



*Ordine dei Dottori Commercialisti e
degli Esperti Contabili di Brindisi*

BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2023

P R E M E S S A

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine di Brindisi, nominato per il mandato 2022-2024, è composto da Tiziana Mauro, Presidente; Salvatore Baldassarre, Vice presidente; Tiziana Fuda, Segretario; Elena Marzolla, Valentina D'Ambrosio, Luigi Greco e Giuliana Tedesco. Le finalità del Comitato indicate nel nostro Regolamento, sono:

- 1) promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- 2) segnala 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;
- 3) c) vigila che, nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere
- 4) affronta con specificità di genere, i problemi di natura personale, professionale e organizzativa, che costituiscono un ostacolo per le donne Commercialiste ed Esperte Contabili;
- 5) promuove azioni di formazione e di sostegno per le donne professioniste, per i giovani e, in generale, per chiunque si trovi in situazione di svantaggio, finalizzate a creare nuove opportunità nelle carriere.

Nelle pagine seguenti di questo documento sono esposte le linee programmatiche del prossimo anno di attività, oltre ad alcuni dati sulla composizione anagrafica dei nostri iscritti e l'evoluzione di tale dato. 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.

CRITERI DI REDAZIONE DEL BILANCIO

Per redigere il presente bilancio di genere si è partiti dall'analisi del contesto, ossia dai dati forniti dall'Ordine relativamente al numero degli iscritti con relativa partizione relativa al genere ed all'età. Si sono integrati i suddetti dati con quelli ottenuti dalla somministrazione di un questionario sulla percezione delle tematiche di parità di genere nell'ambito degli iscritti, i cui dati hanno suggerito le iniziative da intraprendere. Un dato da sottolineare è il numero delle risposte pervenute al questionario anonimo e online: 78 su un totale di 782 iscritti.

A dimostrazione della scarsa percezione del fenomeno delle pari opportunità, su cui il Cpo di Brindisi intende porre rimedio mediante le attività che verranno di seguito delineate.

INTRODUZIONE

Carissime Colleghe e Carissimi Colleghi,

Il lockdown del 2020, che ha comportato una diminuzione del Prodotto Interno Lordo dell'8,9%, ancora produce i suoi effetti sull'economia mondiale con aumento dei prezzi di alcuni beni, risalita che ha aumentato la spinta inflazionistica. In considerazione dei tre vettori economico, territoriale e generazionale, diverse sono le considerazioni che si possono effettuare. La situazione sanitaria ha comportato un inasprimento delle situazioni di svantaggio, soprattutto in termini occupazionali, per donne e giovani visto il sovrapporsi di nuove disuguaglianze alle precedenti situazioni di disagio o di ritardo nell'ottenimento dei diritti fondamentali. Per le donne tale fenomeno porta a forte preoccupazione in quanto costituisce rischio per inasprimento del gender pay gap (GPG). Il GPG è definito come la differenza tra la retribuzione oraria lorda media di uomini e donne espressa in percentuale della retribuzione oraria lorda media degli uomini e viene calcolato per le imprese con 10 o più dipendenti. In proposito si pensi ad esempio che, nonostante in Italia il gender gap abbia ormai raggiunto un certo contenimento nel settore pubblico, nel settore privato supera tuttora il 13% (Eurostat, 2020, Gender pay gap higher in the private sector) e, in caso di libera professione, lo scarto raggiunge i 15.000 euro nella fascia di età tra i 40 e i 50 anni (AdEPP, 2019, Rapporto sui redditi dei professionisti italiani). In più in Italia, secondo le rilevazioni del Cnel, già il 17 % delle donne che lavorano non aveva un conto corrente proprio né accesso al credito e, ora, l'accresciuta esposizione alla disoccupazione per Covid-19 rischia di inasprire i limiti alla libertà di scelta e di auto-determinazione. Sono tutti fattori che confermano in certi contesti l'invisibilità delle donne nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro.

