



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

C.P.O.

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

BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2021

SOMMARIO

SOMMARIO.....	2
INTRODUZIONE.....	3
COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITA'	6
ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2021	7
BILANCIO DI GENERE	9
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI LIVORNO	10
COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO	11
IL DIVARIO RETRIBUTIVO	12
LA DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI	14
LE AREE DI INTERESSE	16
AREA GIUDIZIARIA	16
L'AREA DI CONTROLLO.....	18
AREA GOVERNANCE (AMMINISTRATIVA).....	20
CONCLUSIONI	22

INTRODUZIONE

Care Colleghe e cari Colleghi,

il bilancio di genere consuntivo 2021 che vi apprestate a leggere è l'ultimo riferito alle attività svolte dal precedente Comitato Pari Opportunità del nostro Ordine professionale, venuto in scadenza in concomitanza con le recenti elezioni per il rinnovo degli Organi territoriali.

Contiene inoltre, come di consueto, nella parte introduttiva l'esposizione di alcuni dati, informazioni e notizie di norme e provvedimenti riguardanti le questioni di parità e, nella parte successiva, il bilancio vero e proprio con esposizione di tabelle e grafici per la rappresentazione dell'evoluzione (o dell'involuzione) degli obiettivi di equilibrio.

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna D.Lgs. 198/2006 e le recenti modifiche

La Commissione Europea, nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, ha evidenziato che fino ad oggi nessuno degli Stati membri della UE ha raggiunto la parità tra uomini e donne a livello retributivo, di assistenza e di pensioni.

Il nostro Paese da molti anni è impegnato in iniziative che hanno l'obiettivo di regolamentare e realizzare la tanto citata parità.

Nei precedenti Bilanci di genere abbiamo fatto riferimento, tra le altre norme e regolamenti, anche al Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 denominato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 delle legge 28 novembre 2005 n. 246" emanato dalla Presidenza della Repubblica su proposta del Ministero per le pari opportunità di concerto con i Ministri per la funzione pubblica, del lavoro e delle politiche sociali, della salute e delle attività produttive.

Il Codice, che si compone di 58 articoli, contiene:

al Libro I le disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna,

al Libro II le disposizioni per la pari opportunità tra uomo e donna dei rapporti etico-sociali,

al Libro III le disposizioni per la pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici

al Libri IV le disposizioni per la pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici

La Legge n.162 del 5 novembre 2021 ha apportato alcune importanti modifiche ed integrazioni al Codice delle pari opportunità, vediamo di seguito una sintesi.

art-1- concerne la nuova formulazione *dell'art. 20* che prevede integrazioni e novità: sarà da ora in poi la Consigliera nazionale di parità (o il Consigliere di parità) a presentare ogni due anni al Parlamento la relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni di legge.

Art. 2 – con il quale si implementa *l'art. 25* estendendo la tutela dalle discriminazioni sul lavoro, dirette o indirette, anche alle candidate ed ai candidati in fase di selezione del personale, ed introduce ulteriori tutele nei casi di modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro.

Art. 3 - che integra *l'art. 46* disciplinando più approfonditamente il contenuto della relazione biennale che deve essere obbligatoriamente resa sia dalle aziende pubbliche che da quelle private che occupano oltre cinquanta dipendenti, e le sanzioni applicabili in caso di ritardo nella trasmissione della relazione o di contenuto mendace. Con decreto interministeriale del 29 marzo 2022 firmato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (Andrea Orlando) e dalla Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia (Elena Bonetti), sono state definite le modalità per la redazione del rapporto biennale che dovrà essere redatto telematicamente entro e non oltre il 30 settembre 2022 (quale prima scadenza per il biennio 2020-2021, dopodichè la scadenza sarà prevista per il 30 aprile dell'anno successivo a ciascun biennio) .

Art. 4 – che introduce *l'articolo 46 bis* istituendo la “certificazione della parità di genere” che, a partire dal 1[^] gennaio 2022, avrà il fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

L'effettiva implementazione ed attivazione del sistema di certificazione nel suo complesso dovrebbe avvenire nel secondo quadrimestre del 2022 e, a tal fine, è stato istituito in Tavolo tecnico per la definizione degli standard di certificazione.

Art.5 - prevede per l'anno 2022 la premialità di parità per le aziende private in possesso della certificazione di cui all'art. 46 bis, corrispondente a un esonero parziale dal versamento degli oneri contributivi posti a carico del datore di lavoro, ed alla attribuzione di un punteggio premiale per la valutazione, da parte do autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Art. 6 - intitolato Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche, prevede che le disposizioni di cui all'art. 147 ter del comma 1-ter del D.Lgs 58/1998 TUIF (nella composizione dei consigli di amministrazione il genere meno rappresentato deve ottenere almeno i due quinti degli amministratori eletti), si applichino anche alle società costituite in Italia controllate da pubbliche amministrazioni ex art. 2359 cc, non quotate in mercati regolamentati:.

L'impegno dello Stato Italiano nella volontà di colmare il gender gap nel mercato del lavoro ha trovato spazio anche nell'ambito del PNRR nel quale il Piano ha recepito la proposta della Commissione Europea di dedicare attenzione particolare alle donne e promuovere l'occupazione femminile come priorità: il PNRR

ha riproposto l'obiettivo di attuare del periodo 2021-2026 strategie nazionali al fine di raggiungere entro il 2026 un incremento del 5% nella classifica dell'Indice di uguaglianza di genere elaborato dall'EIGE, che attualmente classifica l'Italia al 14[^] posto tra i Paesi Europei. Il nostro Paese è infatti sotto la media europea di 4,4 punti.

* * * * *

COMPOSIZIONE DEL COMITATO E FINALITA'

Come indicato in premessa, il presente bilancio è riferito ai dati ed alle attività dell'anno 2021 nel quale era in carica il precedente Comitato, ma è redatto dal Comitato Pari Opportunità neo costituito e rispondente al nuovo Regolamento licenziato dal Consiglio Nazionale nel mese di luglio dello scorso anno.

