



**ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI  
PER LA GIURISDIZIONE DEL TRIBUNALE DI GROSSETO**

**C.P.O.**

**COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'**

**BILANCIO DI PREVISIONE**

**DIGENERE 2025**

## PREMESSA

L'Ordine di Grosseto ha istituito nel mese di maggio in data 25 dell'anno 2020 il Comitato pari opportunità. Attualmente il Comitato Pari Opportunità è composto da Monia Viti (Presidente), Eleonora Giorni, Catia Segnini, Monica Salvini e Cristina Cherubini

Le finalità del Comitato indicate nel nostro Regolamento, sono:

- proporre, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna;
- affrontare con specificità di genere, i problemi di natura personale, professionale e organizzativa, che costituiscono un ostacolo per le donne Commercialiste ed Esperte Contabili;
- promuovere azioni di formazione e di sostegno per le donne professioniste, finalizzate a creare nuove opportunità nelle carriere femminili;
- riequilibrare la presenza di donne e di uomini all'interno degli Ordini Locali e degli Organismi di vertice.

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 consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile ed a comprendere come il lavoro degli organi apicali sia pianificato per dare equa rappresentanza ed evidenza alle politiche sul tema. Il confronto tra i risultati dei bilanci di genere annuali che potranno essere fatti negli anni a venire, ci consentiranno di conoscere meglio l'andamento progressivo degli equilibri, o dei disequilibri.

## INTRODUZIONE

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.

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

La stampa ci indica che la prima azienda che opera sul territorio italiano ad aver ricevuto la certificazione di parità è stata "Cellnex Italia" impegnata nel settore delle telecomunicazioni. Tra le azioni adottate da Cellnex Italia vi sono: l'implementazione di un percorso di formazione manageriale dedicato alle donne che ha condotto alla costituzione di un team management al 50% femminile, di un Cda composto da tre donne su sette componenti e il raddoppio in pochi anni dell'organico femminile; è stata adottata una specifica politica per la genitorialità avente il fine di incentivare i padri di famiglia ad essere presenti nella cura del proprio contesto familiare; l'adozione dello smart working; l'organizzazione di programmi di mentoring e di concorsi interni per l'elaborazione di proposte fattuali da parte dei dipendenti dell'azienda.

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.

Vi sono altri segnali positivi provenienti dal mondo economico e scientifico che vogliamo ricordare e che vanno

nella direzione del contrasto alla disparità ed alla disuguaglianza, sia mettendo in campo azioni concrete a sostegno del genere meno tutelato, che riconoscendo il giusto valore al merito di coloro che se lo sono guadagnato.

### **Memorandum No Woman No Panel – senza donne non se ne parla**

Si tratta di una campagna europea risalente al 2018 e introdotta anche in Italia per una partecipazione bilanciata plurale di donne e uomini negli eventi di comunicazione. L'iniziativa è stata fortemente rilanciata dalla Rai nel gennaio 2022 con la quale le principali istituzioni della Repubblica (Presidenza del Consiglio, CNEL, Conferenza delle Regioni, UPI, ANCI, CNR, CRUI, Lincei), Comuni, Province e Centri Universitari hanno siglato protocolli di intesa con l'obiettivo di "valorizzare competenze, esperienze e talenti femminili per una più compiuta attuazione dei principi di democrazia paritaria e pluralismo", garantendo l'adeguata rappresentanza delle donne in convegni, eventi istituzionali e talk show. Anche questa iniziativa rientra nel punto 5 dell'Agenda 2030 dedicato alla parità di genere.

### **Lo sciopero delle donne islandesi contro il gender pay gap**

Ha avuto grande risonanza lo sciopero che ha fermato l'Islanda, uno dei paesi più progressisti al mondo, il 24 ottobre 2023 per protestare contro le violenze di genere e le disparità salariali, che ha previsto l'interruzione sia del lavoro retribuito che di quello domestico e di cura che per consuetudine ricadono prevalentemente sulle spalle delle donne. Le organizzatrici della protesta sostengono che "la violenza contro le donne e il lavoro sottopagato sono due facce della stessa medaglia e hanno effetto una sull'altra" sottolineando il rapporto tra violenza di genere ed emancipazione economica.

