



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 2022

Sommario

II C.P.O. A PISA	7
LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE	9
IL PERCORSO NORMATIVO VERSO LA PARITÀ DI GENERE	9
FINALITA'	11
BILANCIO DI GENERE	13
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI PISA	15
LA DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI	19
IL DIVARIO REDDITUALE	20
CONCLUSIONI	21

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.

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 la 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.

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 intende 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.

LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE

Viene definita "identità di 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), sia 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?

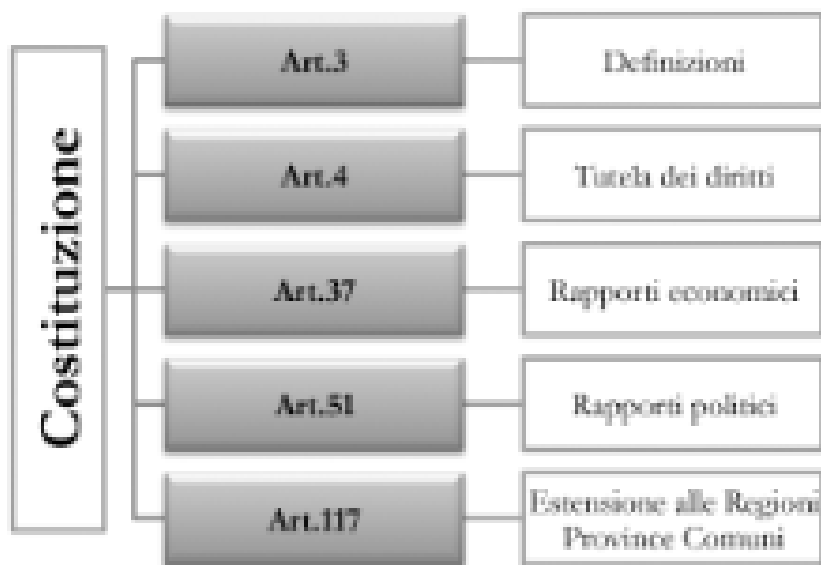
È riconosciuto che l'Italia, tra i Paesi europei, sia ancora oggi uno dei meno sviluppati in tema di politiche per le pari opportunità tra uomini e donne e, in generale, sia poco sviluppato in tema di riconoscimento di diritti civili e di promozione delle opportunità per la crescita e lo sviluppo. Anche 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, da quelli 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 loro 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

FINALITA’

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 favore 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.

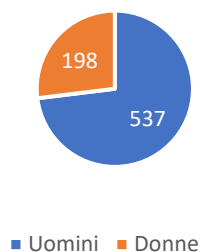
Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti, suddivisi per professionisti, esperti contabili e tirocinanti attivi, sia per l'anno 2012 sia per l'anno 2022.

Tabella n. 1_Riepilogo Commercialisti ed Esperti Contabili

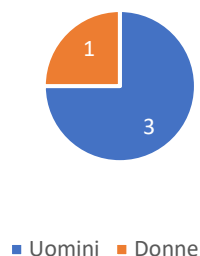
RIEPILOGO COMMERCIALISTI ed ESPERTI CONTABILI				
	DOTTORI COMMERCIALISTI	ESPERTI CONTABILI	TOTALI	% di genere
2012				
Donne	198	1	199	26,93
Uomini	537	3	540	73,07
TOT	735	4	739	100
2022				
Donne	254	6	260	31,28
Uomini	558	7	565	68,72
TOT	812	13	825	100

