

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI SIENA

C.P.O.

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

BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2023

Sommario

	PAG.
.....	
P R E M E S S A	3
LA POLITICA DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE	3
INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2023	5
ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2022	6
LINEE PROGRAMMATICHE 2023.....	6
COMPOSIZIONE ISCRITTI e DIVARIO RETRIBUTIVO	7
1.1 Iscritti all'albo	7
1.2 Praticanti	10
1.3 Organismi dell'Ordine	10
1.4 Il divario retributivo	12
CONCLUSIONI	14

PREMESSA

- La parità di genere

Secondo la definizione condivisa dall'European Institute for Gender Equality (EIGE) a livello Europeo, la parità di genere (Gender Equality) può essere definita come: “..la parità di diritti, responsabilità e opportunità di donne e uomini, ragazze e ragazzi. Parità non significa che donne e uomini diventino uguali, ma che i diritti, le responsabilità e le opportunità delle donne e degli uomini non dipenderanno dal fatto che nascano maschi o femmine. La parità di genere implica che gli interessi, i bisogni e le priorità di donne e uomini siano presi in considerazione, riconoscendo la diversità dei diversi gruppi di donne e uomini. L'uguaglianza di genere non è una questione femminile, ma dovrebbe riguardare e coinvolgere pienamente gli uomini e le donne. La parità tra donne e uomini è vista sia come una questione di diritti umani sia come una condizione preliminare e un indicatore di uno sviluppo sostenibile incentrato sulle persone”.

- Il Bilancio di genere

Il modo in cui i bilanci (non di genere) sono di norma redatti ignora la diversità, per ruolo, responsabilità e capacità, esistente tra uomini e donne. Pur presentandosi come uno strumento economico neutro, il bilancio in realtà riflette e riproduce le disuguaglianze socioeconomiche già presenti in una comunità. Il **bilancio di genere**, viceversa, 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 POLITICA DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE

Negli ultimi anni si è assistito ad un crescendo di attenzione alle strategie di intervento a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue tipologie e modalità di attuazione. Malgrado i progressi recenti, l'Italia resta uno dei Paesi avanzati con il più alto divario tra uomini e donne, connotandosi per una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, un minor tasso di occupazione e una limitata presenza delle donne in posizioni apicali nelle imprese quotate e non quotate.

La recente crisi pandemica ha ulteriormente aggravato la situazione preesistente, determinando non solo significative perdite di posti di lavoro in settori dominati dalla presenza femminile, ma anche peggiorando sensibilmente le condizioni lavorative (dei 444 mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020 il 70% è costituito da donne). La pandemia ha aumentato la sperequazione delle responsabilità di cura domestica e familiare fra uomini e donne determinando un “fallimento redistributivo” del tempo di lavoro e cura tra i due generi.

Nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è confermata l'importanza strategica delle azioni relative al superamento delle disparità di genere per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il PNRR, infatti, individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le 6 missioni che lo compongono

Particolarmente opportuna è stata la scelta del PNRR di rendere strutturale il bilancio di genere, prevedendo che la legge di bilancio 2024 presenti una classificazione delle voci previste secondo i criteri posti alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale.

In particolare è richiesta una valutazione dell'impatto di genere in tutte le fasi (programmazione, attuazione, monitoraggio, valutazione ex post), per orientare le risorse e superare politiche di genere frammentate e occasionali che identificano le donne solo come categoria svantaggiata, quando invece rappresentano più della metà della popolazione. Il bilancio di genere diventa uno strumento strategico per individuare le risorse stanziata ed erogate in favore delle pari opportunità di genere e verificare l'impatto degli interventi su uomini e donne.

- **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 all'anno. Obiettivo posto dal PNRR è quello di avere entro il 2026 almeno 800 imprese certificate, ovvero che soddisfano i criteri individuati dal documento UNI per misurare concretamente le azioni aziendali in materia di inclusività ed equilibrio di genere. 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**

Per quanto attiene la categoria dei commercialisti, a seguito di un iter molto contrastato che ha determinato un rinvio delle elezioni degli Ordini territoriali, si è giunti finalmente ad una modifica del nostro ordinamento 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 e ad oggi siamo in attesa di conoscere le decisioni del TAR.

INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2023

Il Consiglio eletto nel precedente mandato (2017-2020) come sappiamo ha proseguito il suo lavoro anche per l'anno 2021 (causa ricorso proposto al Tar del Lazio prima, e pandemia da Covid poi) fino a giungere a nuove elezioni nel febbraio di quest'anno. Proprio il ricorso al Tar è stato un elemento fondamentale per la parità di genere e le pari opportunità, introducendo significative modifiche al D.Lgs.vo 139/2005, come illustrato nel paragrafo precedente. A seguito della sua nuova formulazione,

le nuove elezioni hanno visto l'introduzione del voto anche per i Comitati Pari Opportunità che sono quindi passati da organi interni (Commissioni) a organi elettivi.

Gli Ordini Territoriali della Toscana sono stati parte attiva per il supporto e il lavoro svolto affinché una nuova cultura della parità di genere e delle pari opportunità fosse regolamentata a livello normativo.

I Comitati Pari Opportunità devono recepire e adottare il Regolamento emanato dal CNDCEC, regolamento (come già detto) attualmente oggetto di contestazione. Siamo quindi in attesa di ulteriori aggiornamenti.

Fra i compiti del CPO Vi è anche quello della redazione del Bilancio di genere, sia consuntivo, sia preventivo.

Nelle pagine seguenti di questo documento sono riportate le attività svolte dal CPO nel corso del 2022, dalla data di nomina, e le linee programmatiche per il 2023 per la cui realizzazione e successo è imprescindibile la condivisione, il supporto ed il coinvolgimento di tutto il Consiglio del nostro Ordine territoriale.

ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2022

L'anno che si sta concludendo ha visto la nomina a seguito di elezioni del nuovo Comitato Pari Opportunità con la conferma di alcune colleghe e la elezione di nuove, indice questo dell'interesse che l'argomento suscita anche in chi sino ad oggi non aveva posto attenzione all'argomento.

Si è dato seguito al lavoro svolto e/o iniziato dal precedente Comitato, giungendo a giugno di quest'anno alla firma di 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.

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 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 "premiabilità e opportunità per le imprese e i professionisti".

LINEE PROGRAMMATICHE 2023

Le linee programmatiche 2023 delineate dal nostro CPO, riguardano:

1) l'inserimento nell'offerta formativa, anche in sinergia con altri CPO Territoriali, di tematiche inerenti gli aspetti di genere e le pari opportunità, quali la formazione psicologica, le tecniche di conciliazione

tempi di lavoro e di famiglia, la gestione delle risorse umane all'interno degli Studi e la leadership al femminile (eventi e percorsi di studio in area E del nostro Regolamento di formazione continua).

2) La realizzazione della Banca del Tempo e di uno sportello di ascolto, ad uso esclusivo degli iscritti al nostro Ordine, avente la finalità di mettere a disposizione dei colleghi in temporanea difficoltà la professionalità di altri colleghi che si renderanno disponibili allo scopo.

3) La mappatura di tutti gli organismi e le associazioni costituite ed operanti a livello locale che perseguono finalità riguardanti la parità di genere, al fine di creare sinergie.

4) La Partecipazione ai Tavoli territoriali al fine di progettare iniziative congiunte e interventi formativi creando, anche con gli altri CPO, momenti di interazione e confronto.

5) L'incentivazione alla partecipazione dei commercialisti agli sportelli anti violenza per il sostegno economico alle donne vittime di violenza anche a seguito del protocollo interistituzionale di cui siamo firmatari.

6) Il consolidamento della RETE di pari opportunità: grazie anche al lavoro della commissione regionale di coordinamento dei CPO operativa all'interno della Conferenza degli Ordini Toscani. Vorremmo incrementare la condivisione delle esperienze e la definizione di azioni comuni in materia di pari opportunità. L'obiettivo sarà raggiunto attraverso riunioni periodiche, ma anche tramite l'organizzazione di eventi comuni a più Ordini professionali.

7) Il monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali e in tutte le aree di attività dell'Ordine.

8) L'aiuto ai giovani per lo sbocco alla professione. A tal fine promuoveremo attività di collaborazione con l'Università di Siena con l'obiettivo di creare, tra l'altro, un desk di ascolto presso l'Università e uno presso l'Ordine per i tirocinanti.

