



COMITATO  
PARI  
OPPORTUNITA'

ORDINE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI DI BARI

# BILANCIO DI GENERE 2023



# Sommario

## PREMESSA

1. <i>NORMATIVA E REGOLAMENTAZIONE</i> .....	PAG. 5
1.1 <i>Quadro di riferimento internazionale ed europeo</i> .....	PAG 5
1.2 <i>Quadro di riferimento Nazionale</i> .....	PAG 6
1.3 <i>La parità di genere ed il PNRR</i> .....	PAG 8
1.4 <i>Le pari opportunità nella nostra categoria: regolamento CNDCEC e linee guida</i> .....	PAG 10
2. <i>IL COMITATO PARI OPPORTUNITA' ODCEC BARI: composizione e finalità</i> .....	PAG 11
3. <i>METODO DI REDAZIONE DEL BILANCIO</i> .....	PAG 12
4. <i>ATTIVITA' SVOLTE NEL BIENNIO DI INSEDIAMENTO E LINEE PROGRAMMATICHE</i> .....	PAG 13
5. <i>SONDAGGI ED ANALISI DELLA COMPOSIZIONE DEGLI SCRITTI</i> .....	PAG 15
6. <i>DIVARIO RETRIBUTIVO E GENDER PAY GAP</i> .....	PAG 20
7. <i>CONCLUSIONI</i> .....	PAG 24

## PREMESSA

*Care colleghe e cari colleghi,*

Il **bilancio di genere** consiste in una rendicontazione volontaria, punto di partenza per promuovere un'azione consapevole volta a superare gli stereotipi di genere attraverso politiche di sensibilizzazione, formazione e promozione della cultura della non discriminazione.

Il concetto di genere indica le diversità dei tratti sociali e culturali, gli atteggiamenti e le aspettative sull'individuo ed il suo comportamento e, non in ultimo, le diversità biologiche tra maschio e femmina.

La parità di genere rientra in un concetto più ampio di sostenibilità ovvero di un processo educativo e conoscitivo volto a sviluppare una vera e propria "coscienza di sostenibilità".

L'articolo 1 della Dichiarazione Universale Unesco sulla Diversità Culturale, adottata all'unanimità a Parigi durante la Conferenza Generale del 2 novembre 2001, recita: "La diversità si rivela attraverso gli aspetti originali e le diverse identità presenti nei gruppi e nelle società che compongono l'Umanità [...] la diversità è, per il genere umano, necessaria quanto la biodiversità lo è per ogni forma di vita."

La diversità, dunque, è ritenuta dall'Unesco essenziale ai fini dell'esistenza e dello sviluppo del genere umano, al pari della biodiversità per la natura.

Ma cosa si intende quando parliamo di diversità? La genesi del concetto deve essere ricondotta alle differenze che caratterizzano l'essere umano, tra cui etnia, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, età, classe sociale, abilità o attributi fisici, credo religioso e valori etici, nazionalità e preferenze politiche.

Ormai viviamo in una società sempre più complessa nella quale occorre fare contemporaneamente uno sforzo d'inclusione ed una valorizzazione delle diversità.

Oltre che da un punto di vista etico, di posizionamento e branding, l'integrazione e la valorizzazione delle diversità sono punti di forza anche per la produttività: in un ambiente di lavoro in cui tutte e tutti si sentono a proprio agio e spronati a esprimere ognuno la propria unicità, il personale dipendente e consulenziale soffre meno lo stress e produce meglio. Inoltre, va da sé che la possibilità di "sfruttare" esperienze e punti di vista differenti dà un grosso contributo anche all'innovazione e al cambiamento.

Inoltre non va escluso che “al target under 25 piace l’inclusivo”. Secondo l’Employer Brand Research 2021, studio realizzato con il contributo di oltre 190mila lavoratrici e lavoratori dipendenti provenienti da trentaquattro Paesi, oggi l’attrattività di un’azienda si misura soprattutto dal suo grado di inclusività. Questo vale in particolare per le persone giovani: il 49% degli intervistati tra i 18 e i 24 anni, infatti, ha risposto di cercare attivamente un datore di lavoro “che dia valore al tema del diversity&inclusion”. Un dato che trova riscontro anche nel 38% degli appartenenti alla fascia 24-35 anni.

Quanto al genere, invece, diversità e inclusione sono considerati un parametro determinante nella scelta di un posto di lavoro per il 41% delle donne e per il 31% degli uomini, con una maggiore predilezione tra chi ha un grado di istruzione superiore (laurea e post-laurea).

L’ inclusività, quindi, non assicura solo maggiore produttività, ma tende ad attirare e trattenere i migliori talenti. In questo contesto particolare importanza assume il legislatore per il raggiungimento della parità di genere in ambito globale, europeo e nazionale.

La nostra idea di CPO ha a cuore le esigenze dei giovani e delle donne per garantire una reale partecipazione ed uguali opportunità.

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.

## 1. NORMATIVA E REGOLAMENTAZIONE

### 1.1 Quadro di riferimento internazionale ed europeo

L'esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della Quarta conferenza mondiale sulle donne dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15 settembre 1995. In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato dalla Conferenza faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché di avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali. Ciò al fine di poterne valutare anche a posteriori il differente impatto su donne e uomini e in questo modo elaborare proposte di azioni correttive. Con riferimento al contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si situa nell'ambito del più ampio approccio gender mainstreaming, che implica l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione delle politiche pubbliche incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il gender Budgeting può considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio. Il primo riferimento a questo meccanismo di promozione dell'uguaglianza è rinvenibile nella Relazione che nel 2003 fu predisposta per il Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (16 giugno, 2003, A5-0214/2003). La Relazione costituiva la proposta di una Risoluzione su Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere, avente l'obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di gender Budgeting presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica. A questo passaggio fondamentale, è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell'Unione europea dedicati in senso più generale al tema della parità di genere. Tra le prese di posizione più significative, ci si limita a ricordare la Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI)), che proprio in un momento di fatica economica esortava gli Stati membri ad adottare 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". Ancora, la Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) è tornata a chiedere in modo particolare alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento.

Le politiche e le strategie di sostegno al principio della parità di genere in tutte le sue tipologie, sono state, negli ultimi anni, oggetto sempre di maggiore attenzione.

La parità di genere, oltre ad essere un diritto umano fondamentale, è una condizione necessaria per promuovere un'economia sostenibile. Lo afferma l'OBIETTIVO 5 dell'Agenda ONU 2030, il programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità.

Ben 193 Paesi membri delle Nazioni Unite nel 2015 sottoscrivono questa Agenda, approvata dall'ONU contenente 17 GOALS (obiettivi) per lo Sviluppo sostenibile nell'ambito di un più vasto programma di 169 Target in ambito ambientale, economico, sociale ed istituzionale da attuare entro il 2030.

