



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 2021

Sommario

II C.P.O. A PISA	3
LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE	4
II PERCORSO NORMATIVO VERSO LA PARITA' DI GENERE	5
FINALITA'	7
BILANCIO DI GENERE	8
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI PISA	10
LA DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI.....	14
IL DIVARIO REDDITUALE	15
CONCLUSIONI	17

IL C.P.O. A PISA

Con le elezioni per il rinnovo dei Consigli territoriali degli Ordini dei Commercialisti ed Esperti Contabili, avvenute lo scorso 21-22 Febbraio, anche l'Ordine di Pisa si è dotato del Comitato Pari Opportunità.

In precedenza non vi era un apposito Comitato, ma il Consiglio dell'Ordine aveva delegato a tale funzione alcuni tra i propri consiglieri.

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

I futuri Consigli potranno successivamente deliberare il rinnovo del Comitato per la prosecuzione delle attività che saranno state intraprese nel corso di questo primo mandato, al fine di una auspicata continuità di azione.

Lo scopo del C.P.O è quello di promuovere la rimozione di quei comportamenti considerati discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti, di fatto, l'uguaglianza fra uomini e donne nella nostra professione, facendo leva sulla consapevolezza delle colleghe e dei colleghi e prestando attenzione e considerazione a quegli elementi che possono costituire le differenze di genere. L'intento è di incentivare nella professione elementi e nozioni di cultura di genere e di indirizzare verso parità effettiva e non solo nominale.

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.

Con apposita comunicazione, verranno indicate le modalità con le quali le colleghe e i colleghi interessati a prendere parte al C.P.O. in qualità di componenti aggiunti potranno presentare la propria richiesta.

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.

LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE

Viene definita "identità genere" la percezione del soggetto come essere sessuato maschile o femminile.

La discriminazione di genere si verifica sia quando viene riservato un trattamento più sfavorevole a un soggetto sulla base della sua appartenenza a un genere (discriminazione diretta), che quando pratiche o norme, sotto l'apparente luce della neutralità, mettono in posizione di svantaggio una persona a causa del suo genere di appartenenza (discriminazione indiretta).

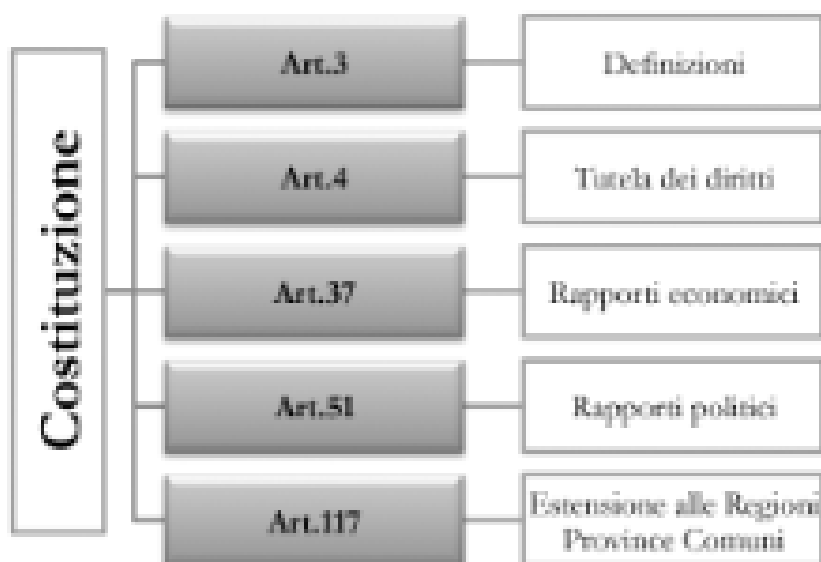
C'è ancora bisogno nel 2022 di affrontare il problema della discriminazione di genere?

