

BILANCIO DI GENERE

INTRODUZIONE GENERALE

Il presente bilancio di genere è stato predisposto dal Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Brescia.

I principi della normativa di riferimento a cui il Comitato si ispira è costituita, in primo luogo, dal principio di uguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione, nonché dai successivi artt. 51 nella parte in cui stabilisce che "la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini" e 117, il quale dispone che le leggi regionali "rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive". Non meno importante l'art. 37 a norma del quale "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione". Fra le fonti normative in materia, occorre, inoltre, evidenziare il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198), che raccoglie la normativa statale vigente in tema di uguaglianza di genere nei settori della vita politica, sociale ed economica, nonché gli indirizzi politici comunitari, fra i quali, in particolare, la Strategia per il quinquennio 2020-2025, che prevede l'impegno delle istituzioni europee a sostenere il principio della parità in tutte le sue forme e attività. Infine, va ricordato il recente PNRR con l'adozione di una Strategia nazionale volta ad intervenire in diverse aree, segnatamente in materia di lavoro e reddito, cui si raccorda la legge di bilancio per l'anno 2022 (Legge 30 dicembre 2021, n.234), nella parte in cui è prevista l'istituzione

presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica.

Inoltre **l'Agenda 2030**, al Goal 5 "Parità di genere" si prefigge come obiettivo: **raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze**. In particolare l'azione deve volgere a:

- Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze
- Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo
- Eliminare ogni pratica abusiva come il matrimonio combinato, il fenomeno delle spose bambine e le mutilazioni genitali femminili
- Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali
- Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
- Garantire accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti in ambito riproduttivo, come concordato nel Programma d'Azione della Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo e dalla Piattaforma d'Azione di Pechino e dai documenti prodotti nelle successive conferenze

- Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali
- Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna.
- Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.

Se guardiamo il Rapporto ASviS (Alleanza Italiana per il rapporto sostenibile) 2024 scorgiamo: donne in vantaggio nell'istruzione, ma le giovani madri restano più escluse dal lavoro. Occorre prevedere incentivi per le misure di conciliazione in azienda e quantificare ufficialmente il lavoro di cura.

In Italia il '[divario di genere](#)' è ancora marcato, con il Paese che si colloca all'87esimo posto su 146 nell'ultimo Global gender gap report. Sebbene tra il 2010 e il 2023, osserva il Rapporto ASviS, il Goal 5 abbia registrato **miglioramenti consistenti**, alcuni aspetti restano critici. Tra i risultati positivi c'è l'**aumento delle donne con un titolo terziario in discipline Stem** (+3,6 punti percentuali tra il 2012 e il 2021) e la **crescita delle elette nei consigli regionali** (+10,2 punti). Tuttavia, persistono **ampie disparità territoriali**, con le regioni del Sud che si posizionano più in basso rispetto a quelle del Centro-Nord.

Per quanto concerne i tre obiettivi quantitativi analizzati, il Rapporto mostra che, in base ai trend attuali, **due di questi non saranno raggiunti**. Si tratta dell'obiettivo al 2026 di ridurre a meno di 10 punti percentuali il **divario occupazionale tra donne con figli piccoli e donne senza figli**, e quello di dimezzare entro il 2030 il **divario occupazionale di genere rispetto al 2019**. Anche il Target 5.5, che prevede almeno il **40% di donne nei consigli**

regionali entro il 2026, è in bilico: nel 2023 la quota era ancora inferiore al 25%, insufficiente per il raggiungimento dell'obiettivo.

Riguardo all'istruzione, **l'abbandono precoce riguarda più i ragazzi** (13,1%) rispetto alle ragazze (7,6%). Inoltre, tra i giovani di 25-34 anni, il 30,6% ha completato l'istruzione terziaria, con un divario di genere che vede le **donne in vantaggio** (37,1% rispetto al 24,4% degli uomini).

Nonostante la necessità di interventi, [non si registrano misure legislative di rilievo](#) per il Goal 5. Nella Quinta relazione del governo sullo stato di attuazione del **Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr)**, ricorda il Rapporto ASviS, si riconosce che il Piano **ha offerto un contributo nullo per la parità di genere**. Le uniche misure del Pnrr che hanno avuto un impatto diretto sul Goal 5 sono state il **Sistema di certificazione della parità di genere** e il **fondo per l'imprenditoria femminile**, già completamente distribuito e non adeguatamente monitorato.

Anche il [Piano strutturale di bilancio di medio termine 2025-2029](#) non risponde adeguatamente alle sfide del Goal 5. Un esempio significativo è l'obiettivo del **33% di copertura degli asili nido** entro il 2030, ben distante dal 45% indicato dall'Unione europea, che non risulta proporzionato all'esigenza di stimolare l'occupazione femminile. La **carenza di misure di sostegno all'occupazione femminile** è evidente: oggi il **31% delle donne occupate ha un contratto part-time** rispetto al 7% degli uomini, spesso non per una scelta volontaria, ma per mancanza di servizi di cura.

Infine, il Rapporto ASviS segnala che le nuove [Linee guida per l'educazione civica](#) per il 2024/25 non prevedono riferimenti all'educazione contro discriminazione e violenza di genere.

PREMESSA AL BILANCIO DI GENERE

Dal 2024 il Comitato Pari Opportunità redige il Bilancio di Genere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Brescia, in particolare il Primo Bilancio di genere è stato presentato nell'assemblea del 23 aprile 2024 relativo al Consuntivo 2023.

Secondo la definizione del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2004 esso rappresenta l'adozione di una valutazione d'impatto del genere nelle politiche di bilancio, integrando la prospettiva del genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne.

Riteniamo che la politica dell'Ente non possa essere neutrale rispetto al genere, ma al contrario intende determinare un impatto differenziato, con lo scopo di ridurre le disuguaglianze legate al sesso (e non solo) e valorizzare le peculiarità di ognuno.

Il bilancio di genere è rendicontazione volontaria che permette di conoscere, a livello locale, quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile, in rapporto al reddito e alla distribuzione geografica, oltre che individuare la composizione per anzianità e sesso.

Vi sono due principali ambiti normativi: internazionale e nazionale.

Già dal 1995 in ambito Onu si è prestata attenzione alla rendicontazione dei programmi pubblici per valutarne l'impatto in termini di genere.

In ambito europeo nel 2003 la Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità sottopose al Parlamento europeo una Relazione contenente una proposta di Risoluzione su Gender Budgeting avente l'obiettivo di attivare gli Stati e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova forma di attenzione alle pari opportunità.

Ci volle un decennio per giungere alla Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI)), che invitava gli Stati membri a promuovere il gender Budgeting "quale strumento per analizzare i programmi e le politiche governativi, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini".

Con la Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) vi è stato un nuovo monito alle istituzioni UE affinché fossero di esempio nell'adottare questo strumento.

Il Bilancio di genere diventa pertanto il "ponte" che unisce presente e futuro:

- da un lato analizza il dato storico (sia in maniera statica)
- e dall'altro valuta le politiche adottate e che impatto hanno avuto.

Con la Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità è stata ulteriormente spinta l'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni.