Una sfida globale, che coinvolge tutti i Paesi e le componenti della società, imprese pubbliche e private, società civile, operatori di informazione e cultura. I 17 goals prendono in considerazione le

tre dimensioni dello sviluppo sostenibile, economico, sociale ed ecologico, per costruire società in rispetto dei diritti umani.

Le disparità di genere costituiscono uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica ed alla lotta alle povertà.

L'obiettivo 5 mira ad ottenere la parità di opportunità tra uomini e donne nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze compresa l'abolizione di matrimoni forzati e precoci e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.

Dobbiamo partire dal concetto che le differenze, la peculiarità di ogni singolo individuo sono un valore, e valorizzare le differenze nel rispetto della parità è un valore aggiunto.

La stessa Unione Europea nella STRATEGIA 2020-2025, imposta una visione e definisce obiettivi politici ed azioni per compiere progressi concreti in materia di parità di genere in Europa e conseguire gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Purtroppo fino ad oggi nessuno stato membro è riuscito a raggiungere come obiettivo una reale parità di genere nel proprio contesto sociale ed economico e sono evidenti i progressi molto lenti e le disparità persistenti nel mondo del lavoro a livello retributivo, assistenziale, pensionistico, nelle posizioni apicali e nella vita politica ed istituzionale.

«La parità di genere è un principio fondamentale dell'Unione europea, ma non ancora una realtà. Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità. Impiegare soltanto la metà della popolazione, la metà delle idee e la metà dell'energia non è sufficiente». *Presidente Ursula von der Leyen*

## **1.2 Quadro di riferimento nazionale**

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più negli Enti Pubblici, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei principi della Costituzione italiana. L'art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di discriminazione, ma impone anche al suo secondo comma di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto dell'uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'eguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali. Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di "raccordo" tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una "lente" di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all'interno di una organizzazione. Questa attività di verifica dello status quo e dell'impatto che su di esso abbiano prodotto eventuali misure specificamente adottate, consente di reindirizzarle in modo più consapevole e con una maggiore attenzione anche alle ricadute "indirette" che una misura apparentemente neutra potrebbe avere proprio sulla parità di genere.

Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche con l'adozione della Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità. La Direttiva sostituisce espressamente quella in precedenza approvata il 23 maggio 2007, e nel farlo riproduce la previsione concernente la necessità di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata. Ancora, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, va segnalato che nel 2016, con una modifica apportata all'art. 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, si è stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione, "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere".

Limitandosi a segnalare gli atti più recenti, questa previsione trova svolgimento nella Circolare del 13 aprile 2021, n. 12 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2020", che indica le modalità operative.

È importante evidenziare che la promozione della parità di genere rappresenta un "Pilastro" del programma europeo NextGeneration EU: gli Stati per accedere ai fondi del Recovery Fund, mediante l'elaborazione dei piani nazionali di ripresa e resilienza devono promuovere l'uguaglianza come azione trasversale alle politiche di ripresa economica. Di conseguenza, il Piano nazionale di ripresa e resilienza non solo indica la parità di genere quale priorità trasversale, ma impone tra "le misure di revisione e valutazione della spesa" il potenziamento del Bilancio di genere. Al fine di raggiungere gli obiettivi del PNRR sono state introdotte una serie di norme volte a implementare l'eguaglianza in numerosi contesti, come l'imposizione del requisito della parità negli 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, quindi anche nell'ambito degli ordini Professionali.

"Il Gender Budget, secondo la definizione del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2004, 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".

Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistano differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, la politica dell'Ente non può essere neutrale rispetto al genere, ma al contrario intende determinare un impatto differenziato. Questo con il duplice obiettivo di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento.

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere, sia a livello nazionale, che a livello locale, quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla

presenza maschile e femminile.

Inoltre, il Parlamento europeo nel 2003, attraverso la Commissione per i diritti della Donna e le pari opportunità, ha presentato una proposta di risoluzione in tema di bilancio di genere: “Gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere”.

### **1.3 La Parità di Genere ed il PNRR**

In Italia le disuguaglianze di genere risultano più marcate nei settori del potere, del tempo libero e della conoscenza.

L'importanza strategica delle azioni relative al superamento delle disparità di genere, viene confermata dal Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), il documento programmatico attraverso il quale il nostro governo ha delineato come l'Italia intende utilizzare le risorse finanziate stanziare a livello europeo, al fine di cercare di risolvere e depotenziare alcuni nodi problematici presenti nel Paese che ostacolano, o almeno in parte, rallentano lo sviluppo e la crescita economica.

Il Piano si sviluppa attorno a tre assi strategici, tra cui l'inclusione sociale che ha come priorità principali: la parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali. Nel PNRR il legislatore ha previsto delle misure e degli investimenti che avranno diversi livelli di incidenza nel raggiungimento di una parità di genere.

Il PNRR si articola in 6 missioni e 16 componenti, in coerenza con i sei pilastri del *Next Generation EU (NGEU)*. Le sei Missioni del Piano sono: (1) digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; (2) rivoluzione verde e transizione ecologica; (3) infrastrutture per una mobilità sostenibile; (4) istruzione e ricerca; (5) inclusione e coesione; (6) salute.

Ciascuna missione contiene degli interventi volti a favorire, direttamente o indirettamente, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro salariato e attenuare le asimmetrie che ostacolano il raggiungimento di una parità di genere anche negli ambiti lavorativo, scolastico e domestico.

Nel dettaglio, le misure che dovranno essere adottate rientrano in sei categorie:

- (a) misure rivolte ad aumentare il tasso di partecipazione femminile al lavoro e congiuntamente accrescere il tasso di occupazione femminile;
- (b) misure dirette e indirette finalizzate alla crescita dell'occupazione delle madri, attraverso il potenziamento di servizi che favoriscono la conciliazione vita-lavoro (ad esempio servizi educativi per l'infanzia, diffusione del tempo pieno, mense scolastiche e infrastrutture sportive nelle scuole);
- (c) misure dirette e indirette a ridurre le asimmetrie persistenti nel lavoro familiare (riduzione del carico di lavoro non retribuito di cura e disponibilità di infrastrutture più efficienti);
- (d) misure dirette e indirette per aumentare il numero di laureate nell'area STEM;



(e) misure dirette e indirette a ridurre le situazioni di grave deprivazione abitativa, che molto spesso colpiscono le famiglie monoparentali composte da donne con figli (interventi di edilizia pubblica residenziale);

(f) misure dirette e indirette sulla speranza di vita in buona salute delle donne attraverso il potenziamento dell'assistenza sanitaria primaria territoriale e il rafforzamento dell'assistenza sanitaria. Con specifico riferimento all'aumento della presenza delle donne nel mercato del lavoro salariato e al raggiungimento di un maggiore livello di benessere e di qualità delle condizioni di lavoro, la missione 5 "coesione e inclusione" ha tra gli obiettivi due misure strategiche: la valorizzazione dell'imprenditorialità femminile e l'introduzione e definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere.

