



Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Pisa

C.P.O.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E
DEGLI ESPERTI CONTABILI DI PISA

BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2024

Indice

PREMESSA.....	2
IL BILANCIO DI GENERE.....	4
La certificazione per la parità di genere	4
ATTIVITA' SVOLTA NEL 2023.....	6
COMPOSIZIONE ISCRITTI	5
LINEE PROGRAMMATICHE 2024	8
CONCLUSIONI	9

PREMESSA

Il Comitato Pari Opportunità di Pisa risulta così composto:

Dott.ssa Francesca Cavaliere	Presidente
Dott.ssa Laura Agudio	Vicepresidente
Dott.ssa Irene Bertelli	Segretaria
Dott.ssa Eleonora Settesoldi	Consigliera
Dott. Francesco Rossi	Consigliere
Dott.ssa Alessandra Corsi	Consigliera
Dott. Gianluca Menicagli	Consigliere

Il CPO è stato costituito nel 2022 a seguito di elezioni ed è composto da 7 membri, Gli obiettivi del Comitato Parità Opportunità di Pisa, come da regolamento redatto dal Consiglio nazionale sono:

- Promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e nella qualificazione professionale;
- Prevenire, rimuovere e contrastare 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;
- Vigilare che nella concreta applicazione delle disposizioni del Dgls. N.139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere;

Funzioni del comitato:

1. 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.

2. 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, ed interloquisce con

Comitati di altri Ordini Professionali, Enti locali, Università, Consigliere di Parità e con ogni altro organismo pubblico o privato di parità.

IL BILANCIO DI GENERE

La certificazione per la parità di genere

Al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità, a decorrere dal 1° gennaio 2022 è stata istituita la certificazione della parità di genere. Al fine di promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese, il Sistema prevede un principio di premialità che si realizza con l'introduzione di meccanismi di incentivazione.

In base all'art. 5, comma 2, della legge 5 novembre 2021 n. 162 (Legge Gribaudo), alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, è concesso un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per l'anno 2022. In particolare, sono stanziati 50 milioni di euro per il 2022 e l'esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa. L'art. 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021 n. 234 ha stanziato ulteriori fondi per finanziare la misura a regime, prevedendo 50 milioni di euro a partire dal 2023. La definizione delle modalità attuative della decontribuzione per le imprese certificate è regolata da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro con delega per le pari opportunità adottato il . La circolare INPS n. 137 del 27 dicembre 2022 stabilisce le istruzioni operative per l'accesso all'esonero contributivo per i datori di lavoro delle aziende che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022. La domanda può essere presentata sul sito dell'Istituto a decorrere dal 27 dicembre 2022 e fino al 15 febbraio 2023.

Inoltre, sempre ai sensi della Legge Gribaudo (art. 5, comma 3) alle aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione alla prassi UNI/PdR 125:2022, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di

fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Infine, con l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36, secondo quanto previsto all'art. 108, comma 7, così come modificato dall'art. 6 co. 2 bis del decreto legge 10 maggio 2023 n. 51, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023 n. 87, le amministrazioni aggiudicatrici indicano, nei loro avvisi, un maggiore punteggio legato al possesso della certificazione di genere. L'art 106, comma 8, del nuovo codice dei contratti pubblici prevede, inoltre, per tutte le tipologie di contratto una diminuzione della garanzia del 20%, cumulabile con tutte le altre riduzioni previste dalla legge, in caso di possesso di certificazioni (riportate nell'allegato II. 13 al Codice) attestanti specifiche qualità, tra le quali rientra anche la certificazione della parità di genere.

Il 12 ottobre 2023 è stato pubblicato il primo elenco dei 58 esperti selezionati nell'ambito dell'Avviso di Unioncamere del 28 luglio 2023 finalizzato alla costituzione di un elenco di esperti per le attività di assistenza tecnica e accompagnamento delle piccole, medie imprese e microimprese alla certificazione della parità di genere in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022. L'Avviso prevede una seconda finestra temporale, dal 15 gennaio al 5 febbraio 2024, per la presentazione di ulteriori domande d'iscrizione all'elenco.

Gli esperti selezionati supporteranno le PMI che richiederanno i voucher per i servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione previsti dal PNRR nell'ambito di un avviso di prossima pubblicazione. Quest'ultimo avviso definirà anche le modalità per l'erogazione dei contributi del PNRR alle PMI per la copertura dei costi per l'ottenimento della certificazione.

COMPOSIZIONE ISCRITTI

La fase di partenza dell'elaborazione di un bilancio di genere è rappresentata dall'analisi del contesto, e cioè l'analisi della popolazione maschile e femminile degli iscritti e degli organi direttivi. Obiettivo dell'indagine è, principalmente, fornire informazioni ed elementi utili per definire le future politiche di genere.

