



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circoscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei



BILANCIO DI GENERE

Anno 2023



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili
CAGLIARI
Circoscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

A cura del Comitato Pari Opportunità

PRESIDENTE

Martina Olla

COMPONENTI

Anna Paolone, *Vicepresidente*

Stefano Campurra, *Segretario*

Manuela Fanni

Tecla Garau

Ivan Coco

Vincenzo Rundeddu



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circonscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

CONTENUTI

1. Premessa	3
Quadro di riferimento internazionale ed europeo.....	3
Quadro di riferimento nazionale.....	4
Metodo di redazione	5
2. Il Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Cagliari	6
L'attività svolta nell'anno 2023	9
3. Analisi del contesto	10
Gli iscritti all'Albo e alla Cassa	10
Le cariche istituzionali	11
Gli iscritti alla C.N.P.A.D.C.....	11
Il sondaggio di opinione	13
4. Linee programmatiche per il 2024-2026.....	17



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circonscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

1. PREMESSA

Il **Bilancio di Genere** o *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, mediante l'integrazione dei dati a tutti i livelli della procedura di bilancio, con la prospettiva del genere, riorganizzando le entrate e le uscite per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne.

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**



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circonscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

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.

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 “ricordo” 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”.



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circoscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

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’uguaglianza 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.

Metodo di redazione

Per la redazione del presente documento ci si è avvalsi delle preziose linee guida fornite dal Comitato Pari Opportunità del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

Nell’analisi di contesto vengono presentati i dati disponibili nell’ultimo aggiornamento relativi agli iscritti all’ODCEC di Cagliari al 31/12/2023. I dati forniti dalla Cassa Dottori Commercialisti sono quelli degli iscritti attivi alla Cassa e relative medie del Reddito Netto Professionale (IRPEF) e del Volume d'affari (IVA) comunicati nell'anno 2023 (per il 2022) per l’Ordine di Cagliari. A corollario si analizzano i dati del sondaggio somministrato ai colleghi dell’ODCEC di Cagliari nel corso del 2023.



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circoscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

2. IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ DELL'ODCEC DI CAGLIARI

L'elaborazione del *Gender Budget* nel nostro Ordine nasce dall'esigenza di sensibilizzare alla parità di genere, principio fondamentale e necessario per la giustizia sociale, ma soprattutto requisito essenziale per l'uguaglianza e lo sviluppo sostenibile.

Alla base del Bilancio di Genere, vi è la considerazione che le differenze, tra uomini e donne, esistano, in particolar modo, in riferimento alle esigenze, alle condizioni e alle opportunità non solo di vita, ma anche di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali. Ne discende che, la politica dell'Ordine non possa più essere neutrale rispetto al genere.

Parità non è solo uguaglianza da raggiungere in riferimento al genere, ma riguarda anche gli aspetti sociali, culturali, geografici ed economici. L'obiettivo è quello di valorizzare le differenze come meccanismo di crescita della realtà di riferimento, perché la conoscenza dei diversi bisogni consente di elaborare una risposta mirata.

**“L'uguaglianza di genere deve essere una realtà vissuta”
Michele Bachelet**

Il Comitato Pari Opportunità – in breve anche C.P.O. - dell'Ordine dei Dottori Commercialiste e degli Esperti Contabili di Cagliari si è costituito a seguito di elezioni tenutesi nei giorni 26 e 27 ottobre 2023. Il presente lavoro è svolto in continuità con quello iniziato dai colleghi che sino a inizio 2023 hanno fatto parte del precedente C.P.O. e che hanno iniziato i lavori preliminari e ai quali va un doveroso ringraziamento.

Attualmente il C.P.O. dell'O.D.C.E.C. di Cagliari è composto da:

- Martina Olla, *Presidente*;
- Anna Paolone, *Vicepresidente*;
- Stefano Campurra, *Segretario*;
- Manuela Fanni;
- Tecla Garau;
- Ivan Coco;
- Vincenzo Rundeddu.



