

C.P.O.

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

**BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2022**

Sommario

INTRODUZIONE.....	3
FINALITA' DEL COMITATO	5
ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2022	7
BILANCIO DI GENERE	8
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI SIENA	10
COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO.....	11
IL DIVARIO RETRIBUTIVO	12
LA DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (provincia di Siena)	17
LE AREE DI INTERESSE (provincia di Siena).....	20
A. AREA GIUDIZIARIA	24
B. AREA DI CONTROLLO	25
C. AREA GOVERNANCE (AMMINISTRATIVA).....	27
CONCLUSIONI	29

INTRODUZIONE

Care Colleghe e cari Colleghi,

il presente documento è il primo bilancio consuntivo redatto dal neo eletto Comitato pari Opportunità (di seguito anche "CPO") del nostro Ordine professionale.

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. L'attuale CPO è stato nominato nel corso delle elezioni tenutesi nei giorni 21 e 22 febbraio 2022.

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.

- **Il bilancio di genere**

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

- **La certificazione per la parità di genere**

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

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

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

- **Commercialisti e pari opportunità**

“Il concetto di Pari Opportunità si basa sulla necessità di uguaglianza giuridica e sociale fra uomini e donne, al fine di rivendicare la propria differenza di genere e di stabilire un giusto rapporto fra i sessi. Il principio che sta alla base di tale assunto è la necessità di dare alle donne la possibilità di compiere delle scelte, sia relative alla vita privata che a quella professionale, senza che esse diventino oggetto di discriminazione”.

Un concetto semplice da capire e assolutamente condivisibile ma di difficilissima attuazione. Il problema è che la cultura discriminatoria è talmente radicata nel nostro pensiero al punto da essere data per scontata.

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

Anche noi commercialisti, quale categoria professionale, dobbiamo impegnarci per raggiungere questo obiettivo, partendo dal riconoscere che all'interno della nostra categoria abbiamo importanti gender gap da eliminare. I dati relativi ai divari reddituali tra i due generi, come meglio evidenziato nella capitolo “il divario retributivo”, sono sconcertanti e, purtroppo, consolidati. Il reddito medio femminile è mediamente più

basso di quello maschile di circa il 40%. Purtroppo il gender pay gap non è un'esclusiva dei commercialisti ma riguarda tutte le categorie professionali.

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

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

A livello regolatorio il nostro ordinamento giuridico è stato recentemente modificato con l'introduzione di una serie di vincoli a tutela del principio della parità di genere.

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

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

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

Il Consiglio Nazionale (CN), nella seduta del 12 luglio 2022 ha emanato un nuovo regolamento per la costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità. Alcune colleghe hanno presentato ricorso di fronte al TAR del Lazio sia per l'annullamento di tale regolamento, sia per il differimento della costituzione del Comitato Nazionale Pari Opportunità comunicato dal CN in data 14 giugno 2022.

Il ricorso non ha prodotto effetti sospensivi per le attività che sia i CPO Territoriali sia il CPO Nazionale sono chiamati a sviluppare. Ad oggi siamo in attesa di conoscere la sentenza del TAR a seguito dell'udienza che si è tenuta il 31 gennaio u.s., sentenza attesa per la fine del mese corrente.

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 2022

Si è dato seguito al lavoro svolto e/o iniziato dal precedente Comitato. Nel mese di giugno abbiamo firmato un protocollo interistituzionale che ci vede coinvolti come Dottori Commercialisti nell'individuazione di forme di violenza fino ad oggi poco considerate come ad esempio la violenza economica. Il Progetto sta prendendo forma e ci vedrà impegnate/i fattivamente nell'apertura di uno sportello, gestito dal CPO dei Comuni della Valdelsa, dove le donne potranno avere informazioni per la propria tutela economica.

Sono stati avviati i tavoli di lavoro sia a livello comunale che provinciale in materia sia di parità di genere che di pari opportunità, dove la presenza dei Dottori Commercialisti è molto apprezzata.

E' stata rafforzata la rete locale e nazionale dei Comitati Pari Opportunità degli Ordini territoriali Toscani e Nazionali. In data 18 ottobre 2022 tutte le presidenti dei i CPO della Toscana hanno partecipato ad una tavola rotonda a conclusione di un Webinar organizzato dal CPO di Arezzo sulla certificazione della parità di genere dal titolo "premieria e opportunità per le imprese e i professionisti".

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 - 2022.

Grafico 1

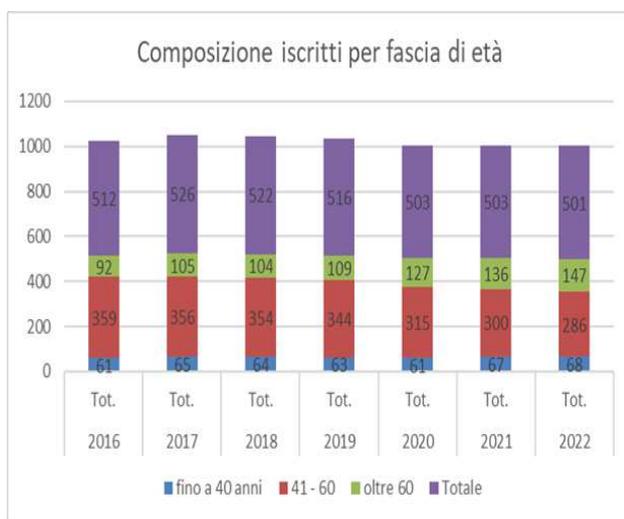


Grafico 2

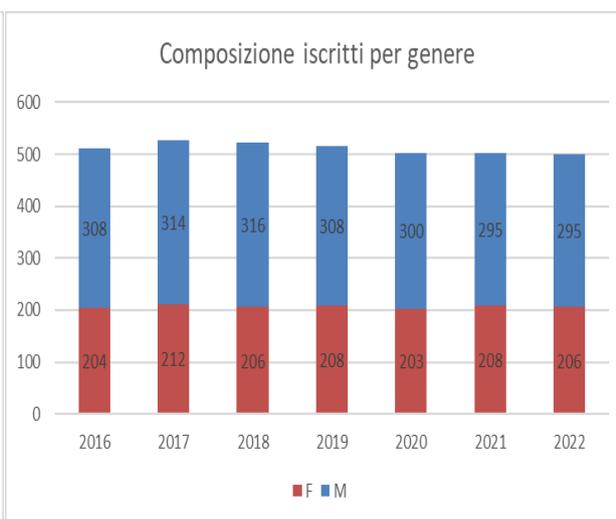


Grafico 3

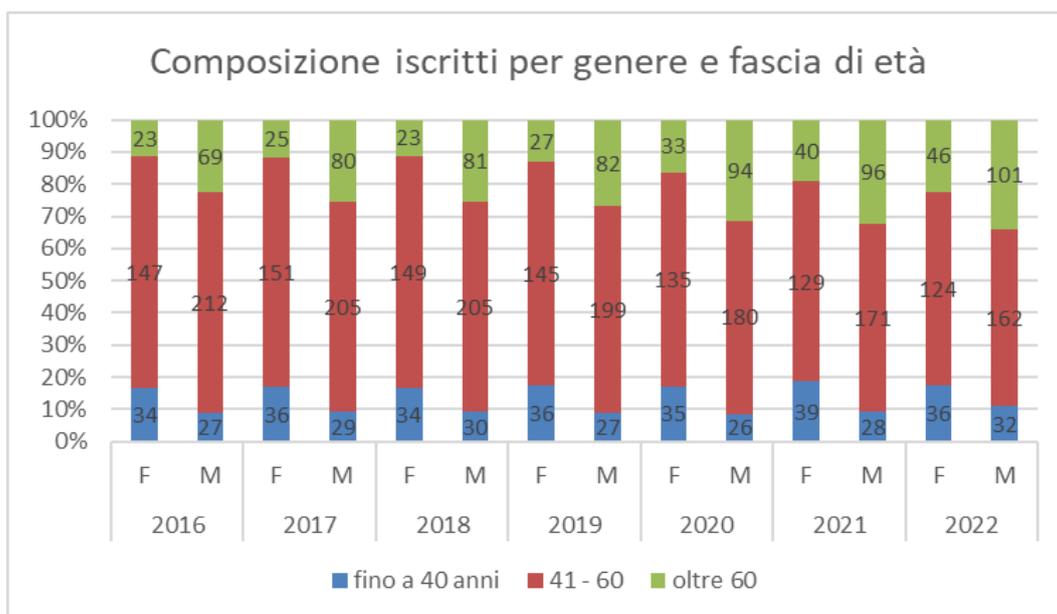


Tabella nr. 1

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

ALBO A + B

Età	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	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	36	32	68
<i>in % sul tot.</i>	56%	44%	12%	55%	45%	12%	53%	47%	12%	57%	43%	12%	57%	43%	12%	58%	42%	13%	53%	47%	14%
41 - 60	147	212	359	151	205	356	149	205	354	145	199	344	135	180	315	129	171	300	124	162	286
<i>in % sul tot.</i>	41%	59%	70%	42%	58%	68%	42%	58%	68%	42%	58%	67%	43%	57%	63%	43%	57%	60%	43%	57%	57%
oltre 60	23	69	92	25	80	105	23	81	104	27	82	109	33	94	127	40	96	136	46	101	147
<i>in % sul tot.</i>	25%	75%	18%	24%	76%	20%	22%	78%	20%	25%	75%	21%	26%	74%	25%	29%	71%	27%	31%	69%	29%
Totale	204	308	512	212	314	526	206	316	522	208	308	516	203	300	503	208	295	503	206	295	501
<i>in % sul tot.</i>	40%	60%	100%	40%	60%	100%	39%	61%	100%	40%	60%	100%	40%	60%	100%	41%	59%	100%	41%	59%	100%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