Nel periodo di emergenza pandemica la situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile si è acuita sia in campo lavorativo – sui 444 mila occupati in meno registrati in Italia nel 2020 circa il 70% è costituito da donne-, che in campo sociale, con il noto incremento delle violenze domestiche.

Rispetto al passato inoltre, si è determinata non solo una significativa perdita di posti di lavoro in settori dominati dalla presenza femminile, ma anche sono peggiorate sensibilmente le condizioni lavorative. A ciò si aggiungano un'accresciuta fragilità economica e un conflitto vita-lavoro ancora più aspro rispetto al passato, che hanno ampliato i divari di genere preesistenti in ambiti chiave del benessere.

La pandemia da COVID-19 ha infatti costituito una sorta di banco di prova per la distribuzione delle responsabilità di cura domestica e familiare fra uomini e donne e, come emerso dai dati dell'ultima Relazione sulla sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere per l'anno 2020 (Doc. XXVII, n. 27), ha portato ad un vero e proprio "fallimento redistributivo" del tempo di lavoro e cura tra uomini e donne. Di qui la maggiore attenzione di questi anni verso questi temi, l'avvio di iniziative quali protocolli di intesa tra COMITATI UNICI DI GARANZIA – CUG – e numeri anti violenza 1522, realizzato nel 2020.

#### **1.4 Le Pari Opportunità nella nostra categoria professionale**

Il Comitato Pari Opportunità è stato introdotto con regolamento del CNDCEC formulato ed approvato in data 27 maggio 2021, in applicazione della normativa nazionale ed europea vigente in materia di pari opportunità, ed è istituito presso ogni Ordine territoriale.

Il Comitato Pari Opportunità è costituito da sette membri, di cui sei nominati dall'Assemblea Elettorale ed uno, con funzioni di Presidente, designato dal Consiglio dell'Ordine tra i propri componenti. Al suo interno il Comitato elegge il Vice Presidente ed il Segretario.

La carica di componente del Comitato Pari Opportunità è incompatibile con quella di componente del Consiglio dell'Ordine – salvo che nel caso del membro designato dal Consiglio medesimo -, del Consiglio di Disciplina, del Consiglio Nazionale, di revisore unico o componente del Collegio dei Revisori territoriale o

nazionale, di componente degli organi direttivi delle Casse Previdenziali, di rappresentante di organismi sindacali di Categoria.

Successivamente in data luglio 12 luglio 2022 il Consiglio Nazionale ha apportato alcune modifiche ed integrazioni al Regolamento resesi necessarie per dissipare alcuni dubbi interpretativi, colmare alcune lacune presenti nel regolamento adottato nel 2021 e per rendere maggiormente rappresentativo il sistema di elezione del Comitato Nazionale Pari Opportunità. Tali modifiche hanno interessato l'articolo 2, comma 1, lett. b); l'articolo 3, commi 1 e 2; l'articolo 4, commi 1 e 2; l'articolo 5, comma 1; l'articolo 9, comma 1, lettera f); l'articolo 10; l'articolo 10 bis e l'articolo 10 ter.

## **2. IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ ODCEC BARI: COMPOSIZIONE E FINALITÀ**

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine di Bari eletto a marzo 2022, contestualmente alle Elezioni del Consiglio dell'Ordine, è così composto e rimarrà in carica per il quadriennio 2022/2026.

L'attuale Comitato Pari Opportunità è composto da:

- Carmela Boleto, Presidente;
- Antonella Genco, Vice presidente;
- Maria Teresa Morelli, Segretario;
- Domenica Colella, membro effettivo;
- Chiara Stella Antonicelli, membro effettivo;
- Vincenzo Barnaba, membro effettivo;

*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 Pari Opportunità**

Il CPO ha funzioni propositive e consultive e si propone di favorire e realizzare reali condizioni di parità professionale tra gli iscritti, rafforzando azioni per la rimozione di ostacoli che ne impediscano la realizzazione, di affrontare problemi di natura personale, professionale ed organizzativa degli iscritti, e di promuovere azioni di formazione e sostegno per gli iscritti e per i giovani in particolare.

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
- i) pari opportunità;
- j) Predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;
- k) 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;
- l) 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.

### **3. METODO DI REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE**

I dati contenuti nel Bilancio di genere per l'anno 2023 sono i risultati di questionari posti ai colleghi iscritti all'Ordine di Bari per l'anno 2022, oltre che fonti statistiche dell'Albo locale, della Cassa dottori Commercialisti, della Confprofessioni. A margine delle tabelle sono identificate le fonti.

#### 4. ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2022-2023

Nelle pagine seguenti di questo documento sono esposte le attività svolte nel tra il 2022 ed il 2023 e le linee programmatiche dell'anno in corso, oltre ad alcuni dati sulla composizione anagrafica dei nostri iscritti e l'evoluzione di tale dato.

Tra le attività svolte di maggior rilievo, accanto agli incontri periodici del Comitato forieri di idee, di conoscenza reciproca e di collaborazione, ricordiamo:

- In data 7 settembre 2022 si è svolto a Roma un incontro organizzato e presieduto dal Presidente del Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, Elbano De Nuccio, il quale ha voluto riunire i presidenti dei CPO territoriali per poter condividere le novità introdotte dal nuovo Regolamento nonché sollecitare lo scambio di informazioni e di esperienze in ambito pari opportunità. Nell'occasione i delegati alle pari opportunità, David Moro e Michele De Tavonatti, hanno individuato quali indirizzi di maggior interesse la parità di genere e le pari opportunità intergenerazionali. Il Comitato Pari Opportunità di Bari ha condiviso questa impostazione ed ha cominciato ad operare nello spirito di mitigare gli ostacoli di genere e generazionali;
- In data 03 ottobre 2022 abbiamo partecipato al **manifesto redatto dai CPO italiani** divicinanza al popolo Iraniano per i noti fatti di cronaca;
- In data 22 ottobre 2022 è stato diffuso il **questionario** agli iscritti di cui in seguito si da evidenza nei grafici che seguiranno
- È stata istituita in ottobre 2022 la **mail del CPO** di Bari ed il suo sportello di ascolto
- In data 17 novembre 2022 i **CPO della Puglia** si sono incontrati a Bari per conoscersi e discutere di idee e progetti da condividere nel territorio
- In data 25 novembre 2022, in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, abbiamo redatto un **documento comune dei CPO di Puglia** divulgato agli iscritti
- Sempre in data **25 novembre 2022 articolo di presentazione** dei CPO Puglia sul quotidiano Gazzetta del Mezzogiorno
- Si sono create reti fattive di collaborazione con **CUG UNIBA**, Dipartimento pari opportunità Regione Puglia, Consigliera di Parità Regione Puglia volte ad agire in rete con Convegni e manifestazioni
- Realizzazione in data **30 marzo 2023** primo **Convegno** con UNIBA su: Pari opportunità, Impresa e lavoro tra innovazione e sviluppo sostenibile. Realizzato presso il dipartimento di giurisprudenza alla presenza dei vari attori
- **25 novembre 2023** in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne,

abbiamo redatto un **documento comune dei CPO di Puglia** divulgato agli iscritti

