

**C.P.O.**

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

**BILANCIO DI GENERE  
CONSUNTIVO 2019**

## **Sommario**

- **INTRODUZIONE**
- **BILANCIO DI GENERE**
- **COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODEC ORDINE TERRITORIALE**
- **IL DIVARIO RETRIBUTIVO**
- **L'AREA GIUDIZIARIA**
- **L'AREA DI CONTROLLO**
- **AREA GOVERNANCE**
- **CONCLUSIONI**

## INTRODUZIONE

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.

Questo progetto nasce sulla scia dell'operato del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili che ha deciso già dal 2016 di redigere il Bilancio di genere al fine di produrre e misurare la partecipazione e condivisione di entrambi i generi alla vita attiva della nostra professione.

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.

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.

Dal 2009, per quanto riguarda la nostra categoria professionale, il **Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili**, con l'informativa n.17, demanda l'azione di tutela della parità di genere agli Ordini locali, a cui è stato attribuito il compito di promuovere la cultura di genere e di esercitare direttamente la tutela al loro interno mediante i Comitati Pari Opportunità. Da allora, ogni Ordine territoriale è stato chiamato a dotarsi di un Comitato Pari Opportunità e delle relative Commissioni.

**L'articolo 5 del nostro codice deontologico** sancisce il nostro dovere e la nostra responsabilità di agire nell'interesse pubblico. Per tale motivo l'educazione alla parità deve diventare un elemento permeante della nostra preparazione e della nostra cultura, non solo riguardo agli aspetti sociali, ma soprattutto in riferimento a quelli economici.

## COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITA'

L'Ordine di Grosseto ha istituito nel mese di Maggio in data 25 il Comitato pari opportunità. Attualmente i membri del Comitato sono 6 donne e 2 uomini.

La durata del Comitato coincide con quella del Consiglio dell'Ordine costituente e quindi, quello attualmente in carica, scadrà il 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.

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**

Il Comitato presso l'Ordine di Grosseto si è costituito, come già detto, solo nel 2020. Tra le iniziative intraprese, sebbene al momento minime dovute anche alla pandemia in corso, è da segnalare la recente Istituzione presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Grosseto una "Banca del Tempo", ad uso esclusivo degli iscritti all'Ordine medesimo, consistente in un elenco di Colleghi/ghe, iscritti/e all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Grosseto i quali si renderanno disponibili a mettere a disposizione la propria professionalità a disposizione di altro/a collega in temporanea difficoltà.

Il Consiglio dell'Ordine ha delegato già per gli anni 2018 e 2019 due colleghe per partecipare alla Commissione Studi Regionale Pari Opportunità che è stata costituita in data 02/02/2018 nel corso dell'Assemblea dei Presidenti della Conferenza. Nel corso della stessa Assemblea è stato approvato il suo Regolamento interno di funzionamento.

I colleghi hanno partecipato ai lavori della Commissione e delle sottocommissioni operative per tematiche.

Uno degli obiettivi della Commissione è stato quello della redazione del Bilancio di Genere in tutti gli ordini Territoriali ed anche il nostro Ordine quest'anno ha aderito a questa iniziativa; tra gli obiettivi futuri è stato individuato quello di elaborare un bilancio di genere *consolidato* per tutta la Toscana.

## 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 esperti contabili/dottori commercialisti e tirocinanti attivi, per l'anno 2019

| Anno          | 2019 |      |      |
|---------------|------|------|------|
|               | E.C. | T.A. | %    |
| <b>Donne</b>  | 111  | 8    | 40%  |
| <b>Uomini</b> | 171  | 8    | 60%  |
| <b>TOTALI</b> | 282  | 16*  | 100% |

\* di cui n. 12 Sez. A e n. 4 Sez. B

## COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI GROSSETO

| Mandato 2017 – 2020 |                       |                |                          |        |      |
|---------------------|-----------------------|----------------|--------------------------|--------|------|
|                     | CONSIGLIO DELL'ORDINE | REVISORE UNICO | COMMISSIONI E DISCIPLINA | TOTALE | %    |
| <i>Donne</i>        | 1                     | 0              | 3                        | 4      | 21%  |
| <i>Uomini</i>       | 8                     | 1              | 6                        | 15     | 79%  |
| <i>TOTALI</i>       | 9                     | 1              | 9                        | 19     | 100% |

## COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO

Nell'attuale mandato le commissioni studio sono composte come di seguito riportato.

| COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO |           |                |
|--|-----------|----------------|
| Mandato 2017 – 2020                      | Totali    | %              |
| <i>Donne</i>                             | 13        | 42%            |
| <i>Uomini</i>                            | 18        | 52%            |
| <b>TOT</b>                               | <b>31</b> | <b>100,00%</b> |

## DATI REDDITUALI

Di seguito si riportano le statistiche reddituali per l'Ordine dei Commercialisti tratte dal *"rapporto 2019"* della Fondazione Nazionale dei Commercialisti, riferita ai redditi conseguiti nell'anno 2018, suddivisa per genere.