Il Consiglio dell'Ordine di Livorno ha già circolarizzato il testo del nuovo regolamento in occasione della indizione delle elezioni del corrente mandato, diffusione che è stata replicata sia dal precedente che dall'attuale Comitato.

Si riporta quindi di seguito solo un breve riassunto dei principali punti.

Il CPO dell'Odcec Livorno **si compone** attualmente di cinque membri effettivi oltre che di tre membri aggiunti che hanno manifestato il loro interesse a farvi parte, come consentito dal Regolamento vigente.

Il Comitato è pertanto attualmente costituito da sette membri:

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

Qualunque iscritta/o sia interessato alle questioni di parità e vuole partecipare ai lavori del Comitato, può manifestare le proprie intenzioni alla Segreteria dell'Ordine; il Comitato potrà così valutare l'inclusione di nuovi membri aggiunti, compatibilmente con le cause di incompatibilità previste dal citato Regolamento.

Non si ritiene preclusa la partecipazione ai lavori del Comitato da parte dei soggetti che rivestono incompatibilità con la carica di membri effettivi, colleghe/i che potranno presenziare alle riunioni come uditori e/o partecipare come proponenti, pur non essendo membri effettivi né aggiunti.

Le **finalità** del CPO sono :

1. La promozione delle politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale,
2. La prevenzione, il contrasto e la rimozione dei comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto o di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della nostra professione,
3. La vigilanza che, nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. 139/05, sia rispettato il principio della parità di genere.

* * * * *

ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2021

Nell'anno 2021 sono proseguite le attività del Comitato che hanno risentito di *limitazioni e rallentamenti* dettati dalle restrizioni sanitarie che non hanno consentito ad esempio lo svolgimento di eventi di formazione ed aggregativi in presenza, modalità di incontro questa che, nell'ambito delle pari opportunità, è preferibile al fine di favorire quanto più possibile la conoscenza e la vicinanza dei partecipanti che facilità una più immediata condivisione di valori, esperienze e progetti.

Il Comitato ha svolto la propria attività sia in ambito strettamente *territoriale* che in condivisione ed in sinergia con i Cpo degli Ordini della nostra *regione*.

In ambito strettamente locale 2021 si sono tenute due *riunioni* in presenza nel corso delle quali sono stati condivisi e commentati i progressi registrati in materia legislativa tra cui l'estensione sia temporale che degli ambiti di applicazione della legge Golfo-Mosca che, dal luglio 2021, interessa più da vicino anche la nostra categoria professionale.

Nell'attesa della tornata elettorale per il *rinnovo degli organi istituzionali* di categoria, più volte rinviata, sono state divulgate le informazioni e i documenti attinenti la costituzione del nuovo Comitato, stimolando la partecipazione e la candidatura delle iscritte e degli iscritti, attraverso *newsletter*.

Sono stati raccolti i dati per la predisposizione del *Bilancio di Genere* Consuntivo 2020 e per partecipare alla redazione del primo Bilancio di Genere Consultivo degli OOTT della Regione Toscana

E' infatti proseguita l'attività della *Commissione Studi Pari Opportunità* della Regione Toscana alla quale hanno partecipato fattivamente alcuni componenti di ciascun cpo o ordine territoriale della nostra Regione.

La partecipazione attiva nella rete formata dai Comitati degli Ordini dei Commercialisti Toscani ha consentito lo scambio di informazioni, opinioni e confronti sulle linee programmatiche future.

Una importante attività svolta sia in ambito regionale che locale è stata la redazione di un documento che ha raccolto le *richieste di recepimento normativo in materia di parità* che è stato sottoposto ai candidati alla Presidenza Nazionale, il cui contenuto è stato portato a conoscenza anche di funzionari di governo contribuendo al recepimento di alcuni principi nel recente Regolamento che ha istituito l'obbligatorietà dei Comitati locali e nazionale.

La Commissione Studi ha concluso i propri lavori con *l'evento formativo*, già programmato per il marzo 2020 poi rinviato al 2021 e poi nuovamente al marzo 2022 a causa delle persistenti restrizioni sanitarie che non ne avrebbero consentito la tenuta in presenza, svoltosi nella prestigiosa Sala dei Duecento nel Palazzo Comunale di Firenze, evento che ha visto la partecipazione anche di rappresentanti di Governo, nel corso del quale sono state affrontate molte tematiche di genere; l'evento ha avuto come fulcro l'esposizione dei risultati di un interessante *sondaggio* rivolto a tutti i commercialisti toscani avente ad oggetto le problematiche maggiormente avvertite dalla categoria, oltre alla esposizione del *primo bilancio* di Genere Consultivo Consolidato Toscano che è risultato essere stato il primo nel Paese ad essere redatto con respiro regionale.

Sia i documenti che le relazioni esposte sono stati curati da iscritti al nostro Ordine ed al nostro Cpo.

Le *linee programmatiche per l'anno 2022* saranno definite dal rinnovato Comitato Pari Opportunità e saranno improntate sia alla prosecuzione delle attività già avviate, che a quelle ulteriori che potranno beneficiare anche della moltitudine delle *numerose reti di recente formazione*, nate grazie alla obbligatoria istituzione dei comitati territoriali.

L'importante spinta data dal Governo alle questioni di parità renderanno più agevole l'intensificazione di *rapporti istituzionali* con enti del nostro territorio, la partecipazione a *tavoli interprofessionali*, l'organizzazione di *eventi formativi ed aggregativi*, la condivisione di una moltitudine di attività in collaborazione con altri Cpo degli Odcec della nostra Regione e non solo.

Potrà essere dato nuovamente spazio al *Comitato di Ascolto* nato per ricevere segnalazioni da parte delle iscritte e degli iscritti di eventuali elementi di discriminazione, proposte di approfondimento di argomenti di studio o proposte per la organizzazione di eventi attinenti al tema della parità.

E' attualmente in corso il *restyling del sito* del nostro Comitato sul quale potranno essere pubblicati a breve ulteriori documenti di riferimento.

* * * * *

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 delle colleghe e dei colleghi che risultano iscritti all'Albo al 31 dicembre degli anni 2012, 2020 e 2021 suddivisi per dottori commercialisti ed esperti contabili.