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circonscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei



Il Presidente

- Rappresenta il C.P.O.
- Convoca e presiede le riunioni
- Formula l'ordine del giorno delle riunioni, anche tenendo conto delle proposte formulate dagli altri componenti
- Riferisce al Consiglio dell'Ordine in merito alle iniziative intraprese

Il Vicepresidente

- Sostituisce il Presidente in caso di impedimento dello stesso
- Su delega del Presidente, svolge le funzioni di rappresentanza del comitato

Il Segretario

- Redige il verbale delle riunioni ed è responsabile della esecuzione delle stesse
- Svolge ogni altra attività di segreteria, avvalendosi degli uffici e del personale a tal fine incaricato dal Consiglio dell'Ordine

Il Comitato Pari Opportunità è composto da iscritti nelle due sezioni dell'Albo e dura in carica quattro anni; in ogni caso decade in caso di scioglimento dell'Ordine e si procede al suo rinnovo in occasione delle nuove elezioni del Consiglio dell'Ordine. Il Comitato Pari Opportunità è composto da 7 membri: il Presidente è designato dal Consiglio dell'Ordine fra i componenti dello stesso; il Vicepresidente e il Segretario sono designati, sempre dal Consiglio dell'Ordine, ma tra i candidati eletti.

Il Comitato si riunisce, anche attraverso strumenti telematici, almeno quattro volte l'anno e ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno o quando ne sia fatta richiesta da



almeno 3 dei componenti. Delle riunioni e delle delibere assunte viene redatto verbale, a cura del Segretario.

Per la realizzazione delle sue attività e finalità il Comitato collabora con gli altri C.P.O. istituiti presso gli altri Consigli dell'Ordine, locali, nazionali e/o sovranazionali, anche partecipando a reti già costituite e/o costituende.

Gli obiettivi principali che si prefigge, ai sensi dell'art. 2 del Regolamento per la costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità, sono i seguenti:

- a) promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) prevenire, contrastare e rimuovere 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 Comitato Pari Opportunità non ha rappresentanza esterna e propone, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra tutti gli iscritti nell'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti. A tal fine può:

- a) svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio 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 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, e segnalare al Consiglio la necessità di intervenire laddove si ravvisi una non conformità alla norma;



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circoscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

- 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 pari opportunità;
- i) predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;
- j) 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;
- k) formulare pareri da sottoporre 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.

L'attività svolta nell'anno 2023

Nel corso dell'Anno 2023 il C.P.O. ha partecipato all'organizzazione del convegno "Sui Generis 2023. Le giornate cagliaritanche delle pari opportunità". Tale importante evento che si è tenuto presso la Facoltà di Scienze Economiche, Giuridiche e Politiche dell'Università degli Studi di Cagliari, ha visto la partecipazione degli Ordini territoriali degli Avvocati, dei giornalisti, dei medici e degli psicologi oltreché quello dei commercialisti.

Il Convegno della durata di tre giorni ha visto circa 40 professionisti confrontarsi sulle disparità di genere e sulle politiche per il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e tale manifestazione trova proprio nel confronto tra esperienze diverse il proprio punto di forza.

Le somme destinate dal Consiglio all'attività del Comitato pari opportunità sono state pari a euro 5.000,00 interamente destinati all'organizzazione del convegno "Sui Generis 2023".

