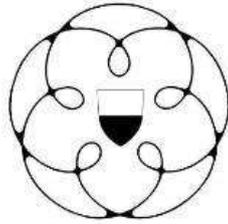


CPO – ODCEC Siena

**C.P.O.**

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

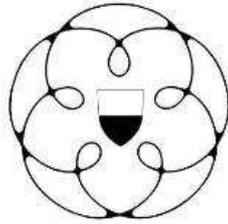
**BILANCIO DI GENERE - PREVENTIVO 2024**



CPO – ODCEC Siena

## Sommario

	PAG.
.....	
P R E M E S S A .....	3
LA POLITICA DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE .....	4
INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2024 .....	9
ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2023.....	10
LINEE PROGRAMMATICHE 2024.....	10
PROGETTI NAZIONALI E REGIONALI 2024 .....	11
COMPOSIZIONE ISCRITTI e DIVARIO RETRIBUTIVO .....	13
<b>1.1 Iscritti all'albo</b> .....	13
<b>1.2 Praticanti</b> .....	15
<b>1.3 Organismi dell'Ordine</b> .....	15
<b>1.4 Il divario retributivo</b> .....	17
CONCLUSIONI .....	19



CPO – ODCEC Siena

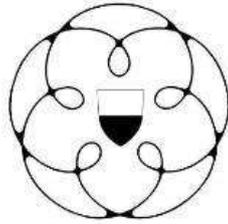
## PREMESSA

- **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 socio-economiche 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 socio-culturale, 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



CPO – ODCEC Siena

di età, sia con riferimento al divario reddituale di genere 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**

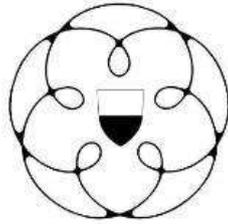
Negli ultimi anni si è assistito ad un crescendo di attenzione alle strategie di intervento a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue tipologie e modalità di attuazione. Malgrado i progressi recenti, l'Italia resta uno dei Paesi avanzati con il più alto divario tra uomini e donne, 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 stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere e verificare l'impatto degli interventi su uomini



CPO – ODCEC Siena

e donne.

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

Con la certificazione di genere per le imprese, introdotta con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e con la Strategia nazionale per la parità di genere, l'Italia si è dotata di una misura che interviene in modo concreto e diretto sulla partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, con vantaggi fiscali e premiali per le imprese e, quindi, con risultati tangibili di crescita e di sviluppo per tutti.

La misura ha lo scopo di assicurare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il gender pay gap attraverso la creazione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che dovrà migliorare le condizioni di lavoro delle donne anche in termini qualitativi, di remunerazione e di ruolo e promuovere la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese.

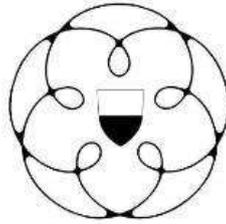
Il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere nelle imprese mira ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate per ridurre il divario di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità quali, ad esempio, le opportunità di carriera e di crescita in azienda, la parità salariale, la parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

Il sistema di certificazione è aperto a tutte le imprese indipendentemente dal requisito dimensionale. Nella fase sperimentale – che durerà fino al secondo quadrimestre del 2026 – la certificazione sarà agevolata per le imprese di medie, piccole e micro-dimensioni.

La misura si pone l'obiettivo di far ottenere la certificazione a più di 800 aziende, di cui almeno 450 piccole e medie, cui si aggiungeranno ulteriori 1000 aziende che la riceveranno, accompagnata anche da un servizio di assistenza tecnica.

Nel giugno di quest'anno il nostro CN ha pubblicato la "Guida per la certificazione Parità di genere". Il documento è stato elaborato, all'interno dell'Area di delega "Politiche giovanili e di genere", dalle tre commissioni di studio d'Area.

Nei compiti del commercialista vi è sicuramente anche quello di creare cultura nelle aziende clienti ed essere un importante veicolo di innovazione e di cambiamento nella gestione dell'impresa anche con l'obiettivo di promuovere la parità di genere. Condizione indispensabile per la crescita economica e culturale del nostro paese.



CPO – ODCEC Siena

- **Gender pay gap**

Nel mondo del lavoro, incluso quello delle libere professioni, la parità tra uomini e donne è ancora molto lontana. I dati dell'osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato dell'INPS mostrano un gender pay gap di circa otto mila euro. La retribuzione media annua per il genere maschile è di 26 mila euro contro i 18 mila del genere femminile: un uomo guadagna circa il 43% in più rispetto ad una donna. Il divario di stipendio risulta significativamente correlato alla maggiore presenza di lavoro part time tra il genere femminile.

