



COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Arezzo

BILANCIO DI GENERE
PREVENTIVO 2025

SOMMARIO

PREMESSA.....	2
1. IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ	5
2. LINEE PROGRAMMATICHE ANNO 2025	8
3. PROGETTI NAZIONALI E REGIONALI ANNO 2025.....	8
4. METODO DI REDAZIONE	9
5. ANALISI DEL CONTESTO	9
6. CONCLUSIONI	12

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

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

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

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

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

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

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

1.1 Quadro di riferimento internazionale ed europeo

L’esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della Quarta conferenza mondiale sulle donne dell’Organizzazione delle Nazioni Unite,

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

1.2 Quadro di riferimento nazionale

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più negli Enti Pubblici, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei principi della Costituzione italiana. L'art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di

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

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

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

È importante evidenziare che la promozione della parità di genere rappresenta un "Pilastro" del programma europeo Next Generation EU: gli Stati per accedere ai fondi del Recovery Fund, mediante l'elaborazione dei piani nazionali di ripresa e resilienza devono promuovere l'uguaglianza come azione trasversale alle politiche di ripresa economica. Di conseguenza,

il Piano nazionale di ripresa e resilienza non solo indica la parità di genere quale priorità trasversale, ma impone tra “le misure di revisione e valutazione della spesa” il potenziamento del Bilancio di genere. Al fine di raggiungere gli obiettivi del PNRR sono state introdotte una serie di norme volte a implementare l’eguaglianza in numerosi contesti, come l’imposizione del requisito della parità negli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l’implementazione delle misure di conciliazione vita-lavoro in ambito pubblico e privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva (cfr. D.lg. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; D.lg. 36 del 2022). Il quadro normativo è dunque orientato all’implementazione della parità di genere in ogni settore, quindi anche nell’ambito degli ordini Professionali.

L’importanza del ruolo del C.P.O. e delle materie trattate è stata recentemente confermata dal riconoscimento della formazione in materia di pari opportunità come obbligatoria (informativa n.112/2024 Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili)

1. IL COMITATO PARI OPPORTUNITA

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

L’attuale Comitato è stato composto a seguito delle elezioni del 21 e 22 febbraio 2022 e resterà in carica fino alla scadenza dell’attuale Consiglio dell’Ordine (quadriennio 2022-2026)

La costituzione e il funzionamento del Comitato è disciplinata dal **nuovo Regolamento** approvato dal CNDCEC in data 12 Luglio 2022, nel quale sono delineate le finalità, i compiti, la composizione ed alcune regole di funzionamento.

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

- a) promuovere le politiche di pari opportunità nell’accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) segnalare al Consiglio dell’Ordine i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l’uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;

c) vigilare che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

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

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

a) svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'albo e dei tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive od oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili;

b) diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;

c) elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;

d) proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;

e) vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma;

f) elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;

g) promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;

h) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;

i) predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;

l) individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni soggettive od oggettive di disparità e la loro rappresentanza negli organi istituzionali anche tramite l'attuazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale;

m) formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

Per la realizzazione delle sue attività e finalità il Comitato collabora con gli altri Comitati Pari Opportunità istituiti presso gli altri Consigli dell'Ordine, locali, nazionali e/o sovranazionali, anche partecipando a reti già costituite e/o costituende, nel rispetto dell'autonomia e delle competenze istituzionali dei singoli Comitati.

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

Carla Vilucchi – Presidente CPO

Giovanni Grazzini – Vice Presidente CPO

Chiara Bainsi – Segretaria CPO

Sabrina Duchi

Eleonora Egidi

Nora Giorni

Elena Gregori

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

Giulia Faralli

Marta Rossinelli

Silvia Buricchi

Il Comitato Pari Opportunità si riunisce, anche attraverso strumenti telematici, almeno quattro volte l'anno e ogni qualvolta il Presidente lo riterrà opportuno o quando ne sia fatta richiesta da almeno tre dei componenti.

2.LINEE PROGRAMMATICHE ANNO 2025

In riferimento alle linee programmatiche per l'anno 2025 questo CPO intende perseguire degli obiettivi indicati sin dal suo insediamento e dal regolamento ufficiale.

Pertanto il coinvolgimento delle iscritte e degli iscritti rispetto ai temi della parità di genere, dei rapporti intergenerazionali e della mitigazione delle barriere che limitano l'accesso alla professione restano il filo conduttore di tutte le attività del CPO.

