



Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Pisa

C.P.O.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA’
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E
DEGLI ESPERTI CONTABILI DI PISA

IL BILANCIO DI GENERE

ANNO 2023

Sommario

Il C.P.O. A PISA 1

Quadro di riferimento internazionale ed europeo..... 4

Quadro di riferimento nazionale 5

Finalità 6

Rendicontazione dell’attività svolta durante l’anno 8

Bilancio di genere 10

 Composizione degli organi dell'ODCEC di Pisa 13

 La distribuzione degli incarichi 16

 Il divario reddituale 18

 Il divario reddituale fra i generi 18

 Il divario reddituale fra le classi di età..... 20

Conclusioni 20

Il C.P.O. A PISA

Il Comitato Pari Opportunità di Pisa è stato eletto, unitamente al Consiglio dell'Ordine dei Commercialisti ed Esperti Contabili di Pisa nel mese di febbraio 2022.

La durata del Comitato coincide con quella del Consiglio dell'Ordine, e come questo, il Comitato insediato rimarrà in carica fino al 2025 e verrà rinnovato con le nuove elezioni.

Il presente bilancio è quindi il primo effettivo, dopo una piena operatività del Comitato da oltre un anno.

Gli obiettivi del Comitato Parità Opportunità, come da Regolamento redatto dal Consiglio Nazionale sono:

- promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e nella qualificazione professionale;
- prevenire, rimuovere e contrastare 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;
- vigilare nella concreta applicazione delle disposizioni del D.lgs. n. 139 del 2005, e sul fatto che sia rispettato il principio della parità di genere.

Funzioni del comitato

Il Comitato Pari Opportunità propone, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna e 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, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma;

- f) elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;
- g) promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- h) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
- i) predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;
- j) individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni soggettive od oggettive di disparità e la loro rappresentanza negli organi istituzionali anche tramite l'attuazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale;
- k) formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

Come previsto dall'art. 4 comma 2.b del "Regolamento per la Costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità" emanato dal CNDCEC, il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine di Pisa, che conta un numero di iscritti superiore alle 500 unità, risulta composto da 7 membri, di cui 6 eletti tra i soggetti candidati e uno, il Presidente, nominato dal Consiglio dell'Ordine. Attualmente il C.P.O. risulta nella seguente composizione:

Dott.ssa Francesca Cavaliere	Presidente
Dott.ssa Laura Agudio	Vicepresidente
Dott.ssa Irene Bertelli	Segretaria
Dott.ssa Eleonora Settesoldi	Consigliera
Dott. Francesco Rossi	Consigliere
Dott.ssa Alessandra Corsi	Consigliera
Dott. Gianluca Menicagli	Consigliere

Ai sensi dell'art.4 comma 4 del medesimo Regolamento, accanto ai componenti effettivi, il Comitato, secondo le maggioranze previste all'articolo 6, può decidere l'accoglimento di ulteriori

componenti, detti aggiunti, scelti fra gli iscritti nella sezione A o B dell'Albo, che abbiano manifestato la loro disponibilità o interesse a partecipare e collaborare alle attività del Comitato stesso. I componenti aggiunti non hanno diritto di voto nelle decisioni del Comitato, ma possono partecipare alle riunioni.

L'intento di questo C.P.O., il primo per costituzione a Pisa, è di raccogliere i consigli e le sollecitazioni degli iscritti al nostro Ordine, compresi anche i tirocinanti, per favorire la crescita di ciascun professionista.

Questo C.P.O., ha fin da subito individuato alcuni temi di maggior interesse su cui focalizzare il proprio impegno. Tra questi la volontà di sviluppare nuove proposte/iniziative volte a coinvolgere e sensibilizzare maggiormente Colleghi e Colleghe sul tema della parità di genere e sulle prospettive, anche lavorative, nel prossimo futuro a seguito dell'evoluzione normativa.

La legge n. 162/2021 prevede a partire dal 1° gennaio 2022 la certificazione della parità di genere sul posto di lavoro per eliminare il divario di retribuzione tra uomini e donne. Viene istituito l'obbligo per le aziende con più di 50 dipendenti di redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzione. Questo rapporto deve essere compilato e trasmesso dalle aziende alle rappresentanze sindacali aziendali entro il 31 dicembre, ogni 2 anni. Nel caso in cui il datore di lavoro non ottemperi a tale obbligo sono previste sanzioni e verifiche ad opera dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che verranno introdotte con specifici decreti ministeriali. La certificazione di parità, peraltro, è una delle misure che il Governo ha inserito nel PNRR, nella missione 5, «Inclusione e coesione», tra le politiche per il lavoro, destinando a questa finalità 10 milioni di euro. Per le aziende virtuose è previsto uno sconto dell'1% sui contributi fino a 50mila euro all'anno.

In quest'ottica si è tenuto il 18 ottobre 2022 un webinar dal titolo “La certificazione della parità di genere: premialità e opportunità per le imprese e i professionisti” che ha messo in collegamento tutti gli iscritti della Toscana e si è concluso con una tavola rotonda cui hanno partecipato le Presidenti dei C.P.O. della nostra Regione.

