



**ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI  
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI PISTOIA**

## **C.P.O. PISTOIA**

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

# **BILANCIO DI GENERE CONSUNTIVO 2021**

## Sommario

INTRODUZIONE.....	3
COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITA' .....	6
ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2021 .....	8
BILANCIO DI GENERE .....	10
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI PISTOIA.....	10
COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO.....	11
IL DIVARIO RETRIBUTIVO .....	11
LA DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI.....	13
LE AREE DI INTERESSE.....	16
AREA GIUDIZIARIA .....	16
L'AREA DI CONTROLLO .....	17
AREA GOVERNANCE (AMMINISTRATIVA).....	19
CONCLUSIONI .....	22

## INTRODUZIONE

Carissime Colleghe e Carissimi Colleghi,

Il bilancio consuntivo di genere che andiamo ad esporvi si riferisce all'anno 2021, ultimo anno del precedente mandato, ha la duplice funzione di riassumere le attività svolte dalla precedente consiliatura, nonché quella di continuare a sensibilizzare iscritti sul tema delle pari opportunità ed in particolare della parità di genere.

Vogliamo introdurre i lavori sul Bilancio di genere con la Dichiarazione di Pechino del 1995:

*“ Noi, i Governi che partecipano alla IV Conferenza Mondiale sulle donne, riuniti qui a Pechino, nel settembre 1995, l'anno del 50° anniversario della fondazione delle Nazioni Unite, decisi a far progredire gli obiettivi di eguaglianza, sviluppo e pace per tutte le donne del mondo, nell'interesse dell'umanità intera, ... ci dedichiamo senza riserve ad affrontare vincoli ed ostacoli e, in tal modo, a stimolare il progresso e la partecipazione delle donne di tutto il mondo e concordiamo che questo richieda un'azione urgente da svolgere con spirito di determinazione, speranza, cooperazione e solidarietà, ora e in previsione del prossimo secolo.”*

Il bilancio di genere è un efficace strumento analitico che consente la rilettura dei bilanci in una prospettiva di genere (*gender budgeting*) e costituisce una sfida al modo tradizionale di fare politica di bilancio, formulata a livello internazionale a metà anni '90. A conclusione della Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, tenuta a Pechino nel 1995, i 189 governi partecipanti si impegnarono a “*promuovere l'indipendenza economica delle donne [...] per mezzo di cambiamenti nelle strutture economiche*” e a “*ristrutturare e ridefinire la spesa pubblica per promuovere le opportunità economiche delle donne e il loro accesso alle risorse produttive*”. Nel 1999 il *gender budgeting* è stato adottato dalla Commissione Europea come strumento principe dell'orientamento di genere delle politiche pubbliche (il *gender mainstreaming*), codificato nel Trattato di Amsterdam del 1997 (artt. 2 e 3).

### LA PARITÀ DI GENERE CONVIENE.

Uno studio dell'*ISTITUTO EUROPEO PER L'UGUAGLIANZA (EIGE)* ha analizzato i vantaggi economici della parità di genere nei settori più strategici, dal 2017 al 2050, rilevandone che la parità di genere conviene perché l'arrivo delle donne nei CdA **ha migliorato le performance economiche delle rispettive aziende**.

Un tipo di argomentazione cui dovrebbero essere molto sensibili gli azionisti di controllo e gli investitori. Ad esempio, partendo da una presenza donne del 40%, un aumento di un punto percentuale della presenza delle donne in CdA porta ad un miglioramento del Roa (Return on assets) di poco più di un punto percentuale. Ma attenzione: c'è bisogno di una “massa critica”, altrimenti l'apporto rischia di essere persino negativo. I ricercatori hanno verificato infatti che solo a partire dal 20% di presenza femminile nei consigli ci sono effetti benefici: insomma, se le donne sono troppo poche non riescono a contare.

Nel mondo finanziario, cioè quello di banche, società finanziarie e assicurazioni, spiega l'ex Dg della Banca d'Italia e presidente dell'Ivass, Salvatore Rossi, “i numeri sono più bassi”. Quello che si osserva, però, “è che nei casi in cui ci sono più giovani il numero delle donne coinvolte nei CdA è più elevato.

Il focus sulle performance ESG nei bilanci di sostenibilità, divenuti obbligatori per le aziende di grandi dimensioni, ma che apportano valore anche alle piccole/medie imprese che possono adottarlo in maniera volontaria, descrive un sistema economico sempre più sensibile ai progressi effettuati in ambito ambientale, sociale e di governance ed alla rendicontazione a carattere non finanziario su temi come salute, sicurezza sul lavoro, formazione, diversità e pari opportunità.

La lettura del contesto italiano ed europeo, soprattutto alla luce della pesante crisi indotta dal periodo emergenziale, evidenzia un panorama in cui prevale la scarsa consapevolezza di quanto sia importante il tema delle disparità di genere, delle molte sfaccettature (sociali, economiche ecc.), quasi che l'emergenza epidemiologica da Covid-19 abbia potuto ulteriormente evidenziare distorsioni, iniquità e discriminazioni già presenti nel mondo del lavoro e nella nostra società: esse vanno ad incidere negativamente non solo sulla vita delle persone, ma anche sulla qualità del nostro sistema produttivo e soprattutto sulle prospettive di crescita del Paese.

Pensiamo a quanto abbia inciso nei due anni di pandemia, per esempio, la chiusura delle scuole; le conseguenze di tale situazione sono ricadute principalmente sulle donne, arrivando molto spesso ad essere costrette a dare le dimissioni dal lavoro.

Ed anche nel caso in cui le donne continueranno a lavorare, in *smart working*, dovranno sobbarcarsi allungamenti degli impegni di orari, fra esigenze familiari e lavorative: l'IPSOS, una importante società multinazionale di ricerche di mercato e di consulenza con sede a Parigi ha certificato che per il 74% delle donne, fra gestione della casa senza aiuto dal partner, cura di eventuali genitori anziani e lavoro in *smart working*, il cosiddetto lavoro agile rischia di trasformarsi in una modalità di lavoro fortemente penalizzante. Si deve intervenire affinché la conciliazione di tutti questi impegni non faccia addirittura regredire nuovamente la figura femminile nel focolare domestico.

L'Europa ha già stimato che il *gender pay gap* (differenza salariale di genere) possa aggirarsi intorno al 16%: tale differenza deve essere assolutamente scongiurata perché, oltre a rappresentare una violazione dei diritti fondamentali e una discriminazione di genere intollerabile, la perdita del lavoro femminile porterebbe, secondo il FMI, ad una riduzione del Pil intorno al 35% entro il 2025, impedendo quindi al Paese di rimettersi in moto con una crescita solida, sostenibile, paritaria ed inclusiva.

Non bastano i *bonus baby sitter* o i congedi parentali: pur essendo utili, non sono sufficienti a sostenere le donne che lavorano. Bisognerà rivedere i modelli di *welfare*, con asili nido a prezzi sostenibili e maggiori servizi all'infanzia e una rimodulazione efficace del congedo di paternità. Il modello da seguire dovrebbe essere quello di Adriano Olivetti nei confronti dei propri dipendenti.

Il rilancio del Paese, per essere tale, dovrà passare attraverso un cambiamento totale del paradigma basato su una cultura dell'innovazione, della sostenibilità, dell'etica e dell'equità capace di mettere al centro la persona e il benessere generale.

