

C.P.O.

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

<p>BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2023</p>

Sommario

Premessa	Pagina 3
Introduzione al Bilancio di Genere Preventivo 2023	Pagina 4
Linee Programmatiche 2023	Pagina 6
Bilancio di Genere	Pagina 7
Conclusioni	Pagina 10

PREMESSA

25 novembre 2022 : la GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE voluta dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite.

Scegliamo questo argomento per aprire il documento che contiene il bilancio di genere preventivo 2023 atteso che mentre il nostro Comitato stava redigendo questo documento, trascorrevano i primi giorni del mese di novembre nel quale in vari ambiti istituzionali, sociali e professionali, prendono forma molteplici eventi che celebrano la *giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne*, ricorrenza istituita per il giorno 25 novembre di ogni anno su iniziativa dell'ONU. E' stata infatti l'assemblea generale della nazioni unite che con la risoluzione n. 54/134 del 17 novembre 1999 che designando tale data, ha invitato tutti i governi, le organizzazioni internazionali e le ONG ad organizzare eventi sul tema.

La data del 25 novembre si inserisce in un contesto più ampio nel quale altre giornate sono dedicate a livello internazionale a contesti significativi: il 29 novembre è il *women human rights defenders day*, il 1° dicembre è la *giornata mondiale contro l'aids*, il 6 dicembre è la ricorrenza del *massacro del politecnico di Montreal*, il 10 dicembre è la *giornata mondiale dei diritti umani*.

Questi eventi sono inseriti nel periodo nel quale si svolge la *Campagna dei 16 giorni di attivismo contro la violenza di genere*, Campagna avviata nel 1991 dal Center for Global Leadership of Women (CWGL) ed alla quale è attribuito il colore arancione accompagnato dal motto "*Orange the World*".

In Italia invece, come in altri Paesi aderenti alle iniziative, il colore prescelto per la celebrazione del 25 novembre è il rosso.

Anche il nostro Comitato ha voluto organizzare un evento volto alla diffusione, alla conoscenza ed alla sensibilizzazione del tema della violenza contro il genere femminile, affrontando anche argomenti che riguardano il mondo professionale del quale facciamo parte.

All'evento hanno partecipato come relatori, oltre a colleghe e colleghi iscritti presso il nostro Ordine, alcuni professionisti di Ordini limitrofi, rappresentanti di associazioni che operano sul territorio nell'ambito della assistenza alle donne vittime di violenza, il Comune di Livorno che attraverso la sua vice sindaca ha raccontato le iniziative adottate sul territorio, una psicologa che ha affrontato il tema della violenza psicologica, mentre la platea ha accolto accanto agli iscritti al nostro Ordine locale e ad altri Ordini toscani, alcuni insegnanti e studenti di istituti superiori della città.

La presenza di questi ultimi è stata forse la più importante, e quindi particolarmente gradita, essendo comunemente riconosciuto che per arginare quanto prima gli effetti della violenza di genere, urge accelerare il processo culturale che deve tendere a combattere gli attuali meccanismi sociali di dominio e di discriminazione attraverso i quali vengono posti ancora oggi ostacoli alle donne nel loro percorso di affermazione culturale, sociale e lavorativo, con l'intento di mantenerle in posizioni subordinate rispetto agli uomini.

All'evento è stato dedicato un servizio giornalistico da parte della emittente locale, evento che ha riscosso apprezzamenti da parte di tutti gli intervenuti e che incitano il nostro Comitato a proseguire nella programmazione di eventi analoghi. La locandina dell'evento ed alcune immagini che lo raccontano saranno pubblicate a breve sul sito del Comitato Pari Opportunità presente sul sito dell'Ordine.

* * * * *

INTRODUZIONE

Ricordiamo brevemente che la costituzione dei Comitati territoriali per le Pari Opportunità è divenuta obbligatoria con le recenti modifiche che hanno interessato il D.Lgs. 139/2005, Comitati che si formano in esito alle elezioni indette ogni quattro anni in concomitanza con il rinnovo dei Consigli degli Ordini territoriali.

Le finalità e le funzioni attribuite ai Comitati degli Ordini del Commercialisti e degli Esperti Contabili indicate nel **Regolamento** emanato dal Consiglio Nazionale attualmente in carica che, nel mese di luglio 2022, ha modificato il contenuto del Regolamento che era stato licenziato dal precedente CNDCEC nel mese di maggio 2021 sono le seguenti:

Finalità

- 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.

Funzioni

- 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.

* * * * *

Nelle pagine seguenti di questo documento sono espone le linee programmatiche del prossimo 2023 che andranno ad inserirsi nel programma di mandato 2022-2026 in corso di redazione e condivisione con altri Comitati Pari Opportunità sia toscani che di altre regioni.