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 2021;
- l'evoluzione della partecipazione femminile nel più breve e recente periodo e quindi dal 2020 al 2021.

Tabella n. 1

COMPOSIZIONE ISCRITTI DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI LIVORNO									
Anni	2012			2020			2021		
	E.C.	D.C.	%	E.C.	D.C.	%	E.C.	D.C.	%
Donne	1	142	29,18%	8	150	31,32%	8	154	31,89%
Uomini	2	345	70,82%	3	329	68,68%	3	329	68,11%
TOTALI	3	487	100%	11	479	100%	11	483	100,00%

Dai dati sopraesposti si evince che al 31.12.2020 la percentuale della popolazione femminile è aumentata al 31,32% sul totale degli iscritti, rispetto al 29,18% dell'anno 2012, e che al 31.12.2021 si è assestata al 31,89%.

I predetti dati sono utili per confrontare, nei grafici e tabelle successivi, la numerosità degli incarichi in essere per ciascun genere.

Nel *rapporto annuale della Fondazione Nazionale dei Commercialisti* stampato nell'ottobre 2021 e recentemente divulgato dal Consiglio Nazionale, sono contenuti molteplici dati riferiti al 31 dicembre 2020; nella tabella sottostante si riporta il numero degli iscritti al nostro Albo Professionale riferito all'intero territorio nazionale, a quello regionale ed al nostro locale.

n. iscritti	Territorio Nazionale	Regione Toscana	Ordine Livorno
Sezione A	114.563	6.961	479
Sezione B	1.743	131	11
Elenco speciale	2.992	159	8
Totale iscritti	119.298	7.251	498
STP	1.184	78	5
Praticanti	12.938	532	19

I dati più aggiornati e riferiti al 31 dicembre 2021 saranno raccolti nel volume annuale di prossima uscita e divulgazione.

COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI LIVORNO

Tabella n. 2

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	COLLEGIO SINDACALE	CONSIGLI 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 – 2026					
Donne	3	1	0	4	19%
Uomini	6	2	0	17	81%
TOTALI	9	3	0	21	100%

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

Nel mandato 2017-2021, nonostante un lieve aumento di iscritte, le cariche istituzionali assegnate alla popolazione femminile sono complessivamente pari al 19%.

Nel mandato attualmente in corso le Commissioni di disciplina non sono state ancora nominate: al netto di queste, restano invariate le percentuali del precedente mandato.

Con l'introduzione delle nuove regole elettorali entrate in vigore nel luglio 2021, il Consiglio attuale comprende, per la prima volta, tre membri femminili ed a ciascuna di esse è stata assegnata una carica istituzionale.

A tutt'oggi il ruolo di Presidente e di Vice Presidente non è mai stato ricoperto da un rappresentante di genere femminile.

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

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

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO

Nel passato mandato consiliare 2013-2017 le commissioni di studio non erano state 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 2022-2026 le Commissioni Studio non sono state ancora formate.

Auspichiamo una partecipazione attiva nelle prossime commissioni studio anche da parte delle iscritte di genere femminile.

Tabella n. 3

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI STUDIO		
Mandato 2017 – 2021	Totali	%
<i>Donne</i>	12	19,05%
<i>Uomini</i>	51	80,95%
TOT	63	100,00%

* * * * *

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 negli anni 2020 e 202, redatti dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti, riferiti rispettivamente ai redditi dichiarati nell’anno 2019 prodotti nel 2018, e dichiarati nell’anno 2020 prodotti nel 2019.

