



**COMITATO PARI  
OPPORTUNITÀ**

Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili di Arezzo

**C.P.O.**

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

BILANCIO DI GENERE  
CONSUNTIVO 2021

## Sommario

P R E M E S S A.....	3
COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITÀ.....	3
IL QUADRO ECONOMICO DEL 2021 E LE ATTIVITA' SVOLTE DAL NOSTRO CPO .....	5
BILANCIO DI GENERE 2021 .....	9
IL DIVARIO RETRIBUTIVO .....	11
CONCLUSIONI .....	13

## PREMESSA

Il Bilancio Consuntivo di Genere è una rendicontazione che consente agli iscritti di conoscere quale sia la partecipazione alla professione e l'evoluzione della categoria in rapporto al genere di appartenenza.

Il concetto di *genere* indica le diversità dei tratti sociali e culturali, gli atteggiamenti e le aspettative sull'individuo ed il suo comportamento e non in ultimo le diversità biologiche tra maschio e femmina.

Dal 2019 il nostro Ordine redige il Bilancio Consuntivo di Genere aderendo così alla campagna promossa dalla Conferenza Regionale degli Ordini dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Toscana finalizzata alla redazione di uno schema da poter utilizzare per un Bilancio Consolidato a livello regionale.

## COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITÀ

I Comitati pari opportunità costituiti presso i singoli Ordine territoriali sono per la prima volta obbligatori ed elettivi.

Il nostro Comitato è stato composto a seguito delle recenti elezioni del 21 e 22 febbraio 2022 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2022-2026)

La costituzione e il funzionamento del Comitato è disciplinata dal **Regolamento** approvato dal CNDCEC in data 27 maggio 2021, nel quale sono delineate le finalità, i compiti, la composizione ed alcune regole di funzionamento.

Le **finalità** del Comitato, previste all'articolo n. 2 del citato Regolamento, sono:

- 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 che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

L'articolo 3 del medesimo Regolamento elenca le funzioni del Comitato Pari Opportunità stabilendo gli interventi che può proporre, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, 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, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- h) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
- i) predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;
- l) individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni soggettive od oggettive di disparità e la loro rappresentanza negli organi istituzionali anche tramite l'attuazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale;
- m) formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

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.

Ad oggi il nostro CPO è composto da 7 membri effettivi:

- Carla VILUCCHI – Presidente
- Giovanni GRAZZINI – Vice Presidente
- Chiara BAINI – Segretaria
- Sabrina DUCHI
- Eleonora EGIDI
- Nora GIORNI
- Elena GREGORI

Il Comitato Pari Opportunità si riunisce, anche attraverso strumenti telematici, almeno quattro volte l'anno e ogni qualvolta il Presidente lo riterrà opportuno o quando ne sia fatta richiesta da almeno 3 dei componenti.

## **IL QUADRO ECONOMICO DEL 2021 E LE ATTIVITA' SVOLTE DAL NOSTRO CPO**

Come il 2020 anche il 2021 è stato fortemente condizionato dall'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid -19, ancora oggi non del tutto superata.

Molti sono gli studi anche a livello europeo che ne stigmatizzano gli effetti sul genere femminile.

Si cita in proposito l'incontro organizzato dalla Commissione del Parlamento europeo per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere in occasione della giornata internazionale della donna dell'8 marzo. L'incontro sul tema "Un futuro ambizioso per le donne europee dopo il Covid-19: carico psicologico, parità di genere nel telelavoro e attività di assistenza non retribuita dopo la pandemia" ha evidenziato come, a differenza delle passate recessioni economiche, la crisi del COVID-19 ha colpito soprattutto le donne ed ha determinato il fenomeno definito dal Parlamento stesso come "cessione di lei". Vale a dire, la pandemia ha avuto maggiore impatto in quei settori economici che impiegano una maggioranza di lavoratrici aumentando la quantità di cure non retribuite e le ore di lavoro domestico delle donne, ha anche aumentato la violenza contro le donne (VAW) da parte di partner intimi e online a causa di fattori legati allo stress.

