



**ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
PER LA GIURISDIZIONE DEL TRIBUNALE DI GROSSETO**

C.P.O.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

BILANCIO DI GENERE

CONSUNTIVO 2023

PREMESSA

Il concetto di Bilancio di Genere

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.

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.

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 governative, 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.

Il contesto 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'uguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali. Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di “racordo” tra queste due declinazioni dell'uguaglianza.

È importante evidenziare che la promozione della parità di genere rappresenta un “Pilastro” del programma europeo NextGeneration 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'uguaglianza 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.

Il Comitato Pari Opportunità

Il nostro Comitato in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2022-2026) è composto da:

- Monia Viti - Presidente CPO
- Cristina Cherubini - Vicepresidente CPO
- Eleonora Giorni - Segretaria
- Catia Segnini
- Monica Salvini

Le finalità del Comitato indicate nel nuovo Regolamento protocollo 7385 del 07/06/2021 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.

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;
- k) 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.

Le Linee Guida per il Bilancio di Genere in Italia vengono delineate per la prima volta nel 2007, ma solo nel 2021 l'Italia ha adottato la "Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026", ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea a seguito dell'emanazione della Legge 30 dicembre 2021 n.234 (articolo 1 commi 139-148). La Strategia Nazionale ha una prospettiva di lungo termine e rappresenta un sistema di valori, delinea la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere, ovvero il miglioramento della parità di genere in Italia. È in questo quadro normativo e sociale che si inserisce la previsione dell'art 3 lettera i) del Regolamento per la Costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità

Con informativa n. 88 del 3/07/2023, il Consiglio Nazionale nella seduta del 22 giugno u.s. ha approvato alcune ulteriori modifiche al Regolamento per la costituzione e l'elezione dei comitati pari opportunità.

In particolare, alcune delle modifiche introdotte precisano la procedura per l'elezione dei rappresentanti regionali del CPO Nazionale, prevedendo che i Presidenti dei CPO territoriali, riuniti in Assemblea, convocata dal Presidente del CPO territoriale del capoluogo di Regione, nel giorno indicato dal Consiglio Nazionale, presso la sede del CPO territoriale del capoluogo di Regione, eleggano il proprio Rappresentante regionale tra tutti i componenti effettivi dei CPO, senza limitare la scelta ai soli componenti eletti e consentendo la possibilità di eleggere anche i componenti nominati dai Consigli degli Ordini territoriali.

Nella medesima informativa, il Consiglio Nazionale indicava, ai sensi dell'art. 10, comma 4 del Regolamento CPO, il 25 luglio 2023 quale data per l'elezione di tutti i rappresentanti regionali del Comitato nazionale pari opportunità.

Nella seduta è stata eletta la collega Paola Santoni rappresentante per la Toscana del Comitato nazionale pari opportunità.

L'attuazione da parte dei CPO territoriali, e più in generale degli Ordini Territoriali, delle azioni indicate tra le finalità sopra descritte, ha come obiettivo quello di migliorare nel tempo gli equilibri tra i generi e tra le generazioni.

Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno

Le attività svolte dal Comitato dal proprio insediamento si sono rivolte in particolare:

- 1) alla individuazione degli ambiti operativi dei comitati pari opportunità istituiti all'interno degli ordini professionali, promuovendo contatti e partecipando alla costituzione di una rete con gli altri CPO dei commercialisti, toscani e no;
- 2) alla partecipazione attiva nella predetta rete che ha consentito lo scambio di informazioni, opinioni e linee programmatiche utili allo svolgimento di eventi formativi ed informativi;
- 3) all'avvio delle prime interazioni con i Comitati Pari Opportunità di altri Ordini Professionali e con gli Organismi di Parità presenti a livello istituzionale comunale e provinciale;
- 4) alla tenuta delle riunioni periodiche del nostro Comitato per l'approfondimento degli argomenti posti all'ordine 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) all'organizzazione dall'evento eLearning in tema di certificazione di parità di genere, tenutosi nel mese di maggio;
- 7) alla redazione dei bilanci consuntivi di genere e dei preventivi per ogni anno dall'insediamento;
- 8) all'organizzazione di due incontro di formazione con la Dott.ssa Brachi;
- 9) costituzione della banca del tempo e dello sportello di ascolto con le finalità che indicate nei singoli regolamenti di attuazione.