In data 7 settembre 2022 si è svolto a Roma un incontro organizzato e presieduto dal Presidente del Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, Elbano De Nuccio, il quale ha voluto riunire i presidenti dei C.P.O. territoriali per poter condividere le novità introdotte dal nuovo Regolamento nonché sollecitare lo scambio di informazioni e di esperienze in ambito pari opportunità.

Nell'occasione i delegati alle pari opportunità, David Moro e Michele De Tavonatti, hanno

individuato quali indirizzi di maggior interesse la parità di genere e le pari opportunità intergenerazionali.

Il C.P.O. di Pisa ha condiviso questa impostazione e ha inteso operare nel 2023 nello spirito di mitigare gli ostacoli di genere e generazionali.

Negli ultimi mesi dell'anno il Comitato si è impegnato nell'organizzare un evento formativo trasversale con argomento "Gestione Tempo - Produttività - Stress nello Studio Professionale" che si è tenuto, a cura della docente Enrica Brachi, nel mese di gennaio 2023.

Quadro di riferimento internazionale ed europeo

L'esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della Quarta conferenza mondiale sulle donne dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15 settembre 1995. In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato dalla Conferenza faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché di avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali. Ciò al fine di poterne valutare anche a posteriori il differente impatto su donne e uomini e in questo modo elaborare proposte di azioni correttive. Con riferimento al contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si situa nell'ambito del più ampio approccio gender mainstreaming, che implica l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione delle politiche pubbliche incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il Gender Budgeting può considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio. Il primo riferimento a questo meccanismo di promozione dell'uguaglianza è rinvenibile nella Relazione che nel 2003 fu predisposta per il Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (16 giugno, 2003, A5-0214/2003). La Relazione costituiva la proposta di una Risoluzione su Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere, avente l'obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di Gender Budgeting presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica. A questo passaggio fondamentale, è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell'Unione europea dedicati in senso più generale al tema della parità di genere. Tra le prese di posizione più significative, ci si limita a ricordare la Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI)), che proprio in un momento di fatica economica esortava gli Stati membri ad adottare il Gender Budgeting "quale strumento per analizzare i programmi e le politiche governativi, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra

donne e uomini”. Ancora, la Risoluzione sull’integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) è tornata a chiedere in modo particolare alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento.

Quadro di riferimento nazionale

L’esigenza di realizzare attraverso misure concrete un’effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più negli Enti Pubblici, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei principi della Costituzione italiana. L’art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di discriminazione, ma impone anche al suo secondo comma di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l’adozione di specifiche azioni a supporto dell’uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell’accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l’obbligo di realizzare un’eguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali. Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di “raccordo” tra queste due declinazioni dell’uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una “lente” di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all’interno di una organizzazione. Questa attività di verifica dello *status quo* e dell’impatto che su di esso abbiano prodotto eventuali misure specificamente adottate, consente di reindirizzarle in modo più consapevole e con una maggiore attenzione anche alle ricadute “indirette” che una misura apparentemente neutra potrebbe avere proprio sulla parità di genere. Una spinta all’adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche con l’adozione della Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità. La Direttiva sostituisce espressamente quella in precedenza approvata il 23 maggio 2007, e nel farlo riproduce la previsione concernente la necessità di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata. Ancora, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, va segnalato che nel 2016, con una modifica apportata all’art. 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, si è stabilito che il Ministero dell’Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione, “un’apposita sperimentazione dell’adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.

Limitandosi a segnalare gli atti più recenti, questa previsione trova svolgimento nella Circolare del 13 aprile 2021, n. 12 “Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto

generale dello Stato 2020“, che indica le modalità operative. È importante evidenziare che la promozione della parità di genere rappresenta un “Pilastro” del programma europeo NextGeneration EU: gli Stati per accedere ai fondi del Recovery Fund, mediante l’elaborazione dei piani nazionali di ripresa e resilienza devono promuovere l’uguaglianza come azione trasversale alle politiche di ripresa economica. Di conseguenza, il Piano nazionale di ripresa e resilienza non solo indica la parità di genere quale priorità trasversale, ma impone tra “le misure di revisione e valutazione della spesa” il potenziamento del Bilancio di genere. Al fine di raggiungere gli obiettivi del PNRR sono state introdotte una serie di norme volte a implementare l’uguaglianza in numerosi contesti, come l’imposizione del requisito della parità negli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l’implementazione delle misure di conciliazione vita lavoro in ambito pubblico e privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva (cfr. D.lg. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; D.lg. 36 del 2022). Il quadro normativo è dunque orientato all’implementazione della parità di genere in ogni settore, quindi anche nell’ambito degli ordini Professionali.

Finalità

Quando si parla di discriminazione di genere sembra di voler affrontare un falso problema o di aggrapparsi a recriminazioni di tipo suffragistico o femminista. In realtà, proprio in quanto si è formata una nuova sensibilità e coscienza collettiva e siamo ormai dotati di strumenti e di normative a sostegno della parità, è dovere di tutti porre in atto azioni positive e propositive atte a scardinare il “gap” di discriminazione e disparità ancora effettivamente presenti nello scenario culturale, sociale e professionale, come rilevabile dalle statistiche e dall’esame dei numeri presentati nelle pagine che seguono.

Il Comitato Pari Opportunità, in attesa di dotarsi di un proprio Regolamento, si attiene alle linee guida del Consiglio Nazionale, nel quale sono delineate le finalità, i compiti, la composizione e le regole di funzionamento.

