



**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 2024**

Sommario

PREMESSA	3
IL BILANCIO DI GENERE	5
Divario di genere: nota dolente dell'Italia	5
La scelta del PNRR	5
La parità di genere in ottica europea	5
La (finora) fallimentare esperienza italiana in tema di bilancio di genere	6
COMPOSIZIONE ISCRITTI	7
LINEE PROGRAMMATICHE 2024	8
PROGETTI NAZIONALI E REGIONALI 2024	9
CONCLUSIONI	10

PREMESSA

I Comitati Pari Opportunità costituiti presso i singoli Ordini Territoriali sono obbligatori ed elettivi.

Il nostro 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). 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 22 giugno 2023 il CNDCEC ha approvato la nuova versione del **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) promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) segnala 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) vigila che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

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:

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."

-
- 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, e segnalare al Consiglio dell'Ordine la necessità di intervenire 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.

Tra le modifiche più significative si evidenzia quella apportata all'art 10 comma 4 che concerne le modalità di elezione dei rappresentanti regionali dei CPO 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 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'Italia aveva tenuto la posizione per un paio d'anni di seguito nella metà superiore della classifica stilata dal World Economic Forum (63esimo posto), ma nel report 2023 del Global Gender Gap scivola di 13 posizioni al 79esimo posto su 146 Paesi. I dati sono inesorabili: la partecipazione e la rappresentanza delle donne in politica è drasticamente peggiorata e dal 40esimo posto nella classifica generale per questo spaccato siamo finiti al 64esimo posto. Il ranking tiene conto sia della percentuale di donne in parlamento sia di quella nel governo, nelle posizioni di ministri. In realtà conta anche per quanti anni abbiamo avuto un capo di governo donna, ma in quest'ultimo caso possiamo vantare negli ultimi 50 anni (tempo preso in considerazione dall'indice) solo pochi mesi del 2022. Se, invece, si prende in considerazione lo spaccato della partecipazione e delle opportunità economiche che le donne hanno nel nostro Paese si ha un lieve miglioramento dal 110° posto al 104°. Certo un dato, comunque, sconcertante nonostante il miglioramento, perché ci collochiamo nella parte bassa della classifica. Resta pressoché invariata la collocazione dell'Italia nel ranking relativo all'accesso all'educazione (siamo passati dal 59° posto al 60°), mentre è in più deciso miglioramento (ma sempre nella parte bassa della classifica) il posizionamento nel segmento salute e prospettive di vita (dal 108° al 95°).

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.

In questa sede preme ricordare come il nostro Ordine rediga il Bilancio di Genere sin dal 2018, declinandolo nel doppio appuntamento del bilancio consuntivo e del preventivo.

Inoltre la Toscana è prima e unica regione in Italia ad aver redatto un bilancio di genere su base consolidata.

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 2023 si comunicano i seguenti dati:

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

Iscritti al 31.10.2021	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.10.2022	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.10.2023	di cui uomini	Di cui donne
682	407	275	677	399	278	680	404	276
		40,32%			41,06%			40,59%
Praticanti al 31.10.2021	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.10.2022	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.10.2023	di cui uomini	Di cui donne
121	58	63	103	59	44	68	42	26
		52,06%			42,72%			38,23

In aggiunta a quanto evidenziato sopra, si ha:

Iscritti al 31.10.2023 Elenco Speciale	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.10.2023 Sezione B	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.10.2023 Sez. B	di cui uomini	Di cui donne
11	8	3	12	9	3	28	13	15
		30%			28,57%			61,90%

Si nota un lieve aumento degli iscritti complessivi alla sez. A dal 2022 al 2023, anche se la dalla comparazione dei due generi rileva un aumento di 5 unità di uomini, mentre la componente femminile diminuisce di 2 unità.

Diminuisce drasticamente il numero dei Praticanti che passa da 103 unità a 68 unità e si evidenzia come la forte diminuzione coinvolga entrambi i generi a testimonianza della non attrattività della nostra professione.