Grafico n. 1

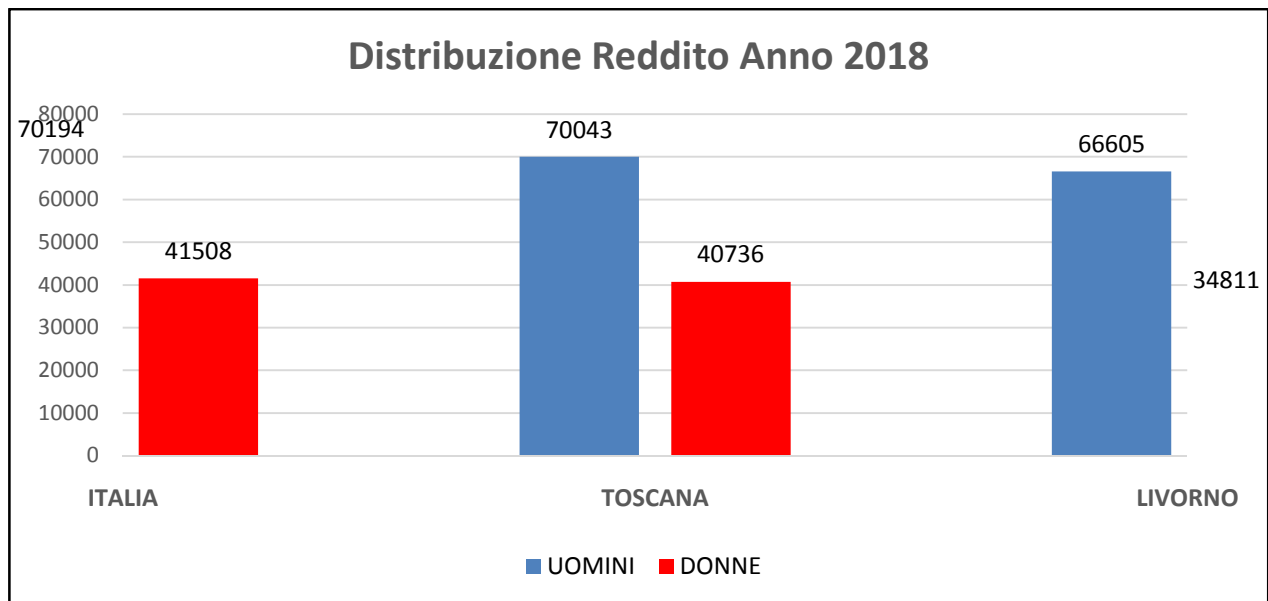


Grafico n.2

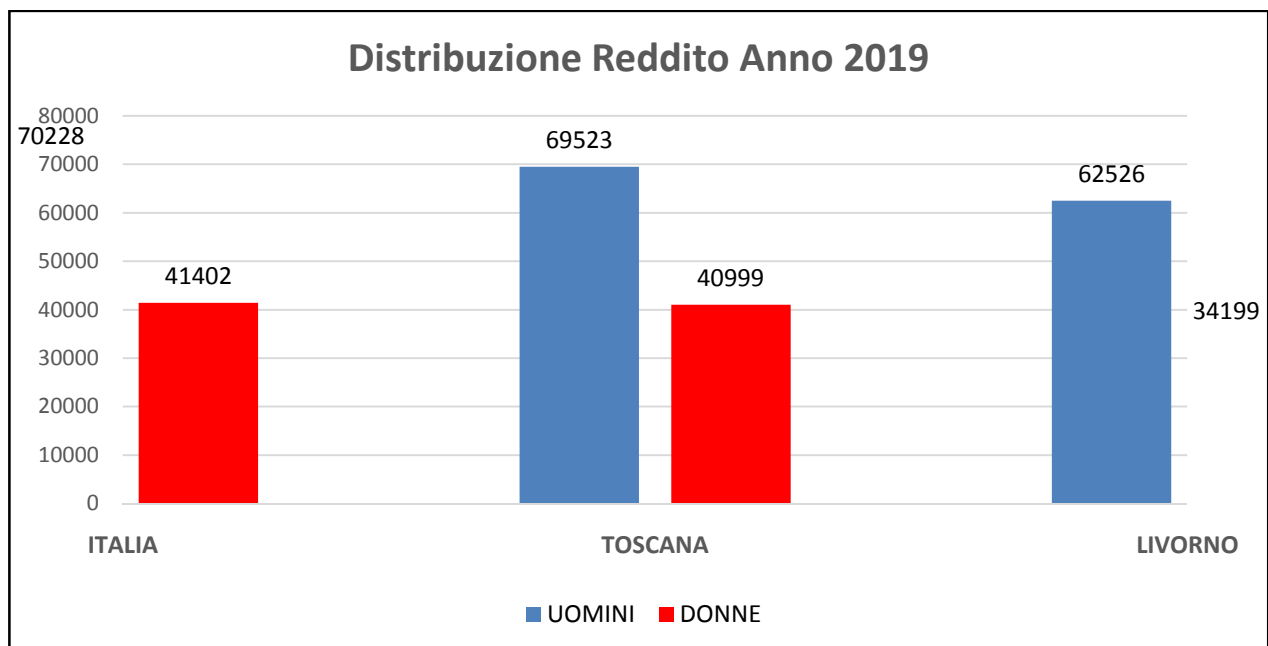


Tabella n. 4

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (media Irpef)						
Report 2020 riferito al dichiarato 2019 redditi prodotti nel 2018	nazionale	%	toscana	%	livorno	%
Donne	41.508,00	37,16	40.736,00	36,77	34.811,00	34,32
Uomini	70.194,00	62,84	70.043,00	63,23	66.605,00	65,68
totale	111.702,00	100	110.779,00	100	101.416,00	100
media ponderata	60.962,00		60.859,00		56.833,00	
redditi D sotto la media	- 19.454,00	-31,91	- 20.123,00	-33,06	- 22.022,00	-38,75

Tabella n. 5

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (media Irpef)						
Report 2021 riferito al dichiarato 2020 redditi prodotti nel 2019	nazionale	%	toscana	%	livorno	%
Donne	41.402,00	37,09	40.999,00	37,10	34.199,00	35,36
Uomini	70.228,00	62,91	69.523,00	62,90	62.526,00	64,64
totale	111.630,00	100	110.522,00	100	96.725,00	100
media	61.237,00		60.554,00		53.897,00	
redditi D sotto la media	- 19.835,00	-32,39	- 19.555,00	-32,29	- 19.698,00	-36,55

Come si evince dai grafici e dalle tabelle soprariportate, il reddito professionale medioponderato nazionale è rimasto sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente, così come quello regionale toscano.

Nel nostro territorio è, invece, leggermente diminuito.

Questi dati evidenziano inoltre che la media dei redditi dichiarati dalle colleghe e dai colleghi del nostro territorio è inferiore sia alla media Nazionale che a quella della Regione Toscana e mettono in evidenza una marcata differenza fra il reddito professionale maschile e quello femminile. Il risultato 2020 (redditi 2019) evidenzia 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.

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, 2020 e al 2021 al fine di:

- poter effettuare un confronto tra i dati 2012-2021, quale lasso di tempo massimo nel quale ha operato la legge Golfo – Mosca e rilevare l'evoluzione nel lungo periodo;
- per poter effettuare un confronto tra i dati 2020-2021, quale lasso di tempo più breve, per verificare cosa sia successo nell'ultimo anno trascorso.

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 (a partire dal 2016, il Tribunale di Livorno ha richiesto espressamente l'elenco dei professionisti disponibili), aree di specializzazione degli iscritti.