Anche nell'ambito delle libere professioni il divario reddituale tra i due generi è significativo. Da un'indagine svolta da AdEPP (Associazione degli Enti Previdenziali Privati) che ha coinvolto 16 enti di previdenza (incluse CDC e CNPR) risulta che nel 2022 il reddito medio annuo del genere femminile è di € 24.817 (quello mediano è di € 16.000) contro un valore medio del genere maschile di € 45.052 (quello mediano è di € 26.000). Queste differenze reddituali uomo/donna variano in funzione del dato anagrafico con una sensibile crescita del gap nel periodo "maturo" della professione rispetto a quello di inizio attività, come evidenziato nel grafico sotto riportato.

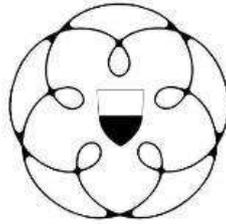
L'analisi, prendendo in considerazione il lavoro delle libere professioniste senza distinguere tra le diverse professioni, evidenzia delle risultanze di carattere generale che però, come mostrano anche i dati specifici della nostra professione riportati a pagg. 17-19 "il divario retributivo", sono riscontrabili anche per la nostra categoria.

Come evidenza il grafico sotto riportato, la differenza di reddito dovuta al genere è presente in tutte le fasce d'età; già al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro il reddito delle professioniste "under 30" è circa il 20% in meno dei colleghi uomini.

Sempre dall'analisi svolta da AdEPP (FOCUS-Donne Professione del luglio 2023) risulta che le donne dedicano comunque meno ore all'attività professionale: a fronte del 59% degli uomini che dedicano più di 8 ore al giorno, le donne si fermano al 40%.

Questo aspetto dipende in gran parte dal fatto che ancor oggi le c.d. "responsabilità familiari" ricadono sulla donna, più che sull'uomo.

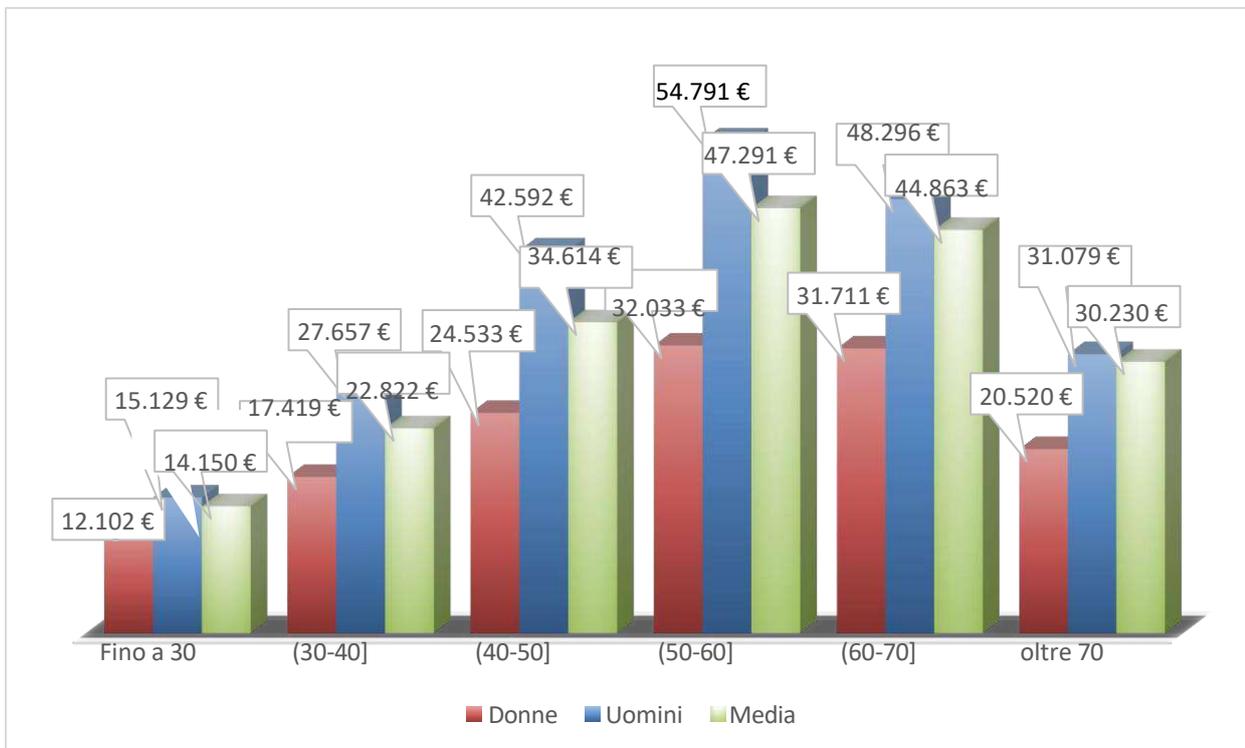
Il fatto che il "care burden" (onere dell'assistenza) sia ancora maggiormente a carico delle donne costituisce un fattore determinante degli squilibri che caratterizzano da sempre i ruoli di genere nel mercato del lavoro.



