



**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 2019**

Sommario

| | |
|--|----|
| P R E M E S S A..... | 3 |
| IL PERCORSO DELLA PARITÀ DI GENERE | 3 |
| COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITÀ..... | 10 |
| ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2019 DAL NOSTRO ORDINE /CPO..... | 12 |
| BILANCIO DI GENERE | 13 |
| COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI AREZZO | 14 |
| COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO..... | 14 |
| IL DIVARIO RETRIBUTIVO | 15 |
| COMPOSIZIONE DELLE LISTE ELETTORALI DELL'ORDINE DI AREZZO..... | 17 |
| CONCLUSIONI | 19 |

PREMESSA

Nel corso del 2018, la Conferenza Regionale degli Ordini dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Toscana ha deliberato la costituzione della Commissione Regionale per le pari Opportunità che ha la finalità di promuovere la cultura sulle pari opportunità all'interno della nostra professione e nel nostro tessuto socio-economico.

Il programma di attività della Commissione aveva tra i tanti obiettivi quello della redazione di uno schema di Bilancio di Genere tale da poter essere condiviso dalle singole Commissioni/Comitati pari opportunità di ogni Ordine Territoriale.

Il Bilancio di Genere 2019 rappresenta, per il nostro Ordine, un importante traguardo che ci rende orgogliose del lavoro svolto, ma consapevoli che sia il punto di partenza da cui continuare a sollecitare l'attenzione degli iscritti sul tema della parità di genere.

Il Bilancio 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.

IL PERCORSO DELLA PARITÀ DI GENERE

Nel nostro Paese il concetto della *parità* di genere ha attraversato un impegnativo percorso ed ha trovato molteplici ostacoli prima di trovare accoglimento nel nostro sistema normativo. Tale percorso è iniziato nominalmente nel 1919 con la Legge n. 1176 che elimina l'autorizzazione maritale, riconosce la capacità giuridica alle donne italiane e consente loro di esercitare tutte le professioni e buona parte degli impieghi pubblici.

Nel 1926 il regime fascista esclude le donne dalle cattedre universitarie e dai licei; in seguito vengono dimezzati i salari femminili e imposta una quota non superiore al 10% negli impieghi pubblici.

È solo con la **Costituzione**, quindi quasi trenta anni dopo, che viene sancito il *principio di uguaglianza di genere*.

Gli articoli Costituzionali che contengono il principio della parità in generale e in particolare di genere sono i seguenti:

| | |
|----------|---|
| Art. 3 | Definizione di uguaglianza formale e sostanziale |
| Art. 4 | Tutela del diritto del lavoro per tutti senza alcuna distinzione di genere |
| Art. 37 | Parità di trattamento economico delle donne lavoratrici |
| Art. 51 | Libertà di accesso agli uffici pubblici e promozione dello Stato delle pari opportunità tra uomini e donne |
| Art. 117 | Estensione agli Enti Locali delle pari opportunità: ".....Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive....." |

Nel 1946 viene concesso il diritto di voto alle donne, che iniziano quindi a far parte dell'elettorato attivo e passivo.

Anche se con ritardo notevole, ci si aspetterebbe che, una volta faticosamente intrapreso nel 1946 il processo di parificazione, questo sia costante e inarrestabile. È invece un processo che stenta sempre ad attecchire.

E non solo nel nostro Paese: nel 1997, con il trattato di Amsterdam, la **UE** definisce la parità delle opportunità tra donne e uomini tra i compiti della Comunità e le azioni che deve svolgere; a partire dal 2000 il *gender mainstreaming* diviene obiettivo nei Fondi Strutturali.

Nel 1981 l'**Onu** adotta la convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei riguardi delle donne, secondo cui ogni Stato aderente deve prendere opportune misure in tema di educazione affinché venga eliminato ogni concetto stereotipato dei ruoli dell'uomo e della donna, rivedendo libri, programmi scolastici e adattando metodi pedagogici.

Nel 2002 il nostro legislatore ha rivisitato l'**articolo 51 della Costituzione** introducendo misure speciali – le cosiddette “azioni positive” – per promuovere la parità per l'accesso alle cariche elettive.

