



**COMITATO PARI
OPPORTUNITÀ**

Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Arezzo

C.P.O.
COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ
DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI AREZZO

**BILANCIO DI GENERE
PREVENTIVO 2023**

Sommario

PREMESSA.....	3
IL BILANCIO DI GENERE	5
COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI.....	7
LINEE PROGRAMMATICHE	8
CONCLUSIONI	9

PREMESSA

I Comitati Pari Opportunità costituiti presso i singoli Ordini Territoriali sono per la prima volta obbligatori ed elettivi.

Il nostro Comitato è stato composto a seguito delle recenti elezioni del 21 e 22 febbraio 2022 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2022-2026). Gli attuali componenti effettivi sono:

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 aggiunti¹:

Giulia Faralli

Marta Rossinelli

In data 12 Luglio 2022 il CNDCEC ha approvato il **nuovo regolamento** che disciplina la costituzione e il funzionamento dei Comitati Pari Opportunità della nostra categoria (reperibile nel sito dell'Ordine di Arezzo, sezione CPO).

Le finalità del Comitato indicate 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.

¹ Art. 4 del Regolamento comma 4: "Accanto ai componenti effettivi, il Comitato, secondo le maggioranze previste all'articolo 6, può decidere l'accoglimento di ulteriori componenti, detti aggiunti, scelti fra gli iscritti nella sezione A o B dell'albo che abbiano manifestato la loro disponibilità o interesse a partecipare e collaborare alle attività del Comitato stesso. I componenti aggiunti non hanno diritto di voto nelle decisioni del Comitato, ma possono partecipare alle riunioni."

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.

Il nuovo Regolamento ha inoltre modificato le condizioni di costituzione del CPO nazionale, che sarà composto da un rappresentante per ciascuna Regione, da nominarsi entro 180 giorni dall'insediamento del Consiglio Nazionale.

Nelle pagine seguenti di questo documento sono esposte le linee programmatiche del prossimo anno di attività, oltre ad alcuni dati sulla composizione anagrafica dei nostri iscritti e l'evoluzione di tale dato. L'attuazione da parte dei Cpo territoriali, e più in generale degli Ordini Territoriali, delle azioni indicate tra le finalità sopra descritte, ha come obiettivo quello di migliorare nel tempo gli equilibri tra i generi e tra le generazioni.

IL BILANCIO DI GENERE

Divario di genere: nota dolente dell'Italia

Malgrado i progressi degli ultimi anni, l'Italia resta infatti uno dei Paesi avanzati con il più alto divario tra uomini e donne, connotandosi per una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, un minor tasso di occupazione e una limitata presenza delle donne in posizioni apicali nelle imprese quotate.

L'impatto della pandemia da COVID-19

La recente crisi pandemica ha ulteriormente aggravato la situazione preesistente, determinando non solo significative perdite di posti di lavoro in settori dominati dalla presenza femminile, ma anche peggiorando sensibilmente le condizioni lavorative. A ciò si aggiungano un'accresciuta fragilità economica e un conflitto vita-lavoro ancora più aspro rispetto al passato, che hanno ampliato i divari di genere preesistenti in ambiti chiave del benessere.

La pandemia da COVID-19 ha infatti costituito una sorta di banco di prova per la distribuzione delle responsabilità di cura domestica e familiare fra uomini e donne e, come emerso dai dati dell'ultima Relazione sulla sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere per l'anno 2020 (Doc. XXVII, n. 27), ha portato ad un vero e proprio "fallimento redistributivo" del tempo di lavoro e cura tra uomini e donne.

La scelta del PNRR

Particolarmente opportuna è stata quindi la scelta del **Piano nazionale di ripresa e resilienza** (PNRR) di rendere strutturale il bilancio di genere, prevedendo che la legge di bilancio 2024 presenti una classificazione delle voci previste secondo i criteri posti alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale.