CPO – ODCEC Siena

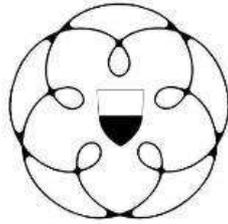
Tale fenomeno è ancora più significativo al Sud e nelle Isole dove le infrastrutture sociali sono meno presenti ed i servizi sono più carenti. E' innegabile che un Welfare familiare efficace, che consenta alle donne di uscire dal ruolo di ammortizzatori sociali, è un pilastro fondamentale per il raggiungimento della parità di genere; parità che passa inevitabilmente dall'eliminazione del gender pay gap.

(fonte dati: [FOCUS-Donne-Professione\\_12-Luglio-AdEPP](#))



- **Commercialisti e pari opportunità**

Nel corso dell'anno 2020 il nostro Ordinamento Professionale ha introdotto al nuovo comma 1 bis dell'art. 8 una importante novità: i comitati sono diventati un organo elettivo e obbligatorio presso ogni Consiglio dell'Ordine Territoriale. Il regolamento per la costituzione e l'elezione dei CPO, approvato dal Consiglio Nazionale nella seduta del 27 maggio 2021 e successivamente modificato in data 12 luglio 2022 e 23 giugno 2023, ha individuato e tracciato per loro importanti finalità.



## CPO – ODCEC Siena

In particolare, il CPO presso ogni Ordine Territoriale:

- a) promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) segnala al Consiglio dell'Ordine 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.

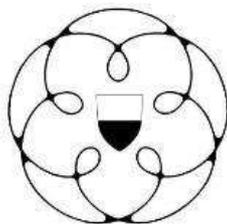
Oltre ai componenti effettivi che sono eletti ed il Presidente che viene designato dal Consiglio dell'Ordine, il Regolamento prevede – in nome del principio di condivisione che caratterizza e qualifica i CPO – che possano essere ammessi quali componenti aggiunti, senza diritto di voto, tutti gli iscritti interessati a partecipare e collaborare alle attività svolte dal Comitato stesso.

La durata dei Comitati coincide con quella del Consigli degli Ordini.

Il nostro comitato si è insediato in data 01 aprile 2022, a seguito delle elezioni tenutesi nei giorni 21 e 22 febbraio 2022, in base al D. Lgs. 139/05, e rimarrà in carica per un quadriennio.

Il Regolamento prevede che il Comitato proponga, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra tutti gli iscritti nell'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti. A tal fine può:

- 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, e segnalare al Consiglio dell'Ordine la necessità di intervenire laddove si ravvisi una non conformità alla norma;



## CPO – ODCEC Siena

- 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;
- j) 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;
- k) 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.

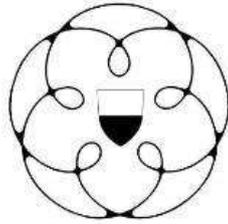
\*\*\*

Le modifiche al nostro ordinamento professionale, hanno previsto, inoltre, l'istituzione di un Comitato Pari Opportunità nazionale composto da un rappresentante scelto dai CPO di ciascuna regione, oltre che da due consiglieri nazionali.

In data 25 luglio 2023, previa consultazione dei CPO territoriali, le Presidenti dei CPO toscani si sono riunite presso la sede dell'Ordine di Firenze, ai sensi dell'art. dell'art. 10 del "Regolamento, per la costituzione e l'elezione del Comitato pari opportunità" ed hanno eletto la dott.ssa Paola Santoni, presidente del CPO di Prato, quale rappresentante per la Toscana presso il CPO Nazionale.

## **INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2024**

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 2023 e le



CPO – ODCEC Siena

linee programmatiche per il 2024 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 2023**

Il Comitato Pari Opportunità sta giungendo al termine del suo primo anno “completo” di mandato.

