



**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 CONSUNTIVO DI GENERE
ANNO 2022

Sommario

INTRODUZIONE	3
COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITA'	5
ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2022.....	7
BILANCIO DI GENERE	9
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI PISTOIA.....	10
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANISMI DI STUDIO.....	11
IL DIVARIO RETRIBUTIVO.....	12
LA DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI.....	14
LE AREE DI INTERESSE	16
AREA GIUDIZIARIA	16
L'AREA DI CONTROLLO	18
AREA GOVERNANCE (AMMINISTRATIVA)	19
CONCLUSIONI	21

INTRODUZIONE

Carissimi colleghe e colleghi,

Il bilancio consuntivo di genere che andiamo ad esporvi si riferisce all'anno 2022, primo anno dell'attuale mandato, ha la funzione di riassumere le attività svolte nel corso dell'anno 2022 dall'attuale consiliatura, nonché quella di continuare a sensibilizzare iscritti sul tema delle pari opportunità ed in particolare della parità di genere.

Anche quest'anno, vogliamo introdurre i lavori sul bilancio di genere con la Dichiarazione di Pechino del 1995, formulata all'esito della Conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, a cui parteciparono 189 governi, perché estremamente significativa: “ *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.*”

Sulla base di tali obiettivi i governi presenti 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*”.

Il bilancio di genere è infatti 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, e ne viene riconosciuta formulazione a livello internazionale proprio grazie alla Conferenza di Pechino. Pochi anni dopo, 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).

Molti studi hanno cercato di verificare se la parità di genere consenta un vantaggio economico; fra questi, uno studio dell'*ISTITUTO EUROPEO PER L'UGUAGLIANZA (EIGE)* ha analizzato i riflessi della parità di genere nei settori più strategici, dal 2017 al 2050, rilevando che 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**.

In alcuni casi si osservano interessanti correlazioni tra i giovani e le donne nei settori strategici. Nel mondo finanziario, cioè quello di banche, società finanziarie e assicurazioni, spiega il Dg della Banca d'Italia e presidente dell'Ivass, Salvatore Rossi, il numero delle donne nei CdA è inferiore rispetto ad altri settori, ma “*nei casi in cui ci sono più giovani il numero delle donne coinvolte nei CdA è più elevato*”.

Del resto 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, anche 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 negli 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. Occorre che la conciliazione famiglia-lavoro diventi finalmente di interesse per tutti, donne e uomini, ma soprattutto per le autorità governative ed amministrative locali che dovranno realizzare gli **strumenti di welfare** adeguati.

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 alla terza età. Il modello da seguire dovrebbe essere quello di Adriano Olivetti nei confronti dei propri dipendenti.

Il rilancio del paese, per essere tale, dovrà passare da un cambiamento totale di mentalità. 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**. Dove *“le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società europea”*.

La Commissione ha incluso la **strategia per la parità di genere** nel periodo 2020-2025, definendone le priorità: la nuova strategia si concentra ancora sul divario retributivo e pensionistico di genere, sulla parità nel processo decisionale e nella politica e soprattutto sulla lotta alla violenza e agli stereotipi di genere, situazioni che si stenta a comprendere come oggi siano ancora così diffuse.

Tra gli obiettivi concreti di tale strategia, la Commissione Europea ha individuato in data 4 marzo 2021 misure vincolanti per la trasparenza retributiva. Inoltre, il giorno 8 marzo 2022 è stata adottata una nuova proposta di direttiva per l'eliminazione della violenza contro le donne e violenza domestica. Ed è stata finalmente adottata in data 22 novembre 2022, dopo dieci anni di negoziati, la direttiva sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle principali società quotate dell'UE. Infine, lo scorso 8 marzo, è stata avviata una campagna per combattere gli stereotipi di genere in vari aspetti della vita, come per esempio nelle scelte professionali, nella condivisione delle responsabilità di assistenza ed in campo decisionale.

In questo quadro generale il **gender mainstreaming** dovrà essere da stimolo dell'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 le medesime opportunità, così come dovrà essere a tutti i costi evitato che le disuguaglianze 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: 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 FINALITÀ'

Il nostro Comitato si è insediato nel corso del mese di aprile 2022, a seguito delle elezioni tenutesi nei giorni 21 e 22 febbraio 2022, secondo quanto previsto dalle nuove previsioni del D. Lgs. 139/05, e rimarrà in carica per il prossimo quadriennio. La durata del Comitato infatti coincide con quella del Consiglio dell'Ordine e quindi 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 2022, 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). 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, membri aggiunti, per il prezioso contributo ai lavori, oltre al collega Umberto Giordano, per la continua e preziosa collaborazione in merito ai temi trattati dal comitato.

Si intendono qui ringraziare anche tutti i colleghi e le colleghe che hanno preso parte ai CPO presso l'Ordine di

Pistoia nei precedenti mandati, oltre a tutti i colleghi che hanno fatto parte della Commissione Regionale di studio "Pari Opportunità" presso la Conferenza degli Ordini dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Toscana nel precedente mandato, per il lavoro svolto che costituisce ancor oggi fonte di riflessione ed ispirazione.

ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2022

Le attività compiute dal Comitato nel corso dell'anno appena trascorso, che rappresenta il primo anno di mandato, si riferiscono ad attività svolte e intraprese a partire dal 2022; in alcuni casi rappresentano il proseguimento delle attività già intraprese dal precedente comitato o dalla precedente commissione regionale, che hanno quindi interessato o sono terminate nel corso dell'anno 2022. In particolare, le attività sono state rivolte:

- 1) all'insediamento del nuovo comitato avvenuto in data 12 aprile 2022 all'esito delle elezioni tenutesi nel mese di febbraio e alla tenuta delle riunioni periodiche;
- 2) alla partecipazione attiva nella rete formata dai comitati degli ordini dei commercialisti toscani e di tutta Italia 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, partendo dalle modalità di svolgimento della professione per arrivare alle modalità di conciliazione famiglia-lavoro; 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%). I risultati del lavoro svolto sono stati illustrati nel corso del convegno che si è tenuto a marzo 2022 a Firenze, in collaborazione con il CPO Firenze ed il comune di Firenze. E' intenzione del comitato riproporre un analogo

questionario, sempre in collaborazione con gli altri CPO della nostra Regione, affinché sia maggiormente rappresentativo della nostra professione, con un focus sulle tematiche oggetto del nostro Comitato;