È riconosciuto che l'Italia, tra i Paesi europei, sia ancora oggi uno dei meno sviluppati in tema di politiche per le pari opportunità tra uomini e donne e, in generale, sia poco sviluppato in tema di riconoscimento di diritti civili e di promozione delle opportunità per la crescita e lo sviluppo. Anche a livello culturale e sociale il modello proposto fino a pochi decenni fa alle donne italiane era innanzitutto basato sul ruolo occupato nella famiglia, come figlia, moglie e madre, con ruoli ben distinti per l'appartenenza di genere a quella degli uomini, con una oggettiva difficoltà, se non impossibilità, ad occuparsi di altro. Fortunatamente molte donne hanno preso coscienza delle proprie aspettative e stanno velocemente recuperando il ruolo che spetta loro per attitudine, capacità e preparazione, secondo la visione che esse stesse hanno scelto per la propria posizione e non per il ruolo che viene imposto.

IL PERCORSO NORMATIVO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

La parità di genere in Italia inizia il suo percorso nel 1919 con la Legge n. 1176 che elimina l'autorizzazione maritale riconoscendo la capacità giuridica alle donne e consentendo loro di esercitare tutte le professioni e buona parte degli impieghi pubblici. Tale norma viene fortemente limitata nel corso del regime fascista con l'esclusione delle donne dall'insegnamento presso le università ed i licei, la diminuzione del 50% dei salari femminili e con l'introduzione di una quota riservata alle donne non superiore al 10% negli impieghi pubblici.

È solo con la **Costituzione**, nel 1945, che viene sancito il *principio di uguaglianza di genere*, in particolare con riferimento ai seguenti articoli:



Solamente nel 2002 il nostro legislatore ha accusato la necessità di rimaneggiare l'articolo 51 della Costituzione introducendo misure speciali, le cosiddette "azioni positive", per promuovere la parità per l'accesso alle cariche elettive. Il nuovo **art. 51** recita: " *Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini* ".

Nel nostro ordinamento, è stato oramai assorbito il concetto di uguaglianza sostanziale da realizzarsi mediante azioni positive che devono avere la caratteristica della transitorietà per riportare il

riequilibrio di genere.

Con il decreto 11 aprile 2006 n.198, viene emanato il “*Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246*”.

Il Codice si struttura in quattro parti:

Libro I - Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna;

Libro II - Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali;

Libro III - Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici;

Libro IV - Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici.

La legge 120/2011 “Equilibrio tra i generi negli organi delle società quotate” interviene per l'attribuzione alle donne di incarichi professionali nelle società quotate e nelle società a partecipazione statale.

Per quanto riguarda la nostra professione, nel 2009 il Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, con l’informativa n. 17, ha demandato l’azione di tutela della parità di genere agli Ordini locali, a cui è stato attribuito il compito di promuovere la cultura di genere e di esercitare direttamente la tutela al loro interno tramite la formazione di Comitati Pari Opportunità o figure delegate.

Ognuno di noi, in base all’articolo 5 del nostro codice deontologico, ha il dovere e la responsabilità di agire nell’interesse pubblico. Per tale motivo l’educazione alla parità deve diventare un elemento permeante della nostra preparazione e della nostra cultura, non solo riguardo agli aspetti sociali, ma soprattutto in riferimento a quelli economici.

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 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.

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.

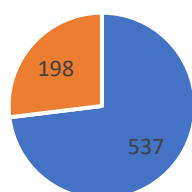
Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti, suddivisi per professionisti, esperti contabili e tirocinanti attivi, sia per l'anno 2012 sia per l'anno 2021.

Tabella n. 1_Riepilogo Commercialisti ed Esperti Contabili

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
2021				
Donne	247	6	253	30,67
Uomini	563	9	572	69,33
TOT	810	15	825	100