" 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 ".

Nell'anno 2006 con il decreto 11 aprile 2006 n.198, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 31 maggio 2006, Supplemento Ordinario n. 133- 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 - Riflessioni sulla legge Golfo-Mosca

Il 12 agosto 2011, è entrata in vigore la legge 120/2011 - approvata grazie all'impegno delle On.li Lella Golfo e Alessia Mosca - che ha stabilito un'importante novità nell'ambito del diritto societario italiano: gli organi sociali delle società quotate, a partire dal 12 agosto 2012, avrebbero dovuto essere rinnovati riservando una quota crescente, inizialmente pari ad almeno un quinto e poi pari ad almeno un terzo, dei propri membri al genere meno rappresentato, ovvero le donne. Parimenti per le società pubbliche a partire dal febbraio 2013.

La legge prevedeva una validità temporale di soli dieci anni (esaurirà la sua efficacia nell'anno 2022), entro i quali si auspicava di raggiungere l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che sino ad allora avevano limitato l'accesso delle donne a ruoli di comando, favorendo un processo di rinnovamento culturale a supporto di una maggiore meritocrazia e di opportunità di crescita.

L'obiettivo è quello di realizzare concretamente le pari opportunità, di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento, candidando alle cariche sociali chi ha le caratteristiche più adeguate per quel ruolo, uomo o donna che sia.

In attuazione della Legge Golfo-Mosca, il Consiglio Nazionale dei Commercialisti in data 15 dicembre 2016 ha siglato un protocollo di intesa con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - dipartimento per le Pari Opportunità (DPO), con l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di professionisti da inserire nelle posizioni di vertice di società controllate da

pubbliche amministrazioni ed enti pubblici, mediante la costituzione di una banca dati delle professioniste per le pubbliche amministrazioni denominata Pro-Rete PA al fine di contribuire a promuovere la presenza femminile di processi decisionali economici.

La previsione di una rappresentanza femminile per almeno un terzo nelle varie posizioni apicali, è stata nel frattempo estesa ad altre realtà e oggi, in alcuni ambiti diversi rispetto ai CdA delle società quotate e di quelle pubbliche, si tende a prevedere anche la presenza del genere meno rappresentato.

Il Convegno della Fondazione Marisa Bellisario

"La strada da percorrere per ottenere la parità tra i due sessi ai vertici aziendali è ancora lunga, nonostante l'entrata in vigore dal 2012 della Legge 120/2011". Queste le conclusioni di un convegno promosso dalla Fondazione Marisa Bellisario, occasione per presentare la ricerca "Le donne ai vertici delle società italiane" condotta da Cerved.

Nel 2017 è stato comunque raggiunto un traguardo importante, infatti le donne presenti nei *board* delle aziende quotate è per la prima volta superiore a un terzo rispetto alle cariche totali nel CdA e in Europa l'Italia non è più il fanalino di coda, essendo accanto a Francia, Svezia e Finlandia.

La parità di genere conviene

Uno studio dell'*ISTITUTO EUROPEO PER L'UGUAGLIANZA (EIGE)*, rileva la Presidente della Fondazione Bellisario, ha analizzato i vantaggi economici della parità di genere nei settori più strategici, dal 2017 al 2050.

La considerazione più interessante è che l'arrivo delle donne nei CdA **ha migliorato le performance economiche delle rispettive aziende**, un tipo di argomentazione cui dovrebbero essere molto sensibili gli azionisti di controllo e gli investitori. Ad esempio, partendo da una presenza donne del 40%, un aumento di un punto percentuale della presenza delle donne in CdA porta ad un miglioramento del Roa (Return on assets) di poco più di un punto percentuale. Ma attenzione: c'è bisogno di una "massa critica", altrimenti l'apporto rischia di essere persino negativo. I ricercatori hanno verificato infatti che solo a partire dal 20% di presenza femminile nei consigli ci sono effetti benefici: insomma, se le donne sono troppo poche non riescono a contare.