Per i primi mesi del 2023 è in programma l'organizzazione di un incontro con i delegati delle Casse dei Dottori Commercialisti e dei Ragionieri avente ad oggetto i servizi assistenziali per gli iscritti con particolare riguardo ai giovani, alle donne e alle categorie fragili.

COMPOSIZIONE ISCRITTI e DIVARIO RETRIBUTIVO

Nelle tabelle che seguono sono riportati i dati relativi alla composizione per genere e per fascia di età degli iscritti dell'ODCEC di Siena. Sono stati riportati anche alcuni dati reddituali che evidenziano come il divario retributivo tra genere femminile e maschile sia comune all'intera categoria senza distinzione geografica.

1.1 *Iscritti all'albo*

Si riporta di seguito il numero di iscritti alla data di presentazione del presente bilancio e dei due anni precedenti divisi per genere.

Tabella 1

ALBO A + B

Età	2016			2017			2018			2019			2020			2021			ott. 2022		
	F	M	Tot.	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	37	32	69
<i>in % sul tot.</i>	56%	44%	12%	55%	45%	12%	53%	47%	12%	57%	43%	12%	57%	43%	12%	58%	42%	13%	54%	46%	14%
41 - 60	147	212	359	151	205	356	149	205	354	145	199	344	135	180	315	129	171	300	125	161	286
<i>in % sul tot.</i>	41%	59%	70%	42%	58%	68%	42%	58%	68%	42%	58%	67%	43%	57%	63%	43%	57%	60%	44%	56%	56%
oltre 60	23	69	92	25	80	105	23	81	104	27	82	109	33	94	127	40	96	136	46	106	152
<i>in % sul tot.</i>	25%	75%	18%	24%	76%	20%	22%	78%	20%	25%	75%	21%	26%	74%	25%	29%	71%	27%	30%	70%	30%
Totale	204	308	512	212	314	526	206	316	522	208	308	516	203	300	503	208	295	503	208	299	507
<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