Non va sottaciuto che la parità di genere rappresenta un "Pilastro" del programma europeo Next Generation EU: gli Stati per al Recovery Fund, devono promuovere l'uguaglianza come azione trasversale alle politiche di ripresa economica. Da questo discende che il Piano nazionale di ripresa e resilienza indica la parità di genere quale priorità trasversale e impone tra "le misure di revisione e valutazione della spesa" il potenziamento del Bilancio di genere.

Ecco che sono nate le norme volte a implementare l'eguaglianza in numerosi contesti, come gli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l'implementazione delle misure di conciliazione vita lavoro in ambito pubblico e

privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva (cfr. D.lg. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; D.lg. 36 del 2022).

Il quadro normativo è dunque orientato all'implementazione della parità di genere in ogni settore, e di conseguenza anche nell'ambito degli ordini Professionali.

Da ultimo ricordiamo che seppur trattandosi di Bilancio di Genere; quindi, con la finalità dell'analisi delle potenziali situazioni di diseguaglianza legata al sesso, il Comitato Pari Opportunità nel proprio nome non trova una limitazione alle sole discriminazioni di genere "femminile".

Pertanto, nel proseguo, vi saranno presentate tabelle da cui si evidenzia come vi siano soggetti che si trovano con opportunità limitate dovute all'età e non solo al sesso.

IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Preme ricordare che i membri del Comitato Pari Opportunità vengono eletti dagli iscritti all'Ordine mentre, da regolamento, il Presidente è un membro del Consiglio dell'Ordine designato dal Consiglio stesso.

Il primo CPO dell'Ordine di Brescia è stato eletto nel 2022 e si è insediato il 28 marzo 2022 e risultava così composto:

Dott.ssa Laura Venturi - Presidente

Dott.ssa Raffaella Tonni - Vicepresidente

Dott.ssa Tania Stefanutto - Segretario

Dott.ssa Luisa Facchetti - Membro

Dott.ssa Stefania Grimaldi - Membro

Dott.ssa Chiara Pagliani - Membro

Dott.ssa Francesca Seniga - Membro

Tra gli eletti risultava anche il dott. Tommaso Fornasari, dimessosi per incompatibilità con il Consiglio di Disciplina.

Con la decadenza del Consiglio dell'Ordine la Presidente Laura Venturi è decaduta ed è subentrata temporaneamente la Vicepresidente Tonni Raffaella.

In seguito alle elezioni dell'Ottobre 2022 è stata nominata presidente la collega Caterina Dusi tutt'ora in carica.

Al momento di redazione del presente elaborato tra i membri non eletti vi è il collega Luigi Roscia.

Obiettivi

Gli obiettivi del Comitato Parità Opportunità, 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 nella concreta applicazione delle disposizioni del D.lgs. n. 139 del 2005, e sul fatto che sia rispettato il principio della parità di genere.

Funzioni del Comitato

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:

- 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;
- diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- 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;
- 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;
- promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;

- predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale; 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;
- 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.

RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA DURANTE LA CARICA

Attività già svolta

Il CPO sin dal suo insediamento si è attivato per divulgare le attività promosse anche a livello nazionale condividendo comunicati o inviti a manifestazioni.

Sottoscrizione "Manifesto #EQUALPANEL"

In data **28 giugno 2022** presso la Commissione CPO della Regione Lombardia è stato sottoscritto insieme alle altre associazioni ed enti, tra cui il CPO della Regione Lombardia, il Manifesto #EQUALPANEL proposto da EWMD Italia, associazione internazionale di donne denominata European Women's Management Development, con il quale il nostro CPO, visto il manifesto dell'iniziativa #equalpanel, preso atto dei principi a cui la stessa si ispira, ha dichiarato:

- di porre in atto tutte le azioni necessarie per garantire il rispetto e la condivisione dei principi ispiratori dell'iniziativa e delle regole di comportamento e indirizzo che il Comitato di gestione EWMD Italy deciderà di adottare.

- di impegnarsi ad organizzare manifestazioni, eventi, conferenze nel rispetto dell'equilibrio di genere.

Sondaggio "Conosciamoci meglio"

Nel mese di aprile 2023, al fine di adempiere agli obblighi di redazione del Bilancio di Genere, il CPO ha predisposto il sondaggio "Conosciamoci meglio" elaborato tramite piattaforma docs.google.

Il sondaggio è stato inviato a tutti gli iscritti, di entrambe i generi, e nel corso delle assemblee è stato consegnato il questionario cartaceo.

Il sondaggio è stato compilato da 500 iscritti e l'elaborazione dei dati ha consentito la redazione del presente Bilancio di Genere in maniera più aderente alla realtà locale.

Convegno "CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE"

In data **22 settembre 2023** presso l'Aula Magna - Dipartimento di Economia e Management Università degli Studi di Brescia, in collaborazione con l'Ordine degli Avvocati e dei Consulenti del Lavoro, è stato organizzato il convegno

"CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE: OPPORTUNITÀ PER IMPRESE E LAVORATRICI. VANTAGGIO CONDIVISO, PERCORSO DI CERTIFICAZIONE E NORMATIVA. DALLA TEORIA ALLA PRATICA"

Il convegno ha raccolto notevole interesse, sia da parte dei professionisti, che da parte delle imprese, ed oltre ai saluti dei presidenti degli Ordini sono intervenute in rappresentanza delle istituzioni:

- la dott.ssa Anna Frattini Assessora con delega alle Politiche educative, alle Pari Opportunità, alle Politiche giovanili e alla Sostenibilità sociale del Comune Brescia
- la dott.ssa Simona Tironi Assessora Formazione, lavoro e Istruzione della Regione Lombardia

- La dott.ssa Anna Maria Gandolfi Consigliera di Parità della Regione Lombardia
Ha moderato la dott.ssa Raffaella Tonni Vicepresidente del CPO, e sono stati affrontati i seguenti temi.

- La dott.ssa Cristina Renna Componente Commissione ESG Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Brescia: La Certificazione della Parità di Genere: normativa e vantaggi per le imprese. Opportunità professionali e legge 162/21

- La dott.ssa Maria Antonietta Catania Componente CPO dell'Ordine degli Avvocati di Brescia: introduzione alla Uni PDR 125/2022 e sua applicazione.

- Il dott. Matteo Bodei Consulente del Lavoro: L'iter di certificazione: dalla teoria alla pratica. Formazione, procedure e ottenimento della certificazione. Cosa deve fare l'impresa.

- La prof.ssa Alice Palumbo per ASB Comunicazione srl: Case History di una certificazione: l'impresa si racconta.

EROGAZIONE LIBERALE A SOSTEGNO DELLA COOPERATIVA BUTTERFLY

A dicembre 2023 è stata elargita un'erogazione liberale di euro 2.500,00 alla Cooperativa Butterfly in aiuto e sostegno alle donne che hanno subito violenza ospitate e aiutate dalla Cooperativa stessa.