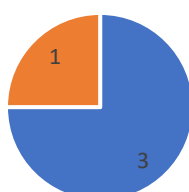
2012

Dottori Commercialisti



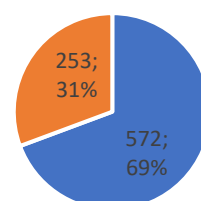
■ Uomini ■ Donne

Esperti Contabili



■ Uomini ■ Donne

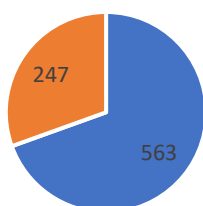
Totale



■ Uomini ■ Donne

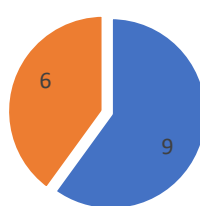
2021

Dottori Commercialisti



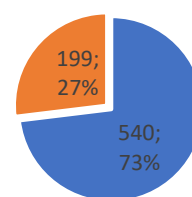
■ Uomini ■ Donne

Esperti Contabili



■ Uomini ■ Donne

Totale



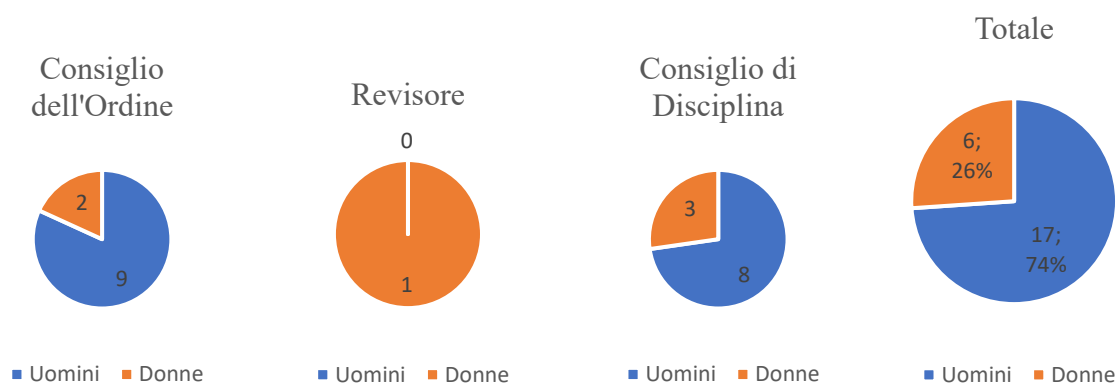
■ Uomini ■ Donne

Dai dati sopraesposti si evince che al 31.12.2021 la percentuale della popolazione femminile è aumentata del 3,74% sul totale degli iscritti, rispetto all'anno 2012. Ciò sarà utile per confrontare poi la numerosità degli incarichi in essere per ciascun genere.

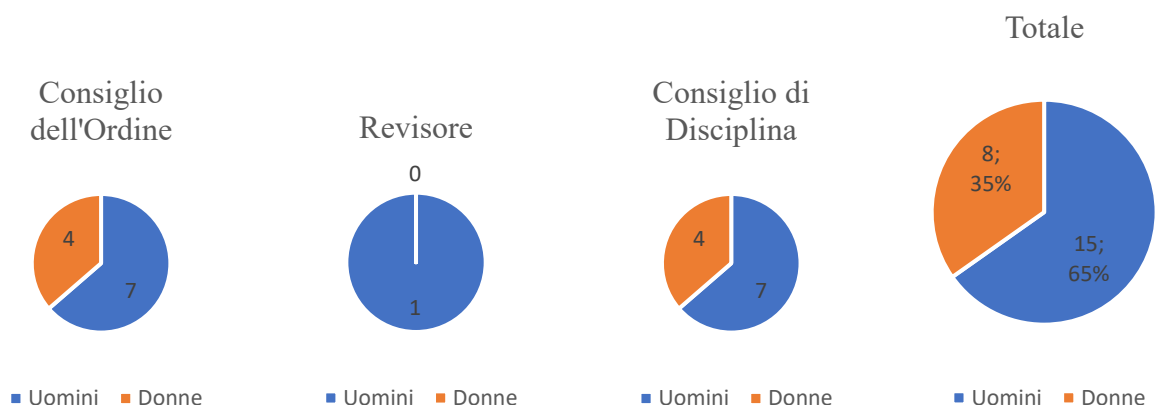
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI PISA