### Statistiche reddituali

| Sesso e classi d'età | Media IRPEF | Var % | Mediana | Var %  |
|----------------------|-------------|-------|---------|--------|
| Totale               | 53.591      | 2,9%  | 35.466  | 0,1%   |
| Maschl               | 64.515      | 3,0%  | 44.095  | 9,6%   |
| femmine              | 35.748      | 4,3%  | 31.721  | 4,5%   |
| ≤ 40 anni            | 21.003      | -0,1% | 16.625  | -7,4%  |
| 41-60 anni           | 61.623      | 3,5%  | 41.971  | 6,2%   |
| > 60 anni            | 50.737      | 4,2%  | 28.461  | -14,1% |

### Statistiche Albo

| Iscritti        | N.  | Var. | Var % |
|-----------------|-----|------|-------|
| Albo            | 276 | 5    | 1,8%  |
| Sezione A       | 264 | 5    | 1,9%  |
| Sezione B       | 6   | 0    | 0,0%  |
| Elenco speciale | 6   | 0    | 0,0%  |
| STP             | 0   | 0    | -     |
| Praticanti      | 15  | 1    | 7,1%  |

## 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 2019.

### AREA GIUDIZIARIA – DATI 4° TRIMESTRE 2019

| AREA GIUDIZIARIA | COMMISSARIO GIUDIZIARIO/GIUDIZIALE | COMMISSARIO LIQUIDATORE | CURATORE FALLIMENTARE | LIQUIDATORE GIUDIZIARIO |
|------------------|------------------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|
|                  | ULTIMO TRIMESTRE 2019              | ULTIMO TRIMESTRE 2019   | ULTIMO TRIMESTRE 2019 | ULTIMO TRIMESTRE 2019   |
| <b>donne</b>     | 9                                  | 3                       | 55                    | 6                       |
| <b>uomini</b>    | 52                                 | 53                      | 202                   | 23                      |

*AREA DI CONTROLLO - DATI 4° TRIMESTRE 2019*

| <b>AREA CONTROLLO</b> | <b>REVISORE LEGALE</b> | <b>SINDACO</b>        | <b>REVISORE UNICO</b> | <b>SINDACO SUPPLENTE</b> | <b>PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE</b> |
|-----------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|--|
|                       | ULTIMO TRIMESTRE 2019  | ULTIMO TRIMESTRE 2019 | ULTIMO TRIMESTRE 2019 | ULTIMO TRIMESTRE 2019    | ULTIMO TRIMESTRE 2019                    |
| DONNE                 | 12                     | 70                    | 7                     | 77                       | 20                                       |
| UOMINI                | 62                     | 262                   | 54                    | 172                      | 101                                      |

*AREA GOVERNANCE - DATI 4° TRIMESTRE 2019*

| <b>AREA GOVERNANCE</b> | <b>AMM.RE</b>         | <b>AMM.RE UNICO</b>   | <b>CONSIGLIERE</b>    | <b>PRESIDENTE C.D.A.</b> | <b>AMM.RE DELEGATO</b> | <b>LIQUIDATORE</b>    |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|------------------------|-----------------------|
|                        | ULTIMO TRIMESTRE 2019 | ULTIMO TRIMESTRE 2019 | ULTIMO TRIMESTRE 2019 | ULTIMO TRIMESTRE 2019    | ULTIMO TRIMESTRE 2019  | ULTIMO TRIMESTRE 2019 |
| DONNE                  | 199                   | 876                   | 803                   | 110                      | 9                      | 277                   |
| UOMINI                 | 527                   | 2680                  | 2362                  | 421                      | 31                     | 1209                  |

## Conclusioni

I dati che abbiamo riportato sono semplici osservazioni statistiche che descrivono in termini numerici quale sia la partecipazione dei diversi generi nei vari ambiti; è possibile osservare che, nonostante l'evoluzione della nostra società verso una consapevolezza del concetto di pari opportunità e la sempre più elevata attenzione verso le parità di genere, non si sono ancora concretizzate alcuni effetti tra cui l'equa e uniforme distribuzione degli incarichi tra i due generi maschile e femminile. Ricordiamo brevemente che anche il legislatore nel corso del tempo ha sentito la necessità di arginare questo fenomeno promuovendo, in via transitoria, l'introduzione di donne in ambiti apicali. Nel nostro ordinamento, è stato oramai assorbito il concetto di uguaglianza sostanziale, da realizzarsi mediante azioni positive che devono avere la caratteristica della transitorietà per riportare il riequilibrio di genere.

Sulla base di queste osservazioni ha preso le mosse la Legge Golfo-Mosca n. 120/2011, istituita per stabilire che gli organi sociali delle società quotate a partire dal mese di agosto 2012 avrebbero dovuto essere rinnovati riservando una quota crescente, inizialmente pari ad un quinto e poi pari ad almeno un terzo, dei propri membri al genere meno rappresentato, ovvero alle donne. Parimenti per le società pubbliche a partire dal febbraio 2013. La legge n. 120/2011, entrata in vigore il 12 agosto 2011, esaurirà la sua efficacia nell'anno 2022, prevedendone quindi una validità temporale di soli dieci anni, al termine dei quali dovrebbe essere stato raggiunto l'obiettivo di aver rimosso gli ostacoli che avevano limitato l'accesso delle donne a determinati ruoli, favorendo nel frattempo un processo di rinnovamento culturale a supporto di una opportunità di crescita. 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.

Grosseto, \_\_\_\_\_