Ai sensi dell’art. 2 delle linee guida nazionali, il Comitato Pari Opportunità ha le seguenti finalità:

- a) promuovere le politiche di pari opportunità nell’accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) prevenire, contrastare e rimuovere 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) vigilare affinché, nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia

rispettato il principio della parità di genere.

Il Comitato Pari Opportunità propone, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna 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, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma;
- f) elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;
- g) promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Tirocinanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- h) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
- i) predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;
- l) individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni soggettive od oggettive di disparità e la loro rappresentanza negli organi istituzionali anche tramite l'attuazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale;
- m) formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

Per la realizzazione delle sue attività e finalità il Comitato collabora con gli altri Comitati Pari

Opportunità istituiti presso gli altri Consigli dell'Ordine, locali, nazionali e/o sovranazionali, anche partecipando a reti già costituite e/o costituende, nel rispetto dell'autonomia e delle competenze istituzionali dei singoli Comitati, ed interloquisce con Comitati di altri Ordini Professionali, Enti locali, Università, Consigliere di Parità e con ogni altro organismo pubblico o privato di parità.

Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno

Le attività compiute dal Comitato nel corso dell'anno appena trascorso, che rappresenta il secondo anno di mandato, sono di seguito sommariamente descritte.

In particolare, le attività sono state rivolte:

- 1) alla tenuta delle riunioni periodiche del Comitato;
- 2) alla organizzazione di un evento formativo trasversale con argomento "Gestione Tempo - Produttività - Stress nello Studio Professionale" che si è tenuto, a cura della docente Enrica Brachi, nel mese di gennaio 2023.
- 3) ad un confronto con il Presidente del Tribunale, al fine di organizzare un evento per affrontare un argomento di estremo interesse per i nostri iscritti, ovvero la modalità di attribuzione degli incarichi da parte del Tribunale e quindi spunti di riflessione sulla rotazione degli incarichi. Questo con l'obiettivo anche di non focalizzare la nostra attività unicamente sulle differenze di genere ma estendere le nostre iniziative alle varie casistiche in cui i nostri iscritti possano trovarsi in una situazione di svantaggio nell'accesso e nello svolgimento della professione (ad esempio i giovani).
- 4) alla collaborazione nella realizzazione di un evento organizzato da FIDAPA Pisa unitamente all'Ordine degli Avvocati di Pisa, che si è tenuto in data 17.10.2023, con la partecipazione della Dr.ssa Claudia Segre, Presidente della Fondazione Global Thinking Foundation, dal Titolo "Differenziale di genere sulle competenze finanziarie: una sfida per ridurre la violenza di genere" dove il nostro Presidente è intervenuta trattando alcuni casi di situazioni di scarsa competenza finanziaria e relativa risoluzione;
- 5) 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;
- 6) alla redazione del bilancio consuntivo relativo all'anno 2022, oltre alla redazione del secondo bilancio preventivo relativo all'anno 2024 che riepiloga in buona parte le linee strategiche di indirizzo del nostro programma di mandato, fra cui - in primissimo luogo - l'esigenza di

sensibilizzazione di tutti gli iscritti sul tema della parità di genere;

- 7) alla organizzazione di eventi formativi aventi ad oggetto le materie di tipo E, anche in collaborazione 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;

Un evento formativo – nella duplice formula in presenza e online - è stato organizzato in collaborazione con gli altri CPO toscani presso l'Ordine di Arezzo nel mese di novembre 2023 in tema di materia di ripartenza personale, ottimismo e gestione dello stress;

- 8) alla ripresa delle procedure di designazione del rappresentante toscano per il Comitato Nazionale Pari Opportunità presso il Consiglio Nazionale, secondo le nuove regole introdotte dall'art. 10 del nuovo Regolamento per la costituzione e l'elezione dei CPO approvato nella seduta del 22 giugno 2023, che hanno visto la nomina della collega Paola Santoni di Prato da parte delle presidenti di tutti i CPO toscani riunite in assemblea a Firenze nel mese di luglio 2023; le procedure di designazione del rappresentante regionale in seno al CPO nazionale erano state interrotte in data 14 giugno 2022;
- 9) alla adesione – assieme a tutti i CPO di tutta Italia e al Consiglio Nazionale - ai comunicati di solidarietà e vicinanza al popolo iraniano per i misteriosi casi di avvelenamento che hanno coinvolto centinaia di bambine e ragazze nei primi mesi del 2023, che andavano ad aggiungersi ai già drammatici eventi iniziati il 13 settembre 2022 con l'arresto e la morte della ventiduenne Mhasa Amini, culminati con la repressione violenta e brutale delle proteste e con ulteriori uccisioni perpetrate da parte delle forze di sicurezza;
- 10) alla redazione e condivisione – assieme a tutti i CPO della Toscana – del comunicato redatto in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne per esprimere l'importanza di una presa di coscienza collettiva contro la piaga della violenza contro le donne che purtroppo non accenna a risolversi, sottolineando l'importanza di una attività di sensibilizzazione continua al tema delle differenze di genere, anche reddituali, che sono spesso all'origine dei fenomeni di abusi e di violenza;
- 11) alla elaborazione – assieme agli altri CPO toscani, con capofila Firenze e alla consigliera di parità della regione Toscana – delle prime linee del progetto “WIN – Women in Network, Empowering Leadership!”, per tentare di vincere la sfida della parità di genere, attraverso la formazione di una lista di candidate a ruoli apicali, nonché di un corso formativo di potenziamento delle abilità personali;
- 12) alla diffusione del questionario relativo all'indagine sulla parità di genere nelle libere

