

# Newsletter anno 2023 n. 2

---

## In questa newsletter - Sommario

In questa newsletter - Sommario	1
<b>Cara/o Collega,</b>	2
<b>Sintesi delle più recenti attività del Comitato Pari Opportunità dell'Odcec Livorno</b>	2
<b>Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e gli interventi per la parità di genere e il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere</b>	4
Certificazione Parità di genere: sul sito di Unioncamere l'Avviso per la creazione di un elenco di esperti	8
<b>Aforisma del giorno</b>	10

---


## Cara/o Collega,

proseguiamo con le newsletters del Comitato ed in questa seconda newsletters del 2023 illustriamo le attività svolte dal nostro Comitato e con alcune notizie di carattere generale, ricordando che la divulgazione delle informazioni è una delle funzioni dei Comitati Pari Opportunità, avente il fine di poter meglio comprendere la crescente importanza che l'attuale contesto socio-economico riconosce al rispetto della parità di genere.

## Sintesi delle più recenti attività del Comitato Pari Opportunità dell'Odcec Livorno

- ★ Il 24 Luglio 2023, in attuazione dell'art. 10 del Regolamento è stata eletta la rappresentante Toscana in seno al CPO Nazionale. L'elezione, per espressa previsione del Consiglio Nazionale, si è tenuta in presenza presso l'ordine di Firenze ed ha visto nominata la collega dell'Ordine di Prato, Paola Santoni, presidente del CPO e consigliera del medesimo ordine. L'art 10 bis del Regolamento, approvato dal Consiglio Nazionale il 22.06.2023, fissa le funzioni del Comitato pari opportunità Nazionale, tra le quali vi è quella di proporre al Consiglio Nazionale, tramite i propri delegati, iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti.

Il comitato CPO è quindi pronto ad ascoltare ed a farsi portavoce di tutte le proposte, che i colleghi vorranno inoltrare, presso il CPO Nazionale per promuovere la crescita della professione e le politiche di pari opportunità.

- ★ Il Cpo prosegue e coltiva la partecipazione alla rete tra i Cpo riferiti agli Ordini dei Commercialisti della nostra Regione che tutti insieme hanno avviato un percorso di formazione comune sui temi di interesse, che vedrà come sua prima espressione l'evento programmato per il giorno 10 novembre p.v. presso l'Ordine di Arezzo dal titolo “
- 

---

*Sviluppare l'ottimismo e la resilienza, gestire lo stress e saper ricominciare"* con Odile Robotti formatore e professional coach.

- ★ Il nostro Cpo inoltre prenderà parte all'evento organizzato dalla Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno dal titolo *"I giovani incontrano le donne che lavorano"* che si terrà il prossimo 24 novembre ed al quale saranno presenti gli studenti delle quarte classi degli Istituti Vespucci e Galilei e del Liceo Cecioni. Nel corso dell'evento gli studenti incontreranno e dialogheranno con alcune imprenditrici del nostro territorio e con rappresentanti di alcuni ordini professionali. L'obiettivo è quello di scardinare gli stereotipi di genere e costruire una nuova visione della società.

---


## Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e gli interventi per la parità di genere e il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), a valere sul dispositivo Next Generation EU, rappresenta l'occasione per realizzare non solo una piena transizione ecologica e digitale, ma anche per recuperare i ritardi che penalizzano storicamente il nostro Paese. Per essere efficace, strutturale e in linea con gli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali, la ripresa dell'Italia deve promuovere le pari opportunità con particolare attenzione al mondo del lavoro.

La **mobilizzazione delle energie femminili**, così come dimostrato da numerosi studi internazionali, è **fondamentale per la ripresa economica del Paese** e, per questo motivo, occorre intervenire sulle molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne al fine di liberarne tutto il potenziale inespresso.

Nell'ambito del [PNRR](#), il Dipartimento per le pari opportunità è titolare dell'investimento volto all'introduzione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che mira ad accompagnare le imprese nella riduzione dei divari di genere in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne.

Il terzo asse strategico è, infatti, l'inclusione sociale. Garantire una piena inclusione sociale è fondamentale per migliorare la coesione territoriale, aiutare la crescita dell'economia e superare diseguaglianze profonde spesso accentuate dalla pandemia. Le tre priorità principali sono la parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali. L'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere, l'accrescimento delle competenze, della capacità e delle prospettive occupazionali dei giovani, il riequilibrio territoriale e lo sviluppo del Mezzogiorno non sono univocamente affidati a singoli interventi, ma perseguiti quali obiettivi trasversali in tutte le componenti del PNRR.




---

Per essere efficace, strutturale e in linea con gli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali, la ripresa dell'Italia deve dare pari opportunità a tutti i cittadini, soprattutto quelli che non esprimono oggi pienamente il loro potenziale. La persistenza di disuguaglianze di genere, così come l'assenza di pari opportunità a prescindere da provenienza, religione, disabilità, età o orientamento sessuale, non è infatti solo un problema individuale, ma è un ostacolo significativo alla crescita economica.

