



C.P.O. O.D.C.E.C. Livorno
Comitato per le Pari Opportunità

C.P.O.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'
PRESSO L'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI LIVORNO

BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2024

Sommario

INTRODUZIONE.....	3
COMPOSIZIONE DEL COMITATO: FINALITA' E FUNZIONI.....	5
ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2024.....	7
BILANCIO DI GENERE.....	10

INTRODUZIONE

PREMESSA

Colleghe e Colleghi,

arrivati al consueto appuntamento con il Bilancio di Genere consuntivo redatto dal Comitato Pari Opportunità istituito presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Livorno, riteniamo utile, soprattutto a beneficio di chi si avvicina per la prima volta a questo documento, introdurne il significato e lo scopo.

COSA È UN BILANCIO DI GENERE E A COSA SERVE

Il Bilancio di Genere è un documento che viene redatto al fine di disporre di uno strumento che consenta di poter **analizzare e valutare in modo efficace** come le decisioni pubbliche e l'impegno economico-finanziario di un Ente (*come anche un Ordine Professionale*) influiscono in modo diverso su uomini e donne.

È un documento che ha quindi l'obiettivo di **evidenziare in modo trasparente** la destinazione delle risorse di bilancio, osservando l'impatto che il loro impiego ha sulle disuguaglianze tra i due generi, considerando i loro ruoli nelle dinamiche familiari, sociali, economiche e politiche.

Attraverso l'analisi dei dati che possono emergere da un Bilancio di Genere ben costruito, può essere migliorato l'**indirizzo politico di un Ente** che intenda formare una società nella quale tutti, sia uomini che donne, possano trovare lo spazio e le condizioni più adatte alle proprie esigenze ed aspettative di vita, nel contesto del lavoro, della salute, dello studio, della famiglia.

Gli indirizzi politici e l'assetto organizzativo di una amministrazione, sia che si tratti di una pura e semplice azienda, o di una società, di una Provincia, di un Comune, o di un qualunque altro Ente, per consentire il miglior **sviluppo delle potenzialità del contesto** di riferimento, è necessario che tengano conto delle diverse esigenze e dei diversi ritmi di vita di ciascun componente la struttura, essendo inconfutabile che nella quasi totalità dei casi vi sono sostanziali differenze tra la quotidianità maschile e quella femminile.

IL GENDER MAINSTREAMING

Il Gender Mainstreaming è un processo che consente di comprendere meglio quali siano le **cause delle molteplici disparità** che tutt'oggi esistono nella nostra società tra uomini e donne, analizzando i meccanismi che ne sono alla base.

È quindi un approccio strategico alle politiche oggetto di esame, il cui intento principale è quello di **identificare le strategie** più adatte a combattere le disparità tra i generi, affinché le disuguaglianze non continuino a perpetrarsi.

Le **strategie si perseguono** attraverso la *pianificazione* di leggi e di politiche, attraverso la loro *attuazione* ed il loro *monitoraggio* per verificarne l'effettiva *efficacia*.

Tra gli ambiti nei quali si continua a registrare una forte disuguaglianza tra genere maschile e femminile sono senza dubbio compresi quello **reddituale** e quello del **lavoro** che sono per certi versi strettamente collegati. Ciò in quanto i rapporti tra le donne ed il mercato del lavoro sono ancora governati in larga parte da uomini, quali *datori di lavoro* e soggetti *erogatori di credito*.

Recentissime rilevazioni hanno evidenziato come tutt'oggi l'accesso al credito per le donne sia complicato, sia come soggetti privati (ad esempio per ottenere un mutuo per l'acquisto della casa) che come imprenditrici (per ottenere finanziamenti per la propria impresa) o professioniste (ad esempio per l'acquisto di strumentazioni o programmi). Tale difficoltà è causata principalmente dalla frammentazione degli impegni che popolano l'agenda quotidiana femminile; le donne dispongono di **minor tempo** da dedicare al lavoro, conseguono un **minor reddito**, hanno **minori garanzie** da offrire al soggetto finanziatore.

Ma vi è anche un'altra grave discriminazione: non sono infrequenti i casi nei quali si ritiene che la **remunerazione** di una imprenditrice o di una professionista, a parità di prestazione erogata da un collega di genere maschile, possa essere **inferiore** rispetto a quella del collega. Tale preconcezzo, originato da una cultura che in alcuni ambiti è ancora discriminatoria nel genere, spesso condiziona le stesse lavoratrici che accettano come "naturale" il diverso trattamento loro riservato.

LA CRESCENTE SENSIBILIZZAZIONE NELLA P.A. VERSO IL BILANCIO DI GENERE

Nell'ultimo decennio è cresciuta la sensibilizzazione e l'attenzione verso le politiche di genere e quindi verso il Bilancio di Genere.

Il Bilancio di Genere nel Bilancio dello **Stato Italiano** è stato introdotto per la prima volta con l'art. 38 septies della Legge 196 del 2009 – Legge di Contabilità e Finanza Pubblica, in un'epoca in cui erano già maturate alcune esperienze a livello locale e in alcune amministrazioni pubbliche.

Per quanto attiene la **Regione Toscana**, nel dicembre 2013 è stata approvata dalla Giunta regionale la prima edizione del Bilancio di genere. Le più recenti edizioni denunciano che [...] sebbene il contesto sociale abbia mostrato importanti trasformazioni, le principali dimensioni che riguardano il LAVORO, il DENARO, il POTERE e il TEMPO non mostrano significativi cambiamenti mantenendo nodi strutturali irrisolti. Ciò comporta che i dati che emergono dai bilanci della R.T., come lo stesso Ente denuncia, continuano a testimoniare la persistenza delle stesse dinamiche sociali e una sostanziale disparità di genere.

La **Provincia di Livorno** ha sperimentato per la prima volta il Bilancio di Genere nel 2012. Nel 2017 è stato aggiornato e dal 2021 fino ad oggi è stato redatto annualmente.

Il **Comune di Livorno** ha sperimentato per la prima volta il Bilancio di Genere nel 2011 ed attualmente, tramite l'accesso al PNRR, sta beneficiando di un percorso di specifica formazione che consentirà all'Ente una sempre miglior redazione e rendicontazione del documento.

Nel nostro **Ordine professionale** la redazione del Bilancio di Genere è stato introdotto con il Regolamento emanato dal Consiglio Nazionale nella seduta del 27 maggio 2021, stesso atto con il quale furono istituiti i Comitati Pari Opportunità territoriali, in applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 8, comma 1 bis del d.lgs. n. 139 del 2005.

COMPOSIZIONE DEL COMITATO: FINALITA' E FUNZIONI

L'attuale Comitato Pari Opportunità istituito presso l'ODCEC di Livorno, insediatosi il 25 marzo 2022, **si compone** in totale di nove membri, di cui cinque effettivi e quattro aggiunti. La durata del mandato la medesima del Consiglio dell'Ordine territoriale.

Gli **obiettivi** del Comitato Pari Opportunità, come da Regolamento redatto dal Consiglio Nazionale sono:

- Promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e nella qualificazione professionale;
- Prevenire, rimuovere e contrastare 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;
- Vigilare nella concreta applicazione delle disposizioni del D. lgs. n. 139 del 2005, e sul fatto che sia rispettato il principio della parità di genere.

Nello svolgimento delle sue **funzioni**, il Comitato Pari Opportunità propone, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra donna e uomo tra tutti gli iscritti all'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti. A tal fine può:

- 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;
- Diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'ordine;
- Elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita professionale;
- Proporre al consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- 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;

- 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;
- Promuovere iniziative, confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- Promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
- Predisporre il bilancio di genere dell'ordine territoriale;
- 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;
- 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.

I componenti dell'attuale Comitato Pari Opportunità sono:

Valeria Rinaldi – Presidente, Alessandra Rusciano - Vice Presidente, Alessandro Scapuzzi – Segretario, Rosanna Sardo e Giulia Zigoli – membri effettivi, Nicoletta Catastini, Elena Sarno, Francesca Ozia e Giulia Ghisaura – membri aggiunti.

* * * * *

ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2024

Il Comitato si riunisce periodicamente per discutere ed approvare i progetti e la formazione rivolta ai colleghi/e. I progetti sono realizzati grazie all'impegno dei membri del Cpo di Livorno, sovente anche in collaborazione ed in condivisione con la rete creata sia con gli altri CPO della Toscana che con i comitati di altri ordini professionali.

Nel corso dell'anno 2024, il Comitato Pari Opportunità ha portato avanti una serie di iniziative volte alla promozione della parità di genere, al sostegno del benessere professionale e alla sensibilizzazione su tematiche di inclusione e sostenibilità. Di seguito si riportano le principali attività svolte:

“Voci di Donne lettere a Mascagni” – Teatro Goldoni

Il Comitato ha sostenuto l'iniziativa culturale “Voci di Donne lettere a Mascagni”, tenutasi presso il Teatro Goldoni per scopi benefici. L'evento ha rappresentato un momento significativo di riflessione e condivisione, ponendo al centro le tragiche esperienze dei femminicidi raccontate attraverso lo sguardo degli orfani. Il percorso teatrale ha esplorato le diverse figure femminili presenti nelle opere di Mascagni, intrecciando le storie delle eroine con temi di attualità. Il ricavato è stato devoluto al progetto Airone a favore degli orfani di femminicidio

Organizzazione Evento ESG presso la Camera di Commercio di Livorno dal titolo “Piccole e medie imprese la sfida culturale della sostenibilità”

Il CPO ha organizzato e preso parte all'evento dedicato ai criteri ESG (Environmental, Social, Governance), attraverso la partecipazione della Banca d'Italia e degli ordini di Siena e Firenze. L'iniziativa ha rappresentato un'opportunità per evidenziare il ruolo della parità di genere all'interno delle strategie di sostenibilità sociale delle imprese e delle organizzazioni, sempre più tema centrale anche per le loro filiere.