- 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 2022, la commissione "Banca del Tempo" – decaduta con la precedente consiliatura e che deve essere nominata ai sensi di regolamento assieme al Consiglio dell'Ordine - è stata confermata nella sua composizione a valere per gli anni 2022-2026;
- 6) alla mappatura di tutti gli organismi e altre associazioni costituite ed operanti a livello locale che perseguono finalità riguardanti la parità di genere, nonché enti locali e persino il prefetto, 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, ancora in vigore; in tal senso, devono inquadrarsi i contatti intrapresi con alcuni amministratori locali e provinciali delegati alle pari opportunità al fine di accertarsi se avessero aderito al bando per il "sostegno alla parità di genere e alla cultura di genere" a valere sul POR Obiettivo "Investimenti a favore della crescita e dell'occupazione" FSE 2014-2020, di cui al decreto 28 marzo 2022, n. 5587, anche al fine di proporre la collaborazione del CPO per l'affiancamento al progetto, almeno nelle parti in cui il nostro supporto tecnico avesse potuto essere di interesse, come ad esempio la redazione del bilancio di genere. I comuni della provincia di Pistoia e la provincia stessa hanno tutti aderito ma i fondi a disposizione sono stati destinati obbligatoriamente nella sua totalità alle prime due misure (stereotipi di genere nelle scuole e materie STEM);
- 7) alla redazione del bilancio consuntivo relativo all'anno 2021, seppur relativo alle attività svolte dal precedente comitato, oltre alla redazione del primo bilancio preventivo relativo all'anno 2023 che riepiloga in buona parte le linee strategiche di indirizzo del programma di mandato dell'attuale comitato, fra cui -in primissimo luogo – l'esigenza di sensibilizzazione di tutti gli iscritti sul tema della parità di genere;
- 8) alla redazione del primo bilancio regionale di genere relativo all'anno 2021, 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;
- 9) alla organizzazione di eventi formativi aventi ad oggetto le materie di tipo E, valutando le varie possibilità anche con gli altri CPO toscani e testando altresì i contenuti dei corsi tenuti da altri CPO, tramite la partecipazione di alcuni componenti del nostro comitato; il primo – la cui fase organizzativa ha avuto avvio nel corso del 2022 - si è tenuto presso il nostro Ordine lo scorso marzo ed ha avuto ad oggetto le possibilità offerte dalla analisi della nostra intelligenza emotiva, terreno ai più sconosciuto;
- 10) alla designazione del rappresentante toscano per il Comitato Nazionale Pari Opportunità presso il Consiglio Nazionale previsto dall'art. 10 del Regolamento per la costituzione e l'elezione dei CPO; tale designazione non è stata definitivamente formalizzata perché nel frattempo il Regolamento è stato modificato con la seduta del Consiglio Nazionale del 12 luglio 2022 e avverso tale nuovo Regolamento è stato proposto ricorso ancora pendente;

- 11) alla segnalazione di persone che secondo il nostro parere si sono distinte nel campo delle arti e delle professioni – in particolare nelle categorie del sociale, scuola, spettacolo, sport e salute - per la partecipazione al premio “Persona FIDAPA dell’anno”;
- 12) alla preparazione e divulgazione di alcuni comunicati – tutti condivisi con gli altri CPO toscani - indirizzati al Consiglio Nazionale nel pieno rispetto del compito di promozione di politiche di pari opportunità, oltre che di controllo e rimozione di comportamenti discriminatori all’interno della professione, (i) in materia di attribuzione delle cariche e deleghe in seno al consiglio direttivo della Fondazione Nazionale Commercialisti, al comitato esecutivo, oltre che delle cariche dei consiglieri delegati alle politiche giovanili e di genere, nonché (ii) per sottolineare ed esprimere le forti criticità emerse a seguito della modifica del Regolamento per la costituzione e l’elezione dei CPO nel corso della seduta del 12 luglio 2022 del CN, soprattutto in merito alla autonomia dei CPO;
- 13) alla partecipazione al webinar organizzato dall’ODCEC e il CPO di Arezzo dal titolo “*La certificazione della parità di genere: premialità e opportunità per le imprese e i professionisti*” in cui sono stati illustrati aspetti premiali, caratteristiche ed opportunità della nuova certificazione; tutte le presidenti CPO toscane hanno partecipato attivamente attraverso quesiti e riflessioni;
- 14) alla adesione – assieme a tutti i CPO di tutta Italia - ai comunicati di solidarietà e vicinanza al popolo iraniano per la perdita delle giovani Mhasa Amini, 22 anni, e Hadis Najafi, 20 anni, e di tutte le donne senza volto e senza nome massacrate dalla polizia di Teheran e per i drammatici eventi che si sono susseguiti dal mese di settembre dello scorso anno;
- 15) alla richiesta di apposizione di specifico capitolo di spesa nel bilancio preventivo dell’Ordine per lo svolgimento delle attività del comitato, ai sensi di quanto previsto dall’art. 7 del Regolamento per il funzionamento dei CPO rubricato “strumenti e risorse”.

BILANCIO DI GENERE

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione che consente agli iscritti di conoscere quale sia stata la composizione e l’evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile, oltre che in rapporto all’età ed a ogni aspetto che possa generare una potenziale differenza di trattamento.

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti dell’Ordine di Pistoia, suddivisi per genere, per gli anni 2012, 2021 e 2022. 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. Inoltre si riportano i dati degli iscritti all’Ordine di Pistoia suddivisi per età, per gli anni 2020, 2021 e 2022. Infine i dati dei praticanti per genere e per età per gli anni 2020, 2021 e 2022.

Tabella n. 1

COMPOSIZIONE ISCRITTI PER GENERE						
anni	2012	%	2021	%	2022	%
iscritte	168	29%	182	31%	183	32%
iscritti	408	71%	396	69%	393	68%
TOTALI	576	100%	578	100%	576	100%

COMPOSIZIONE ISCRITTI PER ETA'						
anni	2020	%	2021	%	2022	%
Età da 0 a 40	88	15%	89	15%	77	13%
Età da 41 a 49	127	22%	109	19%	103	18%
Età da 50	365	63%	380	66%	396	69%
TOTALI	580	100%	578	100%	576	100%

COMPOSIZIONE PRATICANTI PER GENERE						
anni	2020	%	2021	%	2022	%
iscritte	35	45%	31	40%	23	33%
iscritti	43	55%	46	60%	46	67%
TOTALI	78	100%	77	100%	69	100%

COMPOSIZIONE PRATICANTI PER ETA'						
anni	2020	%	2021	%	2022	%
Età da 0 a 24	6	8%	3	4%	7	10%
Età da 25 a 30	33	42%	34	44%	29	42%
Età da 31 a 39	28	36%	30	39%	25	36%
Età da 40	11	14%	10	13%	8	12%
TOTALI	78	100%	77	100%	69	100%

Dai dati sopraesposti si evince che al 31.12.2021 la percentuale delle professioniste donne è aumentata del 2% sul totale degli iscritti, rispetto all'anno 2012, mentre al 31.12.2022 è aumentata di un punto percentuale rispetto all'anno precedente. La stessa tendenza non si evidenzia nella presenza di genere dei praticanti. La composizione per età registra invece un incremento dei professionisti nella classe di età più avanzata. Tendenza che sembra registrarsi al contrario per i praticanti.