- Istituita nel 2023 la **pagina Facebook** ed il Logo del comitato

Al fine di garantire che il Comitato possa espletare le sue funzioni, il Consiglio dell'ordine ha disposto che i propri uffici prestino piena collaborazione al Comitato stesso. Inoltre il Consiglio dell'Ordine ha inserito apposito capitolo di spesa di euro 5.000,00 come previsto dal Regolamento, a disposizione del Comitato.

### **LINEE PROGRAMMATICHE del nostro mandato**

In riferimento alle linee programmatiche del nostro Mandato, questo CPO, appena insediato, ha fin da subito individuato alcuni temi di maggior interesse su cui focalizzare il proprio impegno. Tra questi la volontà di sviluppare nuove proposte/iniziative volte a coinvolgere e sensibilizzare maggiormente Colleghi e Colleague sul tema della parità di genere e sulle prospettive, anche lavorative, nel prossimo futuro a seguito dell'evoluzione normativa.

Pertanto, oltre al tema della formazione e della divulgazione, il Comitato si è posto altri obiettivi per il mandato di sua nomina

- **Rete di CPO PUGLIA**: Consolidare e implementare la collaborazione con i CPO delle altre Province pugliesi e degli altri Ordini professionali.
- Continuare a promuovere, unitamente ad altri CPO (Ordine Avvocati, Università di Bari, CCIAA) eventi formativi allargati alle Istituzioni che abbiano tematiche comuni. Il coinvolgimento di Istituzioni, Ordini Professionali, Università è un obiettivo fondamentale, solo in **RETE** si traccia un percorso di reale e profondo cambiamento culturale nel mondo del lavoro e nella vita, di cui la società ha urgente bisogno.
- Valutare il miglioramento funzionale di uno **sportello di ascolto** ed approfondire eventuali esperienze di altri CPO in merito alla Banca del tempo;
- Linguaggio: cercare di promuovere nella comunicazione un **linguaggio rispettoso ed inclusivo**
- Educazione alla parità di genere attraverso una **formazione specifica per i praticanti** sui temi della

parità e della non discriminazione nell'accesso alla professione per ogni possibile criticità (disabilità, giovani, maternità, salute);

- **Conciliazione lavoro famiglia**: Promuovere convenzioni con associazioni di baby-sitting e caregiver per la ricerca di personale qualificato per colleghi in difficoltà nella gestione lavoro- famiglia;
- **Comunicazione**: Promuovere la pagina Facebook, anche attraverso il sito dell'Ordine con cui veicolare le informazioni ai colleghi sulle attività svolte e da svolgere;
- **No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla” (MoU) Il Memorandum**, sostenuto dalla Rai e da altri organi istituzionali, rappresenta un documento fondamentale per promuovere negli eventi di comunicazione la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini, garantendo l'allestimento di panel in cui entrambi i sessi siano rappresentati in misura quanto più possibile paritaria. Proporremo la sottoscrizione dell'accordo per il nostro Ordine come fatto anche dall'Università di Bari
- **Premio pari opportunità**: Istituire un premio allo Studio professionale che ha posto in essere pratiche nel rispetto delle pari opportunità e politiche inclusive o certificata la parità di genere
- **Certificazione di genere per l'Ordine di Bari** cercheremo di farci promotori del percorso per arrivare alla certificazione dell'ordine di Bari

## 5. SONDAGGIO ED ANALISI DELLA COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI

Tra i primi atti ufficiali, questo Comitato Pari Opportunità, come indicato sopra, ha inviato a tutti i colleghi dell'Ordine di Bari un questionario composto da più domande suddivise per argomento, al fine di fotografare la realtà del nostro Ordine territoriale a novembre 2022, per poter in futuro monitorare l'andamento di professionisti e della professione. Si prevede entro il 2024 di riproporre l'analisi con ulteriori temi da raffrontare nel prossimo Bilancio di genere.

Il primo questionario per l'Ordine di Bari è un punto di partenza per promuovere con consapevolezza azioni volte a superare stereotipi di genere attraverso politiche di sensibilizzazione, formazione e promozione della cultura della non discriminazione

Il risultato del questionario presenta dei risvolti interessanti, anche se in futuro ci auguriamo possano cogliere una maggiore disponibilità dei colleghi nella risposta.

Tuttavia, come primo campione di riferimento del nostro Ordine, si possono elaborare varie considerazioni. Qui di seguito alcuni grafici:

### SUDDIVISIONE ISCRITTI PER GENERE ED ETÀ

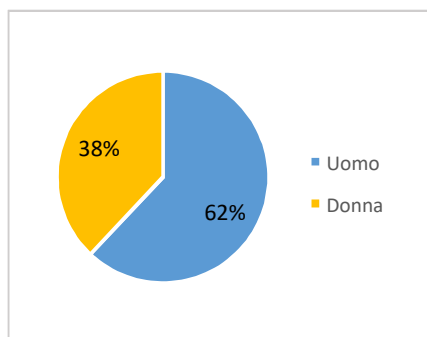


Figura 1- Genere

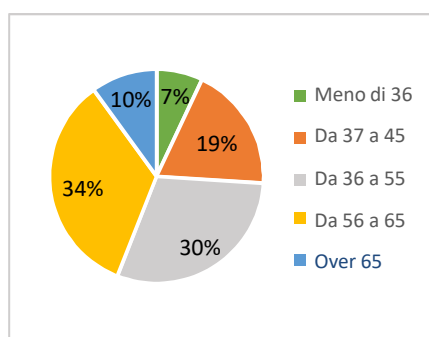


Figura 2 - Età anagrafica

Da questa prima rappresentazione emerge che la professione di commercialista è a prevalente vocazione maschile e che i giovani non la individuano come attività di grande interesse.