professioni in Toscana, condotta da IRPET (Istituto Regionale Programmazione Economica della Toscana) e rivolta a coloro che svolgono una libera professione in Toscana. L'indagine, commissionata dalla Regione Toscana, aveva l'obiettivo di indagare le condizioni di lavoro delle professioniste e dei professionisti, il livello di tutele e il ricorso ai servizi offerti, relativamente al tema di bilanciamento tra vita professionale e vita familiare (conciliazione), utilizzando un'ottica di genere. I risultati dell'indagine sono stati presentati in un documento redatto a cura di IRPET e pubblicato nel mese di settembre 2023;

- 13) alla richiesta ed approvazione per l'anno 2023 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 Gender Budget, secondo la definizione del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2004, rappresenta l'adozione di una valutazione d'impatto del genere nelle politiche di bilancio, integrando la prospettiva del genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne. Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistano differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, la politica dell'Ente non può essere neutrale rispetto al genere, ma al contrario intende determinare un impatto differenziato. Questo con il duplice obiettivo di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento. Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere, sia a livello nazionale, che a livello locale, quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile. Inoltre, il Parlamento europeo nel 2003, attraverso la Commissione per i diritti della Donna e le pari opportunità, ha presentato una proposta di risoluzione in tema di bilancio di genere: "Gender Budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere.

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti, suddivisi per professionisti, esperti contabili e tirocinanti attivi, sia per l'anno 2012 sia per l'anno 2023.

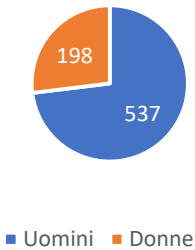
Tabella n. 1_Riepilogo Commercialisti ed Esperti Contabili suddivisione di genere

RIEPILOGO COMMERCIALISTI ed ESPERTI CONTABILI				
	DOTTORI COMMERCIALISTI	ESPERTI CONTABILI	TOTALI	% di

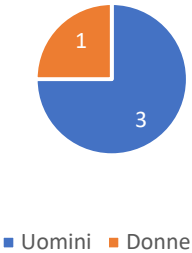
				genere
2012				
Donne	198	1	199	26,93
Uomini	537	3	540	73,07
TOT	735	4	739	100
2023				
Donne	255	6	261	31,67
Uomini	555	8	563	68,33
TOT	810	14	824	100

2012

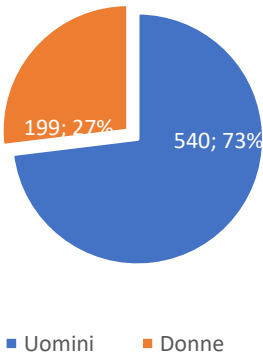
Dottori Commercialisti



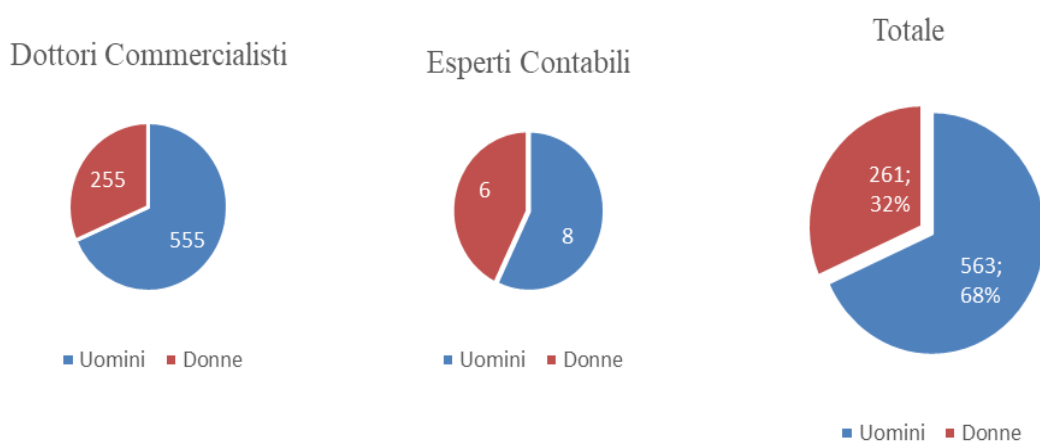
Esperti Contabili



Totale



2023



Dai dati sopraesposti si evince che al 31.12.2023 la percentuale della popolazione femminile è aumentata del 4,74% sul totale degli iscritti, rispetto all'anno 2012. Ciò sarà utile per confrontare poi la numerosità degli incarichi in essere per ciascun genere.