Analizziamo di seguito alcuni dati riferiti all'Ordine grossetano.

Composizione iscritti

Per quanto concerne la composizione di genere degli iscritti si riportano dapprima i dati dall'anno 2020 all'anno 2022 sia per gli iscritti all'Albo che per i praticanti e poi quelli relativi all'anno 2023.

Ordine di Grosseto: Anagrafica Iscritti Albo, sezione A/B - Anni 2020 -2021 -2022

Iscritti al 31.12.2020	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.12.2021	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.12.2022	di cui uomini	di cui donne
279	172	107	279	172	107	266	163	103
		38%			38%			39%

Ordine di Grosseto: Anagrafica Iscritti sezione A e B praticanti Anni 2020 – 2021 - 2022

Praticanti al 31.12.2020	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.12.2021	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.12.2022	di cui uomini	di cui donne
10	5	5	10	5	5	16	9	7
		50%			50%			44%

Ordine di Grosseto: Anagrafica Iscritti Albo, sezione A/B - Anno 2023

Iscritti al 31.12.2023	di cui uomini	di cui donne
283	173	110
		39%

Di cui sez. A n. 262 - sez. B n. 9 – Sezione speciale n. 12

Ordine di Grosseto: Anagrafica praticanti Anno 2023

Praticanti al 31.12.2023	di cui uomini	di cui donne
16	8	8
		50%

Di cui sez. A n. 11 - sez. B n. 5

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 dal **Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno**, in relazione agli incarichi riferiti all'area giudiziaria, all'area controllo ed all'area amministrativa per Grosseto. I numeri sono espressi in valore assoluto e si riferiscono al 4° trimestre 2023.

AREA GIUDIZIARIA – DATI 4° TRIMESTRE 2023

AREA GIUDIZIARIA	COMMISSARIO GIUDIZIARIO/GIUDIZIALE	COMMISSARIO LIQUIDATORE	CURATORE FALLIMENTARE	LIQUIDATORE GIUDIZIARIO
	ULTIMO TRIMESTRE 2023	ULTIMO TRIMESTRE 2023	ULTIMO TRIMESTRE 2023	ULTIMO TRIMESTRE 2023
donne	8	5	60	5
uomini	44	53	187	27

AREA DI CONTROLLO - DATI 4° TRIMESTRE 2023

AREA CONTROLLO	REVISORE LEGALE	SINDACO	REVISORE UNICO	SINDACO SUPPLENTE	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE
	ULTIMO TRIMESTRE 2023	ULTIMO TRIMESTRE 2023	ULTIMO TRIMESTRE 2023	ULTIMO TRIMESTRE 2023	ULTIMO TRIMESTRE 2023
DONNE	34	74	24	84	22
UOMINI	82	275	81	174	110

AREA GOVERNANCE - DATI 4° TRIMESTRE 2023

AREA GOVERNANCE	AMM.RE	AMM.RE UNICO	CONSIGLIERE	PRESIDENTE C.D.A.	AMM.RE DELEGATO	LIQUIDATORE
	ULTIMO TRIMESTRE 2023	ULTIMO TRIMESTRE 2023	ULTIMO TRIMESTRE 2023	ULTIMO TRIMESTRE 2023	ULTIMO TRIMESTRE 2023	ULTIMO TRIMESTRE 2023
DONNE	222	961	833	97	11	99
UOMINI	550	2871	2226	411	22	414

Dati reddituali

I dati di seguito riportati sono tratti dal Rapporto 2023 sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili pubblicato sul sito Fondazione Nazionale dei Commercialisti. Si tratta dell'ultimo Rapporto disponibile che riguarda l'anno 2022.