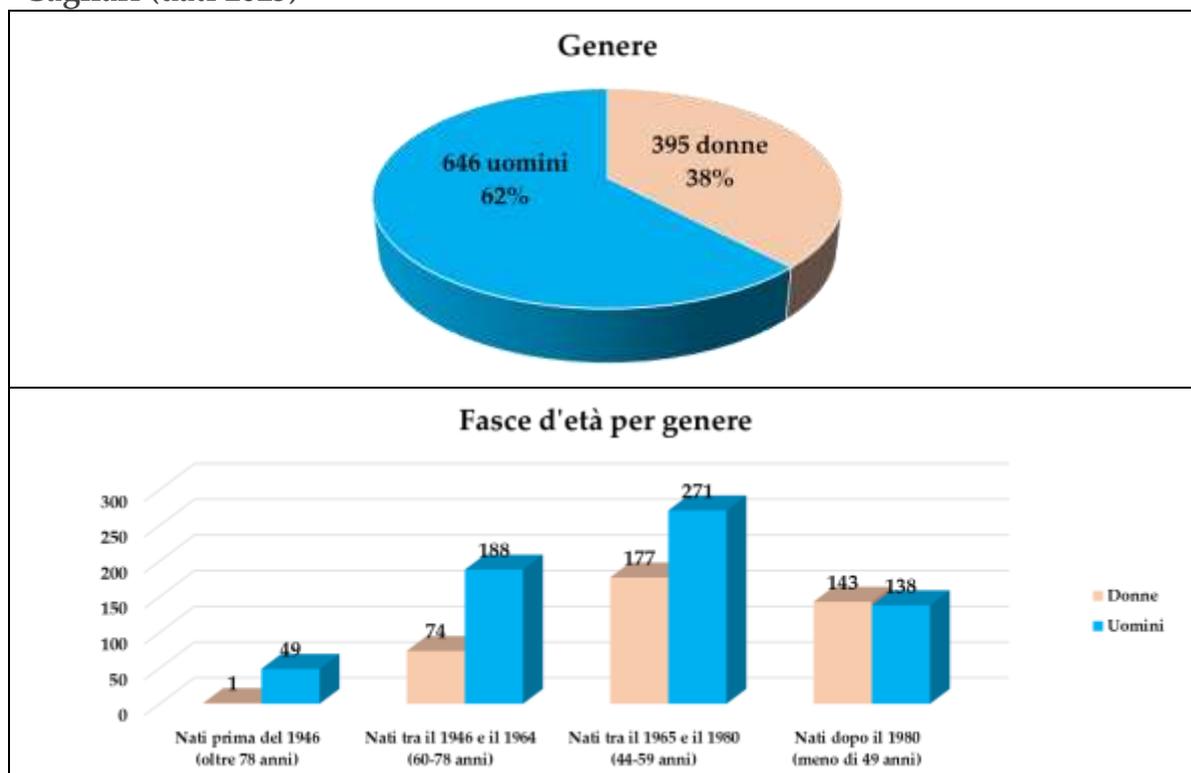


3. ANALISI DEL CONTESTO

Gli iscritti all'Albo e alla Cassa

Gli iscritti all'ODCEC di Cagliari al 31/12/2023 sono 1.041. Di questi 8 sono iscritti alla Sezione B (Esperti contabili) e 14 all'Elenco Speciale (inattivi per incompatibilità). Rispetto al 2022 ci sono state 18 iscrizioni all'Albo (9 donne e 9 uomini) e 23 cancellati (10 donne e 13 uomini).

Figura 1 – Distribuzione degli iscritti all'Albo e all'Elenco Speciale ODCEC di Cagliari (dati 2023)



Fonte: elaborazione su dati ODCEC di Cagliari

L'analisi degli iscritti evidenzia la preponderanza maschile tra gli iscritti all'Ordine (Figura 1). Il divario tra uomini e donne tende ad aumentare all'aumentare dell'età anagrafica. Dalla distribuzione per età emerge la netta inversione di tendenza degli ultimi anni: nella fascia più giovane si osserva la tendenza inversa, con le "quote rosa" in leggera superiorità. Il dato sembra confermato anche dagli iscritti al registro dei tirocini: al 31/12/2023 sono 17 uomini e 21 donne.



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circonscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

Ciò potrebbe essere legato al fatto che nel corso dell'ultimo decennio si è avuto una netta diminuzione dell'*appeal* della professione sia a causa del minor prestigio che la figura del dottore commercialista riveste agli occhi del pubblico sia a causa del grande divario di reddito esistente tra coloro che risultano iscritti da tanti anni all'Albo e i giovani appena iscritti.

Le cariche istituzionali

Con riferimento alle cariche istituzionali all'interno del Consiglio dell'Ordine e del Collegio dei Revisori si riscontra la distribuzione in **Tavola 1**.

Tavola 1 – Distribuzione del Consiglio dell'ODCEC e del Collegio dei Revisori di Cagliari

Consiglio dell'Ordine	Consiglio in carica			Consiglio 2017-2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Presidente	1	-	-	1	-	-
Segretario	1	-	-	1	-	-
Vicepresidente	-	1	-	-	1	-
Tesoriere	1	-	-	1	-	-
Consiglieri	4	3	-	6	1	-
Totale	7	4	11	9	2	11
Collegio dei Revisori	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Presidente	1	-	-	-	1	-
Membri effettivi	1	1	-	1	1	-
Membri supplenti	2	0	-	-	2	-
Totale	3	1	4	1	3	4

Fonte: elaborazione su dati ODCEC di Cagliari

Gli iscritti alla C.N.P.A.D.C.

