			
	Maschi	Femmine	TOTALE
Siena	1.640.627	635.391	2.276.018
TOTALE	642.422.824	193.806.649	836.229.473

* Dovuto Soggettivo e Integrativo

Fonte dati: CDC

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, 2020 e 2021 al fine di:

- poter effettuare un confronto tra i dati 2012-2021, 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 2017-2021, 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

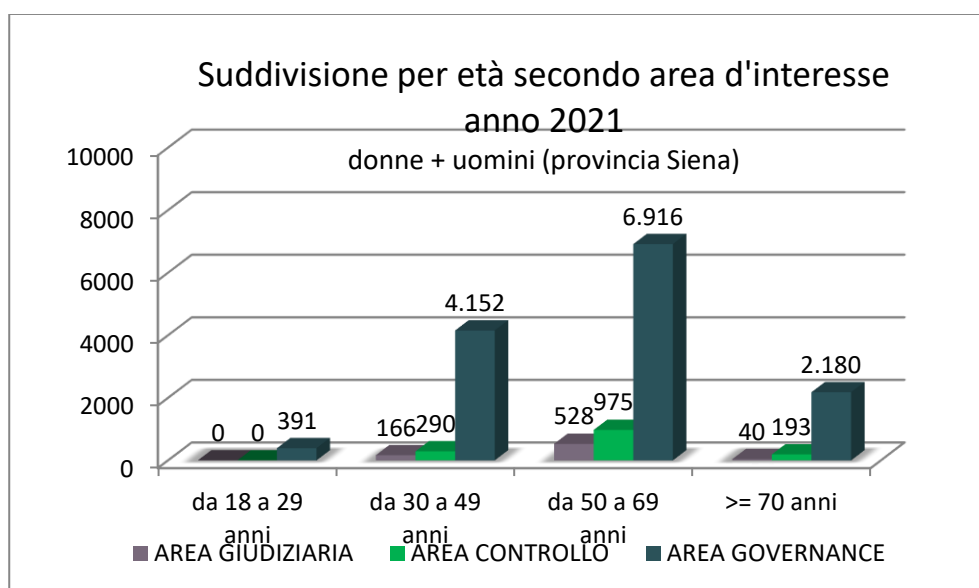


Tabella n. 18

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	391	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	166	290	4.152	23%	20%	30%
da 50 a 69 anni	528	975	6.916	72%	67%	51%
>= 70 anni	40	193	2.180	5%	13%	16%
TOTALE	734	1458	13.639	100%	100%	100%

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

Sono evidenziati gli incarichi risultanti nell'anno 2021, 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 4

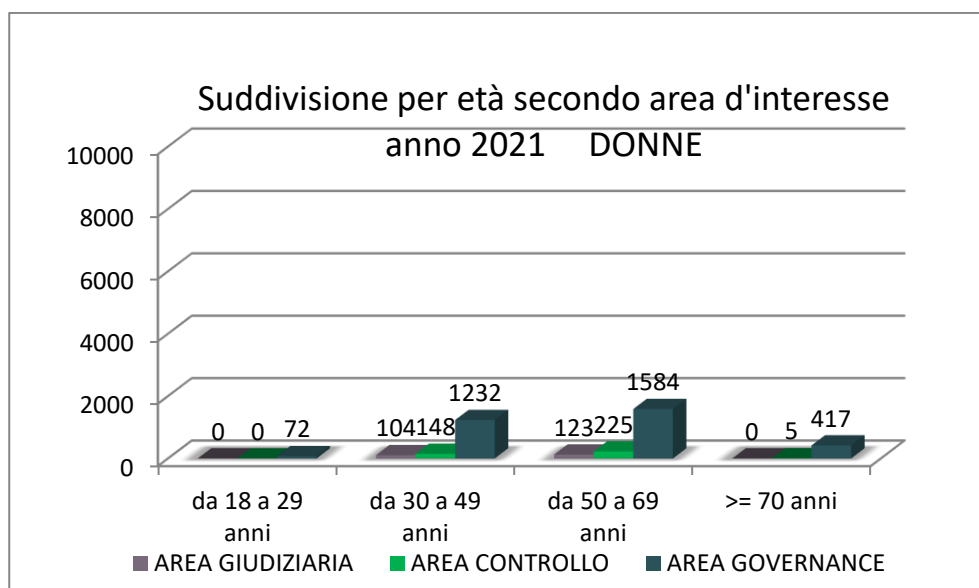


Tabella n. 19

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	72	0%	0%	2%
da 30 a 49 anni	104	148	1232	46%	39%	37%
da 50 a 69 anni	123	225	1584	54%	60%	48%
>= 70 anni	0	5	417	0%	1%	13%
TOTALE	227	378	3.305	100%	100%	100%