Per questo motivo le 6 Missioni del PNRR condividono priorità trasversali, relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali. Le Riforme e le Missioni sono valutate sulla base dell'impatto che avranno nel recupero del potenziale dei giovani, delle donne e dei territori, e nelle opportunità fornite a tutti, senza alcuna discriminazione.

Per perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere, saranno in particolare inserite, per le imprese che, a diverso titolo, parteciperanno ai progetti finanziati dal PNRR, previsioni dirette a condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di giovani e donne, anche per il tramite di contratti di formazione/specializzazione che possono essere attivati prima dell'avvio dei medesimi progetti. In particolare, con specifici interventi normativi, sarà previsto l'inserimento nei bandi gara, tenuto anche conto della tipologia di intervento, di specifiche clausole con cui saranno indicati, come requisiti necessari e in aggiunta, premiali dell'offerta, criteri orientati verso tali obiettivi. I criteri saranno definiti tenendo, tra l'altro, conto dell'oggetto del contratto, della tipologia e della natura del singolo progetto in relazione ai profili occupazionali richiesti, dei principi di proporzionalità, ragionevolezza, non discriminazione, trasparenza, degli indicatori degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile al 2026 anche tenendo conto dei corrispondenti valori medi nonché dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei in cui vengono svolti i progetti.

In particolare, la mobilitazione delle energie femminili, in un'ottica di pari opportunità, è fondamentale per la ripresa dell'Italia. Per questo occorre intervenire sulle molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne.



---

Con l'ingresso nel mondo del lavoro le disuguaglianze di genere, anziché diminuire, si consolidano. Il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro è del 53,1 per cento in Italia, di molto inferiore rispetto al 67,4 per cento della media europea.

Anche quando lavorano, le donne risultano più penalizzate rispetto agli uomini, a partire dallo stipendio percepito e dalla precarietà lavorativa. Sono meno le donne che ricoprono posizioni apicali, nel privato così come nel pubblico. A questo corrisponde una disparità salariale a svantaggio delle donne a parità di ruolo e di mansioni rispetto agli uomini. La maternità impedisce troppo spesso l'avanzamento professionale.

Si tratta di forme di discriminazione indiretta, a cui si aggiungono varie forme dirette, come il bullismo in ambito scolastico e il sessismo nei luoghi di lavoro. Dall'inizio della pandemia c'è stata un aumento notevole di episodi di violenza sulle donne e di femmineicidio.

Alla luce di queste disuguaglianze, il Governo attraverso il Dipartimento per le Pari Opportunità, ha lanciato una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, in coerenza con la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025. La Strategia nazionale presenta cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) e punta, tra l'altro, alla risalita di cinque punti entro il 2026 nella classifica del Gender quality Index dello European Institute for Gender Equality (attualmente l'Italia è al 14° posto, con un punteggio di 63,5 punti su 100, inferiore di 4,4 punti alla media UE).

Il PNRR sviluppa con le sue missioni le priorità della strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. Le articola in un ampio programma volto sia a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, direttamente o indirettamente, sia a correggere le asimmetrie che ostacolano le pari opportunità sin dall'età scolastica.

La Strategia e il PNRR tengono conto dell'attuale contesto demografico, in cui l'Italia è uno dei paesi con la più bassa fecondità in Europa (1,29 figli per donna contro l'1,56 della media UE), e si inseriscono nel percorso di riforma e investimento sulle politiche per promuovere la natalità avviato col Family Act. Per non mettere in condizione le donne di dover scegliere tra maternità e

---

carriera, sono previste nel PNRR misure di potenziamento del welfare, anche per permettere una più equa distribuzione degli impegni, non solo economici, legati alla genitorialità.

**La Missione 1** – tramite l’adozione di nuovi meccanismi di reclutamento nella PA e la revisione delle opportunità di promozione alle posizioni dirigenziali di alto livello – si pone l’obiettivo di garantire pari opportunità sia nell’ambito della partecipazione al mercato del lavoro, sia nelle progressioni di carriera, in linea con il secondo principio del pilastro europeo dei diritti sociali. Inoltre, le misure dedicate al lavoro agile nella Pubblica amministrazione incentivano un più corretto bilanciamento tra vita professionale e vita privata.

Gli investimenti in banda larga e connessioni veloci previsti nella Missione 1 facilitano la creazione

dell’infrastruttura tecnologica necessaria a fornire all’imprenditoria in genere, e all’imprenditoria femminile in particolare, gli strumenti con i quali ampliare il proprio mercato. Il potenziamento e l’ammodernamento dell’offerta turistica e culturale previsti dalla Missione 1 generano significative ricadute occupazionali su settori a forte presenza femminile come quello alberghiero, della ristorazione, delle attività culturali.