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	%
Mandato 2013 – 2016					
Donne	1	1	1	3	14%
Uomini	10	0	8	18	86%
TOTALI	11	1	9	21	100%

Mandato 2017 – 2021

Donne	2	1	4	7	30%
Uomini	9	0	7	16	70%
TOTALI	11	1	11	23	100%

Mandato 2022 – 2026					
Donne	3	0	5	8	35%
Uomini	8	1	6	15	65%
TOTALI	11	1	11	23	100%

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 2017-2022, nonostante un lieve aumento di iscritte, le cariche istituzionali assegnate alla popolazione femminile sono complessivamente pari al 30% e sono ulteriormente aumentate nel corso dell'attuale mandato salendo al 35%, anche grazie alle nuove regole di composizione delle liste di candidati previste dalle nuove previsioni del nostro ordinamento professionale.

COMPOSIZIONE DEGLI ORGANISMI DI STUDIO

Anche nell'attuale mandato gli organismi di studio sono state composti accogliendo tutte le candidature che sono pervenute e pertanto la minor presenza femminile è strettamente collegata al numero inferiore di candidature pervenute. Purtroppo le esigenze di conciliazione lavoro-famiglie impongono con maggior incidenza per il genere femminile la necessità di sacrificare aspetti seppur importanti come la partecipazione agli organi di categoria e agli organismi di categoria.

La situazione è leggermente migliorata rispetto allo scorso mandato dove la percentuale di partecipazione femminile era pari al 27,46%. Da notare come la partecipazione agli organismi di studio sia drasticamente calata nel suo complesso, sia da parte dei colleghi che delle colleghe, dato che i partecipanti totali sono 81 contro i 142 dello scorso mandato.

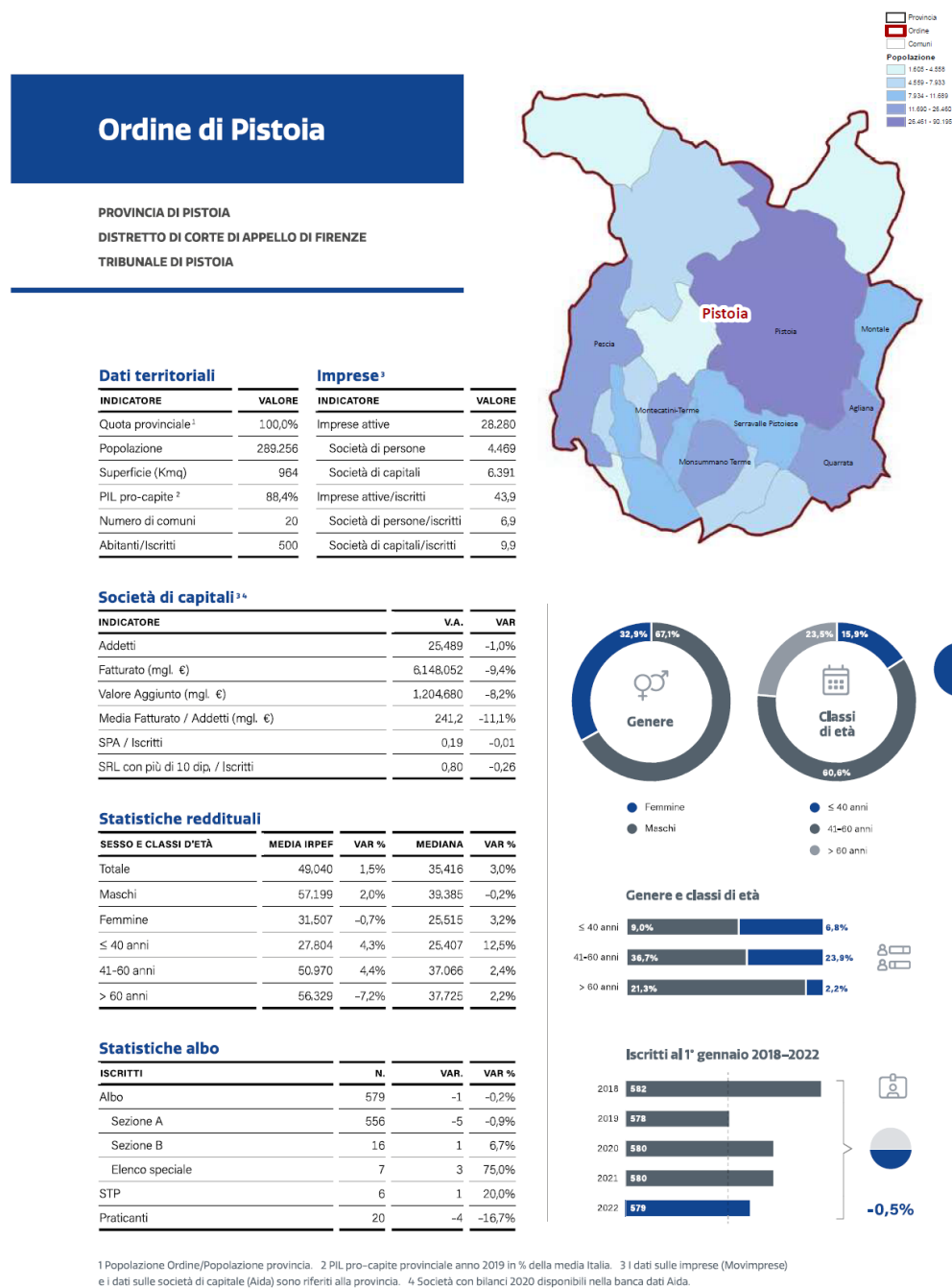
Tabella n. 3

COMPOSIZIONE DEGLI ORGANISMI DI STUDIO		
Mandato 2022 – 2026	Totali	%
<i>Donne</i>	24	30%
<i>Uomini</i>	57	70%
TOT	81	100%

* DETTAGLIO ORGANISMI DI STUDIO		
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Area societaria	5	4
Area tributaria	4	2
Area giudiziale	28	10
area impresa e lavoro autonomo	10	2
area enti locali e terzo settore	6	10
Totale	57	24

IL DIVARIO RETRIBUTIVO

L'ultimo rapporto sull'andamento economico dei territori e sulla composizione dei singoli ordini locali, inclusa la statistica dei redditi per genere, pubblicato dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti, con riferimento all'anno 2021, riporta i seguenti dati per la Provincia di Pistoia.