Giornata formativa “Gestione tempo, produttività e stress”

Nei locali della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, atteso l'interesse riscontrato negli iscritti, si è tenuta una nuova sessione del corso sulle soft skills dal titolo “Gestione del Tempo, produttività e stress”, della quale è stata relatrice la Dott.ssa Enrica Brachi, focalizzato sulla gestione dello stress e sull'ottimizzazione dell'organizzazione dello studio professionale. L'iniziativa ha avuto l'obiettivo di supportare i professionisti nel miglioramento del benessere lavorativo e nella prevenzione del burnout.

In collaborazione con i C.P.O. presso gli altri OOTT della Regione Toscana – Osservazioni alle modifiche all'ordinamento professionale D.Lgs. 28.06.2005 n. 139

A seguito della presentazione da parte del presente Consiglio Nazionale della bozza delle modifiche al testo della Legge che disciplina il nostro ordinamento professionale, i CPO presso gli Odcec Toscani hanno collaborato tra di loro per la stesura di alcune osservazioni sulle proposte di modifica, contribuendo attivamente alla revisione normativa con un'ottica inclusiva e attenta alle pari opportunità, soprattutto dove queste erano state palesemente disattese. Il testo successivamente presentato dal CN al Parlamento,

ancora oggi non definito e reso esecutivo, ha recepito alcune delle richieste avanzate dai Cpo, ma purtroppo non tutte.

Partecipazione alla Giornata delle carriere

Come tutti gli anni l'ODCEC di Livorno, attraverso il Comitato pari opportunità, ha partecipato alla giornata delle carriere, un'importante iniziativa volta a orientare i giovani verso il mondo professionale e non solo. Durante questo evento, sono stati coinvolti numerosi interlocutori provenienti dal settore professionale, economico e imprenditoriale della città, creando un terreno fertile per lo scambio di idee ed il consolidamento di relazioni utili anche al rafforzamento delle tematiche legate alle pari opportunità.

Bilanci di genere Preventivi e Consuntivi

Il nostro Comitato, come previsto del Regolamento in vigore, ha provveduto a redigere nell'anno 2024 il Bilancio di genere consuntivo 2023 ed il Bilancio di genere preventivo 2024, divulgando contestualmente notizie ed informazioni sulle attività e gli accadimenti in merito alla parità di genere sia locali, regionali che nazionali.

Altre attività proprie del Comitato

Il Comitato si è infine attivato, quando necessario, presso il proprio Consiglio dell'Ordine, come previsto dall'attuale regolamento vigente emanato dal Consiglio Nazionale, per *segnalare le situazioni di disparità o di mancata applicazione della equa distribuzione* delle cariche e funzioni in ambito istituzionale e ordinistico.

Si rendiconta da ultimo che il Consiglio dell'Ordine di Livorno ha stanziato nel bilancio preventivo 2024, nell'apposito capitolo previsto dalla normativa, la somma di euro 3.000,00 successivamente integrata ad euro 3.700,00 quale fondo per le attività da svolgersi del 2024 a cura del CPO, che è stata impiegata come segue:

Descrizione	Importo
Evento spettacolo benefico Teatro Goldoni "Voci di Donne Lettere a Mascagni" - biglietti per iscritti dell'ODCEC Livorno	€ 900,00
Convegno "Piccole e medie imprese, la sfida culturale della sostenibilità" del 24 aprile 2024, costo sala e buffet	€ 411,15
Riunione del 25 maggio 2024 a Livorno dei Cpo degli Odcec della Toscana	€ 295,00
Giornata formativa "Gestione del tempo, produttività e stress" 25 ottobre 2024 ,compenso relatrice e buffet	€ 1.218,33
Realizzazione sezione Cpo all'interno del sito dell'Ordine	€ 549,00
Totale	€ 3.373,48

Le attività svolte nel 2024 confermano l'impegno continuo del Comitato nel promuovere una cultura della parità, dell'equità e del benessere all'interno del contesto professionale e sociale.

* * * * *

BILANCIO DI GENERE

Per la redazione del presente bilancio di genere sono stati utilizzati i dati forniti:

- dall'*ODCEC di Livorno* relativamente ai propri iscritti e ai praticanti, anch'essi con una suddivisione di genere e relativa alle classi di età;
- dal *Centro Studi e Servizi presso la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno*, consistenti nella raccolta della numerosità di cariche ed incarichi in essere nell'ambito del territorio toscano, suddivisi nelle diverse aree giudiziarie, di controllo e amministrative;
- dalla *Fondazione Nazionale Dottori Commercialisti*, che redige annualmente un rapporto statistico con la finalità di illustrare quelle che sono le condizioni della professione, tra numerosità degli iscritti ai vari Ordini territoriali, differenza di genere e di età, dati reddituali nel contesto microeconomico del Paese Italia;
- I dati forniti dal *Tribunale di Livorno* per quanto concerne un maggior dettaglio del conferimento degli incarichi in area giudiziaria.

COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI DELL'ODCEC DI LIVORNO

La prima attività da compiere nella predisposizione di un Bilancio di Genere consiste nella mappatura del contesto; la prima tabella che interessa è quindi la n. 1 che raccoglie i dati relativi alla popolazione del nostro Albo di riferimento.

Si riportano i dati delle colleghe e dei colleghi che risultano iscritti all'Albo al 31 dicembre degli anni 2012, 2023 e 2024, suddivisi per dottori commercialisti (sez.A) ed esperti contabili (sez B).

Come per gli anni precedenti queste tre annualità sono state selezionate al fine di porre a confronto:

- l'evoluzione della partecipazione femminile nel lungo periodo e quindi dal 2012, anno nel quale è entrata in vigore la Legge Golfo-Mosca, al 31 dicembre 2024;
- l'evoluzione della partecipazione femminile nel più breve e recente periodo e quindi dal 2023 al 2024.

Tabella n. 1

Composizione degli iscritti dottori commercialisti e degli esperti contabili di Livorno									
Anni	Al 31/12/2012			Al 31/12/2023			Al 31/12/2024		
	E.C.	D.C.	%	E.C.	D.C.	%	E.C.	D.C.	%
Donne	1	142	29,18%	9	145	31,39%	9	141	32,40%
Uomini	2	345	70,82%	5	317	68,61%	6	307	67,60%
Totali	3	487	100,00%	14	462	100,00%	15	448	100,00%

Nell'anno 2024 vi sono state n. 5 iscrizioni di e n. 18 cancellazioni, con un decremento quindi di n. 13 unità rispetto all'anno precedente. La tabella non include gli iscritti all' Elenco Speciale pari a n. 11 unità.

Oggi la presenza del genere femminile risulta essere aumentata rispetto alle annualità precedenti sia per effetto della maggior incidenza di cancellazioni di colleghi uomini, sia per la maggior incidenza di colleghe donne nella generazione più giovane.

Il *rapporto annuale della Fondazione Nazionale dei Commercialisti*, edito nel mese di maggio 2024, contiene molteplici dati *aggiornati al 31 dicembre 2023* ed espone tra gli altri i dati riferiti al numero degli iscritti al nostro Albo Professionale riferito all'intero territorio nazionale, a quello regionale ed al nostro ordine locale:

Tabella n. 2

Iscritti al 31/12/2023 sul territorio nazionale						
n.ordini	n.iscritti	Femmine	Maschi	età < 40	età 41-60	età >60
131	120.424	33,80%	66,20%	14,70%	56,80%	28,50%

Iscritti al 31/12/2023 sul territorio regione toscana						
n.ordini	n.iscritti	Femmine	Maschi	età < 40	età 41-60	età >60
10	7.240	33,00%	67,00%	13,70%	52,30%	34,00%

Iscritti al 31/12/2023 sul territorio locale						
Ordine	n.iscritti	Femmine	Maschi	età < 40	età 41-60	età >60
Livorno	486	32,70%	67,30%	13,90%	51,10%	35,00%

La percentuale di donne che risultano iscritte nel 2024 nel circondario livornese è appena inferiore in termini percentuali rispetto alle presenze sul territorio regionale e nazionale. Tuttavia, come anzidetto, i dati evidenziano un lento ma progressivo popolamento sia per le donne che per gli under 40.

