

BILANCIO DI GENERE 2022

Sommario

PREMESSA: le pari opportunità in Europa ed in Italia	3
ATTIVITA' SVOLTE dal CPO BARI.....	7
ANALISI DELLA COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI	11
LINEE PROGRAMMATICHE del mandato	12
CONCLUSIONI	14

PREMESSA

Le pari opportunità di genere nel contesto Europa e Italia:

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*

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 stanziata 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.

Le pari opportunità nella nostra categoria professionale:

Per quanto riguarda la nostra categoria, a seguito di un iter contrastato che ha portato a rinvii delle elezioni degli Ordini territoriali, si è giunti ad una modifica del nostro Ordinamento, introducendo una serie di vincoli a tutela dei principi della parità di genere.

Le liste elettorali, per la prima volta nel nostro Ordinamento, chiedono il rispetto di vincoli specifici che garantiscano la rappresentanza di genere.

Il Consiglio Nazionale, nella seduta del 27 maggio 2021, ha ritenuto di dover garantire ai diversi generi le condizioni di parità di accesso alla partecipazione dei Comitati pari opportunità, ed ha emanato il Primo Regolamento per la costituzione e l'elezione dei Comitati pari opportunità.

Oggi il Comitato è organo obbligatorio dell'Ordine territoriale, con una sua procedura elettorale, composto da iscritti nelle due sezioni dell'albo, dura in carica quattro anni e, in caso gli iscritti superino i 500, si compone di 7 membri, di cui uno designato dal Consiglio dell'Ordine.

Elevare ad organo elettivo il Comitato ha ridato dignità nella governance degli Ordini professionali, sebbene con poteri e funzioni differenti.

Attualmente, il regolamento è oggetto di ricorso da parte di alcune colleghe, e si attendono le evoluzioni.

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;
- Angela Maria Lavecchia, membro effettivo.

Le finalità del Comitato indicate nel nostro Regolamento, sono:

- a. promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b. segnalare 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;
- c. vigilare che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n.139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

Il cpo ha quindi 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, tra le altre cose, 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; proporre, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna;
- d. 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;
- e. promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, ed anche in collaborazione con gli altri Comitati Pari Opportunità istituiti presso gli altri Consigli dell'Ordine, locali, nazionali eventi formativi in materia di pari opportunità;
- f. predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale.

ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2022

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

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.

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 di vicinanza 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
- E' stata istituita in ottobre 2022 la mail del cpo 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 ai cpo di Puglia divulgato agli iscritti
- Sempre in data 25 novembre 2022 articolo di presentazione dei CPO Puglia sul quotidiano Gazzetta del Mezzogiorno

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.

E' 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 risultati interessanti , risultati che in futuro ci auguriamo maggiormente rappresentativi a causa del numero limitato di colleghi interessati a farlo. Tuttavia, come primo campione di riferimento del nostro Ordine, si possono elaborare varie considerazioni.

Qui di seguito alcuni grafici:

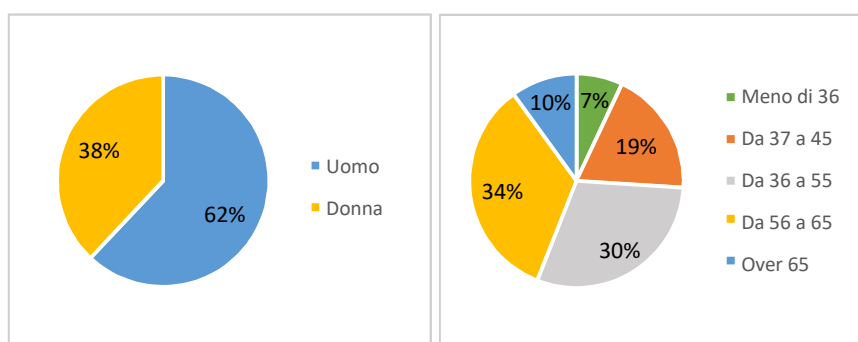


Figura 1- Genere

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.