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%



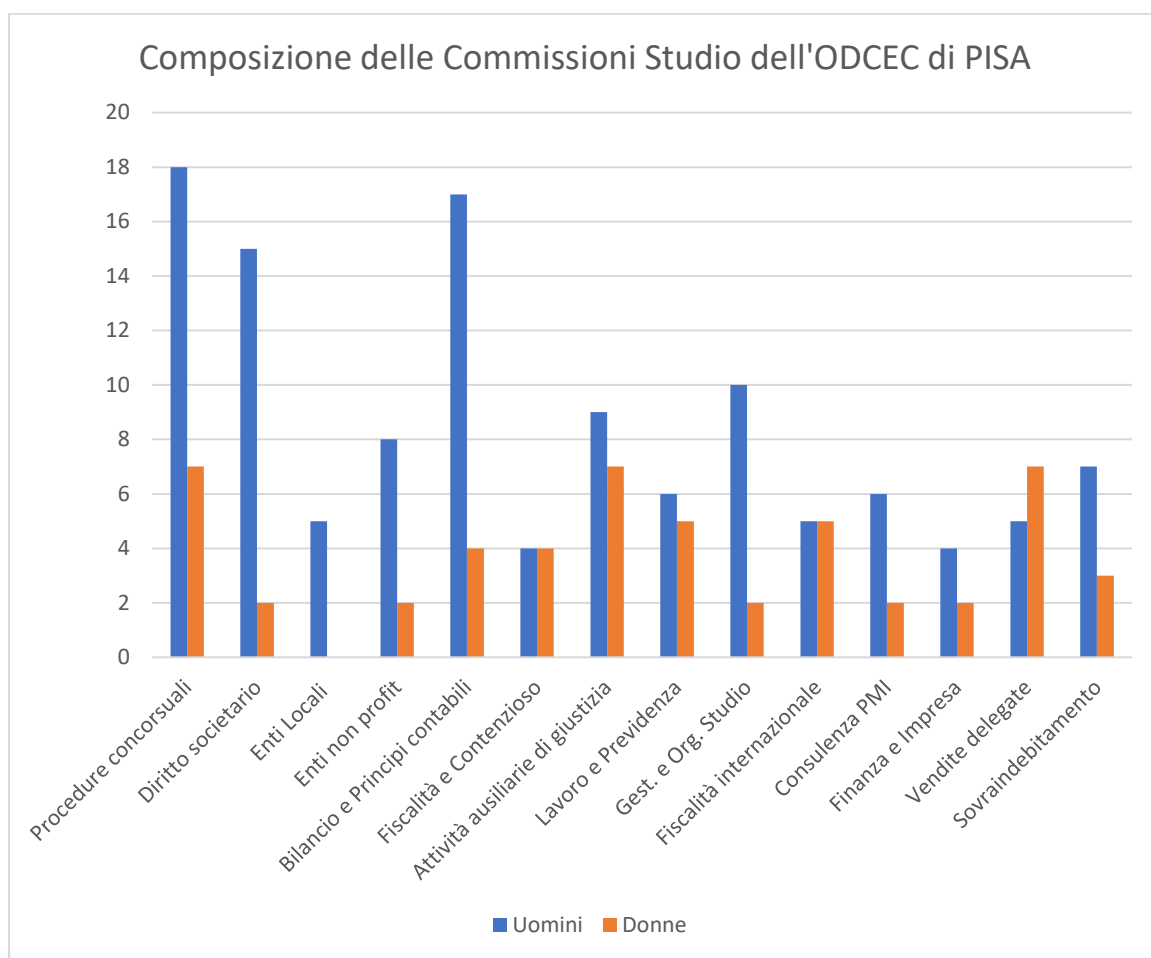
Nel 2012, a fronte di una popolazione femminile di iscritti al nostro Ordine pari al 26,93%, le cariche istituzionali assegnate alle donne erano complessivamente pari al 26%.