Eliminare le discriminazioni, dirette ed indirette, tra donne e uomini, nelle condizioni di lavoro e nel riconoscimento economico, così come indicato nella Conferenza mondiale di Pechino del 1995, oltre ad incentivare la partecipazione delle donne alla vita pubblica con politiche di *empowerment* e di

*mainstreaming*, significherebbe realizzare un beneficio per tutti: forse, estremizzando, possiamo dire che questa crisi mondiale, svelando tutte le ingiustizie e le contraddizioni su cui si basa gran parte del nostro sistema sociale, economico, produttivo e di consumo, ci aiuterà davvero a comprendere come la strada intrapresa fino ad oggi non ci può portare ad un mondo migliore.

La ripresa avrà molto bisogno delle competenze femminili: in Italia il 60% dei laureati è donna eppure la disoccupazione femminile è il doppio di quella maschile.

Non dimentichiamo mai, inoltre, che il principio della parità di genere rappresenta un principio fondamentale dell'UE sancito dal Trattato sull'Unione Europea e dalla Carta dei diritti fondamentali, inserito nei Trattati sin dalla sua fondazione: eppure, anche a livello europeo la affermazione del diritto delle donne a godere di uguaglianza, emancipazione e sicurezza, si scontra con una realtà più complessa e sfaccettata, con progressi disomogenei e significative divergenze tra i Paesi membri.

Anche per questo le iniziative politiche e legislative della UE mirate al raggiungimento di questo obiettivo sono state numerose, rappresentando oggi un elemento fondamentale dell'azione del Parlamento europeo e della nuova Commissione presieduta da Ursula von der Leyen, nonché del Consiglio europeo.

È stata posta al centro la questione della promozione dei diritti delle donne e della parità di genere, nella considerazione che i diritti delle donne e la parità di genere non rappresentano soltanto diritti umani fondamentali, ma anche una condizione essenziale per l'avanzamento dello sviluppo sociale ed economico e la riduzione della povertà in un mondo prospero e sostenibile.

La Commissione ha già incluso la strategia per la parità di genere nel periodo 2020-2024, pubblicando una tabella di marcia che definisce le priorità: la nuova strategia si concentra ancora sul divario retributivo di genere, sulla parità nel processo decisionale e soprattutto sulla lotta alla violenza e agli stereotipi di genere, situazioni che si stenta a comprendere come, ancora oggi, siano così diffuse.

Sarà stimolato il *gender mainstreaming* nell'attività di ideazione delle politiche dell'UE e di realizzazione delle misure mirate ad affrontare le disuguaglianze di genere persistenti o emergenti, per tenere conto dell'interazione tra genere e caratteristiche quali età, etnia, identità sessuale, l'orientamento e la disabilità. Sarà sempre più necessario attuare strategie che garantiscano affinché donne e uomini abbiano le stesse opportunità e che le disuguaglianze non siano ulteriormente esacerbate dai cambiamenti, come quelli ai quali ci siamo trovati a far fronte a causa dell'emergenza da Covid-19.

Siamo ad un punto di svolta: o saremo capaci di creare le condizioni affinché si rivedano tanti modelli sociali, economici e sanitari o sarà una disfatta, con il peggioramento della condizione umana con un allargamento delle disuguaglianze che non potrà che portarci ad altre conseguenze negative.

In conclusione, affinché si possa parlare di un vero sviluppo economico e sociale, all'interno della società e dei vari settori economici, aziendali e professionali, è ormai imprescindibile lo sviluppo di una cultura della parità di genere, che finalmente ci informi e ci sostenga.

\* \* \*

## COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITA'

Il nostro Comitato si è insediato nel corso del mese di aprile, a seguito delle elezioni tenutesi nei giorni 21 e 22 febbraio 2022, in base al D. Lgs. 139/05, e rimarrà in carica per il prossimo quadriennio.

A differenza delle precedenti consiliature, l'attuale CPO è divenuto obbligatorio ed elettivo, ai sensi di quanto previsto del nuovo art. 8 del D. Lgs. 139/05.

La durata del Comitato coincide con quella del Consiglio dell'Ordine costituente e quindi, quello attualmente in carica, scadrà il 31 dicembre 2026.

Il Comitato è dotato di un **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 2021, che individua per loro importanti **finalità**.

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 possono essere ammessi quali **componenti aggiunti**, senza diritto di voto, tutti gli iscritti interessati a partecipare e collaborare alle attività svolte dal Comitato stesso.

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;
- 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.

Ad oggi il nostro CPO è composto da sette membri effettivi (cinque donne e due uomini) nelle persone di:

1. Paola Fanti - *Presidente*
2. Olimpia Banci - *Vice Presidente*
3. Alessio Brandolini - *Segretario*
4. Katia Gherardi - *Componente*
5. Manuela Giuliani - *Componente*
6. Nicola Luongo - *Componente*
7. Cristiana Pasquinelli - *Componente*

Le riunioni periodiche sono aperte a tutti gli iscritti del nostro Ordine che potranno presenziare come uditori, e/o partecipare come proponenti, pur non essendo membri effettivi.

In merito, il CPO ringrazia sentitamente le colleghe Daniela Lari, Francesca Corsini e Stefania Scalabrino

AREA GOVERNANCE	AMM.RE UNICO			LIQUIDATORE			VICE PRESIDENTE		
	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021
DONNE	1000	1330	1407	197	171	167	105	106	104
Valore di eq.	1178	1568	1634	315	325	312	140	135	132
UOMINI	3039	4045	4195	884	838	824	376	312	315
Valore di eq.	2861	3807	3968	766	684	679	341	283	287

, membri aggiunti, per il prezioso contributo ai lavori, oltre al collega Umberto Giordano, per la preziosa collaborazione in merito ai temi trattati dal comitato.

Si ringraziano sentitamente tutti i colleghi e le colleghe che hanno preso parte ai precedenti CPO ed in particolare Paola Paganelli, Daniela Lari, Simona Tofanelli, Umberto Giordano, Susanna Randone, Stefano Martinelli, Angelo Vaccaro, componenti del CPO costituito nel precedente mandato, per il lavoro svolto, che costituisce ancora ispirazione e guida per le attività in corso.

\*\*\*

Nel corso del 2018 è stata costituita la Commissione Regionale di studio “Pari Opportunità” presso la Conferenza degli Ordini dei Dottori Commerciali ed Esperti Contabili della Toscana composta da due membri per ciascun c.p.o. territoriale, costituito o costituendo, di cui hanno fatto parte per il nostro c.p.o. Paola Fanti e Simona Tofanelli. Tale commissione è rimasta in carica fino alla nomina dei nuovi Consigli Territoriali conseguenti alle elezioni dello scorso febbraio e non è stata ricostituita dalla nuova Conferenza degli Ordini Toscani. Si intende esprimere un ringraziamento sentito a tutte le colleghe che hanno fatto parte della commissione per la strada percorsa e per il lavoro svolto, che ha guidato e orientato l’attività di tutti i CPO toscani in questi ultimi 5 anni.