Convegno "CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE con la Fondazione Bresciana per gli studi" Economico-Giuridici

In data 22 ottobre 2024 si è svolto, con la partecipazione dell'Ordine degli Avvocati, dei Consulenti del lavoro e dei Notai il convegno si è svolto il convegno con il seguente programma: Saluti Istituzionali:

ELISABETTA BOMBANA - Presidente Fondazione Bresciana per gli Studi Economico-Giuridici

ANNA FRATTINI Assessora con delega alle Politiche educative, alle Pari Opportunità, alle Politiche giovanili e alla Sostenibilità sociale

MICHELE de TAVONATTI Presidente Comitato Pari Opportunità del CNDCEC

CATERINA DUSI Presidente CPO ODCEC

GIULIO SOLDA' Vice Presidente Comitato Pari Opportunità Ordine degli Avvocati

GIOVANNA MINA Consigliere Consiglio Notarile

MATTEO BODEI Segretario Ordine dei Consulenti del Lavoro - Commissione Pari Opportunità

Interventi:

DONATELLA CONZATTI

Dottore Commercialista e revisore legale, Senatrice della Repubblica XVIII Legislatura, consulente UNI/PdR 125:2022 iscritta all'Elenco Unioncamere Dipartimento pari opportunità della PCM

CRISTINA RENNA

Dottore commercialista e revisore legale, consulente nell'applicazione della norma

PAOLA BONTEMPI

Consulente nell'applicazione della norma

DANIELA TURK

Amministratore Delegato presso Cooperativa La Sorgente

CRISTINA RUFFONI

Consulente e Amministratrice di Resolve Consulting srl

RICCARDO VIRARDI

Direzione Generale Dasa-Rägister S.p.A, Lead Auditor UNI/PdR 125:2022

“PROMOZIONE DI PROGETTI E INTERVENTI DI REINSERIMENTO LAVORATIVO E/O DI FORMAZIONE PROFESSIONALE PER L’EMPOWERMENT FEMMINILE, IL REINSERIMENTO LAVORATIVO E LA RIPARTENZA ECONOMICA E SOCIALE DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA IN ATTUAZIONE DELLE DD.G.R. N. 2345/2024 E N. 2395/2024”

Abbiamo aderito alla rete e siamo stati partner con la Fondazione Fioletti, L’associazione Stati Generali delle Donne, Cooperativa Butterfly, AFGP Associazione Formazione Giovanni Piamarta per il Bando della Regione Lombardia.

Il progetto, offre un percorso multidisciplinare, post vittimizzazione, verso l’autodeterminazione personale/professionale. Si rivolge a donne di età tra 18 e 65 anni, residenti in Lombardia, ed in particolare in prov di Brescia, che hanno subito violenza, già inserite all’interno della rete anti violenza, che hanno superato la fase di emergenza, per aiutare autonomia economica ed inserimento lavorativo, in ambiente privo di violenza di genere lavoro-correlata, condizione indispensabile per la liberazione definitiva dallo status di vittima e rilancio del proprio progetto personale e professionale.

PROTOCOLLO D’INTESA PER LA COSTITUZIONE DEL TAVOLO INTERISTITUZIONALE DI BRESCIA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DEI DISCORSI E DEI CRIMINI D’ODIO

Abbiamo aderito alla manifestazione di interesse del Comune di Brescia di interesse a sottoscrivere il Protocollo d’intesa per la costituzione del Tavolo interistituzionale per il contrasto ai discorsi e ai fenomeni d’odio come da

il Comune di Brescia si è impegnato a consolidare le proprie politiche di pari opportunità e ad affiancare alla tutela e alla difesa delle minoranze oggetto di discriminazione un processo di costruzione attiva e condivisa di una nuova cultura della parità e del rispetto.

Le finalità del Tavolo interistituzionale per la prevenzione e il contrasto dei discorsi e dei crimini d'odio sono le seguenti:

- contribuire al monitoraggio e alla prevenzione dei discorsi e crimini d'odio nel territorio comunale, raccogliendo bisogni e richieste del territorio stesso e mettendo in atto azioni di contrasto dei fenomeni di disinformazione da cui questi traggono origine, anche attraverso la promozione di contro-narrazioni e narrazioni alternative ai fenomeni e linguaggi d'odio valorizzando una relazione fondata sul reciproco rispetto;
- stimolare e facilitare, tra i soggetti aderenti, la collaborazione in attività complementari e/o aggiuntive a quelle svolte singolarmente da ciascuno, per raggiungere gli obiettivi che il Tavolo si pone.
- condividere buone pratiche ed esperienze con altre reti presenti sul territorio nazionale, e in particolare con la Rete nazionale per il contrasto ai discorsi e ai fenomeni d'odio, dando impulso a specifiche collaborazioni estese anche oltre il territorio del Comune di Brescia.
- favorire la costruzione di un contesto di consapevolezza, dialogo ed empatia, volto a rafforzare la coesione sociale.

I CONVEGNO DEL COMITATO PARI OPPORTUNITA' NAZIONALE

Si è svolto il primo convegno nazionale a cui il nostro Cpo era presente con il seguente programma:

Saluti istituzionali di:

Elbano de NUCCIO | Presidente CNDCEC

Michele de TAVONATTI | Presidente CPO Nazionale, Vicepresidente CNDCEC

Lella GOLFO: Presidente Fondazione Marisa Bellisario

Anna Maria TARANTOLA: Già' Presidente FCAPP, Già vice Direttore Generale Banca d'Italia e Già Presidente RAI

Presentazione del lavoro sulla violenza economica

LA LETTERA "S" NEL BILANCIO: TRA SVILUPPO E SOSTENIBILITÀ

Claudia CATTANI: Componente CPO Nazionale, Commercialista in Roma

Agenda ONU 2030: la parità di genere e il ruolo del commercialista

Pier Luigi MARCHINI: Professore ordinario di Economia Aziendale Università degli Studi di Parma, Commercialista in Parma

Fattori ESG e certificazione parità di genere – opportunità e agevolazioni – il ruolo del commercialista e la creazione della cultura in azienda

Federica ABELLI | Presidente Commissione di studio Cndcec "Parità di Genere", Commercialista in Parma

Linee Guida del CN – Commissioni Parità di genere

Testimonianza di aziende che hanno conseguito la certificazione:BNL BNP Paribas -
Caterina Santoro - ESG Expert

FiberCop spa - Katuscha Gabriele - Responsabile Development, Education & People care

PRESENTAZIONE PRIMO BILANCIO DI GENERE NAZIONALE:

LE PARI OPPORTUNITÀ: AFFRONTARE IL GENDER PAY GAP E MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA VITA NELLE LIBERE PROFESSIONI

Elena BRIATA: Componente CPO Nazionale, Commercialista in Genova Risultati del questionario del CNPO e presentazione del documento in cui vengono analizzati i risultati e del Bilancio di Genere Nazionale

Valeria FILI': Professoressa ordinaria di Diritto del Lavoro, Università degli Studi di Udine
Le difficili libertà delle donne tra gender PAY gap, soffitti di cristallo e bassa fecondità

Tiziana STALLONE: Vicepresidente ADEPP, Presidente ENPAB

Le iniziative per agevolare l'accesso al lavoro – le iniziative delle casse ADEPP

Marianna FILANDRI: Professoressa associata di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Dipartimento culture politiche e società, Università degli Studi di Torino

Work life balance: il difficile equilibrio nelle libere professioni

RIDURRE IL DIVARIO DIGITALE: SOLUZIONI TECNOLOGICHE PER

DIVERSE GENERAZIONI DI COMMERCIALISTI"

Giovanni MELARDI: Funzionario Ufficio Segreteria tecnica e coordinamento Direzione Generale AgiD

Alfonsina PEPE: Presidente Commissione di studio Cndcec "Analisi e valutazione rapporto professione/Giovani e Genere", Commercialista in Nocera Inferiore

Consulenza ed ecosistema virtuale: la professione e le sue generazioni

Francesca RISO: Segretaria CPO Nazionale, Commercialista in Cosenza

SFIDE ED OPPORTUNITÀ SUL DIVARIO GENERAZIONALE CON L'INCLUSIONE DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

"Politiche Giovanili Welfare e facilitazioni all'ingresso", Commercialista in Napoli Nord

GENDER PAY GAP: PUNTI DI VISTA DAL MONDO DELLE PROFESSIONI

Il seminario è stato organizzato dai Comitati Pari Opportunità degli ordini territoriali Lombardi OdCEC della Lombardia in collaborazione con Regione Lombardia e la Consigliera della Parità di Genere Annamaria Gandolfi.