Grafico n. 3

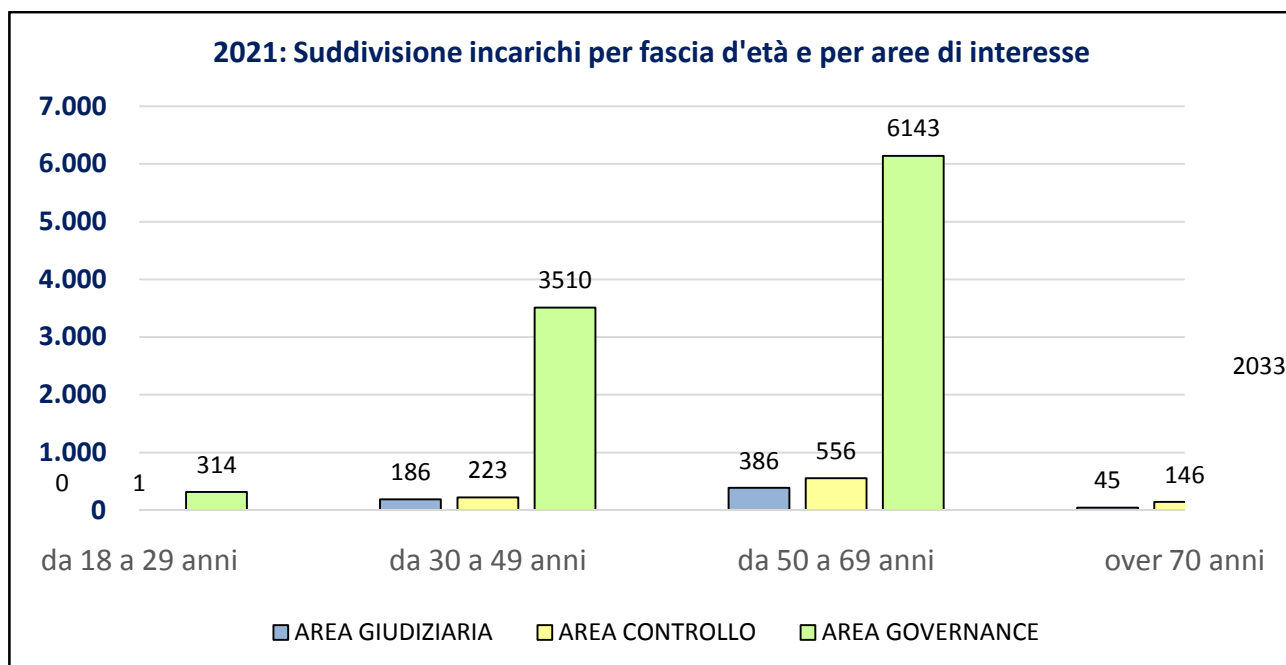


Tabella n. 6

	Area giudiziaria	Area controllo	Area governance
Under 18	0	0	1
da 18 a 29 anni	0	1	314
da 30 a 49 anni	186	223	3.510
da 50 a 69 anni	386	556	6.143
>= 70 anni	45	146	2.033
TOTALI	617	926	12.001

Sono evidenziati gli incarichi risultanti nell'anno 2021, 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 sono 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, 2020 e 2021. Nei grafici sottostanti è stata analizzata in dettaglio la composizione dell'area giudiziaria.

AREA GIUDIZIARIA

Serie Grafici n. 4

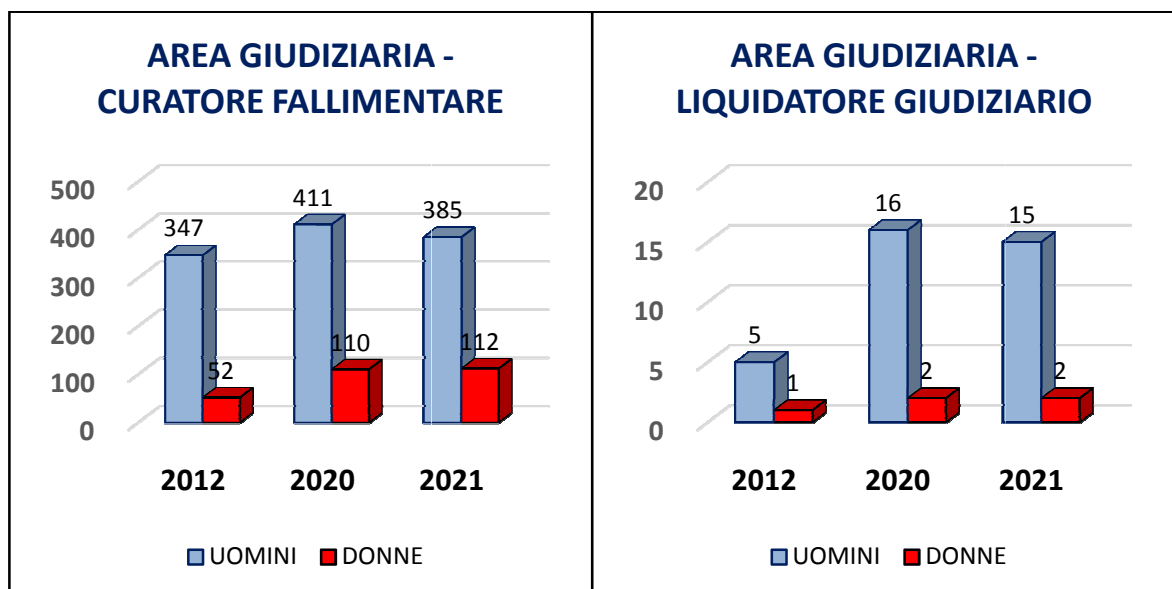
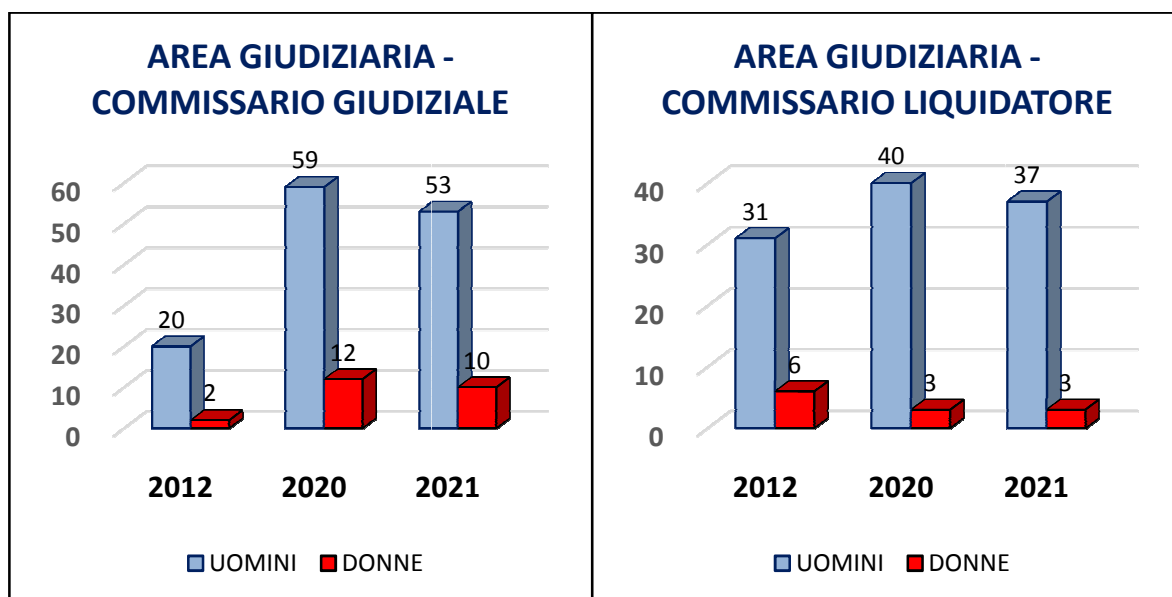