## **ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2021**

Le attività compiute dal Comitato nel corso del precedente mandato, molte delle quali hanno interessato o sono terminate nel corso dell’anno 2021, sono state rivolte :

- 1) alla tenuta delle riunioni periodiche del Comitato;
- 2) alla partecipazione attiva nella rete formata dai comitati degli ordini dei commercialisti toscani che ha consentito lo scambio di informazioni, opinioni e linee programmatiche utili allo svolgimento di eventi formativi ed informativi;
- 3) alla partecipazione attiva ai lavori della commissione regionale per le pari opportunità, presso la conferenza degli Ordini della Toscana, costituitasi nel corso dell’anno 2018, dopo un intenso anno di lavoro preparatorio da parte dei membri dei Cpo, costituiti e costituendi, di tutti gli ordini territoriali toscani, culminate con il convegno di fine mandato organizzato dalla commissione regionale e dal CPO dell’Ordine di Firenze, con la collaborazione del Comune di Firenze, dal titolo “La dimensione di genere tra bilanci e *gender gap*” nel mese di marzo 2022;
- 4) sempre nel corso dei lavori maturati all’interno della commissione regionale, alla elaborazione dei risultati del questionario a tutti gli iscritti agli ordini territoriali della Toscana, volto ad analizzare le esigenze e le difficoltà incontrate in ambito professionale; il questionario era stato inviato nel corso del 2019 ottenendo l’attenzione di molti colleghi (gli iscritti all’ordine di Pistoia hanno risposto in una percentuale pari al 20,34%). Il questionario si è concentrato sulla preliminare individuazione delle modalità di svolgimento della professione, sulla struttura dello studio professionale e sulla formazione specialistica, per poi proseguire gli aspetti inerenti le caratteristiche del nucleo familiare e le modalità di conciliazione famiglia-lavoro; infine l’intervista ha analizzato il tema delle discriminazioni in ambito lavorativo, oltre ad una serie di domande aperte circa la conoscenza dei comitati pari opportunità e le necessarie iniziative ritenute adatte per ridurre la differenza di genere. Nel corso dell’anno 2020, l’elaborazione del questionario è stata presentata alla conferenza degli Ordini della Toscana ed i risultati del lavoro dovevano essere illustrati nel corso di un convegno, sempre a cura della commissione regionale, che doveva tenersi a Livorno nel mese di maggio 2020, dal titolo “Foto di Gruppo – Donne e uomini in Ordine”, ma purtroppo l’emergenza Covid-19 ne ha



impedito e rinviato lo svolgimento. L'illustrazione del lavoro è stata rinviata al convegno organizzato a Firenze nel mese di gennaio 2022;

5) alla promozione e implementazione del progetto della Banca del Tempo, istituito in via definitiva nel corso del 2018 da parte del Consiglio dell'Ordine, su proposta del comitato, 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. Tale progetto era stato già approfondito ed elaborato, nelle sue linee essenziali, nel corso della consiliatura 2013-2016. Nel corso dell'anno 2021, il CPO ha promosso ulteriormente tale progetto, in considerazione del momento di estrema difficoltà conseguente al protrarsi dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, così da suggerire come tale supporto sia stato creato proprio a favore di quei colleghi che avessero potuto trovarsi in temporanea difficoltà per problemi di salute o per improvvise urgenti necessità familiari, tali da non consentire loro la quotidiana conduzione della propria attività professionale. Inoltre è stata costituita l'apposita Commissione "Banca del Tempo" prevista dal regolamento approvato dal Consiglio dell'Ordine, che si è insediata e ha deliberato per il momento in merito alle richieste di iscrizione presentate da parte di alcuni colleghi nell'apposita lista dei professionisti aderenti al progetto;

6) alla mappatura di tutti gli organismi e altre associazioni costituite ed operanti a livello locale che perseguono finalità riguardanti la parità di genere, al fine di creare sinergie, anche in funzione della riattivazione del protocollo di intesa firmato con la Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia nel corso della consiliatura 2013-2016;

10) agli incontri organizzati dalla stessa Consigliera di Parità, con la collaborazione della Provincia, assieme agli altri Ordini Professionali ed esponenti delle associazioni di categoria, al fine di istituire un tavolo provinciale per la conciliazione famiglia-lavoro, orientati ad una analisi dei bisogni di genere e volti a promuovere la sensibilizzazione sui temi dell'assistenza sociale e della famiglia; tali lavori hanno subito una battuta di arresto con l'emergenza epidemiologica;

11) alla valutazione delle possibili convenzioni con soggetti eroganti servizi (ad esempio asili nido, servizi di spesa a domicilio, ecc.) in grado di aiutare le colleghe ed i colleghi in caso di particolari necessità;

12) alla redazione del nostro primo bilancio consuntivo di genere provinciale, che ha rappresentato un importante traguardo del CPO, ma anche un importante punto di partenza da cui continuare a sollecitare l'attenzione e la sensibilizzazione di tutti gli iscritti sul tema della parità di genere;

13) alla proposizione a seguito della definitiva adesione da parte del nostro Ordine alla piattaforma Concerto, network di Ordini dei DCEC per la formazione a distanza, che ha consentito ai nostri iscritti a partire dal 2018 di fruire gratuitamente di corsi e-learning accreditati per l'assolvimento degli obblighi formativi, di e-book su materie di interesse per la professione, nonché di eventi streaming;

14) alla redazione del primo bilancio regionale di genere, in collaborazione con gli altri CPO della Toscana e presentato nel corso dell'evento organizzato nel mese di gennaio 2022 a Firenze, assieme ai risultati del questionario regionale;

15) sempre nell'ambito dei lavori della commissione regionale, alla rielaborazione e la riscrittura del Regolamento di funzionamento dei CPO, sottoposto anche al Consiglio Nazionale e che ha costituito la base per il Regolamento successivamente approvato dal CN stesso.

## BILANCIO DI GENERE

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione che consente agli iscritti di conoscere quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile..

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti dell'Ordine di Pistoia, suddivisi per genere, per gli anni 2012, 2020 e 2021. Il confronto con l'anno 2012, anno di entrata in vigore della legge Golfo – Mosca, è utile per confrontare i dati relativi alla distribuzione degli incarichi.

Tabella n. 1

COMPOSIZIONE ISCRITTI DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI						
Anni	2012	%	2020	%	2021	%
Donne	168	29%	187	32%	182	31%
Uomini	408	71%	393	68%	396	69%
<b>TOTALI</b>	<b>576</b>	<b>100%</b>	<b>580</b>	<b>100%</b>	<b>578</b>	<b>100%</b>

Dai dati sopraesposti si evince che al 31.12.2020 la percentuale delle professioniste donne è aumentata del 3% sul totale degli iscritti, rispetto all'anno 2012, mentre al 31.12.2021 è diminuita di un punto percentuale rispetto all'anno precedente..

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

## COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI PISTOIA

Tabella n. 2

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	REVISORE DEI CONTI	CONSIGLI DI DISCIPLINA	Totali	%
<b>Mandato 2013 – 2016</b>					
Donne	1	1	1	3	14%
Uomini	10	0	8	18	86%
<b>TOTALI</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>
<b>Mandato 2017 – 2021</b>					
Donne	2	1	4	7	30%
Uomini	9	0	7	16	70%
<b>TOTALI</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

Nel mandato 2013-2016, a fronte di una popolazione femminile di iscritti al nostro ordine pari al 29%, le cariche istituzionali assegnate alle donne erano complessivamente pari al 14%.

Nel mandato 2017-2021, nonostante un lieve aumento di iscritte, le cariche istituzionali assegnate alla popolazione femminile sono complessivamente pari al 30%.

## COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO

Nel precedente mandato non erano state formate le commissioni di studio e quindi non vi sono parametri di raffronto. Nell'attuale mandato le commissioni studio sono state composte accogliendo tutte le candidature che sono pervenute e pertanto la minor presenza femminile è data anche in questo caso da una candidatura inferiore da parte di tale genere.

**Tabella n. 3**

Composizione delle Commissioni di studio		
Mandato 2017 – 2021	Totali	%
<i>Donne</i>	39	27,46%
<i>Uomini</i>	103	72,54%
<b>TOT</b>	<b>142</b>	<b>100,00%</b>

* DETTAGLIO COMMISSIONI INTERNE ODC PISTOIA 2021		
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
procedure concorsuali	25	7
impresa e lav autonomo	9	3
sovraindebitamento	22	8
area tributaria	19	5
area enti locali sez. enti locali	6	3
area societaria	18	10
area enti locali sez. no profit	4	3
Totale	103	39

## IL DIVARIO RETRIBUTIVO

Come noto, ogni anno la Fondazione Nazionale dei Dottori Commercialisti pubblica un rapporto sull'andamento economico dei territori e sulla composizione dei singoli ordini locali, con la statistica dei redditi per genere. L'ultimo disponibile riguarda l'anno 2021 e descrive come di seguito la nostra Provincia:

Anno 2021			
Dati territoriali		Imprese	
Quota provinciale	100%	Imprese attive	28.280
Popolazione	289.256	Società di persone	4.469

Superficie (kmq)	964	Società di capitali	6.391
PIL pro capite	88,40%	Imprese attive/Iscritti	43,90
Nr di comuni	20	Società di persone/Iscritti	6,90
Abitanti/Iscritti	500	Società di capitale/Iscritti	9,90

Risulta particolarmente interessante confrontare i dati reddituali degli iscritti all'Ordine di Pistoia rispetto al resto della Toscana e al dato nazionale, ponendo particolare attenzione al divario retributivo di genere.

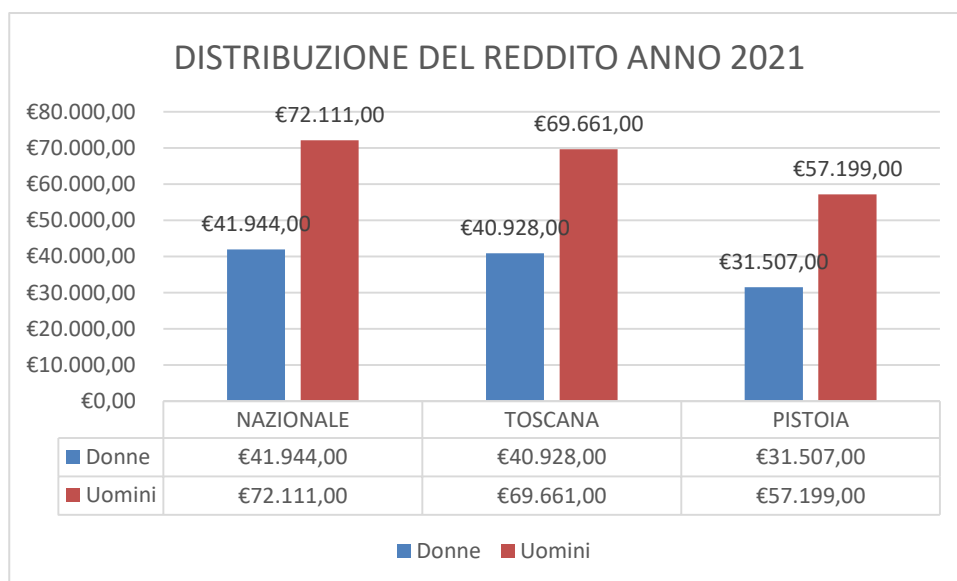
Di seguito le tabelle desunte dai Rapporti della Fondazione Nazionale dei Dottori Commercialisti per gli anni 2020 e 2021. A Pistoia, il Gender Pay Gap aumenta anziché ridursi o rimanere stabile come nel resto della Toscana.

Tabella n. 4

<b>DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (media IRPEF) - ANNO 2020</b>						
Rapporto 2021	NAZIONALE	<i>Gender Pay Gap</i>	TOSCANA	<i>Gender Pay Gap</i>	PISTOIA	<i>Gender Pay Gap</i>
<b>Donne</b>	41.402,00 €	<b>-41%</b>	40.999,00 €	<b>-41%</b>	31.721,00 €	<b>-43%</b>
<b>Uomini</b>	70.228,00 €		69.523,00 €		56.075,00 €	
<b>MEDIA</b>	<b>55.815,00 €</b>		<b>55.261,00 €</b>		<b>43.898,00 €</b>	

<b>DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (media IRPEF) - ANNO 2021</b>						
Rapporto 2022	NAZIONALE	<i>Gender Pay Gap</i>	TOSCANA	<i>Gender Pay Gap</i>	PISTOIA	<i>Gender Pay Gap</i>
<b>Donne</b>	41.944,00 €	<b>-42%</b>	40.928,00 €	<b>-41%</b>	31.507,00 €	<b>-45%</b>
<b>Uomini</b>	72.111,00 €		69.661,00 €		57.199,00 €	
<b>MEDIA</b>	<b>57.027,50 €</b>		<b>55.294,50 €</b>		<b>44.353,00 €</b>	

Serie Grafici n. 1



I dati indicati nelle tabelle che precedono evidenziano che a livello nazionale il reddito medio annuale è lievemente aumentato rispetto all'anno precedente, ma il reddito relativo al genere maschile ha subito un leggero miglioramento, al contrario di quello relativo al genere femminile: infatti il gender gap si incrementa di un punto percentuale; in Toscana non vi sono sostanziali differenze tra i due anni oggetto di osservazione. Nella Provincia di Pistoia il livello di reddito medio è rimasto sostanzialmente invariato ma con una riduzione del reddito medio relativo al genere femminile.

In valore assoluto i dati indicati nelle tabelle di cui sopra evidenziano l'esistenza di una marcata differenza fra il reddito medio dei due generi, rilevando altresì che il dato reddituale pistoiese risulta inferiore rispetto al dato nazionale e regionale sia per il 2020 che per l'anno 2021.

## LA DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI

Al fine di rendicontare la rappresentatività di genere della nostra professione è stata condotta una ricerca per conoscere e far conoscere quale sia l'attuale andamento nella attribuzione di determinati incarichi.

Si espongono nel presente bilancio i dati messi a disposizione dal *Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno*, in relazione agli incarichi riferiti all'area giudiziaria, all'area controllo ed all'area amministrativa, con distinzione di genere e fascia di età.

I dati che sono stati richiesti al centro Studi e Ricerche sono riferiti agli anni 2012, 2020 e 2021 al fine di:

- poter effettuare un confronto tra i dati 2012-2021, quale lasso di tempo massimo nel quale ha operato la legge Golfo – Mosca e rilevare l'evoluzione nel lungo periodo;
- poter effettuare un confronto tra i dati 2020-2021, quale lasso di tempo più breve, per verificare cosa sia successo negli ultimi due anni trascorsi.

L'anno 2012, come dato di partenza, è significativo in quanto, oltre ad essere il primo anno di applicazione della Golfo Mosca, rappresenta l'ultimo anno del primo mandato consiliare ad Albi unificati.