2012

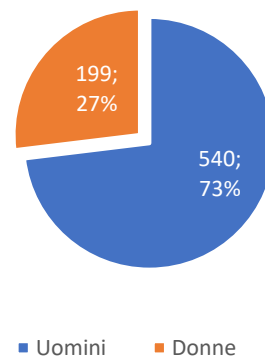
Dottori Commercialisti



Esperti Contabili

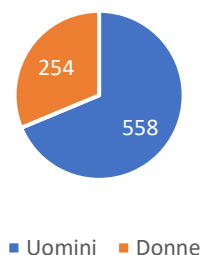


Totale

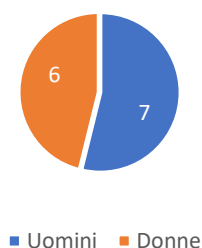


2022

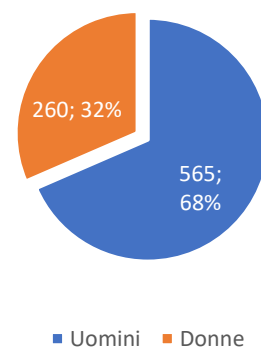
Dottori Commercialisti



Esperti Contabili



Totale

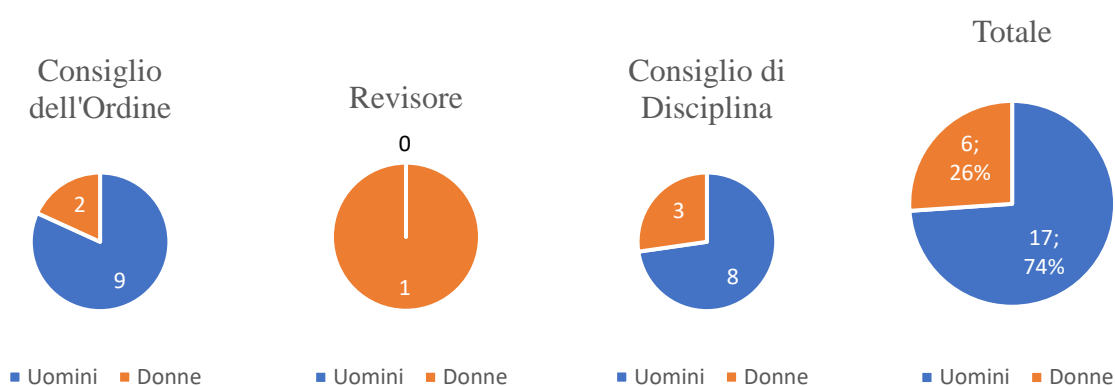


Dai dati sopraesposti si evince che al 31.12.2022 la percentuale della popolazione femminile è aumentata del 4,35% sul totale degli iscritti, rispetto all'anno 2012. Ciò sarà utile per confrontare poi la numerosità degli incarichi in essere per ciascun genere.

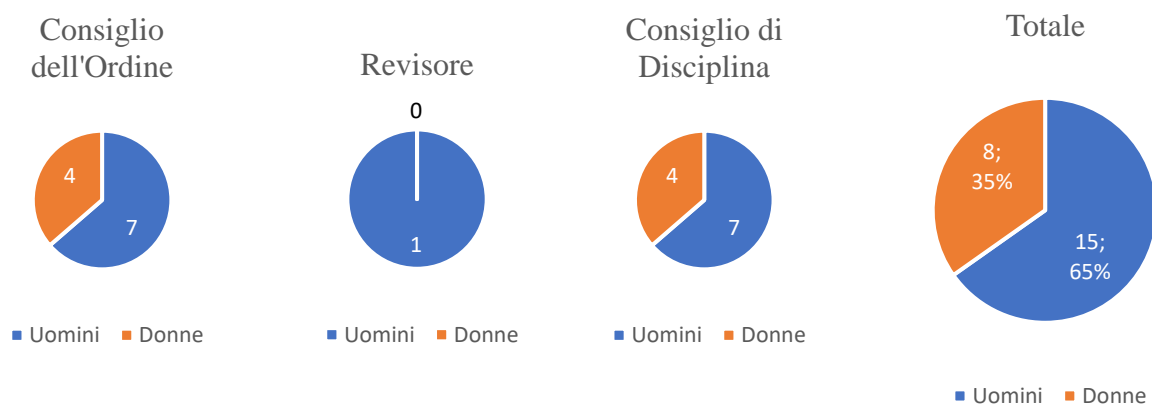
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI PISA