LINEE PROGRAMMATICHE 2024

In riferimento alle linee programmatiche per l'anno 2024 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 2023 sono state attuati alcuni dei programmi impostati per l'anno:

- Incontro con Delegato e Presidente della Cassa di Previdenza dei Dottori Commercialisti (23 marzo 2023)
- Incontro con Delegato e Presidente della Cassa di Previdenza dei Ragionieri ed Esperti Contabili (18 maggio 2023)
- Evento "Donna Vita Libertà" organizzato in occasione della festa della Donna presso il Teatro Bicchieraia, per esprimere solidarietà rispetto alla rivoluzione in corso in Iran (17 marzo 2023).
- Evento formativo "Sviluppare l'ottimismo e la resilienza, gestire lo stress e saper ricominciare" svolto in collaborazione con tutti i CPO Toscani ed aperto a tutti gli iscritti della Regione (10 novembre 2023). Anche in questo caso l'evento ha avuto base ad Arezzo.

Per l'anno 2024, oltre al tema della formazione e della divulgazione, il Comitato si è posto altri obiettivi, tra cui:

- 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
- Approfondire il tema dell'educazione finanziaria, quale strumento di emancipazione e crescita
- Stipulare un protocollo teso a coordinare i lavori dei CPO dei commercialisti e degli avvocati

PROGETTI NAZIONALI E REGIONALI 2024

A seguito della fattiva collaborazione instaurata tra i CPO toscani sin dal loro insediamento, si intende attuare progetti di respiro regionale anche per l'anno 2024, 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.

Infatti, sotto il profilo delle attività istituzionali, si informa che ai sensi dell'art. 10 del "Regolamento per la costituzione e l'elezione del Comitato pari opportunità", è stata nominata la rappresentante regionale al CPO nazionale. In data 25 luglio 2023, previa consultazione dei CPO territoriali, le Presidenti dei CPO toscani si sono riunite presso la sede dell'Ordine del capoluogo di Provincia, ai sensi di regolamento, ed hanno eletto la dott.ssa Paola Santoni, presidente del CPO di Prato, quale rappresentante per la Toscana presso il CPO Nazionale.

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.

Alla collega Paola Santoni vanno le nostre più vive congratulazioni e il nostro ringraziamento per l'assunzione di un ulteriore onere e di un'importante responsabilità.

Di seguito alcuni dei progetti in corso di esame da parte del CPO Nazionale, su impulso dei CPO toscani:

- piattaforma unica per la redazione dei questionari;
- format unico per il bilancio di genere, linee guida e piattaforma per il bilancio consolidato su base regionale prima e nazionale poi;
- certificazione di genere per i singoli ordini territoriali

Su base regionale inoltre, i CPO stanno lavorando per condividere alcuni importanti progetti quali l'adozione di una carta etica comune, che recepisca per esempio la regola "no woman no panel" e "no young no panel", e l'organizzazione del corso Woman in Network (WIN), teso a potenziare le meta-competenze utili per poter ambire a cariche presso società di grandi dimensioni o quotate.

A tal proposito, si sottolinea come la collaborazione tra CPO non solo rappresenti un utile momento di confronto e condivisione di temi ed eventi, come già ampiamente dimostrato con i momenti formativi effettuati in sinergia nonché dalla convergenza immediata sulla nomina della rappresentante regionale, ma manifesti anche la volontà di affrontare i rapporti di colleganza in modo costruttivo, dialogante e sempre rispettoso dei punti di vista dell'altro. Come è nelle prerogative e nello spirito delle pari opportunità.

CONCLUSIONI

Gentilissime colleghe e gentilissimi colleghi, concludiamo il nostro Bilancio di Genere Preventivo 2024 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 solo 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.

Arezzo _____

CPO ODCEC AREZZO

Carla Vilucchi – Presidente CPO

Grazzini Giovanni – Vice Presidente CPO

Baini Chiara – Segretaria CPO

Sabrina Duchi

Eleonora Egidi

Nora Giorni

Elena Gregori

Componenti aggiunti

Giulia Faralli

Marta Rossinelli