## SUDDIVISIONE ISCRITTI PER ANNO DI ISCRIZIONE E REDDITI PERCEPITI

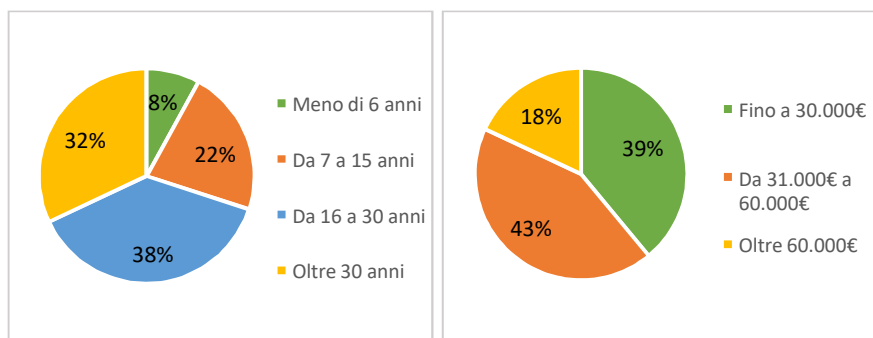


Figura 3 – Esperienza nel ruolo

Figura 4 – Fascia di reddito

La remunerazione dell'attività professionale non è proporzionata all'esperienza o all'anzianità di servizio, ma più verosimilmente alla tipologia di specializzazione individuata all'interno delle molteplici attività facenti capo al commercialista.

## ORE DEDICATE ALL'ATTIVITÀ ED ALLA FAMIGLIA/TEMPO LIBERO

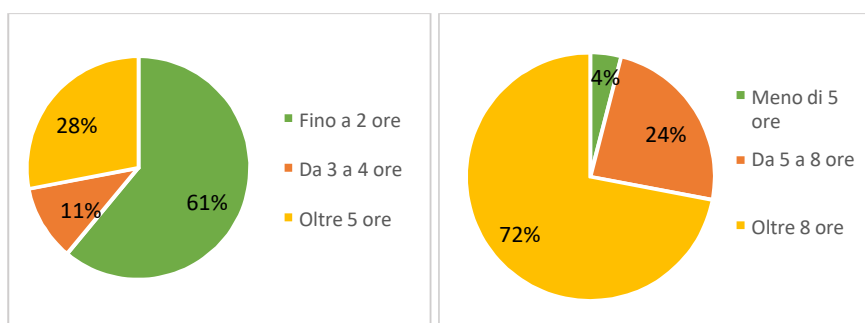


Figura 5 – Ore dedicate alla famiglia

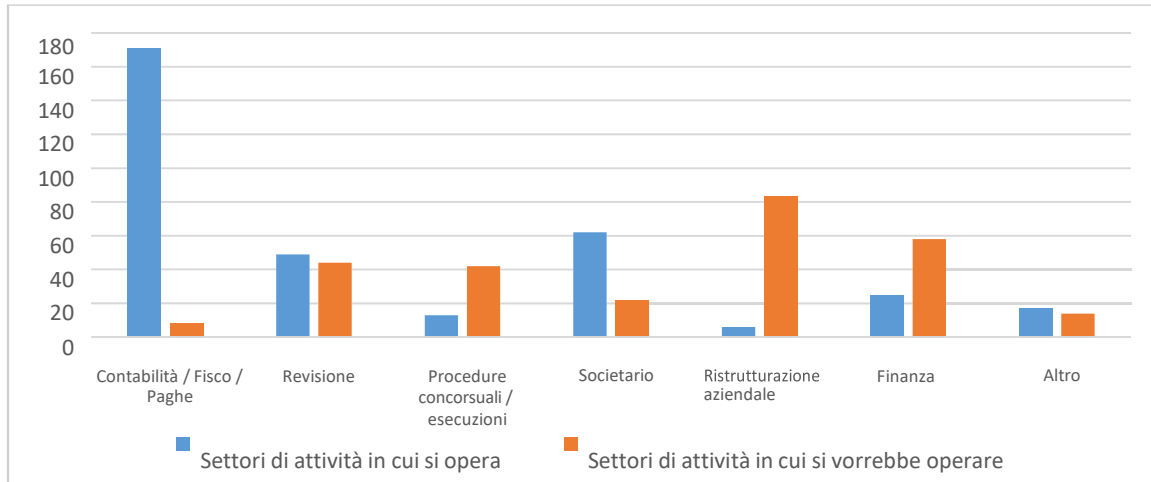
Figura 6 – Ore/giorno dedicate all'attività

La quantità di tempo che la professione richiede penalizza indiscutibilmente la famiglia.



## ISCRITTI PER TIPOLOGIE DI ATTIVITÀ SVOLTE

Figura 7 – Settori



La maggior parte dei commercialisti esercita la professione dedicandosi alle attività proprie tradizionali della stessa, ma auspica di ampliare le proprie competenze.

## PROPENSIONE AL CAMBIO DI ATTIVITÀ- PERCEZIONE DELLE DISUGUAGLIANZE DI GENERE

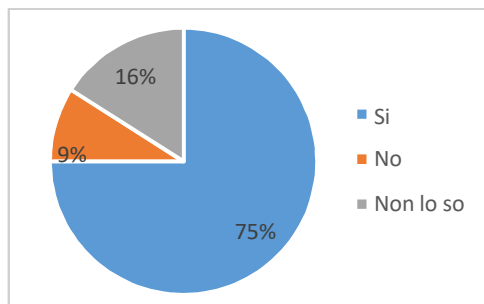


Figura 8 – Esercizio della professione definitivo

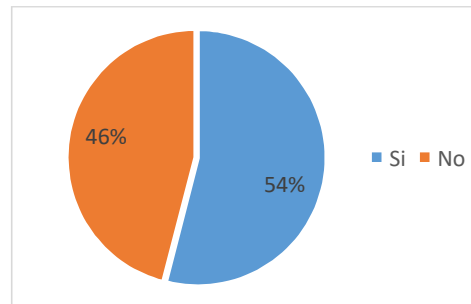


Figura 9 – Disuguaglianze uomo donna nella professione

Il 16% degli intervistati non è sicuro di proseguire con il lavoro da commercialista ed il 9% ne è certo.

Il 54% dei commercialisti evidenzia la presenza di disuguaglianze e diverso trattamento che sono causate dal genere dell'individuo.