Da considerare anche che nell'anno della pandemia la povertà assoluta è aumentata salendo al 9,4% e raggiungendo il livello più elevato dal 2005. L'incidenza delle famiglie in povertà assoluta si conferma più alta nel Mezzogiorno, anche se, con la pandemia, si è registrata una crescita nel Nord. Gli effetti dei provvedimenti per Covid-19 hanno inoltre fatto aumentare in modo significativo l'occupazione non regolare che ha determinato ulteriori fattori di fragilità economica in modo più elevato nel Mezzogiorno e tra le donne (secondo il Rapporto annuale Istat, le occupate non regolari sono oltre 1,1 milioni). Dal punto di vista generazionale, infine, è tanto consistente l'incidenza del fenomeno NEET in Italia. Per tale fenomeno si indica i giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in percorsi di formazione, essi, con la pandemia in Italia, sono aumentati. Le statistiche Eurostat indicano che il dato italiano è il peggiore in Europa con quasi 10 punti oltre la media europea; prima in Europa con livelli del 28,7%, soprattutto per il genere femminile (tra i giovani nella fascia 15-29 anni, il 63% delle ragazze è inattivo contro il 53% dei ragazzi).

ANALISI DEL CONTESTO

Analizziamo di seguito alcuni dati riferiti dall'Ordine di Brindisi.

COMPOSIZIONE ISCRITTI

Per quanto concerne la composizione di genere degli iscritti al nostro Ordine alla data del 31/12/2022 si comunicano i seguenti dati: Ordine di Brindisi: Anagrafica Iscritti Albo,

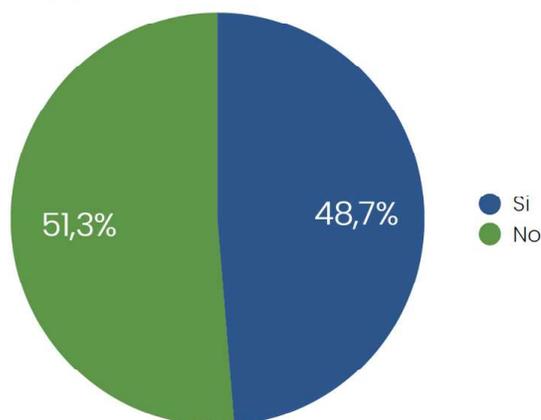
ALBO SEZIONE A	
NUMERO ISCRITTI DONNE	NUMERO ISCRITTI UOMINI
292	490
ALBO SEZIONE B	
NUMERO ISCRITTI DONNE	NUMERO ISCRITTI UOMINI
3	6
ELENCO SPECIALE SEZIONE A	
NUMERO ISCRITTI DONNE	NUMERO ISCRITTI UOMINI
14	17

DETTAGLIO ETA' ANAGRAFICA

ALBO SEZIONE A	
NUMERO ISCRITTI DONNE CON 29 ANNI DI ETA'	NUMERO ISCRITTI UOMINI CON 24 ANNI DI ETA' FINO A 29 ANNI
1	5
NUMERO ISCRITTI DONNE CON 30 ANNI DI ETA' FINO A 50 ANNI	NUMERO ISCRITTI UOMINI CON 30 ANNI DI ETA' FINO A 50 ANNI
138	151
NUMERO ISCRITTI DONNE CON 51 ANNI DI ETA' FINO A 79 ANNI	NUMERO ISCRITTI UOMINI CON 51 ANNI DI ETA' FINO A 86 ANNI
153	334
ALBO SEZIONE B	
NUMERO ISCRITTI DONNE	NUMERO ISCRITTI UOMINI
3	6
ELENCO SPECIALE SEZIONE A	
NUMERO ISCRITTI DONNE CON 30 ANNI DI ETA' FINO A 50 ANNI	NUMERO ISCRITTI UOMINI CON 30 ANNI DI ETA' FINO A 50 ANNI
6	7
NUMERO ISCRITTI DONNE CON 31 ANNI DI ETA' FINO A 61 ANNI	NUMERO ISCRITTI UOMINI CON 51 ANNI DI ETA' FINO A 79 ANNI
8	10

Dal questionario sulla parità di genere somministrato nel mese di novembre 2022 e a cui hanno risposto 78 tra colleghi e colleghe su un totale di 782 , sono emersi i seguenti dati:

Secondo te essere uomo o donna nel mondo professionale crea disuguaglianze e diverso trattamento?