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

Grafico n.5

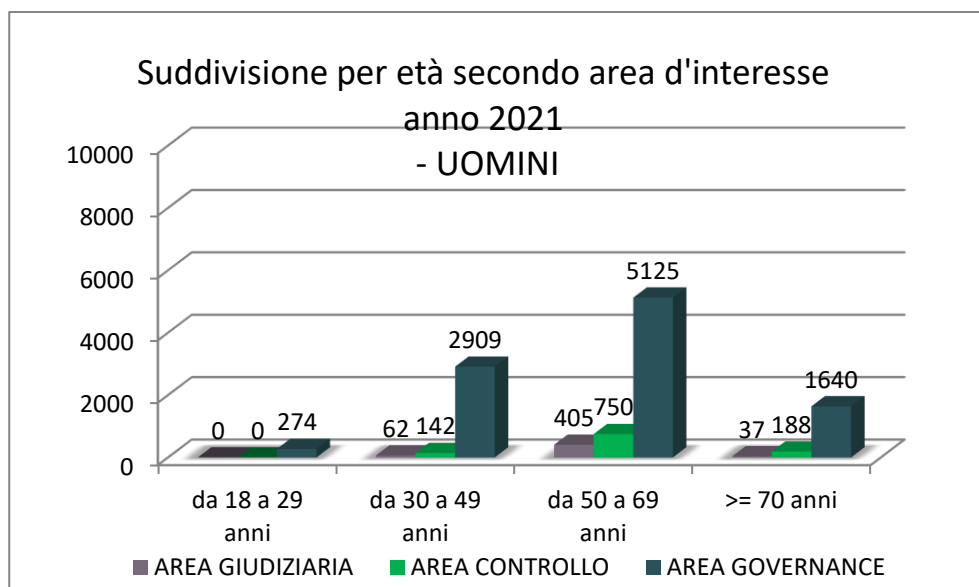


Tabella n. 20

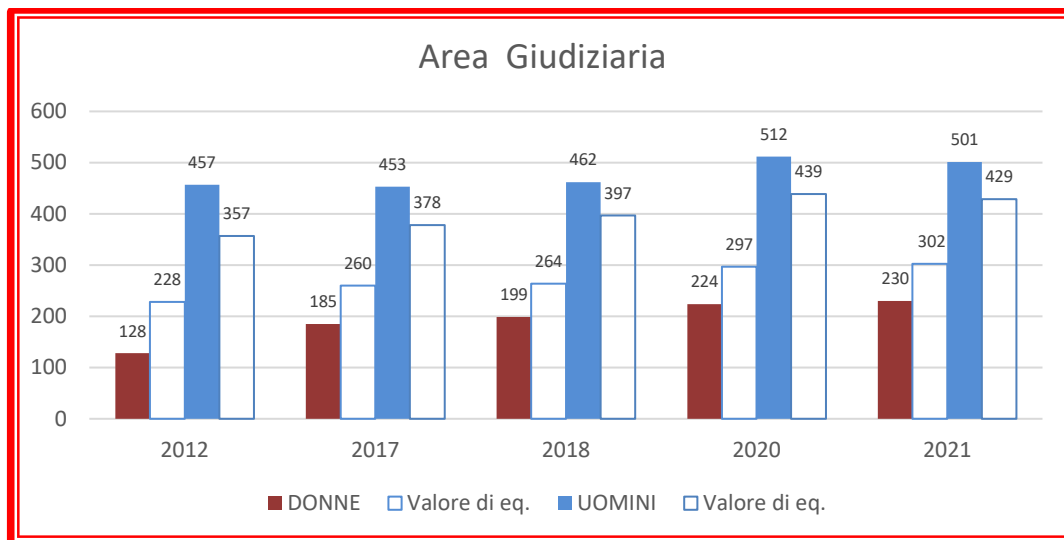
Fascia di età (uomini)	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE	A. G.	A.C.	A.GOV.
< 18 anni	0	0	0	<i>valori percentuali</i>		
da 18 a 29 anni	0	0	274	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	62	142	2909	12%	13%	29%
da 50 a 69 anni	405	750	5125	80%	69%	52%
>= 70 anni	37	188	1640	7%	17%	16%
TOTALE	504	1080	9.948	100%	100%	100%

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

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, 2020 e 2021 relativamente alla provincia di Siena.