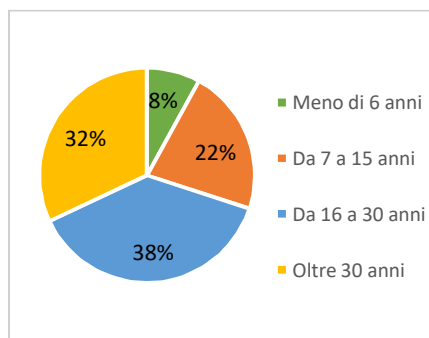


Figura 3 – Esperienza nel ruolo

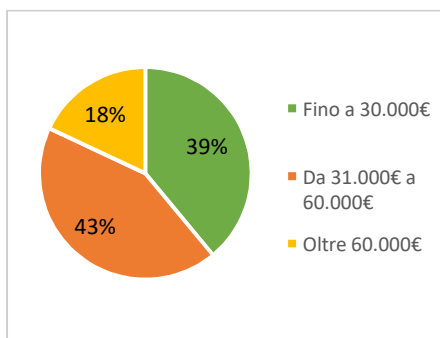


Figura 4 – Fascia di reddito

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.

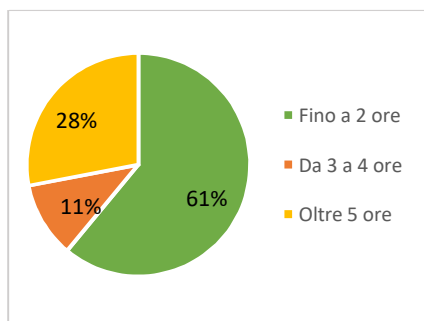


Figura 5 – Ore dedicate alla famiglia

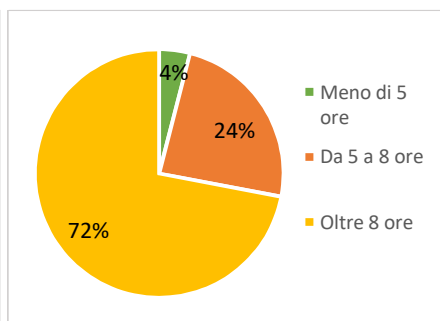


Figura 6 – Ore/giorno dedicate all'attività

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

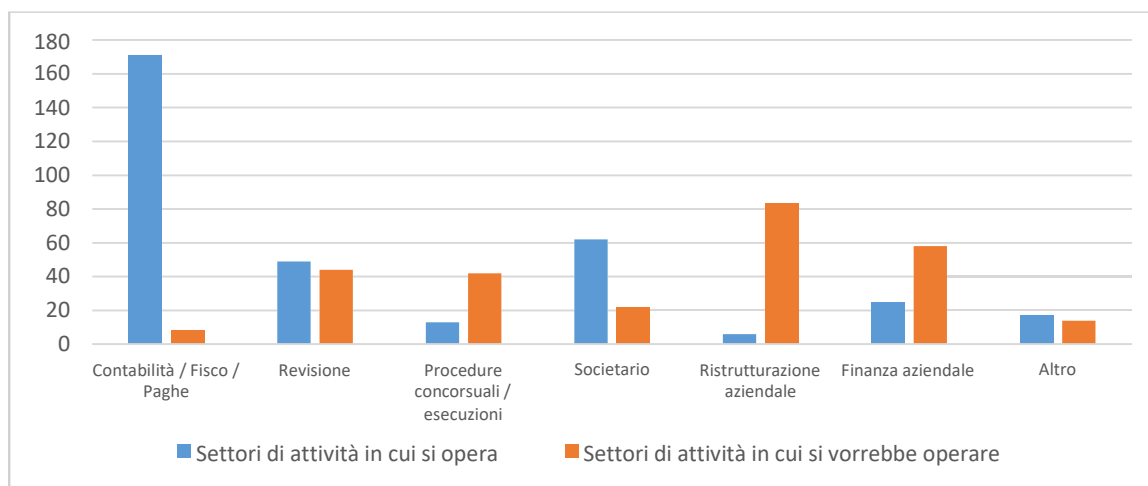


Figura 7 – Settori

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