Cosa significa per te "Pari opportunità"?

Parità di possibilità senza pregiudizi

Equilibrio

Nessuna differenza tra uomo e donna

Uguaglianza giuridica e sociale fra uomini e donne senza alcuna discriminazione in tutti i campi

Una società in cui tutti hanno le stesse possibilità di progredire nella vita e nel lavoro, senza distinzione alcuna.

Ininfluenza del genere nei rapporti professionali

Stesse opportunità nel mondo del lavoro e in famiglia

Pari opportunità

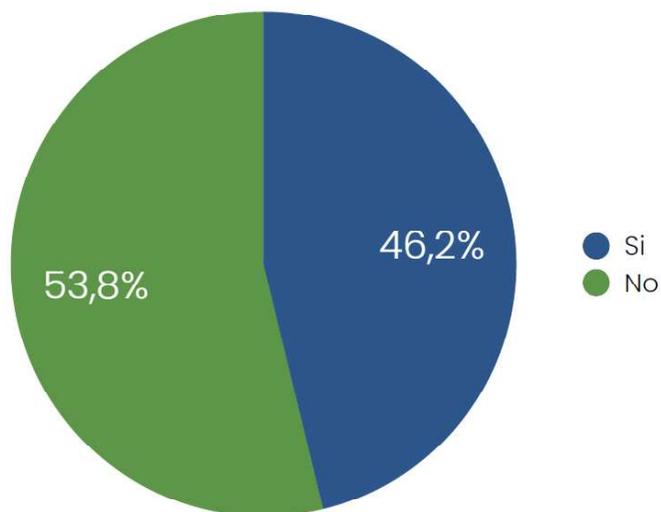
Medesimo trattamento

Uguali diritti e doveri

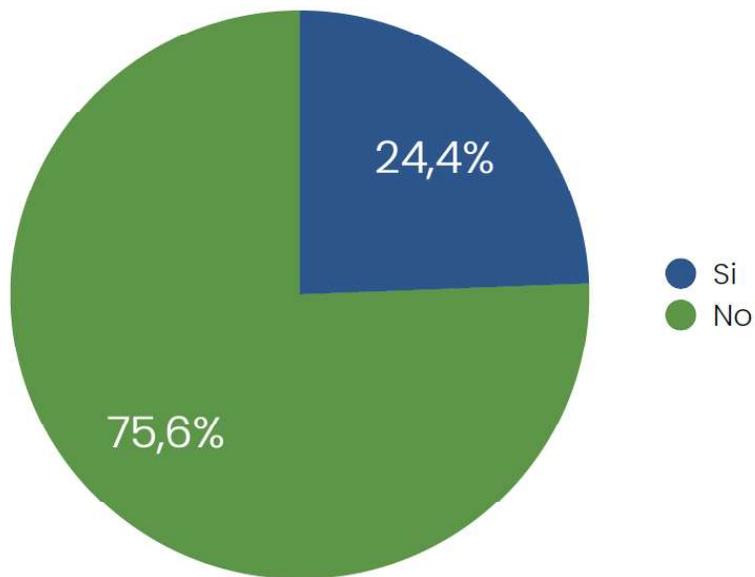
avere pari opportunità di partenza

Uguali diritti e doveri senza alcun tipo di distinzione (di genere, di razza, di religione ecc.)

