



COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Arezzo

BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2023

SOMMARIO

PREMESSA.....	2
1. Il Comitato pari opportunita	5
2. Rendicontazione dell'attivit� svolta durante l'anno.....	8
3. Metodo di redazione	9
4. Analisi del contesto.....	9
5. Il divario retributivo-focus sul gender pay gap.....	14
6.Sondaggio.....	16
7.Conclusioni	16

PREMESSA

“Il Gender Budget, secondo la definizione del Consiglio d’Europa del 31 marzo 2004, rappresenta l’adozione di una valutazione d’impatto del genere nelle politiche di bilancio, integrando la prospettiva del genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite per promuovere l’uguaglianza tra uomini e donne”.

Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistano differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, la politica dell’Ente non può essere neutrale rispetto al genere, ma al contrario intende determinare un impatto differenziato. Questo con il duplice obiettivo di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento.

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere, sia a livello nazionale, che a livello locale, quale sia stata l’evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile.

Di particolare importanza nel nostro ordinamento sono state le modifiche apportate nell’anno 2020 al D.Lgs. n. 139/2005 (la norma che regola la professione) che hanno previsto:

- all’art. 8 l’obbligo per tutti gli ordini territoriali di costituire un Comitato Pari Opportunità eletto con le modalità stabilite con regolamento approvato dal Consiglio Nazionale;
- all’art. 25 l’introduzione delle quote di genere nelle liste elettorali ovvero ha disposto che i 2/5 sono riservati al genere meno rappresentato.

L’art. 28 del Codice Deontologico contiene il principio della parità di genere nel disciplinare gli incarichi istituzionali.

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.

Il Comitato Pari Opportunità del Consiglio Nazionale dei Commercialisti a Marzo 2024 ha emanato le [Linee guida al bilancio di genere](#), uno strumento operativo per supportare i CPO degli Ordini territoriali della categoria nella stesura del Gender Budget e al quale questo CPO si attiene per la sua predisposizione.

1.1 Quadro di riferimento internazionale ed europeo

L'esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della Quarta conferenza mondiale sulle donne dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15 settembre 1995. In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato dalla Conferenza faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché di avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali. Ciò al fine di poterne valutare anche a posteriori il differente impatto su donne e uomini e in questo modo elaborare proposte di azioni correttive. Con riferimento al contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si situa nell'ambito del più ampio approccio gender mainstreaming, che implica l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione delle politiche pubbliche incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il gender Budgeting può considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio. Il primo riferimento a questo meccanismo di promozione dell'uguaglianza è rinvenibile nella Relazione che nel 2003 fu predisposta per il Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (16 giugno, 2003, A5-0214/2003). La Relazione costituiva la proposta di una Risoluzione su Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere, avente l'obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di gender Budgeting presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica. A questo passaggio fondamentale, è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell'Unione europea dedicati in senso più generale al tema della parità di genere. Tra le prese di posizione più significative, ci si limita a ricordare la Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI)), che proprio in un momento di fatica economica esortava gli Stati membri ad adottare il gender Budgeting "quale strumento per analizzare i programmi e le politiche governativi, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini". Ancora, la Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) è tornata a chiedere in modo particolare alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento.

1.2 Quadro di riferimento nazionale

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più negli Enti Pubblici, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei principi della Costituzione italiana. L'art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di discriminazione, ma impone anche al suo secondo comma di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto dell'uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'eguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali. Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di "raccordo" tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una "lente" di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all'interno di una organizzazione. Questa attività di verifica dello status quo e dell'impatto che su di esso abbiano prodotto eventuali misure specificamente adottate, consente di reindirizzarle in modo più consapevole e con una maggiore attenzione anche alle ricadute "indirette" che una misura apparentemente neutra potrebbe avere proprio sulla parità di genere.

Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche con l'adozione della Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità. La Direttiva sostituisce espressamente quella in precedenza approvata il 23 maggio 2007, e nel farlo riproduce la previsione concernente la necessità di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata. Ancora, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, va segnalato che nel 2016, con una modifica apportata all'art. 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, si è stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione, "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere".

Limitandosi a segnalare gli atti più recenti, questa previsione trova svolgimento nella Circolare del 13 aprile 2021, n. 12 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2020", che indica le modalità operative.

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

1. IL COMITATO PARI OPPORTUNITA

I Comitati pari opportunità costituiti presso i singoli Ordini territoriali sono obbligatori ed elettivi.