Grafico n. 6



RIEPILOGO AREA GIUDIZIARIA					
	2012	2017	2018	2020	2021
DONNE	128	185	199	224	230
Valore di eq.	228	260	264	297	302
UOMINI	457	453	462	512	501
Valore di eq.	357	378	397	439	429

var % vs valore equità

	2012	2017	2018	2020	2021
DONNE					
Valore di eq.	-44%	-29%	-25%	-25%	-24%
UOMINI					
Valore di eq.	28%	20%	16%	17%	17%

TOTALI	585	638	661	736	731
% donne	22%	29%	30%	30%	31%
% uomini	78%	71%	70%	70%	69%

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

Grafico n.7

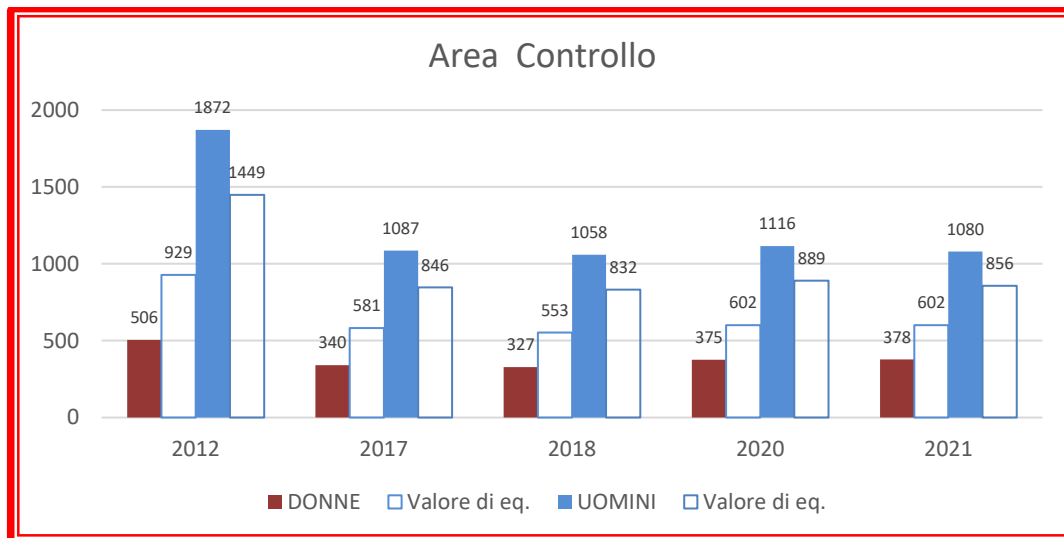


Tabella n. 22

RIEPILOGO AREA CONTROLLO						var % vs valore equità				
	2012	2017	2018	2020	2021	2012	2017	2018	2020	2021
DONNE	506	340	327	375	378					
Valore di eq.	929	581	553	602	602	-46%	-42%	-41%	-38%	-37%
UOMINI	1.872	1.087	1.058	1.116	1.080					
Valore di eq.	1.449	846	832	889	856	29%	29%	27%	25%	26%
TOTALI	2.378	1.427	1.385	1.491	1.458					
% donne	21%	24%	24%	25%	26%					
% uomini	79%	76%	76%	75%	74%					