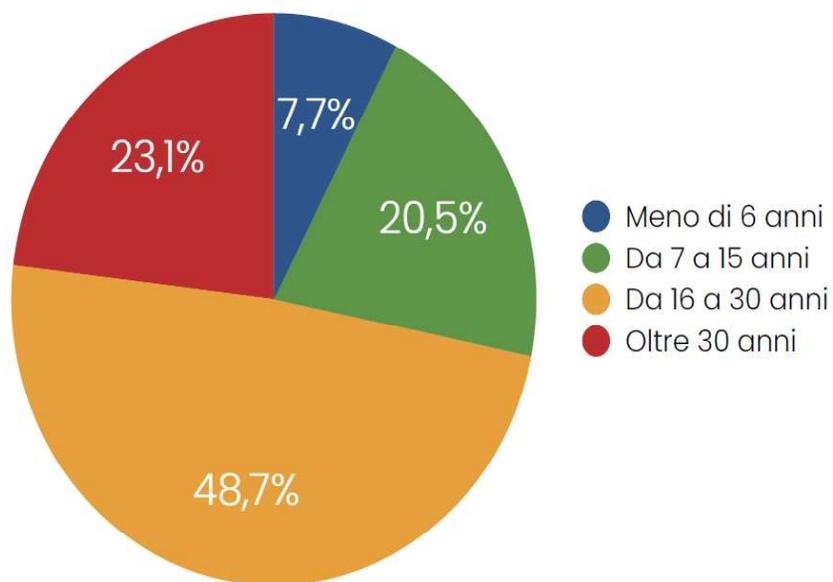
Secondo te esiste un problema di discriminazione nella carriera professionale?



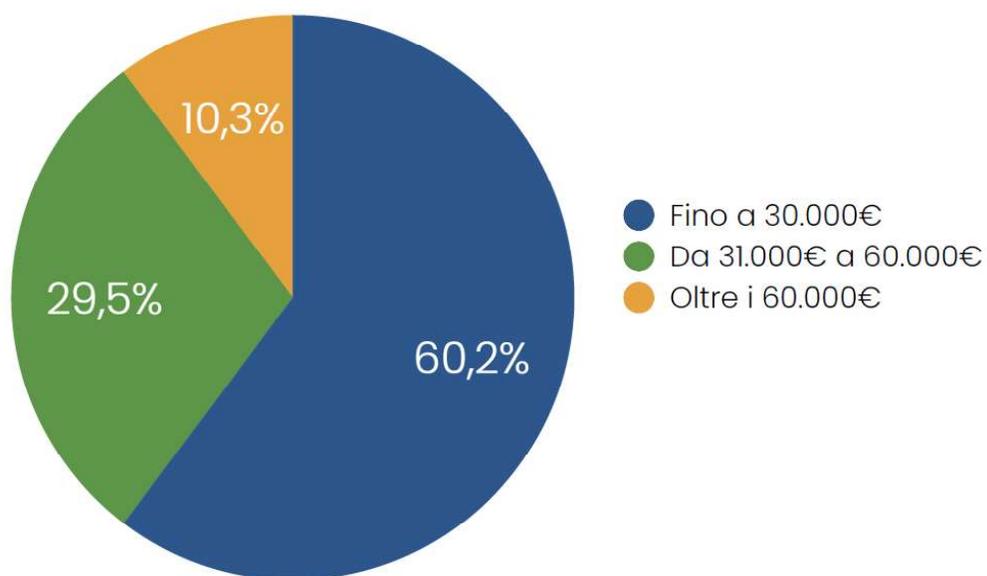
Ritieni di aver subito discriminazioni nell'esercizio professionale?