Nel 2022, 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 31.12.2021

	COMPONENTI	%
COMMISSIONE PROCEDURE CONCORSUALI		
Donne	7	28%
Uomini	18	72%
TOTALI	25	100%
COMMISSIONE DIRITTO SOCIETARIO		
Donne	2	12%
Uomini	15	88%
TOTALI	17	100%
COMMISSIONE ENTI LOCALI ED ALTRI ENTI PUBBLICI		
Donne	0	0%
Uomini	5	100%
TOTALI	5	100%
COMMISSIONE ENTI NON PROFIT, COOPERATIVE E CONSORZI		
Donne	2	20%
Uomini	8	80%
TOTALI	10	100%
COMMISSIONE BILANCIO E PRINCIPI CONTABILI, COLLEGIO SINDACALE E REVISIONE		
Donne	4	19%
Uomini	17	81%
TOTALI	21	100%

COMMISSIONE FISCALITA' E CONTENZIOSO TRIBUTARIO		
Donne	4	50%
Uomini	4	50%
<i>TOTALI</i>	8	100%
COMMISSIONE ATTIVITA' AUSILIARIE DI GIUSTIZIA (ESECUZIONI, AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA E CUSTODIA DEI BENI SEQUESTRATI ALLA CRIMINALITA', VOLONTARIA GIURISDIZIONE E CTU)		
Donne	7	44%
Uomini	9	56%
<i>TOTALI</i>	16	100%
COMMISSIONE PER IL LAVORO E LA PREVIDENZA		
Donne	5	45%
Uomini	6	55%
<i>TOTALI</i>	11	100%
COMMISSINE GESTIONE ORGANIZZAZIONE DELLO STUDIO		
Donne	2	17%
Uomini	10	83%
<i>TOTALI</i>	12	100%
COMMISSIONE FISCALITA' INTERNAZIONALE		
Donne	5	50%
Uomini	5	50%
<i>TOTALI</i>	10	100%
COMMISSIONE CONSULENZA DIREZIONALE ORGANIZZATIVA PER L'INNOVAZIONE DELLE PMI		
Donne	2	25%
Uomini	6	75%
<i>TOTALI</i>	8	100%
COMMISSIONE FINANZA ED IMPRESA		
Donne	2	33%
Uomini	4	67%
<i>TOTALI</i>	6	100%
COMMISSIONE VENDITE DELEGATE NELLE ESECUZIONI IMMOBILIARI		
Donne	7	58%
Uomini	5	42%
<i>TOTALI</i>	12	100%
COMMISSIONE COMPOSIZIONE DELLA CRISI DA SOVRAINDEBITAMENTO		
Donne	3	30%
Uomini	7	70%
<i>TOTALI</i>	10	100%



Al 31.12.2021, nelle seguenti Commissioni Studio la presenza femminile risulta in misura superiore alla effettiva percentuale sul totale degli iscritti:

- COMMISSIONE FISCALITA' E CONTENZIOSO TRIBUTARIO
- COMMISSIONE ATTIVITA' AUSILIARIE DI GIUSTIZIA
- COMMISSIONE PER IL LAVORO E LA PREVIDENZA
- COMMISSIONE FISCALITA' INTERNAZIONALE
- COMMISSIONE FINANZA ED IMPRESA
- COMMISSIONE VENDITE DELEGATE NELLE ESECUZIONI IMMOBILIARI

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 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 2021 per conoscere i dati più aggiornati;
- all'anno 2012, per rilevare l'evoluzione nel lungo periodo.

AREA GIUDIZIARIA						
CARICA	2012			2021		
	M	F	TOT	M	F	TOT
AMMINISTRATORE GIUDIZIARIO	4	0	4	1	0	1
	100%	0	100%	100%	0	100%
COMMISSARIO GIUDIZIALE	11	3	14	77	27	104
	79%	21%	100%	74%	26%	100%
COMMISSARIO GIUDIZIARIO	34	3	37	13	1	14
	92%	8%	100%	93%	7%	100%
COMMISSARIO LIQUIDATORE	70	18	88	106	27	133
	80%	20%	100%	80%	20%	100%
COMMISSARIO STRAORDINARIO	4	0	4	1	0	1
	100%	0%	100%	100%	0%	100%
CURATORE	6	2	8	1	0	1
	75%	25%	100%	100%	0%	100%
CURATORE FALLIMENTARE	603	172	775	721	213	934
	78%	22%	100%	77%	23%	100%
LIQUIDATORE GIUDIZIARIO	9	1	10	5	3	8
	90%	10%	100%	63%	38%	100%