Tabella n. 3

Lo stesso Rapporto riporta altre interessanti statistiche, tra le quali:

- la distribuzione della rappresentanza di genere per Area Geografica (Nord, Centro, Sud e Isole), che evidenzia che la Regione Toscana registra una presenza femminile inferiore rispetto alla media delle Regioni del Centro Italia:

ISCRITTE GENERE FEMMINILE PER AREA 2023		
Posizione	Area	Percentuale
1	Nord	36,80%
2	Centro	33,50%
3	Isole	32,10%
4	Meridione	29,90%

Percentuale Media per area geografica: 33,08%

→ la classifica delle Regioni che hanno la maggior rappresentanza femminile e la maggior presenza di iscritti under 40 (si riportano le prime cinque):

ISCRITTE GENERE FEMMINILE 2023		
Posizione	Regione	Percentuale
1	Emilia Romagna	42,00 %
2	Piemonte	41,10 %
3	Umbria	40,80 %
4	Sardegna	39,20 %
5	Molise	38,70 %

ISCRITTI DEI ETA' <= 40 anni 2023		
Posizione	Regione	Percentuale
1	Trentino Alto Adige	22,70 %
2	Lombardia	19,80 %
3	Veneto	17,40 %
4	Emilia Romagna	17,20 %
5	Piemonte	16,90 %

COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI LIVORNO

Tabella n. 4

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	COLLEGIO SINDACALE	CONSIGLIO DI DISCIPLINA	Totali	%
Mandato 2013 – 2016					
Donne	1	0	2	3	13%
Uomini	10	3	7	20	87%
TOTALI	11	3	9	23	100%
Mandato 2017 – 2021					
Donne	2	1	1	4	19%
Uomini	7	2	8	17	81%
TOTALI	9	3	9	21	100%

Mandato 2022 – 2025					
Donne	3	1	5	9	43%
Uomini	6	2	4	12	57%
TOTALI	9	3	9	21	100%

Nel mandato 2013-2016, a fronte di una popolazione femminile di iscritti al nostro ordine pari al 29%, le cariche assegnate alle donne erano complessivamente pari al 13%.

Nel mandato 2017-2021, nonostante un lieve aumento di iscritte, le stesse cariche corrispondevano al 19%.

Nel mandato attualmente in corso, 2022-2025, la percentuale sale al 43%, per effetto dell'incremento di consigliere donne e per la presenza di un maggior numero di componenti femminili nel consiglio di disciplina, seppur tuttavia non è ancora prevista la partecipazione di colleghe donne in tutti e tre i collegi che lo compongono. Il Comitato continuerà ad adoperarsi affinché alle colleghe sia consentito di partecipare a tutti i collegi, come già avviene in tutti gli altri Ordini territoriali.

Attribuzione di cariche istituzionali all'interno del Consiglio dell'Odcec Livorno

Tabella n.5

mandato consiliare	n. donne elette nel Consiglio	Presidenza	Vicepresidenza	Segreteria	Tesoreria	Presidenza CPO	Consigliere donna senza carica
2013-2016	1	0	0	0	1	cpo assente	0
2017-2021	2	0	0	0	1	1	0
2022-2025	3	0	0	1	1	1	0

Con l'introduzione delle nuove regole elettorali entrate in vigore nel luglio 2021, il Consiglio attuale comprende, per la prima volta, tre componenti femminili ed a ciascuna di esse è stata assegnata una carica istituzionale. Si registra al contempo che a tutt'oggi il ruolo di Presidente e di Vice Presidente non è mai stato ricoperto da un rappresentante di genere femminile.

Composizione delle commissioni di studio

Tabella n. 6

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO		
Mandato 2017 – 2021	Totali	%
<i>Donne</i>	12	19 %
<i>Uomini</i>	51	81 %
TOT	63	100,00%

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO		
Mandato 2022 - 2025	Totali	%
<i>Donne</i>	9	26 %
<i>Uomini</i>	26	74 %
TOT	35	100,00%

Nel mandato consiliare 2013-2016 le commissioni di studio non erano formate e quindi non vi sono parametri di raffronto.

Nel mandato 2017-2021 le commissioni studio sono state composte accogliendo tutte le candidature che sono pervenute e pertanto la minor presenza femminile è data anche in questo caso da una candidatura inferiore da parte di tale genere.

Con riferimento al mandato 2022-2025 le commissioni vedono una maggior presenza di partecipanti di genere femminile. La Presidenza delle quattro commissioni attive è affidata a tre colleghi maschi e ad una collega femmina.

IL DIVARIO RETRIBUTIVO

Di seguito si riportano le statistiche reddituali tratte dai più recenti “**Rapporto sull’Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili**” pubblicati nel maggio 2023 e maggio 2024, redatti dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti, riferiti rispettivamente ai redditi dichiarati nell’anno 2022 prodotti nel 2021, e dichiarati nell’anno 2023 prodotti nel 2022.

Come si evince dai grafici e dalle tabelle sotto riportate, il reddito professionale *medio ponderato nazionale*, riferito ad entrambi i generi, è rimasto molto simile rispetto a quello dell’anno precedente, così come quello regionale toscano e quello del nostro territorio, con una lieve tendenza al ribasso.

I dati evidenziano inoltre che la media dei redditi dichiarati dalle colleghe e dai colleghi del nostro territorio è decisamente inferiore rispetto alla media Nazionale e a quella della Regione Toscana e mettono altresì in evidenza una marcata differenza fra il reddito professionale maschile e quello femminile. Sia il risultato derivante dalle DU2022 (redditi dell’anno 2021) che risultato derivante dalle DU2023 (redditi dell’anno 2022) evidenziano ancora una volta che i redditi dichiarati dalle iscritte donne sono inferiori di ben oltre un terzo rispetto a quelli medi ed a quelli percepiti dagli iscritti uomini.