Riepilogo Commercialisti ed Esperti Contabili suddivisione di genere per fasce di età

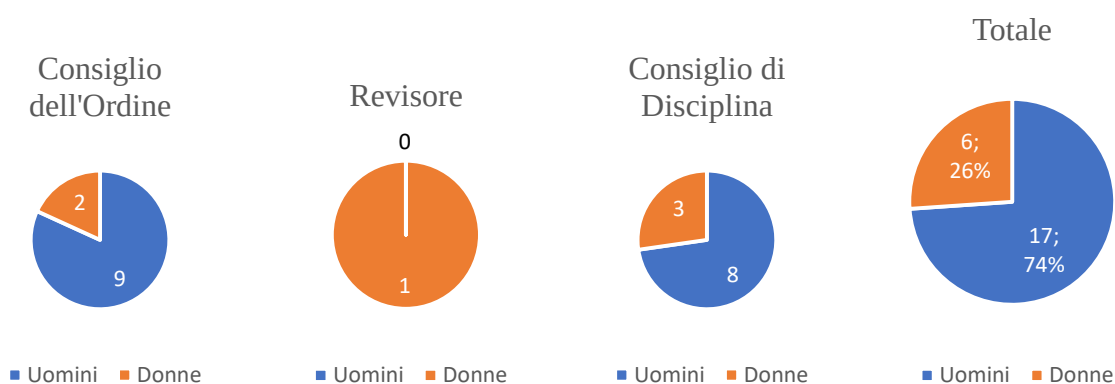
	SEZIONE A		SEZIONE B		Totale	donne %	uomini %
	Donne	Uomini	Donne	Uomini			
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	2	18	0	0	20	10%	90%
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	45	210	1	0	256	17,39%	82,61%
Generazione X nati fra il 1965-1980	125	228	3	4	360	35,55%	64,45%
Millenials nati fra il 1981-2000	83	99	2	4	188	45,21%	57,79%
Generazione Z nati dopo il 2000	0	0	0	0	0		
	255	555	6	8	824	31,67%	68,33%

Dalla tabella sopra esposta emerge che la % di donne cresce nelle fasce di età più giovani.

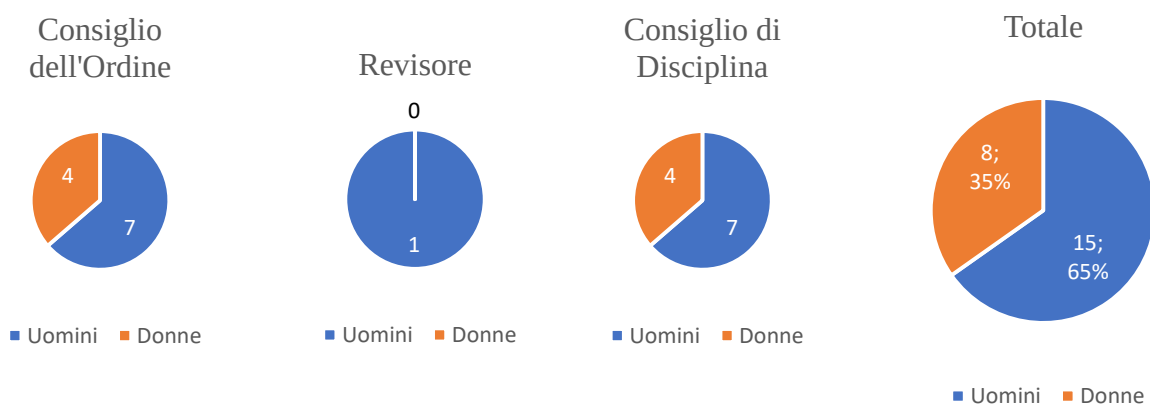
Composizione degli organi dell'ODCEC di Pisa

Tabella n. 2_ Composizione degli Organi dell'ODCEC di PISA

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	REVISORE	CONSIGLI DI DISCIPLINA	Totali	%
Mandato 2013 - 2016					
Donne	2	1	3	6	26%
Uomini	9	0	8	17	74%
TOTALI	11	1	11	23	100%



	CONSIGLIO DELL'ORDINE	REVISORE	CONSIGLI DI DISCIPLINA	Totali	%
Mandato 2022 - 2025					
Donne	4	0	4	8	35%
Uomini	7	1	7	15	65%
TOTALI	11	1	11	23	100%



Nel 2012, a fronte di una popolazione femminile di iscritti al nostro Ordine pari al 26,93%, le cariche