LE RAGAZZE STANNO BENE - SAVE THE CHILDREN

Evento organizzato dal Comune di Brescia presso MO.CA. dove sono stati illustrati i dati del I Rapporto “**Le Ragazze Stanno Bene?**” il quale raccoglie i risultati di un ‘**lavoro di ricerca**’ che è stato volto ad esplorare il tema ‘**degli stereotipi e della violenza di genere**’ interpellando direttamente gli adolescenti, un’indagine inedita sulla violenza di genere in adolescenza ‘**realizzata in collaborazione con IPSOS**’.

PREDISPOSIZIONE E DIVULGAZIONE DEL SONDAGGIO

Il CPO ha predisposto e promosso la diffusione e compilazione de ‘il secondo questionario denominato ‘**Oltre la professione**’, grazie al quale le iscritte e gli iscritti, attraverso la compilazione anonima del form, hanno fornito i dati fondamentali per conoscere e confrontare atteggiamenti e credenze sul tema delle pari opportunità, e ci hanno consentito di redigere l’elaborato che andiamo a presentarvi.

Inoltre, il CPO, per il tramite della circolare periodica dell’Ordine, nel corso del 2024 ha provveduto a comunicare gli eventi ed i programmi di formazione organizzati anche da altri Enti, quali ad esempio:

- il programma di formazione propedeutico al conseguimento della certificazione della parità di genere, con dotazione finanziaria è messa a disposizione da Regione Lombardia;

BILANCIO DI GENERE 2024

- i comunicati stampa del CNDCEC relativi a: Parità di Genere, come il protocollo di collaborazione commercialisti – UN Women Italy;

i convegni organizzati da altre associazioni sia nella provincia che a livello nazionale.

BUDGET

Al Comitato Pari opportunità, il Consiglio ha assegnato un budget di € 5.000,00 per lo svolgimento della sua attività, ed al momento della redazione del presente bilancio non è stato utilizzato.

IL BILANCIO DI GENERE NEI NUMERI ESSENZIALI

Il Comitato ha analizzato il bilancio consuntivo 2024 in funzione della sensibilità delle uscite al genere, confrontandolo con il 2023. In particolare, le macroclassi hanno evidenziato che vi sono quattro raggruppamenti di costi che hanno una completa sensibilità o insensibilità al genere, per gli altri la presenza di servizi provenienti da persone fisiche li rende di fatto a vario titolo sensibili.

Di seguito si riporta il sunto del bilancio.

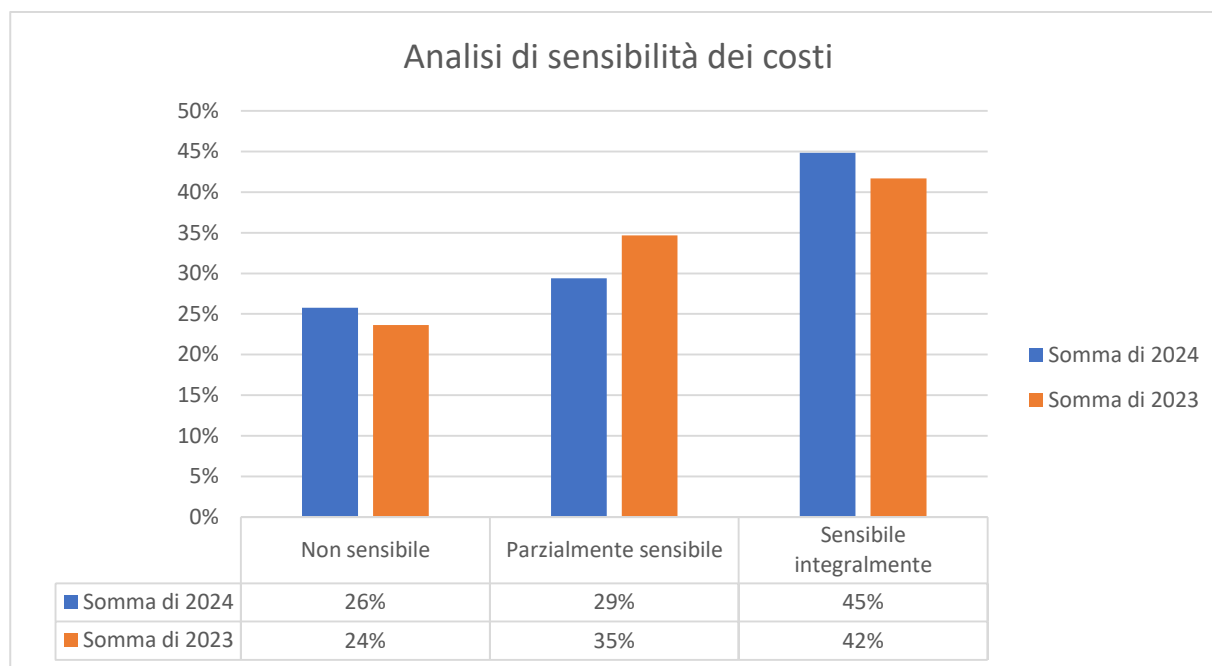
CODICE	DESCRIZIONE	Impegnato 2024	impegnato 2023	Sensibilità	2024	2023
1.1	QUOTE ASSOCIATIVE	35.700,00 €	20.000,00 €	Non sensibile	3,00%	1,78%
1.2	RIMBORSO ORGANI ISTITUZIONALI	7.999,88 €	3.708,75 €	Sensibile integralmente	0,67%	0,33%
1.3	SP.PROMOZIONALI E MANIFESTAZIONI	204.819,22 €	191.858,96 €	Parzialmente sensibile	17,21%	17,10%