## COMPORAMENTI DISCRIMINATORI INDIVIDUATI

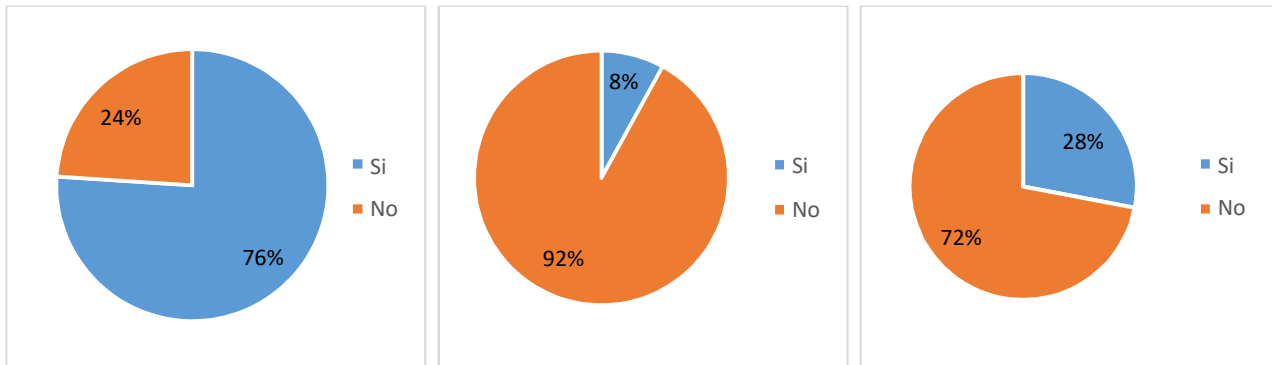


Figura 10 – Il genere non incide sui risultati    Figura 11 – Comportamenti discriminatori    Figura 12 – Subito discriminazioni

Contraddittoria, rispetto alla Fig. 9, risulta essere la Fig. 10 in quanto emerge che gli obiettivi che il commercialista si pone possono essere raggiunti nello stesso arco di tempo prescindendo dal sesso dell'individuo.

Interessante è (fig. 11) che l'8% degli intervistati ammette di aver perpetrato comportamenti discriminatori verso colleghi/e ed il 28% (fig. 12) degli intervistati ha subito discriminazioni principalmente da colleghi uomini e da interlocutori istituzionali.

## COSA SI INTENDE PER PARI OPPORTUNITÀ

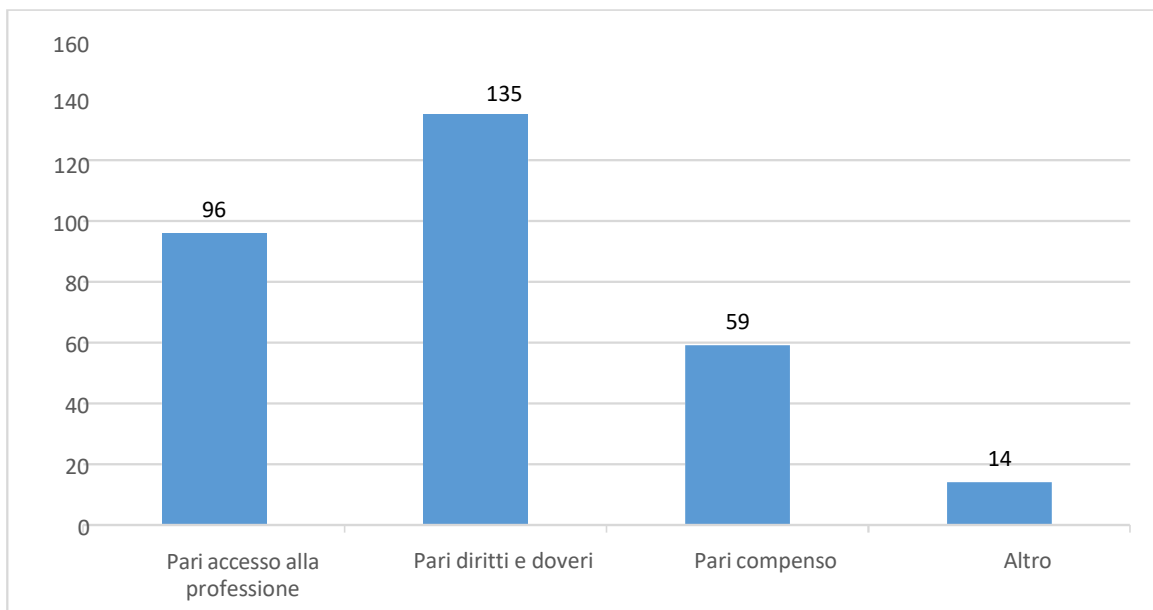


Figura 13 – Cosa significa "Pari Opportunità"

La figura 13 rappresenta quanto espresso dagli intervistati sul significato di "Pari Opportunità".

## COMPOSIZIONE ISCRITTI

Il Bilancio di genere al 31/12/2023 offre una rappresentazione della composizione di genere nel nostro Ordine territoriale.

Per quanto concerne la composizione di genere degli iscritti al nostro Ordine alla data del 31 dicembre 2023 si comunicano i seguenti dati:

### Ordine di Bari: Anagrafica Iscritti Albo, sezione A e sezione B

Iscritti al 31.12.21	Di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 31.12.22	Di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 31.12.23	Di cui uomini	Di cui donne
2848	2030	818	2829	2016	813	2788	1987	801
SEZ A	2005	805		1989	800	2753	1964	789
SEZ B	25	13		27	13	35	23	12
		28,72%			28,73%			28,73%

### PRATICANTI

Praticanti 31.12.21	Di cui uomini	Di cui donne	Praticanti 31.12.22	Di cui uomini	Di cui donne	Praticanti 31.12.23	Di cui uomini	Di cui donne
162	101	61	106	67	39	72	45	27
		35,65%			36,79%			37,50%

In aggiunta a quanto evidenziato sopra, si registra nell'Elenco Speciale:

Iscritti al 31.12.21 Elenco speciale	Di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 31.12.22 Elenco speciale	Di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 31.12.23 Elenco speciale	Di cui uomini	Di cui donne
255	164	91	253	165	88	248	160	88
		35,68%			34,78%			35,48%

Si riduce il numero degli iscritti alla sezione A del nostro albo, mantenendo tuttavia costante la presenza femminile. Anche il numero dei praticanti è in calo, con una leggera flessione in aumento nel 2023.

## 6. DIVARIO RETRIBUTIVO E GENDER PAY GAP

In questo capitolo del Bilancio, abbiamo ripreso alcune tabelle statistiche elaborate dalle Casse di Previdenza e da Confprofessioni per commentare ulteriori passaggi sul divario di genere.