Grafico 1

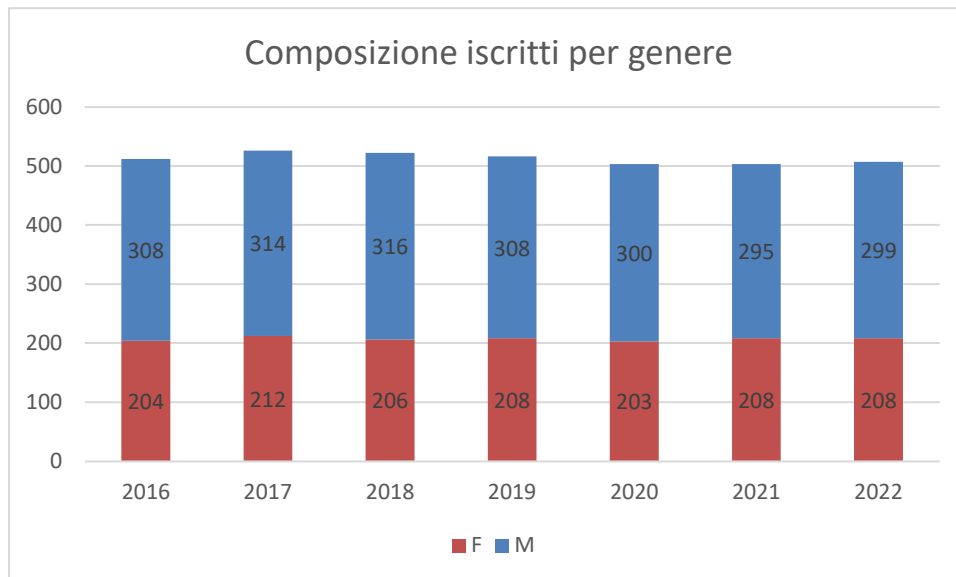


Grafico 2

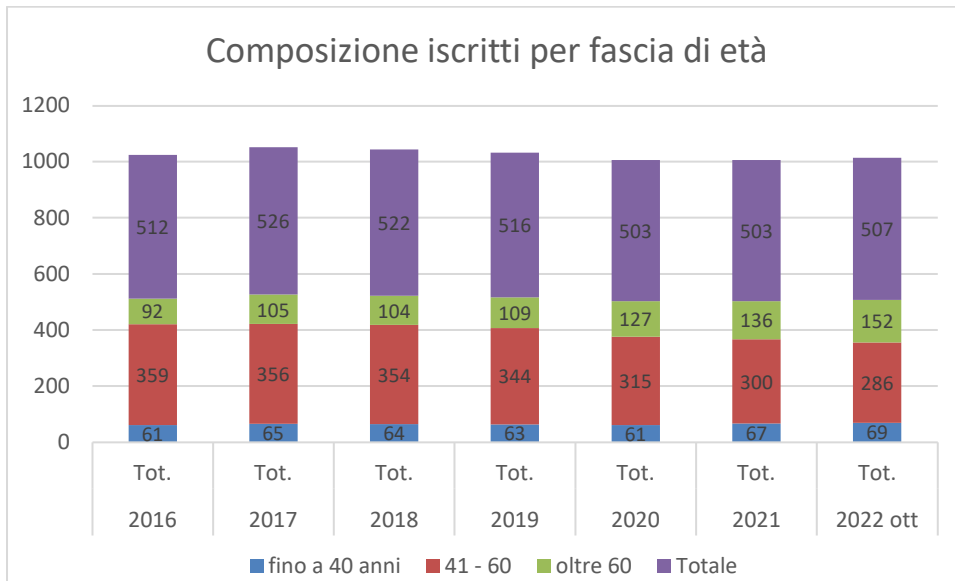
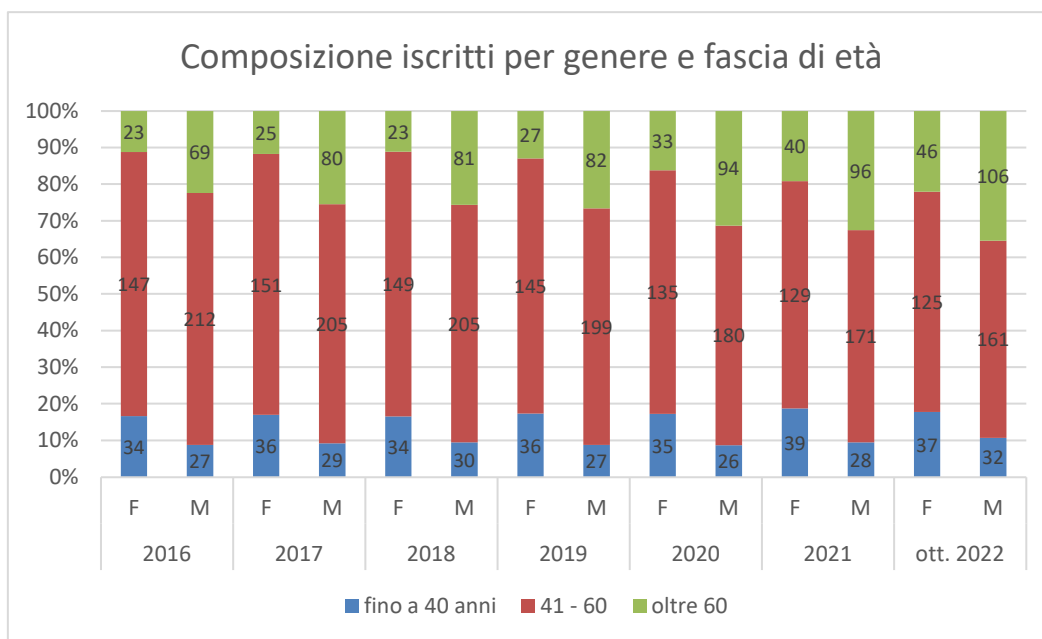


Grafico 3



I dati cumulativi evidenziano, a livello complessivo, un sostanziale allineamento tra 2021 e 2022 (dato al 31 ottobre). Con riferimento alla fascia di età “fino a 40 anni, pur riducendosi complessivamente, si evidenzia una quota femminile in crescita. La fascia di età intermedia “41 – 60” si decrementa numericamente rimanendo invariata la composizione per genere.

Per la fascia “oltre 60” si evidenzia un leggero incremento numerico ed una maggiore rappresentanza del genere femminile.