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

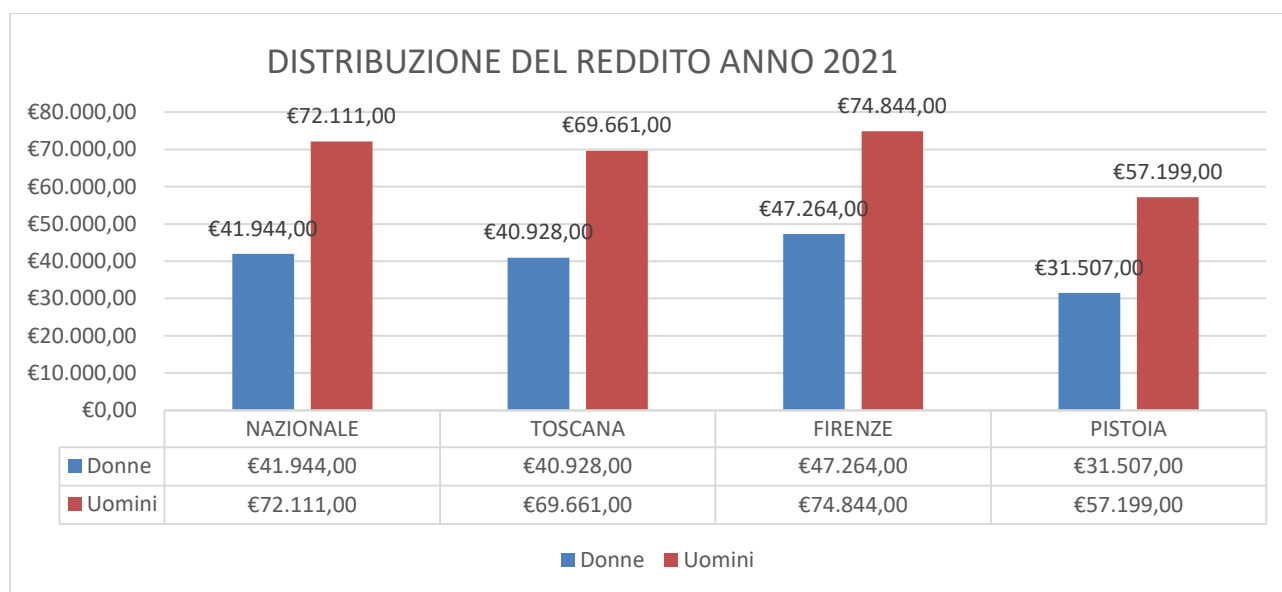
Di seguito le tabelle desunte dai Rapporti della Fondazione Nazionale dei Commercialisti per gli anni 2020 e 2021.

Tabella n. 4

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (media IRPEF) - ANNO 2020								
Rapporto 2021	NAZIONALE	Gender Pay Gap	TOSCANA	Gender Pay Gap	FIRENZE	Gender Pay Gap	PISTOIA	Gender Pay Gap
Donne	41.402,00 €	-41%	40.999,00 €	-41%	49.551,00 €	-35%	31.721,00 €	-43%
Uomini	70.228,00 €		69.523,00 €		76.105,00 €		56.075,00 €	

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (media IRPEF) - ANNO 2021								
Rapporto 2022	NAZIONALE	Gender Pay Gap	TOSCANA	Gender Pay Gap	FIRENZE	Gender Pay Gap	PISTOIA	Gender Pay Gap
Donne	41.944,00 €	-42%	40.928,00 €	-41%	47.264,00 €	-37%	31.507,00 €	-45%
Uomini	72.111,00 €		69.661,00 €		74.844,00 €		57.199,00 €	

Serie Grafici n. 1



Come già illustrato nel precedente bilancio 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, ed in maniera consistente rispetto a quello di Firenze.

Nella Provincia di Pistoia il livello di reddito medio del genere femminile è rimasto sostanzialmente invariato nel 2021, mentre il reddito medio del genere maschile evidenzia un lieve aumento.

In sostanza, confrontando i dati reddituali 2020 e 2021 degli iscritti al nostro Ordine rispetto al resto della Toscana, al capoluogo di Regione ed al dato nazionale, a Pistoia il Gender Pay Gap aumenta di due punti percentuali nel 2021 rispetto al 2020 (passando da -43% a -45%), così come a Firenze

(ancorché minore di 8 punti percentuali (-37%) nel 2021 rispetto alla nostra provincia), mentre il dato regionale risulta stabile (-41%).

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, 2021 e 2022 al fine di (i) poter effettuare un confronto tra i dati 2012-2022, quale lasso di tempo massimo nel quale ha operato la legge Golfo – Mosca e rilevare l'evoluzione nel lungo periodo; (ii) poter effettuare un confronto tra i dati 2021-2022, 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, la presenza – soprattutto in alcune aree tematiche come la *governance* – di soggetti diversi dagli iscritti al nostro Ordine.