In **Figura 2** vengono riportate le principali informazioni relative agli iscritti alla Cassa dei Dottori Commercialisti (C.N.P.A.D.C.) di Cagliari. Il *gender-gap* in termini di reddito medio e fatturato è molto elevato. Rilevante il dato relativo alle fasce d'età 41-50 e 51-60 che comprendono oltre il 75% degli iscritti e presentano un reddito mediamente inferiore per le donne rispettivamente del 45% e del 29%.

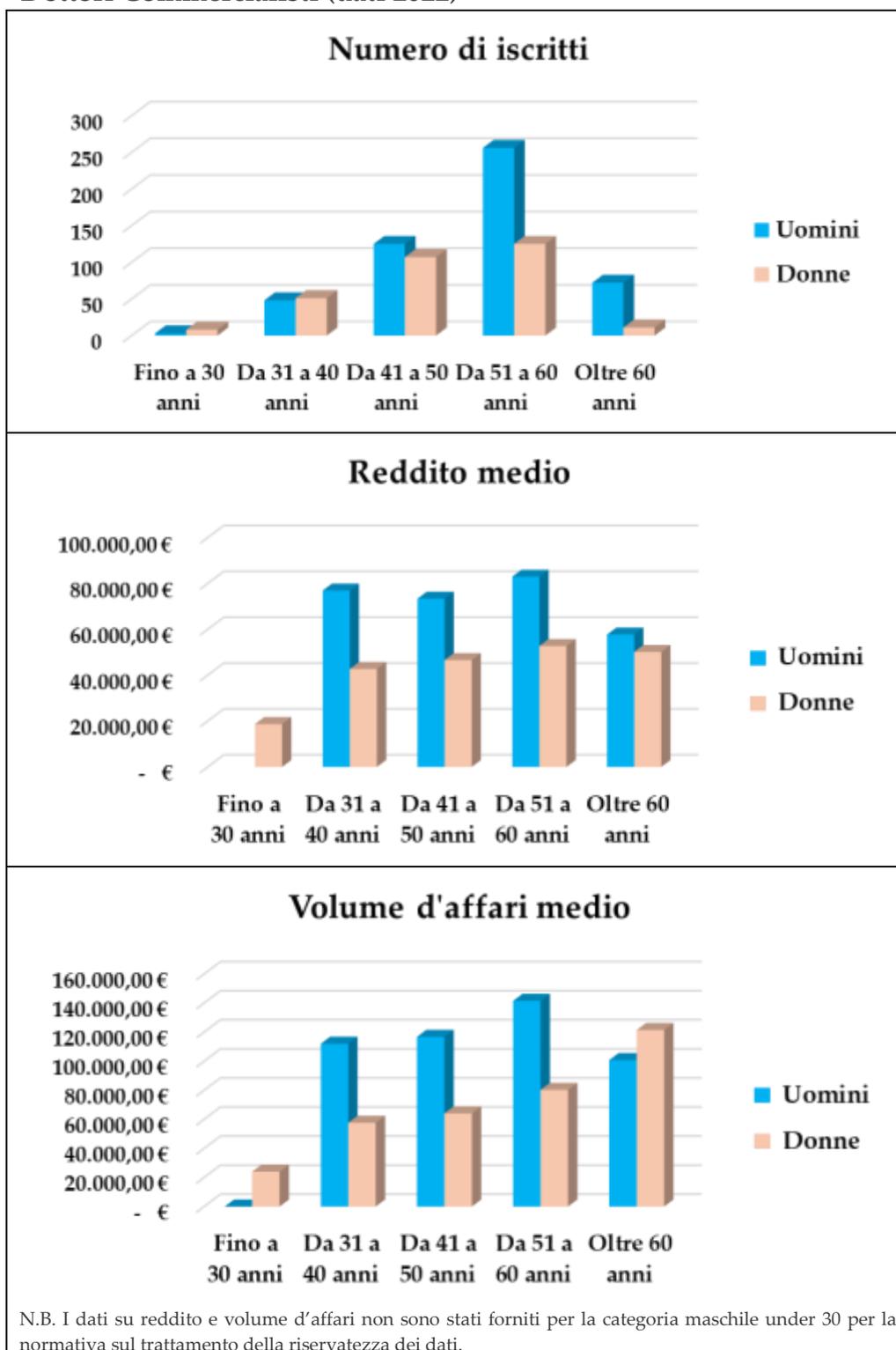


Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circonscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