Tabella 2

ELENCO SPECIALE

Età	2016			2017			2018			2019			2020			2021			ott. 2022		
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
fino a 40 anni	13	7	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
<i>in % sul tot.</i>	<i>65%</i>	<i>35%</i>														<i>100%</i>	<i>0%</i>		<i>100%</i>	<i>0%</i>	
41 - 60	3	4	7	10	7	17	8	5	13	9	5	14	10	4	14	8	3	11	8	3	11
<i>in % sul tot.</i>	<i>43%</i>	<i>57%</i>		<i>59%</i>	<i>41%</i>		<i>62%</i>	<i>38%</i>		<i>64%</i>	<i>36%</i>		<i>71%</i>	<i>29%</i>		<i>73%</i>	<i>27%</i>		<i>73%</i>	<i>27%</i>	
oltre 60	0	1	1	0	2	2	0	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	2	1	1	2
<i>in % sul tot.</i>	<i>0%</i>	<i>100%</i>		<i>0%</i>	<i>100%</i>		<i>0%</i>	<i>100%</i>		<i>50%</i>	<i>50%</i>		<i>100%</i>	<i>0%</i>		<i>50%</i>	<i>50%</i>		<i>50%</i>	<i>50%</i>	
Totale	16	12	28	10	9	19	8	6	14	10	6	16	11	4	15	10	4	14	10	4	14
<i>in % sul tot.</i>	<i>57%</i>	<i>43%</i>		<i>53%</i>	<i>47%</i>		<i>57%</i>	<i>43%</i>		<i>63%</i>	<i>38%</i>		<i>73%</i>	<i>27%</i>		<i>71%</i>	<i>29%</i>		<i>71%</i>	<i>29%</i>	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella 3

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>	
TOTALI	267	185	452

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

1.2 Praticanti

Nella tabella sotto riportata si evidenziano il numero di iscritti al registro dei tirocinanti alla data di presentazione del presente bilancio, l'evoluzione del dato negli ultimi anni e la partecipazione del genere femminile.

Tabella 4

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	ott-22
Tirocinanti	86	41	38	37	38	52	52	37	33	48	53
di cui donne	41	21	22	21	21	27	26	16	17	23	25
<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>	<i>47,2%</i>

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

1.3 Organismi dell'Ordine

Di seguito si riporta la composizione in termini di genere del Consiglio del nostro Ordine, del Consiglio di Disciplina e del Collegio Sindacale mettendo a confronto i componenti del mandato concluso e di quello in corso. Per ultimo, sempre con riferimento al genere, si evidenzia la composizione delle commissioni di studio del mandato in corso.

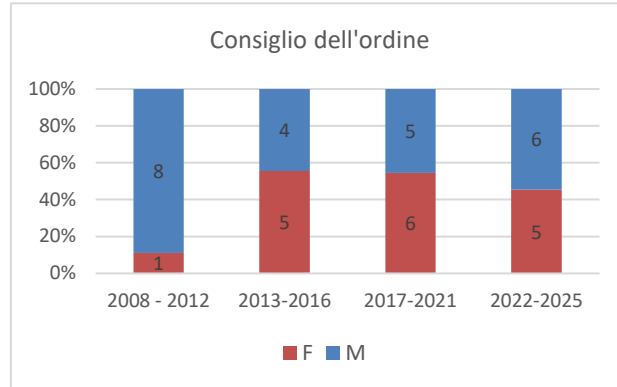
CONSIGLIO DELL'ORDINE di SIENA

Bilancio di Genere Preventivo 2023

Tabella 5

	F	M	Tot.
2008 - 2012	1	8	9
<i>in % sul tot.</i>	<i>11%</i>	<i>89%</i>	
2013-2016	5	4	9
<i>in % sul tot.</i>	<i>56%</i>	<i>44%</i>	
2017-2021	6	5	11
<i>in % sul tot.</i>	<i>55%</i>	<i>45%</i>	
2022-2025	5	6	11
<i>in % sul tot.</i>	<i>45%</i>	<i>55%</i>	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

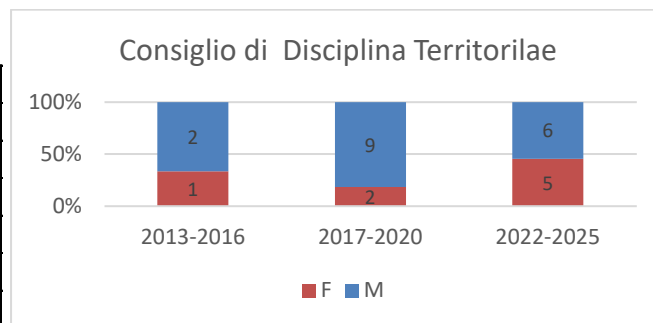
Grafico 4

Dal 2013 la presenza del genere femminile rappresenta circa la metà dei componenti del Consiglio dell'ordine.