Inoltre il Comitato Pari Opportunità dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Arezzo non si sottrae alle responsabilità civiche ed intende approfondire i temi sociali che investono l'area delle pari opportunità nonché sviluppare le competenze personali degli iscritti affrontando anche attraverso attività formative tese a potenziare le cd soft skills.

Già nel corso del 2024 sono stati attuati alcuni dei programmi impostati per l'anno:

- Nel mese di marzo il nostro C.P.O. ha promosso la donazione da parte dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Arezzo di una Panchina Rossa al Comune di Arezzo, che è stata installata presso il Parco Pertini.
- Abbiamo sostenuto con il CPO dell'ODEC di Firenze al "progetto WIN (Women in Networking)" tramite invio di una lettera di presentazione del progetto e relativo questionario di sondaggio.

Per quanto attiene alla programmazione 2025:

- Sono in corso interlocuzioni con il Comune di Arezzo al fine di organizzare un evento formativo per le Scuole secondarie di II grado che tratti il tema della Violenza Economica.
- Valutazione di una collaborazione con la Banca d'Italia che ha dato disponibilità a organizzare eventi legati al tema dell'educazione finanziaria quale strumento di emancipazione e crescita.

3. PROGETTI NAZIONALI E REGIONALI ANNO 2025

A seguito dell'importante collaborazione instaurata tra i CPO toscani, anche per l'anno 2025 si intende attuare progetti di respiro regionale avvalendosi della condivisione di intenti e di competenze già sviluppata.

Inoltre, l'istituzione del CPO nazionale sarà di ispirazione per l'attuazione di attività che non troverebbero spazio nell'ambito dei CPO territoriali.

In data 13 Novembre 2023 il CPO Nazionale si è insediato ed ha nominato quale presidente il dott. Michele De Tavonatti, già consigliere nazionale con delega alle pari opportunità, come vice presidente la dott.ssa Aurelia Isoardi, come segretaria la dott.ssa Francesca Riso.

Il 20 Novembre 2024 si terrà il primo convegno nazionale dei CPO caratterizzato da tre tavole rotonde sui temi del bilancio, del Gender pay gap e del divario digitale. È stato presentato un lavoro sulla violenza economica e il primo bilancio di genere della categoria. Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili ha inoltrato agli Ordini Territoriali una bozza di proposta di modifica del D.lgs. 139/2005 da sottoporre al Ministero della Giustizia. Nell'occasione veniva richiesto agli Ordini di proporre osservazioni e modifiche entro il 30/09/2024.

La rappresentante regionale presso il CPO nazionale ha riportato alcune osservazioni rispetto alle modifiche proposte, la più importante delle quali si riferisce alla proposta di riduzione della quota da attribuire al genere meno rappresentato nelle liste, che passerebbe dai 2/5 attuali ad 1/3. La regressione nella quota è apparsa anacronistica e immotivata, ancorché si riferisce alla formazione delle liste e quindi delle candidature, non ai colleghi o colleghe effettivamente eletti.

Il CPO nazionale, e in particolare il presidente De Tavonatti, incontrato in occasione di una riunione plenaria tra presidenti dei CPO tenutasi il giorno 8 agosto 2024, ha condiviso le osservazioni e si è impegnato a farsene portavoce.

In data 28 settembre 2024 tutte le osservazioni alla proposta sono state inoltrate al Consiglio Nazionale.

4. METODO DI REDAZIONE

I dati utilizzati sono stati forniti da:

Segreteria ODCEC di Arezzo

Fondazione Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili

5. ANALISI DEL CONTESTO

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

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

5.1 ISCRITTI ALL'ALBO

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti, suddivisi per Sezione A, B e Speciale in riferimento al 31 ottobre degli anni 2020, 2021, 2022, 2023, 2024:

RIEPILOGO ISCRITTI ODCEC AREZZO					
	SEZIONE A	SEZIONE B	SEZIONE SPECIALE	TOTALI	% di genere
31 Ottobre 2020					
Donne	275	4	2	281,00	39,91%
Uomini	406	10	7	423,00	60,09%
Totali	681	14	9	704,00	100,00%
31 Ottobre 2021					
Donne	275	4	3	282,00	39,94%
Uomini	407	10	7	424,00	60,06%
Totali	682	14	10	706,00	100,00%
31 Ottobre 2022					
Donne	278	4	3	285,00	40,66%
Uomini	399	10	7	416,00	59,34%
Totali	677	14	10	701,00	100,00%
31 Ottobre 2023					
Donne	276	3	3	282,00	40,11%
Uomini	404	9	8	421,00	59,89%
Totali	680	12	11	703,00	100,00%
31 Ottobre 2024					
Donne	270	3	3	276,00	40,06%
Uomini	399	8	6	413,00	59,94%
Totali	669	11	9	689,00	100,00%

In linea con il Bilancio consuntivo 2023, per la prima volta nel bilancio preventivo riportiamo anche i dati riferiti all'età degli iscritti.