Nel mondo finanziario, cioè quello di banche, società finanziarie e assicurazioni, spiega il Dg della Banca d'Italia e presidente dell'Ivass, Salvatore Rossi, "i numeri sono più bassi". Quello che si osserva, però, "è che nei casi in cui ci sono più giovani il numero delle donne coinvolte nei CdA è più elevato".

Cosa succederà dopo il 2022?

La legge Golfo-Mosca è avviata alla sua fase di maturità e molti si interrogano su quanto succederà "dopo", laddove non venisse prorogata. Il sentimento generale non è positivo e, in base a uno studio effettuato da Deloitte con SDA Bocconi, i segnali sono contrastanti. A partire dai bilanci di esercizio 2017 una serie di società quotate e private sono tenute ad allegare al bilancio una dichiarazione di carattere non finanziario che abbiano come temi quelli relativi, ad esempio, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla formazione, alle diversità ed alle pari opportunità.

L'osservatorio Deloitte-Bocconi ha rilevato che l'equilibrio di genere è tra i 17 temi più trattati ma che è pur sempre lontano da altri temi, quali ad esempio la crescita economica al quale è invece fortemente collegato. Su 194 società che nel mese di luglio avevano pubblicato le rendicontazioni, solo in 24 avevano citato l'obiettivo relativo alla uguaglianza di genere e di queste solo 7 lo hanno collegato a specifici obiettivi futuri.

Che ruolo hanno gli uomini nella discussione sull'uguaglianza di genere?

Le politiche e le campagne finalizzate al raggiungimento dell'uguaglianza di genere sono state spesso considerate come «questioni esclusivamente femminili». Tuttavia, la realtà è ben diversa.

Anche gli uomini risentono in misura considerevole dell'imposizione di ruoli di genere e sono vittime di disuguaglianze particolarmente visibili in ambiti quali il livello d'istruzione e l'aspettativa di vita. La creazione di una società più equa, anche dal punto di vista del genere, sarebbe vantaggiosa per tutti e per questo il coinvolgimento attivo sia delle donne che degli uomini è importante.

La Mozione del 13 maggio 2020

Lo scorso 13 maggio è stata approvata dal Senato della Repubblica la mozione presentata da parte della maggioranza, con prima firmataria Donatella Conzatti, in tema di promozione della parità di genere e di sostegno al lavoro femminile. La lettura di tale mozione fornisce una serie di spunti interessanti che consentono di analizzare criticamente il contesto italiano ed europeo, anche soprattutto alla luce della pesante crisi indotta dal periodo emergenziale, ed è per questo che ne abbiamo voluto riportare in questo bilancio i passi più salienti.

In un panorama in cui prevale la scarsa consapevolezza di quanto sia importante il tema delle disparità di genere, delle molte sfaccettature (sociali, economiche ecc.), di una arretratezza culturale non più tollerabile oggi, possiamo dire che l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha ulteriormente evidenziato distorsioni, iniquità e discriminazioni già presenti nel mondo del lavoro e nella nostra società: esse vanno ad incidere negativamente non solo sulla vita delle persone, ma anche sulla qualità del nostro sistema produttivo e soprattutto sulle prospettive di crescita del Paese.

Pensiamo a quanto abbia rappresentato, per esempio, la chiusura delle scuole; le conseguenze di tale situazione sono ricadute principalmente sulle donne: molte di loro vedranno le dimissioni quale unica scelta per permettere lo sviluppo didattico dei propri figli, per non parlare del ritorno al ruolo della casalinga, dato che le minori entrate familiari costringeranno probabilmente ad attuare delle scelte e stili di vita che pensavamo ormai esserci messi alle spalle.

Ed anche nel caso in cui le donne continueranno a lavorare, in *smart working*, dovranno sobbarcarsi allungamenti degli impegni di orari, fra esigenze familiari e lavorative: l'IPSOS, una importante società multinazionale di ricerche di mercato e di consulenza con sede a Parigi ha certificato che per il 74% delle donne, fra gestione della casa senza aiuto dal partner, cura di eventuali genitori anziani e lavoro in *smart working*, il cosiddetto lavoro agile rischia di trasformarsi in una modalità di lavoro fortemente penalizzante. Si deve intervenire affinché la conciliazione di tutti questi impegni non faccia addirittura regredire nuovamente la figura femminile nel focolare domestico.