CONSIGLIO DI DISCIPLINA TERRITORIALE ORDINE di SIENA

Tabella 6

	F	M	Tot.
2013-2016	1	2	3
<i>in % sul tot.</i>	<i>33%</i>	<i>67%</i>	
2017-2020	2	9	11
<i>in % sul tot.</i>	<i>18%</i>	<i>82%</i>	
2022-2025	5	6	11
<i>in % sul tot.</i>	<i>45%</i>	<i>55%</i>	

Grafico 5

COLLEGIO DEI REVISORI ORDINE di SIENA

Tabella 7

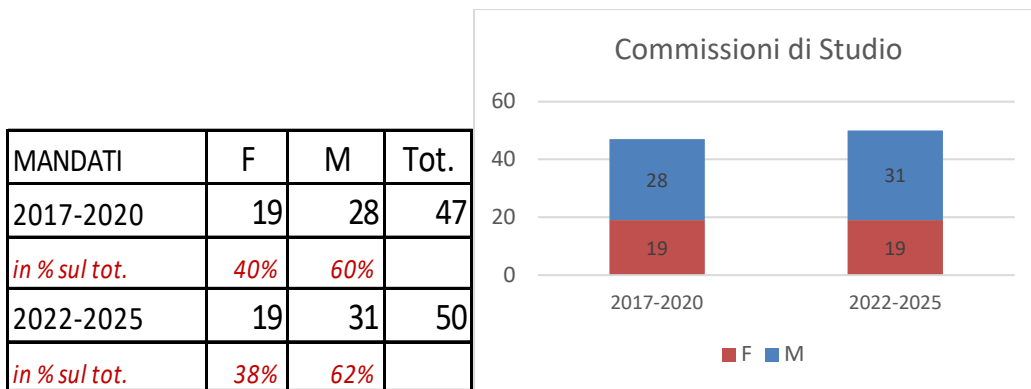
	F	M	Tot.
2013-2016	0	3	3
<i>in % sul tot.</i>	<i>0%</i>	<i>100%</i>	
2017-2020	2	1	3
<i>in % sul tot.</i>	<i>67%</i>	<i>33%</i>	
2022-2025	1	2	3
<i>in % sul tot.</i>	<i>33%</i>	<i>67%</i>	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

COMMISSIONI DI STUDIO ORDINE di SIENA

Tabella 8

Grafico 6



Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

1.4 Il divario retributivo

In attesa dell'aggiornamento dei dati al 2021 abbiamo ritenuto comunque opportuno inserire nel presente documento questa tabella rappresentativa della distribuzione del reddito degli iscritti tratta dal Rapporti Albo 2021 della Fondazione Nazionale dei Commercialisti riferite ai redditi conseguiti nel 2020 suddivisa per genere. I dati indicano come il divario retributivo tra genere maschile e femminile caratterizzi tutti gli ordini territoriali.