SUDDIVISIONE ISCRITTI ODEC 2023SEZ. A,B E SPECIALE PER GENERAZIONI			
GENERAZIONI	UOMINI	DONNE	TOTALI
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	15	0	15
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	167	68	235
Generazione X nati fra il 1965-1980	172	156	328
Millenials nati fra il 1981-2000	59	52	111
Generazione Z nati dopo il 2000	0	0	0
Totali	413	276	689

Dall'analisi dei dati degli iscritti al 31 ottobre 2024 possiamo osservare un calo degli iscritti in maniera abbastanza equa tra uomini e donne, a differenza degli ultimi 4 anni dove il numero restava pressoché invariato.

5.2 PRATICANTI

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

RIEPILOGO PRATICANTI ISCRITTI ODCEC AREZZO				
	Totale Praticanti iscritti	Tirocini terminati	Tirocini in corso	% di genere tirocini in corso
31 Ottobre 2020				
Donne	74	61	13	61,90%
Uomini	58	50	8	38,10%
Totali	132	111	21	100,00%
31 Ottobre 2021				
Donne	63	54	9	34,62%
Uomini	59	42	17	65,38%
Totali	122	96	26	100,00%
31 Ottobre 2022				
Donne	44	34	10	31,25%
Uomini	60	38	22	68,75%
Totali	104	72	32	100,00%
31 Ottobre 2023				
Donne	41	31	10	34,48%
Uomini	55	36	19	65,52%
Totali	96	67	29	100,00%
31 Ottobre 2024				
Donne	33	23	10	38,46%
Uomini	56	40	16	61,54%
Totali	89	63	26	100,00%

Per l'anno 2024 si riporta nella tabella sottostante la suddivisione degli iscritti Praticanti con tirocinio in corso per generazioni in base all'età.

SUDDIVISIONE PRATICANTI ODEC 2023 PER GENERAZIONI			
GENERAZIONI	UOMINI	DONNE	TOTALI
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	-	-	-
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	-	-	-
Generazione X nati fra il 1965-1980	-	1	1
Millenials nati fra il 1981-2000	15	8	23
Generazione Z nati dopo il 2000	1	1	2
Totali	16	10	26

Dall'analisi dei dati presenti nella tabella si evince che la diminuzione degli iscritti totali è dovuta al calo dei tirocini terminati da parte delle donne, che però non trova riscontro in un aumento delle iscritte.

Purtroppo si può notare come la generazione Z è poco interessata alla nostra professione.

6.CONCLUSIONI

Gentilissime colleghe e gentilissimi colleghi, concludiamo il nostro Bilancio di Genere Preventivo 2025 esprimendo la nostra gratitudine a tutti coloro che hanno partecipato ai nostri eventi e momenti formativi, auspicando di aver fornito spunti di riflessione e strumenti di analisi utili per affrontare il difficile momento che attraversa la nostra professione.

Riteniamo che sono attraverso la valorizzazione delle diversità e la inclusività si potrà colmare il “gap” che ancora vede la componente femminile e giovanile in svantaggio e che in qualche modo rende la nostra professione meno attrattiva per le nuove generazioni.

Invitiamo infine tutti gli iscritti a prendere parte alle nostre iniziative, rendendoci sin d’ora disponibili ad accogliere nuovi membri, nello spirito di condivisione e di collaborazione che caratterizza il Comitato Pari Opportunità.

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

Arezzo, 14/11/2024

CPO ODCEC (Arezzo)

Carla Vilucchi – Presidente

Giovanni Grazzini – Vice Presidente

Chiara Baini – Segretario

Sabrina Duchi

Eleonora Egidi

Nora Giorni

Elena Gregori

Componenti aggiunti:

Giulia Faralli

Marta Rossinelli

Silvia Buricchi