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%



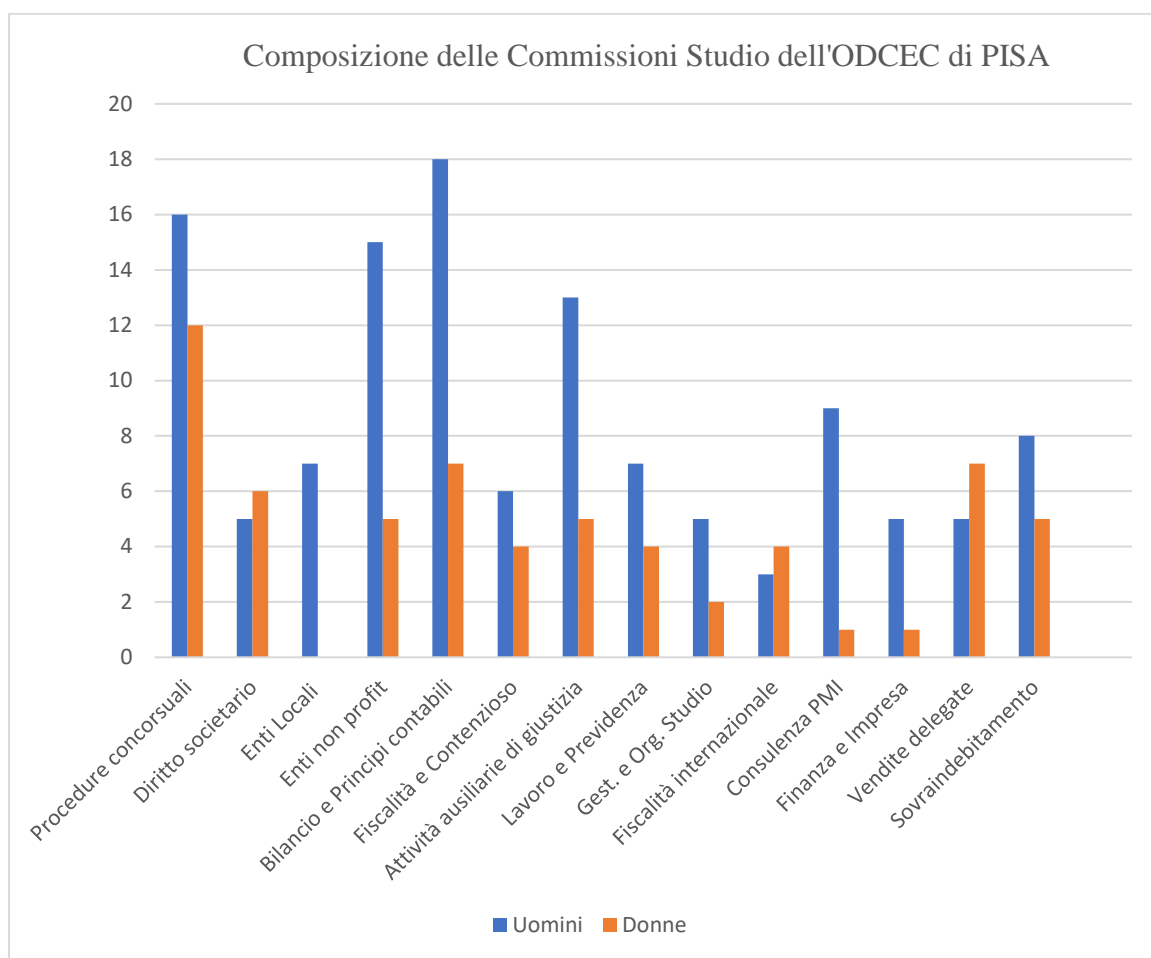
Nel 2012, a fronte di una popolazione femminile di iscritti al nostro Ordine pari al 26,93%, le cariche istituzionali assegnate alle donne erano complessivamente pari al 26%.