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

Grafico n. 8

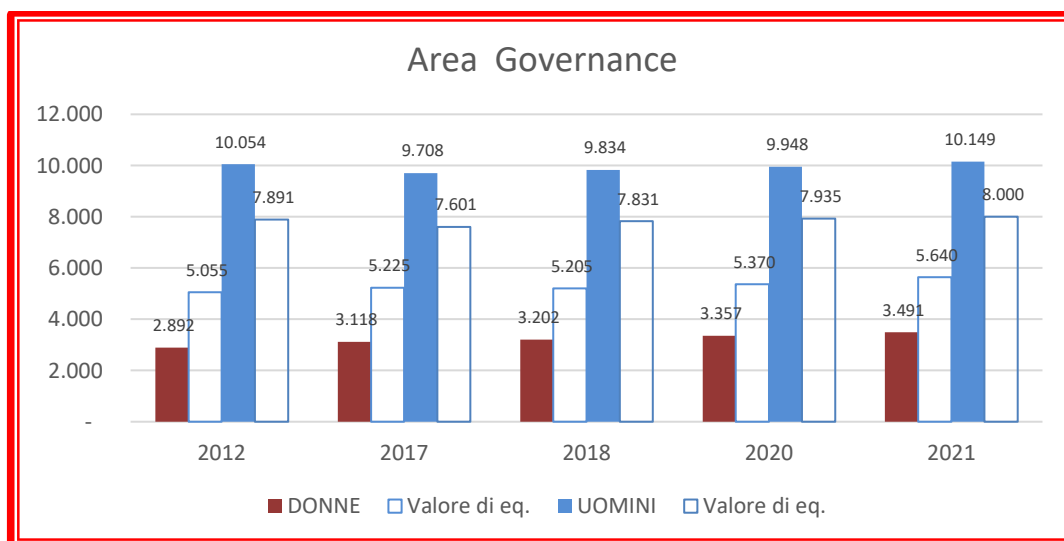


Tabella n. 23

	GOVERNANCE					var % vs valore equità				
	2012	2017	2018	2020	2021	2012	2017	2018	2020	2021
DONNE	2.892	3.118	3.202	3.357	3.491					
Valore di eq.	5.055	5.225	5.205	5.370	5.640	-43%	-40%	-38%	-37%	-38%
UOMINI	10.054	9.708	9.834	9.948	10.149					
Valore di eq.	7.891	7.601	7.831	7.935	8.000	27%	28%	26%	25%	27%
TOTALI	12.946	12.826	13.036	13.305	13.640					
% donne	22%	24%	25%	25%	26%					
% uomini	78%	76%	75%	75%	74%					

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.

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, 31% e 69% nel 2021 con una gap verso il valore di equità che dal -44% del 2012 si riduce al -24% del 2021.

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, 26% e 74% nel 2021 con una gap verso il valore di equità che dal -46% del 2012 si riduce al -37% del 2021.

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, 26% e 74% nel 2021 con una gap verso il valore di equità che dal -43% del 2012 si riduce al -38% del 2021.

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 riportati 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, 2020 e 2021. 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. 9