I dati elaborati, come tutte le rilevazioni statistiche, hanno il compito di fornire una rappresentazione finalizzata a rendere un'analisi sulla quale fare riflessione, evidenziando però che molte variabili potrebbero influire nel 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, aree di specializzazione degli iscritti.

**Avvertenza per la lettura dei grafici.** Oltre agli istogrammi che rappresentano i dati relativi agli uomini ed alle donne in alcuni grafici si è provveduto a riportarne un terzo, di colore trasparente, che riguarda il “valore di equilibrio”, ossia il numero 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.

Grafico n. 2

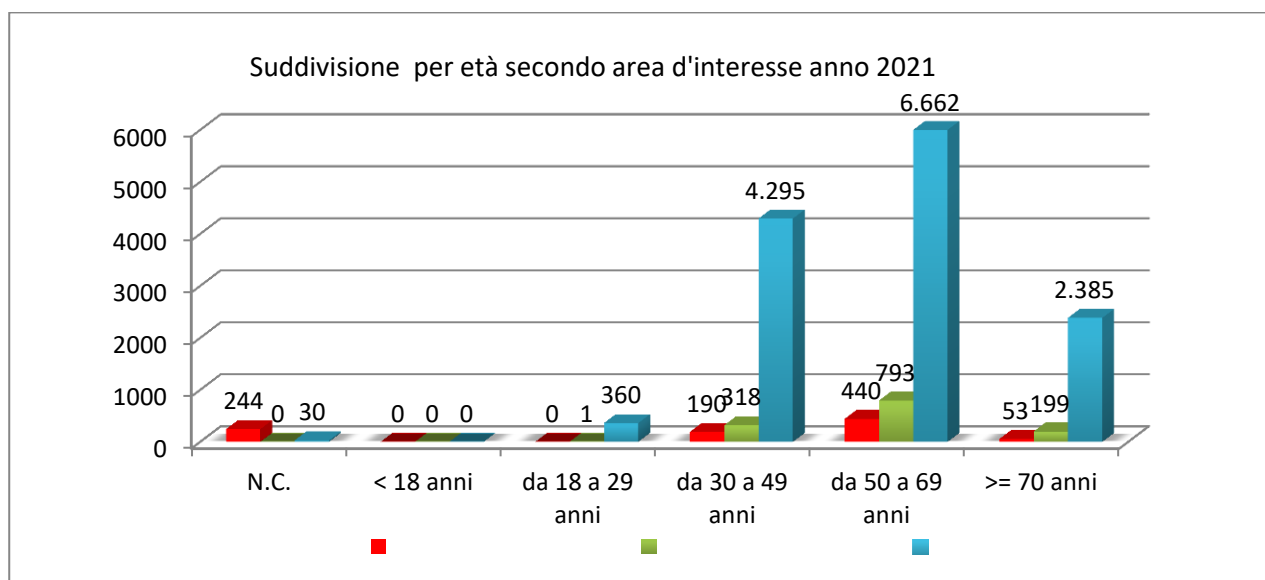


Tabella n. 5

	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE
N.C.	244	0	30
< 18 anni	0	0	0
da 18 a 29 anni	0	1	360
da 30 a 49 anni	190	318	4.295
da 50 a 69 anni	440	793	6.662
>= 70 anni	53	199	2.385

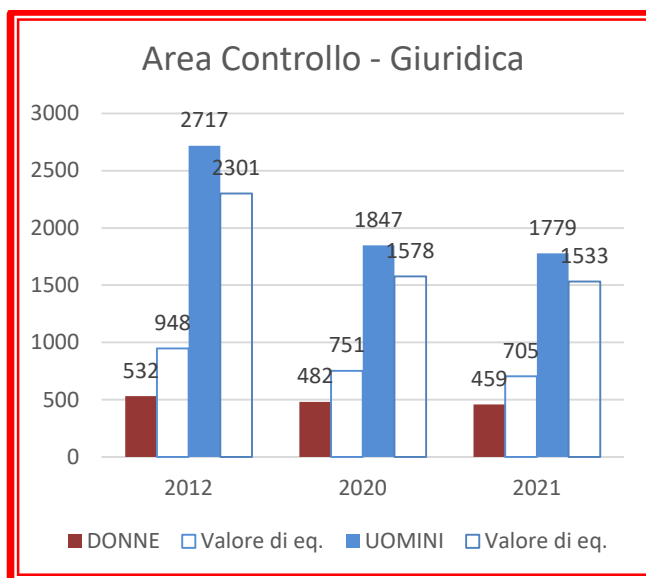
Sono evidenziati gli incarichi risultanti nell'anno 2021, per ciascuna area d'interesse (giudiziaria, controllo e amministrativa), suddivisi per fascia d'età del soggetto ed è possibile evincere che i soggetti appartenenti alla

fascia d'età compresa tra i 30 e i 49 anni e i 50 e i 69 anni sono coloro che ricoprono più incarichi in tutte le aree di interesse.

Il grafico sottostante riporta la composizione di genere negli incarichi riferiti alle aree prese ad esame, confrontando quanto risultante negli anni 2012, 2020 e 2021.

Grafico n. 3

RIEPILOGO AREA CONTROLLO - GIURIDICA			
	2012	2020	2021
DONNE	532	482	459
Valore di eq.	948	751	705
UOMINI	2717	1847	1779
Valore di eq.	2301	1578	1533



La tabella di cui sopra rappresenta la composizione degli incarichi appartenenti alle aree controllo e giudiziaria. In tali aree si trovano gli incarichi affidati dal Tribunale di Pistoia in relazione alle procedure concorsuali, mentre nell'area controllo sono evidenziati gli incarichi di Sindaco, Sindaco Revisore, e appartenenza a Collegi Sindacali.

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 ai dati rilevati. Si è pertanto provveduto ad applicare la percentuale di composizione degli iscritti del nostro Ordine al numero di incarichi per ciascuna annualità. A titolo esemplificativo, nell'anno 2012 la composizione del nostro Ordine era rispettivamente del 31% di genere femminile e 69% di genere maschile. Applicando tali percentuali al numero di incarichi delle aree controllo e giudiziaria si evince che a fronte di n. 1.779 incarichi affidati al genere maschile, la distribuzione coerente con la composizione dell'ordine sarebbe corrispondente a n. 1.533 incarichi.

E' rilevante 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 a verificare la tendenza a livello macro, ponendo l'attenzione sia sulle fasce d'età, sia sul genere.