L'Europa ha già stimato che il *gender pay gap* (differenza salariale di genere) possa aggirarsi intorno al 16%: tale differenza deve essere assolutamente scongiurata perché, oltre a rappresentare una violazione dei diritti fondamentali e una discriminazione di genere intollerabile, la perdita del lavoro femminile porterebbe, secondo il FMI, ad una riduzione del

Pil intorno al 35% entro il 2025, impedendo quindi al Paese di rimettersi in moto con una crescita solida, sostenibile, paritaria ed inclusiva.

Non bastano i *bonus baby sitter* o i congedi parentali: pur essendo utili, non sono sufficienti a sostenere le donne che lavorano. Bisognerà rivedere i modelli di *welfare*, con asili nido a prezzi sostenibili e maggiori servizi all'infanzia.

I prossimi mesi rappresentano una opportunità straordinaria da non mancare per ridurre il gap oggi esistente.

Non dimentichiamo mai, inoltre, che il principio della parità di genere rappresenta un principio fondamentale dell'UE sancito dal Trattato sull'Unione Europea e dalla Carta dei diritti fondamentali, inserito nei Trattati sin dalla sua fondazione: eppure, anche a livello europeo la affermazione del diritto delle donne a godere di uguaglianza, emancipazione e sicurezza, si scontra con una realtà più complessa e sfaccettata, con progressi disomogenei e significative divergenze tra i Paesi membri.

A riprova di questo, possiamo ricordare quanto è avvenuto di recente nel nostro Paese, con la nomina dei componenti e relativa scarsa presenza di donne nella *task force* e nel comitato tecnico scientifico che si occupano di gestire l'emergenza sanitaria, che ha portato il Presidente del Consiglio Conte a correre ai ripari e a comunicare a Vittorio Colao la necessità di integrare il comitato di esperti che dirige attraverso il coinvolgimento di donne le cui professionalità saranno di decisivo aiuto al Paese.

Stesso episodio si è verificato in occasione della costituzione della Commissione per la riforma fiscale, che in un primo momento aveva escluso la presenza femminile. Ciò ha indotto un nutrito numero di colleghe ad elaborare e sottoscrivere un comunicato teso a sollecitare il Consiglio Nazionale al rispetto della parità di genere nella composizione della commissione stessa.

Senza dover ricorrere alla previsione di una legge (che comunque c'è già) i commercialisti, autonomamente e liberamente, dovrebbero essere capaci di liberarsi dei vincoli culturali che da sempre emarginano ingiustificatamente la figura femminile.

COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITÀ

I Comitati pari opportunità sono costituiti presso i singoli Ordine territoriali.

Al momento in Toscana tutti gli ordini hanno dato seguito a tale iniziativa, in 9 province il Comitato è già costituito e svolge attività, mentre in una provincia l'iter di costituzione è iniziato ed è in corso di definizione.

Il nostro Comitato è stato costituito nel settembre 2017 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine e quindi fino al 31 dicembre 2020. 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.

Il Comitato ha in principio adottato un proprio **Regolamento**, analogo a quello degli Ordini territoriali limitrofi e tratto dalle linee guida del Consiglio Nazionale, 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:

- proporre, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna;
- affrontare con specificità di genere, i problemi di natura personale, professionale e organizzativa, che costituiscono un ostacolo per le donne Commercialiste ed Esperte Contabili;
- promuovere azioni di formazione e di sostegno per le donne professioniste, finalizzate a creare nuove opportunità nelle carriere femminili;
- riequilibrare la presenza di donne e di uomini all'interno degli Ordini Locali e degli Organismi di vertice.