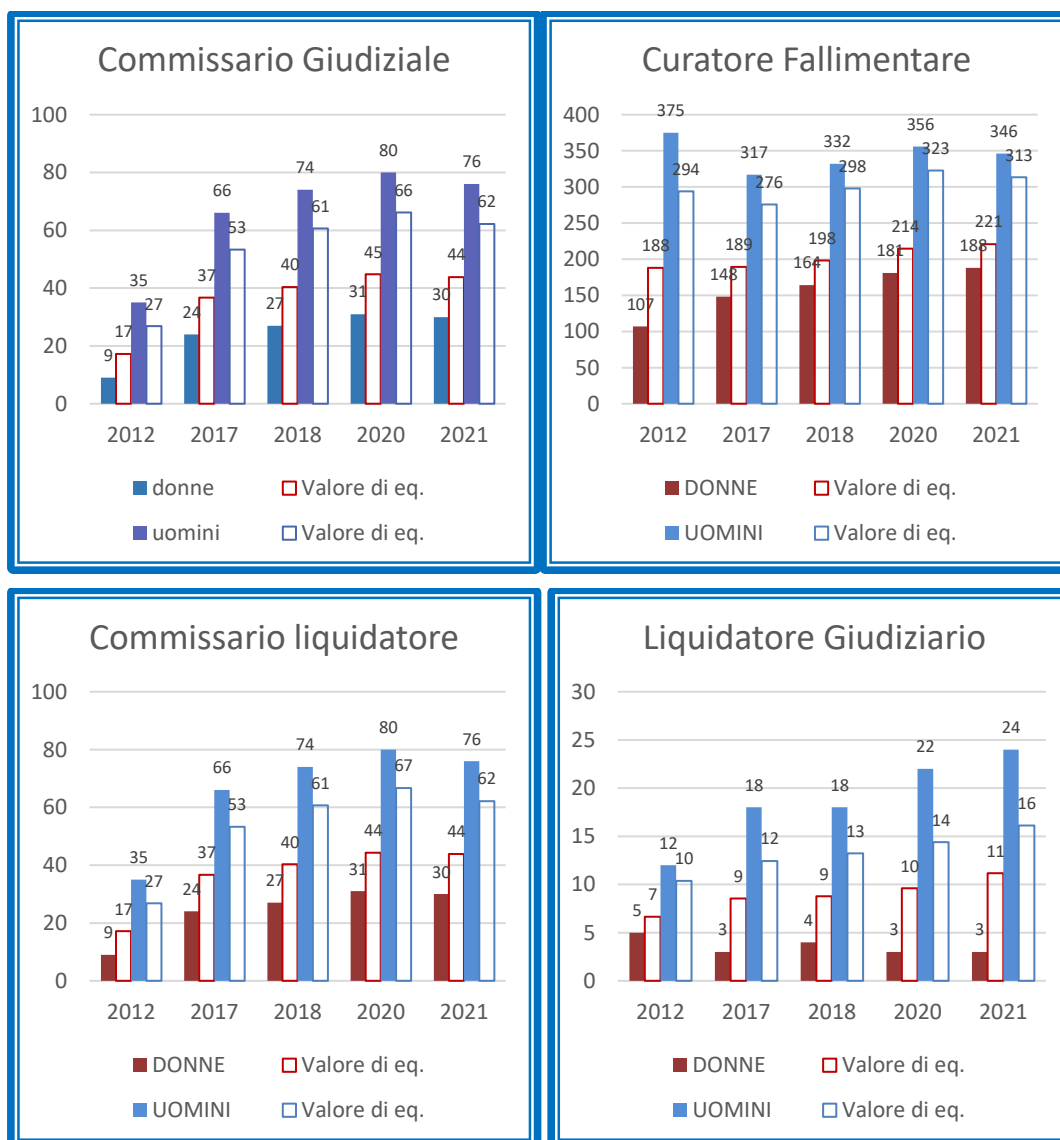


Tabella n. 24

AREA GIUDIZIARIA	COMMISSARIO GIUDIZIALE					COMMISSARIO LIQUIDATORE					CURATORE FALLIMENTARE					LIQUIDATORE GIUDIZIARIO			
	2012	2017	2018	2020	2021	2012	2017	2018	2020	2021	2012	2017	2018	2020	2021	2012	2017	2018	2020
donne	9	24	27	31	30	7	10	4	9	9	107	148	164	181	188	5	3	4	3
Valore di eq.	17	37	40	45	44	16	25	17	25	26	188	189	198	217	221	7	9	9	10
uomini	35	66	74	80	76	35	52	38	54	55	375	317	332	356	346	12	18	18	22
Valore di eq.	27	53	61	66	62	26	37	25	38	38	294	276	298	320	313	10	12	13	15

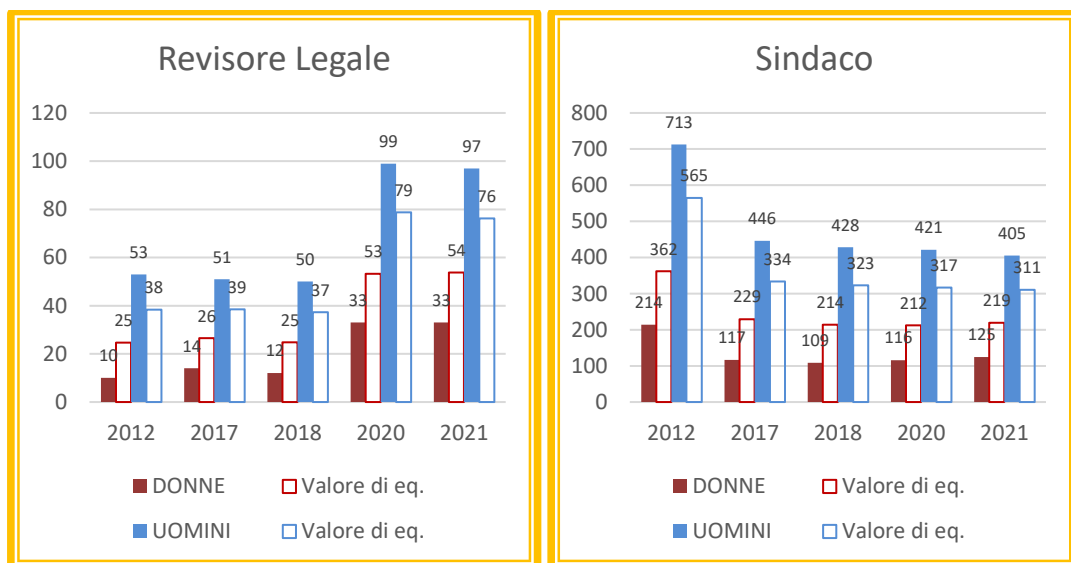
fonte dati: **Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno**