Il COVID-19 ha determinato un passo indietro rispetto ad alcuni elementi positivi del cambiamento sociale che si erano sviluppati nei passati decenni, vale a dire la riorganizzazione del lavoro di cura, del lavoro domestico e del lavoro retribuito in molte famiglie.

Le misure dei governi europei per contrastare gli effetti della pandemia sono state diverse in tutta la UE e quindi le donne sono state colpite in misura diversa in alcuni Stati Membri rispetto ad altri. Gli Stati membri che non hanno inserito l'uguaglianza di genere nelle loro politiche o che non hanno dato priorità all'integrazione di genere prima di questa pandemia, hanno visto un aumento maggiore della disuguaglianza di genere. Inoltre le donne sono state sottorappresentate negli organi decisionali, nel processo decisionale e nella leadership del COVID-19

In effetti, le donne sono state colpite più negativamente da questa pandemia rispetto alla crisi passata, al contrario degli uomini perché le misure del governo hanno avuto il maggiore "impatto indiretto" su quei settori economici dominati dalle lavoratrici, ovvero la sanità, l'ospitalità, il lavoro domestico, ecc. Va sottolineato che si dice che l'impatto sia "indiretto" perché le azioni e le misure governative sono state attuate per fermare la diffusione del COVID-19 e non si prevedeva un impatto così negativo e sproporzionato sulle donne.

Anche se molti Stati membri hanno stabilito misure di emergenza e pacchetti di incentivi nazionali per mitigare l'impatto della pandemia, è stata prestata poca o nessuna attenzione al nucleo della pandemia: il lavoro di assistenza, sia retribuito che non retribuito. Questo settore, dove le donne sono gravemente sovra rappresentate, deve essere messo al centro del sociale e della trasformazione economica, diventando più sensibile al genere e inclusivo.

Per quanto riguarda l'Italia, i dati sono altrettanto preoccupanti.

L'impatto della crisi pandemica è stato particolarmente negativo sia in termini di posti di lavoro per le donne sia peggiorativo per la condizione di lavoro al femminile, mentre cresce l'occupazione maschile.

*“L'analisi dei divari tra uomini e donne evidenzia come la crisi generata dalla pandemia da Covid-19, abbia avuto effetti differenziati in base al sesso”.* Sono le parole della sottosegretaria al Mef, Maria Cecilia Guerra, che ha illustrato alle commissioni Bilancio di Camera e di Senato il dettaglio del Bilancio di genere edizione 2021 relativo all'esercizio finanziario 2020 dello Stato. *“Diversamente rispetto alle crisi precedenti – spiega Guerra – l'impatto di quella pandemica è stato particolarmente negativo sulle donne: si è tradotto non solo in una significativa perdita di posti di lavoro in settori dominati dalla presenza femminile,*

*ma anche in condizioni di lavoro peggiori, in una accresciuta fragilità economica e in un conflitto vita-lavoro ancora più aspro del passato".* Dei 128 indicatori utilizzati nella relazione al Parlamento sull'analisi del bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere, i più rilevanti in questa edizione sono proprio quelli sull'occupazione e sulla conciliazione dei tempi di vita. Per la prima volta dal 2013 la curva del tasso di occupazione femminile scende: nel 2020 è tornata minoritaria, al 49%. Particolarmente critico nel Bilancio di genere 2020 il dato relativo alle donne giovani (33,5%) e a quelle residenti nel Sud del Paese (32,5%). Cresce ancora il divario tra tasso di occupazione femminile e maschile che arriva a 18,2 punti percentuali. *"Avevamo faticosamente superato la soglia psicologica del 50% nel tasso di occupazione femminile e con la pandemia siamo rovinosamente scivolati indietro – spiega la sottosegretaria – per altro senza che si sia ancora riusciti a recuperare il terreno nonostante la ripresa economica".*

Il dato sull'occupazione femminile è tanto più grave se viene letto in confronto con la media europea che si attesta al 62,7%, con un divario di genere pari a 10,1 punti percentuali.

Né studentesse, né lavoratrici. Né in cerca di un titolo di studio né di un'occupazione. Sono le cosiddette Neet che nel 2020 sono cresciute passando dal 27,9% del 2019 al 29,3% contro una media Ue femminile del 18%.