Figura 2 – Distribuzione degli iscritti alla Cassa di Previdenza dei Dottori Commercialisti (dati 2022)



Fonte: elaborazione su dati Cassa Dottori Commercialisti



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circonscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

Come si evince dai dati, esiste un importante divario retributivo tra uomini e donne sia a livello di reddito medio sia a livello di volume di affari. Tale divario tende tuttavia a diminuire con il crescere delle fasce di età e addirittura nella fascia oltre i 60 anni il volume di affari generato dalle donne risulta essere superiore a quello degli uomini. I dati sono sostanzialmente in linea con quelli a livello nazionale.

Il sondaggio di opinione

I risultati del questionario di genere somministrato nel corso del 2023 rappresentano un importante strumento per approfondire le tematiche e migliorare l'efficacia dell'attività di sensibilizzazione su tali tematiche. Un sentito ringraziamento va alle Colleghe ed ai Colleghi che hanno voluto dedicare un po' del loro tempo per rispondere al questionario, offrendo utili spunti di riflessione e contribuendo in tal modo alla stesura del nostro primo Bilancio di Genere. Il questionario è stato compilato da 211 colleghi che – praticamente – si equidistribuiscono per genere (**Figura 3**). Il profilo degli intervistati è perlopiù di coniugati di varie fasce d'età e reddito. Principalmente la professione viene svolta in forma individuale.

Le principali difficoltà che gli intervistati incontrano o hanno incontrato nella libera professione fanno riferimento al conciliare tempi di lavoro con gli impegni familiari. La maggior parte dei rispondenti ritiene di non sentirsi sfavorito rispetto ai colleghi.

Un altro aspetto molto importante che analizza il questionario è il problema della percezione della discriminazione nella carriera professionale: il 30% dei rispondenti la avverte, ma non in modo significativo; per il 26% si avverte in particolar modo all'inizio; per il 20% non esiste; si avverte con il passare del tempo per il 19%. Il 31% dichiara di aver subito discriminazioni, ma il 95% dei rispondenti afferma di non aver mai avuto comportamenti discriminatori. La discriminazione viene subita da interlocutori istituzionali (ad esempio funzionari) e da colleghi. Emerge dunque che si tratta di un fenomeno quasi latente. Esiste in svariate fasi della carriera, la si avverte, ma forse non sempre la si vede. La percezione "attiva" (hai mai discriminato?) è un sentimento fortemente contrastante rispetto a quella "passiva" (hai subito o visto discriminazioni?). I momenti dove la discriminazione si sente più forte sono quelli legati agli eventi familiari (malattia, maternità/paternità, o altri gravi eventi familiari): sono i momenti in cui si è più deboli e una professione talvolta opprimente con scadenze e adempimenti costanti non aiuta.