**TAVOLA 2 – ISCRITTI ATTIVI PER CLASSE DI ETA' E SESSO: ANNO 2022**

ETA'	Maschi	Femmine	TOTALE
Fino a 30	1.274	1.126	2.400
31-40	7.050	5.914	12.964
41-50	12.828	8.113	20.941
51-65	22.371	8.631	31.002
Oltre 65	5.046	464	5.510
<b>TOTALE</b>	<b>48.569</b>	<b>24.248</b>	<b>72.817</b>

**TAVOLA 3 – ISCRITTI ATTIVI PER REGIONE E SESSO: ANNO 2022**

REGIONI	Maschi	Femmine	TOTALE
Piemonte	2.542	1.617	4.159
Val d'Aosta	109	37	146
Lombardia	8.836	4.532	13.368
Trentino Alto Adige	827	342	1.169
Veneto	4.012	2.245	6.257
Friuli Venezia Giulia	750	428	1.178
Liguria	1.071	561	1.632
Emilia Romagna	3.541	2.470	6.011
Toscana	2.746	1.345	4.091
Umbria	550	344	894
Marche	1.293	709	2.002
Lazio	5.573	2.440	8.013
Abruzzo	1.338	760	2.098
Molise	223	154	377
Campania	5.724	1.918	7.642
Puglia	3.572	1.536	5.108
Basilicata	319	210	529
Calabria	1.638	820	2.458
Sicilia	2.933	1.196	4.129
Sardegna	954	578	1.532
Estero	18	6	24
<b>TOTALE</b>	<b>48.569</b>	<b>24.248</b>	<b>72.817</b>

FONTE: Statistiche CNDCEC 2022.

Per l'anno **2022** la percentuale di iscritte è del **33,3%** con un incremento del 1,4% rispetto al 2021; tale incremento è stato più basso per gli uomini, aumentati dello 0,9% dal 2021 al 2022.

I dati del **2023**, non ancora pubblicati dalla CNDCEC, alla data di stesura del presente Bilancio, ma commentati sulla stampa, vedono un totale iscritti di 73.307, di cui il **33,4%** donne, confermando un incremento del 1,5%.

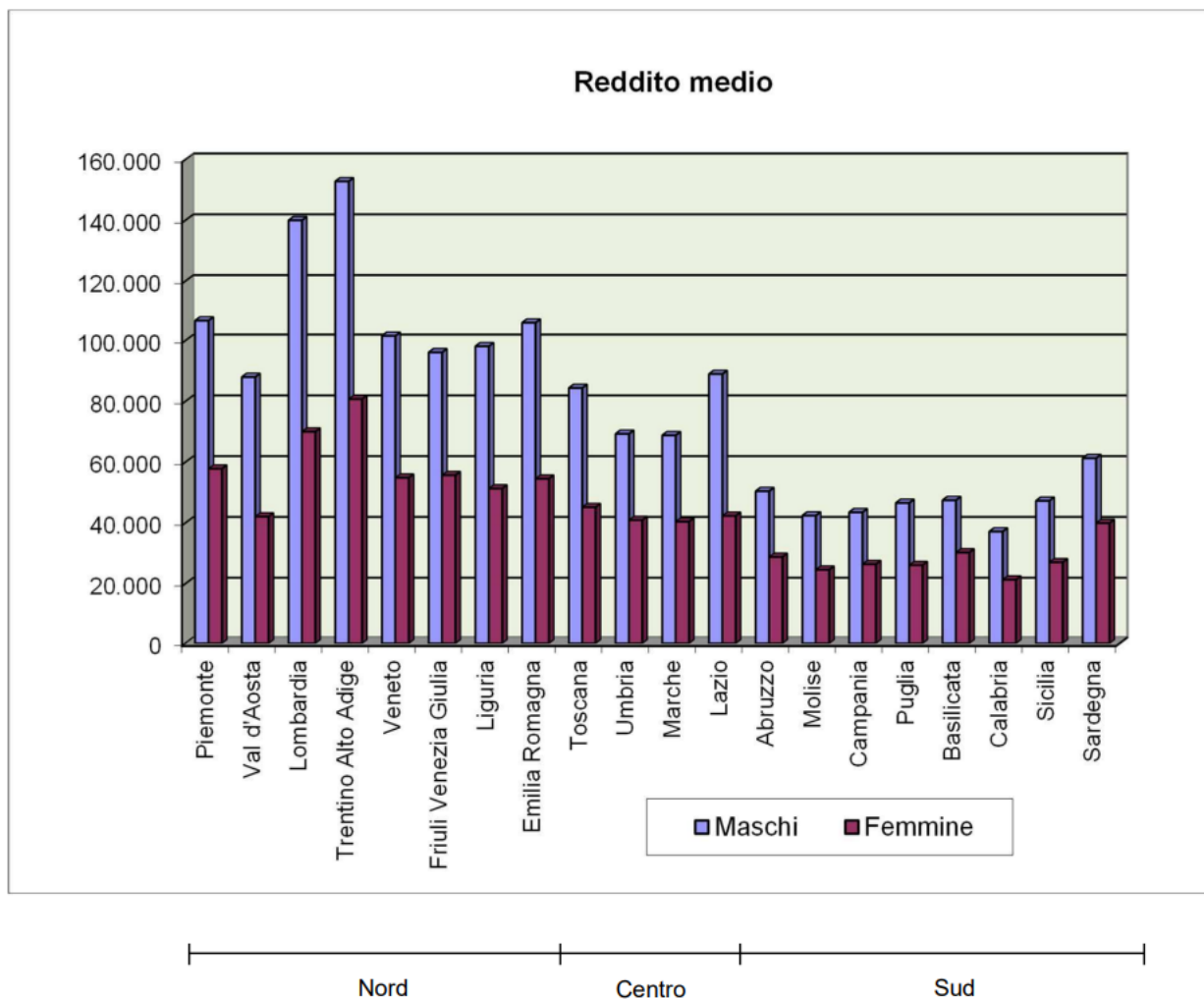
In merito alle iscritte della Puglia, la percentuale è del **30,07%**, confermando la media Nazionale e leggermente superiore al 28,73% dell'Ordine di Bari.