L’attuale Comitato è stato composto a seguito delle 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 **nuovo Regolamento** approvato dal CNDCEC in data 12 Luglio 2022, nel quale sono delineate le finalità, i compiti, la composizione ed alcune regole di funzionamento.

Le **finalità** del Comitato indicate all’art. 2 nel nuovo Regolamento sono:

- a) promuovere le politiche di pari opportunità nell’accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) segnalare al Consiglio dell’Ordine 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.

Le **funzioni** del Comitato indicate all'art.3:

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, 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.

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

Carla Vilucchi – Presidente CPO

Giovanni Grazzini – Vice Presidente CPO

Chiara Bainsi – Segretaria CPO

Sabrina Duchi

Eleonora Egidi

Nora Giorni

Elena Gregori

Ai sensi dell'art. 4 del Regolamento sono state ammesse a far parte del CPO in qualità di componenti aggiunti:

Giulia Faralli

Marta Rossinelli

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 tre dei componenti.

2.RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITA SVOLTA DURANTE L'ANNO

Le attività che sono state intraprese nel corso dell'anno 2023 dal C.P.O sono state le seguenti:

- Evento “Donna Vita Libertà” organizzato in occasione della Festa della Donna presso il Teatro Bicchieraia, per esprimere solidarietà rispetto alla rivoluzione in corso in Iran. Durante l'evento e' stata promossa una raccolta fondi a favore della causa Iraniana che ha raggiunta la somma di Euro 710,00 devoluti a “Devoice of the Iranian revolution #MahsaAmni” (17 marzo 2023).
- Incontro con Delegato e Presidente della Cassa di Previdenza dei Dottori Commercialisti (23 marzo 2023).
- Incontro con Delegato e Presidente della Cassa di Previdenza dei Ragionieri ed Esperti Contabili (18 maggio 2023).
- Elezione rappresentante regionale per il CPO nazionale (25 luglio 2023).
- Evento formativo “Sviluppare l'ottimismo e la resilienza, gestire lo stress e saper ricominciare” svolto in collaborazione con tutti i CPO Toscani ed aperto a tutti gli iscritti della Regione (10 novembre 2023). Anche in questo caso l'evento ha avuto base ad Arezzo.
- Evento “Reati culturalmente orientati” in collaborazione con il C.P.O. dell'Ordine degli Avvocati di Arezzo (27 novembre 2023).
- Partecipazione alle attività della Consulta delle Pari Opportunità promossa dal Comune di Arezzo (21 dicembre 2023).
- Viva e significativa è stata anche la sinergia con i CPO degli altri Ordini toscani.
- Il CPO di Arezzo ha fatto sentire la propria voce attraverso il comunicato stampa del 14 aprile 2023 per esprimere il suo cordoglio al barbaro duplice femminicidio consumatosi nella nostra città.

Per quanto attiene alla programmazione 2024:

- il nostro C.P.O. ha promosso la donazione da parte dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Arezzo di una Panchina Rossa al Comune di Arezzo in occasione della Festa della Donna.

- Ha aderito all'iniziativa promossa dal CPO dell'ODEC di Firenze mediante l'invio di una lettera di presentazione del "Progetto WIN (Women in Networking)" che all'interno conteneva il link per l'accesso ad un questionario che servirà al Comitato per comprendere l'effettivo interesse delle colleghe e come ausilio per meglio strutturare il progetto.
- Sono in corso interlocuzioni con il Comune di Arezzo al fine di organizzare un evento formativo per le Scuole secondarie di II grado che tratti il tema della Violenza Economica e ulteriori contatti sono stati presi anche con la Banca d'Italia che ha dato disponibilità a collaborare in eventi legati allo stesso tema.

3.METODO DI REDAZIONE

I dati utilizzati sono stati forniti da:

Segreteria ODCEC di Arezzo

Fondazione Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili

4.ANALISI DEL CONTESTO

In questo paragrafo si analizza la composizione dell'Ordine territoriale utilizzando i dati contenuti nell'Albo e si analizzano anche i dati relativi ai praticanti.

Ricordiamo che la storia di questo CPO che redige quest'anno il suo quinto bilancio consuntivo di genere consente di raffrontare dati di più anni e di apprezzarne le variazioni e i trend.