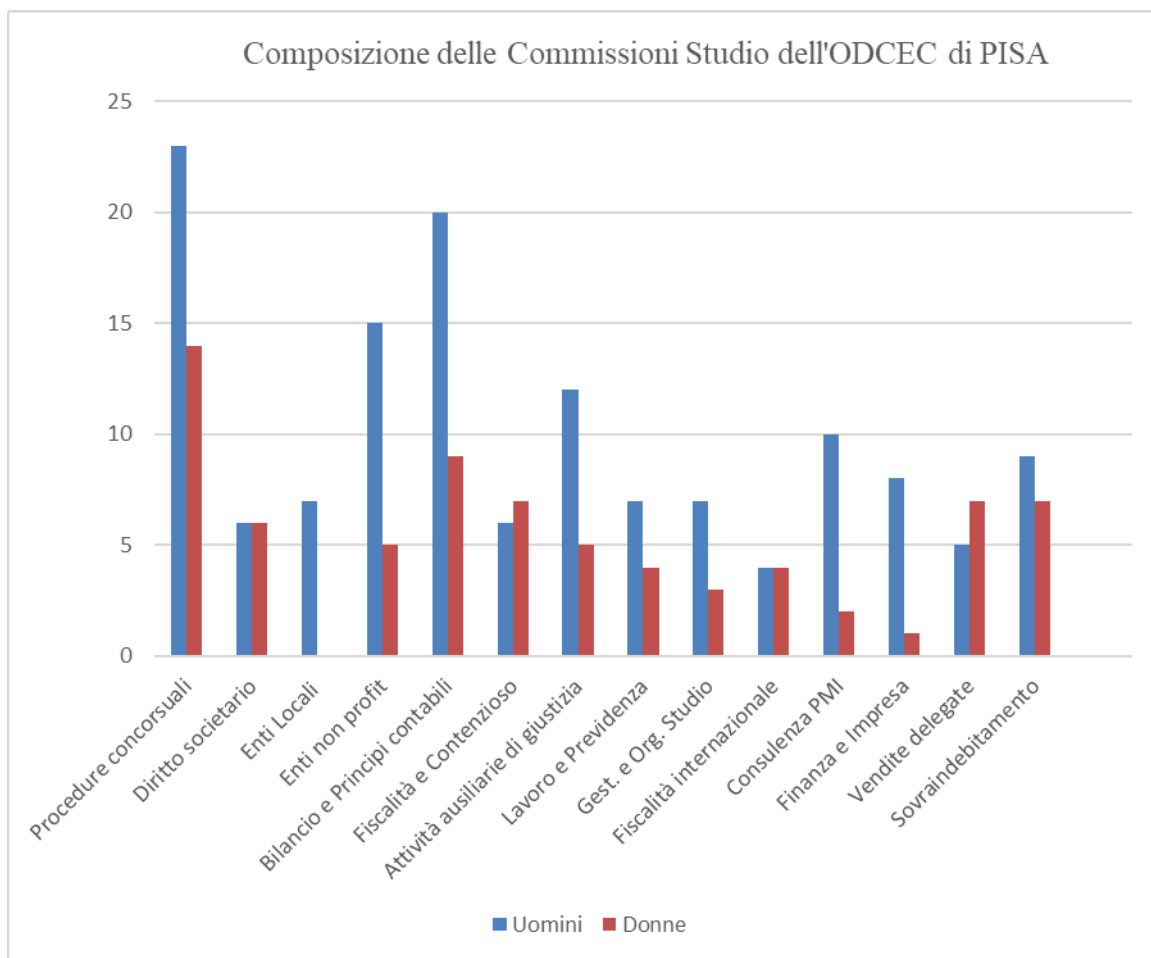
istituzionali assegnate alle donne erano complessivamente pari al 26%.

Nel 2023 nonostante un lieve aumento di iscritte, le cariche istituzionali assegnate alla popolazione femminile sono complessivamente pari al 35%.

Tabella n. 3_Composizione Commissioni Studio al 31.12.2023

	COMPONENTI	%
COMMISSIONE PROCEDURE CONCORSUALI		
Donne	14	38%
Uomini	23	62%
TOTALI	37	100%
COMMISSIONE DIRITTO SOCIETARIO		
Donne	6	50%
Uomini	6	50%
TOTALI	12	100%
COMMISSIONE ENTI LOCALI ED ALTRI ENTI PUBBLICI		
Donne	0	0%
Uomini	7	100%
TOTALI	7	100%
COMMISSIONE ENTI NON PROFIT, COOPERATIVE E CONSORZI		
Donne	5	25%
Uomini	15	75%
TOTALI	20	100%
COMMISSIONE BILANCIO E PRINCIPI CONTABILI, COLLEGIO SINDACALE E REVISIONE		
Donne	9	31%
Uomini	20	69%
TOTALI	29	100%
COMMISSIONE FISCALITA' E CONTENZIOSO TRIBUTARIO		
Donne	7	54%
Uomini	6	46%
TOTALI	13	100%
COMMISSIONE ATTIVITA' AUSILIARIE DI GIUSTIZIA (ESECUZIONI, AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA E CUSTODIA DEI BENI SEQUESTRATI ALLA CRIMINALITA', VOLONTARIA GIURISDIZIONE E CTU)		
Donne	5	29%
Uomini	12	71%
TOTALI	17	100%
COMMISSIONE PER IL LAVORO E LA PREVIDENZA		
Donne	4	36%
Uomini	7	64%
TOTALI	11	100%

COMMISSIONE GESTIONE ORGANIZZAZIONE DELLO STUDIO		
Donne	3	30%
Uomini	7	70%
TOTALI	10	100%
COMMISSIONE FISCALITA' INTERNAZIONALE		
Donne	4	50%
Uomini	4	50%
TOTALI	8	100%
COMMISSIONE CONSULENZA DIREZIONALE ORGANIZZATIVA PER L'INNOVAZIONE DELLE PMI		
Donne	2	17%
Uomini	10	83%
TOTALI	12	100%
COMMISSIONE FINANZA ED IMPRESA		
Donne	1	11%
Uomini	8	88%
TOTALI	9	100%
COMMISSIONE VENDITE DELEGATE NELLE ESECUZIONI IMMOBILIARI		
Donne	7	58%
Uomini	5	42%
TOTALI	12	100%
COMMISSIONE COMPOSIZIONE DELLA CRISI DA SOVRAINDEBITAMENTO		
Donne	7	44%
Uomini	9	56%
TOTALI	16	100%