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

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 Pisa: 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	Iscritti al 23.10.2023	di cui uomini	Di cui donne
839	583	256	852	588	264	847	579	268	851	578	273
	69,48%	30,52%		69,01%	30,99%		68,36%	31,64%		67,90	32,10
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	Praticanti al 23.10.2023	di cui uomini	Di cui donne
47	27	20	49	27	22	47	21	26	33	20	13
	67,50%	32,50%		55,10%	44,90%		44,68%	55,32%		60,60%	39,40%

Si nota un aumento degli iscritti complessivi dal 2020 al 2023, e anche la componente femminile registra un lieve incremento.

Il numero dei praticanti dal 2020 al 2023 è diminuito e a livello percentuale si ha un lieve incremento della componente femminile.

ATTIVITA' SVOLTA NEL 2023

Nel corso dell'anno 2023 il CPO ha organizzato un evento formativo trasversale con argomento "Gestione Tempo - Produttività - Stress nello Studio Professionale" che si è tenuto, a cura della docente Enrica Brachi, nel mese di gennaio 2023.

Sono stati presi contatti con il Presidente del Tribunale, al fine di organizzare un evento per affrontare un argomento di estremo interesse per i nostri iscritti, ovvero la modalità di attribuzione degli incarichi da parte del Tribunale e quindi spunti di riflessione sulla rotazione degli incarichi. Questo con l'obiettivo anche di non focalizzare la nostra attività unicamente sulle differenze di genere ma estendere le nostre iniziative alle varie casistiche in cui i nostri iscritti possano trovarsi in una situazione di svantaggio nell'accesso e nello svolgimento della professione (ad esempio i giovani). L'evento è in programma per i primi mesi del 2024.

L'attività del CPO si è anche concentrata sull'organizzazione di un evento che si realizzerà a inizio 2024 basato sulla certificazione del Bilancio di genere e racconti di esperienze personali da parte di alcuni

esponenti politici per approfondire il tema della tutela alle pari opportunità da un punto di vista normativo, da un punto di vista ente locale.

L'evento nasce dall'esigenza di far capire che cosa è il CPO e i suoi obiettivi anche perché il CPO non si preoccupa solo del genere maschile o femminile ma di tanti altri aspetti.

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 anno eletto la dott.ssa Paola Santoni, presidente del CPO di Prato, quale rappresentante per la Toscana presso il CPO Nazionale. Il Comitato Pari Opportunità dell'ordine di Pisa si congratula con la Dott.ssa Paola Santoni e la ringrazia per l'assunzione di questo incarico di importante responsabilità e che sicuramente rappresenta un ulteriore onere per una professionista.

In data 31.07.2023 si è insediato il CPO Nazionale ed è stato 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 Comitato costituisce un importante organo di dialogo con il Consiglio nazionale a cui propone interventi finalizzati ad assicurare una reale parità tra gli iscritti all'albo e al registro dei tirocinanti al fine di eliminare le barriere culturali, normative e organizzative che ne rallentano la crescita professionale.

Il CPO di Pisa ha collaborato nella realizzazione di un evento organizzato da FIDAPA Pisa unitamente all'Ordine degli Avvocati di Pisa, che si è tenuto in data 17.10.2023, con la partecipazione della Dr.ssa Claudia Segre, Presidente della Fondazione Global Thinking Foundation, dal Titolo "*Differenziale di genere sulle competenze finanziarie : una sfida per ridurre la violenza di genere*" dove il nostro Presidente è intervenuta trattando alcuni casi di situazioni di scarsa competenza finanziaria e relativa risoluzione.

In data 10.11.2023 si è tenuto ad Arezzo un WEBINAR FORMATIVO, organizzato da tutti i CPO Toscani, dal titolo "*Sviluppare l'ottimismo e la resilienza, gestire lo stress e saper ricominciare*" il cui relatore è stato Odile Robotti, amministratore unico di Learning Edge srl (www.talentgedge.it) una società specializzata nell'ottimizzazione del talento organizzativo e nella formazione.

LINEE PROGRAMMATICHE 2024

A seguito della fattiva collaborazione instaurata tra i CPO Toscani sin dal loro insediamento, il Comitato Pari Opportunità del nostro Ordine 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 potrà essere fonte di ispirazione per l'attuazione di attività che, altrimenti, non troverebbero spazio nell'ambito dei soli 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.

Di seguito indichiamo 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

Per quanto riguarda la Regione Toscana, i CPO stanno lavorando in armonia al fine di 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";
- l'organizzazione del corso Woman on Board teso a potenziare le metacompetenze utili per poter ambire a cariche presso società di grandi dimensioni o quotate

A tal proposito, si sottolinea come la fattiva 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.

A livello locale proseguirà l'attività di supporto agli iscritti, verranno coinvolti i delegate cassa per illustrare gli strumenti di tutela messi a disposizione delle Casse e si proseguirà nell'organizzazione di eventi trasversali e di interesse per la categoria.

CONCLUSIONI

Concludiamo il nostro Bilancio di Genere Preventivo 2024 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.

Pisa, 7 novembre 2023