BILANCIO DI GENERE 2024

	CULTURALI					
1.4	SPESE DI FUNZIONAMENTO UFFICI	162.480,27 €	192.847,83 €	Non sensibile	13,65%	17,19%
1.5	SPESE PER IL PERSONALE	233.941,91 €	157.236,71 €	Sensibile integralmente	19,66%	14,01%
1.6	CIRCOLARI ED INIZIATIVE EDITORIALI	39.740,54 €	35.804,97 €	Non sensibile	3,34%	3,19%
1.7	SPESE GENERALI E VARIE	144.959,47 €	197.418,77 €	Parzialmente sensibile	12,18%	17,59%
1.8	GESTIONE PATRIMONIO MOBILIARE ED IMMOBILIARE	21.505,69 €	9.255,43 €	Non sensibile	1,81%	0,82%
1.10	Fondo di riserva	1.269,55 €	1.500,00 €	Non sensibile	0,11%	0,13%
1.14	COSTI CAMERA DI MEDIAZIONE	10.174,03 €	4.121,52 €	Sensibile integralmente	0,85%	0,37%
1.15	COSTI ORGANISMO COMPOSIZIONE CRISI COMM.BS	265.593,89 €	292.305,63 €	Sensibile integralmente	22,32%	26,05%
TITOLO I - USCITE CORRENTI		1.128.184,45 €	1.106.058,57 €			
2.1	SPESE IN CONTO CAPITALE	46.153,92 €	5.624,15 €	Non sensibile	3,88%	0,50%
2.2	INDENNITA' DI LIQUIDAZIONE ED ANZIANITA'	15.714,57 €	10.485,07 €	Sensibile integralmente	1,32%	0,93%
TITOLO II - USCITE IN CONTO CAPITALE		61.868,49 €	16.109,22 €			
	Totale uscite correnti ed in conto capitale	1.190.052,94 €	1.122.167,79 €		100,00%	100,00%

BILANCIO DI GENERE 2024

Nell'analisi puntuale dei dati di costo emerge che circa il 25% dei costi sono privi di sensibilità al genere, mentre dal 35% del 2023 i costi parzialmente sensibili sono diminuiti al 29%, con un incremento al 45% di quelli integralmente sensibile.



Relativamente alle entrate le stesse sono per la quasi totalità sensibili al genere stante la provenienza da quote associative di persone fisiche e dalla partecipazione ai convegni anch'essa legata alle persone fisiche.

Il Comitato per il prossimo bilancio consuntivo provvederà a riclassificare l'intero bilancio con un maggior dettaglio, in collaborazione anche con il personale amministrativo dell'Ordine.

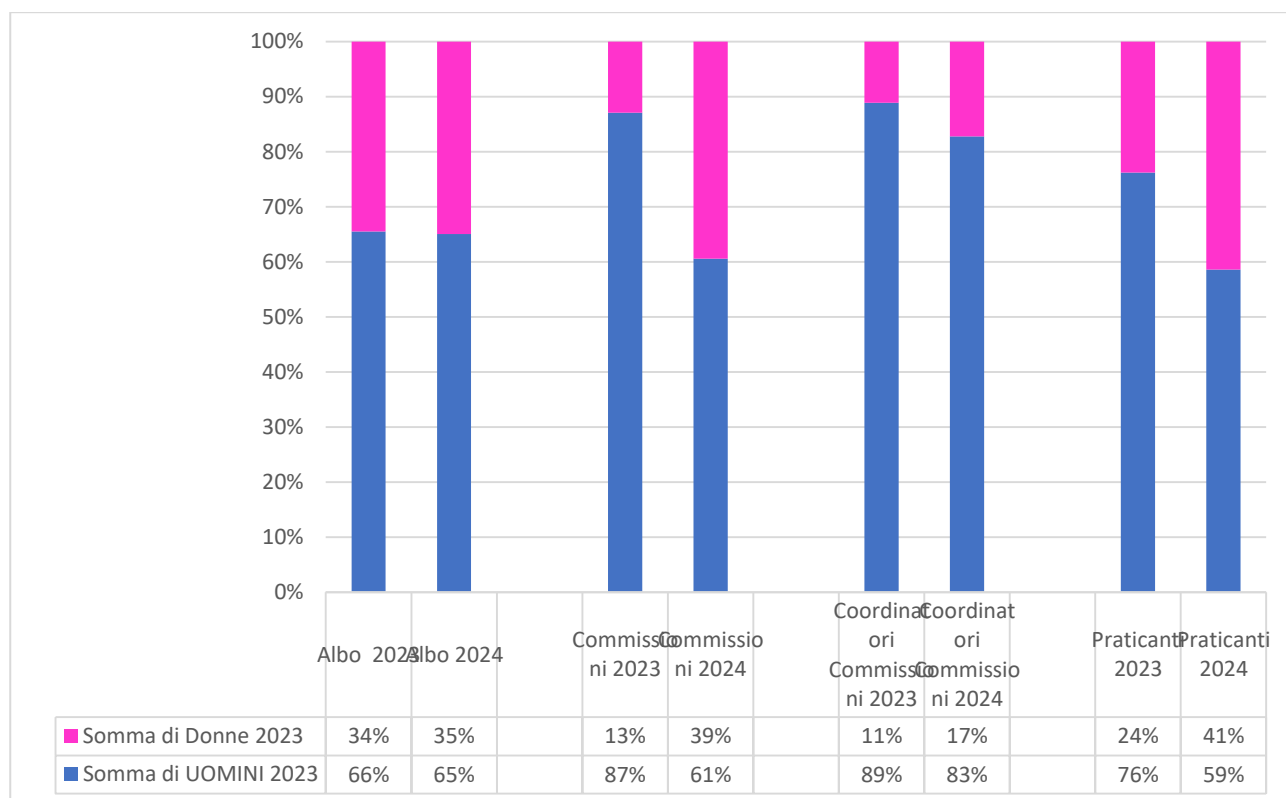
Analisi del contesto

I dati esposti nel presente elaborato sono stati desunti dalle informazioni fornite dall'Albo locale, dalla Cassa Nazionale dei Ragionieri e dalla Cassa Nazionale dei Dottori

Commercialisti, oltre che dal il sondaggio “Oltre la professione” a cui hanno risposto 166 iscritti all’Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Brescia.

L’Ordine e il Genere

Nella tabella sottostante sono riportati gli Iscritti, i praticanti e i Componenti delle Commissioni per genere.



Il dato che emerge chiaramente è **l’incremento della presenza femminile sia in termini di iscritti che di praticanti**, ma soprattutto il coinvolgimento nell’attività delle Commissioni. **Un bellissimo dato in controtendenza anche con il Nazionale.**