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, 2020 e 2021

Serie Grafici 10



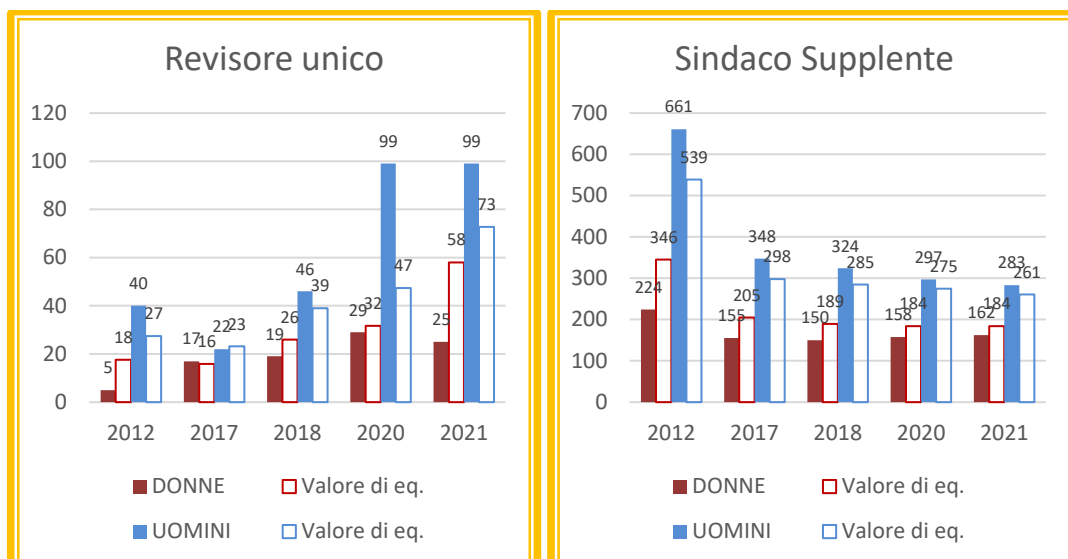


Tabella n. 25

AREA CONTROLLO	REVISORE LEGALE					SINDACO					REVISORE UNICO				
	2012	2017	2018	2020	2021	2012	2017	2018	2020	2021	2012	2017	2018	2020	2021
DONNE	10	14	12	33	33	214	117	109	116	125	5	17	19	29	25
Valore di eq.	25	26	25	53	54	362	229	214	217	219	18	16	26	52	50
UOMINI	53	51	50	99	97	713	446	428	421	405	40	22	46	99	99
Valore di eq.	38	39	37	79	76	565	334	323	320	311	27	23	39	76	74

Tabella n. 25bis

AREA CONTROLLO	SINDACO SUPPLENTE					PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE				
	2012	2017	2018	2020	2021	2012	2017	2018	2020	2021
DONNE	224	155	150	158	162	53	37	37	39	33
Valore di eq.	346	205	189	184	184	179	105	99	96	95
UOMINI	661	348	324	297	283	405	220	210	200	196
Valore di eq.	539	298	285	271	261	279	152	148	143	134

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- 2021) sia probabilmente alla crisi economica generale del Paese.

