



**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
DI GENERE 2026**

PREMESSA

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Grosseto è stato istituito il 25 maggio 2020 con l'obiettivo di promuovere un ambiente professionale più equo, inclusivo e attento al valore della diversità.

Attualmente il Comitato è composto da:

- Monia Viti, Presidente
- Eleonora Giorni
- Catia Segnini
- Monica Salvini
- Cristina Cherubini

Secondo quanto previsto dal Regolamento, il Comitato opera per:

- proporre, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti a garantire una reale parità tra uomo e donna;
- affrontare, con un approccio sensibile alle differenze di genere, le criticità personali, professionali e organizzative che possono ostacolare il percorso delle donne Commercialiste ed Esperte Contabili;
- promuovere iniziative di formazione, sostegno e valorizzazione delle competenze femminili, con l'obiettivo di ampliare le opportunità di crescita professionale;
- favorire un riequilibrio nella rappresentanza di uomini e donne all'interno degli Ordini locali e negli organismi di vertice della categoria.

L'impegno dei CPO territoriali, e più in generale degli Ordini, mira a migliorare nel tempo gli equilibri tra i generi e tra le diverse generazioni professionali, contribuendo a costruire una comunità più forte, moderna e inclusiva.

Il bilancio di genere rappresenta uno strumento volontario di trasparenza e responsabilità. Permette agli iscritti di:

- conoscere l'evoluzione della presenza femminile e maschile all'interno della categoria;
- comprendere come gli organi apicali programmino le proprie attività con attenzione alla rappresentanza e alle politiche di equità;
- monitorare nel tempo gli equilibri — o eventuali squilibri — attraverso il confronto dei dati contenuti nei bilanci degli anni successivi.

Questo processo di rendicontazione rende più leggibile il percorso intrapreso dall'Ordine verso una piena valorizzazione delle pari opportunità, offrendo una base concreta per interventi sempre più efficaci.

INTRODUZIONE

A partire dal 1° gennaio 2022 è stata introdotta la certificazione della parità di genere, finalizzata a documentare le politiche e le misure adottate dalle imprese per ridurre il divario tra uomini e donne nelle opportunità di crescita professionale, nella parità retributiva, nella gestione delle differenze di genere e nella tutela della maternità.

Per favorire l'adozione di tale certificazione, il legislatore ha previsto un sistema di incentivi. In base all'art. 5, comma 2, della legge 5 novembre 2021, n. 162 (cosiddetta Legge Gribaudo), le aziende private in possesso della certificazione rilasciata secondo la prassi UNI/PdR 125:2022 da un organismo accreditato possono beneficiare di un esonero contributivo su una parte dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro.

Lo stesso articolo (comma 3) riconosce inoltre un punteggio premiale alle imprese certificate alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nella valutazione di progetti ammessi a finanziamenti e contributi pubblici, a livello europeo, nazionale o regionale.

La stampa ha segnalato come prima azienda certificata in Italia Cellnex Italia, attiva nel settore delle telecomunicazioni. L'impresa ha adottato diverse misure significative: un percorso formativo manageriale dedicato alle donne che ha condotto a un management team composto per il 50% da donne, un Consiglio di amministrazione con tre donne su sette componenti, il raddoppio dell'occupazione femminile, politiche specifiche sulla genitorialità pensate soprattutto per incentivare il ruolo attivo dei padri, il ricorso allo smart working, programmi di mentoring e concorsi interni per favorire la partecipazione attiva del personale.

Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 31 marzo 2023 n. 36), all'art. 108, comma 7, come modificato dall'art. 6, comma 2-bis del d.l. 10 maggio 2023 n. 51, prevede che le stazioni appaltanti attribuiscono un punteggio aggiuntivo alle imprese in possesso della certificazione di genere. L'art. 106, comma 8, dispone inoltre una riduzione del 20% della garanzia per la partecipazione alle procedure di gara per le imprese titolari di alcune certificazioni di qualità, tra cui quella di parità di genere, cumulabile con altre riduzioni previste dalla normativa.

Accanto a queste novità legislative, il panorama economico, istituzionale e scientifico offre ulteriori segnali di attenzione verso il contrasto alle disuguaglianze e alla valorizzazione del merito femminile.

Memorandum "No Woman No Panel"

Lanciato a livello europeo nel 2018 e adottato anche in Italia, promuove un'equa rappresentanza di uomini e donne in eventi pubblici e comunicativi. Nel 2022 l'iniziativa è stata rilanciata dalla Rai e sostenuta da numerose istituzioni nazionali, con l'obiettivo di valorizzare competenze e talenti femminili, favorendo un'autentica democrazia paritaria. L'iniziativa si inserisce pienamente nel Goal 5 dell'Agenda 2030.

Lo sciopero delle donne islandesi contro il gender pay gap

Il 24 ottobre 2023 l'Islanda si è fermata per una grande mobilitazione contro la violenza di genere e le disparità retributive. Lo sciopero ha riguardato sia il lavoro retribuito sia quello domestico e di cura, tradizionalmente a carico delle donne. Le organizzatrici hanno evidenziato il legame tra violenza economica e disparità salariali, sottolineando come i due fenomeni si alimentino reciprocamente.