Nel corso dell'anno 2023 è proseguita la partecipazione ai tavoli di lavoro sia a livello comunale che provinciale continua nel cercare di trovare nuove forme di collaborazione dove la competenza dei Commercialisti è fondamentale

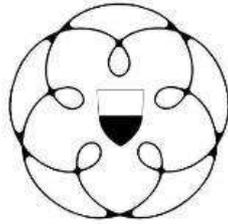
In collaborazione con il Centro Pari Opportunità della Valdelsa e l'associazione Atelier Vantaggio Donna abbiamo costituito un punto di ascolto dedicato a donne che abbiano necessità di essere ascoltate e accompagnate verso scelte di autonomia economica. Questo progetto nasce a seguito della ricerca azione sulla violenza economica realizzata nel 2019 proprio in Valdelsa dall'Associazione Atelier Vantaggio Donna: un ricerca che ha messo in evidenza la necessità di fornire strumenti e supporto non solo alle donne ma anche ai soggetti economici del territorio affinché la capacità di autodeterminazione economica delle donne sia da considerarsi obiettivo strategico prioritario e irrinunciabile. “Anch'io voglio contare”, questo è il nome del progetto, vuole dare alle donne un aiuto concreto nel riconoscere quelle che potrebbero essere forme di violenza economica.

E' stata rafforzata la rete locale e nazionale dei Comitati Pari Opportunità degli Ordini territoriali Toscani e Nazionali. In data 10 novembre 2023 tutti i CPO della Toscana hanno organizzato un Webinar formativo su come “Sviluppare l'ottimismo e la resilienza, gestire lo stress e saper ricominciare”.

### **LINEE PROGRAMMATICHE 2024**

Anche per il 2024, come per il 2023, le linee programmatiche delineate dal nostro CPO, riguarderanno:

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



## CPO – ODCEC Siena

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. Obiettivo è quello di creare un gruppo di lavoro e interprofessionale permanente.

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.

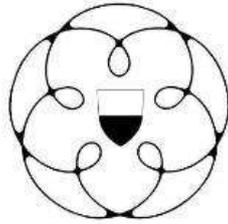
7) Il monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali e in tutte le aree di attività dell'Ordine.

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.

## **PROGETTI NAZIONALI E REGIONALI 2024**

A seguito della fattiva collaborazione instaurata tra i CPO toscani sin dal loro insediamento, si intende attuare progetti di respiro regionale anche per l'anno 2024, avvalendosi della condivisione di intenti e di competenze già sviluppata.

Inoltre, l'istituzione del CPO nazionale sarà di ispirazione per l'attuazione di attività che non troverebbero spazio nell'ambito dei CPO territoriali.



## CPO – ODCEC Siena

Infatti, sotto il profilo delle attività istituzionali, si informa che ai sensi dell'art. 10 del "Regolamento per la costituzione e l'elezione del Comitato pari opportunità", è stata nominata la rappresentante regionale al CPO nazionale. Come già indicato nel paragrafo "commercialisti e pari opportunità" lo scorso 25 luglio 2023 i CPO toscani hanno eletto la dott.ssa Paola Santoni, presidente del CPO di Prato, quale rappresentante per la Toscana presso il CPO Nazionale.

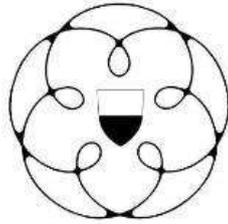
In data 13 novembre 2023 il CPO Nazionale si è insediato ed ha nominato quale presidente il dott. Michele De Tavonatti, già consigliere nazionale con delega alle pari opportunità, come vice presidente la dott.ssa Aurelia Isoardi, come segretaria la dott.ssa Francesca Riso.

Di seguito alcuni dei progetti in corso di esame da parte del CPO Nazionale, su impulso dei CPO toscani:

- piattaforma unica per la redazione dei questionari;
- format unico per il bilancio di genere, linee guida e piattaforma per il bilancio consolidato su base regionale prima e nazionale poi;
- certificazione di genere per i singoli ordini territoriali

Su base regionale inoltre, i CPO stanno lavorando per condividere alcuni importanti progetti quali l'adozione di una carta etica comune, che recepisca per esempio la regola "no woman no panel" e "no young no panel", e l'organizzazione del corso Woman in Network (WIN), teso a potenziare le meta-competenze utili per poter ambire a cariche presso società di grandi dimensioni o quotate.