I dati sopraesposti evidenziano che la percentuale della popolazione femminile non ha subito variazioni sensibili negli ultimi anni. Con riferimento alla composizione per età nel 2022 la fascia “fino a 40” rappresenta il 14% del totale iscritti vs il 12% -13% degli esercizi precedenti. La fascia di età “41-60” rappresenta il 57% degli iscritti, nel 2016 era il 70%, mentre gli over 60 passano dal 18% nel 2016 al 29% del 2022.

Tabella nr. 2

ISCRITTI AL REGISTRO DEI TIROCINANTI

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tirocinanti	86	41	38	37	38	52	52	37	33	48	49
di cui donne	41	21	22	21	21	27	26	16	17	23	25
<i>in % sul totale</i>	47,67%	51,2%	57,9%	56,8%	55,3%	51,9%	50,0%	43,2%	51,5%	47,9%	51,0%

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 2022 si attesta sui livelli del 2021. La composizione per genere è equamente distribuita.

Il calo degli accessi alla professione ed il conseguente “invecchiamento” della Categoria sono due indicatori che devono far riflettere sul ruolo della nostra professione e sulla scarsa attrattività che ha verso i giovani.

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

Tabella nr. 3

ISCRITTI ALLE CASSE

	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI	131	93	224	127	89	216
<i>in% sul totale</i>	58,5%	41,5%		58,8%	41,2%	
CASSA RAGIONIERI	128	90	218	140	96	236
<i>in% sul totale</i>	58,7%	41,3%		59,3%	40,7%	

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.

Grafico 4

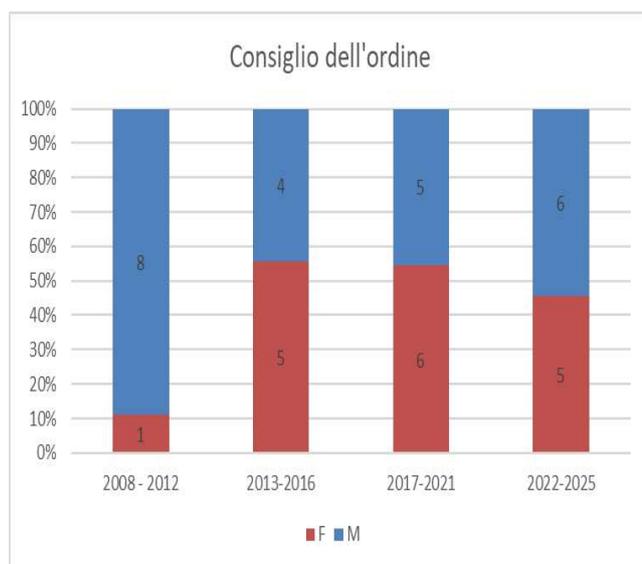


Grafico 5

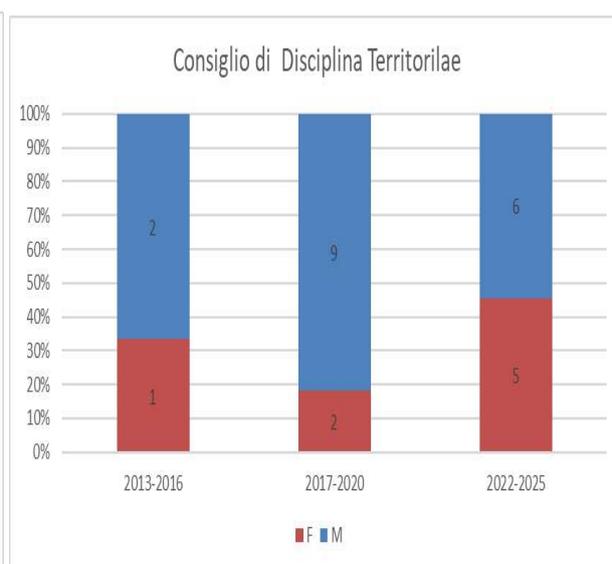


Grafico 6

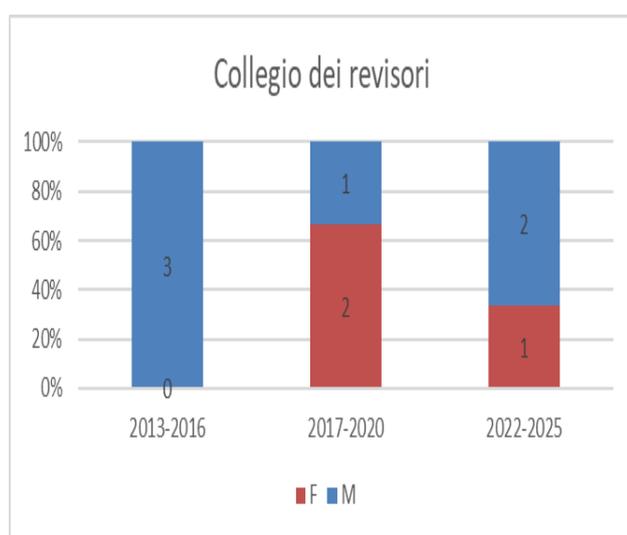


Grafico 7

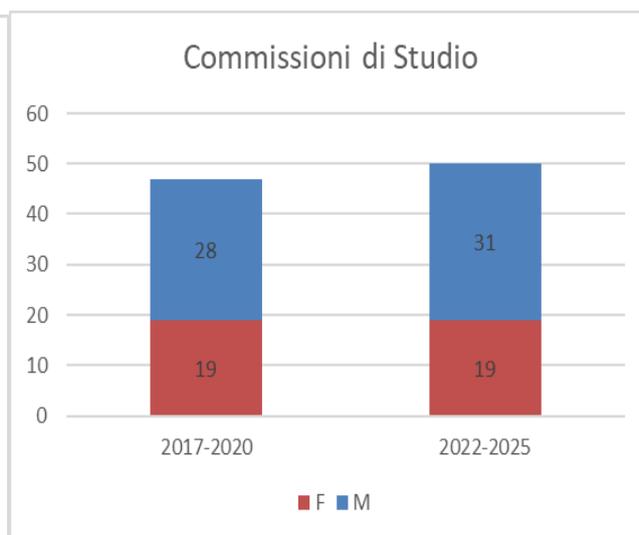


Tabella n.4

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

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

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

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

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO

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

Tabella nr.5

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

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

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 stiamo ancora ricevendo le candidature. La situazione riportata è aggiornata al 31 marzo u.s.

IL DIVARIO RETRIBUTIVO

Di seguito si riportano le statistiche reddituali tratte dai Rapporti Albo 2022 e 2021 della Fondazione Nazionale dei Commercialisti riferite, rispettivamente, ai redditi conseguiti negli anni 2021 e 2020, suddivise per genere, classe di età e area geografica.