Al fine di perseguire le finalità sopraindicate, l'articolo 3 del medesimo Regolamento prevede che il Comitato svolga, fra gli altri, anche i seguenti **compiti**:

- promuovere incontri di formazione sulle pari opportunità;
- diffondere le informazioni sulle iniziative intraprese;

- analizzare e monitorare la situazione dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di genere femminile e delle Praticanti operanti nella circoscrizione dell'Ordine;
- elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale, coordinando le proprie iniziative con gli organismi analoghi operanti a livello istituzionale e/o locale;
- elaborare codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi alla parità e ad individuare manifestazioni anche indirette di discriminazione;
- individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale delle commercialiste e la formazione di una cultura di rappresentanza femminile negli organi istituzionali e associativi;
- coordinarsi con il Comitato Pari Opportunità Nazionale con sede a Roma presso il CNDCEC;
- coordinarsi con Comitati di Pari Opportunità di altri organismi professionali sul territorio.

Ad oggi il nostro CPO è composto da 8 membri effettivi:

- Carla VILUCCHI – Responsabile
- Silvia RAZZOLINI – Coordinatore
- Alessandra GIOMARELLI – Segretario
- Soledad ANGELILLO TARUSSIO
- Benedetta BADI
- Francesca MALDURI
- Stefania SENSERINI
- Lara VANNINI

Le riunioni periodiche sono aperte a tutti gli iscritti del nostro Ordine che potranno presenziare come uditori e/o partecipare come propositori, pur non essendo membri effettivi.

ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2019 DAL NOSTRO ORDINE /CPO

Le attività svolte dal Comitato nel corso del 2019 sono state rivolte:

- 1) alla redazione del Bilancio di Genere preventivo 2019 e consuntivo 2019;
- 2) alla partecipazione alla Consulta Comunale per la promozione delle Pari Opportunità, costituita su impulso del Comune tra tutte le associazioni, i movimenti e gli Ordini professionali che perseguono attivamente l'obiettivo della parità di genere;
- 3) all'interazione con i Comitati Pari Opportunità delle altre Province nonché delle altre attività professionali, promuovendo scambi di informazioni, opinioni e linee programmatiche utili allo svolgimento di eventi formativi ed informativi;
- 4) alla tenuta delle riunioni periodiche del nostro Comitato per l'approfondimento degli argomenti posti agli ordini del giorno;
- 5) alla partecipazione di riunioni organizzate a livello regionale e nazionale, con la finalità di condividere attraverso la rete le esperienze e le proposte provenienti dai vari Cpo territoriali;
- 6) ad interventi pubblici di sostegno alle iniziative legislative volte a promuovere la differenza di genere nei board delle società quotate e pubbliche (proroga e implementazione della Legge Golfo- Mosca).

Inoltre presso la Commissione Regionale è costituita la sottocommissione composta dagli Ordini di *Siena, Arezzo e Grosseto*, che si occupa della preparazione del questionario e dell'approfondimento degli argomenti che compongono l'area della formazione professionale.

Le colleghe delegate a far parte della Commissione Regionale, in rappresentanza dell'Ordine di Arezzo, sono Alessandra Giomarelli e Silvia Razzolini.

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.

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

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti, suddivisi per commercialisti ed esperti contabili, per gli anni 2012, 2017, 2018 e 2019.

| COMPOSIZIONE COMMERCIALISTI ed ESPERTI CONTABILI | | | | |
|---|-----------------------|--------------------------|---------------|--------------------|
| | COMMERCIALISTI | ESPERTI CONTABILI | TOTALI | % di genere |
| 2012 | | | | |
| Donne | 242 | nd | 242 | 36,17 |
| Uomini | 427 | nd | 427 | 63,83 |
| TOT | 669 | 24 | 669 | 100 |
| 2017 | | | | |
| Donne | 268 | 5 | 273 | 39,11 |
| Uomini | 417 | 8 | 425 | 60,89 |
| TOT | 685 | 13 | 698 | 100 |
| 2018 | | | | |
| Donne | 272 | 5 | 277 | 39,40 |
| Uomini | 418 | 8 | 426 | 60,60 |
| TOT | 690 | 13 | 703 | 100 |
| 2019 | | | | |
| Donne | 274 | 4 | 278 | 39,66 |
| Uomini | 413 | 10 | 423 | 60,34 |
| TOT | 687 | 14 | 701 | 100 |

Dai dati sopraesposti si evince che la percentuale delle donne iscritte ha un trend costantemente crescente, in presenza di un numero di iscritti pressoché costante.

COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI AREZZO

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

| Mandato 2017 – 2021 | | | | | |
|----------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-------------|
| Donne | 3 | 2 | 3 | 8 | 32% |
| Uomini | 8 | 1 | 8 | 17 | 68% |
| TOTALI | 11 | 3 | 11 | 25 | 100% |

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%.

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO

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

| COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO | | |
|--|-----------|----------------|
| Mandato 2017 – 2020 | Totali | % |
| <i>Donne</i> | 15 | 22,39% |
| <i>Uomini</i> | 52 | 77,61% |
| TOT | 67 | 100,00% |

Di seguito un dettaglio delle commissioni:

| COMPOSIZIONE COMMISSIONI STUDIO 2017-2020 | | | |
|---|---------------|---------------|------------|
| | 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 |
| Totale | 15 | 52 | 67 |
| Percentuale di genere | 22,39% | 77,61% | 100 |

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.

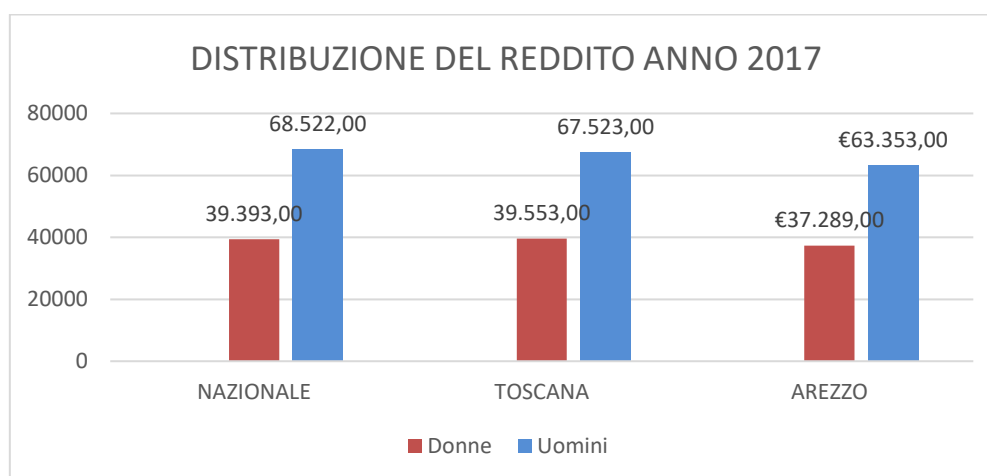
L'ultimo disponibile riguarda l'anno 2018 e descrive come di seguito la nostra Provincia:

| Dati territoriali | | Imprese | |
|---------------------|---------|------------------------------|--------|
| Quota provinciale | 100% | Imprese attive | 32.543 |
| Popolazione | 343.449 | Società di persone | 5.452 |
| Superficie (kmq) | 3.233 | Società di capitali | 7.329 |
| Pil pro-capite | 96% | Imprese attive/iscritti | 45,5 |
| Numero di Comuni | 36 | Società di persone/ iscritti | 7,6 |
| Abitanti / Iscritti | 489 | Società di capitali/iscritti | 10,3 |

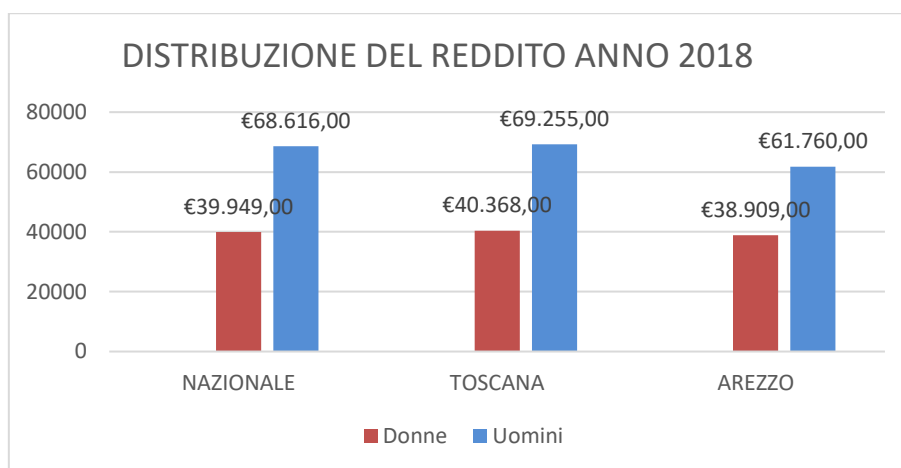
Risulta particolarmente interessante confrontare i dati reddituali degli iscritti all'Ordine di Arezzo rispetto al resto della Toscana e al dato nazionale, ponendo particolare attenzione al divario retributivo di genere.