A tal proposito, si sottolinea come la collaborazione tra CPO non solo rappresenti un utile momento di confronto e condivisione di temi ed eventi, come già ampiamente dimostrato con i momenti formativi effettuati in sinergia nonché dalla convergenza immediata sulla nomina della rappresentante regionale, ma manifesti anche la volontà di affrontare i rapporti di colleganza in modo costruttivo, dialogante e sempre rispettoso dei punti di vista dell'altro. Come è nelle prerogative e nello spirito delle pari opportunità.



CPO – ODCEC Siena

## COMPOSIZIONE ISCRITTI e DIVARIO RETRIBUTIVO

### 1.1 Iscritti all'albo

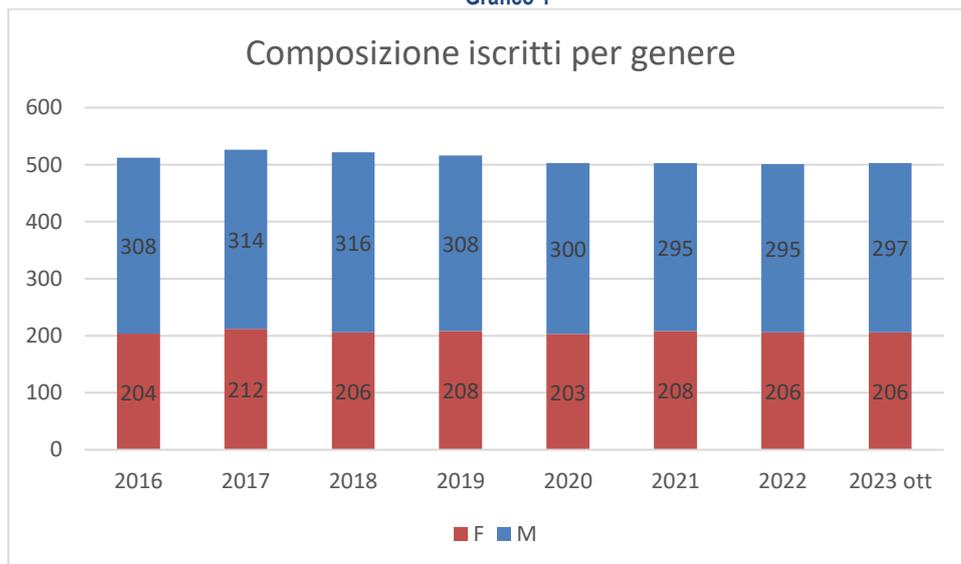
Si riporta di seguito il numero di iscritti alla data di presentazione del presente bilancio e dei due anni precedenti divisi per genere.

**Tabella 1**

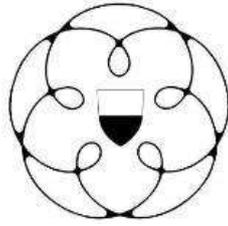
Età	2017		2018		2019		2020		2021		2022		ott. 2023							
	M	Tot.	F	M	Tot.															
fino a 40 anni	29	65	34	30	64	36	27	63	35	26	61	39	28	67	36	32	68	31	33	64
<i>in % sul tot.</i>	<i>45%</i>	<i>12%</i>	<i>53%</i>	<i>47%</i>	<i>12%</i>	<i>57%</i>	<i>43%</i>	<i>12%</i>	<i>57%</i>	<i>43%</i>	<i>12%</i>	<i>58%</i>	<i>42%</i>	<i>13%</i>	<i>53%</i>	<i>47%</i>	<i>14%</i>	<i>48%</i>	<i>52%</i>	<i>13%</i>
41 - 60	205	356	149	205	354	145	199	344	135	180	315	129	171	300	124	162	286	121	145	266
<i>in % sul tot.</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>	<i>43%</i>	<i>57%</i>	<i>57%</i>	<i>45%</i>	<i>55%</i>	<i>53%</i>
oltre 60	80	105	23	81	104	27	82	109	33	94	127	40	96	136	46	101	147	54	119	173
<i>in % sul tot.</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>	<i>31%</i>	<i>69%</i>	<i>29%</i>	<i>31%</i>	<i>69%</i>	<i>34%</i>
Totale	314	526	206	316	522	208	308	516	203	300	503	208	295	503	206	295	501	206	297	503
<i>in % sul tot.</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>	<i>41%</i>	<i>59%</i>	<i>100%</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>	<i>100%</i>