In particolare è richiesta una valutazione dell'impatto di genere in tutte le fasi (programmazione, attuazione, monitoraggio, valutazione ex post), per orientare le risorse e superare politiche di genere frammentate e occasionali che identificano le donne solo come categoria svantaggiata, quando invece rappresentano più della metà della popolazione.

In questo ambito, riclassificando le spese del bilancio statale, il bilancio di genere opera come strumento complesso, volto, da un lato, ad individuare le risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere (dentro e fuori l'amministrazione) e dall'altro a verificare l'impatto degli interventi su uomini e donne.

La parità di genere in ottica europea

Nell'agosto del 2021 il Governo italiano ha dato seguito alle indicazioni della "Strategia europea per la parità di genere 2020-2025", approvando la "Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026", una delle linee di impegno del Governo all'interno del PNRR e del cosiddetto "Family Act" (**Legge 7 aprile 2022, n. 32**).

D'altronde, il principio dell'uguaglianza di genere è un valore cardine dell'Unione europea e lo stesso articolo 8 del TFUE stabilisce che l'Unione, nelle sue azioni, mira ad eliminare le ineguaglianze, a promuovere la parità tra uomini e donne e a combattere le discriminazioni nella definizione ed attuazione delle sue politiche e azioni.

La stessa Presidente della Commissione europea, Ursula Von Der Leyen, nel delineare gli orientamenti politici per il 2019-2024, ha riaffermato l'essenziale principio che il perseguimento della parità di genere debba essere una delle principali priorità della nuova Commissione e dell'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali.

La Strategia europea per la parità di genere dovrà quindi trattare sistematicamente tutte le situazioni in cui le disposizioni legislative influiscono sulle decisioni adottate dalle donne nel corso della loro vita, superare i divari e la discriminazione e svilupparne il pieno potenziale.

La (finora) fallimentare esperienza italiana in tema di bilancio di genere

Un impulso al contenimento di tali divari potrebbe derivare proprio dall'introduzione dell'obbligo di redazione del bilancio di genere da parte delle amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti territoriali, quale premessa di una più incisiva applicazione della valutazione di impatto delle politiche pubbliche sotto il profilo del genere.

Nell'esperienza italiana il bilancio di genere è stato introdotto per la prima volta con il **D. Lgs. n. 150/2009**, tuttavia il contributo fornito è risultato limitato e al di sotto delle attese, sia in termini di analisi che di ricadute.

Analogamente è accaduto con le esperienze locali, che pur producendo documenti importanti anche dal punto di vista metodologico, hanno fatto emergere realtà territoriali frammentarie e discontinue.

COMPOSIZIONE ISCRITTI

Analizziamo di seguito alcuni dati riferiti all'ODCEC di Arezzo:

Per quanto concerne la composizione di genere degli iscritti al nostro Ordine alla data del 31 ottobre 2022 si comunicano i seguenti dati:

Ordine di Arezzo: Anagrafica Iscritti Albo, sezione A e praticanti

Iscritti al 31.10.2020	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.10.2021	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.10.2022	di cui uomini	Di cui donne
681	406	275	682	407	275	677	399	278
		40,38%			40,32%			41,06%
Praticanti al 31.10.2020	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.10.2021	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.10.2022	di cui uomini	Di cui donne
132	58	74	121	58	63	103	59	44
		56,06%			52,06%			42,72%

In aggiunta a quanto evidenziato sopra, si ha:

Iscritti al 31.10.2022 Elenco Speciale	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.10.2022 Sezione B	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.10.2022 Sez. B	di cui uomini	Di cui donne
10	7	3	14	10	4	21	8	13
		30%			28,57%			61,90%

Si nota una lieve diminuzione degli iscritti complessivi alla sez. A dal 2020 al 2022, anche se la componente femminile risulta in controtendenza e vede un lieve incremento.

Diminuisce complessivamente il numero dei Praticanti che passa da 132 unità a 103 unità e si evidenzia come la forte riduzione sia dovuta alla sola componente femminile, mentre resta invariato il numero della componente maschile.