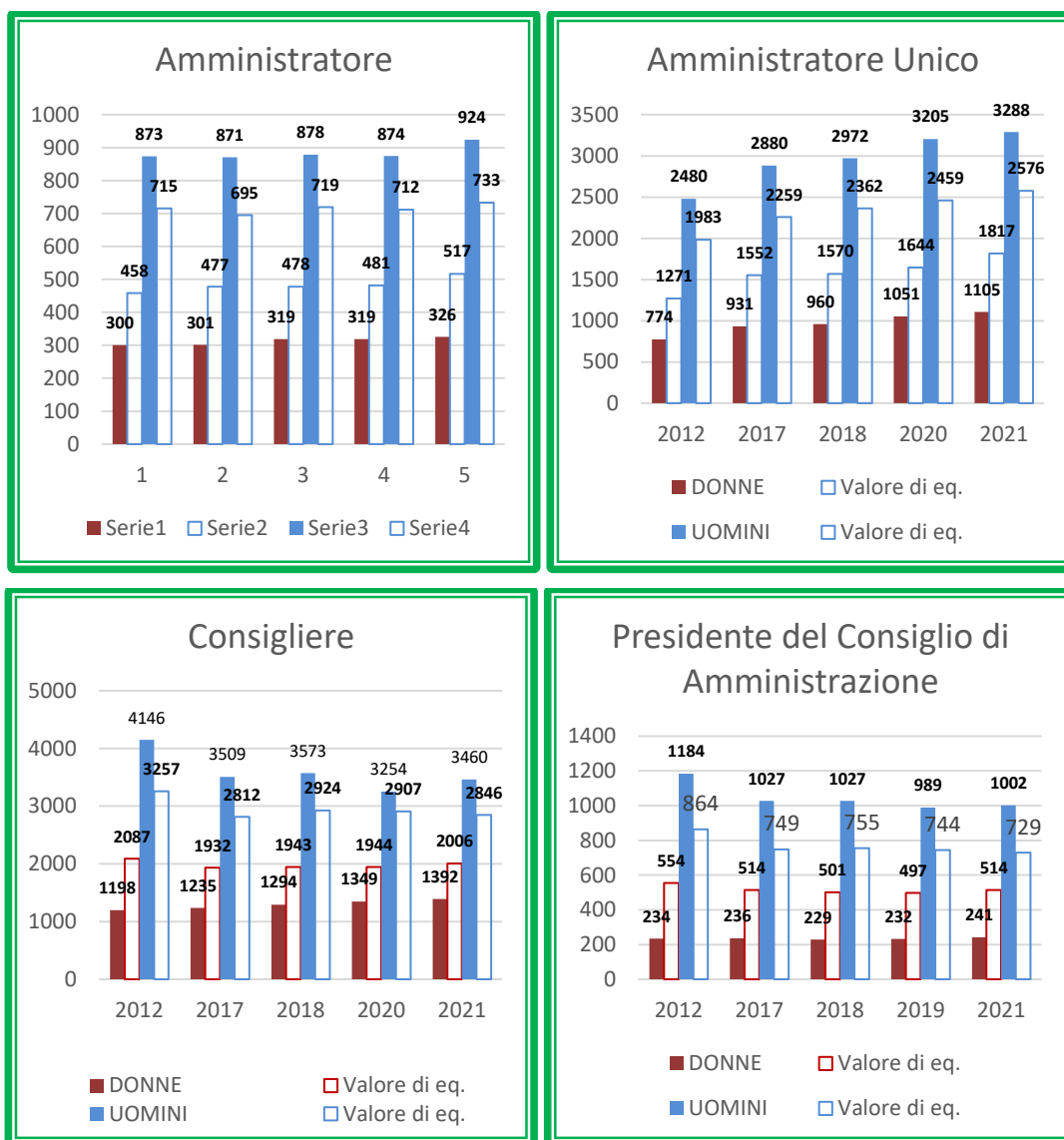
Di seguito riportiamo il gap % verso il valore di equità relativo all'anno 2021. Da evidenziare come il maggior valor sia relativo alla figura apicale di Presidente del CDA, mentre quello minore sia rappresentato dalla figura del Sindaco supplente.

	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, 2020 e 2021.

Serie grafici n. 11



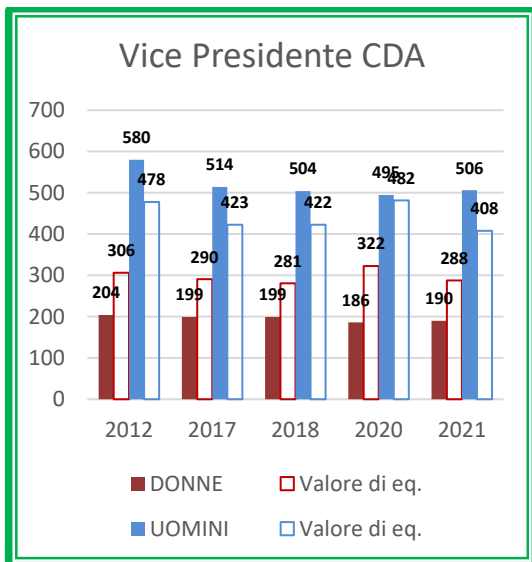
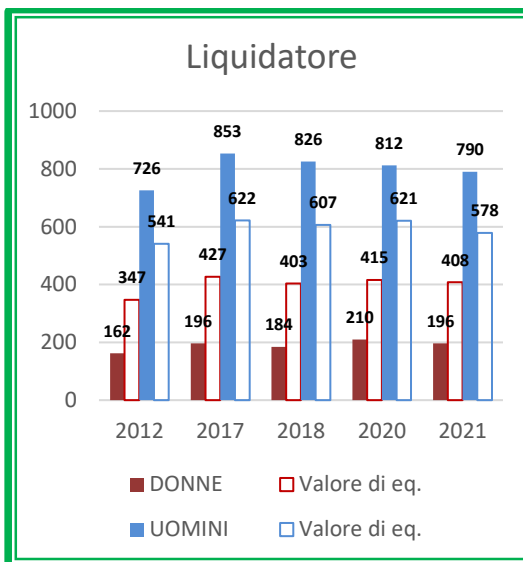
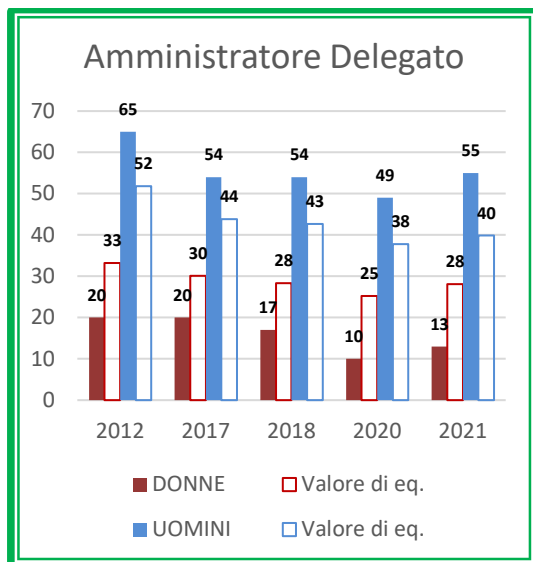