L'andamento del reddito medio professionale del 2022 (anno d'imposta 2021), ultimo anno osservato tramite i dati delle casse di previdenza, si è incrementato del 9,3% rispetto al 2020 ed è

pari a 68.073 euro. Nel 2022, il reddito medio reale, calcolato pari a 60.000 euro (valore deflazionato sulla base dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi Ue Ipca con anno base 2015=100), è aumentato dell'1,2% rispetto al 2021 (tab. 3). Tra il 2008 e il 2022, il reddito medio nominale dei commercialisti è aumentato del 13,7% e quello reale ha perso il 9,4% (tab. 3). Per poter apprezzare meglio l'evoluzione dei redditi medi professionali nel periodo considerato, è possibile effettuare un confronto con l'andamento del Pil nominale e reale nello stesso periodo. Tra il 2008 e il 2022 (tab. 4) il Pil nominale è cresciuto del 18,2% e quello reale si è contratto del 2,8% per effetto della crisi economico-finanziaria che ha colpito il nostro paese prima nel 2008-2009 e poi nel 2012-2013 e, soprattutto, per effetto della crisi pandemica del 2020 (cfr. tab. 4). Ma per poter confrontare adeguatamente l'andamento del Pil e i redditi professionali, corre considerare l'anno 2020, poiché i dati reddituali del 2021 sono, comunque, basati sui redditi percepiti nel 2020. Se, dunque, confrontiamo il 2020 con il 2007, osserviamo una crescita del Pil nominale del 2,6% e una decrescita del Pil reale del 12,4%. Il confronto tra l'andamento dei redditi professionali e il Pil è, dunque, favorevole ai Commercialisti. A differenza delle due crisi economiche precedenti, infatti, la crisi pandemica non ha colpito in modo particolare i redditi medi dei Commercialisti che, anzi, in termini nominali, si sono incrementati a dispetto del crollo che si è verificato negli altri settori dell'economia. Il reddito professionale medio dei commercialisti in termini nominali, nel 2021, ha dunque completato la fase di recupero avviata nel 2016 stabilendo il nuovo livello record dopo il precedente del 2020 (+650 euro). Naturalmente, resta, negativo il bilancio dell'intero periodo, dal momento che, in termini reali, cioè al netto dell'inflazione, il reddito medio ha perso il 10,4%. Si consideri anche che, nello stesso periodo, il Pil pro-capite in termini reali ha perso il 6,5%, comunque significativamente meno di quanto abbia fatto il reddito medio dei Commercialisti. La media reddituale dei Commercialisti qui riportata è frutto di elaborazioni statistiche della FNC a partire dai dati delle rispettive casse previdenziali. In particolare, la media reddituale FNC è una media ponderata. Nella tabella 5 sono riportate le medie reddituali ufficiali delle singole Casse di previdenza, la CDC e la CNPR, calcolate dalle rispettive casse sulla base dei redditi dichiarati dagli iscritti. Le comunicazioni reddituali effettuate nel 2022 (redditi 2021) hanno evidenziato una crescita del reddito medio nominale del 9,3% risultato di una crescita del reddito medio degli iscritti alla CDC del 10,2% e una crescita del reddito medio degli iscritti alla CNPR dell'8,3%. Da questi dati è evidente come la media (ponderata) FNC sia maggiormente influenzata dalla media CDC a causa del peso maggiore di questa espresso in termini di iscritti.

TABELLA 3. MEDIA IRPEF NOMINALE E REALE. ANNI 2008-2022*

ANNI	MEDIA IRPEF	TASSO DI CRESCITA	MEDIA IRPEF**	TASSO DI CRESCITA
2008	59.847	-	66.202	-
2009	61.138	2,2%	67.111	1,4%
2010	58.126	-4,9%	62.771	-6,5%
2011	58.537	0,7%	61.424	-2,1%
2012	59.854	2,2%	60.827	-1,0%
2013	59.187	-1,1%	59.365	-2,4%
2014	58.437	-1,3%	58.495	-1,5%
2015	57.340	-1,9%	57.340	-2,0%
2016	58.602	2,2%	58.661	2,3%
2017	59.258	1,1%	58.498	-0,3%
2018	59.429	0,3%	57.980	-0,9%
2019	60.962	2,6%	59.072	1,9%
2020	61.612	1,1%	59.817	1,3%
2021	62.282	1,1%	59.316	-0,8%
2022	68.073	9,3%	59.609	0,5%
Var % 22/08	+8.226	13,8%	-6.594	-10,0%