### **Claudia Goldin – la prima economista ad aver vinto il Nobel per gli studi sulle disparità di genere**

Il 9 ottobre 2023 la Goldin è stata insignita di questo prestigioso premio che ha suscitato particolare interesse in un preciso momento storico del nostro Paese e del mondo intero. Claudia Goldin, che è stata anche la prima donna ad ottenere la cattedra di Economia all'Università di Harvard, pur non definendosi mai femminista ha trascorso la vita a studiare le cause poste alla base delle discriminazioni di genere sul mercato del lavoro, mettendo in evidenza che il maggior ostacolo alla carriera di una donna sia la mancata condivisione con i partner maschili del carico di cura della famiglia, costringendole a lavorare meno ore, ad accettare lavori meno impegnativi e quindi a guadagnare meno.

Alcuni studi evidenziano che a livello mondiale oggi il 42% delle donne non può cercare lavoro in quanto è responsabile di tutte le attività di caregiving (contro l'impegno di appena il 6% degli uomini) e complessivamente le donne si fanno carico ogni giorno di 12,5 miliardi di ore di lavoro di cura non retribuito. Ancora oggi sono attuali e persistenti le disparità registrate in molti ambiti lavorativi, professionali ed istituzionali, laddove il comune denominatore è troppo spesso la cultura ed il pregiudizio insito in alcuni

individui che pensano ancora che il posto ed il valore femminile debba essere subordinato a quello maschile. Trovarsi oggi a discutere e lottare per sconfiggere questo genere di cultura è particolarmente imbarazzante e sconcertante: nel 2024 le donne devono fare rete e lottare, apertamente o in silenzio, per vedersi riconoscere pari dignità sociale, pari opportunità lavorative, pari trattamento economico, pari autorevolezza e tanto altro. La speranza di un vero cambiamento deve riversarsi soprattutto nelle giovani generazioni che devono essere educate alla parità ed al rispetto sin dall'infanzia, tanto nell'ambito familiare che nella scuola. Di questo appare essersene convinta pressoché l'intera società, costituita non solo dalle istituzioni governative, dalle istituzioni scolastiche e dalle famiglie coinvolte in fatti di cronaca che mai vorremmo ascoltare, bensì da ogni singolo cittadino, dato che ognuno di noi, nel proprio ambito, può e deve portare il proprio esempio nell'attività quotidiana. È, infatti, di tutta evidenza che i più recenti e cruenti accadimenti in tema di violenza di genere stanno scuotendo, mai come prima, intere comunità appartenenti a tutti gli ambiti sociali e culturali, comunità che hanno acquisito la consapevolezza della necessità di una azione costante e congiunta tra tutte le istituzioni del Paese e la cittadinanza.

## **PROGETTI NAZIONALI E REGIONALI 2024-2025**

In considerazione della fattiva collaborazione instaurata tra i CPO toscani sin dal precedente mandato, prosegue

*Bilancio di genere preventivo 2025*

la condivisione di intenti e di competenze già sviluppate.

La stessa istituzione del CPO nazionale, al cui interno sono nominati i rappresentanti di ciascuna regione, sarà di ispirazione per l'attuazione di attività che non troverebbero spazio nell'ambito dei CPO territoriali.

Tra i progetti presi in esame da parte del CPO Nazionale, su impulso dei CPO toscani, alcuni dei quali già realizzati in buona parte e presentati nel corso del I convegno C.P.O, che si è tenuto in questi giorni a Roma, si evidenzia di seguito:

- 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 della parità di genere per i singoli ordini territoriali.

Alla data di redazione del presente bilancio non sono stati ancora individuate e rese note da parte del CPO nazionale le attività e i progetti da intraprendere per l'anno 2025.

Nel corso del convegno tenuto a Roma in data 20 novembre, organizzato dal CPO Nazionale e dalle commissioni di studio sulla parità di genere e politiche giovanili, è stato presentato in particolare il vademecum contro la violenza economica e il bilancio di genere nazionale, oltre ai risultati della ricerca dal titolo "conciliazione vita-lavoro e gender pay gap" che ha visto partecipare al sondaggio circa 5 mila commercialisti. Tale ricerca ha elaborato una sintesi interessante in merito alle ore lavorate e alle ore dedicate alla assistenza familiare: sia uomini che donne (con un divario di circa il 5% a favore degli uomini) lavorano più di 8 ore al giorno, mentre le ore dedicate alla assistenza familiare sono decisamente a favore delle donne con un divario di circa il 48% fra coloro che dedicano più di 5 ore al giorno alla famiglia.