Grafico n. 1

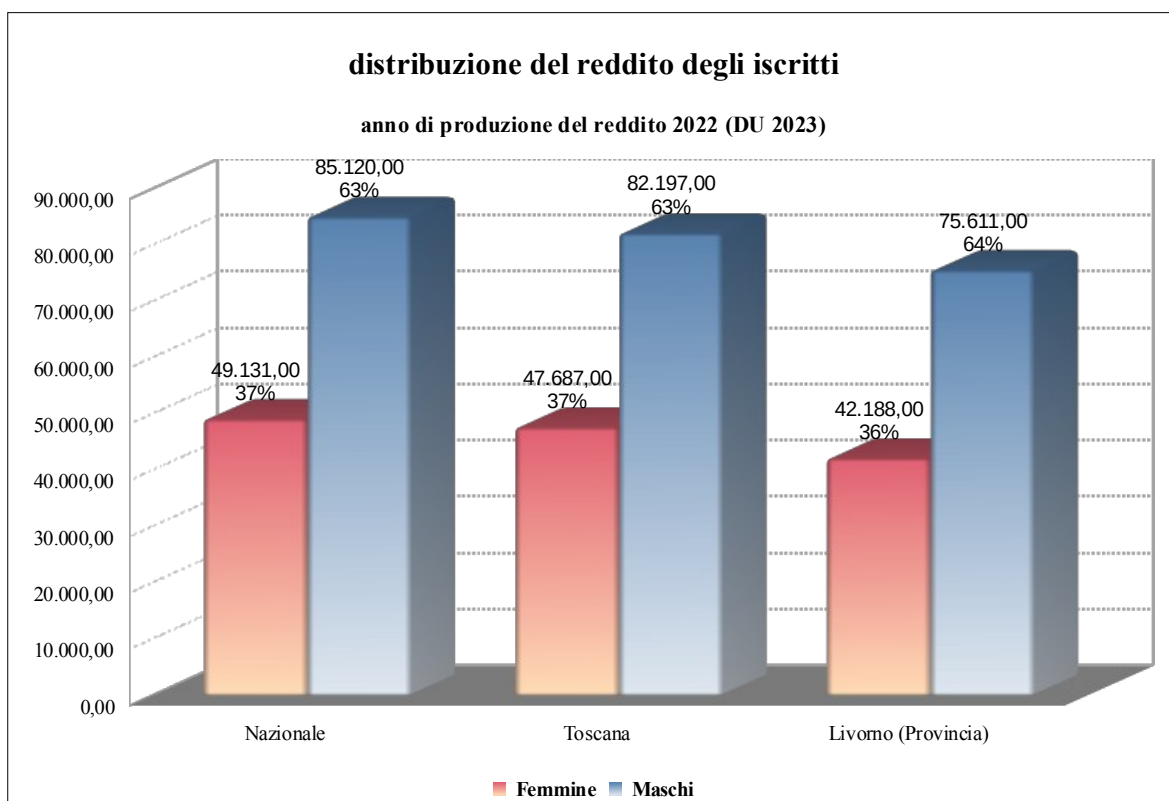


Grafico n. 2

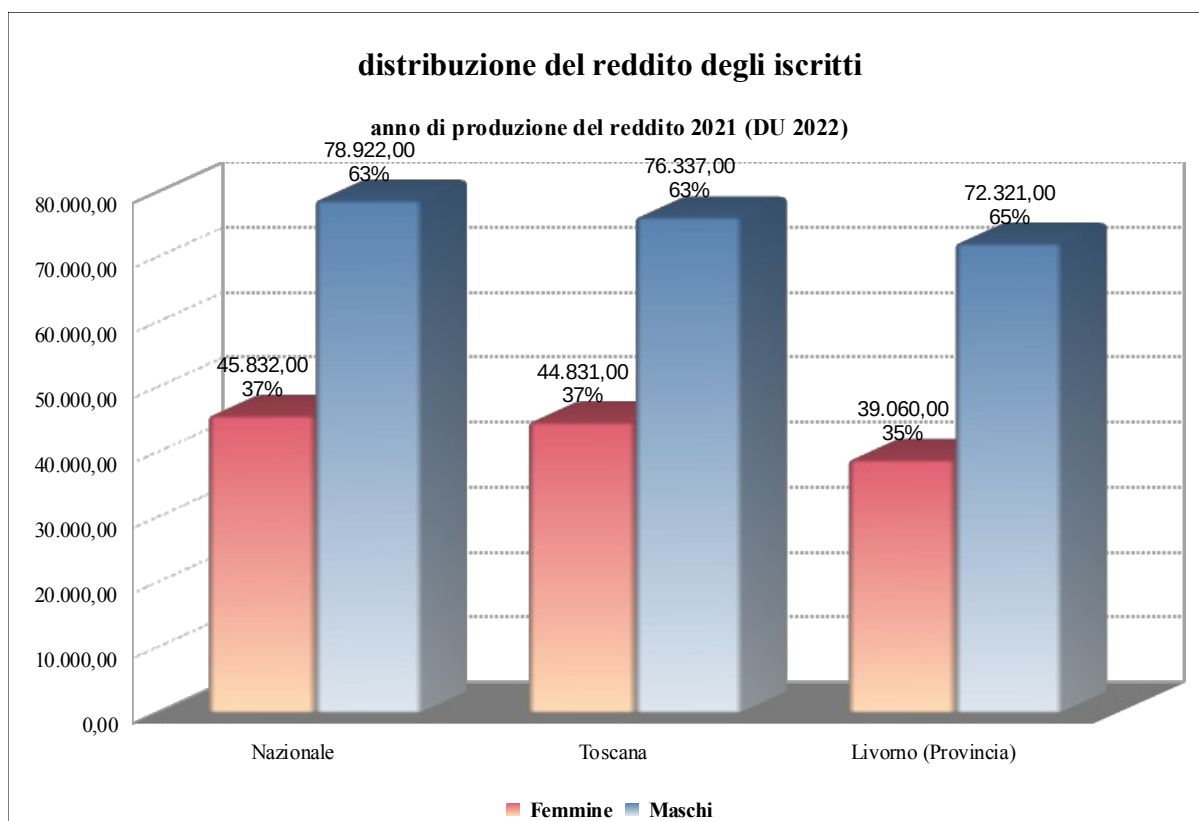


Tabella n. 7

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI						
Rapporto FNC maggio 2024 riferito all'anno 2023 redditi 2022						
	NAZIONALE		TOSCANA		LIVORNO (PROV.)	
	num. iscritti	reddito	num. iscritti	reddito	num. Iscritti (peso)	reddito
Donne	40.706	€ 49.131,00	2.389	€ 47.687,00	156	€ 42.188,00
Uomini	79.726	€ 85.120,00	4.851	€ 82.197,00	320	€ 75.611,00
Totali	120.432	€ 134.251,00	7.240	€ 129.884,00	476	€ 117.799,00
Media ponderata		€ 72.955,72		€ 1.173.257,53		€ 64.657,24

Tabella n.8

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI						
Report FNC maggio 2023 riferito all'anno 2022 redditi 2021						
	NAZIONALE		TOSCANA		LIVORNO (PROV.)	
	num. iscritti	reddito	num. iscritti	reddito	num. Iscritti (peso)	reddito
Donne	40.535	€ 45.832,00	2.384	€ 44.831,00	159	€ 39.060,00
Uomini	79.746	€ 78.922,00	4.861	€ 76.337,00	327	€ 72.321,00
Totali	120.281	€ 124.754,00	7.245	€ 121.168,00	486	€ 111.381,00
Media ponderata		€ 67.770,59		€ 1.091.069,01		€ 61.439,31

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 Servizi della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno**, in relazione agli incarichi riferiti all'area giudiziaria, all'area controllo ed all'area amministrativa, con distinzione di genere e fascia di età.

I dati che sono stati richiesti al centro Studi e Servizi sono riferiti agli anni 2012, 2023 e al 2024 al fine di:

a) poter effettuare un confronto tra i dati 2012-2024, *quale lasso di tempo massimo* nel quale ha operato la legge Golfo – Mosca e rilevare l'evoluzione nel lungo periodo;

b) poter effettuare un confronto tra i dati 2023-2024, *quale lasso di tempo più recente*, per verificare l'andamento nel più breve periodo di un anno.

I dati elaborati, come tutte le rilevazioni statistiche, hanno il compito di fornire una rappresentazione finalizzata a rendere un'analisi sulla quale fare riflessioni, evidenziando però che molte variabili potrebbero influire nel risultato finale. A titolo meramente esemplificativo si possono citare variabili quali l'età anagrafica degli iscritti, la disponibilità espressa ad accettare incarichi nell'area giudiziaria aree di specializzazione degli iscritti.

Suddivisione incarichi per fascia d'età e per aree di interesse

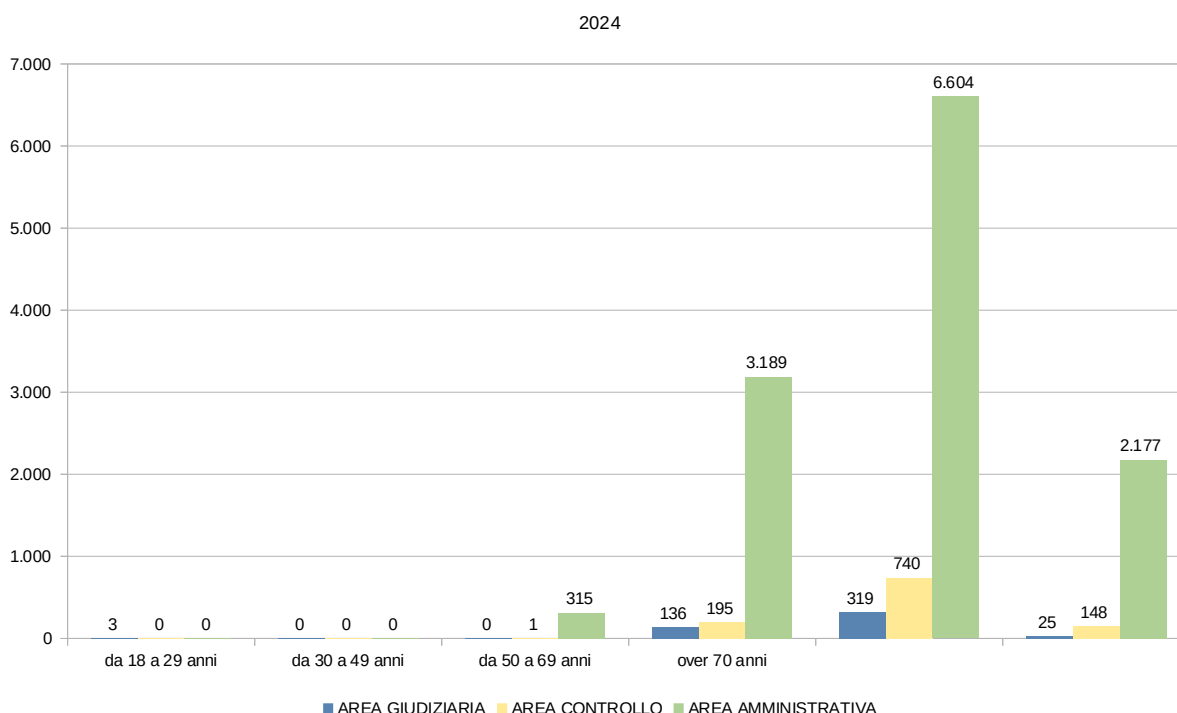


Tabella n. 9

2024	AREA GIUDIZIARIA	AREA CONTROLLO	AREA AMMINISTRATIVA
n.c.	3	0	0
under 18	0	0	0
da 18 a 29 anni	0	1	315
da 30 a 49 anni	136	195	3.189
da 50 a 69 anni	319	740	6.604
over 70 anni	25	148	2.177
TOTALI	483	1.084	12.285

Sono evidenziati gli incarichi, in corso di svolgimento risultanti nell'anno 2024, per ciascuna area d'interesse (giudiziaria, controllo e amministrativa), suddivisi per fascia d'età del soggetto ed è possibile evincere che i soggetti appartenenti alla fascia d'età compresa tra i 50 e i 69 anni continuano ad essere coloro che ricoprono più incarichi in tutte le aree di interesse.

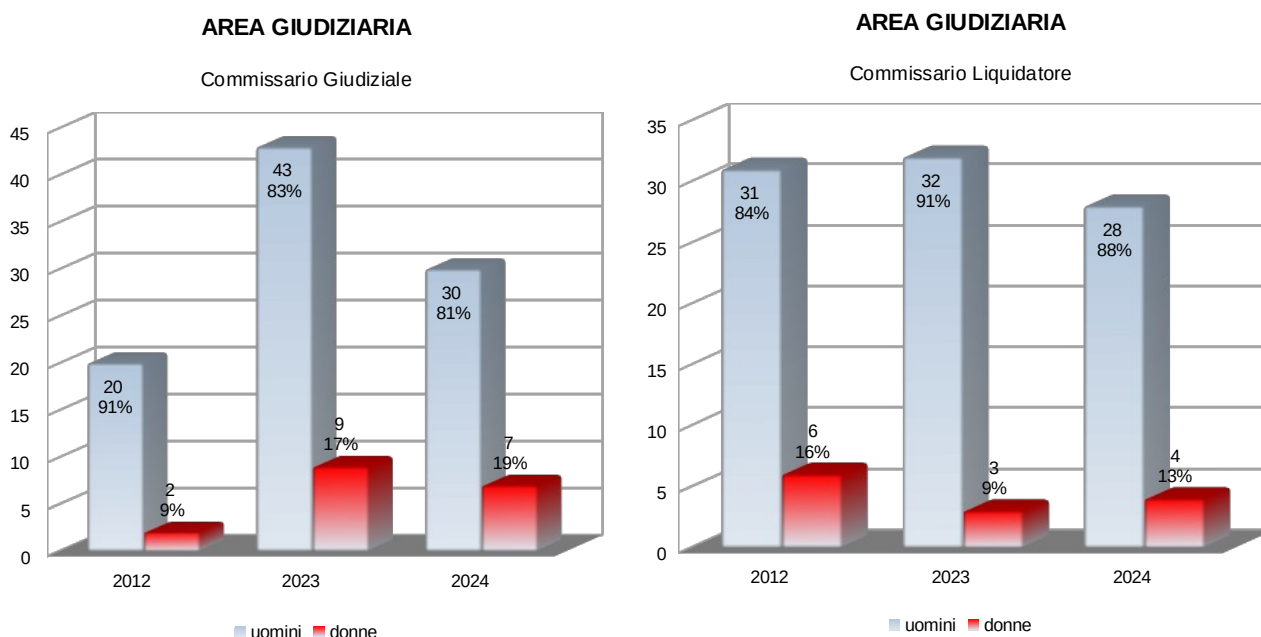
LE AREE DI INTERESSE

Al fine di fornire un'analisi più completa, sono stati rapportati i dati forniti dal Centro Studi e Servizi, in relazione ai singoli incarichi che formano ciascuna area di interesse, confrontati poi per i periodi 2012, 2023 e 2024.