Di seguito le tabelle desunte dai Rapporti della Fondazione per gli anni 2017 e 2018.

| DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF) | | | |
|--|-----------|-----------|-------------|
| Report 2018 riferito all'anno 2017 | NAZIONALE | TOSCANA | AREZZO |
| Donne | 39.393,00 | 39.553,00 | 37.289,00 € |
| Uomini | 68.522,00 | 67.523,00 | 63.353,00 € |
| MEDIA | 53.975,50 | 53.538,00 | 53.499,00 € |

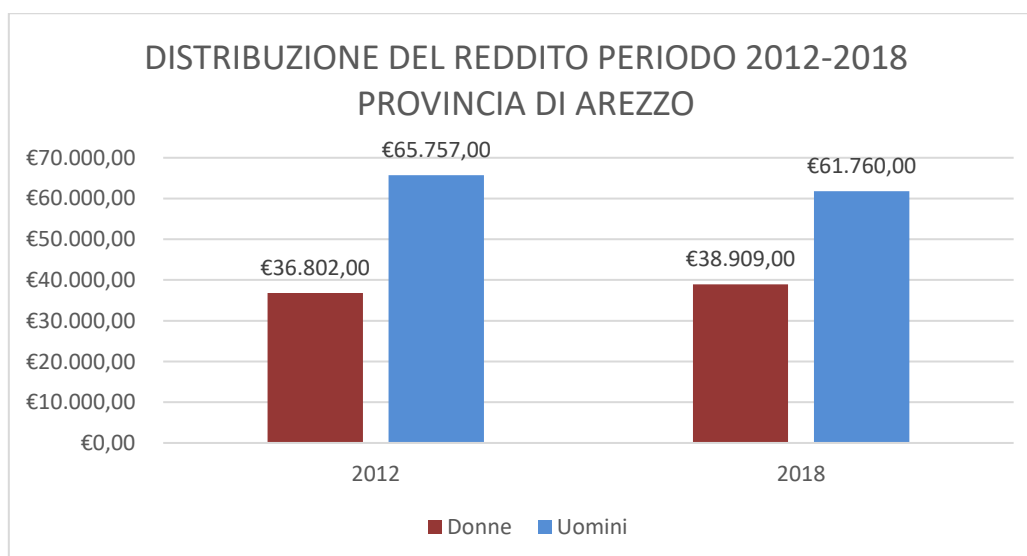


| DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF) | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Report 2019 riferito all'anno 2018 | NAZIONALE | TOSCANA | AREZZO |
| Donne | 39.949,00 € | 40.368,00 € | 38.909,00 € |
| Uomini | 68.616,00 € | 69.255,00 € | 61.760,00 € |
| MEDIA | 54.282,50 € | 54.811,50 € | 53.041,00 € |



Altro confronto interessante è quello tra il 2012 e il 2018:

| DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF) | | |
|--|-------------|-------------|
| | 2012 | 2018 |
| Donne | 36.802,00 € | 38.909,00 € |
| Uomini | 65.757,00 € | 61.760,00 € |
| MEDIA | 55.311,00 € | 53.041,00 € |



COMPOSIZIONE DELLE LISTE ELETTORALI DELL'ORDINE DI AREZZO

In occasione della presentazione delle liste per il rinnovo del Consiglio dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili della Provincia di Arezzo, è stata analizzata la composizione dell'unica lista sotto il profilo del genere:

Tabella n. 1 composizione delle liste dei Consigli, con distinzione dei membri per genere:

| Ordine Territoriale | n.liste depositate | n. membri, incluso il Presidente | di cui genere femminile | di cui genere maschile | presenza genere femminile e pari al % |
|-------------------------|--------------------|----------------------------------|-------------------------|------------------------|---------------------------------------|
| | | | | | |
| Odcec Arezzo | Lista unica | | | | |
| <i>membri effettivi</i> | | 11 | 5 | 6 | 45,45% |
| <i>membri supplenti</i> | | <u>5</u> | <u>1</u> | <u>4</u> | 20,00% |
| totale | | 16 | 6 | 10 | 37,50% |

Tabella n. 2 composizione delle liste dei Consigli, con distinzione per età:

| Ordine Territoriale | n.liste depositate | n. membri | di cui < 40 anni | di cui > 40 anni | partecipazione dei giovani e pari al % |
|-------------------------|--------------------|-----------|------------------|------------------|--|
| | | | | | |
| Odcec Arezzo | Lista unica | | | | |
| <i>membri effettivi</i> | | 11 | 0 | 11 | 0,00% |
| <i>membri supplenti</i> | | 5 | 0 | 5 | 0,00% |
| totale | | 16 | 0 | 16 | 0,00% |

Tabella n.3: candidati Presidenti distinti per genere ed età:

| Ordine Territoriale | n.liste depositate | candidato Presidente di genere femminile | candidato Presidente di genere maschile | >40 anni | < 40 anni |
|---------------------|--------------------|--|---|----------|-----------|
| | | | | | |
| Odcec Arezzo | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |

Tabella n. 4 : composizione per continuità da mandato precedente:

| Ordine Territoriale | n.liste depositate | n. membri | candidati al 1^ mandato | candidati al 2^ mandato (continuità) | candidati in continuità a pari al % |
|-------------------------|--------------------|-----------|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Odcec Arezzo | 1 | | | | |
| <i>membri effettivi</i> | | 11 | 4 | 7 | 63,64% |
| <i>membri supplenti</i> | | 5 | 5 | 0 | 0,00% |
| totale | | 16 | 9 | 7 | 43,75% |

Stessa analisi è stata svolta per la lista dei revisori:

Tabella n.5: composizione del collegio dei revisori per genere

| Ordine Territoriale | n.liste depositate | n. membri | di cui genere femminile | di cui genere maschile | presenza genere femminile pari al % |
|-------------------------|--------------------|-----------|-------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| Odcec Arezzo | 1 | | | | |
| <i>membri effettivi</i> | | 3 | 2 | 1 | 66,67% |
| <i>membri supplenti</i> | | 2 | 0 | 2 | 0% |
| totale | | 5 | 2 | 3 | 40,00% |

Tabella n.6: composizione del collegio dei revisori per età

| Ordine Territoriale | n.liste depositate | n. membri | di cui < 40 anni | di cui > 40 anni | presenza dei giovani pari al % |
|-------------------------|--------------------|-----------|------------------|------------------|--------------------------------|
| Odcec Arezzo | 1 | | | | |
| <i>membri effettivi</i> | | 3 | 0 | 3 | 0,00% |
| <i>membri supplenti</i> | | 2 | 0 | 2 | 0,00% |
| totale | | 5 | 0 | 5 | 0,00% |

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.

Ribadiamo che anche senza dover ricorrere alle previsioni di una legge (che comunque c'è già) i commercialisti, autonomamente e liberamente, saranno capaci di liberarsi dei vincoli culturali che da sempre emarginano ingiustificatamente la figura femminile.

Arezzo, 14 ottobre 2020

CPO ODCEC (Arezzo)

Carla VILUCCHI – Responsabile
Silvia RAZZOLINI – Coordinatore
Alessandra GIOMARELLI – Segretario
Soledad ANGELILLO TARUSSIO
Benedetta BADI
Francesca MALDURI
Stefania SENSERINI
Lara VANNINI