Tabella n. 26

GOVERNANCE	AMMINISTRATORE					AMM.RE UNICO					CONSIGLIERE					PRESIDENTE C.D.A. + Presidente				
	2012	2017	2018	2020	2021	2012	2017	2018	2020	2021	2012	2017	2018	2020	2021	2012	2017	2018	2020	2021
DONNE	300	301	319	319	326	774	931	960	1.051	1.105	1.198	1.235	1.294	1.349	1.392	234	236	229	232	269
Valore di eq.	458	477	478	481	517	1.271	1.552	1.570	1.718	1.817	2.087	1.932	1.943	1.967	2.006	554	514	501	493	577
UOMINI	873	871	878	874	924	2.480	2.880	2.972	3.205	3.288	4.146	3.509	3.573	3.524	3.460	1.184	1.027	1.027	989	1.126
Valore di eq.	715	695	719	712	733	1.983	2.259	2.362	2.538	2.576	3.257	2.812	2.924	2.906	2.846	864	749	755	728	818

Tabella n. 26bis

GOVERNANCE	AMM.RE DELEGATO					LIQUIDATORE					VICE PRESIDENTE CDA				
	2012	2017	2018	2020	2021	2012	2017	2018	2020	2021	2012	2017	2018	2020	2021
DONNE	20	20	17	10	13	162	196	184	210	196	204	199	199	186	190
Valore di eq.	33	30	28	24	28	347	427	403	412	408	306	290	281	275	288
UOMINI	65	54	54	49	55	726	853	826	812	790	580	514	504	495	506
Valore di eq.	52	44	43	35	40	541	622	607	610	578	478	423	422	406	408

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 2021. 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. Delegato	Liquidatore	Vice Presidente
AREA GOVERNACE	-59%	-64%	-44%	-114%	-116%	-108%	-51%

PNRR e le diseguaglianze di genere

Mai come nell'ultimo anno, e ancora nelle settimane che precedono la pubblicazione di questo documento, abbiamo assistito a un moltiplicarsi di voci, analisi, richieste e pressioni politiche e mediatiche sul tema delle pari opportunità, con particolare riferimento alle misure economiche e di rilancio legate al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), inserito all'interno del programma Next Generation EU (NGEU), il pacchetto da 750 miliardi di euro concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica.

Il tema dell'occupazione femminile, anche se non esaurisce il dibattito sulle pari opportunità, rappresenta un obiettivo di massima urgenza.

Il PNRR affronta le diseguaglianze di genere in maniera trasversale. In particolare, il PNRR affianca, ai tre assi strategici condivisi a livello europeo (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale), tre priorità trasversali, tra cui proprio quella di promuovere la parità di genere, oltre a quella di ridurre le disparità generazionali e a quella di favorire il riequilibrio dei diversi territoriali.

E' necessario intervenire in maniera consapevole e determinata sul tema della parità di genere, gestendo la "questione femminile" in modo trasversale e strategico, attivando più agenti di cambiamento possibili, e intervenendo non solo con misure di riequilibrio emergenziale ma con un piano di lungo periodo, strutturale e capillare.

È per tale motivo che il CPO di Siena si farà promotore, all'interno del proprio Ordine, della costituzione di una apposita commissione di studio per definire il ruolo del commercialista nell'ambito dell'applicazione delle misure previste dal PNRR con un occhio di riguardo all'obiettivo trasversale della parità di genere.

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.

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, 4 maggio 2022

Il Comitato di Pari Opportunità

Marzia Mucciarelli – Presidente

Rita Capotondi – Vice Presidente

Alessandra Pinzuti - Segretaria

Enrica Ercoli - membro effettivo

Emanuela Peccatori - membro effettivo

Valentina Sampieri - membro effettivo