Venendo poi ai dati sul part-time involontario, la quota di donne costrette ad accettare un orario ridotto è passata, tra il 2019 e il 2020, dal 60,8 al 61,2% delle occupate part-time contro una media Ue del 21,6%. Anche in questo caso la forbice è molto ampia: in termini assoluti sono 1.866.000 le donne con contratto part-time involontario contro 849mila uomini.

#### Anche noi professioniste abbiamo sofferto i pesanti effetti della pandemia.

Il CNDCEC nel Rapporto Annuale sull' Albo dei Dottori Commercialisti ed esperti contabili del 2021 ha sottolineato come sono stati difficili gli ultimi due anni, non solo per la pandemia, per i lockdown e per la pesante crisi economica che ne è derivata, ma anche per il modo in cui tutto questo ha impattato sulla professione di Commercialista. Una professione la cui attività non è stata mai sospesa ed è stata chiamata a un tour de force impressionante proprio nel suo tipico e fondamentale ruolo di trait d'union tra Stato e Mercato, tra Istituzioni e Cittadini, Famiglie, Imprese ed Enti.

Per quanto attiene l'attività del nostro Comitato, l'anno 2021 può essere definito come un anno di attesa e sospensione ma anche come l'anno del conseguimento di un importante obiettivo.

Da una parte infatti il rinvio continuo delle elezioni non ha consentito lo svolgimento ordinario e omogeneo delle attività e dei progetti che avremmo potuto intraprendere in un anno di ordinario mandato.

Dall'altra però siamo fieri di poter sostenere che grazie al lavoro dei comitati territoriali tutti ed in particolare di quelli riuniti a livello di Regione Toscana sono stati conseguiti alcuni storici traguardi:

- La costituzione dei Comitati Pari Opportunità è stata resa obbligatoria in tutti gli Ordini territoriali oltre che a livello di Consiglio Nazionale;
- I Comitati sono diventati organi elettivi e dunque con una propria autonomia di proposte e di gestione seppur nel rispetto delle prerogative del Consiglio dell'Ordine e ad essi viene destinato per regolamento un budget di spesa;
- Sono state inserite norme precise per la costituzione delle liste elettorali nel rispetto della parità di genere.

Il nostro Comitato, eletto in questo contesto normativo, contribuirà inoltre alla designazione del membro del Comitato Pari Opportunità Nazionale in rappresentanza della nostra Regione.

In occasione della chiusura del bilancio 2021 ci sia consentito di esprimere sinceri ringraziamenti alle colleghe del precedente mandato ed in particolare a chi ha partecipato al percorso e alle iniziative intraprese a livello regionale, contribuendo in modo significativo al raggiungimento dei traguardi descritti.



## BILANCIO DI GENERE 2021

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. Per determinate analisi è stato tenuto conto anche della fascia d'età degli iscritti.

### COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI ALL'ODCEC DI AREZZO

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti, suddivisi per commercialisti ed esperti contabili, per gli anni 2012, 2019, 2020 e 2021.

RIEPILOGO COMMERCIALISTI ed ESPERTI CONTABILI				
	ESPERTI CONTABILI	COMMERCIALISTI	TOTALI	% di genere
<b>2012</b>				
Donne	Nd	242	242	36,17%
Uomini	Nd	427	427	63,83%
<b>TOT</b>	<b>Nd</b>	<b>669</b>	<b>669</b>	100,00%
<b>2019</b>				
Donne	4	274	278	39,66%
Uomini	10	413	423	60,34%
<b>TOT</b>	<b>14</b>	<b>687</b>	<b>701</b>	100,00%
<b>2020</b>				
Donne	4	274	278	40,17%
Uomini	10	404	414	59,83%
<b>TOT</b>	<b>14</b>	<b>678</b>	<b>692</b>	100,00%
<b>2021</b>				
<b>Donne</b>	<b>4</b>	<b>274</b>	<b>278</b>	40,17%
<b>Uomini</b>	<b>10</b>	<b>404</b>	<b>414</b>	59,83%
<b>TOT</b>	<b>14</b>	<b>678</b>	<b>692</b>	100,00%

## COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI AREZZO

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	COLLEGIO SINDACALE	CONSIGLI DI DISCIPLINA	Totali	%
<b>Mandato 2012 – 2016</b>					
Donne	2	1	0	3	12%
Uomini	9	2	11	22	88%
<b>TOTALI</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

<b>Mandato 2017 – 2021</b>					
Donne	3	2	3	8	32%
Uomini	8	1	8	17	68%
<b>TOTALI</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Nel 2012, a fronte di una popolazione femminile di iscritti al nostro ordine pari al 36%, le cariche istituzionali assegnate alle donne erano complessivamente pari al 12%.