Significativi anche i dati relativi al gender pay gap, che confermano la maggiore presenza delle donne nelle fasce di reddito più basse, unitamente alla formulazione delle possibili ipotesi all'origine di questa differenza. La ricerca evidenzia infatti che la differenza non è dovuta per esempio al numero di ore lavorate e che le possibili spiegazioni possono essere legate alla posizione ricoperta all'interno dello studio, all'età media e alla specializzazione professionale.

Su base regionale, invece, 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", la redazione di schede e principi base di educazione finanziaria per le scuole ed è stato dato avvio, nel corso del mese di ottobre 2024, con durata fino al febbraio 2025, al corso Woman in Network teso a potenziare le meta competenze utili per poter ambire a cariche presso società di grandi dimensioni o quotate.

Come anticipato nel paragrafo delle attività sin qui svolte, i CPO degli Ordini toscani hanno condiviso le osservazioni inviate al Consiglio Nazionale, relativamente alla bozza di proposta di modifica del D.Lgs. 139/2005 sottoposta all'attenzione dei Presidenti degli OO.TT. con Circolare del CNDCEC del 9 maggio u.s., successivamente modificata all'esito delle consultazioni con gli Ordini Territoriali e le Associazioni di categoria, in particolare modo per quel che ha riguardato la formulazione degli articoli n. 8, 10, 12, 21, 24 ter, 25, 26 e

33 bis, aventi ad oggetto le pari opportunità.

I CPO della Toscana hanno formalizzato una serie di osservazioni e richieste di modifica, tra cui:

(i) mantenere la quota relativa al genere meno rappresentato nella misura di almeno due quinti, in linea con la legge Golfo Mosca e le direttive europee;

(ii) rimuovere la sovrapposizione tra quote di genere e generazionali, in maniera tale da rispettare i diritti di partecipazione di entrambe;

(iii) reintrodurre l'alternanza di genere almeno nelle prime posizioni nelle liste di candidati, garantendo così una rappresentanza equa ed introdurla laddove non presente;

(iv) eliminare l'inciso che introduceva l'assenza di rappresentanza esterna ed, in generale, rafforzare (e non sminuire) il ruolo e la composizione dei comitati pari opportunità presso i nostri ordini, in quanto organi di importanza strategica sia all'interno del nostro Ordine che dell'intera comunità e con funzioni di tutela di valori costituzionali. Si tratta di un grande potenziale di risorse dedite alla categoria in grado di valorizzare uno degli assi fondamentali della ripartenza e dell'efficienza sostenibile, un importante investimento nella S ma anche nella G di ESG cui la nostra professione dovrebbe tendere per poter avere adeguati ritorni in futuro, anche in termini di maggiore credibilità.

Nel testo definitivo, approvato dal Consiglio Nazionale in data 19 novembre 2024, sono state accolte le osservazioni relative al mantenimento della quota di  $\frac{2}{3}$ , dove già presente e alla eliminazione dell'inciso che introduceva l'assenza di rappresentanza esterna, evitando di conseguenza il passo indietro rispetto alla normativa già approvata. Relativamente alle quote di genere, queste, invece, non sono state introdotte né nei Collegi di Disciplina, istituiti all'interno dei Consigli di Disciplina, né nel Consiglio di Disciplina nazionale, né nei collegi dei Revisori del Consiglio Territoriale e del Consiglio Nazionale in aperto contrasto con la normativa nazionale ed europea. Rimane indubbio l'enorme passo avanti in relazione alla introduzione della quota generazionale nelle liste dei Consigli territoriali e del Consiglio Nazionale, anche se sarebbe stato opportuno inserirla anche negli altri organismi, quali ad esempio il Consiglio di disciplina. In conclusione, queste modifiche, pur introducendo alcuni importanti cambiamenti, non sfruttano appieno il potenziale innovativo che avrebbero potuto avere.