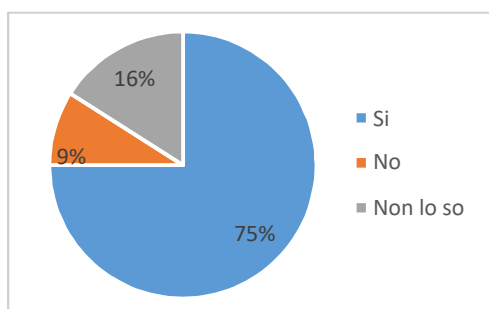


Figura 8 – Esercizio della professione definitivo

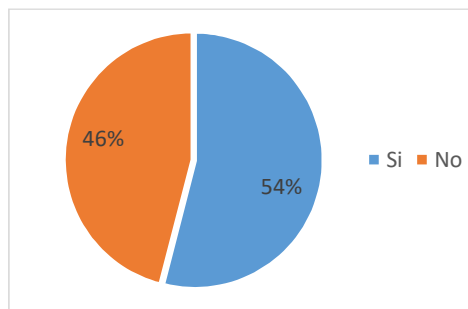


Figura 9 – Disuguaglianze uomo donna nella professione

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.

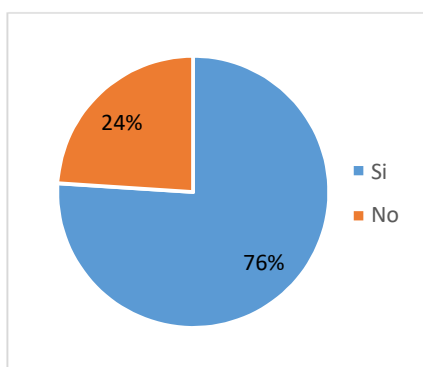


Figura 10 – Il genere non incide sui risultati

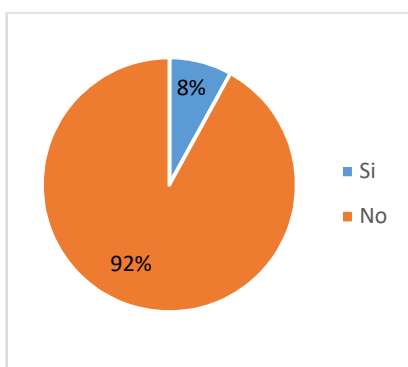


Figura 11 – Comportamenti discriminatori

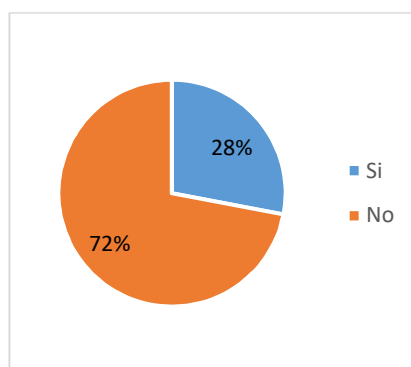


Figura 12 – Subito discriminazioni

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.