TABELLA 4. PIL NOMINALE E REALE (ANNO BASE 2015=100). ANNI 2007-2022. VALORI IN MILIONI DI EURO E VAR. %

ANNI	PIL NOMINALE	TASSO DI CRESCITA	PIL REALE	TASSO DI CRESCITA
2007	1.614.840	--	1.795.059	--
2008	1.637.699	1,4%	1.777.791	-1,0%
2009	1.577.256	-3,7%	1.683.907	-5,3%
2010	1.611.279	2,2%	1.712.757	1,7%
2011	1.648.756	2,3%	1.724.872	0,7%
2012	1.624.359	-1,5%	1.673.455	-3,0%
2013	1.612.751	-0,7%	1.642.646	-1,8%
2014	1.627.406	0,9%	1.642.571	0,0%
2015	1.655.355	1,7%	1.655.355	0,8%
2016	1.695.787	2,4%	1.676.766	1,3%
2017	1.736.593	2,4%	1.704.733	1,7%
2018	1.771.391	2,0%	1.720.515	0,9%
2019	1.796.649	1,4%	1.728.829	0,5%
2020	1.661.020	-7,5%	1.573.595	-9,0%
2021	1.787.675	7,6%	1.683.538	7,0%
2022	1.909.154	6,8%	1.745.403	3,7%
2022/2007		18,2%		-2,8%
2021/2007		10,7%		-6,2%

TABELLA 5. MEDIA IRPEF. ANNI 2010-2022.

ANNO*	CDC	VAR. %	CNPR	VAR. %	FNC	VAR. %
2010	62.164	-3,6%	50.232	0,4%	58.126	-4,9%
2011	62.292	0,2%	50.881	1,3%	58.537	0,7%
2012	63.393	1,8%	52.358	2,9%	59.854	2,2%
2013	63.013	-0,6%	51.790	-1,1%	59.187	-1,1%
2014	62.666	-0,6%	49.421	-4,6%	58.437	-1,3%
2015	61.465	-1,9%	47.830	-3,2%	57.340	-1,9%
2016	63.154	2,7%	49.012	2,5%	58.602	1,2%
2017	64.020	1,4%	47.400	-3,3%	59.258	2,2%
2018	64.341	0,5%	47.689	0,6%	59.429	0,3%
2019	66.325	3,1%	49.209	3,2%	60.962	2,6%
2020	67.283	1,4%	48.781	-0,9%	61.612	1,1%
2021	68.000	1,0%	48.929	0,3%	62.282	1,1%
2022	74.330	9,3%	53.078	8,5%	68.073	9,3%
Var. % 2022/2010	19,6%		+5,7%		17,1%	

Ordine di Grosseto

Dati territoriali

INDICATORE	VALORE
Quota provinciale ¹	100,0%
Popolazione	215.973
Superficie (Kmq)	4.503
PIL pro-capite ²	84,0%
Numero di comuni	28
Abitanti/Iscritti	782

Imprese ³

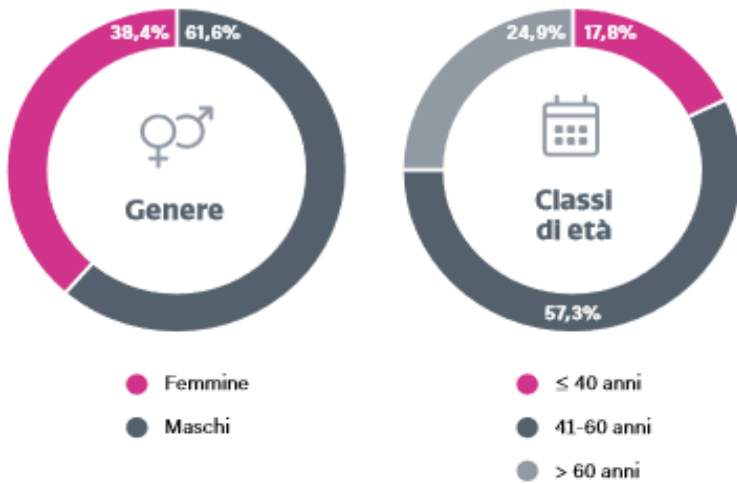
INDICATORE	VALORE
Imprese attive	25.911
Società di persone	4.577
Società di capitali	3.888
Imprese attive/iscritti	85,8
Società di persone/iscritti	15,2
Società di capitali/iscritti	12,9