Nel paragrafo dedicato al cuore del Bilancio di Genere è esposta la rendicontazione dell'evoluzione numerica della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile negli ambiti istituzionali locali.

Il confronto tra i risultati di bilancio annuali che si susseguono ci consentono di monitorare l'andamento progressivo degli equilibri e dei disequilibri.

Il bilancio preventivo non include gli *andamenti reddituali* (gender pai gap) e la rendicontazione dell'evoluzione delle attività professionali svolte dalle iscritte in alcuni ambiti oggetto di costante monitoraggio, i cui dati saranno invece contenuti nel bilancio di genere consuntivo 2022 che sarà redatto nel mese di aprile 2023.

* * * * *

LINEE PROGRAMMATICHE 2023 e di mandato 2022-2026

Le principali linee programmatiche delineate ad oggi dal nostro C.P.O. sono le seguenti:

- 1-organizzazione delle attività tese a svolgere tutte le funzioni indicate dalla lettera a) alla lettera m) del Regolamento attualmente in vigore;
- 2- attuare un'opera di sensibilizzazione sistematica sulle pubbliche amministrazioni tendente ad ottenere collaborazione sia a livello legislativo per la riforma e/o l'emanazione di leggi finalizzate al perseguimento degli scopi del Comitato, sia per creare una sinergia rendendoci parte attiva nella proposizione di progetti con il coinvolgimento delle libere professioni per il miglior raggiungimento di una efficace politica a beneficio delle pari opportunità;
- 3- analisi della rappresentatività di genere nelle posizioni apicali nelle imprese private locali e negli ordini professionali della Provincia di Livorno, anche ai fini della redazione del bilancio di genere consultivo e preventivo annuale;
- 4- analisi dei bisogni di genere volta a promuovere la sensibilizzazione sui temi del welfare, dell'assistenza sociale e della famiglia anche attraverso la collaborazione delle casse di Previdenza e Assistenza;
- 5- istituzione della Banca del Tempo di concerto con il Consiglio dell'Ordine territoriale al fine di creare una rete di concreto supporto alle colleghe ed ai colleghi che si dovessero trovare in situazioni di difficoltà;
- 6- istituzione di un centro di ascolto dedicato alle iscritte, agli iscritti ed ai tirocinanti, per dare sostegno nell'affrontare le problematiche di natura personale, professionale ed organizzativa laddove queste siano di ostacolo alla attività lavorativa e/o formativa;
- 7- organizzazione di eventi formativi dedicati ad aspetti di genere, quali la formazione psicologica, le tecniche di conciliazione tempi di lavoro e di famiglia, la conoscenza di se stessi, la persuasione all'ascolto, la gestione delle risorse umane all'interno degli Studi e la leadership al femminile;
- 8- proseguimento delle attività informative verso l'esterno, sia attraverso l'alimentazione della pagina web del CPO sul sito dell'Ordine, sia attraverso l'invio periodico di newsletter a tutti gli iscritti;
- 9- creazione di sinergie con altri organismi, enti pubblici ed associazioni operanti a livello locale con finalità riguardanti la parità di genere;
- 10- organizzazione di eventi dedicati alla scoperta e visita di luoghi significativi della nostra provincia, per creare occasioni di convivialità, affiatamento e condivisione tra gli iscritti al nostro Ordine.

In relazione ai punti n. 7 e n. 10 può essere utile ricordare che il regolamento per la formazione professionale continua, approvato dal Consiglio Nazionale dei Commercialisti il 18 dicembre 2017, presente sulla Gazzetta Ufficiale n. 24 del 31 dicembre 2017 pubblicata il 2 gennaio 2018, indica alla lettera E) gli argomenti di studio delle Pari Opportunità che danno diritto alla acquisizione di crediti formativi, che sono:

- E.1.1. Normative relative alla rappresentanza di genere in tutti i consessi (leggi e regolamenti comunali regionali e statali, prassi e best practice nazionali ed europee)
- E.1.2 Gender budget (studio e redazione del bilancio di genere)
- E.1.3 Studio differenze reddituali tra professionisti
- E.1.4 Studio degli aspetti di mediazione, leadership, gestione dei conflitti, autostima, intelligenza emotiva, public speaking
- E.1.5 Organizzazione dello studio e del tempo

* * * *

IL 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.

In attesa di conoscere i dati consuntivi al 31 dicembre 2022 che saranno contenuti nel bilancio consuntivo di prossima elaborazione, nella tabella sottostante si riportano i dati delle colleghe e dei colleghi che risultano iscritti all'Albo al 31 dicembre degli anni 2012 e 2021 e al 31 ottobre 2022, 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, all'epoca attuale;

- l'evoluzione della partecipazione femminile nel più breve e recente periodo e quindi dal 2021 al 2022.