Grafico 8

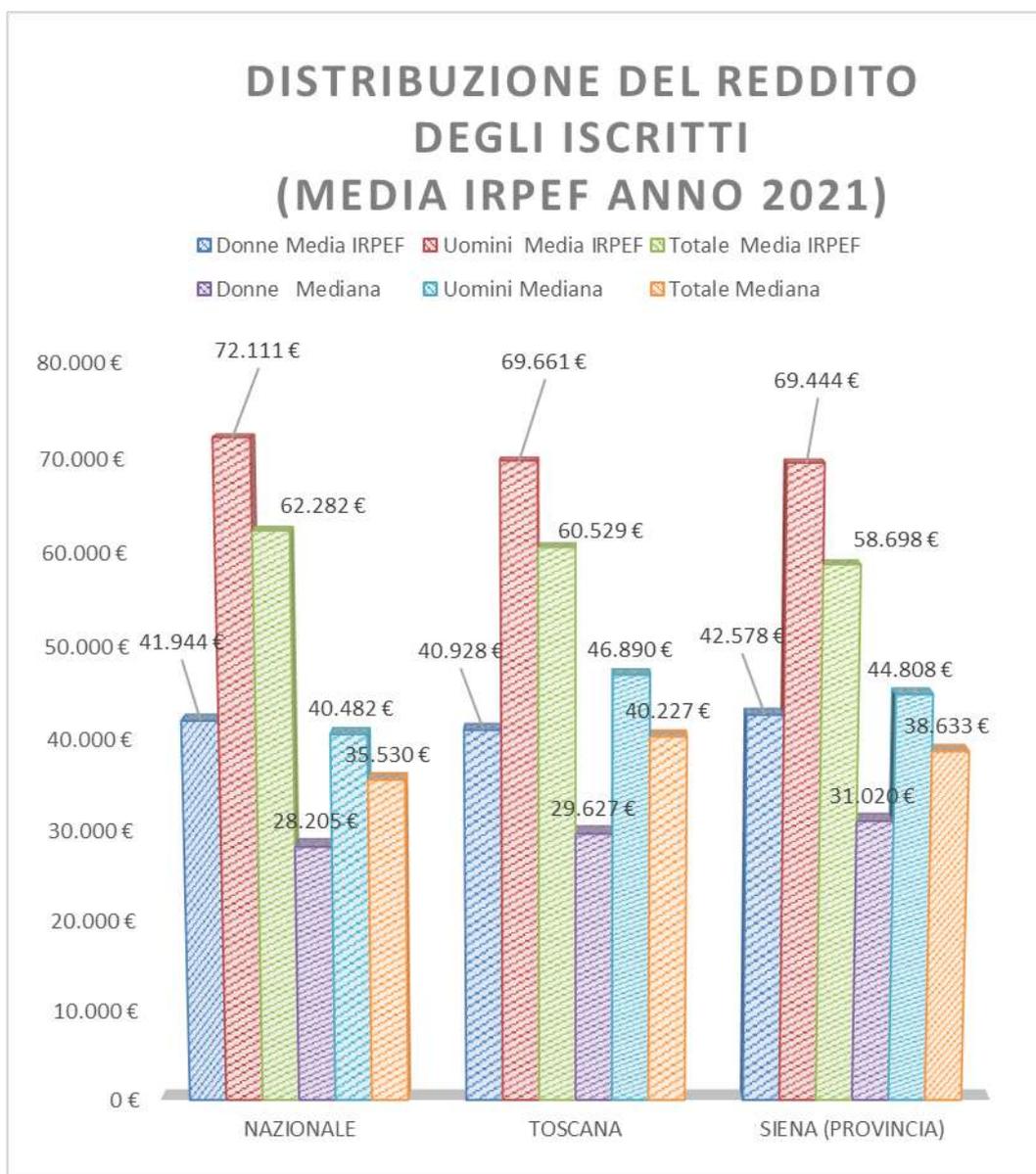


Tabella nr. 6

Report 2022 riferito all'anno 2021	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	SIENA	
				var % vs Toscana	var % vs Nazionale
Donne Media IRPEF	41.944 €	40.928 €	42.578 €	4,03%	1,51%
Uomini Media IRPEF	72.111 €	69.661 €	69.444 €	-0,31%	-3,70%
Totale Media IRPEF	62.282 €	60.529 €	58.698 €	-3,02%	-5,75%
Donne Mediana	28.205 €	29.627 €	31.020 €	4,70%	9,98%
Uomini Mediana	40.482 €	46.890 €	44.808 €	-4,44%	10,69%
Totale Mediana	35.530 €	40.227 €	38.633 €	-3,96%	8,73%

Reddito Medio vs Mediana

Donne	13.739 €	11.301 €	11.558 €	2,27%	-15,87%
Uomini	31.629 €	22.771 €	24.636 €	8,19%	-22,11%
Totale	26.752 €	20.302 €	20.065 €	-1,17%	-25,00%

Fonte dati: rapporto 2022 Albo

I dati sopra riportati evidenziano che le medie IRPEF della provincia di Siena, con riferimento sia al genere maschile, sia al genere femminile, sono sostanzialmente allineate alle medie nazionali e a quelle della regione Toscana. Il reddito medio delle donne del nostro ordine registra una variazione positiva rispetto all'annualità precedente sia al reddito medio delle colleghe toscane (+ 4,03%) sia al reddito medio nazionale (+1,51%), come evidenziano i dati di tabella nr. 6. Anche il valore mediano si mantiene più alto rispetto sia alla media della Toscana (+ 4,70%) sia a quella nazionale (+9,98%); questo dato 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.

La variazione negativa indicata per la media generale (-3,02% vs regione Toscana e - 5,75% 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 39% (Tabella nr. 11), rappresenta il 41,4% degli iscritti vs il 33,3% del Nazionale e il 32,4% della regione Toscana (Tabella nr. 10).

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

Grafico 9

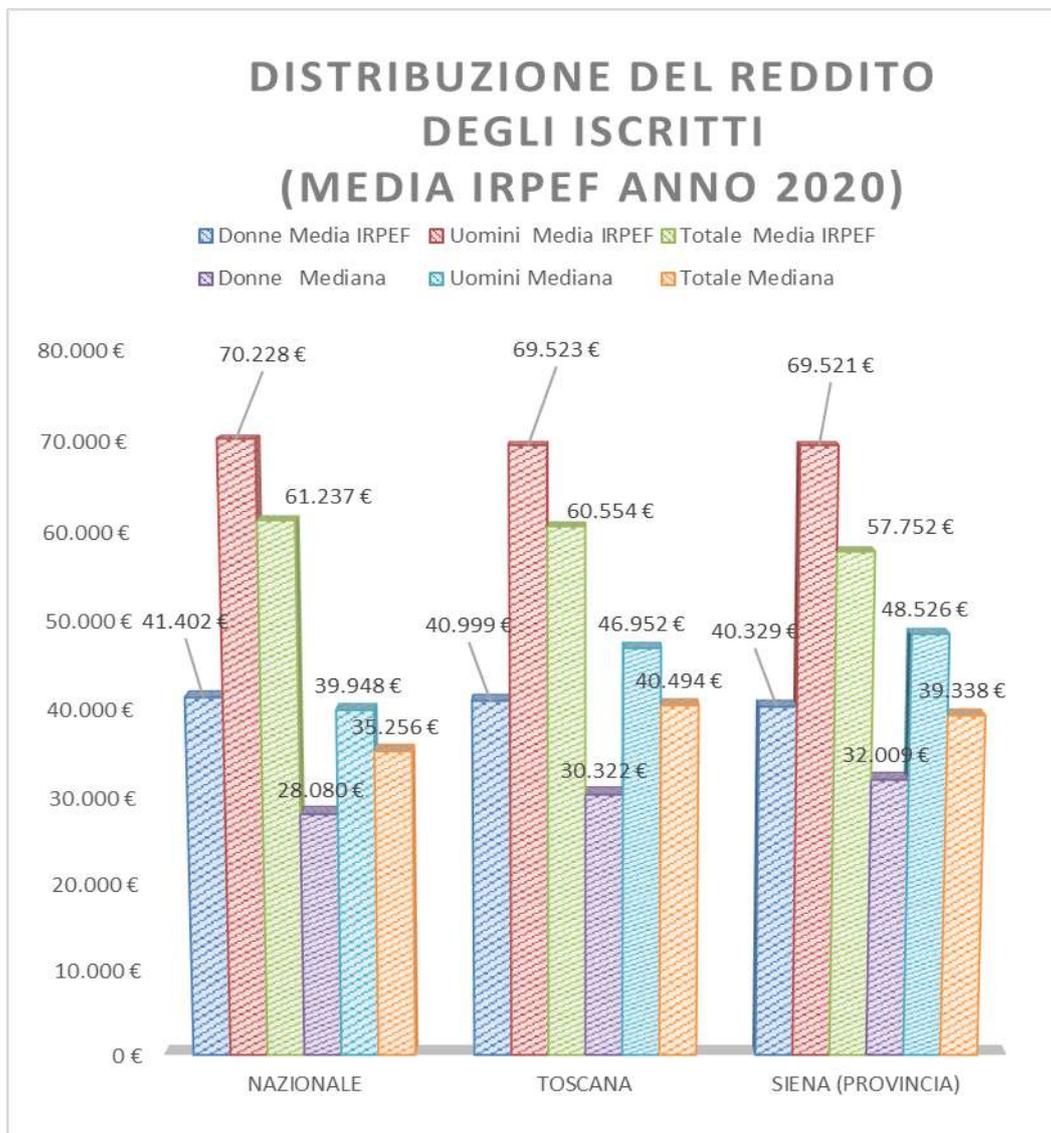


Tabella nr. 7

Report 2021 riferito all'anno 2020	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	SIENA	
				var % su Toscana	var % su 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

Tabella nr.8

Variazioni Media Irpef e Mediana (2021 vs 2020)

Var 2021 vs 2020	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
Donne Media IRPEF	542 €	-71 €	2.249 €	1,31%	-0,17%	5,58%
Uomini Media IRPEF	1.883 €	138 €	-77 €	2,68%	0,20%	-0,11%
Totale Media IRPEF	1.045 €	-25 €	946 €	1,71%	-0,04%	1,64%
Donne Mediana	125 €	-695 €	-989 €	0,45%	-2,29%	-3,09%
Uomini Mediana	534 €	-62 €	-3.718 €	1,34%	-0,13%	-7,66%
Totale Mediana	274 €	-267 €	-705 €	0,78%	-0,66%	-1,79%

Come sopra evidenziato il reddito medio 2021 dell'ordine di Siena è in aumento rispetto al 2020, soprattutto quello relativo al genere femminile, anche se il divario di reddito tra i due generi rimane ancora largamente a sfavore di quello femminile (-38,7 nel 2021 vs -42% nel 2020 – Tabelle 11 e 11bis).