Società di capitali ^{3,4}

INDICATORE	V.A.	VAR.
Addetti	13.799	1,5%
Fatturato (mgl. €)	2.719.181	14,6%
Valore Aggiunto (mgl. €)	794.992	19,4%
Media Fatturato / Addetti (mgl. €)	197,1	12,9%
SPA / Iscritti	0,13	0,01
SRL con più di 10 dip. / Iscritti	1,22	0,20

Statistiche reddituali

SESSO E CLASSI D'ETÀ	MEDIA IRPEF	VAR %	MEDIANA	VAR %
Totale	59.041	9,5%	39.223	3,4%
Maschi	73.218	13,2%	49.758	5,4%
Femmine	37.558	2,0%	33.328	-0,3%
≤ 40 anni	27.618	22,3%	20.965	-1,1%
41-60 anni	65.227	7,6%	46.410	8,2%
> 60 anni	62.761	11,0%	40.126	-16,7%



Genere e classi di età



Iscritti al 31 dicembre 2018-2022



CONCLUSIONI

La redazione del bilancio di genere segna una tappa fondamentale del percorso di crescita culturale, sociale e di consapevolezza civile del nostro Ordine. Si tratta di un documento importante, ormai indispensabile, poiché contiene tutti gli elementi essenziali per individuare gli obiettivi e misurarne i risultati in un'ottica di pari opportunità. È divenuto sempre più indispensabile in quanto consente di mettere a fuoco le criticità ancora esistenti nella nostra realtà.

Il bilancio è stato redatto rispettando quanto indicato dalle linee guida al bilancio di genere, predisposte a cura del neocostituito Comitato Pari Opportunità Nazionale e comunicato con informativa del CN in data 14 marzo 2024.

Il nostro Ordine, negli ultimi anni, anche assieme agli altri Ordini toscani, ha adottato iniziative concrete di grande rilevanza sulle tematiche di genere e delle pari opportunità, puntando a rafforzare la cultura del rispetto, dell'uguaglianza e della non discriminazione. Obiettivi che non riguardano solo la parità di genere, ma più in generale la realizzazione di un ambiente inclusivo, sensibile anche alle tematiche relative all'identità sessuale e alle persone con disabilità

Il nostro Comitato per il 2024 si propone di perseguire una serie di obiettivi volti a sensibilizzare un numero sempre più importante di colleghi alle varie problematiche che costituiscono il motivo dell'esistenza dello stesso CPO.

Assieme agli altri CPO toscani, con capofila Firenze e alla consigliera di parità della regione Toscana – delle prime linee del progetto “WIN – Women in Network, Empowering Leadership!”, per tentare di vincere la sfida della parità di genere, attraverso la formazione di una lista di candidate a ruoli apicali, nonché di un corso formativo di potenziamento delle abilità personali;

Inoltre, il Cpo si propone di coinvolgere altri colleghi affinché possano apportare un loro contributo al Cpo nell'ottica di poter dar vita ad iniziative anche di maggior spessore come, ad esempio, l'organizzazione di un convegno che voglia trattare circa le tematiche legate alle pari opportunità ed ai giovani.

Grosseto, 17/04/2024

Il Comitato di Pari Opportunità

<i>Monia Viti</i>	<i>Presidente</i>
<i>Cristina Cherubini</i>	<i>Vice Presidente</i>
<i>Eleonora Giorni</i>	<i>Segretario</i>
<i>Monica Salvini</i>	<i>membro effettivo</i>
<i>Catia Segnini</i>	<i>membro effettivo</i>