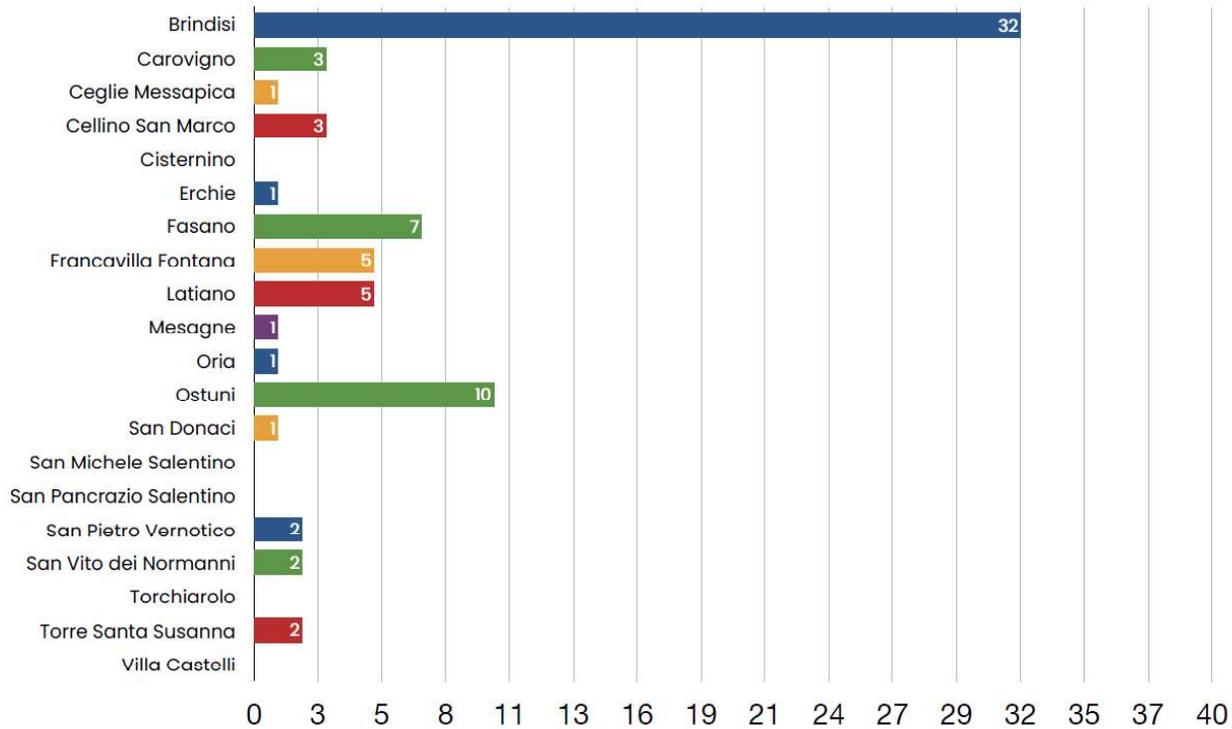
Da quanto tempo eserciti la professione?



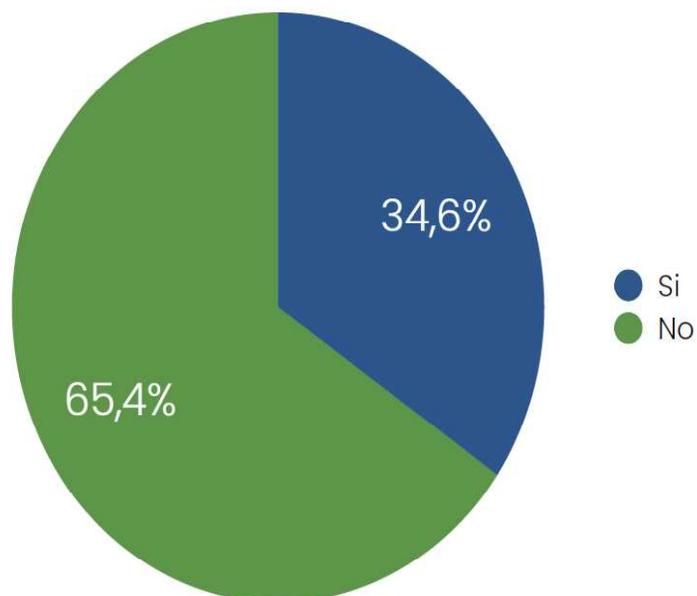
Quanto guadagni in media all'anno?