## REDDITI

**TAVOLA 6 – REDDITO MEDIO PER CLASSE DI ETA' E SESSO: ANNO 2022**

ETA'	Maschi	Femmine	TOTALE
Fino a 30	23.539,09	20.162,12	21.955,82
31-40	45.711,04	33.532,78	40.109,46
41-50	74.315,69	45.111,49	62.930,70
51-65	111.361,55	61.941,04	97.463,29
Oltre 65	85.892,39	57.555,65	83.416,69
TOTALE	87.685,54	47.787,02	74.330,04

**GRAFICO 3 – REDDITO MEDIO PER REGIONE E SESSO: ANNO 2022**

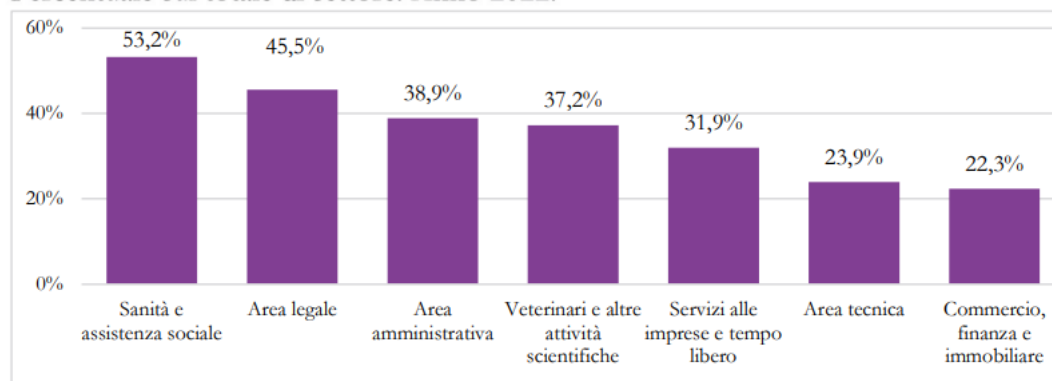


FONTE: Statistiche CNDCEC 2022

Per quanto concerne i redditi del 2022, la situazione della componente femminile vede le iscritte con un reddito medio di oltre 47 mila euro in aumento del 9,5% rispetto al 2021. Crescono di più per la fascia fino a 30 anni con un +13,5%. Il gap però rispetto alla componente maschile risulta molto elevato.

**Figura 7.4: Quota di libere professioniste\* nei settori di attività economica al 2022**

Percentuale sul totale di settore. Anno 2022.



\*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

**Figura 8.1: Reddito dei liberi professionisti maschi e femmine iscritti ad alcune Casse private e gap reddituale di genere (box grigi)**

Valori in €. Gap = reddito femmine – reddito maschi. Anni di denuncia 2021 e 2022.

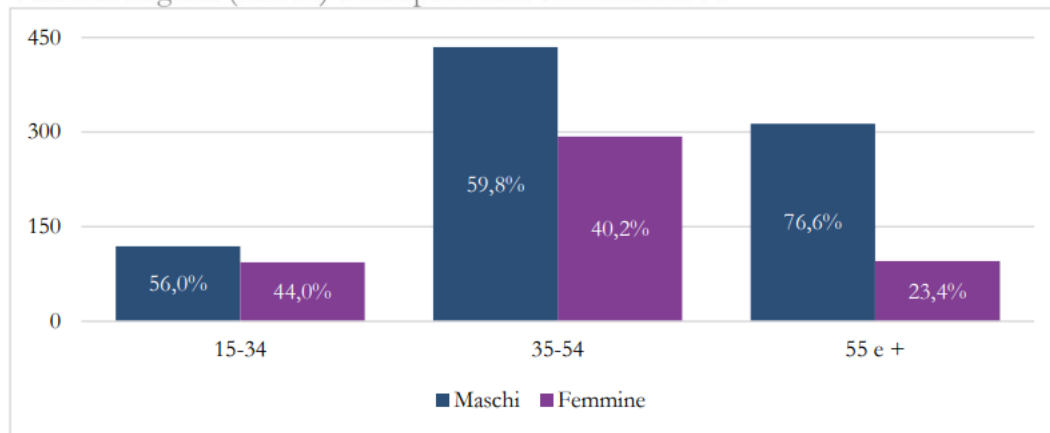


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati dei bilanci delle Casse Private.



**Figura 7.5: Composizione per sesso dei liberi professionisti\* nelle fasce d'età**

Valori in migliaia (asse sx) e composizione %. Anno 2022.



\*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

**Tabella 7.1: Numero di liberi professionisti per fasce d'età e sesso e variazione 2019-2022 e 2021-2022**

Valori assoluti in migliaia e variazioni %. Anni 2019-2022.

	2019	2020	2021	2022	Var. 2019-2022	Var. 2021-2022
<b>15-34 anni</b>	<b>236</b>	<b>214</b>	<b>216</b>	<b>213</b>	<b>-9,9%</b>	<b>-1,5%</b>
Maschi	131	117	124	119	-9,1%	-3,9%
Femmine	105	98	92	94	-10,9%	1,7%
<b>35-54 anni</b>	<b>774</b>	<b>747</b>	<b>768</b>	<b>728</b>	<b>-6,0%</b>	<b>-5,2%</b>
Maschi	467	456	465	435	-6,8%	-6,4%
Femmine	307	291	303	293	-4,7%	-3,4%
<b>55 anni e più</b>	<b>416</b>	<b>391</b>	<b>418</b>	<b>409</b>	<b>-1,7%</b>	<b>-2,1%</b>
Maschi	321	298	321	313	-2,4%	-2,4%
Femmine	96	93	97	96	-0,4%	-1,4%

\*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Allargando lo sguardo alle fonti di Confprofessioni, il basso tasso di partecipazione femminile delle donne al mercato del lavoro è un elemento di criticità strutturale del sistema, che viene molto da lontano e si modifica molto lentamente. All'interno delle libere professioni le trasformazioni sono apprezzabili tra generazioni.

Nella **figura 7.5** è evidenziata questa peculiarità. Tra i professionisti con 55 anni e più, le donne costituiscono solo il 23,4%, mentre nella fascia centrale la quota sale al 40,2%, elevandoci poi tra i professionisti con meno di 35 anni, 44%.

Nella **figura 7.1**, si notano nel 2021 gli effetti pandemici molto intensi nella fascia 15-34, le giovani donne subiscono la diminuzione più rilevante e mostrano una ripresa nell'ultimo anno +1,7%. Anche la fascia 35-54 anni risente di un forte calo che si conferma anche nel post pandemia. La fascia over 55 tiene con flessioni meno intense.

Concludiamo il nostro Secondo Bilancio di Genere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti contabili di Bari, 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 [cpo.bari@libero.it](mailto:cpo.bari@libero.it).

*Parità di genere non è utopia, né una questione tra donne, e  
neppure una questione minoritaria.*

*Parità di genere è civiltà per un'economia sostenibile.*

Bari, Aprile 2024

## **CPO ODCEC BARI**

Carmela Boleto	Presidente
Antonella Genco	Vice Presidente
Maria Teresa Morelli	Segretario
Domenica Colella	Membro effettivo
Chiara Stella Antonicelli	Membro effettivo
Vincenzo Barnaba	Membro effettivo