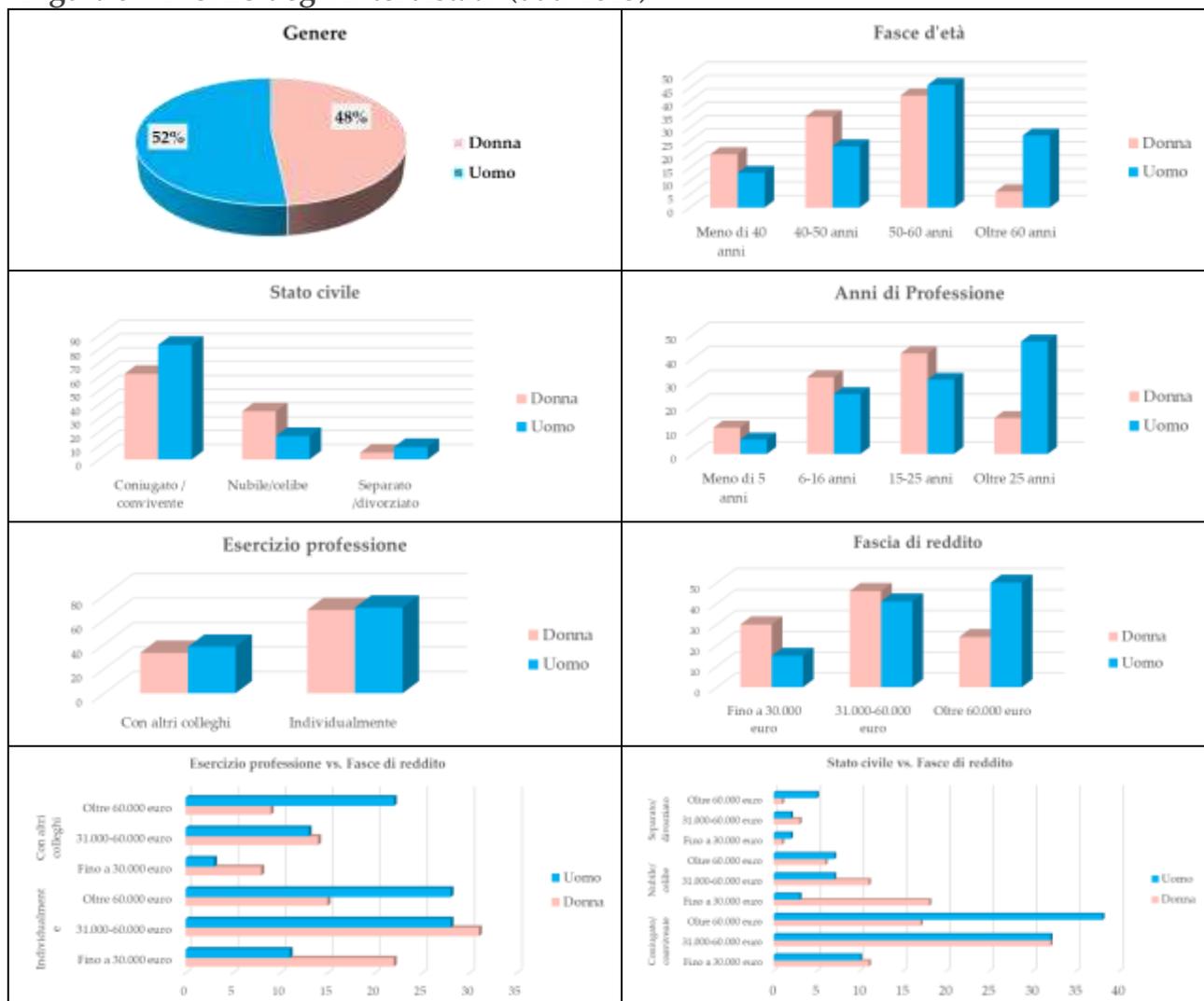


Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circoscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

Figura 3 – Profilo degli intervistati (dati 2023)



Fonte: elaborazione su dati CNDCEC

Altro tema toccato dal questionario è quello delle “pari opportunità” (Figura 4). Per il 45% dei rispondenti pari opportunità significa “Parità nelle opportunità di accesso alla professione”, per il 40% significa “Parità di diritti e doveri” e per il 9% significa parità di compenso. Tra le “altre risposte libere” ha destato interesse per la sua intensità la risposta di un intervistato “Essere considerati persone, indipendentemente dal sesso, dall’età, dall’appartenenza politica, ecc.”.

Il C.P.O. nel corso della sua attività deve necessariamente intensificare l’azione di promozione e sensibilizzazione non solo di queste tematiche, ma anche del suo ruolo, poiché solamente il 77% degli intervistati è a conoscenza dell’esistenza dei C.P.O. dell’Ordine e



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circoscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