Tabella n. 7

AREA GIUDIZIARIA	COMMISSARIO GIUDIZIALE			COMMISSARIO LIQUIDATORE			CURATORE FALLIMENTARE			LIQUIDATORE GIUDIZIARIO		
	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021
donne	2	12	10	6	3	3	52	110	112	1	2	2
uomini	<u>20</u>	<u>59</u>	<u>53</u>	<u>31</u>	<u>40</u>	<u>37</u>	<u>347</u>	<u>411</u>	<u>385</u>	<u>5</u>	<u>16</u>	<u>15</u>
<i>totali</i>	<i>22</i>	<i>71</i>	<i>63</i>	<i>37</i>	<i>43</i>	<i>40</i>	<i>399</i>	<i>521</i>	<i>497</i>	<i>6</i>	<i>18</i>	<i>17</i>

AREA GIUDIZIARIA		COMMISSARIO GIUDIZIALE	COMMISSARIO LIQUIDATORE	CURATORE FALLIMENTARE	LIQUIDATORE GIUDIZIARIO	TOTALE VALORE	TOTALE %
2021	UOMINI	53	37	385	15	490	79,42%
2021	DONNE	10	3	112	2	127	20,58%
2020	UOMINI	59	40	411	16	526	80,55%
2020	DONNE	12	3	110	2	127	19,45%
2012	UOMINI	20	31	347	5	403	86,85%
2012	DONNE	2	6	52	1	61	13,15%

Il progressivo incremento degli incarichi ricoperti dal genere femminile nel lungo termine, ovvero dal 2012 al 2020-2021 appare significativo, essendo sostanzialmente raddoppiati in termini numerici.

L'incremento percentuale di un punto nel breve termine è invece dato dal minor numero di incarichi ricoperti dal genere maschile nel 2021 a parità di incarichi ricoperti rispetto all'anno precedente dal genere femminile.

Il divario percentuale tra i due generi resta comunque molto alto.

E' necessario ricordare che, al fine di ricevere incarichi da parte del Tribunale, è essenziale aver comunicato la propria disponibilità. Poiché non è possibile rinvenire gli elenchi dei soggetti per gli anni oggetto di osservazione, la rappresentazione statistica presenta un limite di rappresentatività.

* * * * *

L'AREA DI CONTROLLO

Gruppo Grafici 5

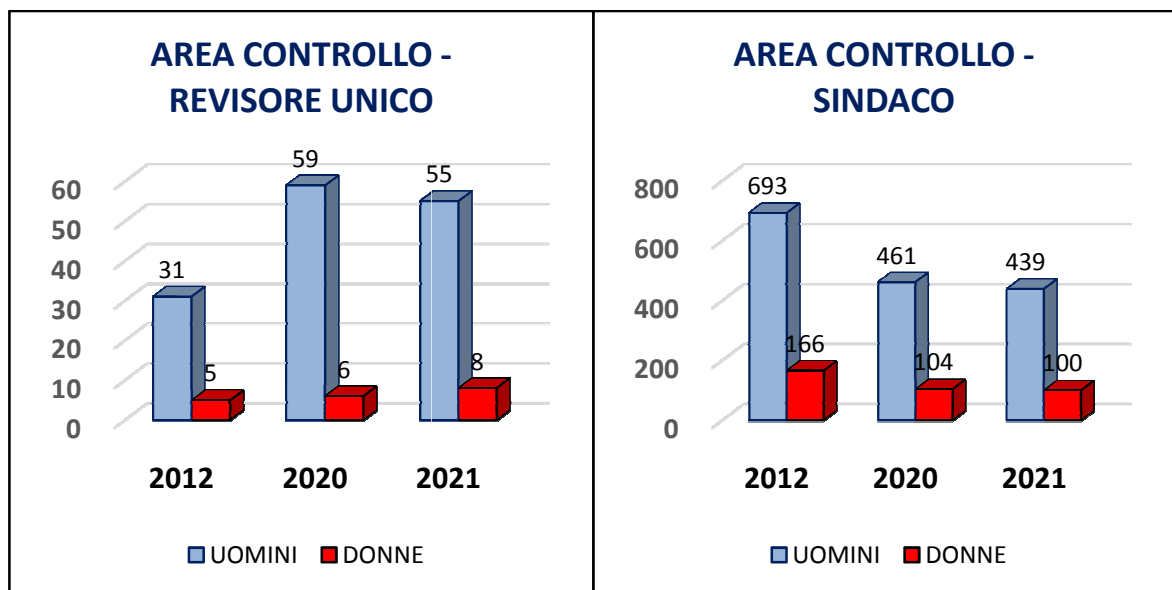
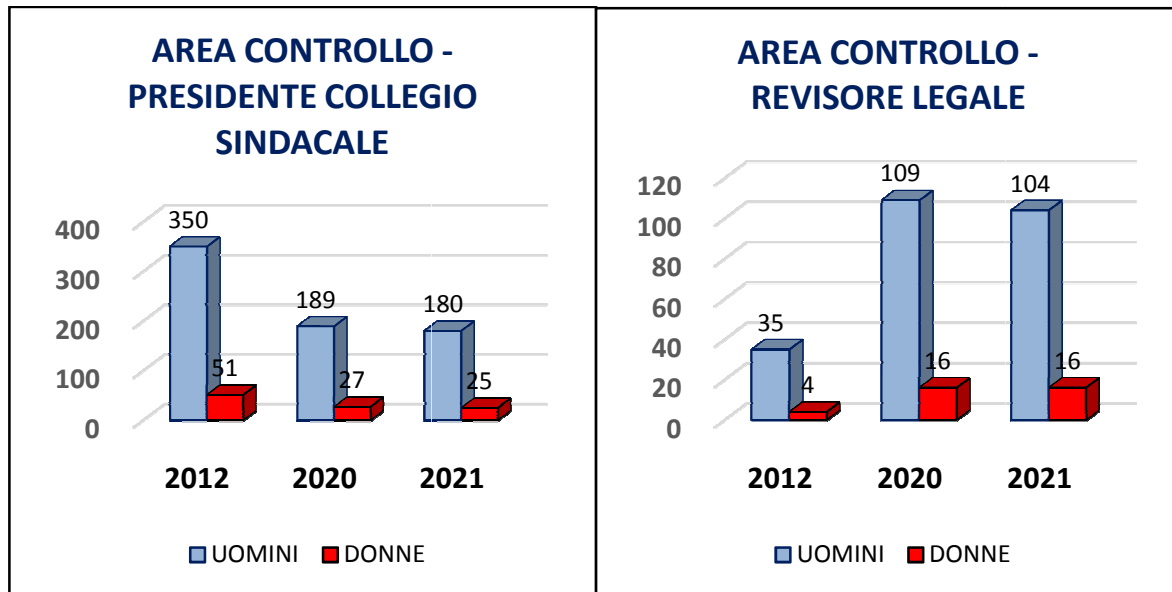