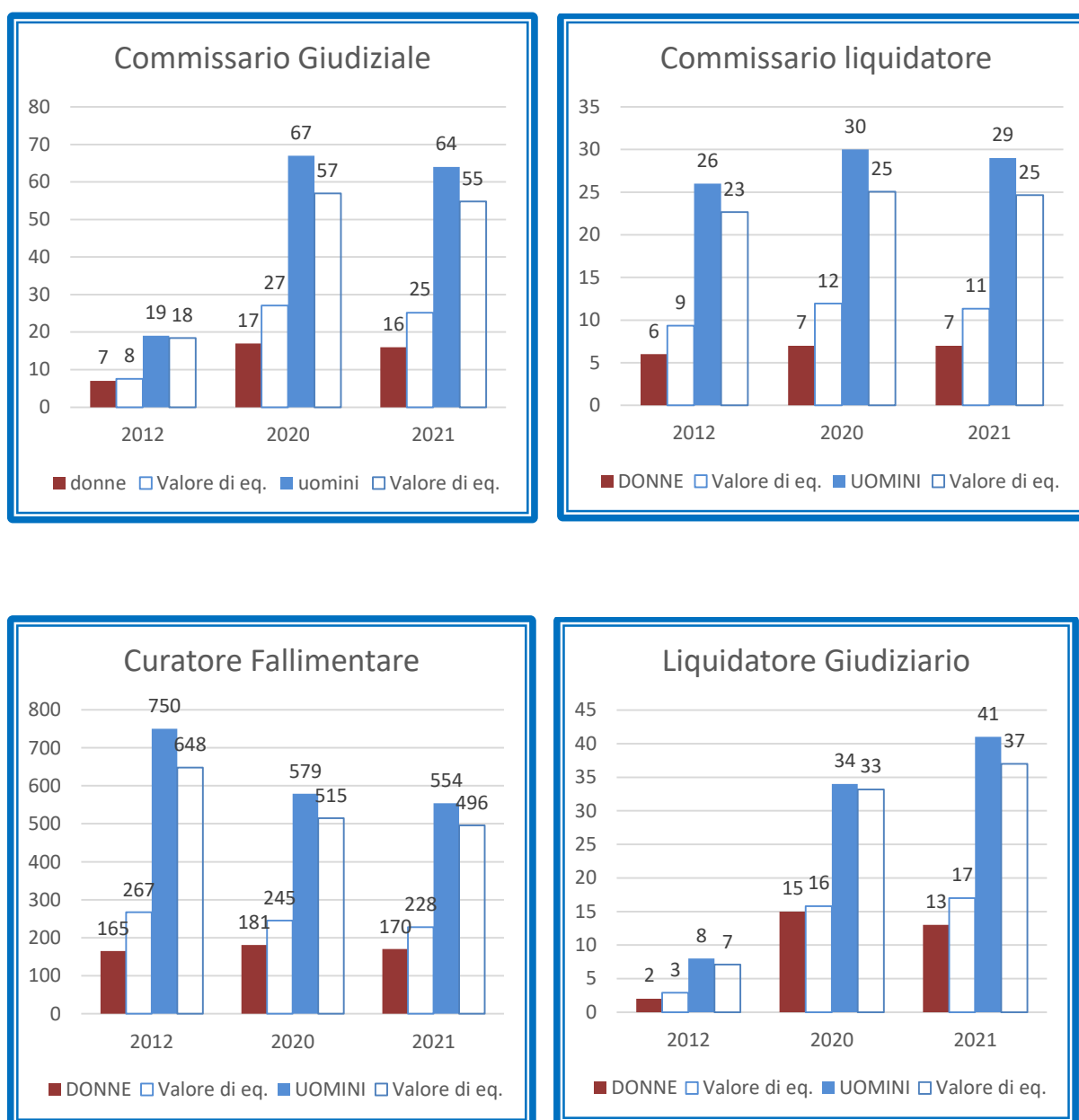
## LE AREE DI INTERESSE

Al fine di fornire un'analisi più completa, 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, 2020 e 2021.

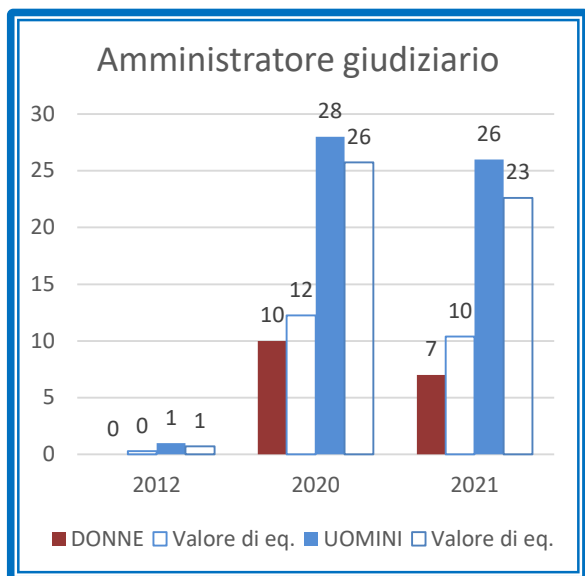
Nel grafico sottostante è stata analizzata in dettaglio la composizione dell'area giudiziaria, confrontando il numero di incarichi in essere per ciascun genere, negli anni 2012, 2020 e 2021.

### AREA GIUDIZIARIA

*Serie Grafici n. 4*







*Tabella n. 5*

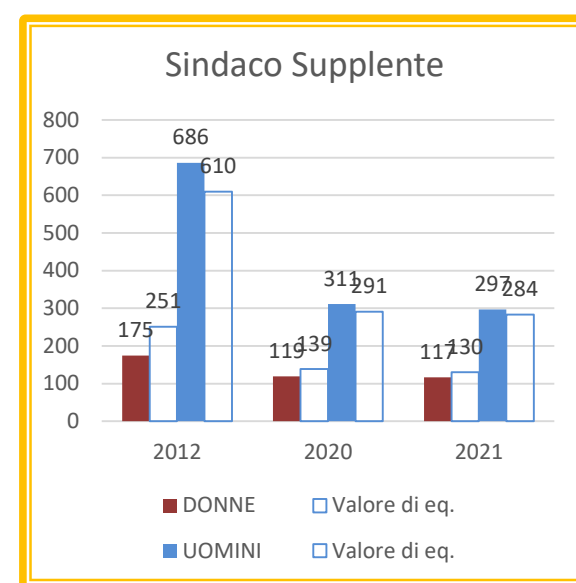
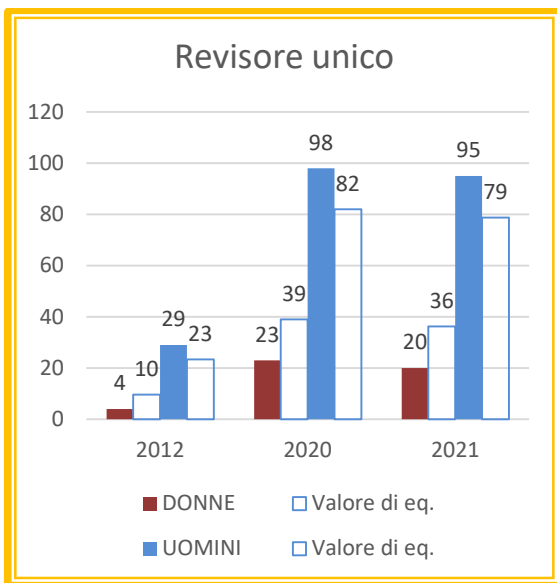
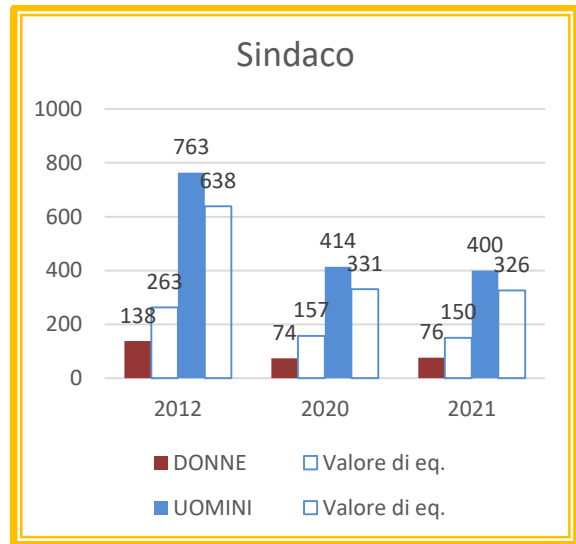
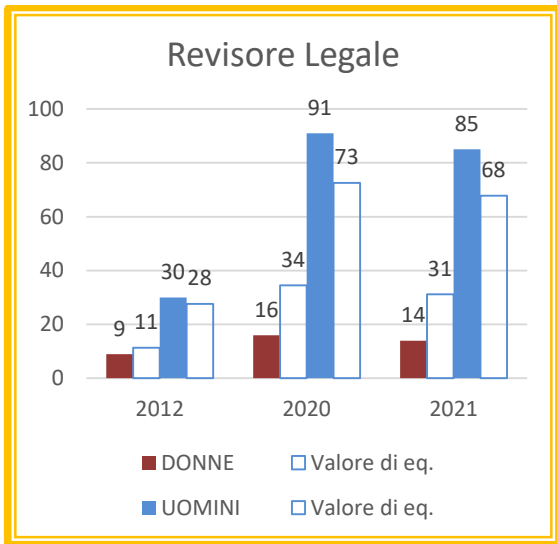
	COMMISSARIO GIUDIZIALE			COMMISSARIO LIQUIDATORE			CURATORE FALLIMENTARE			LIQUIDATORE GIUDIZIARIO			AMMINISTRATORE GIUDIZIARIO		
	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021
<b>donne</b>	7	17	16	6	7	7	165	181	170	2	15	13	0	10	7
<b>Valore di eq.</b>	8	27	25	9	12	11	267	245	228	3	16	17	0	12	10
<b>uomini</b>	19	67	64	26	30	29	750	579	554	8	34	41	1	28	26
<b>Valore di eq.</b>	18	57	55	23	25	25	648	515	496	7	33	37	1	26	23