Tabella 9

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%

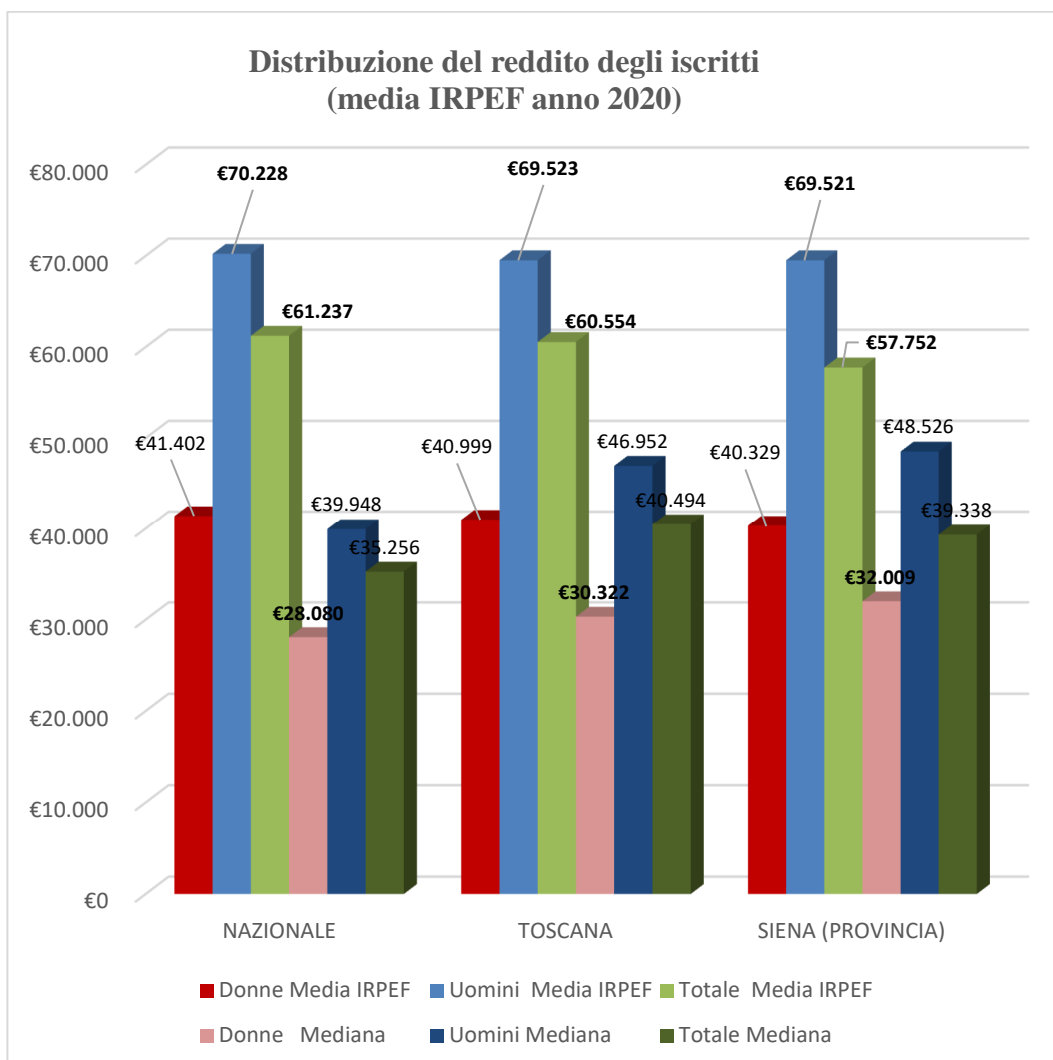
Fonte dati: rapporto 2021 Albo

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.

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. 1), rappresenta il 41,4% degli iscritti vs il 33,3% del Nazionale e il 32,4% della regione Toscana (Tabella nr. 9).

Grafico 7



Composizione per genere

Tabella 10

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

CONCLUSIONI

La necessità di porre attenzione alle pari opportunità nasce dalla consapevolezza che nella società contemporanea esistono oggettivi impedimenti per le donne riguardo alla carriera, alla parità di retribuzione e alla conciliazione dei tempi famiglia-lavoro. E' opportuno ricordare quanto, ancora oggi, i professionisti, soprattutto se giovani e di genere femminile, siano passibili di sfruttamento e manchino di adeguata tutela.

Le finalità ultime del Comitato Pari Opportunità del nostro Ordine Territoriale sono quelle di valorizzare le capacità delle professioniste, dei giovani e tutti gli iscritti che, per vari motivi, si trovano limitati nell'esercitare la professione, aumentando la loro motivazione, competenza, crescita ed apprendimento, al fine di poter disporre in un prossimo futuro di professionisti che siano sempre più in grado di occuparsi delle diversità, valorizzandole e non penalizzandole.

Siena, 14 dicembre 2022

CPO ODCEC (Siena)

Marzia Mucciarelli Vice - Presidente

Rita Capotondi – Vice Presidente

Alessandra Pinzuti - Segretaria

Enrica Ercoli - membro effettivo

Emanuela Peccatori - membro effettivo

Valentina Sampieri - membro effettivo