Nel 2017, le cariche istituzionali assegnate alla popolazione femminile sono complessivamente pari al 32%.

A seguito della sospensione delle operazioni elettorali nazionali dal novembre 2020, gli organi di tutti gli ODCEC sono rimasti in carica fino a febbraio 2022.

## COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO

Nell'attuale mandato le commissioni studio sono state così composte:

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO		
Mandato 2017 – 2021	Totali	%
<i>Donne</i>	15	22,39%
<i>Uomini</i>	52	77,61%
<b>TOT</b>	<b>67</b>	<b>100,00%</b>

Di seguito un dettaglio delle commissioni:

<b>COMPOSIZIONE COMMISSIONI STUDIO 2017-2021</b>			
	Donne	Uomini	Totale
Deontologia e tariffa	4	10	14
Procedure concorsuali	4	16	20
Internazionalizzazione	3	8	11
Normativa fiscale	3	6	9
Materia bancaria	0	7	7
Parere di congruità	1	5	6
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>52</b>	<b>67</b>
<b>Percentuale di genere</b>	<b>22,39%</b>	<b>77,61%</b>	<b>100</b>

### IL DIVARIO RETRIBUTIVO

Come noto, ogni anno la Fondazione Nazionale dei Dottori Commercialisti pubblica un rapporto sull'andamento economico dei territori e sulla composizione dei singoli ordini locali, con la statistica dei redditi per genere.

L'ultimo disponibile riguarda l'anno 2020 e descrive come di seguito la nostra Provincia:

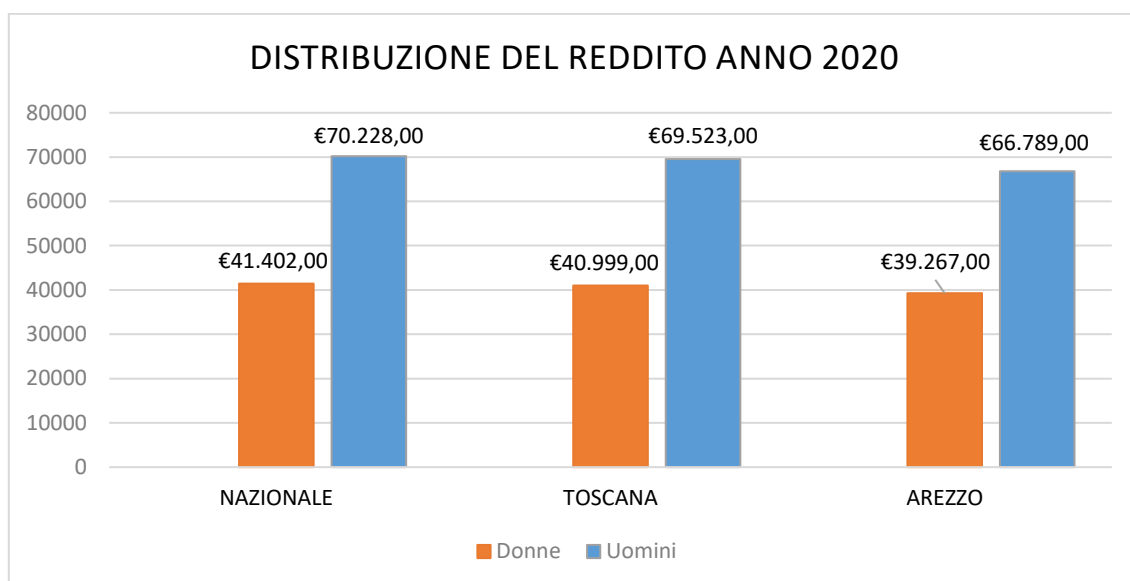
<b>Dati territoriali</b>		<b>Imprese</b>	
Quota provinciale	100%	Imprese attive	31.999
Popolazione	336.870	Società di persone	5.176
Superficie (kmq)	3.233	Società di capitali	7.691
Pil pro-capite	97,6%	Imprese attive/iscritti	44,4
Numero di Comuni	36	Società di persone/ iscritti	7,2
Abitanti / Iscritti	481	Società di capitali/iscritti	10,7

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

Di seguito le tabelle desunte dai Rapporti della Fondazione per gli anni 2019 e 2020.