\*\*\*

Le modifiche al nostro ordinamento professionale hanno previsto, inoltre, l'istituzione di un Comitato Pari Opportunità nazionale composto da un rappresentante scelto dai CPO di ciascuna regione, oltre che da due consiglieri nazionali.

In data 25 luglio 2023, previa consultazione dei CPO territoriali, le Presidenti dei CPO toscani si sono riunite presso la sede dell'Ordine di Firenze, ai sensi dell'art. 10 del "Regolamento per la costituzione e l'elezione del Comitato pari opportunità" ed hanno eletto la dott.ssa Paola Santoni, presidente del CPO di Prato, quale rappresentante per la Toscana presso il CPO Nazionale.

Il CPO nazionale si è pertanto finalmente insediato lo scorso 13 settembre 2023, nominando quale presidente il dott. Michele De Tavonatti, già consigliere nazionale con delega alle pari opportunità, come vicepresidente

la dott.ssa Aurelia Isoardi e come segretaria la dott.ssa Francesca Riso. Proprio in questi giorni sono state approvate da parte del CN le proposte di modifica al nostro regolamento professionale che diversamente da quanto risultava dalla prima e seconda stesura – oggetto di osservazione da parte di tutti i CPO toscani – lasciano immutate le quote di genere e non introducono, almeno in un testo di legge, nessuna limitazione alla rappresentanza esterna dei comitati. È stata inserita una importante novità – suggerita anch'essa dai CPO toscani - circa la maggiore rappresentatività dei giovani colleghi, in quanto la formazione delle liste per le elezioni dei Consigli Territoriali e del Consiglio Nazionale prevede l'inserimento di almeno due colleghi under 45.

## COMPOSIZIONE ISCRITTI

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 complessivi riferiti al 31 dicembre 2024 che saranno contenuti nel bilancio consuntivo di prossima elaborazione, si riportano i dati degli iscritti al nostro Ordine comparando i dati al 31.10.2023 con quelli al 31.10.2024.

### **Ordine di Grosseto: Anagrafica Iscritti Albo, sezione A/B e praticanti**

Iscritti al 31.12.2023	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.12.2023	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.12.2023	di cui uomini	di cui donne
<b>A</b>			<b>PRATICANTI</b>			<b>B</b>		
<b>260</b>	157	103	<b>16</b>	7	9	<b>10</b>	7	3
	60%	40%		44%	56%		70%	30%

Iscritti al 31.12.2024	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.12.2024	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.12.2024	di cui uomini	di cui donne
<b>A</b>			<b>PRATICANTI</b>			<b>B</b>		
<b>263</b>	158	105	<b>14</b>	5	9	<b>10</b>	7	3
	60%	40%		36%	64%		70%	30%

## Conclusioni

L'attenzione verso le pari opportunità è diventata una necessità imprescindibile nella società contemporanea, dove persistono ostacoli significativi per le donne alla carriera, nella parità retributiva e nella conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Allo stesso modo, i giovani si trovano ad affrontare forti difficoltà nell'accesso alla professione, ma anche alla stessa formazione professionale.

I Comitati possono svolgere un ruolo cruciale in questo contesto, contribuendo a creare consapevolezza e promuovendo una cultura di genere e di parità in ogni iscritto, attraverso strumenti efficaci, come il bilancio di genere, eventi formativi e questionari rivolti agli iscritti.

Come professionisti all'interno della comunità, il nostro impegno è importante oltre che nei confronti della categoria, anche nei confronti della società nel suo complesso, soprattutto in tutti quei campi in cui le nostre competenze professionali possono fare la differenza.

Ci auguriamo pertanto che le nostre iniziative possano stimolare una maggiore sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e della sostenibilità sociale, contribuendo così al progresso della nostra categoria professionale e dell'intera società.

In questo spirito di collaborazione e condivisione che caratterizza i Comitati Pari Opportunità, invitiamo tutti le colleghi e le colleghe a partecipare alle nostre attività e iniziative come membri aggiunti del comitato, contribuendo attivamente al cambiamento.

Grosseto, 27/11/2024

### CPO ODCEC GROSSETO

Monia Viti	Presidente
Cristina Cherubini	Vice Presidente
Eleonora Giorni	Segretario
Monica Salvini	membro effettivo
Catia Segnini	membro effettivo