Nei grafici sottostanti è stata analizzata in dettaglio la composizione dell'area giudiziaria.

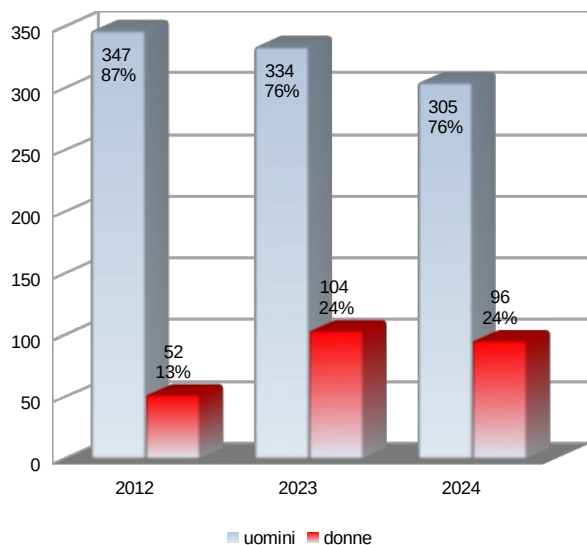
AREA GIUDIZIARIA

Gruppo Grafici n.4



AREA GIUDIZIARIA

Curatore Fallimentare



AREA GIUDIZIARIA

Liquidatore Giudiziario

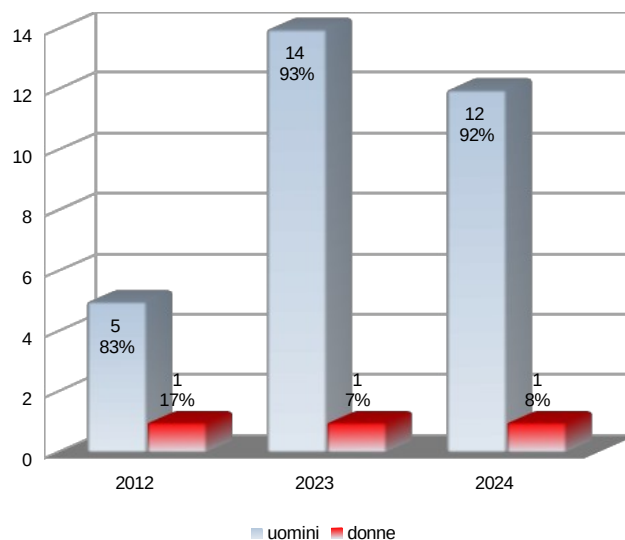


Tabella n. 10

AREA GIUDIZIARIA		COMMISSARIO GIUDIZIALE	COMMISSARIO LIQUIDATORE	CURATORE FALLIMENTARE	LIQUIDATORE GIUDIZIARIO
2012	UOMINI	20	31	347	5
2012	DONNE	2	6	52	1
Totali		22	37	399	6
2023	UOMINI	43	32	334	14
2023	DONNE	9	3	104	1
Totali		52	35	438	15
2024	UOMINI	30	28	305	12
2024	DONNE	7	4	96	1
Totali		37	32	401	13

Tra il 2012 e il 2024 si è verificato un progressivo incremento del numero degli incarichi di Commissario Giudiziale e Curatore Fallimentare ricoperti dal genere femminile. In questo intervallo di tempo gli incarichi conferiti alle donne sono quasi raddoppiati in termini numerici. Nel breve periodo 2023-2024 non si registrano variazioni di rilievo nelle proporzioni maschile-femminile, bensì una diminuzione di incarichi assegnati in generale.

Gli incarichi di natura giudiziaria assegnati nel solo anno 2024.

L'elenco Pubblico dei Gestori della Crisi di Impresa tenuto presso il Ministero della Giustizia indica che risultano iscritti al 31 dicembre 2024 n. 75 professionisti di genere maschile e n. 19 professioniste di genere femminile di competenza del circondario del Tribunale di Livorno.

A fronte di tale popolazione, il Tribunale di Livorno nell'anno 2024 ha assegnato gli incarichi nella seguente proporzione (dati tratti dalle piattaforme *Aste Giudiziarie* e *Fallco*):

genere	Commissario Giudiziale	Commissario Liquidatore	Curatore	Liquidatore Giudiziale	Totale incarichi assegnati nel corso dell'anno 2024
Uomini (iscritti n.75)	7	1	33	2	43
Donne (iscritte n. 19)	2	0	14	0	16
Totale	9	1	47	2	59

I dati acquisiti presso il Tribunale di Livorno in merito alle assegnazioni di incarichi avvenute nell'anno 2024 nell'ambito delle *Esecuzioni Immobiliari* indicano quanto segue:

genere	Iscritti nel Registro dei Professionisti delegati alle vendite	Incarichi assegnati nell'anno 2024
Uomini	60	50
Donne	26	26
Totale	86	76

Gli incarichi riguardano solo le nomine quali professionisti delegati alle vendite esecutive, mentre non vi è stata nessuna assegnazione di incarico per custodia giudiziaria atteso che tale tipologia di incarico è sempre affidata all'Istituto Vendite Giudiziarie.