Al 31.12.2023, nelle seguenti Commissioni Studio la presenza femminile risulta in misura superiore alla effettiva percentuale sul totale degli iscritti:

- COMMISSIONE DIRITTO SOCIETARIO
- COMMISSIONE PROCEDURE CONCORSUALI
- COMMISSIONE FISCALITA' E CONTENZIOSO TRIBUTARIO
- COMMISSIONE PER IL LAVORO E LA PREVIDENZA
- COMMISSIONE FISCALITA' INTERNAZIONALE
- COMMISSIONE VENDITE DELEGATE NELLE ESECUZIONI IMMOBILIARI
- COMMISSIONE COMPOSIZIONE DELLA CRISI DA SOVRAINDEBITAMENTO

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, 2022 e 2023 al fine di:

- poter effettuare un confronto tra i dati 2012-2023, 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 2022-2023, 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.

Si espongono nel presente bilancio i dati messi a disposizione dalla Camera di Commercio di Pisa in relazione agli incarichi riferiti all'area giudiziaria e all'area controllo, con distinzione di genere.

I dati che sono stati richiesti sono riferiti:

- all'anno 2023 per conoscere i dati più aggiornati;
- all'anno 2022 per un raffronto diretto dell'andamento di breve periodo;
- all'anno 2012, per rilevare l'evoluzione nel lungo periodo.

AREA GIUDIZIARIA									
CARICA	2012			2022			2023		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Amministratore Giudiziario	4	0	4	1	0	1	1	0	1
	100%	0%		100%	0%		100%	0%	
Commissario Giudiziale	11	3	14	81	30	111	72	31	103

	79%	21%		73%	27%		70%	30%	
Commissario Giudiziario	34	3	37	11	1	12	12	0	12
	92%	8%		92%	8%		100%	0%	
Commissario Liquidatore	70	18	88	102	26	128	97	20	117
	80%	20%		80%	20%		83%	17%	
Commissario Straordinario	4	0	4	2	0	2	1	1	2
	100%	0%		100%	0%		50%	50%	
Curatore	6	2	8	3	0	3	29	14	43
	75%	25%		100%	0%		67%	33%	
Curatore fallimentare	603	172	775	691	203	894	581	173	754
	78%	22%		77%	23%		77%	23%	
Liquidatore Giudiziario	9	1	10	5	3	8	4	3	7
	90%	10%		63%	38%		57%	43%	

AREA CONTROLLO									
CARICA	2012			2022			2023		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Presidente del Collegio Sindacale	543	44	587	282	24	306	268	25	293
	93%	7%		92%	8%		91%	9%	
Sindaco Effettivo	1024	215	1239	619	140	759	622	132	754
	83%	17%		82%	18%		82%	18%	
Sindaco Supplente	916	264	1180	468	182	650	448	185	633
	78%	22%		72%	28%		71%	29%	
Revisore Legale	59	13	72	124	36	160	212	59	271
	82%	18%		77,5%	22,5%		78%	22%	
Revisore Unico	41	9	50	158	22	180	239	46	285
	82%	18%		88%	12%		84%	16%	

Dall'analisi delle tabelle si rileva che la differenza di genere, già marcata nel 2012, si mantiene sostanzialmente invariata nel tempo.

Il divario reddituale

Di seguito si trascrivono le statistiche reddituali, suddivise per genere e per classi di età, tratte dal **“Rapporto 2023 sull'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili”** curato dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti ed elaborato sulla base dei **redditi medi professionali relativi all'anno 2022** dichiarati dalle iscritte e dagli iscritti alla “Cassa Dottori Commercialisti” (CDC) ed alla “Cassa di Previdenza dei Ragionieri Commercialisti e degli Esperti Contabili” (CNPR).

[Il divario reddituale fra i generi](#)

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI SUDDIVISI PER GENERE (MEDIA REDDITI IRPEF)							
	DATO NAZIONALE redditi 2022	variazione rispetto redditi 2021	REGIONE TOSCANA redditi 2022	variazione rispetto redditi 2021	Ordine di PISA redditi 2022	variazione rispetto redditi 2021	Scostamento dato prov. PISA da dato nazionale
Femmine	€ 45.832	+ 9,3%	€ 44.831	+ 9,5%	€ 43.617	+13,3%	- € 2.215
Maschi	€ 78.922	+ 9,4%	€ 76.337	+ 9,6%	€ 74.934	+ 6,1%	- € 3.988
Media reddito	€ 68.073	+ 9,3%	€ 66.237	9,4 %	€ 65.425	+ 7,0%	- € 2.648

Dai dati appare evidente il divario fra il reddito medio professionale maschile e quello femminile, sia a livello nazionale che locale.

Con riferimento ai redditi medi professionali relativi all'anno **2022**, il **dato nazionale evidenzia una differenza di € 33.090 a favore degli iscritti maschi**: € 78.922 il reddito medio irpef dei commercialisti, contro € 45.832 delle colleghe.

Nel 2021, a livello nazionale, suddetta differenza era di € 30.167 a favore degli iscritti maschi; pertanto, **dal 2021 al 2022, il divario reddituale fra i generi si è incrementato, in media, di € 2.923** (dal 2020 al 2021 l'incremento fu di € 1.341).