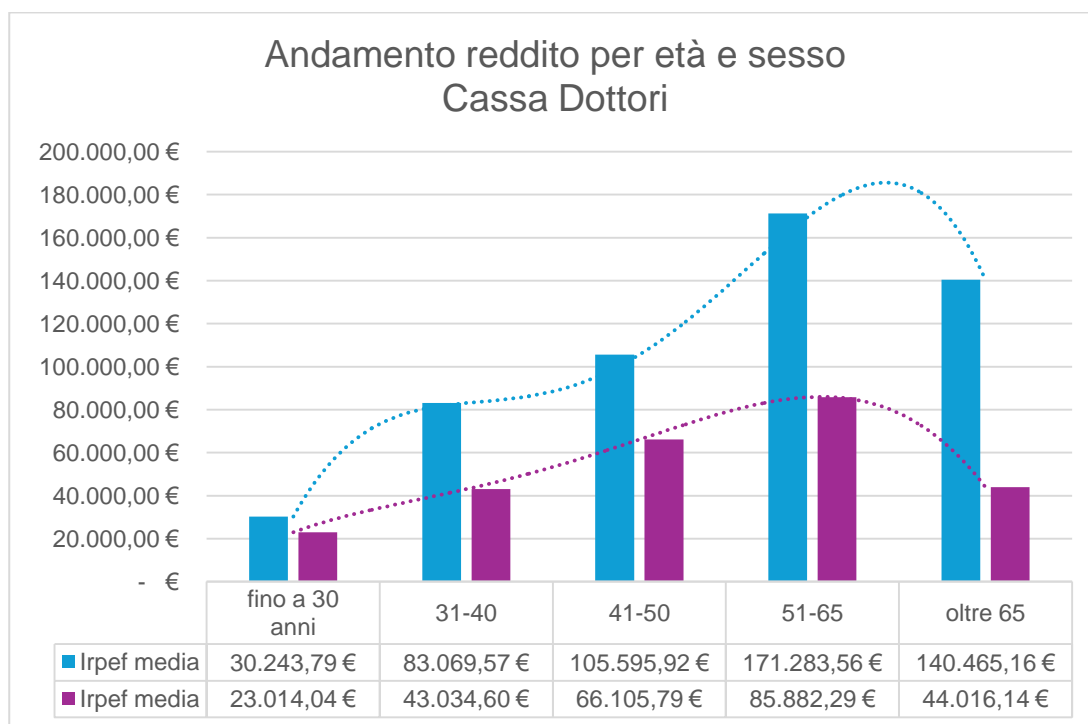
Si evidenzia che nelle Cariche Istituzionali vi sia una sostanziale parità a fronte di un Ordine che presenta una distribuzione di 2/3 uomini ed 1/3 donne, mentre nelle

Commissioni di studio il dato medio è di 9 uomini ed 1 donna, è passato a 6 uomini 4 donne.

Il divario retributivo-focus sul Gender Pay Gap

I dati sotto riportati sono stati forniti dalle due casse professionali per l'anno 2024.

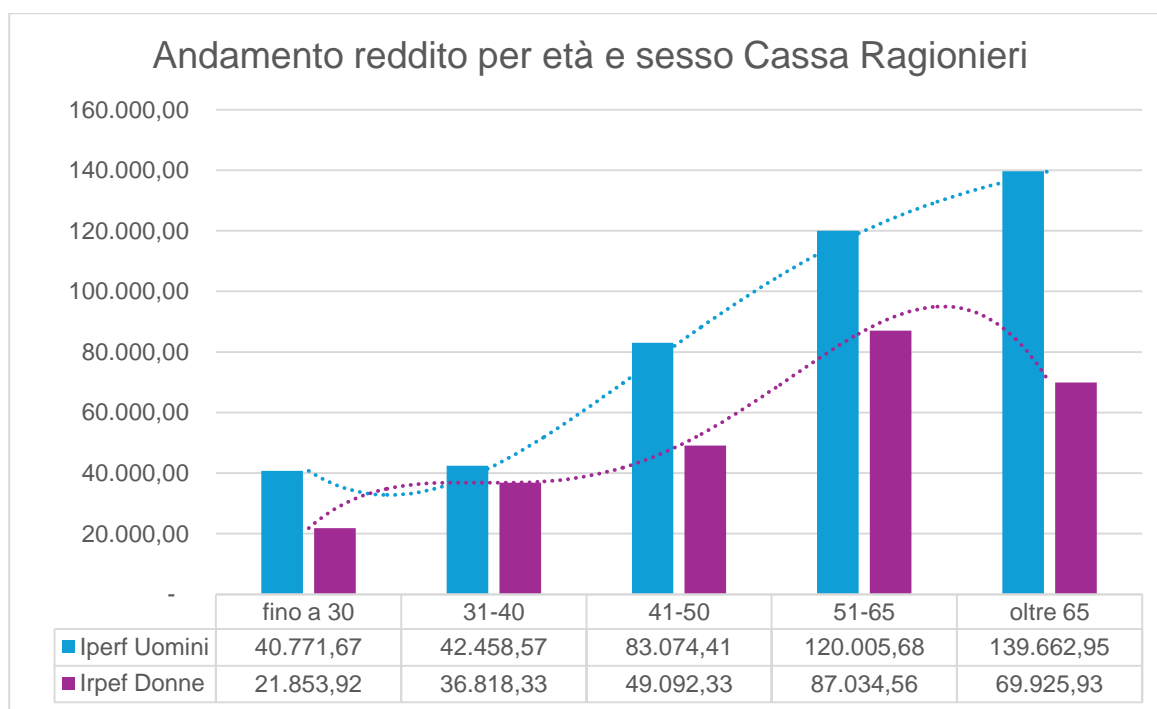
Si tratta degli iscritti/iscritte attivi (quindi non pensionati) con l'analisi per reddito e per fasce di età.



Il dato comunicato dalla Cassa Nazionale dei Dottori Commercialisti non accenna a migliorare: il gender pay gap è imbarazzante.

Una Dottoressa non pensionata, all'apice del successo, ha un reddito medio pari al 50% di quello di un collega maschio: il delta si assottiglia solo nella fascia 41-50 anni (escludendo

il periodo iniziale dove i redditi sono bassi per tutti), per poi schizzare ad un divario del 70%, oltre i 65 anni!!!



Nei Ragionieri la situazione è decisamente più contenuta: le Ragioniere, dopo i 40 anni, hanno un reddito pari al 70% di quello degli omologhi uomini, mentre all'inizio della carriera e alla fine sono penalizzate con un divario di ca. il 50%; nella fascia 31-40 anni vi è una quasi parità di reddito.

Il nostro sondaggio

Come anticipato in precedenza, nel 2024 il Comitato Pari Opportunità ha invitato gli Iscritti a rispondere al **sondaggio – questionario**:

“Oltre la Professione”.

Ringraziamo i 166 colleghi che ci hanno dedicato il loro prezioso tempo ed hanno risposto al questionario; purtroppo sono meno del 10% degli iscritti.

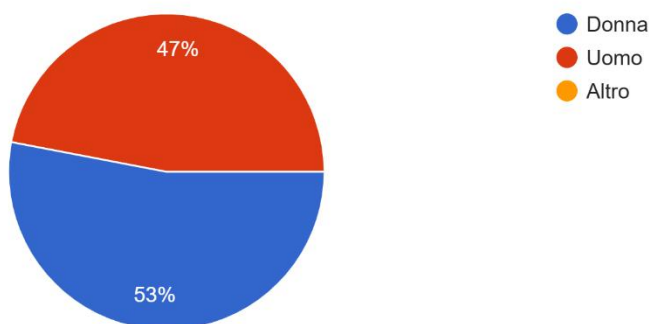
Il questionario del 2023 aveva ottenuto la risposta dal triplo degli iscritti.

- L'obiettivo di questo sondaggio è quello di fornire al Comitato e al Consiglio dell'Ordine informazioni legate alla quotidianità, al work life balance professionale; di seguito riportiamo in breve i dati raccolti.

La fotografia che emerge è un mondo professionale a prevalenza femminile nei ruoli non apicali: studi in cui le donne sono il motore trainante della quotidianità (spesso impiegate e collaboratrici), ma con limitato tempo per sé.

Di che sesso sei?