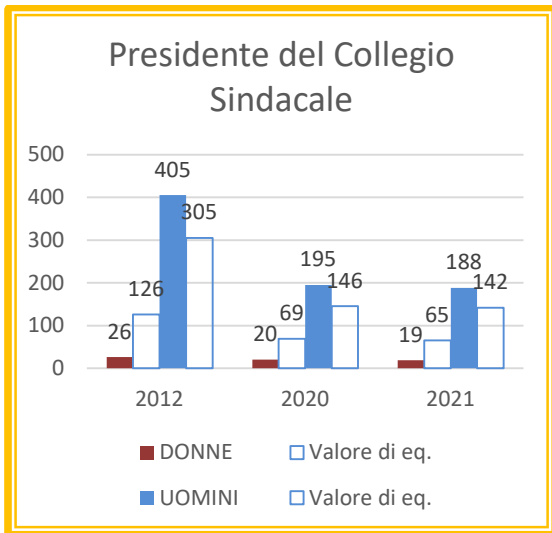
E' necessario ricordare che, al fine di ricevere incarichi da parte del Tribunale, è essenziale aver comunicato la propria disponibilità. Poiché non è possibile rinvenire gli elenchi dei soggetti per gli anni oggetto di osservazione, la rappresentazione statistica presenta un limite di rappresentatività.

### *L'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, 2020 e 2021.

### *Serie Grafici 5*





*Tabella n. 6*

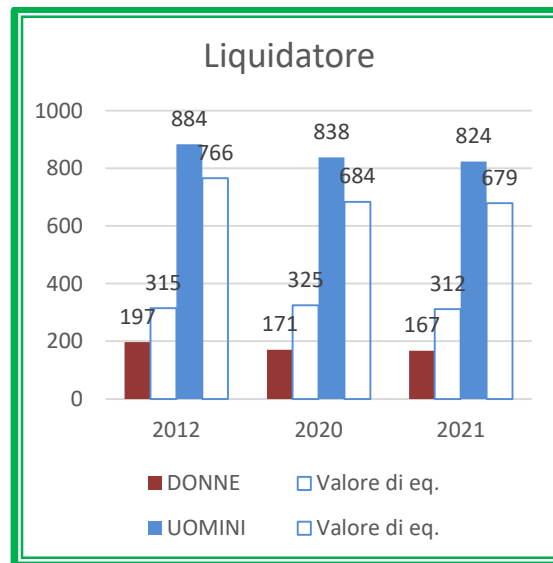
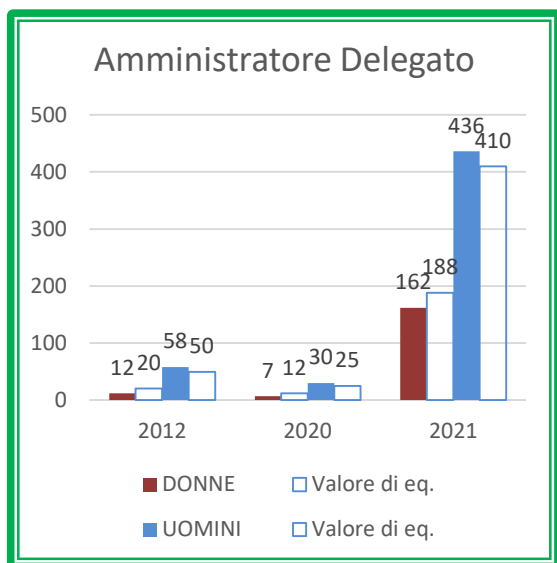
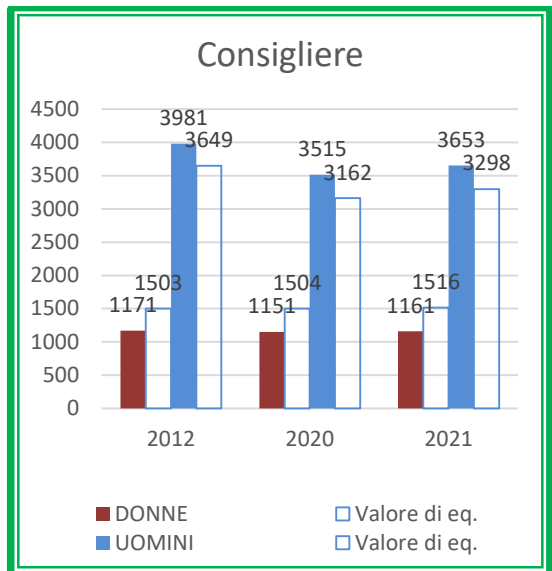
AREA CONTROLLO	REVISORE LEGALE			SINDACO			REVISORE UNICO			SINDACO SUPPLENTE			PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE		
	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021
DONNE	9	16	14	138	74	76	4	23	20	175	119	117	26	20	19
Valore di eq.	11	34	31	263	157	150	10	39	36	251	139	130	126	69	65
UOMINI	30	91	85	763	414	400	29	98	95	686	311	297	405	195	188
Valore di eq.	28	73	68	638	331	326	23	82	79	610	291	284	305	146	142

Si evidenzia la diminuzione generale degli incarichi per ciascun genere, da imputare sia alle modifiche normative che si sono susseguite nel periodo di riferimento (2012- 2021) sia probabilmente alla crisi economica generale del Paese.