A livello nazionale, nel 2022, il reddito medio professionale del commercialista maschio è stato del 72,20% superiore rispetto a quello realizzato dalle colleghe (nel 2021 lo era del 71,92%).

Nel 2022, a livello provinciale, la differenza media reddituale fra i generi è ancora marcata, anche se in leggero calo (- 2,56%) rispetto all'anno precedente.

Nel 2022, il reddito professionale medio dichiarato alle Casse previdenziali dagli iscritti **maschi** all'Albo della Provincia di **Pisa** è stato di **€ 74.934** (+6,1% rispetto al 2021) contro **€ 43.617** delle iscritte (+13,3% rispetto all'anno precedente).

Relativamente al **nostro Ordine**, la **differenza media reddituale fra i due generi nel 2022 si è quindi attestata ad € 31.317, contro € 32.139 registrato nel 2021, con un calo del 2,56% e, pertanto, in controtendenza rispetto al dato nazionale.**

Nella nostra provincia, nel 2022, il reddito professionale del commercialista maschio è stato mediamente del **71,80% superiore** rispetto a quello realizzato dalle colleghe; nel 2021 lo era del 83,46%.

Il divario reddituale fra le classi di età

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI SUDDIVISI PER CLASSI DI ETÀ (MEDIA REDDITI IRPEF)							
	DATO NAZIONALE redditi 2022	variazione rispetto redditi 2021	REGIONE TOSCANA redditi 2022	variazione rispetto redditi 2021	Ordine di PISA redditi 2022	variazione rispetto redditi 2021	Scostamento dato prov. PISA da dato nazionale
≤ 40 ANNI	€ 37.057	+ 9,5%	€ 34.857	+ 11,6%	€ 32.187	+17,8%	- € 4.870
41-60 ANNI	€ 72.943	+ 9,2%	€ 71.509	+ 8,0%	€ 69.192	+ 2,9%	- € 3.751
> 60 ANNI	€ 75.944	+ 8,7%	€ 71.076	+ 11,6%	€ 81.909	+11,8%	+ € 5.965
Media reddito	€ 68.073	+ 9,3%	€ 66.237	9,4 %	€ 65.425	+ 7,0%	- € 2.648

I dati sopra esposti rimarcano il divario fra il reddito medio professionale dei colleghi giovani rispetto a quelli più anziani, a vantaggio di questi ultimi, sia a livello nazionale che locale.

Nel 2022, a livello nazionale, il reddito professionale degli iscritti con età superiore a 60 anni è stato in media pari ad oltre il doppio (+ 104,9%) di quello dei colleghi di età inferiore ai 40 anni: € 75.944 contro € 37.057.

Suddetto divario fra classi di età si acuisce all'interno del nostro Ordine: nel 2022, il reddito medio professionale degli iscritti con età superiore a 60 anni è stato di € 81.909 contro € 32.187 di quello dei colleghi di età inferiore ai 40 anni, con una differenza di € 49.722 (+154,5%).

Da segnalare, a livello locale, anche il divario reddituale maggiore, rispetto al dato nazionale e regionale, fra i redditi medi degli iscritti appartenenti alla fascia di età 41-60 anni rispetto agli over 60, a vantaggio di questi ultimi.

Conclusioni

Il Gender Budget così redatto e i dati che sono stati raccolti tramite il questionario forniscono una fotografia importante sulla situazione attuale fra i Dottori Commercialisti del nostro ordine territoriale.

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. È divenuto sempre più indispensabile in quanto consente di mettere a fuoco le criticità ancora esistenti nella nostra realtà.

Il bilancio è stato redatto rispettando quanto indicato dalle linee guida al bilancio di genere, predisposte a cura del neocostituito Comitato Pari Opportunità Nazionale e comunicato con informativa del CN in data 14 marzo 2024.

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 diseguaglianze di ogni genere, talvolta ancora presenti nelle attività di lavoro quotidiane e nella nostra categoria, seppur in misura certamente meno rilevante rispetto al passato.

Come ogni anno, il nostro Comitato intende sottolineare con forza come la sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità debba coinvolgere a tutti i livelli, dato che parlare di parità significa parlare di sviluppo economico.

Il Comitato Pari Opportunità conclude il bilancio con la constatazione che i valori di inclusione individuale, equità e salvaguardia della dignità di tutti gli individui nella formazione e nel lavoro sono considerati rilevanti per il nostro Ordine.

Riteniamo che sia basilare riconoscere all'uguaglianza un ruolo importante nella nostra società, in quanto va ad impattare, almeno potenzialmente, su oltre la metà della popolazione, e, di conseguenza può ampliare l'efficacia e l'impatto delle misure di sostegno alla diversità.

La dimensione sociale di genere, infine, è da considerare di particolare rilevanza all'interno dell'Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, e degli altri Ordini Professionali in quanto la partecipazione femminile alle carriere di tipo economico-giuridico e scientifiche è un propulsore per lo sviluppo sostenibile dell'intera società.

Invitiamo infine tutti gli iscritti a prendere parte alle nostre iniziative, rendendoci sin d'ora disponibili ad accogliere nuovi membri, nello spirito di condivisione e di collaborazione che caratterizza il Comitato Pari Opportunità.