Viceversa i valore mediani si riducono rispetto all'annualità precedente (2020).

Tabella nr. 9

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI PER FASCIA di ETA'				SIENA	
Report 2022 riferito all'anno 2021	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	var % vs Toscana	var % vs Nazionale
Età < 40 Media	33.855 €	31.226 €	34.244 €	9,67%	1,15%
Età 41-60 Media	66.769 €	66.203 €	61.364 €	-7,31%	-8,10%
Età > 60 Media	69.893 €	63.712 €	61.928 €	-2,80%	-11,40%
Età < 40 Mediana	25.438 €	24.331 €	21.372 €	-12,16%	-15,98%
Età 41-60 Mediana	38.816 €	44.960 €	42.195 €	-6,15%	8,71%
Età > 60 Media	37.438 €	42.813 €	37.752 €	-11,82%	0,84%

Reddito Medio vs Mediana

Età < 40	8.417 €	6.895 €	12.872 €
Età 41-60	27.953 €	21.243 €	19.169 €
Età > 60	32.455 €	20.899 €	24.176 €

Fonte dati: rapporto 2022 Albo

Tabella nr. 10

Età	Nazionale			Toscana			Siena		
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
fino a 40 anni	8,2%	9,4%	17,6%	7,5%	6,9%	13,4%	7,2%	6,4%	13,6%
41 - 60	22,6%	39,3%	61,9%	26,9%	34,5%	61,4%	24,7%	32,3%	57,0%
oltre 60	3,9%	16,6%	20,5%	6,4%	17,8%	24,2%	9,2%	20,2%	29,4%
Totale	34,7%	65,3%	100,0%	40,8%	59,2%	100,0%	41,1%	58,9%	100,0%

Fonte dati: rapporto 2022 Albo

Tabella nr. 11 (anno 2021)

Differenza Media IRPEF Donne vs Uomini	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
in Euro	-30.167 €	-28.733 €	-26.866 €
in %	-41,8%	-41,2%	-38,7%

Fonte dati: rapporto 2022 Albo

Tabella nr. 11 bis (anno 2020)

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

Come ultime tabelle relative al divario retributivo riportiamo di seguito i dati per genere al 31 dicembre 2022 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 nr. 12

Ordine di Siena DATI CNPR al 31 dicembre 2022

Maschi		Reddito	Contribuzione	Pensione	var. % F vs M
Classi di età	Numero	medio	media	media	Reddito medio
fino a 45	5	36.947	7.579	-	
da 46 a 55	27	66.469	14.122	-	
da 56 a 65	62	78.965	15.738	12.436	
oltre	34	56.169	10.870	24.711	
	128	68.633			
Femmine		Reddito	Contribuzione	Pensione	
Classi di età	Numero	medio	media	media	
fino a 45	2	29.436	6.236	-	-20%
da 46 a 55	27	42.652	9.660	-	-36%
da 56 a 65	49	52.808	12.267	15.230	-33%
oltre	12	44.010	7.187	18.679	-22%
	90	48.069			-30%
Totale		Reddito	Contribuzione	Pensione	
Classi di età	Numero	medio	media	media	
fino a 45	7	34.801	7.195	-	
da 46 a 55	54	54.561	11.891	-	
da 56 a 65	111	67.418	14.206	14.299	
oltre	46	52.997	9.909	22.417	
	218	60.143			

Fonte dati: CNPR

Tabella nr. 13

Dati CDC al 31-12-2022

Numero Iscritti attivi				
	Maschi	Femmine	TOTALE	
Siena	131	93	224	
TOTALE	48.569	24.248	72.817	
Irpef Media				
	Maschi	Femmine	TOTALE	var F. vs M.
Siena	82.971	40.092	64.474	-52%
TOTALE	87.686	47.787	74.330	-46%
var. Siena vs Totale	-5%	-16%	-13%	
Iva Media				
	Maschi	Femmine	TOTALE	
Siena	146.576	58.500	108.583	
TOTALE	157.921	78.373	131.293	
Contribuzione Totale*				
	Maschi	Femmine	TOTALE	
Siena	1.854.125	681.778	2.535.903	
TOTALE	701.863.915	213.960.259	915.824.174	
Pensione Media IVS**				
	Maschi	Femmine	TOTALE	
Siena	30.040	33.581	31.113	
TOTALE	39.547	20.926	33.648	

* Dovuto Soggettivo e Integrativo

** Provincia Siena

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 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, 2021 e 2022 al fine di:

- poter effettuare un confronto tra i dati 2012-2022, quale lasso di tempo massimo nel quale ha operato la legge Golfo – Mosca e rilevare l'evoluzione nel lungo periodo;

- poter effettuare un confronto tra i dati 2018-2022, 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 10

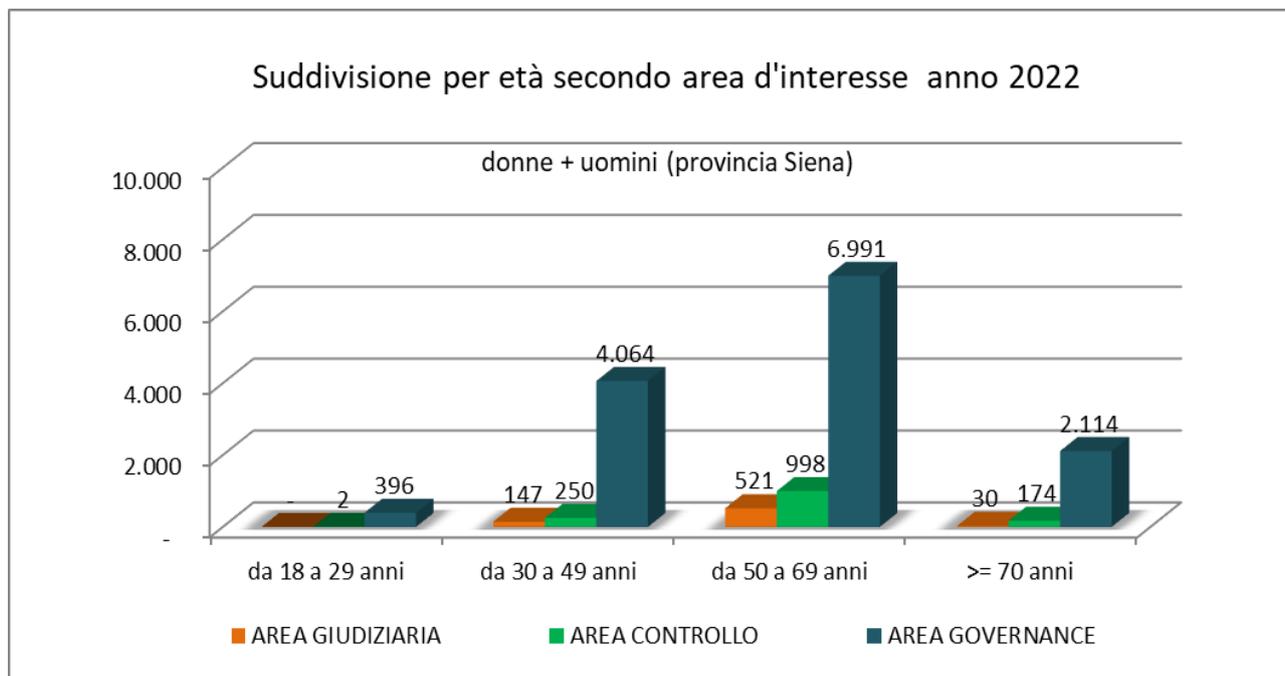


Tabella nr. 14

Fascia di età	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE	A. G.	A.C.	A.GOV.
< 18 anni	-	-	-	<i>valori percentuali</i>		
da 18 a 29 anni	-	2	396	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	147	250	4.064	21%	18%	30%
da 50 a 69 anni	521	998	6.991	75%	70%	52%
>= 70 anni	30	174	2.114	4%	12%	16%
TOTALE	698	1.424	13.565	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 2022, 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.