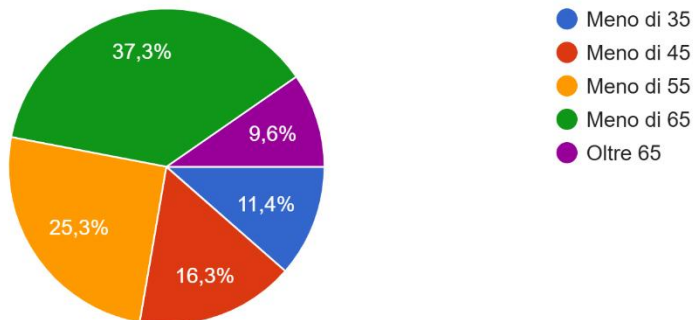
166 risposte



BILANCIO DI GENERE 2024

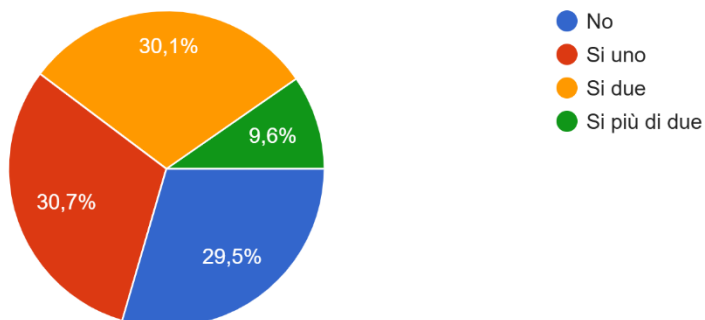
Quanti anni hai?

166 risposte



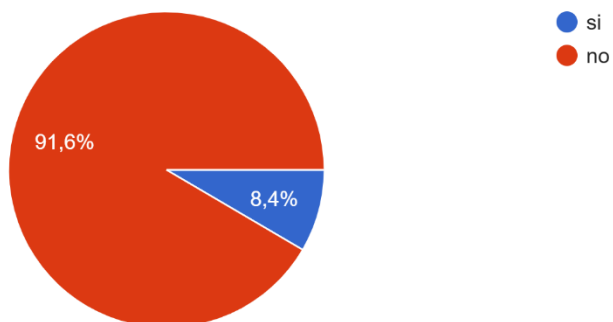
Hai figli?

166 risposte



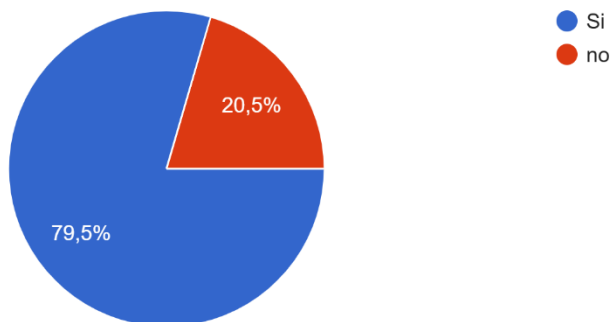
Sei in pensione

166 risposte



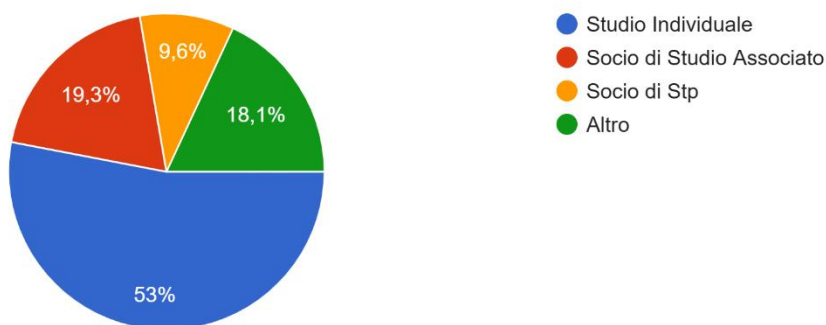
Sei titolare o socio di Studio

166 risposte



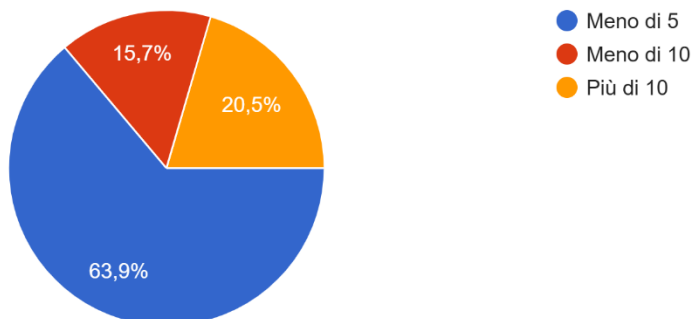
Se hai risposto si alla domanda precedente: che tipo di studio?

166 risposte



Nello Studio in cui lavori quanti dipendenti/collaboratori non Titolari ci sono

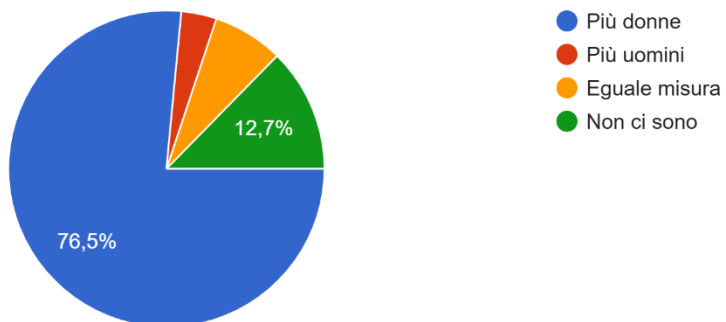
166 risposte



BILANCIO DI GENERE 2024

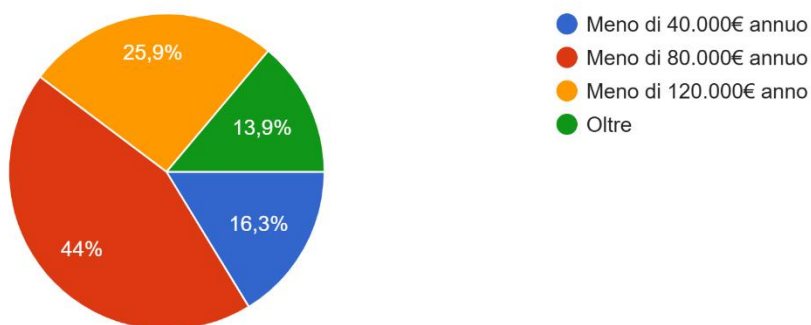
Nello Studio in cui lavori come è ripartito il genere tra i dipendenti

166 risposte



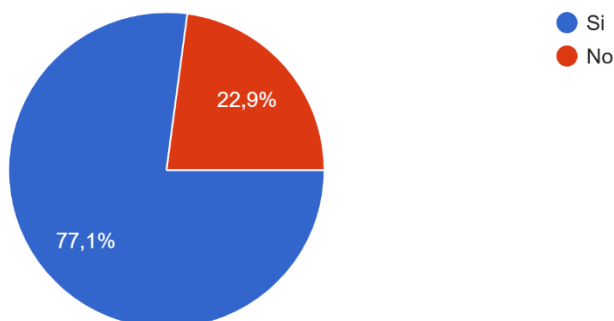
In quale fascia Ti collochi per reddito lordo professionale