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

**Grafico 1**



**Grafico 2**



## CPO – ODCEC Siena

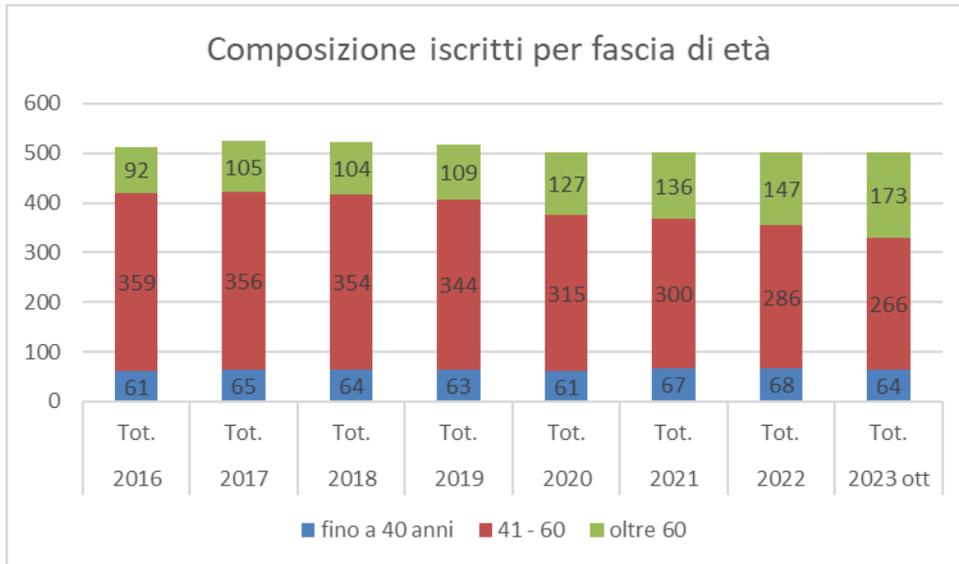
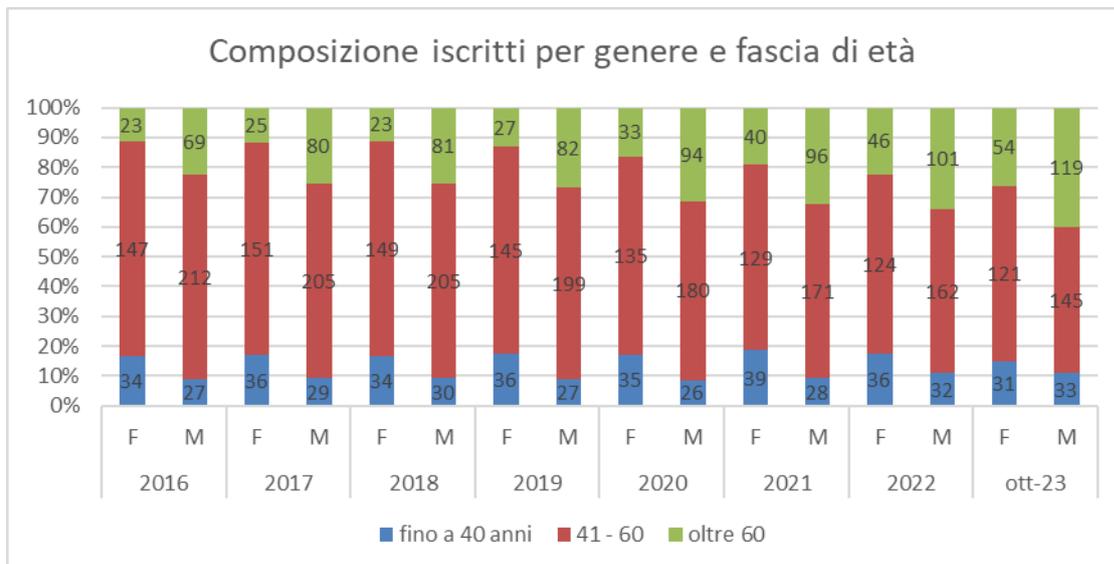
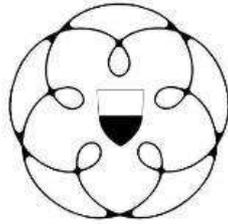


Grafico 3



I dati cumulativi evidenziano, a livello complessivo, un sostanziale allineamento tra le annualità 2020-2023 (dato al 31 ottobre 2023). Con riferimento alla fascia di età si nota come la fascia che subisce il maggior decremento è la fascia centrale “41-60 anni” “fino a 40 anni, con uno slittamento alla fascia oltre 60 annui con un incremento di entrambi i generi.