Grafico 11

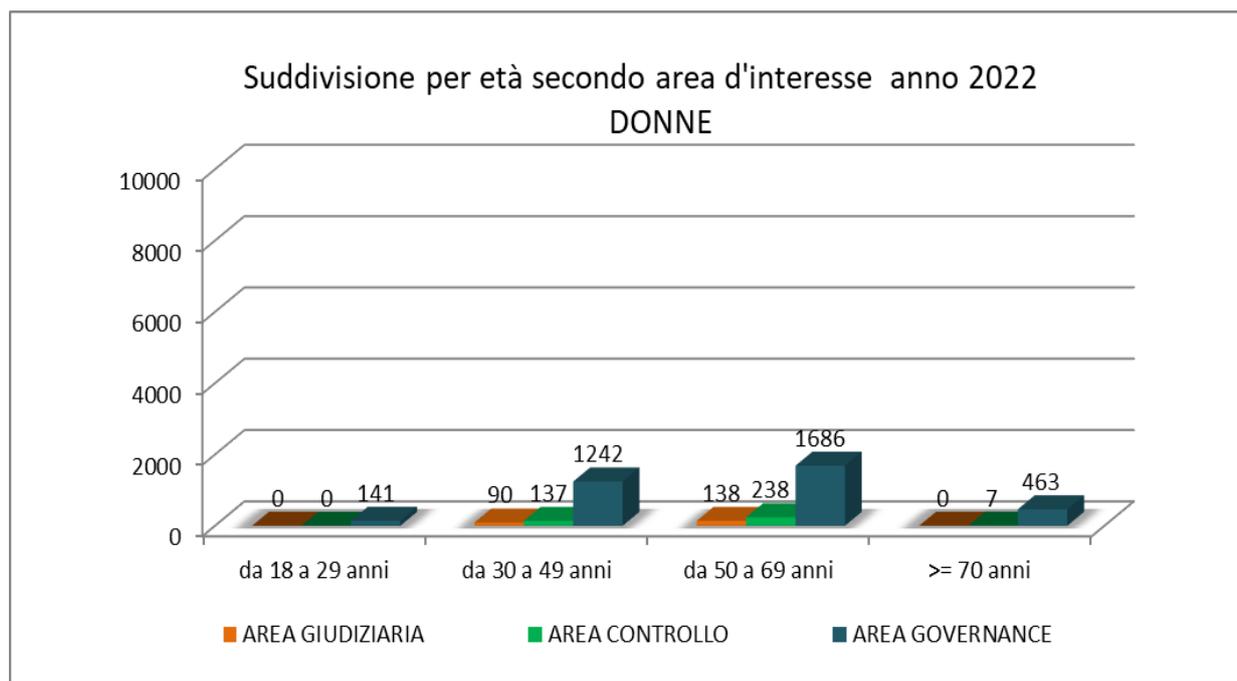


Tabella nr. 16

DONNE						
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	141	0%	0%	4%
da 30 a 49 anni	90	137	1242	39%	36%	35%
da 50 a 69 anni	138	238	1686	61%	62%	48%
>= 70 anni	0	7	463	0%	2%	13%
TOTALE	228	382	3.532	100%	100%	100%

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

Grafico 12

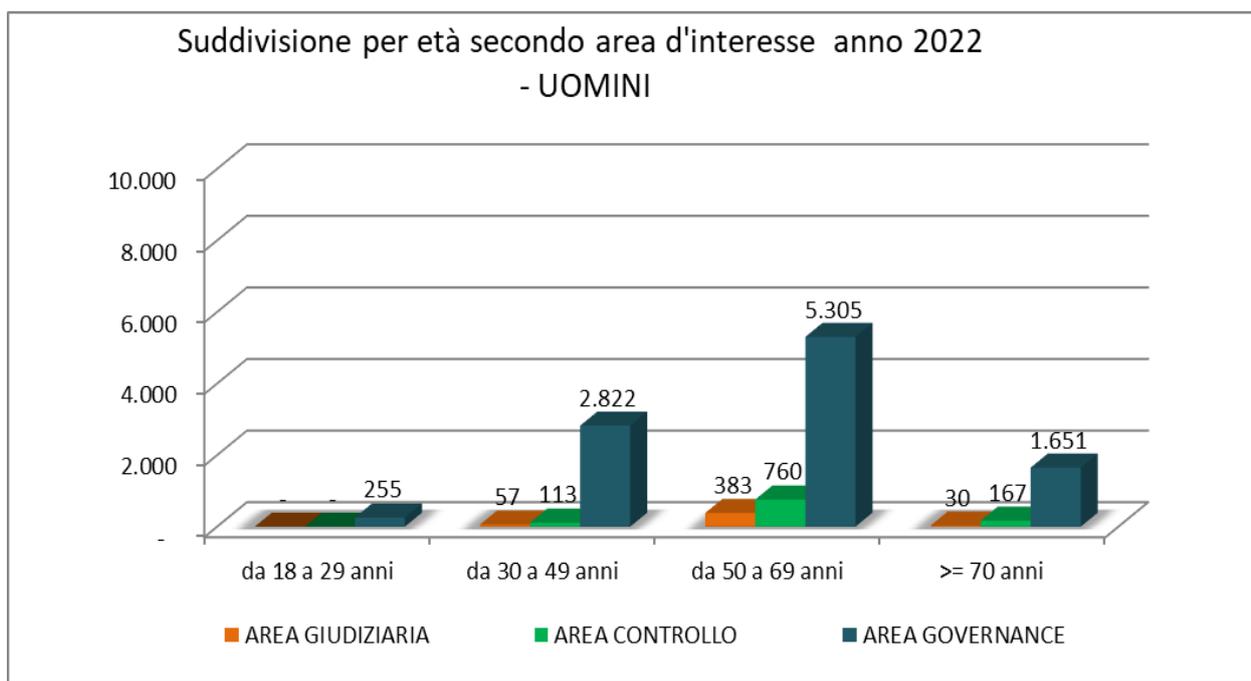


Tabella nr. 17

UOMINI

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	-	-	255	0%	0%	3%
da 30 a 49 anni	57	113	2.822	12%	11%	28%
da 50 a 69 anni	383	760	5.305	81%	73%	53%
>= 70 anni	30	167	1.651	6%	16%	16%
TOTALE	470	1.040	10.033	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, 2018, 2019, 2020, 2021 relativamente alla provincia di Siena.

Grafico n. 13

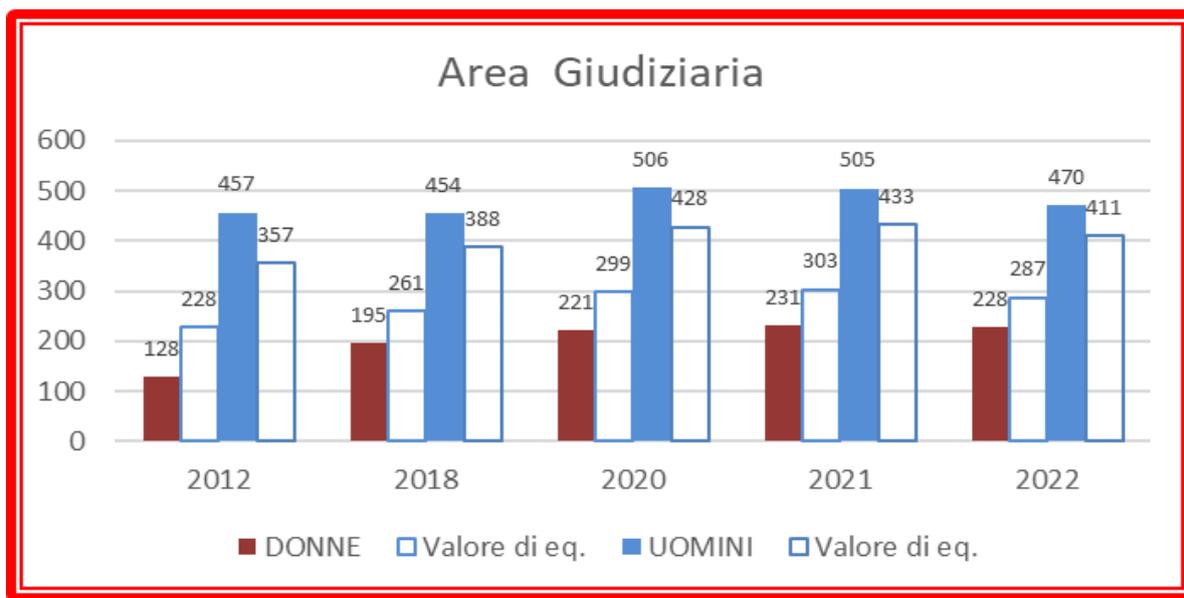


Tabella nr. 18

RIEPILOGO AREA GIUDIZIARIA						
	2012	2018	2020	2021	2022	var % vs valore equità
						2012 2018 2020 2021 2022
DONNE	128	195	221	231	228	
Valore di eq.	228	261	299	303	287	-44% -25% -26% -24% -21%
UOMINI	457	454	506	505	470	
Valore di eq.	357	388	428	433	411	28% 17% 18% 17% 14%
TOTALI	585	649	727	736	698	
% donne	22%	30%	30%	31%	33%	
% uomini	78%	70%	70%	69%	67%	