Tali dati saranno utili per confrontare, nei grafici e nelle tabelle che saranno redatte ed inserite nel bilancio consuntivo 2022, la proporzione tra gli incarichi assegnati a ciascun genere, le tipologie di cariche ricoperte, oltreché per effettuare alcune riflessioni sul gender pay gap ed altre criticità.

Rinviando pertanto le predette valutazioni al bilancio consuntivo che raccoglierà i dati al 31 dicembre 2022, in questo documento preventivo si può rappresentare la presenza del genere femminile al 31 ottobre del corrente anno.

COMPOSIZIONE E NUMEROSITA' DEGLI ISCRITTI ALL'ALBO LOCALE

Tabella n. 1

COMPOSIZIONE ALBO ISCRITTI DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI ODCEC LIVORNO									
Anni	Al 31/12/2012			Al 31/12/2021			Al 31/10/2022		
	E.C.	D.C.	%	E.C.	D.C.	%	E.C.	D.C.	%
Donne	1	142	29,18%	8	154	31,89%	7	149	32,23%
Uomini	2	345	70,82%	3	329	68,11%	5	323	67,77%
TOTALI	3	487	100%	11	483	100,00%	12	472	100,00%

Il 4 luglio 2022 la Fondazione Nazionale dei Dottori Commercialisti ha pubblicato il rapporto annuale sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili che analizza i dati provenienti dai 131 Ordini posti sul territorio nazionale riferiti al 31 dicembre 2021.

L'Ordine che presentava la maggior numerosità di iscritti è quello di Roma con 10.381 iscritti, mentre l'Ordine di Oristano rappresentava quello con meno iscrizioni pari solo a 113 tra colleghe e colleghi.

La media nazionale di iscritti di genere maschile era pari al 65,30% e quella di genere femminile al 34,70%.

I dati storici registrati dalla Fondazione indicano che la percentuale di donne iscritte all'Albo nel 2007 era del 28%.

Il report della tabella n.1 conferma una lenta e progressiva crescita anche sul nostro territorio delle iscritte all'Albo, seppur percentualmente ancora al di sotto della media nazionale.

COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI LIVORNO

La tabella sottostante indica la numerosità della presenza femminile all'interno degli organi istituzionali

Tabella n. 2

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	ORGANO DI REVISIONE	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 – 2020 (prolungato sino a febbraio 2022)					
Donne	2	1	1	4	19%
Uomini	7	2	8	17	81%
TOTALI	9	3	9	21	100%
Mandato 2022 – 2026					
Donne	3	1	5	9	43%
Uomini	6	2	4	12	57%
TOTALI	9	3	9	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 la presenza di rappresentanti di genere femminile si è elevata al 43%, sebbene nessuna di essa ricopra le principali cariche di Presidenza e Vice Presidenza del Consiglio dell'Ordine e sebbene non distribuite omogeneamente, con alta concentrazione in alcuni ambiti e totale assenza in altri. Occorre pertanto perseguire obiettivi di distribuzione più equa al fine di garantire pari esperienza, pari formazione e pari rappresentanza.

ALCUNI DATI TRATTI DAI RISULTATI ELETTORIALI PRESSO GLI ODCEC TOSCANI, MANDATO 2022-2026

Come già rappresentato nel bilancio consuntivo 2021 redatto nel mese di aprile 2022, in applicazione delle più recenti disposizioni del D.Lgs. 139/2005 si sono svolte nel mese di febbraio u.s. le elezioni per il rinnovo dei Consigli degli Ordini territoriali e per la costituzione dei Cpo locali. Ci appare interessante esporre una sintesi di alcuni dati di base che potranno essere oggetto, in futuri documenti, di approfondimenti e riflessioni.

Tabella n.1) Presenza di Consigliere di genere femminile elette nei dieci Consigli degli Ordini territoriali toscani : su un totale di n. 108 Consiglieri toscani hanno trovato spazio n. 40 rappresentanti di genere femminile con una media regionale del 37,04%; il Consiglio dell'Ordine di Livorno registra purtroppo un numero di presenze femminili inferiore rispetto alla media toscana fermandosi al 33,33 %.

	Consiglio dell'Ordine Territoriale	n. membri, incluso il Presidente	di cui genere femminile	presenza genere femminile in %
1	Odcec Arezzo	11	5	45,45%
2	Odcec Firenze	15	5	33,33%
3	Odcec Grosseto	9	4	44,44%

4	Odcec Livorno	9	3	33,33%
5	Odcec Lucca	11	4	36,36%
6	Odcec Massa-Carrara	9	3	33,33%
7	Odcec Pisa	11	4	36,36%
8	Odcec Pistoia	11	3	27,27%
9	Odcec Prato	11	4	36,36%
10	Odcec Siena	11	5	45,45%
	Totali	108	40	Media 37,04%

Tabella n.2) Numero di Consigliere con cariche all'interno del Consiglio di appartenenza: si osserva un primo dato positivo per il quale ciascuna Consigliera dell'Ordine di Livorno ricopre una carica istituzionale.