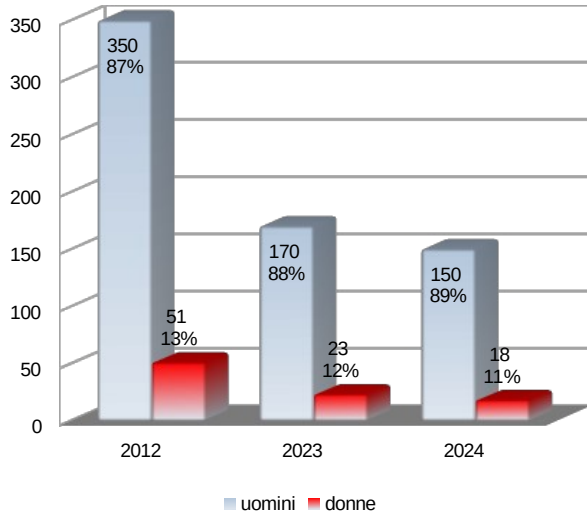
* * * * *

AREA CONTROLLO

Gruppo Grafici n.5

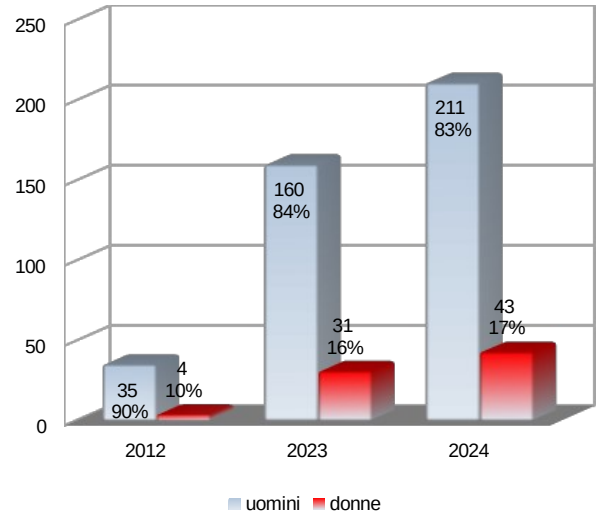
AREA CONTROLLO

Presidente Collegio Sindacale



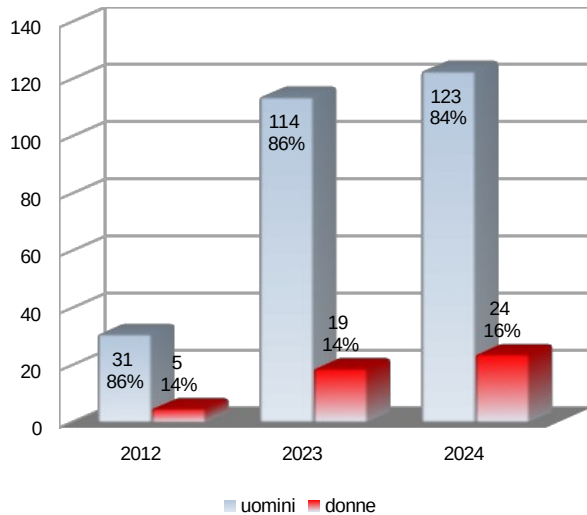
AREA CONTROLLO

Revisore Legale



AREA CONTROLLO

Revisore Unico



AREA CONTROLLO

Sindaco

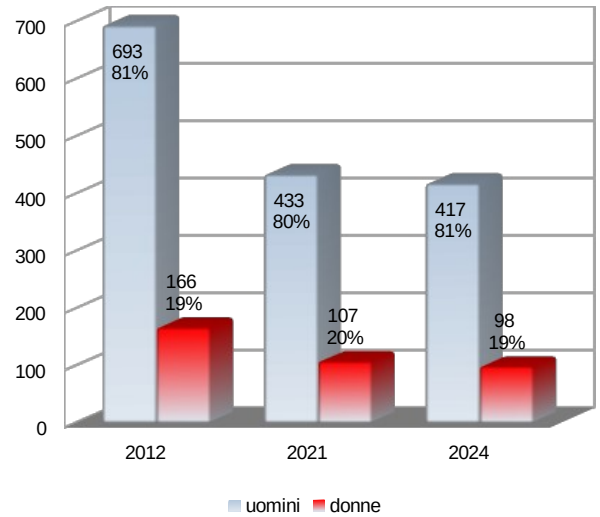


Tabella n. 11

AREA CONTROLLO		PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	REVISORE LEGALE	REVISORE UNICO	SINDACO
2012	UOMINI	350	35	31	693
2012	DONNE	51	4	5	166
Totali		401	39	36	859
2023	UOMINI	170	160	114	433
2023	DONNE	23	31	19	107
Totali		193	191	133	540
2024	UOMINI	150	211	123	417
2024	DONNE	18	43	24	98
Totali		168	254	147	515

I dati sopra esposti indicano che nell'area di controllo il rapporto percentuale tra i due generi, sia nel lungo che nel breve periodo, non ha subito variazioni di rilievo restando ampia la differenza sia in termini numerici che percentuali: al genere maschile resta costantemente affidato ben oltre l'80% delle cariche. Per gli incarichi di revisore legale e revisore unico si registra un aumento degli incarichi sia per le donne che per gli uomini.

* * * * *

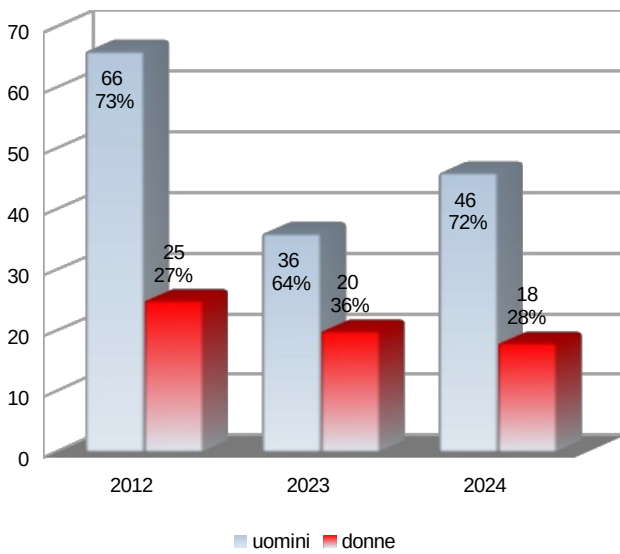
AREA GOVERNANCE (Amministrativa)

Infine, nel gruppo di grafici seguente è stata analizzata la composizione dell'area "amministrativa" sia rispetto a ciascun incarico che rispetto al genere, nei periodi 2012, 2023 e 2024.

Gruppo Grafici n.6

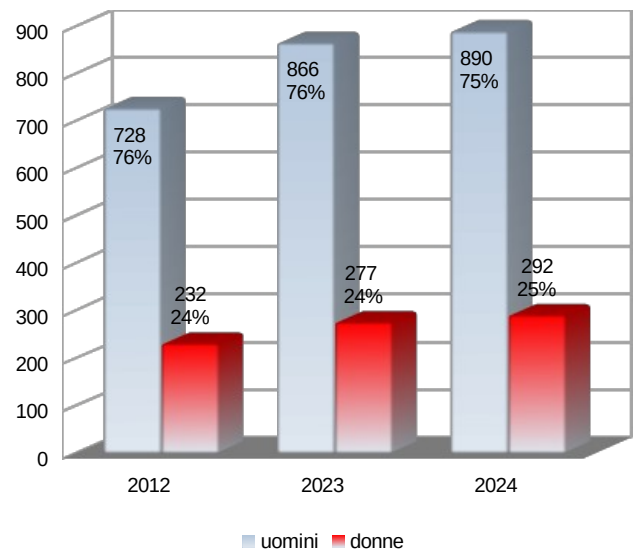
AREA GOVERNANCE

Amministratore Delegato



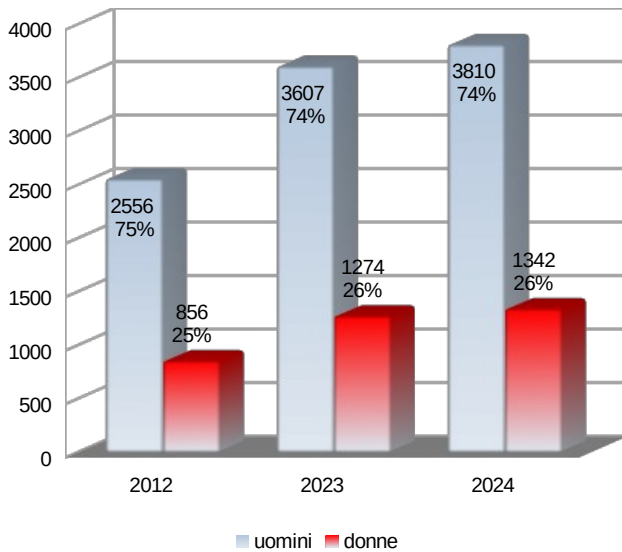
AREA GOVERNANCE

Amministratore



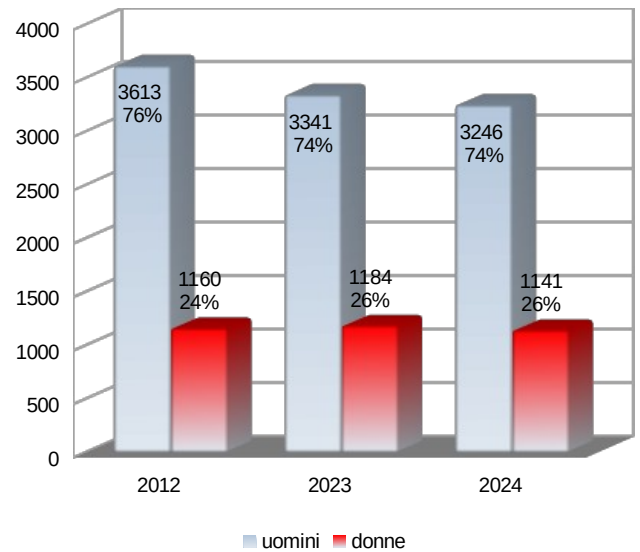
AREA GOVERNANCE

Amministratore Unico

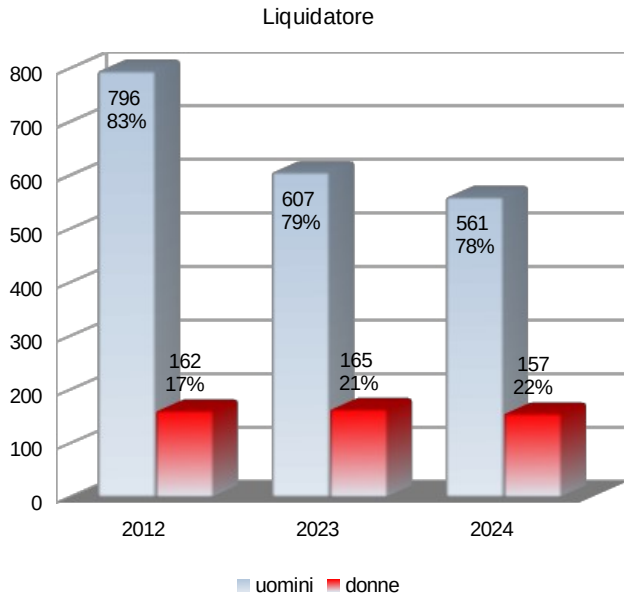


AREA GOVERNANCE

Consigliere



AREA GOVERNANCE



AREA GOVERNANCE

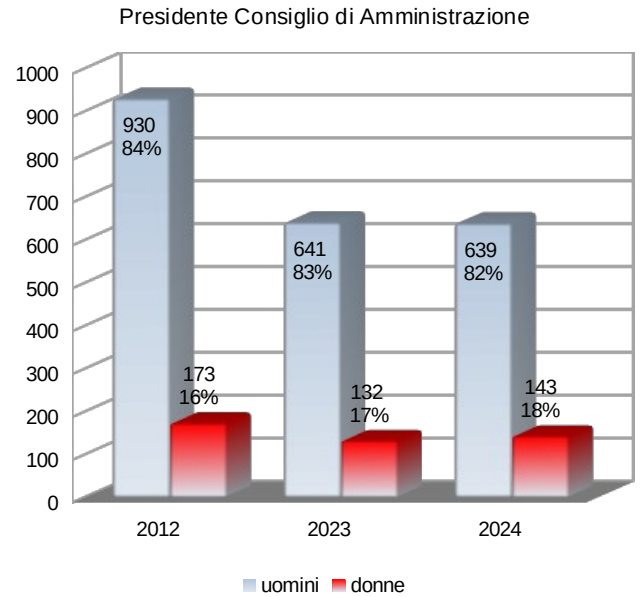


Tabella n. 12

AREA AMMINISTRATIVA		AMMINISTRATORE	AMMINISTRATORE DELEGATO	AMMINISTRATORE UNICO	CONSIGLIERE	LIQUIDATORE	PRESIDENTE CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE
2012	UOMINI	728	66	2.556	3.613	796	930
2012	DONNE	232	25	856	1.160	162	173
	Totali	960	91	3.412	4.773	958	1.103
2023	UOMINI	866	36	3.704	3.280	607	641
2023	DONNE	277	20	1.301	1.152	165	132
	Totali	1.143	56	5.005	4.432	772	773
2024	UOMINI	890	46	3.810	3.246	561	639
2024	DONNE	292	18	1.342	1.141	157	143
	Totali	1.182	64	5.152	4.387	718	782

Il peso percentuale complessivo della presenza femminile nella *governance* non registra significative variazioni dal 2012 ad oggi ed il divario è ancora importante.