In termini % la rappresentanza per genere la fascia “fino a 40 anni” è quella più rappresentativa de genere femminile con il 48% (vs 53% nel 2022) passa al 45% (vs il 43% nel 2022) nella fascia “41-60” per ridursi al



## CPO – ODCEC Siena

31% negli over 60, dato invariato rispetto al 2022.

**Tabella 2**

CASSE	Uomini	Donne	Totale
CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI	128	90	218
<i>in% sul totale</i>	<i>58,7%</i>	<i>41,5%</i>	
CASSA RAGIONIERI	131	93	224
<i>in% sul totale</i>	<i>58,7%</i>	<i>41,3%</i>	
TOTALI	259	183	442

*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.

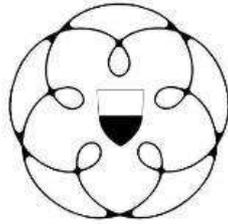
**Tabella 3**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	ott-23
Tirocinanti	38	52	52	37	33	48	49	53
di cui donne	21	27	26	16	17	23	25	25
<i>in % sul totale</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>51,0%</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.



## CPO – ODCEC Siena

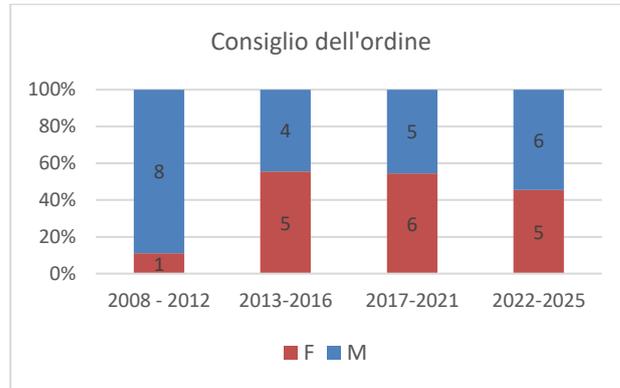
### CONSIGLIO DELL'ORDINE di SIENA

**Tabella 4**

	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.

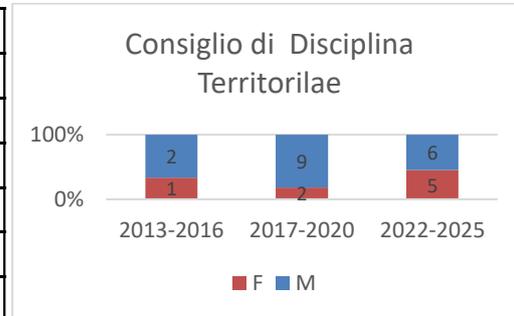
### CONSIGLIO DI DISCIPLINA TERRITORIALE ORDINE di SIENA

**Tabella 5**

	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>	

*Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena*

**Grafico 5**

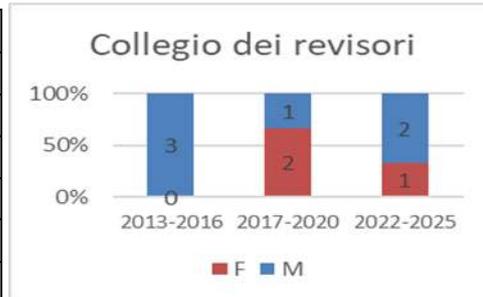


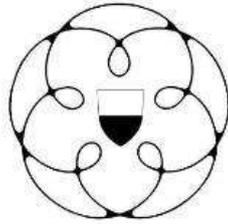
### COLLEGIO DEI REVISORI ORDINE di SIENA

**Tabella 6**

	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*





CPO – ODCEC Siena

## COMMISSIONI DI STUDIO ORDINE di SIENA

**Tabella 7**

MANDATI	F	M	Tot.
2017-2020	19	28	47
<i>in % sul tot.</i>	<i>40%</i>	<i>60%</i>	
2022-2025	19	31	50
<i>in % sul tot.</i>	<i>38%</i>	<i>62%</i>	

**Grafico 6**



Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

### 1.4 Il divario retributivo

I dati sotto riportati indicano la distribuzione del reddito degli iscritti tratta dai Rapporti Albo 2022 della Fondazione Nazionale dei Commercialisti riferite ai redditi conseguiti nel 2021 suddivisa per genere. I dati evidenziano come il divario retributivo tra genere maschile e femminile caratterizzi tutti gli ordini territoriali.