Tabella n. 8

AREA CONTROLLO	REVISORE LEGALE			SINDACO			REVISORE UNICO			PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE		
	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021
DONNE	4	16	16	166	104	100	5	6	8	51	27	25
UOMINI	35	109	104	693	461	439	31	59	55	350	189	180
Totali	39	125	120	859	565	539	36	65	63	401	2016	205

AREA CONTROLLO		PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	REVISORE LEGALE	REVISORE UNICO	SINDACO	TOTALE VALORE	TOTALE %
2021	UOMINI	180	104	55	439	778	83,93%
2021	DONNE	25	16	8	100	149	16,07%
2020	UOMINI	189	109	59	461	818	84,24%
2020	DONNE	27	16	6	104	153	15,76%
2012	UOMINI	350	35	31	693	1.109	83,07%
2012	DONNE	51	4	5	166	226	16,93%

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.

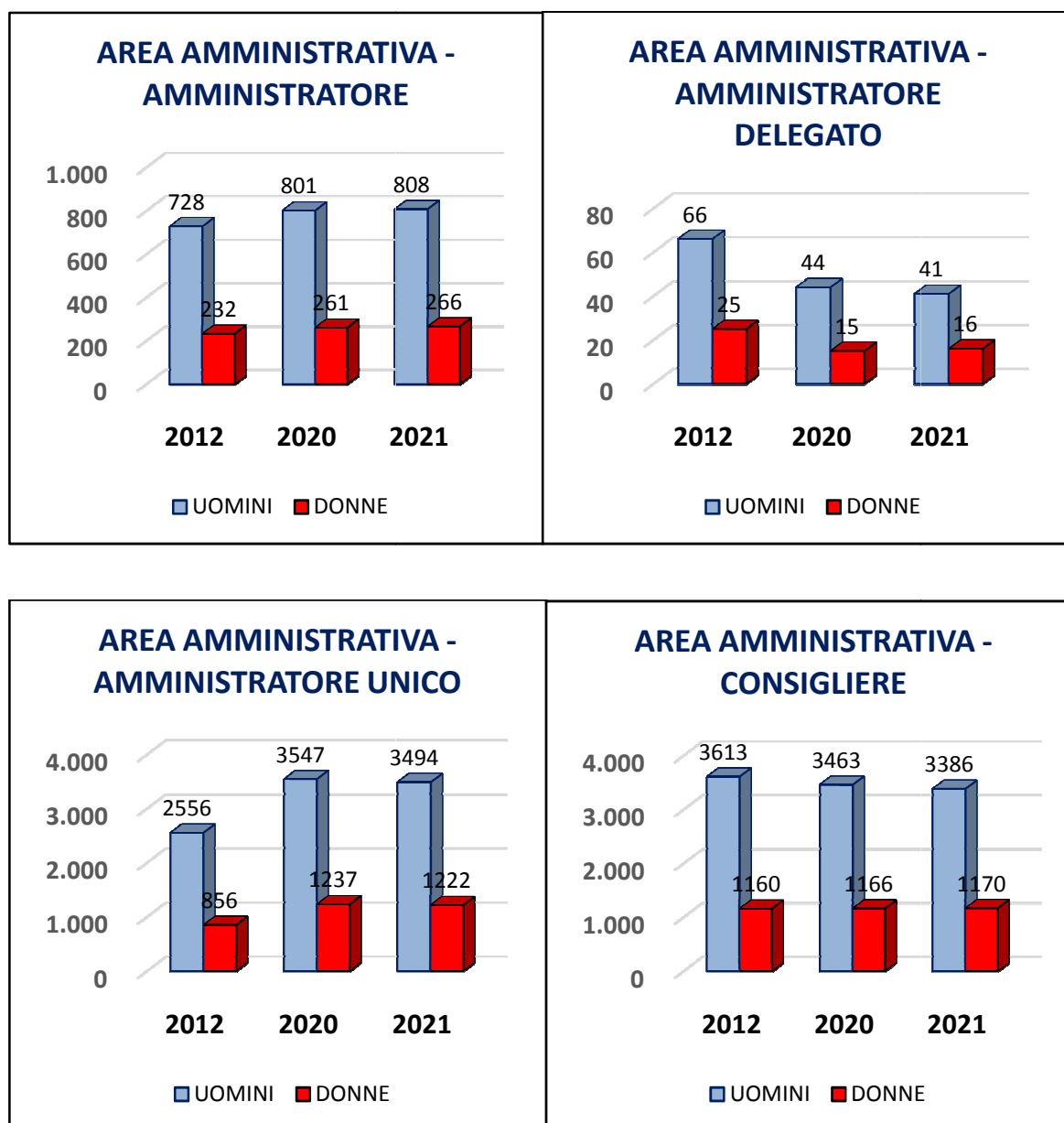
Si continua ad evidenziare la diminuzione generale degli incarichi per ciascun genere, da imputare sia alle modifiche normative che si sono susseguite nel periodo di riferimento (2012- 2021) sia probabilmente alla crisi economica generale del Paese che ha indotto molte aziende a cessare l'attività.