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

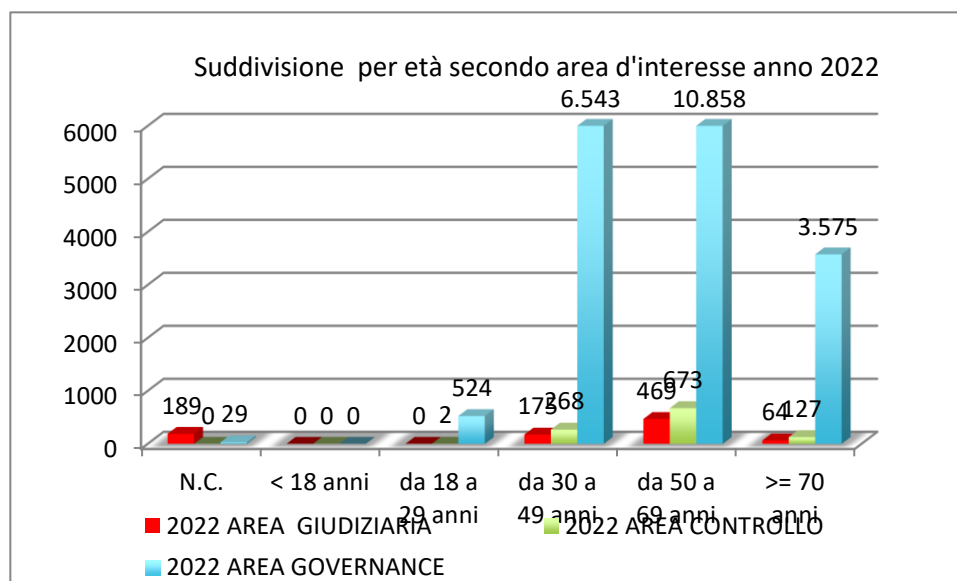


Tabella n. 5

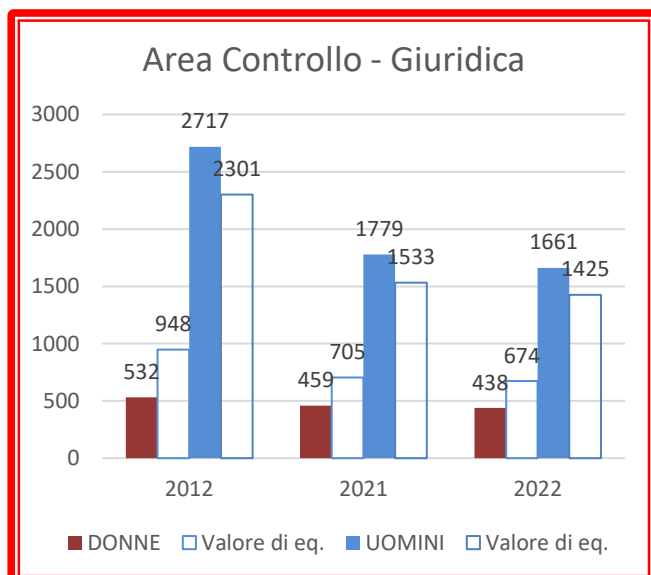
2022	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA GOVERNANCE
	N.C.	189	0
< 18 anni	0	0	0
da 18 a 29 anni	0	2	524
da 30 a 49 anni	175	268	6.543
da 50 a 69 anni	469	673	10.858
>= 70 anni	64	127	3.575

Nella tabella precedente sono evidenziati gli incarichi risultanti nell'anno 2022, per ciascuna area d'interesse (giudiziaria, controllo e amministrativa), suddivisi per fascia d'età del soggetto ed è possibile evincere come gli incarichi aumentano con l'aumentare delle fasce di età, anche in considerazione del fatto che la fascia di professionisti di età superiore ai 50 anni è la fascia di gran lunga più numerosa, pari al 69% degli iscritti. L'area governance, chiaramente, risente maggiormente della presenza di soggetti diversi dagli iscritti all'Ordine e quindi è la meno significativa ai nostri fini.

Il grafico sottostante riporta la composizione di genere negli incarichi riferiti alle aree prese ad esame, confrontando quanto risultante negli anni 2012, 2021 e 2022.

Grafico n. 3

RIEPILOGO AREA CONTROLLO - GIURIDICA			
	2012	2021	2022
DONNE	532	459	438
Valore di eq.	948	705	674
UOMINI	2717	1779	1661
Valore di eq.	2301	1533	1425



Il grafico 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 2022 la composizione del nostro Ordine era rispettivamente del 32% di genere femminile e 68% di genere maschile. Applicando tali percentuali al numero di incarichi delle aree controllo e giudiziaria si evince che a fronte di n. 1.661 incarichi affidati al genere maschile, la distribuzione coerente con la composizione dell'ordine sarebbe corrispondente a n. 1.425 incarichi.

È 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.

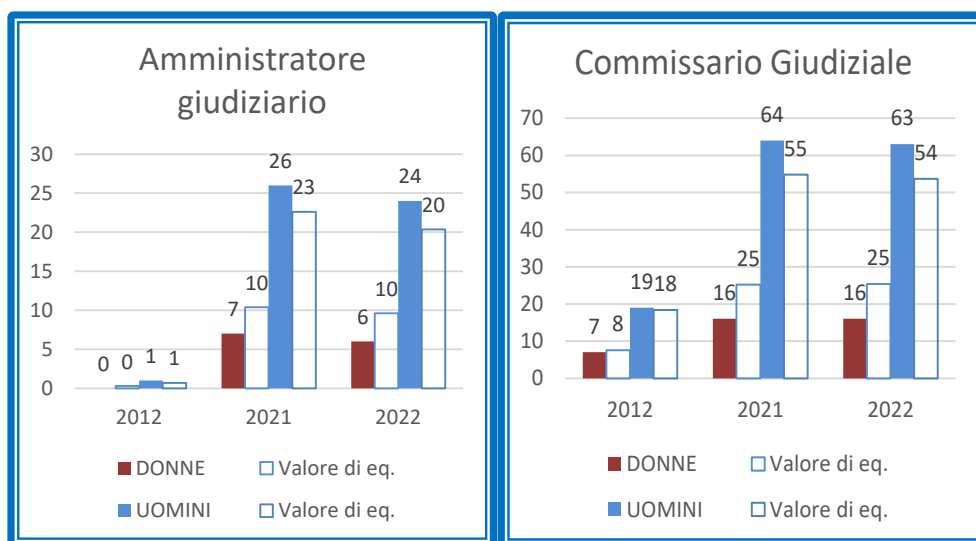
LE AREE DI INTERESSE

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, 2021 e 2022.