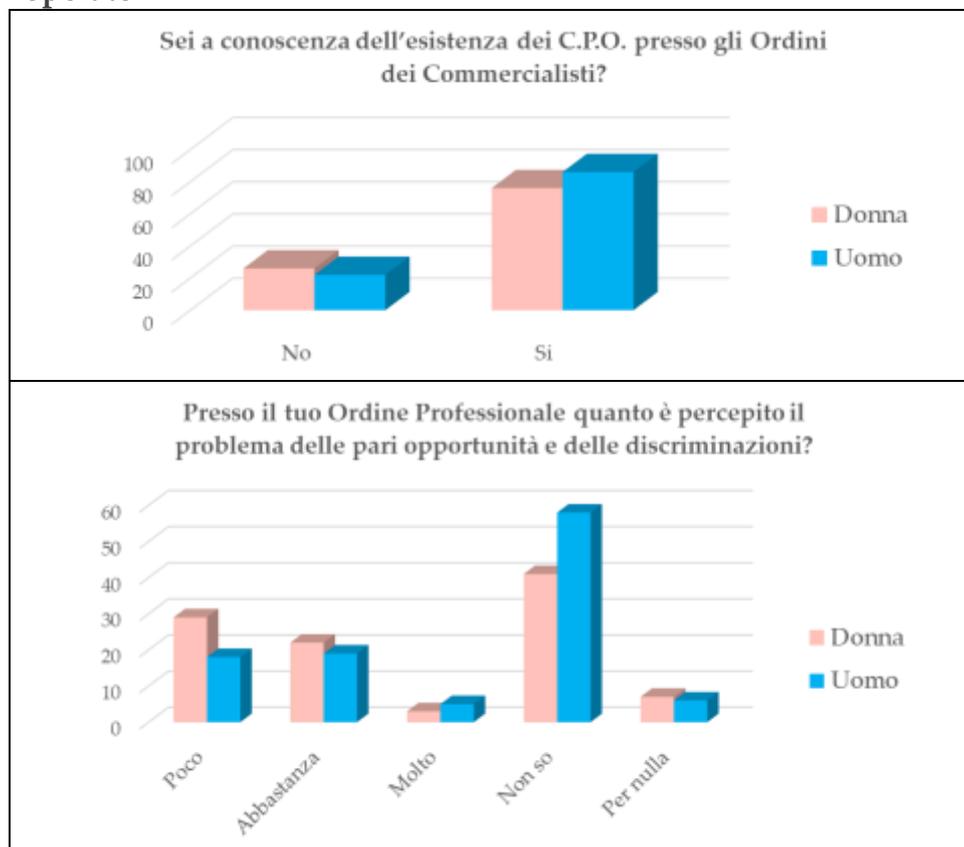
circa il 48% dichiara di “Non sapere” quanto possa essere percepito il problema delle pari opportunità e delle discriminazioni presso il proprio Ordine (Figura 5).

Figura 4 – Il tema delle pari opportunità



Fonte: elaborazione su raccolta dati C.P.O.

Figura 5 – Conoscenza dell'esistenza dei C.P.O. e del loro operato



Fonte: elaborazione su raccolta dati C.P.O.



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circonscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

In ultimo è stato richiesto un contributo proattivo in termini di suggerimenti per l'eliminazione delle discriminazioni e il supporto ai colleghi. Emerge l'importanza dell'istituzione di uno sportello di ascolto e tutela (50% dei rispondenti). Sono importanti per gli intervistati anche le convenzioni con baby parking/baby-sitter (62% degli intervistati), le attività di informazione, formazione e sensibilizzazione sul tema (45% degli intervistati), convenzioni con strutture per assistenza agli anziani (32% degli intervistati) e convenzioni con strutture sanitarie (30% degli intervistati). Dalle risposte libere emerge la necessità di un rinnovamento culturale e di un cambio di paradigma nell'organizzazione e gestione delle risorse umane e dei rapporti con colleghi e collaboratori. Si riportano alcuni spunti di riflessione emersi:

- utilizzare una logica di pensiero lungimirante per raggiungere gli obiettivi a medio lungo termine;
- organizzazione di eventi di ascolto e racconto di buone e cattive pratiche, creare una cultura delle pari opportunità, eliminare questa tendenza sfrenata al maschilismo;
- dare più spazio ai giovani colleghi;
- lavorare con CPO degli altri Ordini al fine di favorire meccanismi di welfare per gli iscritti;
- fare gruppo per risolvere i problemi della categoria;
- una coscienza e immagine di categoria si costruisce anche attraverso le pari opportunità non solo di genere (sacrosante), ma anche con riferimento alle opportunità d'accesso a determinati ambiti lavorativi;
- lottare per tutte le donne commercialiste affinché in casi di malattia, assistenza ai propri genitori anziani, accudimento di minori si proceda a allentamenti delle oramai impossibili scadenze fiscali che opprimono chi le deve adempiere;
- sostegno psicologico e corsi di crescita personale;
- maggiori controlli per evitare l'accentramento degli incarichi a favore dei medesimi professionisti uomini e incentivare l'effettiva parità di genere attraverso agevolazioni di vario genere sia economiche che non economiche;
- proporre inserimenti negli organi collegiali di almeno un componente under 50;
- prevedere uno sportello c/o l'ODCEC che accolga le istanze dei colleghi.