#### *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, 2020 e 2021.

Serie Grafici 6



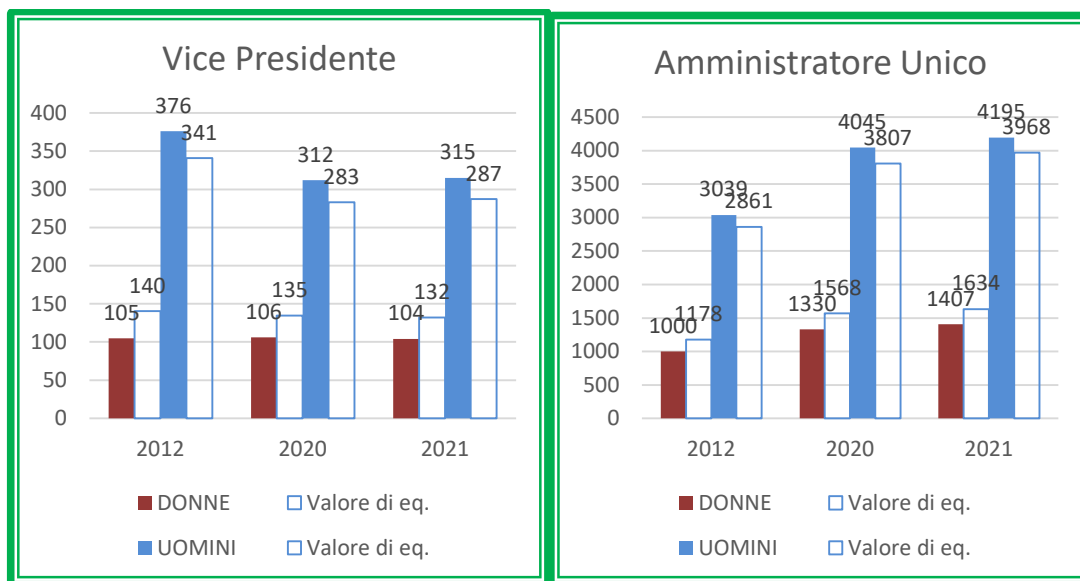


Tabella n. 7

AREA GOVERNANCE	CONSIGLIERE			PRESIDENTE C.D.A.			AMM.RE DELEGATO		
	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021
DONNE	2171	2481	2568	204	206	247	12	7	162
Valore di eq.	2681	3237	3280	326	339	412	20	12	188
UOMINI	7020	7560	7848	912	846	1061	58	30	436
Valore di eq.	6510	6804	7136	791	713	896	50	25	410

AREA GOVERNANCE	AMM.RE UNICO			LIQUIDATORE			VICE PRESIDENTE		
	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021
DONNE	1000	1330	1407	197	171	167	105	106	104
Valore di eq.	1178	1568	1634	315	325	312	140	135	132
UOMINI	3039	4045	4195	884	838	824	376	312	315
Valore di eq.	2861	3807	3968	766	684	679	341	283	287

In questo caso si evidenzia un generale aumento delle cariche.

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.

## CONCLUSIONI

Oltre che all'interno della nostra categoria, ormai da anni si riscontrano e si denunciano pesanti differenze di genere in tutti gli altri settori professionali, imprenditoriali ed occupazionali. Non è un fatto nuovo che le donne ai vertici delle società partecipate e quotate pubbliche sono solo il 6 per cento, così come non è un fatto nuovo che oltre il 30 per cento delle donne in Italia ha un contratto a tempo parziale, contro l'8 per cento degli uomini.

Tali differenze si sono ulteriormente accentuate con l'emergenza epidemiologica, che ha avuto pesanti riflessi anche nel corso del 2021. E' infatti in data 13 maggio 2020, proprio nel momento in cui si metteva a punto la fase di ripartenza del Paese dopo il blocco delle attività causato dall'epidemia di coronavirus, che il Senato della Repubblica ha approvato la mozione presentata in tema di parità di genere e di sostegno al lavoro femminile, che richiedeva al governo pro tempore una strategia nazionale in materia e interventi mirati per esempio a predisporre un piano straordinario di misure finalizzato al sostegno e all'incentivazione del lavoro femminile in modo da rendere compatibili i tempi della vita e del lavoro al fine di consentire alle donne lavoratrici la possibilità di dedicarsi alla famiglia senza correre il rischio di perdere il lavoro.

Così come, il 3 dicembre 2021 è entrata in vigore la legge n. 162/2021 sulla parità salariali, che comporta una serie di di modifiche e integrazioni al Codice sulle pari opportunità tra uomo e donna, con particolare riferimento all'ambito lavorativo. Tale intervento normativo è stato finanziato con 50 milioni di euro per il 2022 e mira a ridurre le differenze di retribuzione tra uomo e donna. Infatti, in Italia, secondo le fonti ISTAT la retribuzione oraria è pari a 15,2 euro per le donne e a 16,2 euro per gli uomini. Il differenziale retributivo di genere è più alto tra i dirigenti (27,3%) e i laureati (18%). Inoltre, sempre secondo i dati ISTAT pubblicati a febbraio 2022, su 101.000 nuovi disoccupati, 99.000 sono donne. La legge prevede quindi una serie d'interventi di sensibilizzazione e premialità per le aziende allo scopo di ridurre il cosiddetto "gender pay gap" (ovvero la discrepanza in opportunità, status e attitudini tra i due sessi) che arriva a raggiungere in Italia anche percentuali del 44%.

La legge prevede anche l'istituzione della certificazione della parità di genere a partire dal 1° gennaio 2022 ed uno sgravio contributivo ed un punteggio premiale in caso di presentazione di bandi per chi ne è in possesso. Tale certificazione mira ad attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere a proposito delle opportunità di crescita in azienda, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

Ci teniamo pertanto a sottolineare come la sensibilizzazione sul tema debba coinvolgere necessariamente anche la parte maschile della società e non solo quella femminile, perché discutere di parità di genere significa discutere di sviluppo economico. In questo senso, è necessario che vi sia finalmente un cambio di passo da parte del Governo e delle istituzioni pubbliche, che possa dare risposte davvero concrete alle richieste di servizi alle famiglie, alla regolamentazione dello *smart working*, senza che vi siano penalizzazioni reddituali o di carriera.

Il rilancio del paese, per essere tale, dovrà passare attraverso un cambiamento totale della mentalità, un nuovo modello basato su una cultura dell'innovazione, della sostenibilità, dell'etica e dell'equità capace di mettere al centro la persona e il benessere generale.

Ci auguriamo ancora una volta che vi sia un effettivo cambio di passo nelle politiche di genere, anche confidando sulla valenza trasversale del tema, per poter finalmente consentire al nostro paese di recuperare competitività in ogni campo.

Pistoia, 21 novembre 2022

Il Comitato di Pari Opportunità

<i>Paola Fanti</i>	<i>Presidente</i>
<i>Olimpia Banci</i>	<i>Vice Presidente</i>
<i>Alessio Brandolini</i>	<i>Segretario</i>
<i>Katia Gherardi</i>	<i>membro effettivo</i>
<i>Manuela Giuliani</i>	<i>membro effettivo</i>
<i>Nicola Luongo</i>	<i>membro effettivo</i>
<i>Cristiana Pasquinelli</i>	<i>membro effettivo</i>
<i>Francesca Corsini</i>	<i>membro aggiunto</i>
<i>Daniela Lari</i>	<i>membro aggiunto</i>
<i>Stefania Scalabrino</i>	<i>membro aggiunto</i>