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



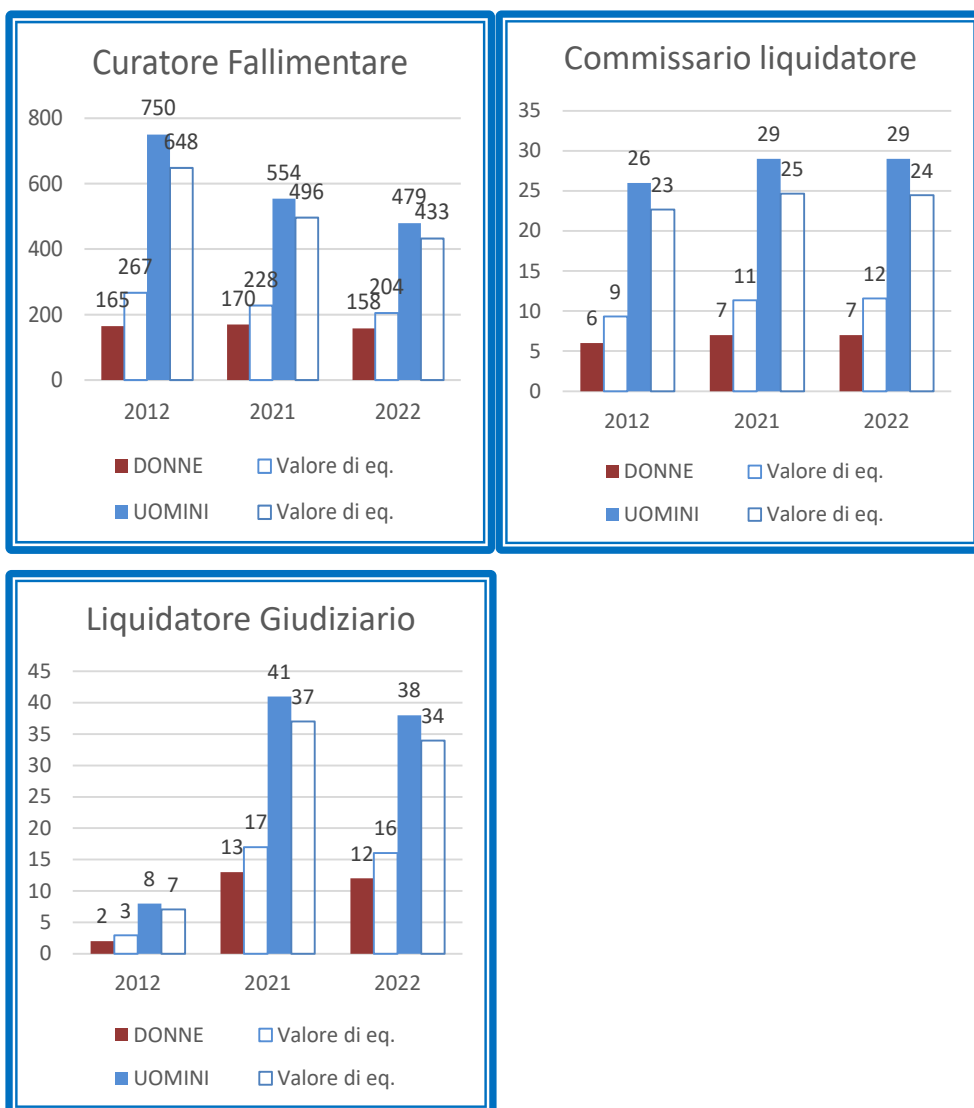


Tabella n. 6

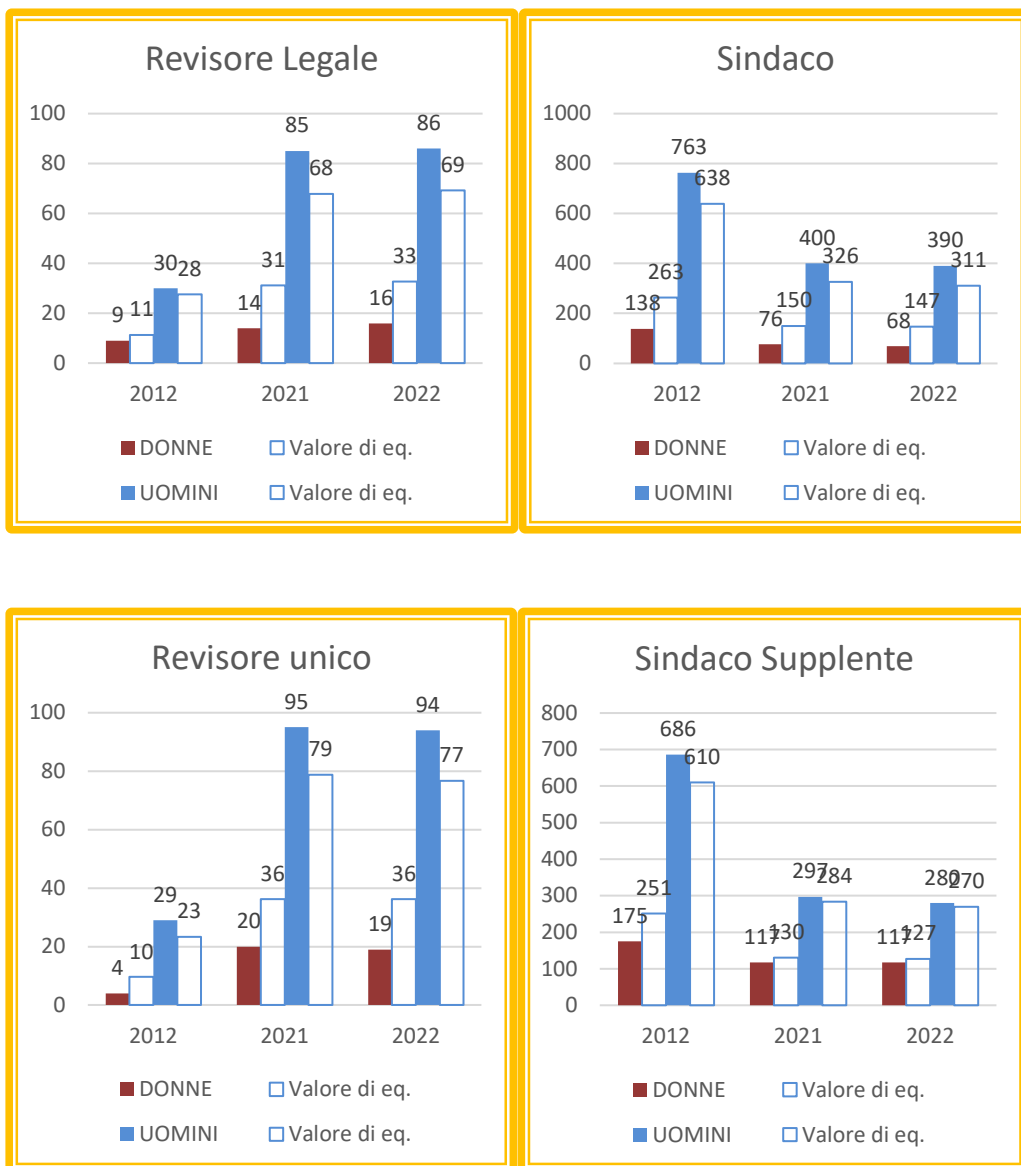
	COMMISSARIO GIUDIZIALE			COMMISSARIO LIQUIDATORE			CURATORE FALLIMENTARE			LIQUIDATORE GIUDIZIARIO			AMMINISTRATORE GIUDIZIARIO		
	2012	2021	2022	2012	2021	2022	2012	2021	2022	2012	2021	2022	2012	2021	2022
DONNE	7	16	16	6	7	7	165	170	158	2	13	12	0	7	6
Valore di eq.	8	25	25	9	11	12	267	228	204	3	17	16	0	10	10
UOMINI	19	64	63	26	29	29	750	554	479	8	41	38	1	26	24
Valore di eq.	18	55	54	23	25	24	648	496	433	7	37	34	1	23	20

È 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, 2021 e 2022.