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

CAGLIARI

Circonscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

4. LINEE PROGRAMMATICHE PER IL 2024-2026

L'educazione alla parità di genere trova fondamento nel nostro Codice deontologico, laddove all'art. 5 si prevede il dovere e la responsabilità del professionista di agire nell'interesse pubblico.

La cultura della parità di genere, sia in riferimento agli aspetti etico-sociali come a quelli economici, sia in termini di valorizzazione delle differenze, deve rappresentare, pertanto, un riferimento costante nella nostra formazione e crescita professionale.

In tale contesto, il nostro CPO intende definire le proprie linee programmatiche per l'anno 2024 tese al perseguimento di un riequilibrio di genere, in termini di riconoscimento dei medesimi ruoli, compensi ed uguaglianza rappresentativa tra professionisti, promuovendo le seguenti azioni:

1. Istituzione di un fondo, alimentato attraverso il versamento volontario di una quota da parte dei Colleghi, dedicato al perseguimento delle seguenti finalità: a) contributo al pagamento delle quote annuali di iscrizione all'Ordine a favore delle Colleghe e dei Colleghi più svantaggiati; b) dotazione di risorse finanziarie da destinare alla realizzazione dei progetti, all'organizzazione di eventi e, più in generale, allo svolgimento di tutte le attività necessarie al raggiungimento degli obiettivi che il nostro CPO si prefigge di conseguire.
2. Organizzazione di tavole rotonde tematiche che possano favorire la sensibilizzazione dei Colleghi, dei loro collaboratori e dei loro dipendenti sulle questioni di genere e sulla valorizzazione delle differenze e che, al contempo, possano facilitare l'aggregazione dei Colleghi e stimolare un maggior senso di appartenenza alla categoria.
3. Redazione della certificazione di Genere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Cagliari.
4. Abolizione delle barriere architettoniche che ostacolano l'accesso alla sede del nostro Ordine, posta attualmente in Viale Trento.
5. Istituzione di uno sportello di ascolto, dedicato agli iscritti al nostro Ordine ed ai tirocinanti, volto a raccogliere le discriminazioni di genere, le problematiche di natura personale/professionale che ostacolano l'accesso e lo svolgimento dell'attività lavorativa e/o formativa, nonché le istanze a tutela della parità di genere ed intergenerazionale.



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili
CAGLIARI
Circonscrizione dei Tribunali di Cagliari e Lanusei

6. Collaborazione con la nostra Cassa di Previdenza e Assistenza, in tema di servizi assistenziali per gli iscritti, con particolare riguardo ai giovani, alle donne e alle categorie fragili.
7. Stipula di convenzioni con asili nido al fine di supportare le iscritte e gli iscritti nella complessa conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della famiglia.
8. Dialogo con gli enti pubblici, gli istituti scolastici, le associazioni e gli altri organismi che operano a livello locale per il perseguimento di finalità di riequilibrio di genere, allo scopo di proporre iniziative e progetti comuni per una più efficace politica a sostegno delle pari opportunità.
9. Confronto e collaborazione a livello territoriale con i CPO insediati presso gli Ordini locali, nonché presso altri Ordini professionali, al fine di favorire la condivisione delle esperienze e lo sviluppo di sinergie nelle iniziative di pari opportunità.
10. Realizzazione di una pagina informativa delle azioni intraprese dal CPO sul portale web del nostro Ordine professionale.

Concludiamo il presente lavoro con l'auspicio di aver contribuito a promuovere la cultura delle pari opportunità e ad accrescere il livello di consapevolezza e di attenzione sulle differenze di genere. Solo attraverso l'acquisizione di una maggiore coscienza di genere è, infatti, possibile istituire presidi atti a riconoscere e contrastare i comportamenti, i fattori discriminatori ed ogni ostacolo di genere che limitano la parità e l'uguaglianza effettiva nell'accesso e nello svolgimento della professione, nella formazione, nella qualificazione professionale e nella rappresentanza negli organi istituzionali.