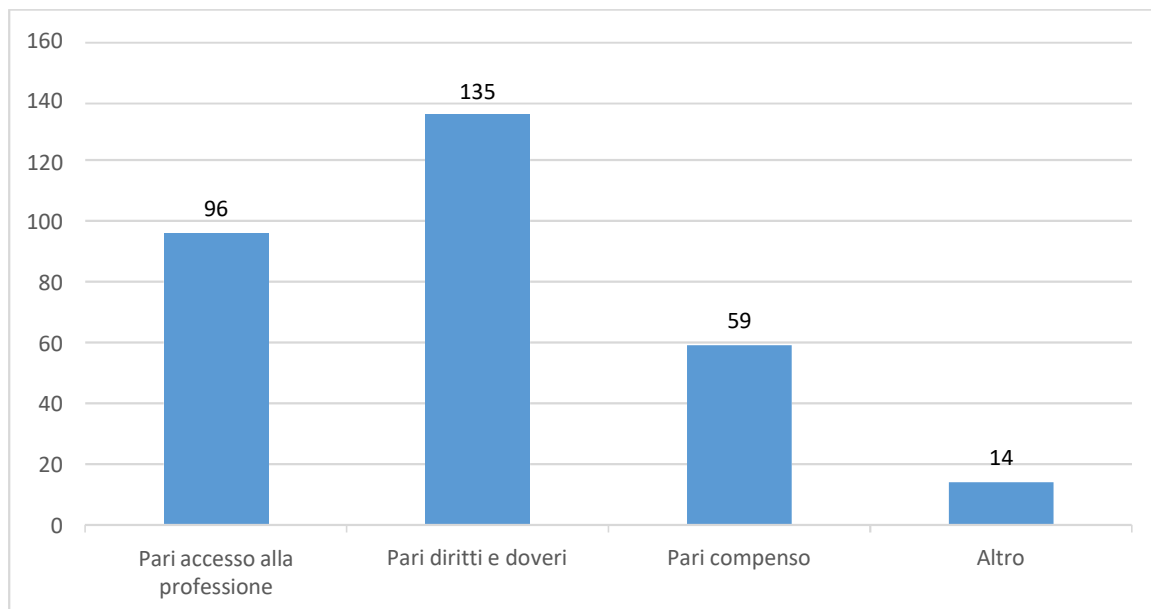


Figura 13 – Cosa significa Pari Opportunità

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

COMPOSIZIONE ISCRITTI

Il Bilancio di genere al 31/12/2022 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 2022 si comunicano i seguenti dati:

Ordine di Bari: Anagrafica Iscritti Albo, sezione A e praticanti

Iscritti al 31.12.20	Di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 31.12.21	Di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 31.12.22	Di cui uomini	Di cui donne
2.828	2.018	810	2.810	2.005	805	2.789	1.989	800
		28,65%			28,65%			28,70%

Praticanti 31.12.20	Di cui uomini	Di cui donne	Praticanti 31.12.21	Di cui uomini	Di cui donne	Praticanti 31.12.22	Di cui uomini	Di cui donne
97	59	38	126	81	45	83	56	27
		39,25%			35,70%			32,60%

In aggiunta a quanto evidenziato sopra, si ha:

Iscritti al 31.12.22 Elenco speciale	Di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 31.12.22 Sezione B	Di cui uomini	Di cui donne	Praticanti 31.12.22 Sezione B	Di cui uomini	Di cui donne
253	165	88	40	27	13	23	11	12
		34,80%			32,50%			52,20%

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, segno di poco interesse per la nostra professione.

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 Colleghe 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.
- Promuovere, unitamente ad altri CPO (Ordine Avvocati, Università di Bari, CCIAA) un evento formativo allargato alle Istituzioni che abbia come argomento: La certificazione della parità di genere. Obiettivo : Il coinvolgimento di Istituzioni, Ordini Professionali, Università che, congiuntamente, potranno spingere verso quel 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;
- Redigere una newsletter periodica per i Colleghi;
- 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 babysitting e caregiver per la ricerca di personale qualificato per colleghi in difficoltà nella gestione lavoro- famiglia;
- Comunicazione : Istituire una pagina facebook, un logo, anche attraverso il sito dell'Ordine con cui veicolare le informazioni ai colleghi sulle attività svolte e da svolgere;

- 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

CONCLUSIONI

Concludiamo il nostro Primo 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.

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 2023

CPO ODCEC BARI

Carmela Boleto

Antonella Genco

Maria Teresa Morelli

Domenica Colella

Chiara Stella Antonicelli

Vincenzo Barnaba

Presidente

Vice Presidente

Segretario

Membro effettivo

Membro effettivo

Membro effettivo