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

Grafico 14

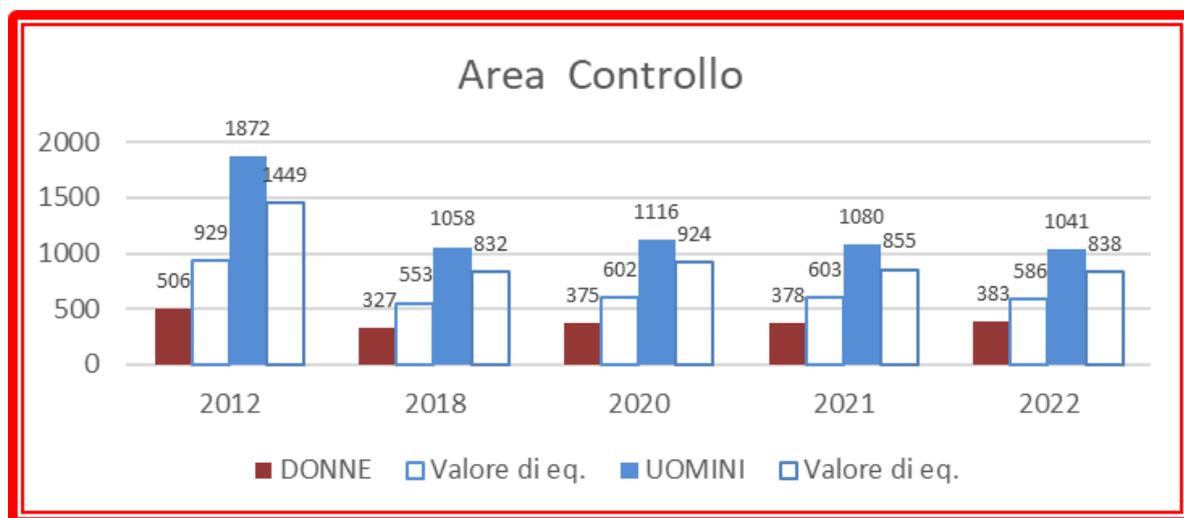


Tabella nr. 19

RIEPILOGO AREA CONTROLLO					var % vs valore equità					
	2012	2018	2020	2021	2022	2012	2018	2020	2021	2022
DONNE	506	327	375	378	383					
Valore di eq.	929	553	602	603	586	-46%	-41%	-38%	-37%	-35%
UOMINI	1872	1058	1116	1080	1041					
Valore di eq.	1449	832	924	855	838	29%	27%	21%	26%	24%
TOTALI	2.378	1.385	1.491	1.458	1.424					
% donne	21%	24%	25%	26%	27%					
% uomini	79%	76%	75%	74%	73%					

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

Grafico 15

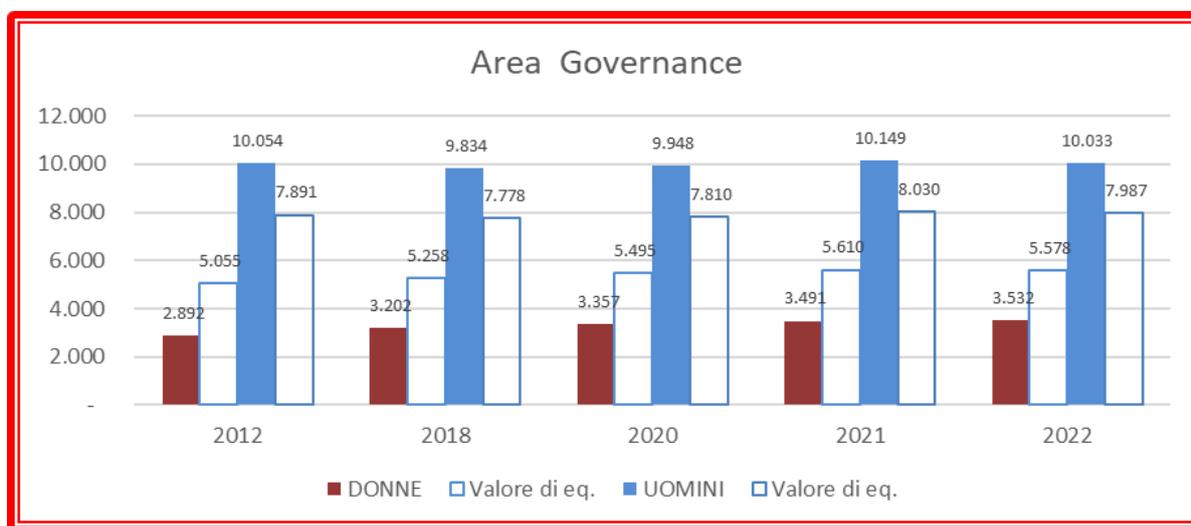


Tabella nr. 20

GOVERNANCE					var % vs valore equità					
	2012	2018	2020	2021	2022	2012	2018	2020	2021	2022
DONNE	2.892	3.202	3.357	3.491	3.532					
Valore di eq.	5.055	5.258	5.495	5.610	5.578	-43%	-39%	-39%	-38%	-37%
UOMINI	10.054	9.834	9.948	10.149	10.033					
Valore di eq.	7.891	7.778	7.810	8.030	7.987	27%	26%	27%	26%	26%
TOTALI	12.946	13.036	13.305	13.640	13.565					
% donne	22%	25%	25%	26%	26%					
% uomini	78%	75%	75%	74%	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, 33% e 67% nel 2022 con una gap verso il valore di equità che dal -44% del 2012 si riduce al -21% del 2022.

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, 27% e 73% nel 2022 con una gap verso il valore di equità che dal -46% del 2012 si riduce al -35% del 2022.

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 2022 con una gap verso il valore di equità che dal -43% del 2012 si riduce al -37% del 2022.

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, 2018, 2020, 2021 e 2022. Non sono stati evidenziati i dati 2017 e 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 16