**La Missione 4**, - tramite il Piano asili nido, mira ad innalzare il tasso di presa in carico degli asili. Si prevedono, inoltre, il potenziamento dei servizi educativi dell’infanzia (3-6 anni) e l’estensione del tempo pieno a scuola, per fornire sostegno alle madri con figli piccoli e contribuire così all’occupazione femminile.

Il Piano investe, inoltre, nelle **competenze STEM** (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) tra le studentesse delle scuole superiori per migliorare le loro prospettive lavorative e permettere una convergenza dell’Italia rispetto alle medie europee. Le disuguaglianze di genere hanno radici profonde, che riguardano il contesto familiare e della formazione, prima ancora di quello lavorativo. Molti studi mostrano, per esempio, che sono poche le donne iscritte alle materie STEM, nonostante ci siano più donne laureate che uomini.



---

Per quanto concerne le competenze STEM, sono coinvolte 370.000 classi, almeno 2 milioni di studentesse (entro l'Anno accademico 2024/25) e 150.000 docenti (entro l'AA 2023/24) in progetti volti allo sviluppo delle competenze STEM. L'Istruzione Tecnica Superiore sarà destinataria di maggiori investimenti per stimolare le iscrizioni ai percorsi ITS (Istituti Tecnici Superiori) con un incremento del 100 per cento fino a 18.750 iscritti e 5.250 diplomati all'anno.

Nella **Missione 5** - è presente uno specifico investimento per sostenere l'imprenditorialità femminile, che ridisegna e migliora il sistema di sostegni attuale in una strategia integrata. L'introduzione di un sistema nazionale di **certificazione della parità di genere** intende accompagnare le imprese nella riduzione dei divari in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne, e rafforzare la trasparenza salariale. Inoltre, i progetti sull'housing sociale potranno ridurre i contesti di marginalità estrema e a rischio di violenza che vedono maggiormente esposte le donne. Anche la valorizzazione delle infrastrutture sociali e la creazione di innovativi percorsi di autonomia per individui disabili previsti nella

La Missione 5 avrà effetti indiretti sull'occupazione tramite l'alleggerimento del carico di cura non retribuita gravante sulla componente femminile della popolazione.

Nella Missione 6 - il rafforzamento dei servizi di prossimità e di supporto all'assistenza domiciliare contribuisce a ridurre l'onere delle attività di cura, fornite in famiglia prevalentemente dalle donne.

## **Certificazione Parità di genere: sul sito di Unioncamere l'Avviso per la creazione di un elenco di esperti**

Si arricchisce di un nuovo tassello il percorso avviato nel 2022 che vede il sistema camerale in prima linea, a seguito dell'accordo stipulato tra Unioncamere e il Dipartimento per le pari opportunità, per supportare le imprese nell'intraprendere il percorso volontario che porta alla certificazione della parità di genere prevista dal PNRR a valere sulle risorse del Next Generation EU. Nei mesi scorsi sul sito di Unioncamere è stato pubblicato un Avviso finalizzato alla costituzione di un elenco di esperti per attività di assistenza tecnico-consulenziale alle PMI sulla

---

prassi di riferimento UNI/Pdr 125:2022 per il raggiungimento della certificazione della parità di genere. Gli esperti selezionati avranno il compito di supportare le imprese nel percorso di certificazione fornendo servizi di assistenza tecnica e accompagnamento. Per essere inseriti nell'elenco i candidati devono essere titolari di partita Iva ed essere in possesso di laurea specialistica/magistrale. Saranno valutate competenze ed esperienze in tema di parità di genere, sistemi di gestione per la qualità (SGQ) e relativi alla prassi UNI/PdR 125:2022, alle norme UNI ISO 30415:2021, SA 8000 e/o alla PAS 24000, oltre che in materia di diritto del lavoro. Sarà, inoltre, valutata la qualifica di Auditor/Lead Auditor di sistemi di gestione per la parità di genere – UNI PdR 125:2022, nonché esperienze per conto di enti di certificazione accreditati in qualità di auditor esperto per la parità di genere.

---

## Aforisma del giorno

“Quando perdiamo il diritto di essere diversi, perdiamo il privilegio di essere liberi”

Charles Evans Hughes

Rinnoviamo l'invito di tutti i Colleghi a seguire ed a partecipare alle attività del Comitato, con l'intento di suscitare un crescente interesse nella categoria ed una maggiore conoscenza delle questioni di parità.

Con i migliori saluti e auguri di buon lavoro  
CPO – presso ODCEC Livorno

Via Strozzi n. 1 57123 Livorno - [Tel.] 0586 - 828970 [mail] [info@odcec.livorno.it](mailto:info@odcec.livorno.it)