**Tabella 8**

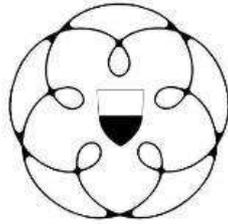
Report 2022 riferito all'anno 2021	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	SIENA	
				var % vs Toscana	var % vs Nazionale
Donne Media IRPEF	41.944 €	40.928 €	42.578 €	4,03%	1,51%
Uomini Media IRPEF	72.111 €	69.661 €	69.444 €	-0,31%	-3,70%
Totale Media IRPEF	62.282 €	60.529 €	58.698 €	-3,02%	-5,75%
Donne 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

	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	var % vs Toscana	var % vs Nazionale
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 mostrano le medie IRPEF della provincia di Siena, con riferimento sia al genere maschile,

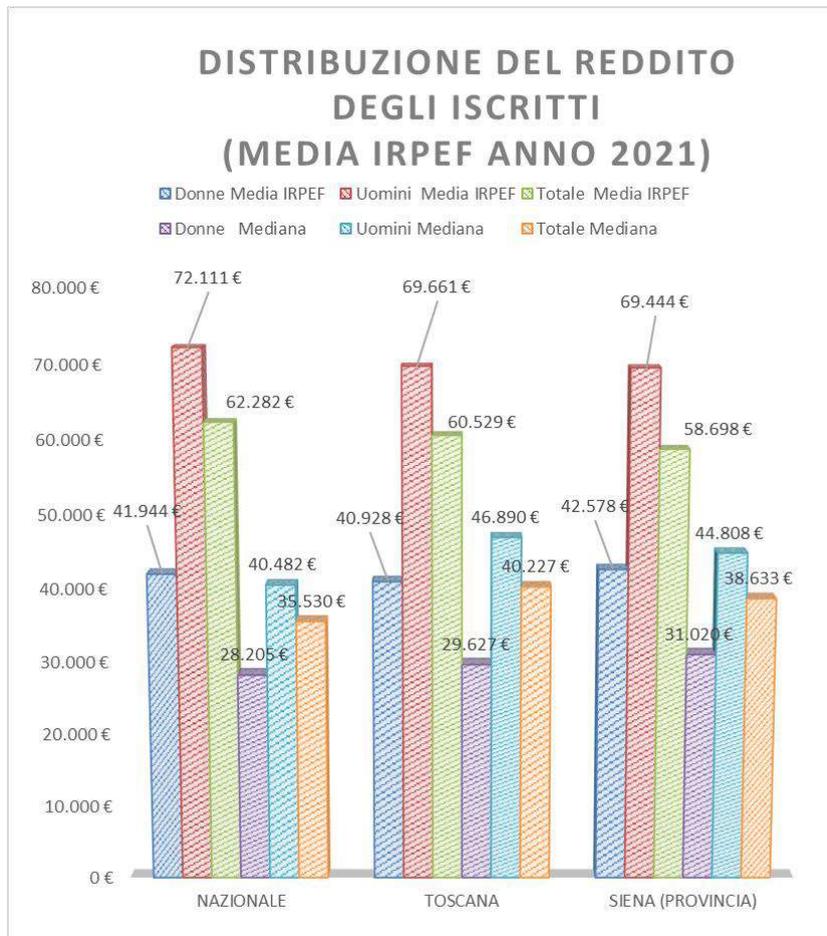


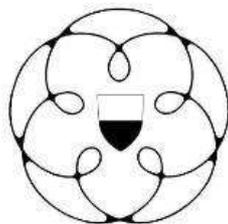
## CPO – ODCEC Siena

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).

Grafico 7





CPO – ODCEC Siena

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

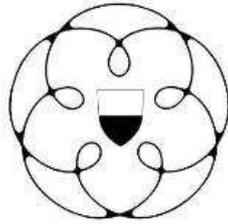
Tabella nr. 10

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

## 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. I divari retributivi mostrano chiaramente come la parità di genere sia ancora lontana anche nella nostra professione.



CPO – ODCEC Siena

L'equo compenso, di cui si tanto si parla, deve inevitabilmente fare riferimento anche ad un'equità da rivendicare sotto il profilo di genere.

Le finalità ultime del Comitato Pari Opportunità del nostro Ordine Territoriale sono quelle di valorizzare in primis le capacità delle professioniste, ma anche 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 2023

CPO ODCEC (Siena)

Marzia Mucciarelli - Presidente

Rita Capotondi – Vice Presidente

Alessandra Pinzuti - Segretaria

Enrica Ercoli - membro effettivo

Valentina Sampieri - membro effettivo