LINEE PROGRAMMATICHE 2023

In riferimento alle linee programmatiche per l'anno 2023 questo CPO, appena insediato, ha fin da subito individuato alcuni temi di maggior interesse su cui focalizzare il proprio impegno. Tra questi la volontà a proseguire le attività già poste in essere dal precedente Comitato e di sviluppare nuove proposte/iniziative volte a coinvolgere e sensibilizzare maggiormente Colleghi e Colleghe sul tema della parità di genere e sulle prospettive, anche lavorative, nel prossimo futuro a seguito dell'evoluzione normativa.

In questa ottica il CPO ha promosso unitamente all' ODEC di Arezzo e alla Fondazione DCEC un Webinar che si è tenuto il 18 ottobre 2022 dal titolo: **La certificazione della parità di genere: premialità e opportunità per le imprese e i professionisti.**

La legge n. 162/2021 prevede a partire dal 1° gennaio 2022 la certificazione della parità di genere sul posto di lavoro per eliminare il divario di retribuzione tra uomini e donne. Viene istituito l'obbligo per le aziende con più di 50 dipendenti di redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni. Questo rapporto deve essere compilato e trasmesso dalle aziende alle rappresentanze sindacali aziendali entro il 31 dicembre, ogni 2 anni. Nel caso in cui il datore di lavoro non ottemperi a tale obbligo sono previste sanzioni e verifiche ad opera dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, le quali verranno introdotte con specifici decreti ministeriali. La certificazione di parità, peraltro, è una delle misure che il Governo ha inserito nel PNRR, nella missione 5, «Inclusione e coesione», tra le politiche per il lavoro, destinando a questa finalità 10 milioni di euro. Per le aziende virtuose sconto dell'1% sui contributi fino a 50mila euro all'anno.

L'evento formativo, organizzato dal CPO di Arezzo, ha messo in collegamento tutti gli iscritti della Toscana e si è concluso con una tavola rotonda cui hanno partecipato le Presidenti dei Cpo della nostra Regione.

In data 7 settembre 2022 si è svolto a Roma un incontro organizzato e presieduto dal Presidente del Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, Elbano De Nuccio, il quale ha voluto riunire i presidenti dei CPO territoriali per poter condividere le novità introdotte dal nuovo Regolamento nonché sollecitare lo scambio di informazioni e di esperienze in ambito pari opportunità.

Nell'occasione i delegati alle pari opportunità, David Moro e Michele De Tavonatti, hanno individuato quali indirizzi di maggior interesse la parità di genere e le pari opportunità intergenerazionali.

Il Comitato Pari Opportunità di Arezzo ha condiviso questa impostazione e intende operare nel 2023 nello spirito di mitigare gli ostacoli di genere e generazionali.

Pertanto, oltre al tema della formazione e della divulgazione, il Comitato si è posto altri obiettivi per l'anno 2023, tra cui:

- Organizzare un incontro con i delegati delle Casse Previdenziali, già programmato per i primi mesi dell'anno 2023;

-
- Valutare la possibile apertura di uno sportello di ascolto ed approfondire eventuali esperienze di altri CPO in merito alla Banca del tempo
 - Redigere una newsletter periodica per i Colleghi
 - Consolidare e implementare la collaborazione con i CPO delle altre Province toscane e degli altri Ordini professionali

CONCLUSIONI

Concludiamo il nostro Bilancio di Genere Preventivo 2023 con l'auspicio di poter fornire a tutta la nostra categoria un contributo significativo nella sensibilizzazione sui temi della parità di genere e della facilitazione all'accesso alla professione, perché solo attraverso la valorizzazione delle diversità e la inclusività si potrà colmare il "gap" che ancora vede la componente femminile 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.

Arezzo 4 novembre 2022

CPO ODCEC AREZZO

Carla Vilucchi – Presidente CPO

Grazzini Giovanni – Vice Presidente CPO

Baini Chiara – Segretaria CPO

Sabrina DUCHI

Eleonora EGIDI

Nora GIORNI

Elena GREGORI