Serie Grafici 5



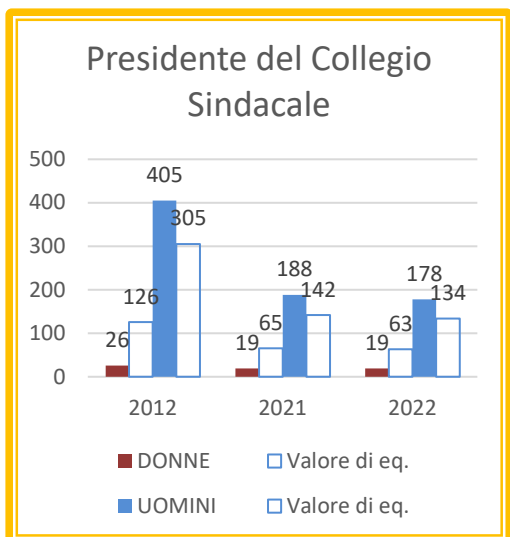


Tabella n. 7

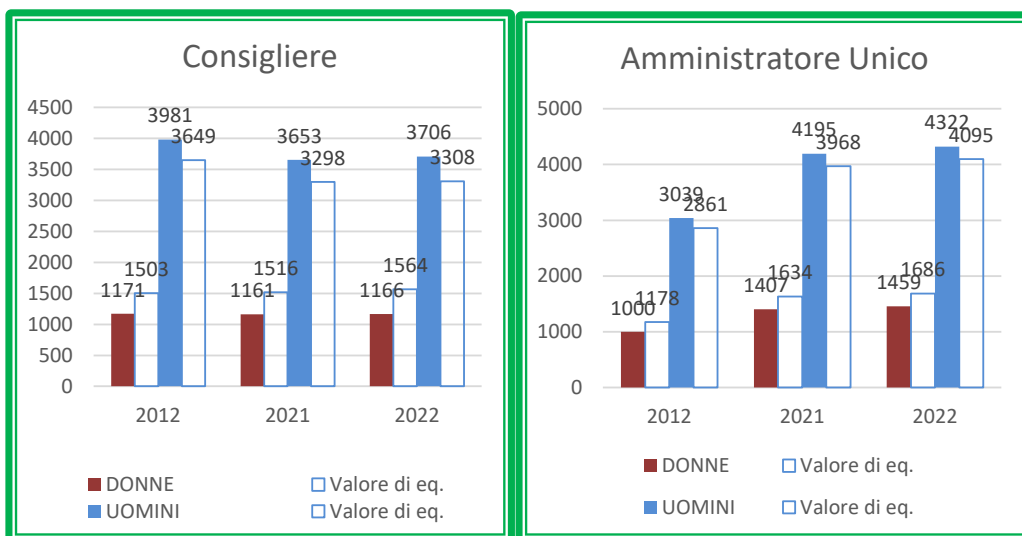
AREA CONTROLLO	REVISORE LEGALE			SINDACO			REVISORE UNICO			SINDACO SUPPLENTE			PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE		
	2012	2021	2022	2012	2021	2022	2012	2021	2022	2012	2021	2022	2012	2021	2022
DONNE	9	14	16	138	76	68	4	20	19	175	117	117	26	19	19
Valore di eq.	11	31	33	263	150	147	10	36	36	251	130	127	126	65	63
UOMINI	30	85	86	763	400	390	29	95	94	686	297	280	405	188	178
Valore di eq.	28	68	69	638	326	311	23	79	77	610	284	270	305	142	134

Si evidenzia la diminuzione generale degli incarichi per ciascun genere, da imputare sia alle modifiche normative che si sono susseguite nel periodo di riferimento (2012- 2022) sia probabilmente alla crisi economica generale del Paese.

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, 2021 e 2022. Gli incarichi di tale area sono ricoperti in buona parte da soggetti non iscritti al nostro Ordine, per cui il valore di equilibrio è poco significativo. E' significativo peraltro come tendenza generale.