Le informazioni che se ne traggono indicano un Ordine territoriale in cui nel tempo il genere femminile è entrato negli organi istituzionali e soprattutto nell'ultimo mandato trova rappresentanza equilibrata in quasi tutte le cariche istituzionali.

4.1 ISCRITTI ALL'ALBO

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti, suddivisi per Sezione A, B e Speciale per gli anni 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023:

RIEPILOGO ISCRITTI ODCEC AREZZO					
	SEZIONE A	SEZIONE B	SEZIONE SPECIALE	TOTALI	% di genere
2019					
Donne	272	4	2	278,00	39,66%
Uomini	407	10	6	423,00	60,34%
Totali	679	14	8	701,00	100,00%
2020					
Donne	274	4	2	280,00	39,94%
Uomini	404	10	7	421,00	60,06%
Totali	678	14	9	701,00	100,00%
2021					
Donne	274	4	3	281,00	40,20%
Uomini	401	10	7	418,00	59,80%
Totali	675	14	10	699,00	100,00%
2022					
Donne	277	3	3	283,00	40,60%
Uomini	397	10	7	414,00	59,40%
Totali	674	13	10	697,00	100,00%
2023					
Donne	274	3	3	280,00	40,23%
Uomini	400	9	7	416,00	59,77%
Totali	674	12	10	696,00	100,00%

Nel 2023 per la prima volta il numero totale delle donne iscritte all'ODCEC di Arezzo è lievemente diminuito rispetto agli ultimi 5 anni.

La percentuale di iscritte rispetto al totale (40,23%) resta comunque superiore rispetto alla media nazionale che nel 2022 si è attestata al 33,7% e anche superiore alla media toscana che si attesta al 32,9% (dati sempre del 2022).

Per la prima volta nel bilancio consuntivo riportiamo anche i dati riferiti all'età degli iscritti.

In Toscana nel 2022 si registravano il 15,8% di iscritti under 40, il 57,4% tra i 40 e i 60 anni e il 26,9% over 60.

Arezzo sempre nel 2022 esprimeva il 14,4% di iscritti under 40, il 58% tra i 40 e i 60 anni e il 27,6% over 60, quindi un'età media leggermente più alta di quella regionale.

A livello nazionale gli iscritti under 40 rappresentano il 17% del totale (anno 2022).

Per l'anno 2023 si riporta nella tabella sottostante la suddivisione degli iscritti alla sez. A, B e Speciale per generazioni in base all'età.

SUDDIVISIONE ISCRITTI ODEC SEZ. A, B E SPECIALE ANNO 2023 PER GENERAZIONI				
GENERAZIONI	UOMINI	DONNE	TOTALI	Incidenza %
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	16	0	16	2,3%
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	171	68	239	34,3%
Generazione X nati fra il 1965-1980	172	158	330	47,4%
Millenials nati fra il 1981-2000	57	54	111	16%
Generazione Z nati dopo il 2000	0	0	0	
Totali	416	280	696	

4.2 CARICHE ISTITUZIONALI

Si riporta di seguito la composizione in termini di genere degli organi dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Arezzo in relazione al mandato attuale ed ai due precedenti.

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	COLLEGIO SINDACALE	CONSIGLI DI DISCIPLINA	Totali	%
Mandato 2013 – 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%

Mandato 2022 – 2026					
Donne	5	2	6	13	52%
Uomini	6	1	5	12	48%
TOTALI	11	3	11	25	100%

A differenza dei precedenti mandati quello scaturito dalle elezioni del 2022 evidenzia come il nostro Ordine abbia centrato l'obiettivo di raggiungere una piena parità di genere.

Si riporta nella tabella sottostante la suddivisione per genere delle cariche del **Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Arezzo**.

SUDDIVISIONE DI GENERE CARICHE ODCEC	
Mandato 2013-2016	Genere
Presidente	Uomo
Vice Presidente	Donna
Segretario	Uomo
Tesoriere	Donna
Mandato 2017-2021	Genere
Presidente	Uomo
Vice Presidente	Uomo
Segretario	Uomo
Tesoriere	Donna
Mandato 2022-2026	Genere
Presidente	Uomo
Vice Presidente	Donna
Segretario	Uomo
Tesoriere	Donna

Si riporta di seguito la composizione in termini di genere degli organi della **Fondazione dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Arezzo** in relazione al mandato attuale e a quello precedente.