AREA CONTROLLO						
CARICA	2012			2021		
	M	F	TOT	M	F	TOT
PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	543	44	587	292	22	314
	93%	7%	100%	93%	7%	100%
SINDACO EFFETTIVO	1.024	215	1.239	620	143	763
	83%	17%	100%	81%	19%	100%
SINDACO SUPPLENTE	916	264	1.180	476	181	657
	78%	22%	100%	72%	28%	100%
REVISORE LEGALE	59	13	72	127	35	162
	82%	18%	100%	78%	22%	100%
REVISORE UNICO	41	9	50	155	25	180
	82%	18%	100%	86%	14%	100%

Da suddette tabelle, emerge chiaramente la differenza di genere nella distribuzione degli incarichi.

IL DIVARIO REDDITUALE

Di seguito si trascrivono le statistiche reddituali, suddivise per genere, tratte dal “Rapporto 2021 sull'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili” curato dalla Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti e relativo all'anno 2020:

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)					
	DATO NAZIONALE redditi 2020	REGIONE TOSCANA redditi 2020	Ordine di PISA redditi 2020	scostamento da dato nazionale	
Femmine	€ 41.402	€ 40.999	€ 38.701	- € 2.701	- 6,52%
Maschi	€ 70.228	€ 69.523	€ 69.638	- € 590	- 0,84%
MEDIA	€ 61.237	€ 60.554	€ 60.518	- € 719	- 1,17%

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

Con riferimento ai **redditi medi professionali relativi all'anno 2020** dichiarati dagli iscritti alla “Cassa Dottori Commercialisti” (CDC) ed alla “Cassa di Previdenza dei Ragionieri Commercialisti e degli Esperti Contabili” (CNPR), il **dato nazionale evidenzia una differenza di Euro 28.826 a favore degli iscritti uomini.**

Suddetto divario si incrementa a livello locale; **relativamente al nostro Ordine la differenza reddituale fra i due generi si attesta infatti ad Euro 30.937**, ossia Euro 2.111 in più rispetto al divario su scala nazionale.

Nel 2020, il reddito professionale medio dichiarato alle Casse previdenziali dagli iscritti uomini all'Albo della Provincia di Pisa è stato di Euro 69.638 contro Euro 38.701 delle iscritte donne.

Con riferimento all'Ordine di Pisa, nella tabella che segue sono riportate le statistiche reddituali suddivise per genere e relative agli anni 2012 e 2020:

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)				
	Ordine di PISA redditi 2012	Ordine di PISA redditi 2020	diff. 2012-2020	
Femmine	€ 36.675	€ 38.701	+ € 2.026	+ 5,52%
Maschi	€ 67.114	€ 69.638	+ € 2.524	+ 3,76%
MEDIA	€ 58.941	€ 60.518	+ € 1.577	+ 2,68%

Nel periodo 2012 – 2020, a livello locale, si registra un generale aumento dei redditi medi professionali degli iscritti, ma il divario reddituale fra i due generi risulta incrementato di circa 500 Euro a favore degli uomini.

CONCLUSIONI

Il presente bilancio, che dà risalto a dati significativi secondo il criterio di genere, rappresenta uno strumento informativo indispensabile per valutare e programmare interventi che favoriscano il riequilibrio, anche in termini di riconoscimento dei medesimi ruoli e compensi, tra professionisti di genere differente.

La necessità di porre attenzione alle pari opportunità nasce dalla consapevolezza che ancora oggi esistono oggettive difficoltà per le professioniste per lo sviluppo dei propri percorsi di crescita.

Tuttavia è doveroso evidenziare che per il Comitato il criterio cardine per il successo professionale di un iscritto/a, indipendentemente dal genere, rimane la competenza, la serietà e l'impegno profuso. L'obiettivo è quindi quello di fare in modo che il criterio di scelta, anche nell'attribuzione degli incarichi di vario genere, sia guidato da criteri di professionalità e di merito senza dover rilevare il genere, come essere sessuato maschile o femminile.