* * * * *

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, 2019 e 2020.

Gruppo Grafici 6



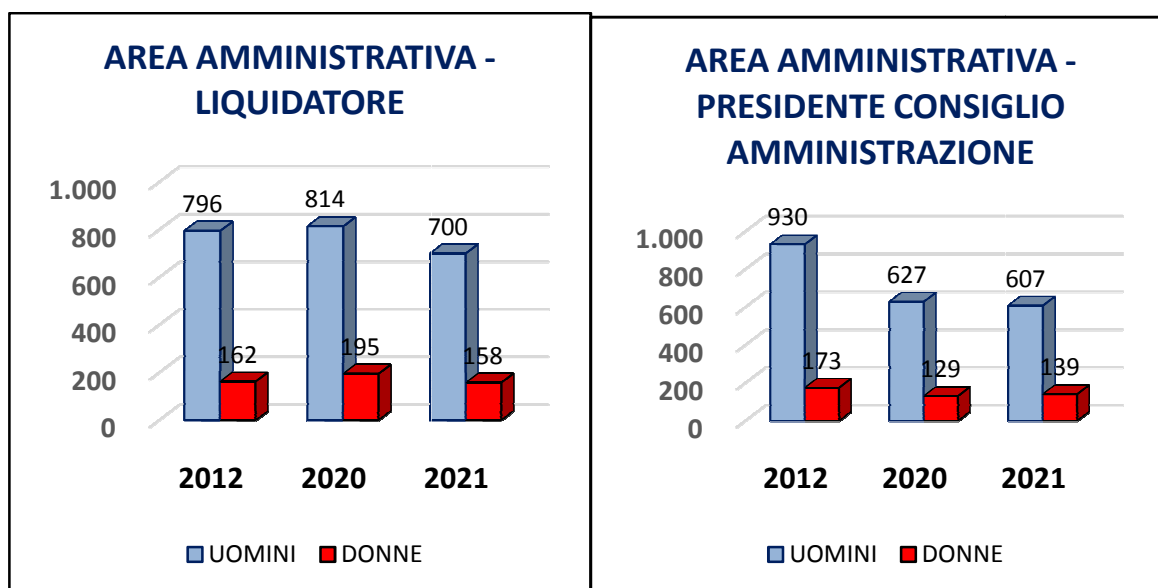


Tabella n. 9

AREA GOVERNANCE	AMM.RE			AMM.RE UNICO			CONSIGLIERE			PRESIDENTE C.D.A.			AMM.RE DELEGATO			LIQUIDATORE		
	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021	2012	2020	2021
D.	232	261	266	856	1237	1222	1160	1166	1170	173	129	139	25	15	16	162	195	158
U.	728	801	808	2556	3547	3494	3613	3463	3386	930	627	607	66	44	41	796	814	700

AREA AMMINISTRATIVA		AMMINISTRATORE	AMMINISTRATORE DELEGATO	AMMINISTRATORE UNICO	CONSIGLIERE	LIQUIDATORE	PRESIDENTE CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE	TOTALE VALORE	TOTALE %
2021	UOMINI	808	41	3.494	3.386	700	607	9.036	75,26%
2021	DONNE	266	16	1.222	1.170	158	139	2.971	24,74%
2020	UOMINI	801	44	3.547	3.463	814	627	9.296	75,58%
2020	DONNE	261	15	1.237	1.166	195	129	3.003	24,42%
2012	UOMINI	728	66	2.556	3.613	796	930	8.689	76,91%
2012	DONNE	232	25	856	1.160	162	173	2.608	23,09%

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.. Tale rappresentazione è quindi significativa per il genere femminile ma non è riferibile alla sola nostra categoria.

* * * * *

CONCLUSIONI

Nei documenti licenziati dal Comitato sono costantemente citate fonti, leggi, decreti e regolamenti che riguardano e disciplinano la lotta alla disparità di genere.

Le pari opportunità sono caratterizzate dal *principio di giustizia sociale* e rappresentano il concetto per il quale occorre assicurare ad entrambi i generi i medesimi punti di partenza e pari condizioni di accrescimento per poter raggiungere i medesimi obiettivi.

Tali condizioni paritetiche possono consentire ad entrambi i generi, e quindi anche a quello inizialmente svantaggiato, di operare le proprie scelte e di sfruttare, quindi, alcune opportunità piuttosto che altre.

Per tale ragione uno degli ambiti di fondamentale importanza nel quale è necessario progredire sempre di più nella normativa, è ancora costituito dalla conciliazione tempi vita-lavoro in una società dove, tutt'oggi, la pressione sulle donne derivante dalle quotidiane esigenze di vita familiare, assistenziale e di cura, costituisce un forte limite per il genere che, soprattutto per tale motivo, resta ancora quello svantaggiato.

Il Consiglio dei Ministri in data 31 marzo 2022, per ottemperare all'obbligo di recepimento della Direttiva 2019/1158/UE, ha approvato lo schema di decreto legislativo che introduce importanti novità per favorire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, che attengono : al congedo di paternità, al congedo spettante al genitore solo, al congedo parentale per figli under 12, all' indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le libere professioniste, ai criteri di priorità per gli accordi di smart working.

Tali misure, frutto di costanti dibattiti politici, rappresentano certamente un ulteriore passo verso un maggior equilibrio. Una più equa condivisione delle responsabilità e della partecipazione attiva e fattiva in ambito familiare costituisce un importante segnale per l'auspicato cambiamento culturale che consentirebbe a tutte le donne, e quindi anche alle nostre colleghe professioniste, di scegliere più liberamente il percorso lavorativo desiderato.

Livorno, 22 aprile 2022

Il Comitato di Pari Opportunità
dell'ODCEC di Livorno