E' necessario rammentare che le cariche appartenenti all'area di controllo possono essere attribuite anche a professionisti non facenti parte della nostra categoria ma di altre, quali ad esempio avvocati, consulenti del lavoro, ingegneri, etc oltre che agli imprenditori. Tale rappresentazione è quindi significativa per il genere femminile ma non è riferibile alla sola nostra categoria.

DESCRIZIONE E ANALISI DELL'ANDAMENTO DELLA COMPOSIZIONE DEL NUMERO
DELLE PROFESSIONISTE E DEI PROFESSIONISTI I ISCRITTI
 AL NOSTRO ORDINE PROFESSIONALE TERRITORIALE
 NELL'ULTIMO QUINQUIENNIO IN BASE ALLA GENERAZIONE DI APPARTENENZA
 (ANNI 2020 – 2024)

Novità del bilancio di genere consuntivo di questo anno è costituito dalla analisi della composizione degli iscritti al nostro Albo professionale dell'ultimo quinquennio, in base alla generazione di appartenenza.

L'inserimento di tali informazioni è consigliato dalle linee guida recentemente emanate dal Comitato Nazionale Pari Opportunità.

L'analisi del contesto nel bilancio di genere è infatti un confronto di dati che consente agli iscritti di conoscere quale sia stata l'evoluzione della categoria, non solo in rapporto alla presenza maschile e femminile, ma anche per quanto riguarda l'affluenza di colleghi più giovani che abbiano deciso di intraprendere la professione del Commercialista.

In questo paragrafo è stato quindi analizzato il numero e le percentuali dei **professionisti iscritti** all'Ordine di Livorno nel più recente quinquennio compreso tra il 2020 e il 2024, distinguendoli

per genere e fascia di età, in base alle seguenti generazioni:

- Greatest Generation (nati tra il 1901 ed il 1927);
- Generazione silenziosa (nati tra il 1928 ed il 1945);
- Baby Boomers (nati tra il 1946 ed il 1964);
- Generazione X (nati tra il 1965 ed il 1980);
- Millenials (nati tra il 1981 ed il 1996).

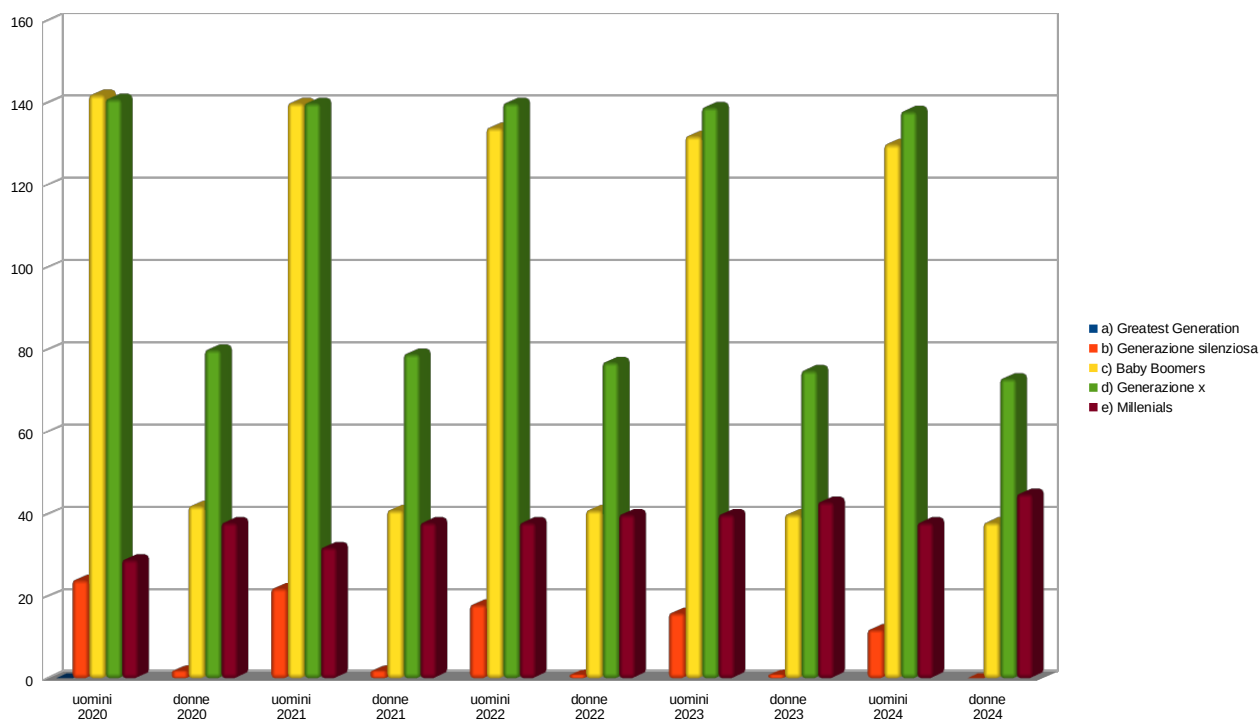
ISCRITTI AL 31/12/2020 ODCEC LIVORNO						
Raggruppamenti per fascia	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
a) Greatest Generation			-	-	-	-
b) Generazione silenziosa	24	5%	2	7%	26	100%
c) Baby Boomers	142	29%	42	24%	184	100%
d) Generazione x	141	28%	80	37%	221	100%
e) Millenials	29	6%	38	57%	67	100%
TOTALE	336	67%	162	33%	498	100%

ISCRITTI AL 31/12/2021 ODCEC LIVORNO						
Raggruppamenti per fascia	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
a) Greatest Generation	-	-	-	-	-	-
b) Generazione silenziosa	22	92%	2	8%	24	100%
c) Baby Boomers	140	77%	41	23%	181	100%
d) Generazione x	140	64%	79	36%	219	100%
e) Millenials	32	46%	38	54%	70	100%
TOTALE	334	68%	160	32%	494	100%

ISCRITTI AL 31/12/2022 ODCEC LIVORNO						
Raggruppamenti per fascia	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
a) Greatest Generation	-	-	-	-	-	-
b) Generazione silenziosa	18	95%	1	5%	19	100%
c) Baby Boomers	134	77%	41	23%	175	100%
d) Generazione x	140	65%	77	35%	217	100%
e) Millenials	38	49%	40	51%	78	100%
TOTALE	330	67%	159	33%	489	100%

ISCRITTI AL 31/12/2023 ODCEC LIVORNO						
Raggruppamenti per fascia	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
a) Greatest Generation	-	-	-	-	-	-
b) Generazione silenziosa	16	94%	1	6%	17	100%
c) Baby Boomers	132	77%	40	23%	172	100%
d) Generazione x	139	65%	75	35%	214	100%
e) Millenials	40	48%	43	52%	83	100%
TOTALE	327	67%	159	33%	486	100%

ISCRITTI AL 31/12/2024 ODCEC LIVORNO						
Raggruppamenti per fascia	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
a) Greatest Generation	-	-	-	-	-	-
b) Generazione silenziosa	12	100%	0	0%	12	100%
c) Baby Boomers	130	77%	38	23%	168	100%
d) Generazione x	138	65%	73	35%	211	100%
e) Millenials	38	46%	45	54%	83	100%
TOTALE	318	67%	156	33%	474	100%



Dal confronto dei dati di tutte le annualità sopra espone, appare un dato interessante che viene confermato in tutte le annualità esaminate:

all'interno della categoria dei Millenials, ossia della generazione più giovane di professionisti che comprende coloro che sono nati negli anni *compresi tra il 1981 ed il 1996*, il numero delle colleghe donne è, seppur di poco, superiore a quello degli uomini, dato che potrebbe significare che la professione ha suscitato nel periodo di riferimento un maggior interesse nel genere femminile piuttosto che nel genere maschile.