Serie Grafici 6



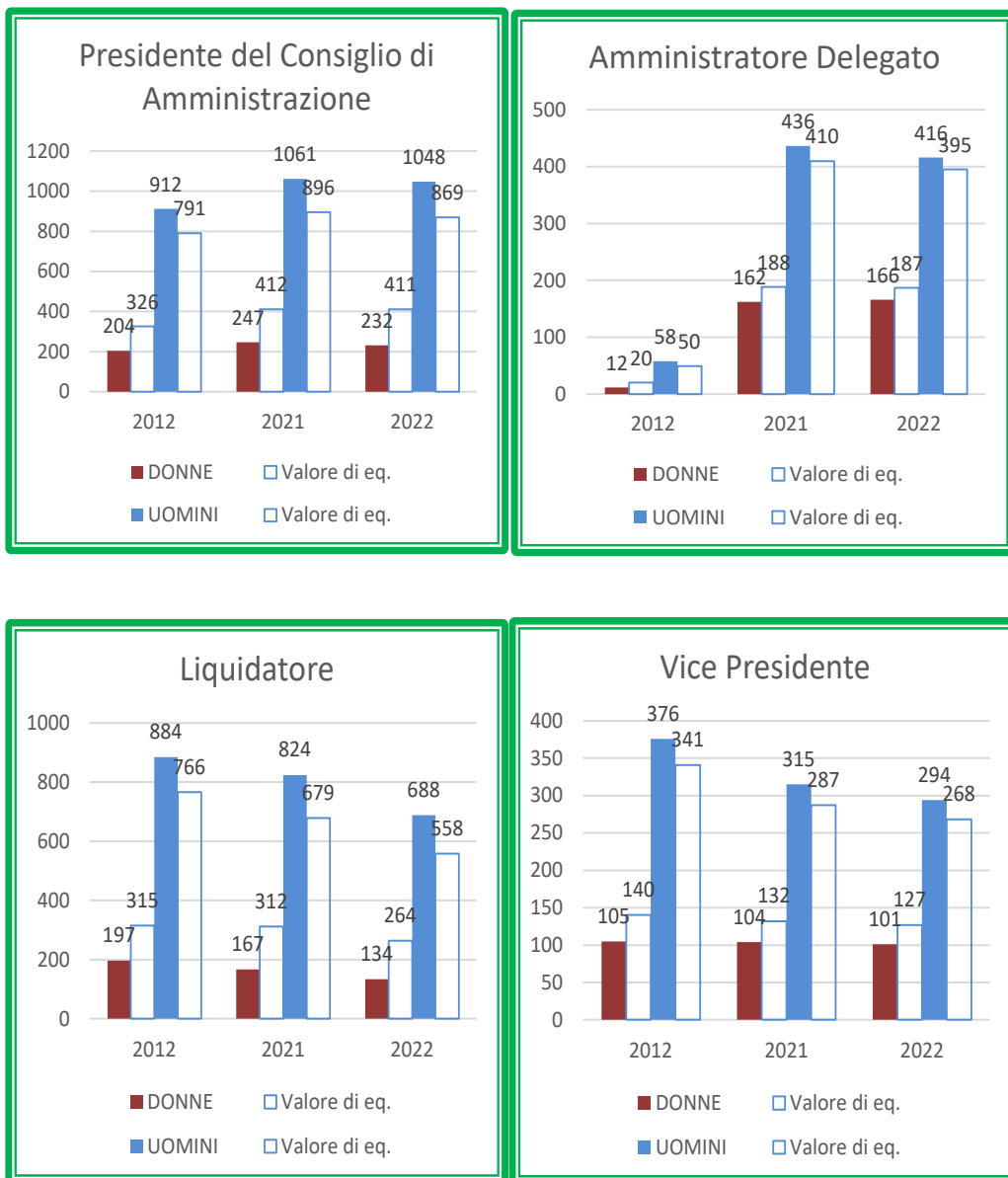


Tabella n. 8

AREA DI GOVERNANCE	AMMINISTRATORE UNICO			CONSIGLIERE			PRESIDENTE C.D.A.		
	2012	2021	2022	2012	2021	2022	2012	2021	2022
DONNE	1000	1407	1459	1171	1161	1166	204	247	232
Valore di eq.	1178	1634	1686	1503	1516	1564	326	412	411
UOMINI	3039	4195	4322	3981	3653	3706	912	1061	1048
Valore di eq.	2861	3968	4095	3649	3298	3308	791	896	869

AREA DI GOVERNANCE

DONNE

Valore di eq.

UOMINI

Valore di eq.

AMM.RE DELEGATO			LIQUIDATORE			VICE PRESIDENTE		
2012	2021	2022	2012	2021	2022	2012	2021	2022
12	162	166	197	167	134	105	104	101
20	188	187	315	312	264	140	132	127
58	436	416	884	824	688	376	315	294
50	410	395	766	679	558	341	287	268

In questo caso si evidenzia un generale aumento delle cariche, specie con riferimento al ruolo di consigliere, mentre risultano in calo le cariche di consigliere, presidente e vice presidente del consiglio di amministrazione.

Tuttavia, si rammenta che in tale area sono certamente evidenziati incarichi affidati a soggetti non necessariamente iscritti al nostro Ordine, pertanto risulta essere la meno significativa rispetto alla nostra professione.

CONCLUSIONI

La redazione del **bilancio di genere** segna una tappa fondamentale del percorso di crescita culturale, sociale e di consapevolezza civile del nostro Ordine. Si tratta di un documento importante, ormai indispensabile, poiché contiene tutti gli elementi essenziali per individuare gli obiettivi e misurarne i risultati in un'ottica di pari opportunità. E' divenuto sempre più indispensabile in quanto consente di mettere a fuoco le criticità ancora esistenti nella nostra realtà. Si pensi solo al fatto che, sebbene il numero delle colleghe sia costantemente cresciuto nel tempo, rimane ancora uno squilibrio di genere sia negli organi istituzionali che negli organismi di studio che merita le più attente riflessioni.

Indubbiamente, la conoscenza e il monitoraggio della dimensione di genere costituisce la base essenziale per poter promuovere iniziative istituzionali e didattiche proficue, finalizzate a valorizzare e promuovere la parità effettiva ed eliminare le disuguaglianze di genere, talvolta ancora presenti nelle attività di lavoro quotidiane, seppur in misura certamente meno rilevante rispetto al passato.

Il nostro Ordine, negli ultimi anni, ha adottato iniziative concrete di grande rilevanza sulle tematiche di genere e delle pari opportunità, puntando a rafforzare la cultura del rispetto, dell'uguaglianza e della non discriminazione.

Gli sforzi compiuti non riguardano solo la parità di genere, ma sono più in generale orientati alla realizzazione di un ambiente inclusivo, sensibile anche alle tematiche relative all'identità sessuale e alle persone con disabilità.

L'adozione del bilancio di genere da parte di tutti gli enti non economici è positivo anche nell'ottica di favorire l'adozione di misure normative a livello nazionale, che tengano conto dei dati emersi da questo tipo di indagini. La parità di genere, infatti, è considerata tra gli assi strategici del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, così come l'*empowerment femminile*, l'accrescimento delle competenze e delle prospettive occupazionali dei giovani.

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 occupazionale. Tali differenze si sono ulteriormente accentuate con l'emergenza epidemiologica, che ha avuto pesanti riflessi anche nel corso del 2021 e 2022.

Tra le misure adottate a livello nazionale, la legge n. 162/2021 sulla **parità salariali**, entrata in vigore a dicembre 2021, modifica ed integra il Codice sulle pari opportunità (d. lgs. n. 198/2006), 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%), nel mondo delle professioni scientifiche e tecniche (26%) e in quello della finanza e delle assicurazioni (22,9%). 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 162/2021 è importante anche per 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.

Come ogni anno, il nostro comitato intende sottolineare come la sensibilizzazione sul tema debba coinvolgere tutti, donne, uomini, giovani ed istituzioni: parlare di **parità** significa parlare 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 dovrà passare attraverso un cambiamento totale della mentalità, un nuovo modello competitivo basato su una cultura dell'innovazione, della sostenibilità, dell'etica e dell'equità capace di mettere al centro la persona e il benessere generale.

Pistoia, 26 aprile 2023

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>