166 risposte



Il tuo nucleo familiare ha altri soggetti che sono percettori di reddito

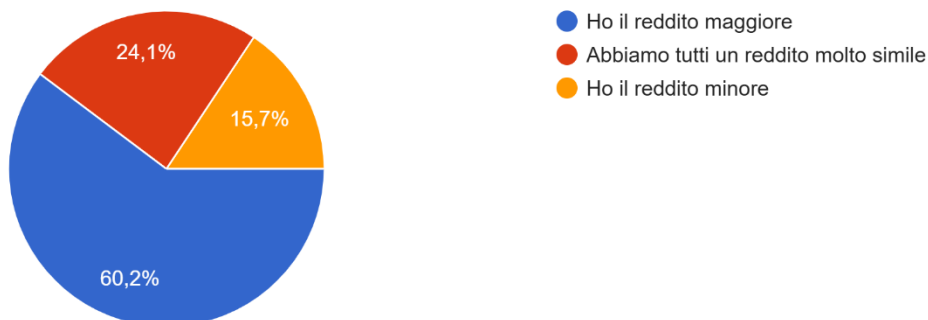
166 risposte



BILANCIO DI GENERE 2024

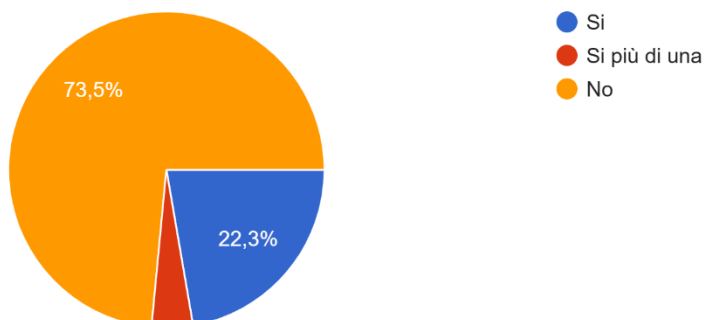
Se hai risposto sì alla domanda precedente. In quale posizione Ti collochi all'interno del nucleo familiare

166 risposte



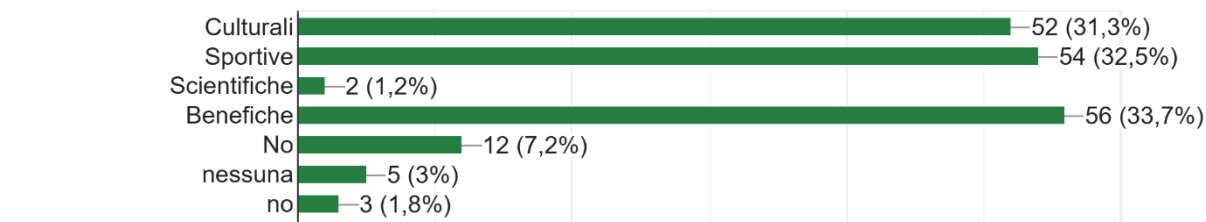
Partecipi a qualche commissione di studio

166 risposte



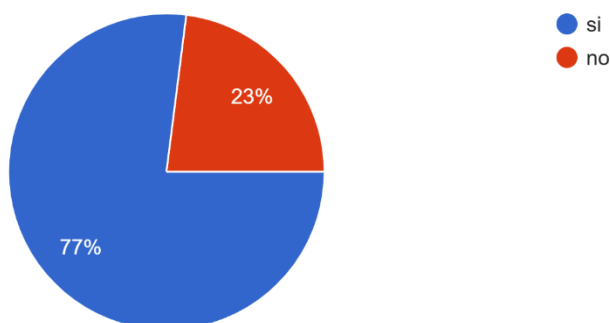
Partecipi ad associazioni extraprofessionali

166 risposte



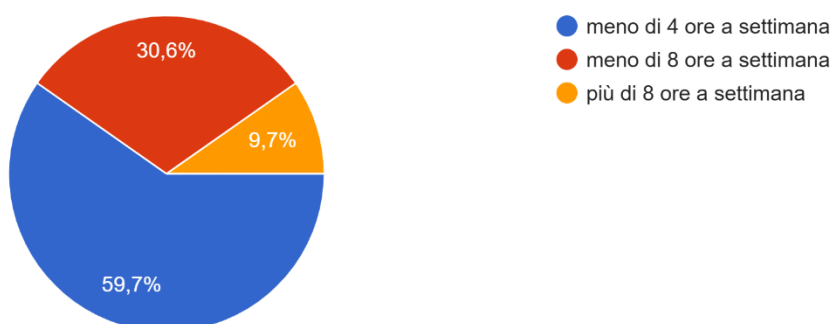
Per le donne: riesci a dedicarti del tempo solo per te e i tuoi interessi

87 risposte



Se hai risposto sì alla precedente domanda: quanto tempo dedichi

72 risposte



INIZIATIVE ANNO 2025

Nell'anno 2025 il Comitato ha Patrocinato Soroptimist International d'Italia Club Salo' Alto Garda bresciano – Club Brescia unitamente alla Consigliera di Parità Regione Lombardia, CCIAA di Brescia, Comitati per l'Imprenditoria Femminile in occasione di FUTURA Expo 2025 all'evento: **'Imprenditrici Green': Donne Bresciane che guidano la rivoluzione Sostenibile.**

È allo studio l'organizzazione di un convegno in merito all'educazione finanziaria, da tenersi nel secondo semestre del presente anno, auspicando di trovare il consenso del

pubblico e degli scritti all'ODCEC BS ed in particolare dei partecipanti alla assemblea a cui viene presentato il bilancio.

CONCLUSIONI

Il Gruppo di Studio ha condotto l'analisi della documentazione raccolta e una lettura di genere del bilancio e appare sancire che il problema della parità tra i generi – così come indicato nelle politiche europee e nazionali - è un fatto pubblico.

Come fatto pubblico necessita di un riscontro altrettanto pubblico della sua evoluzione, attraverso il passaggio da una semplice raccolta ordinata di informazioni ex-post ad un vero e proprio sistema comparativo tra attese ed esiti.

Ovvero dal contare, al contabilizzare, al rendicontare si passa attraverso tre precisi stadi:

- CONTARE: l'elencazione e la connessione di informazioni al fine di raccogliere dati pertinenti e veritieri;
- CONTABILIZZARE: l'interpretazione delle informazioni in modo diacronico rispetto ai fenomeni a cui esse si riferiscono al fine di collegare descrizioni e processi;
- RENDICONTARE: la comparazione delle informazioni con criterio valutativo ispirato dagli obiettivi a cui si mira, per dar conto degli esiti in relazione alle politiche e alle azioni in cui esse si manifestano.

Il presente bilancio, che fotografa la professione secondo il criterio di genere, rappresenta uno strumento informativo indispensabile per valutare e programmare interventi che favoriscano il riequilibrio anche in termini di riconoscimento dei medesimi ruoli e compensi tra professionisti di genere differente.

BILANCIO DI GENERE 2024

I risultati sopra indicati evidenziano l'importanza di adottare politiche di genere per ridurre la disparità in ambito professionale, favorendo una più equa distribuzione di incarichi e funzioni.

Ringraziamo tutti coloro che hanno collaborato rispondendo al sondaggio e auspichiamo una maggiore adesione alle future richieste al fine di rendere ancora più precise le informazioni da riportare nei prossimi bilanci.

Brescia, 30 aprile 2025