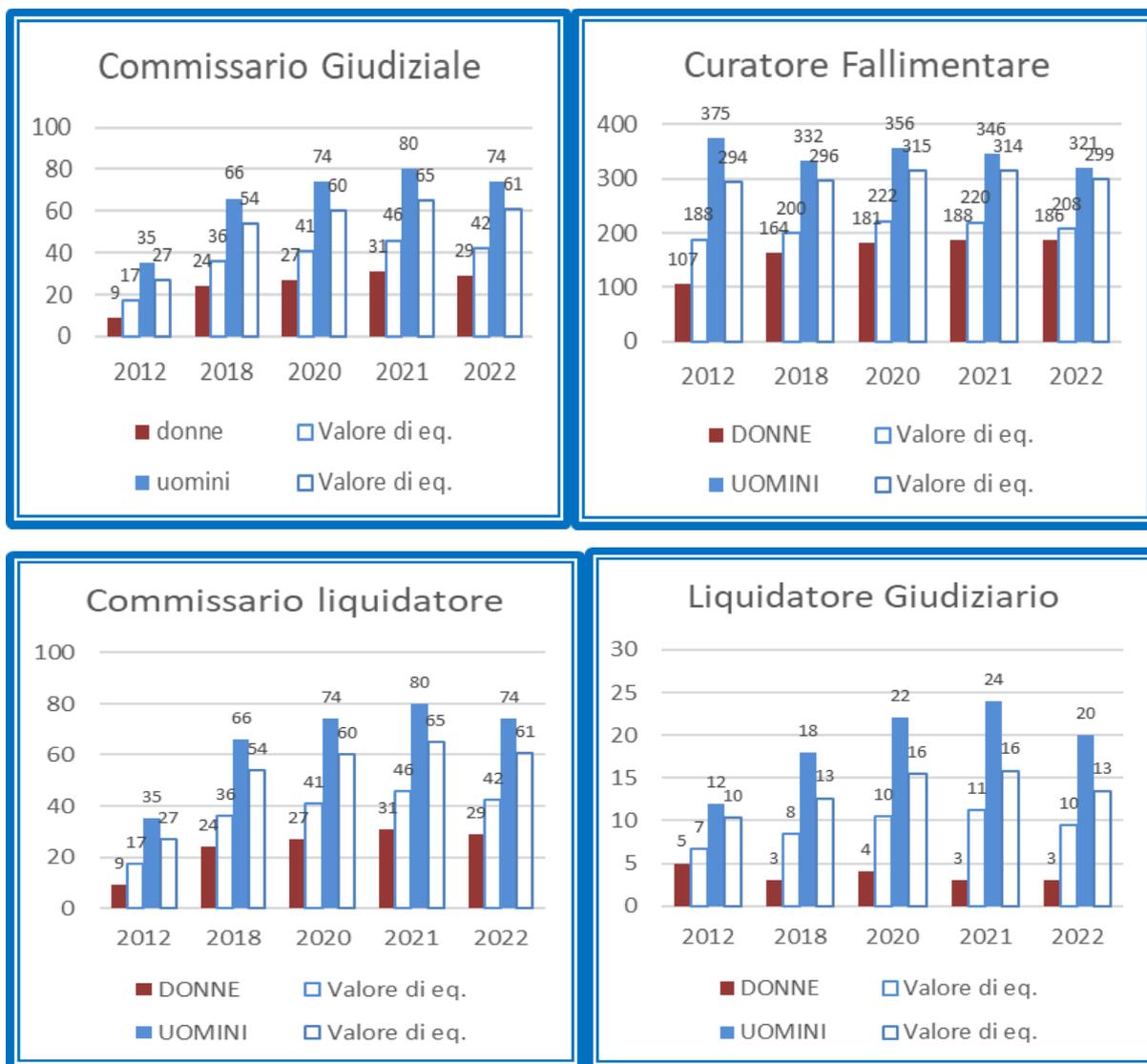


Tabella nr. 21

AREA GIUDIZIARI	COMMISSARIO GIUDIZIALE					COMMISSARIO LIQUIDATORE					CURATORE FALLIMENTARE					LIQUIDATORE GIUDIZIARIO				
	2012	2018	2020	2021	2022	2012	2018	2020	2021	2022	2012	2018	2020	2021	2022	2012	2018	2020	2021	2022
donne	9	24	27	31	29	7	4	9	9	10	107	164	181	188	186	5	3	4	3	3
Valore di eq.	17	36	41	46	42	16	17	25	26	27	188	200	222	220	208	7	8	10	11	10
uomini	35	66	74	80	74	35	38	54	55	55	375	332	356	346	321	12	18	22	24	20
Valore di eq.	27	54	60	65	61	26	25	38	38	38	294	296	315	314	299	10	13	16	16	13
totale	44	90	101	111	103	42	42	63	64	65	482	496	537	534	507	17	21	26	27	23

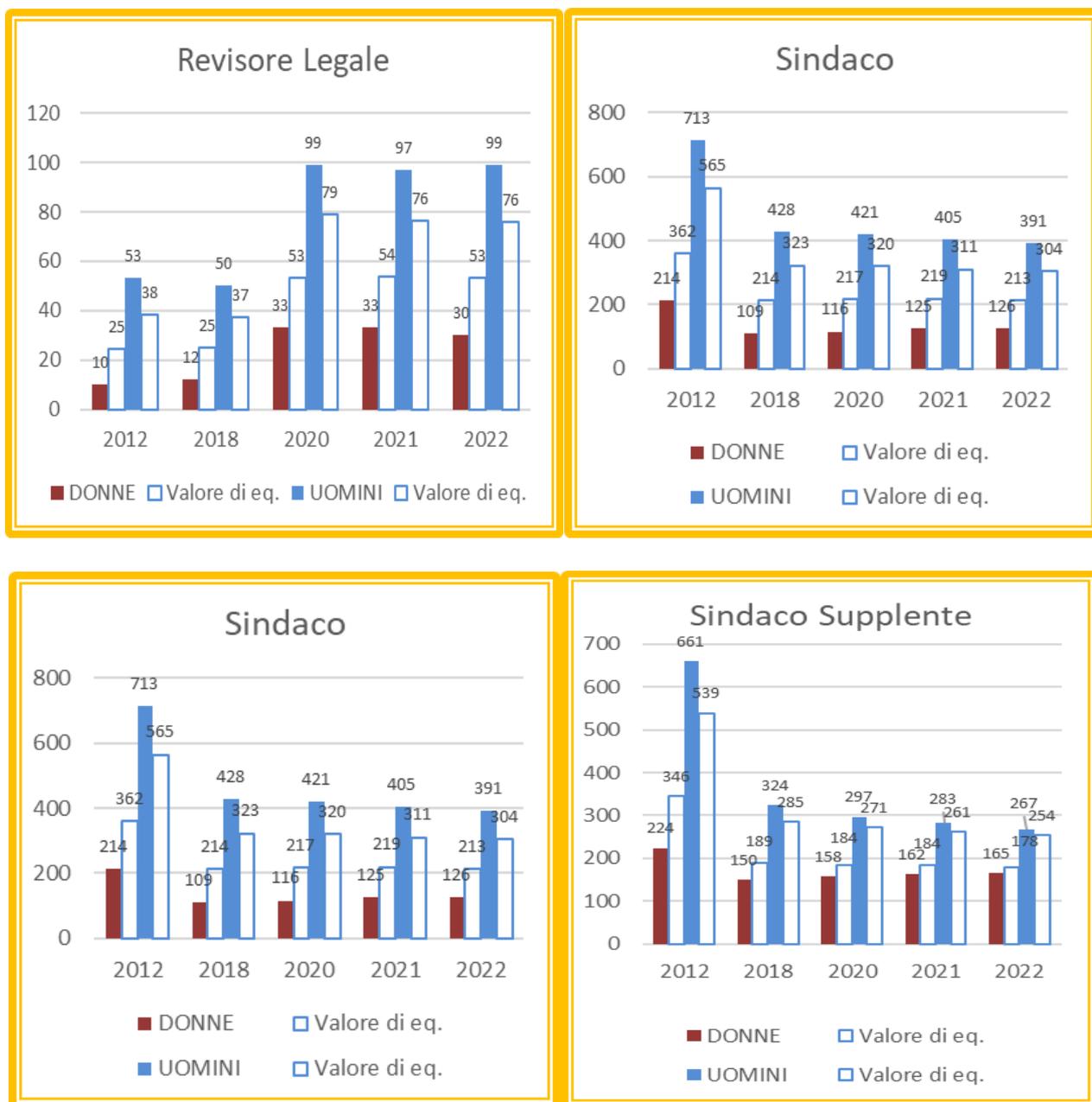
fonte dati: Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno

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, 2018, 2020, 2021 e 2022

Serie Grafici 17



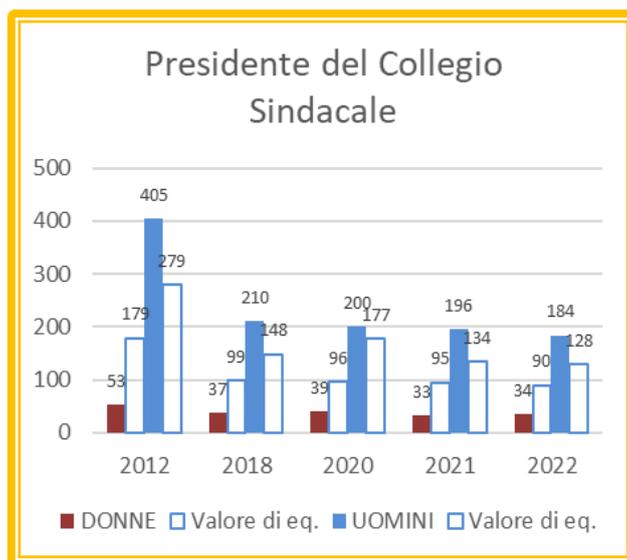


Tabella nr. 22

AREA CONTROLLO	REVISORE LEGALE					SINDACO					REVISORE UNICO				
	2012	2018	2020	2021	2022	2012	2018	2020	2021	2022	2012	2018	2020	2021	2022
DONNE	10	12	33	33	30	214	109	116	125	126	5	19	29	25	28
Valore di eq.	25	25	53	54	53	362	214	217	219	213	18	26	52	51	53
UOMINI	53	50	99	97	99	713	428	421	405	391	40	46	99	99	100
Valore di eq.	38	37	79	76	76	565	323	320	311	304	27	39	76	73	75
	63	62	132	130	129	927	537	537	530	517	45	65	128	124	128

Tabella nr. 22bis

AREA CONTROLLO	SINDACO SUPPLENTE					PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE				
	2012	2018	2020	2021	2022	2012	2018	2020	2021	2022
DONNE	224	150	158	162	165	53	37	39	33	34
Valore di eq.	346	189	184	184	178	179	99	96	95	90
UOMINI	661	324	297	283	267	405	210	200	196	184
Valore di eq.	539	285	271	261	254	279	148	177	134	128
	885	474	455	445	432	458	247	239	229	218

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- 2022) sia probabilmente alla crisi economica generale del Paese.