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 31.12.2022

	COMPONENTI	%
COMMISSIONE PROCEDURE CONCORSUALI		
Donne	12	43%
Uomini	16	57%
<i>TOTALI</i>	28	100%
COMMISSIONE DIRITTO SOCIETARIO		
Donne	6	55%
Uomini	5	45%
<i>TOTALI</i>	11	100%
COMMISSIONE ENTI LOCALI ED ALTRI ENTI PUBBLICI		
Donne	0	0%
Uomini	7	100%
<i>TOTALI</i>	7	100%
COMMISSIONE ENTI NON PROFIT, COOPERATIVE E CONSORZI		
Donne	5	26%
Uomini	14	74%
<i>TOTALI</i>	19	100%
COMMISSIONE BILANCIO E PRINCIPI CONTABILI, COLLEGIO SINDACALE E REVISIONE		
Donne	7	28%
Uomini	18	72%
<i>TOTALI</i>	25	100%
COMMISSIONE FISCALITA' E CONTENZIOSO TRIBUTARIO		
Donne	4	40%
Uomini	6	60%
<i>TOTALI</i>	10	100%
COMMISSIONE ATTIVITA' AUSILIARIE DI GIUSTIZIA (ESECUZIONI, AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA E CUSTODIA DEI BENI SEQUESTRATI ALLA CRIMINALITA', VOLONTARIA GIURISDIZIONE E CTU)		
Donne	5	28%
Uomini	13	72%
<i>TOTALI</i>	18	100%
COMMISSIONE PER IL LAVORO E LA PREVIDENZA		
Donne	4	36%
Uomini	7	64%

<i>TOTALI</i>	<i>11</i>	<i>100%</i>
COMMISSIONE GESTIONE ORGANIZZAZIONE DELLO STUDIO		
Donne	2	29%
Uomini	5	71%
<i>TOTALI</i>	<i>7</i>	<i>100%</i>
COMMISSIONE FISCALITA' INTERNAZIONALE		
Donne	4	57%
Uomini	3	43%
<i>TOTALI</i>	<i>7</i>	<i>100%</i>
COMMISSIONE CONSULENZA DIREZIONALE ORGANIZZATIVA PER L'INNOVAZIONE DELLE PMI		
Donne	1	10%
Uomini	9	90%
<i>TOTALI</i>	<i>10</i>	<i>100%</i>
COMMISSIONE FINANZA ED IMPRESA		
Donne	1	17%
Uomini	5	83%
<i>TOTALI</i>	<i>6</i>	<i>100%</i>
COMMISSIONE VENDITE DELEGATE NELLE ESECUZIONI IMMOBILIARI		
Donne	7	58%
Uomini	5	42%
<i>TOTALI</i>	<i>12</i>	<i>100%</i>
COMMISSIONE COMPOSIZIONE DELLA CRISI DA SOVRAINDEBITAMENTO		
Donne	5	38%
Uomini	8	62%
<i>TOTALI</i>	<i>13</i>	<i>100%</i>



Al 31.12.2022, 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 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 2022 per conoscere i dati più aggiornati;
- all'anno 2021 per un raffronto diretto dell'andamento di breve periodo;
- all'anno 2012, per rilevare l'evoluzione nel lungo periodo.

AREA GIUDIZIARIA									
CARICA	2012			2021			2022		
	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	77	27	104	81	30	111
	79%	21%		74%	26%		73%	27%	
Commissario Giudiziario	34	3	37	13	1	14	11	1	12
	92%	8%		93%	7%		92%	8%	
Commissario Liquidatore	70	18	88	106	27	133	102	26	128
	80%	20%		80%	20%		80%	20%	
Commissario Straordinario	4	0	4	1	0	1	2	0	2
	100%	0%		100%	0%		100%	0%	
Curatore	6	2	8	1	0	1	3	0	3
	75%	25%		100%	0%		100%	0%	
Curatore fallimentare	603	172	775	721	213	934	691	203	894
	78%	22%		77%	23%		77%	23%	
Liquidatore Giudiziario	9	1	10	5	3	8	5	3	8
	90%	10%		63%	38%		63%	38%	