	COMITATO DIRETTIVO	COLLEGIO REVISORI	COMMISSIONI DI STUDIO	Totali	%
Mandato 2013 – 2026					
Donne	2	0	24	26	24,76%
Uomini	2	3	74	79	75,24%
TOTALI	4	3	98	105	100,00%
Mandato 2017 – 2021					
Donne	4	0	15	19	23,46%
Uomini	7	3	52	62	76,54%
TOTALI	11	3	67	81	100,00%
Mandato 2022 – 2026					
Donne	6	2	11	19	43,18%
Uomini	5	1	19	25	56,82%
TOTALI	11	3	30	44	100,00%

Per il mandato 2022-2026 anche la Fondazione vede l'incremento della presenza femminile e si avvicina al raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere.

4.3 PRATICANTI

Si riporta di seguito la composizione degli iscritti al registro dei Praticanti con distinzione di coloro che hanno terminato il tirocinio e coloro che hanno il tirocinio ancora in corso.

RIEPILOGO PRATICANTI ISCRITTI ODCEC AREZZO				
	Totale Praticanti	Tirocini terminati	Tirocini in corso	% di genere tirocini in corso
2019				
Donne	85	71	14	58,33%
Uomini	68	58	10	41,67%
Totali	153	129	24	100,00%
2020				
Donne	67	57	10	50,00%
Uomini	56	46	10	50,00%
Totali	123	103	20	100,00%
2021				
Donne	60	49	11	36,67%
Uomini	59	40	19	63,33%
Totali	119	89	30	100,00%
2022				
Donne	43	33	10	34,48%
Uomini	59	40	19	65,52%
Totali	102	73	29	100,00%
2023				
Donne	40	32	8	26,67%
Uomini	58	36	22	73,33%
Totali	98	68	30	100,00%

Dall'analisi dei dati presenti nella tabella si evince che la diminuzione degli iscritti totali è dovuta esclusivamente al decorso dei 5 anni per i tirocini terminati, mentre è costante il numero dei tirocini in corso nel quinquennio.

Resta preoccupante il numero esiguo di praticanti a conferma della mancanza di appeal della nostra professione.

Altro dato che appare evidente è la forte riduzione del genere femminile tra i praticanti, sintomo delle difficoltà che questa professione riserva soprattutto alle donne.

Per l'anno 2023 si riporta nella tabella sottostante la suddivisione degli iscritti Praticanti con tirocinio in corso per generazioni in base all'età.

SUDDIVISIONE PRATICANTI ODEC 2023 PER GENERAZIONI			
GENERAZIONI	UOMINI	DONNE	TOTALI
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	-	-	-
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	-	-	-
Generazione X nati fra il 1965-1980	-	-	-
Millenials nati fra il 1981-2000	22	8	30
Generazione Z nati dopo il 2000	-	-	-
Totali	22	8	30

Per il mandato 2022-2026 si fa presente che si aggiunge quale organo anche il CPO che è costituito da 7 membri eletti di cui 6 donne e 1 uomo e da 2 membri aggiuntivi di cui 2 donne.

5.IL DIVARIO RETRIBUTIVO-FOCUS SUL GENDER PAY GAP

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 2022 e descrive come di seguito la nostra Provincia:

Dati territoriali		Imprese	
Quota provinciale	100,8%	Imprese attive	31.500
Popolazione	335.852	Società di persone	4.960
Superficie (kmq)	3.197	Società di capitali	7.710
Pil pro-capite	97,7%	Imprese attive/iscritti	44,1
Numero di Comuni	36	Società di persone/ iscritti	6,9
Abitanti / Iscritti	481	Società di capitali/iscritti	10,8

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.

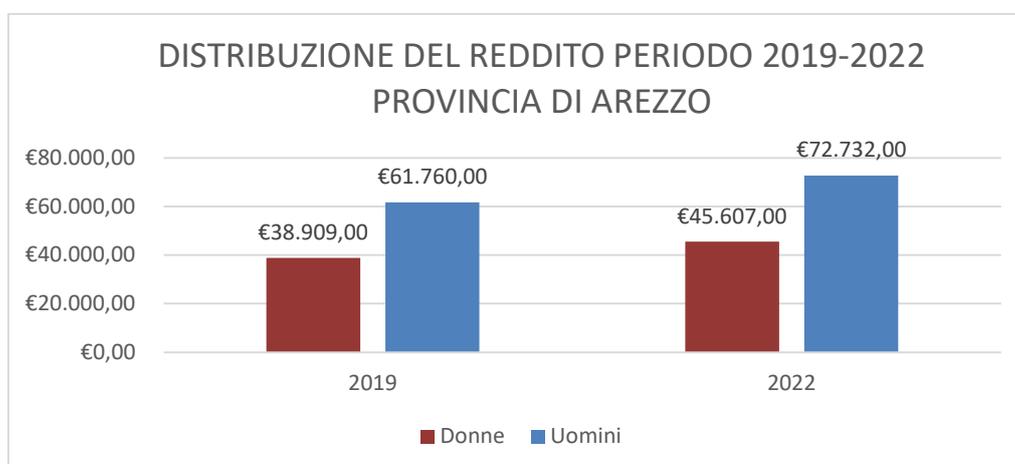
Di seguito le tabelle desunte dai Rapporti della Fondazione per gli anni 2021 e 2022:

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)			
Report 2022 riferito all'anno 2021	NAZIONALE	TOSCANA	AREZZO
Donne	41.944,00 €	40.928,00 €	40.544,00 €
Uomini	72.111,00 €	69.661,00 €	68.860,00 €
MEDIA	62.282,00 €	60.529,00 €	57.734,00 €

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)			
Report 2023 riferito all'anno 2022	NAZIONALE	TOSCANA	AREZZO
Donne	45.832,00 €	44.831,00 €	45.607,00 €
Uomini	78.922,00 €	76.337,00 €	72.732,00 €
MEDIA	68.073,00 €	66.237,00 €	61.882,00 €

Altro confronto interessante è quello tra la "MEDIA IRPEF" di Arezzo tra 2019 e il 2022:

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)		
	2019	2022
Donne	38.909,00 €	45.607,00 €
Uomini	61.760,00 €	72.732,00 €
MEDIA	53.041,00 €	61.882,00 €



Il dato rilevante riguarda il Gender Pay Gap, che è stato calcolato utilizzando il reddito medio per l'anno 2022 degli Iscritti all'ordine della Provincia di Arezzo suddiviso per genere. Il Gender Pay Gap medio nella nostra realtà è di circa il **37%**, ossia le donne guadagnano in media circa il 37% in meno rispetto agli uomini a parità di condizioni.

6.SONDAGGIO

Le linee guida prevedono anche la rilevazione dei dati espressi nei sondaggi via via proposti agli iscritti.

Preme a questo CPO sottolineare come la prassi di diffondere un questionario circa la situazione degli iscritti e le loro esigenze è stata proposta dagli Ordini toscani sin dal 2018.

È nostra intenzione rinnovare la rilevazione delle importanti informazioni e richieste degli iscritti non appena da parte del Consiglio Nazionale sarà resa disponibile un'ideale piattaforma informatica che consenta non solo la rilevazione e l'elaborazione dei dati ma anche il confronto con quelli espressi da altri territori.

7.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.

Le statistiche rivelano un'equilibrata presenza del genere femminile nella professione e nei ruoli istituzionali; non altrettanto equilibrata è invece la statistica reddituale.

Per quanto riguarda le nuove generazioni inoltre la nostra Provincia si caratterizza per esprimere un'età media più alta rispetto al dato regionale e nazionale; tra i più giovani iscritti la presenza femminile è minore rispetto alla media provinciale.

Le conclusioni che possono trarsi da queste due valutazioni sono affini: una professione poco attrattiva per chi parte da una condizione di minore opportunità.

Molti sono i fattori che determinano il gender pay gap, fattori che riguardano trasversalmente tutte le attività lavorative ma che nella nostra professione rischiano di allontanare le nuove generazioni, che oggi più che mai sono alla ricerca di una sana conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare.

Invitiamo tutti gli iscritti a riflettere sulle informazioni riportate perché è interesse di tutti noi, professionisti e cittadini, operare per un contesto sociale e lavorativo il più possibile inclusivo e attento alle diverse esigenze della persona.

Incoraggiamo tutti gli iscritti a partecipare alle attività del CPO; a formulare proposte o osservazioni, con l'obiettivo comune di lavorare per rendere la nostra professione più etica e conseguentemente più attrattiva.

Arezzo, 22 Aprile 2024

CPO ODCEC (Arezzo)

Carla Vilucchi – Presidente

Giovanni Grazzini – Vice Presidente

Chiara Bainsi – Segretario

Sabrina Duchi

Eleonora Egidi

Nora Giorni

Elena Gregori

Componenti aggiunti:

Giulia Faralli

Marta Rossinelli