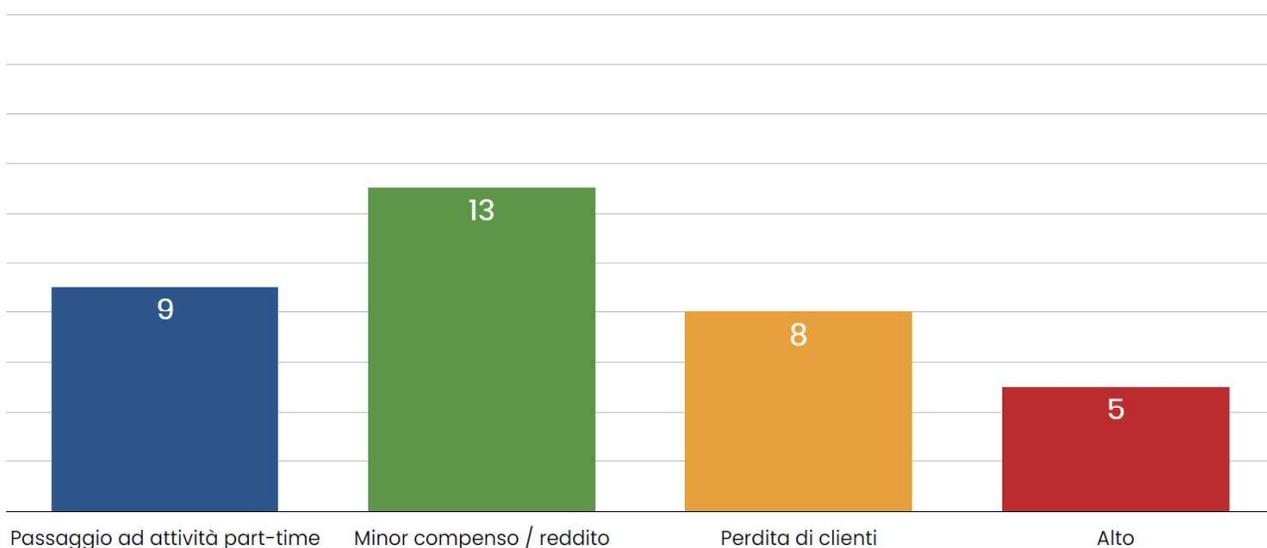
Dove ha sede lo studio o la struttura in cui operi?



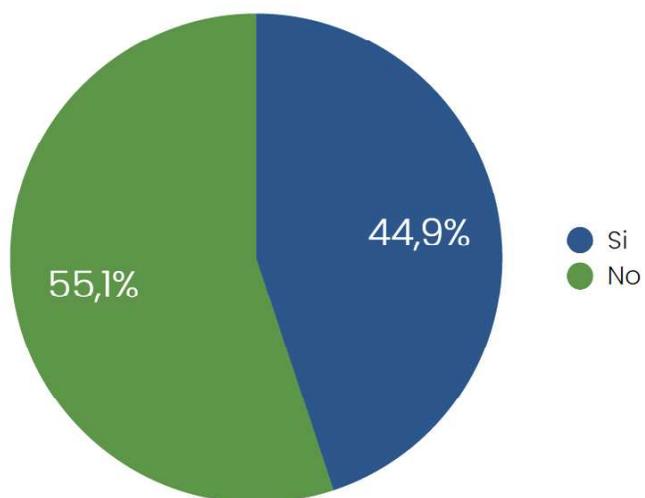
Ritieni che la maternità / paternità ti abbia condizionato nell'esercizio della tua professione?