AREA CONTROLLO									
CARICA	2012			2021			2022		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Presidente del Collegio Sindacale	543	44	587	292	22	314	282	24	306
	93%	7%		93%	7%		92%	8%	
Sindaco Effettivo	1024	215	1239	620	143	763	619	140	759
	83%	17%		81%	19%		82%	18%	
Sindaco Supplente	916	264	1180	476	181	657	468	182	650
	78%	22%		72%	28%		72%	28%	
Revisore Legale	59	13	72	127	35	162	124	36	160
	82%	18%		78%	22%		78%	23%	
Revisore Unico	41	9	50	155	25	180	158	22	180
	82%	18%		86%	14%		88%	12%	

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, tratte dal “Rapporto 2022 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 2021 dichiarati dalle iscritte e dagli iscritti alla “Cassa Dottori Commercialisti” (CDC) ed alla “Cassa di Previdenza dei Ragionieri Commercialisti e degli Esperti Contabili” (CNPR):

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA REDDITI IRPEF)								
	DATO NAZIONALE redditi 2021	variazione rispetto redditi 2020	REGIONE TOSCANA redditi 2021	variazione rispetto redditi 2020	Ordine di PISA redditi 2021	variazione rispetto redditi 2020	scostamento da dato nazionale	
Femmine	€ 41.944	+ 1,3%	€ 40.928	- 0,2%	€ 38.507	- 0,5%	- € 3.437	- 8,2%
Maschi	€ 72.111	+ 1,2%	€ 69.661	+ 0,2%	€ 70.646	+ 1,4%	- € 1.465	- 2,0%
MEDIA	€ 62.282	+ 1,1%	€ 60.529	0,0 %	€ 61.153	+ 1,0%	- € 1.129	- 1,8%

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 **2021**, il **dato nazionale evidenzia una differenza di € 30.167 a favore degli iscritti uomini**: € 72.111 il reddito medio irpef dei commercialisti uomini, contro € 41.944 delle colleghe.

A livello nazionale, nel 2021, il reddito medio professionale del commercialista uomo è stato del **71,92% superiore** rispetto a quello realizzato dalle colleghe donne.

Nell'anno 2020, suddetta differenza si attestava ad € 28.826. Pertanto **dal 2020 al 2021, a livello nazionale, il divario medio reddituale fra i generi si è incrementato di € 1.341.**

A livello locale la differenza media reddituale fra i generi è ancora più marcata.

Nel **2021**, il reddito professionale medio dichiarato alle Casse previdenziali dagli iscritti **uomini** all'Albo della Provincia di **Pisa** è stato di **€ 70.646** (+1,4% rispetto al 2020) contro **€ 38.507** delle iscritte **donne** (- 0,5% rispetto all'anno precedente).

Relativamente al **nostro Ordine**, la **differenza reddituale fra i due generi nel 2021 si è attestata ad € 32.139**: € 70.646 il reddito medio irpef degli iscritti uomini, contro € 38.507 delle colleghe.

Nella nostra provincia, nel 2021, il reddito medio professionale del commercialista uomo è stato del **83,46% superiore** rispetto a quello realizzato dalle colleghe donne.

Nel 2020, suddetta differenza si attestava ad € 30.937. Pertanto **dal 2020 al 2021, nel nostro Ordine, il divario medio reddituale fra i generi si è incrementato di € 1.202.**

CONCLUSIONI

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. Il bilancio di genere, fornendo i 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.

Abbiamo indicato nelle premesse come sempre più numerosi siano le normative e i provvedimenti, adottati dall'Italia e dall'Europa, volti a perseguire progressivamente la riduzione del divario di genere e a prevenire e contrastare ogni tipo di discriminazione. Tali misure devono essere intese come obiettivi di inclusione più ampi, pensate per rafforzare la dimensione di genere e sostenere l'accelerazione del raggiungimento della parità di partecipazione di uomini e donne in tutti i ruoli e attività della nostra società.

Riteniamo che sia basilare riconoscere all'uguaglianza di genere 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 sviluppo sostenibile dell'intera società.