Un dato invece negativo è rappresentato dal fatto che ben 20 Consigliere non ricoprono alcuna carica.

I dati ci riportano anche che vi è in taluni casi l'assegnazione di più cariche ad una stessa Consigliera.

Consiglio dell'Ordine Territoriale	Presidenza	Vicepresidenza	Segreteria	Tesoreria	Presidenza CPO	n. di cariche ricoperte da Consigliere di genere F	Consigliere genere F senza carica
Odcec Arezzo	0	1	0	1	1	3	2
Odcec Firenze	0	0	0	1	1	2	3
Odcec Grosseto	0	0	0	0	1	1	3
Odcec Livorno	0	0	1	1	1	3	0
Odcec Lucca	0	1	1	0	1	3	1
Odcec Massa-Carrara	0	1	0	0	1	2	1
Odcec Pisa	0	0	1	0	1	2	3
Odcec Pistoia	0	0	0	1	1	2	1
Odcec Prato	0	0	1	1	1	3	1
Odcec Siena	0	1	0	0	1	2	4
Totali	0	4	4	5	10	23	19

Anche in questo caso osserviamo che, seppur per effetto delle nuove disposizioni normative vi è stato modo per molte iscritte partecipare alla formazione degli organi dell'Ordine, la loro presenza non è ancora del tutto trasversale. Occorre pertanto adottare criteri di distribuzione più equa al fine di garantire pari rappresentanza per entrambi i generi anche evitando l'attribuzione di più cariche contemporanee ad una stessa consigliera.

* * * * *

CONCLUSIONI

Concludiamo il bilancio con la positiva constatazione che sono sempre più numerosi i provvedimenti che vengono adottati dai Governi con la finalità di perseguire progressivamente la riduzione del divario di genere in vari ambiti.

Abbiamo più volte citato nei nostri documenti il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" licenziato nel 2006, codice che ha ormai oltre quindici anni di vita ma il cui contenuto è ancora sconosciuto ai più e poco applicato.

Un aiuto è arrivato un anno fa quando la *legge n. 162 del 5 novembre 2021* ha dedicato i suoi primi tre articoli ad apportare modifiche migliorative al citato Codice e con i successivi tre sono state introdotte importanti novità quali la certificazione della parità di genere, la premialità di parità e l'equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche .

Questa legge ha imposto alle aziende che occupano più di 50 dipendenti (in precedenza l'obbligo riguardava le imprese con oltre 100 dipendenti) di redigere il *rapporto annuale* aziendale sulla situazione del personale maschile e femminile, quale condizione necessaria per accedere alle gare pubbliche che utilizzano i fondi derivanti dal PNRR e dal PNC.

La stessa legge n. 162/2021 ha inoltre istituito la *certificazione della parità di genere* attraverso la quale le aziende potranno ottenere un riconoscimento che servirà ad attestare le politiche e le misure che dimostreranno di aver adottato in concreto per ridurre il divario di genere, al quale conseguiranno alcune premialità quali ad esempio le riduzioni sui contributi previdenziali o il conseguimento di migliori punteggi per l'accesso ad aiuti di Stato e finanziamenti.

E' notizia di oggi che il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero delle pari opportunità ed il Mef ha pubblicato il *DL 20 ottobre 2022* attraverso il quale ha definito i criteri e le modalità per fruire degli esoneri contributivi suddetti, definendo inoltre gli interventi finalizzati alla promozione della parità salariale e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere.

Citiamo da ultimo il Decreto emanato dal Ministero del Lavoro di concerto con il MEF lo scorso 16 novembre 2022 attraverso il quale sono stati individuati per il 2023 i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25% la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'Istat in relazione alla media annua del 2021. I settori e le professioni che sono stati indicati in apposite tabelle di riferimento potranno usufruire, limitatamente se appartenenti al settore privato, di alcuni incentivi di risparmio contributivo consistenti nella riduzione del 50% degli oneri in caso di assunzione di donne svantaggiate per ragioni di età, di luogo di residenza o di prolungata assenza dal mondo del lavoro.

Ringraziamo le colleghe ed i colleghi che hanno avvertito la curiosità e l'interesse a leggerci fino in fondo, auspicando che continuino a seguirci contribuendo in tal modo alla divulgazione di tante notizie che riguardano così da vicino la nostra categoria professionale ed il mondo dell'imprenditoria con il quale interagiamo e ci confrontiamo quotidianamente.
Livorno, 30 novembre 2022.

Il Comitato di Pari Opportunità
presso l'ODCEC di Livorno