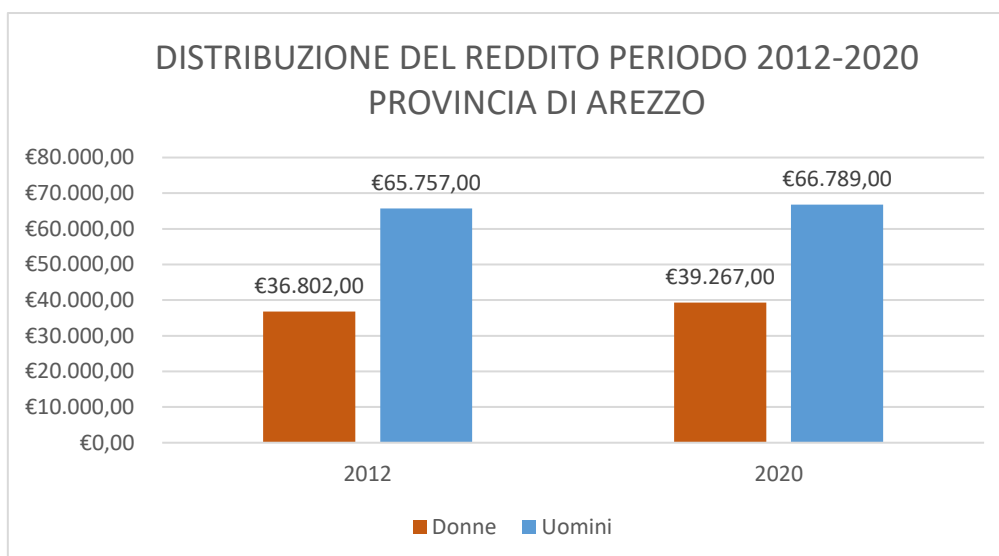
DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)			
Report 2020 Riferito all'anno 2019	NAZIONALE	TOSCANA	AREZZO
Donne	41.508,00 €	40.736,00 €	39.161,00 €
Uomini	70.194,00 €	70.043,00 €	64.084,00 €
MEDIA	55.851,00 €	55.389,50 €	51.622,50 €

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)			
Report 2021 riferito all'anno 2020	NAZIONALE	TOSCANA	AREZZO
Donne	41.402,00 €	40.999,00 €	39.267,00 €
Uomini	70.228,00 €	69.523,00 €	66.789,00 €
MEDIA	55.815,00 €	55.261,00 €	53.028,00 €



Altro confronto interessante è quello tra il 2012 e il 2020:

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)		
	2012	2020
Donne	36.802,00 €	39.267,00
Uomini	65.757,00 €	66.789,00
MEDIA	51.279,50 €	53.041,00



## CONCLUSIONI

I dati che abbiamo riportato sono semplici osservazioni statistiche che descrivono in termini numerici quale sia la partecipazione dei diversi generi alle attività del nostro Ordine e mostrano la dinamica dei redditi tra gli appartenenti alla nostra professione.

Permane in noi l'ambizione di considerare i regolamenti e le norme come tappe di un percorso che condurrà al conseguimento di una vera e profonda cultura delle pari opportunità, che, declinata nei vari aspetti, non può che condurre ad una crescita economica e sociale per tutti noi professionisti.

Arezzo, 26 Aprile 2022

CPO ODCEC AREZZO

- Carla VILUCCHI – Presidente
- Giovanni GRAZZINI – Vice Presidente
- Chiara BAINI – Segretario
- Sabrina DUCHI
- Eleonora EGIDI
- Nora GIORNI
- Elena GREGORI