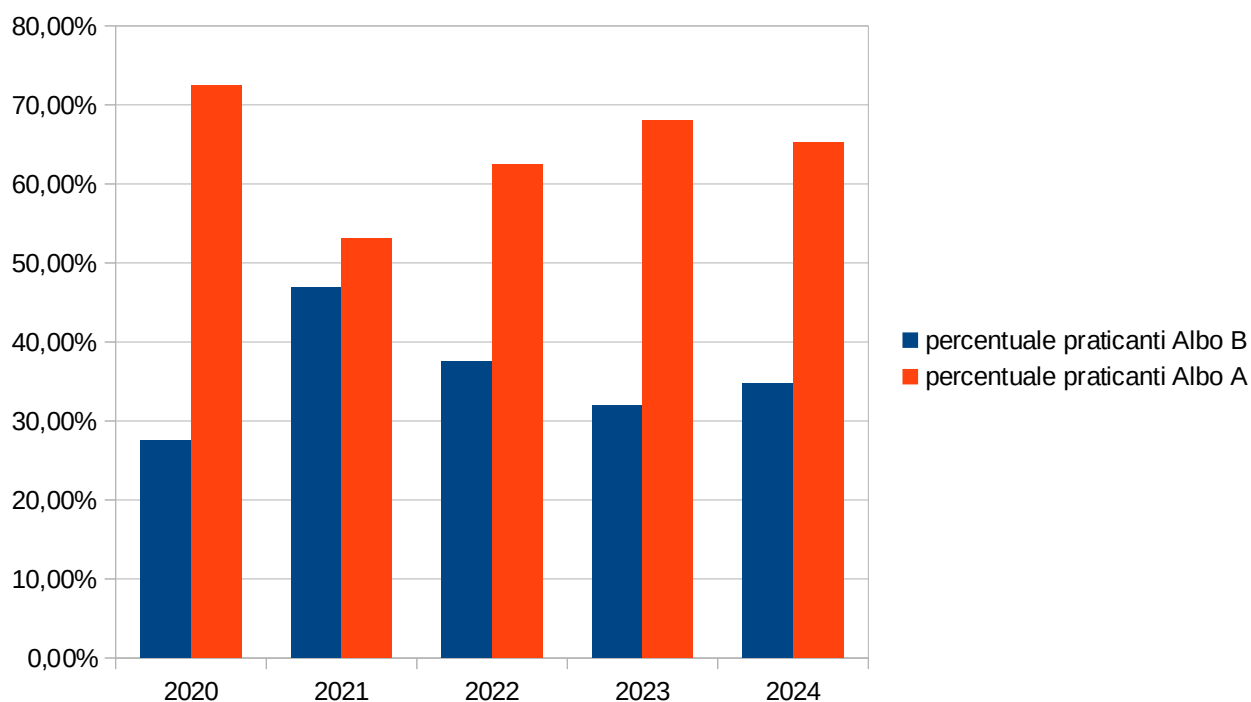
Nelle altre categorie anagrafiche la suddivisione tra generi è nettamente diversa con spiccata maggior popolazione di colleghi uomini e con differenze considerevoli.

DESCRIZIONE E ANALISI DELL'ANDAMENTO DELLA COMPOSIZIONE DEL NUMERO
DELLE PRATICANTI E DEI PRATICANTI I SCRITTI
 AL NOSTRO ORDINE PROFESSIONALE TERRITORIALE
 NELL'ULTIMO QUINQUIENNIO IN BASE ALLA GENERAZIONE DI APPARTENENZA
 (ANNI 2019 – 2024)

In questo paragrafo è stato analizzato il numero dei praticanti iscritti dal 2019 al 2024, dividendoli ancora una volta, per genere e fascia di età, in base alle medesime generazioni analizzate per i professionisti:

- Greatest Generation (nati tra il 1901 ed il 1927);
- Generazione silenziosa (nati tra il 1928 ed il 1945);
- Baby Boomers (nati tra il 1946 ed il 1964);
- Generazione X (nati tra il 1965 ed il 1980);
- Millenials (nati tra il 1981 ed il 1996);
- Generazione Z (nati tra il 1997 ed il 2012).

Anno di riferimento	2020	2021	2022	2023	2024
percentuale praticanti Albo B	27,50%	46,88%	37,50%	32,00%	34,78%
percentuale praticanti Albo A	72,50%	53,13%	62,50%	68,00%	65,22%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%



Fascia	2020		2021		2022		2023		2024		TOTALE
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
C) Baby boomers	1		1								7
D) Generazione X	2	2		1			1		1	1	34
E) Millenials	12	23	13	17	9	7	13	10	6	13	275
F) Generazione Z								1	1	1	3
TOTALE	15	25	14	18	9	7	14	11	8	15	319

Come evidenziano i dati esposti nella tabelladi riferimento:

- nel **2020** vi erano in totale 41 praticante, di cui: una donna appartenente ai Baby Boomers (Albo A), 4 appartenenti alla Generazione X (2 uomini e 2 donne, tutti nell'Albo A) e gli altri 36 facenti parte della categoria dei Millenials (23 uomini e 13 donne) di costoro, 11 sono iscritti all'Albo B, 7 uomini e 4 donne;
- nel **2021** il numero totale di praticanti era pari 32, dei quali una donna appartenente ai Baby Boomers (Albo A) e un uomo della Generazione X (albo A), gli altri 30 erano nei Millenials (17 uomini e 13 donne) di cui 15 si trovano nell'Albo B (5 uomini e 10 donne);
- nel **2022** risultavano 18 praticanti, tutti nella fascia di età dei Millenials (9 uomini e 9 donne) di cui 7 nell'Albo B (3 uomini e 4 donne);
- Infine, nel **2023** vi erano in totale 28 praticanti di cui 14 uomini e 14 donne. Per gli uomini uno della Generazione X (Albo A); 12 Millenials (di cui 3 nell'Albo B) e 1 della Generazione Z (Albo B) mentre per le donne, una della Generazione X e 13 dei Millenials (di cui 4 nell'Albo B).
- Infine, nel **2024** vi erano in totale 28 praticanti di cui 14 uomini e 14 donne. Per gli uomini uno della Generazione X (Albo A); 12 Millenials (di cui 3 nell'Albo B) e 1 della Generazione Z (Albo B) mentre per le donne, una della Generazione X e 13 dei Millenials (di cui 4 nell'Albo B).

In questi cinque anni non vi sono praticanti appartenenti alle Greatest Generation ed alla Generazione Silenziosa (per ovvie ragioni anagrafiche). Tuttavia, seppur in numero esiguo vi sono praticanti Baby Boomers e Generazione X ma la maggior parte sono dei Millenials ed uno solo nella Generazione Z. In tutte le fasce anagrafiche presenti, il numero degli uomini e delle donne è molto simile, a volte quello delle donne supera di poco quello degli uomini. La popolazione dei praticanti è comunque molto esigua, dato che evidenzia purtroppo una perdita di interesse da parte dei giovani ad intraprendere la nostra professione.

CONCLUSIONI

Una fotografia sulla **disparità nelle professioni** è stata scattata nelle scorse settimane anche dalla **Fondazione Adriano Ossicini** che, attraverso un evento tenutosi a Roma nel mese di febbraio, ha divulgato i dati emersi dallo studio che è derivato dal sondaggio rivolto sia agli uomini che alle donne impegnati in diverse professioni.

La Presidente della Fondazione, Elisabetta Camussi, dopo aver esposto i risultati dello studio ha aperto il **tavolo di confronto tra i vertici delle tre categorie** economico giuridiche, ovvero, Commercialisti Avvocati e Notai.

E' stato spiegato dalla Presidente Camussi che una delle **finalità dell'indagine** era quella di comprendere quanto le donne siano consapevoli del gender gap che le coinvolge, emergendone che le professioniste sono oggi più cosce di prima di non essere adeguatamente garantite in quanto, anche laddove vi è garanzia di accesso alla professione, non vi è garanzia sul paritario percorso di carriera, sull'accesso ai ruoli apicali e su un adeguato riconoscimento in termini reddituali.

Altro obiettivo dello studio e della sua divulgazione è quello di individuare gli ostacoli per intervenire in maniera più specifica sulle disuguaglianze per accelerare i cambiamenti. Tutto ciò in piena analogia con le finalità dei bilanci di genere.

Il gap reddituale risulta certificato in tutte le professioni e le tre categorie presenti al tavolo di confronto hanno riferito quanto da ciascuna è maggiormente percepito, emergendo che **le commercialiste** mettono al centro il tema della conciliazione tra vita privata e lavoro con il gap salariale, ponendo l'attenzione sul fatto che nella fascia di età tra i 40 e i 50 anni le colleghe guadagnano il 46% in meno degli uomini, e inoltre molte commercialiste non si sentono a loro agio al momento della emissione della parcella ed a parlare di denaro. E' inoltre ben percepita la **segregazione verticale** in quanto nei ruoli apicali le donne sono impiegate prevalentemente nei comitati pari opportunità istituiti nel 2021: su 121 OOTT i Presidenti del Consiglio sono per l'86% maschi e per il 14% donne, *mentre nei Cpo avviene il contrario*.

Gli Studi condotti negli anni nell'ambito della categorie professionali a cura di molteplici Enti e Organismi, oltre a confermare l'esistenza di importanti disparità che si ripercuotono pesantemente sulla vita lavorativa e privata delle professioniste, evidenziano che nel tempo gli ostacoli non sono stati rimossi e che pertanto le politiche attuate e le iniziative promosse non hanno portato benefici significativi: **diventa quanto mai urgente individuare migliori politiche da adottare attraverso una maggior istruzione ed un maggior coinvolgimento dell'intera società, anche riconoscendo piena autonomia e potere di rappresentanza ai Comitati Pari Opportunità affinché possano svolgere efficacemente il loro ruolo all'interno dei contesti nei quali la parità tra uomini e donne e la dignità delle professioniste sono offesi dalla cultura che spesso persiste**.

Il Comitato Pari Opportunità presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Livorno ringrazia le iscritte e gli iscritti che sostengono le difficili battaglie in corso, anche solo dedicando una piccola parte del loro tempo ad una attenta lettura di questo Bilancio.

Grazie per l'attenzione.

Livorno, 14 aprile 2025

Il C.P.O. presso l'ODCEC di Livorno