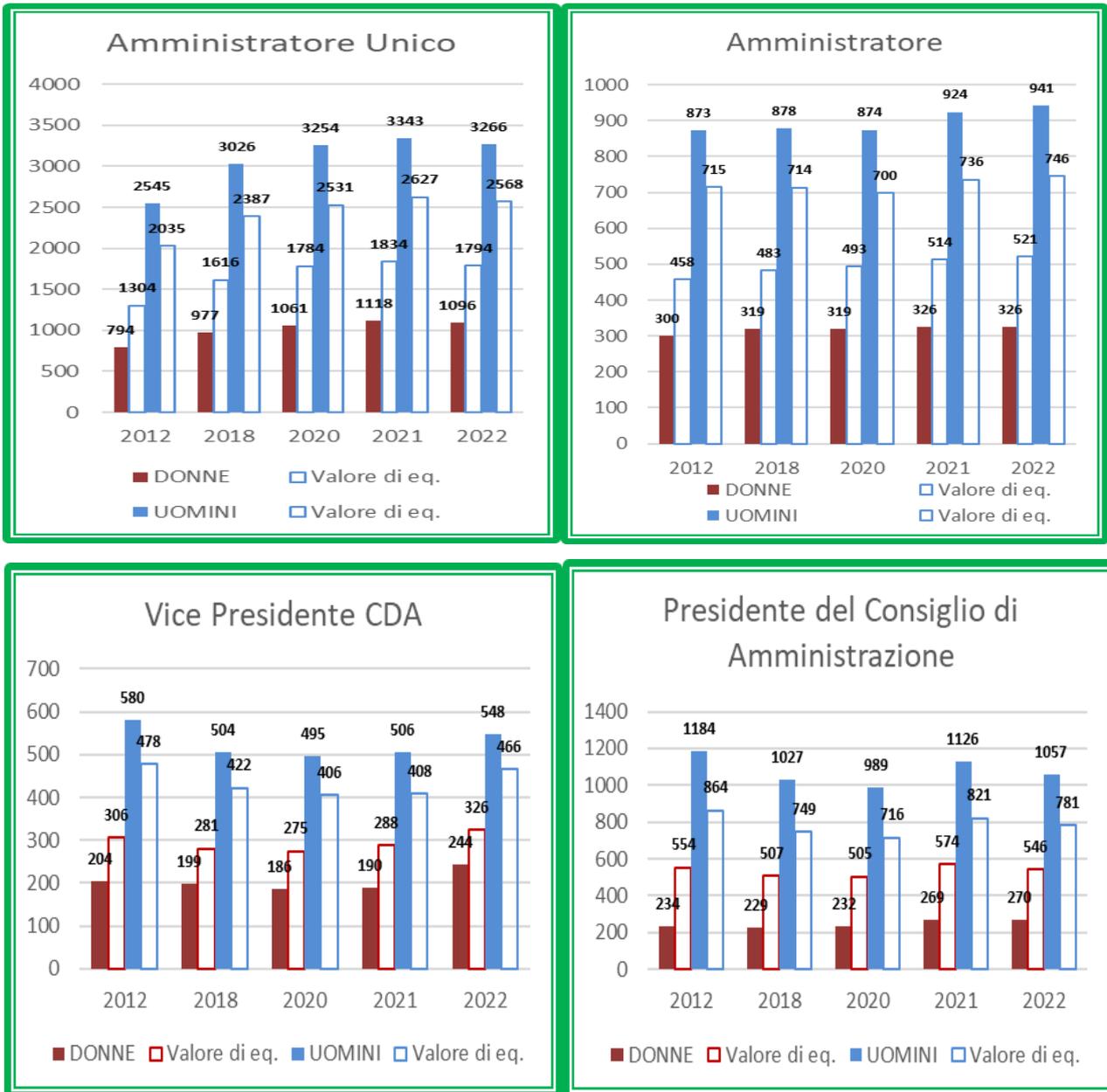
Di seguito riportiamo il gap % verso il valore di equità relativo all'anno 2022. Da evidenziare come il maggior valor sia relativo alla figura apicale di Presidente del CDA, mentre quello minore sia rappresentato dalla figura del Sindaco supplente.

AREA CONTROLLO	Revisore Legale	Sindaco	Revisore Unico	Sindaco Supplente	Presidente Collegio
	-77%	-69%	-88%	-8%	-164%

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, 2018, 2020, 2021 2022..

Serie grafici n. 18



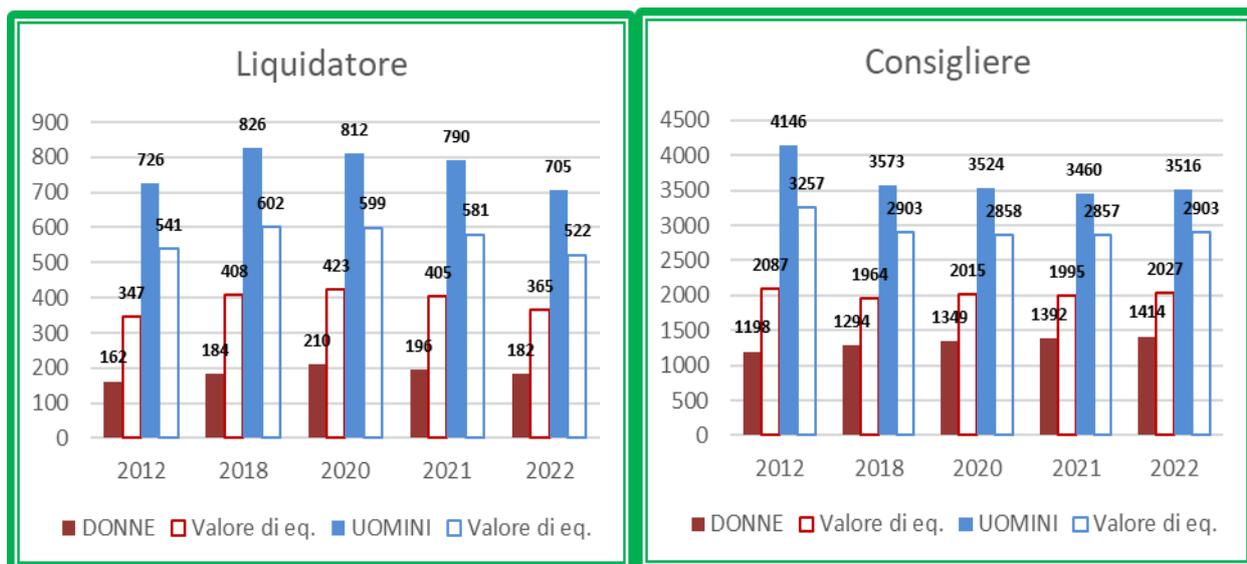


Tabella n. 23

GOVERNANCE	AMMINISTRATORE					AMM.RE UNICO + AMMINISTRATORE DELEGATO					CONSIGLIERE+ CONSIGLIERE DELEGATO				
	2012	2018	2020	2021	2022	2012	2018	2020	2021	2022	2012	2018	2020	2021	2022
DONNE	300	319	319	326	326	794	977	1.061	1.118	1.096	1.198	1.294	1.349	1.392	1.414
Valore di eq.	458	483	493	514	521	1.304	1.616	1.784	1.834	1.794	2.087	1.964	2.015	1.995	2.027
UOMINI	873	878	874	924	941	2.545	3.026	3.254	3.343	3.266	4.146	3.573	3.524	3.460	3.516
Valore di eq.	715	714	700	736	746	2.035	2.387	2.531	2.627	2.568	3.257	2.903	2.858	2.857	2.903
Totale	1.173	1.197	1.193	1.250	1.267	3.339	4.003	4.315	4.461	4.362	5.344	4.867	4.873	4.852	4.930

Tabella n. 23bis

GOVERNANCE	PRESIDENTE C.D.A. + PRESIDENTE					LIQUIDATORE					VICE PRESIDENTE CDA				
	2012	2018	2020	2021	2022	2012	2018	2020	2021	2022	2012	2018	2020	2021	2022
DONNE	234	229	232	269	270	162	184	210	196	182	204	199	186	190	244
Valore di eq.	554	507	505	574	546	347	408	423	405	365	306	281	275	288	326
UOMINI	1184	1027	989	1126	1057	726	826	812	790	705	580	504	495	506	548
Valore di eq.	864	749	716	821	781	541	602	599	581	522	478	422	406	408	466
Totale	1.418	1.256	1.221	1.395	1.327	888	1.010	1.022	986	887	784	703	681	696	792

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 2022.

	Amm.re Unico	Vice				
	Amm.re e AD	Consigliere Liquidatore	Presidente	Presidente		
AREA GOVERNANCE	-60%	-64%	-43%	-100%	-33%	-102%

CONCLUSIONI

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

I dati che abbiamo riportato nelle varie tabelle e grafici descrivono in termini numerici quale sia la partecipazione dei diversi generi alle attività del nostro Ordine e la relativa composizione anagrafica, evidenziando la dinamica dei redditi tra gli appartenenti alla nostra professione a livello territoriale regionale e nazionale.

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

Siena, 8 maggio 2023

Il Comitato di Pari Opportunità

Marzia Mucciarelli – Presidente

Rita Capotondi – Vice Presidente

Alessandra Pinzuti - Segretaria

Enrica Ercoli - membro effettivo

Valentina Sampieri - membro effettivo