Con quali conseguenze?



Tra i colleghi dell'Ordine di Brindisi, hai riscontrato un cambiamento di atteggiamento verso il tema delle *Pari Opportunità*, rispetto all'epoca in cui hai iniziato la tua carriera?



LINEE PROGRAMMATICHE 2023

I Comitati pari opportunità, grazie alla modifica apportata all'art. 8 del D.lgs. 139/05, sono diventati organi obbligatori presso ciascun Consiglio dell'Ordine di natura elettiva. Inoltre è stata prevista la costituzione presso il Consiglio Nazionale del Comitato pari opportunità nazionale, i cui componenti saranno costituiti da un rappresentante per ciascuna regione scelto dai Comitati locali, oltre a due delegati consiglieri nazionali. I nuovi Comitati opereranno sulla base del regolamento che è stato approvato dal nostro Consiglio Nazionale in data 12 luglio 2022 e che individua le seguenti finalità:

1. promuovere politiche di pari opportunità nell'accesso, la formazione e qualificazione professionale,
2. prevenire, contrastare e rimuovere ogni comportamento discriminatorio sul genere o su qualsivoglia altra ragione o ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della nostra professione
3. vigilare sul rispetto del principio di parità di genere.

Dovrà essere rafforzata l'attività di monitoraggio del rispetto della Legge 120/2011, legge che prevede una quota da destinarsi al genere meno rappresentato all'interno degli organi di amministrazione e controllo della società quotate e partecipate pubbliche.

La Legge 120/2011, nota come "Golfo Mosca", entrata in vigore ad agosto 2012 per le società quotate e nel 2013 per le società a partecipazione pubblica, aveva una durata di tre mandati e prevedeva una quota riservata al genere meno rappresentato pari ad 1/3 dei componenti dei consigli di amministrazione ed i collegi sindacali. Dal 2011, anno in cui i board contavano il 5,7% di donne, si è verificato un vero e proprio cambio di tendenza. Oggi la quota rosa è salita al 36% per quanto riguarda gli incarichi di amministrazione e al 39% in quelli di controllo, secondo l'ultimo rapporto Consob sulla corporate governance.

Detta legge, i cui effetti oggi sarebbero esauriti, è stata prorogata e rafforzata grazie alla Legge di bilancio 2020 per le società quotate e grazie alla Legge 162 del 5 novembre 2021 per le società a partecipazione pubblica. La proroga consiste nella definizione di una nuova durata, non più pari a 3 mandati consecutivi, ma 6, mentre il rafforzamento consiste nell'aumento della quota riservata al genere meno rappresentato da 1/3 ai 2/5 dei componenti degli organi. Si dovrà, quindi, avviare una nuova attività di sensibilizzazione e diffusione di conoscenza delle novità della norma in particolare nei confronti delle società a partecipazione pubbliche.

Oltre a quanto su esposto il Cpo di Brindisi si è proposto di attuare le seguenti iniziative:

- Istituzione di uno sportello di ascolto **al fine di fornire supporto agli Iscritti**
- Istituzione di una bacheca fisica nei locali dell'ordine con evidenziazione di iniziative e corsi ad opera del Cpo
- Attivazione di corsi di informazione e formazione
- Previsione di convenzioni con enti pubblici e privati per assistenza ai familiari degli iscritti
- Elaborazione di un codice etico delle pari opportunità

C O N C L U S I O N I

Concludiamo il nostro bilancio di genere preventivo 2023 ricordando che il Comitato adotterà e promuoverà una carta etica delle pari opportunità. Solo attraverso la valorizzazione del pluralismo e l'adozione di pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuiremo al successo e la qualificazione professionale. Ciascuno di noi può e deve fare la sua parte. Un primo passo può essere quello di scaricare dal sito internet del Comitato e rendere pubblico presso i nostri Studi il contenuto della carta etica per dichiarare e attuare i principi che in esso possiamo leggere.