Claudia Goldin e il Premio Nobel

Il 9 ottobre 2023 l'economista Claudia Goldin è diventata la prima donna a ricevere il Premio Nobel per studi dedicati alle disparità di genere nel mercato del lavoro. Le sue ricerche mostrano come la principale barriera alla carriera femminile sia l'asimmetria nella gestione del lavoro di cura, che costringe molte donne a lavorare meno ore o a scegliere impieghi meno remunerativi.

Studi recenti indicano che, su scala globale, il 42% delle donne non può cercare un lavoro perché responsabile esclusiva delle attività di cura, contro appena il 6% degli uomini. Nel complesso, le donne svolgono ogni giorno 12,5 miliardi di ore di lavoro di cura non retribuito.

Persistono, ancora oggi, forti disparità nei contesti lavorativi, professionali e istituzionali, alimentate da pregiudizi culturali che attribuiscono un valore subordinato al ruolo femminile. È sconcertante che nel 2024 sia ancora necessario combattere questi stereotipi per ottenere pari dignità, pari opportunità e pari trattamento economico.

Il cambiamento passa soprattutto dalle nuove generazioni, che devono essere educate fin dall'infanzia al rispetto e alla parità, nella famiglia come nella scuola. Le recenti vicende di violenza di genere hanno scosso profondamente la società, generando una nuova consapevolezza: solo un'azione continua, condivisa e capillare da parte delle istituzioni e dei cittadini può favorire un'autentica trasformazione culturale.

PROGETTI NAZIONALI E REGIONALI 2026-2026

In continuità con la collaborazione già avviata tra i CPO toscani nel precedente mandato, prosegue la condivisione di intenti, esperienze e competenze maturate negli anni. L'istituzione del CPO nazionale, composto da rappresentanti di tutte le regioni, costituisce inoltre un riferimento per lo sviluppo di iniziative che non troverebbero adeguata collocazione nell'ambito dei singoli comitati territoriali.

Programmazione 2026

- Sono in corso interlocuzioni con il Comune di Grosseto per la realizzazione di un evento formativo rivolto alle scuole secondarie di secondo grado sul tema della violenza economica.
- È in valutazione una collaborazione con la Banca d'Italia, che ha manifestato disponibilità a organizzare iniziative dedicate all'educazione finanziaria come strumento di emancipazione e crescita.

Stante le prossime elezioni per gennaio 2026, la programmazione delle attività per il 2026 sarà rimessa ai nuovi componenti del CPO, che definiranno priorità e iniziative in coerenza con gli indirizzi che verranno assunti nel nuovo mandato.

Alla data di redazione del presente bilancio, il CPO nazionale non ha ancora definito o comunicato le attività e i progetti da attuare per l'anno 2026.

COMPOSIZIONE ISCRITTI

Il bilancio di genere è uno strumento di rendicontazione che permette agli iscritti di conoscere l'evoluzione della categoria in relazione alla presenza maschile e femminile. Per alcune analisi è stata considerata anche la distribuzione per fasce d'età.

In attesa dei dati complessivi aggiornati al 31 dicembre 2025, che saranno inclusi nel bilancio consuntivo di prossima elaborazione, vengono di seguito riportati i dati relativi agli iscritti al nostro Ordine, confrontando la situazione al 31.10.2024 con quella al 31.10.2025.

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

Iscritti al 31.10.2024	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.12.2024	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.10.2024	di cui uomini	di cui donne
A			PRATICANTI A/B			B		
263	158	105	14	7	7	10	7	3
	60%	40%		50%	50%		70%	30%

Iscritti al 31.10.2025	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.10.2025	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.10.2025	di cui uomini	di cui donne
A			PRATICANTI A/B			B		
265	160	105	17	7	10	10	7	3
	60%	40%		41%	59%		70%	30%

Conclusioni

Il nostro Comitato con l'anno 2025 volge al termine. Con profonda emozione e un vivo senso di realizzazione, giungiamo al termine di questo mandato che ci ha visti impegnati alla guida del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Grosseto. Questi cinque anni non sono stati solo un periodo di lavoro istituzionale, ma una vera e propria missione dedicata a promuovere l'equità, l'inclusione e la valorizzazione di tutti i professionisti indipendentemente dal genere. Abbiamo lavorato con dedizione per tradurre i principi di parità in azioni concrete. Tra i risultati che ci rendono particolarmente orgogliosi desideriamo menzionare l'istituzione del punto di ascolto e la presenza presso il nostro Ordine di una banca del tempo.

Siamo consapevoli che la strada verso la piena parità è ancora lunga e richiede un impegno costante. Lasciamo un Comitato solido e propositivo, convinti che le basi gettate in questo mandato rappresentino un trampolino di lancio fondamentale per chi ci succederà.

Il nostro augurio per il futuro è che l'Ordine continui a essere un faro di inclusione, un luogo dove il merito sia l'unico criterio di valutazione e dove ogni Commercialista possa esprimere il proprio potenziale senza ostacoli.

Grosseto, 28/11/2025

CPO ODCEC GROSSETO

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