



Ordine
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
di Pescara

Comitato Pari Opportunità

C.P.O.

**Comitato per Le Pari Opportunità
dell'ordine Dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Pescara**

BILANCIO DI GENERE

CONSUNTIVO 2024

SOMMARIO

1. Premessa	Pag.3
1.1 Quadro di riferimento nazionale ed europeo	Pag.3
1.2 Quadro di riferimento nazionale	Pag.4
2. Il Comitato pari Opportunità	Pag.5
2.1 Le funzioni del comitato	Pag.6
3. La rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno	Pag.8
4. Il metodo di redazione	Pag.8
5. Analisi del contesto	Pag.9

1. Premessa

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.

In questa ottica, il Bilancio Consuntivo di Genere è una rendicontazione che consente agli iscritti di conoscere quale sia la partecipazione alla professione e l’evoluzione della categoria in rapporto al genere di appartenenza. 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.

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”.

1.1 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.

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".

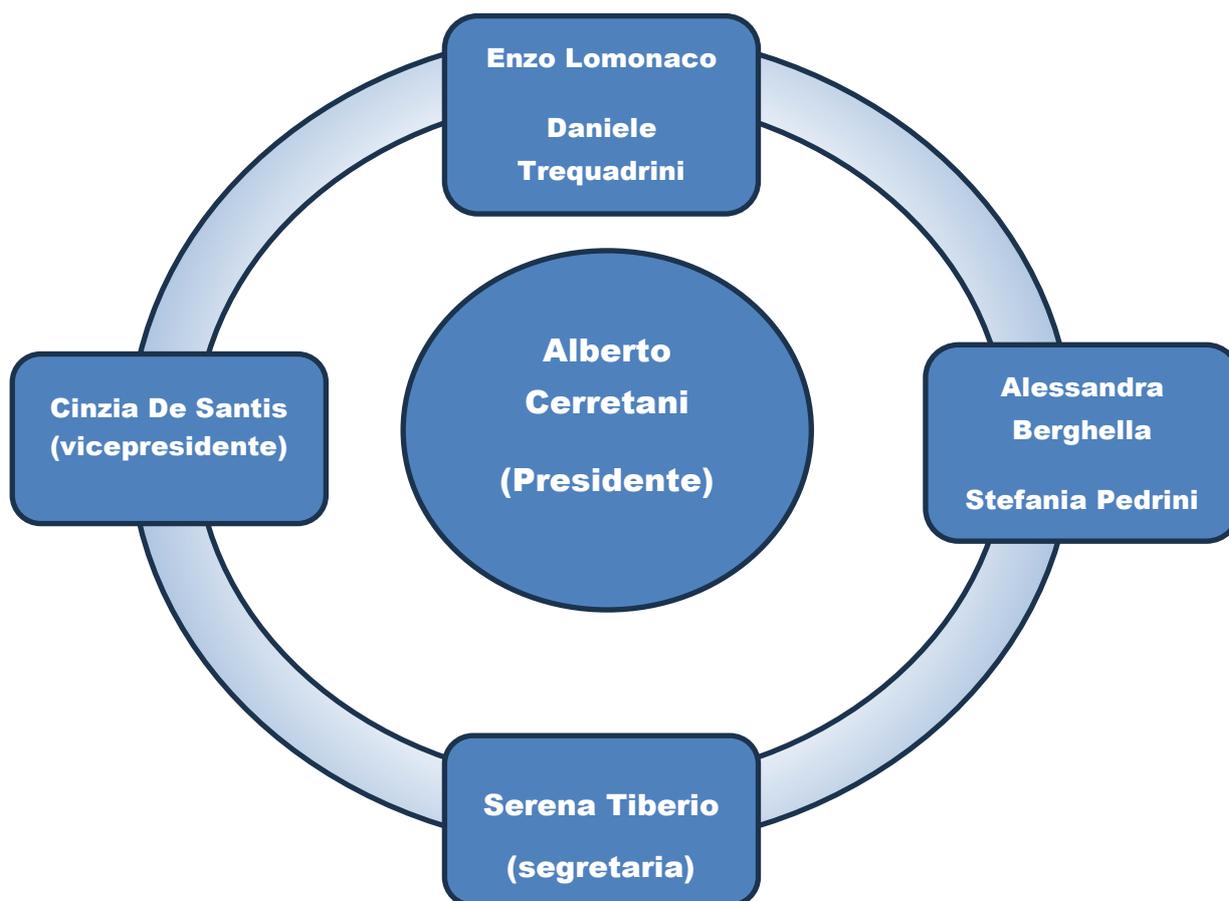
Limitandosi a segnalare gli atti più recenti, questa previsione trova svolgimento nella Circolare del 13 aprile 2021, n. 12 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2020", che indica le modalità operative. È importante evidenziare che la promozione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

2. Il Comitato Pari Opportunità

I Comitati pari opportunità costituiti presso i singoli Ordine territoriali sono per la prima volta obbligatori ed elettivi.

Il nostro Comitato è stato costituito a seguito delle elezioni del 21 e 22 febbraio 2022 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2022- 2026) ed è così composto:



La costituzione e il funzionamento del Comitato è disciplinata dal Regolamento approvato dal CNDCEC in data 27 maggio 2021, nel quale sono delineate le finalità, i compiti, la composizione ed alcune regole di funzionamento.

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;

2.1 Funzioni del comitato

Il Comitato Pari Opportunità propone, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna tra tutti gli iscritti nell'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti. A tal fine può:

- 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 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 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.

Il Comitato, inoltre, collabora con gli omologhi Comitati Pari Opportunità istituiti presso gli altri Ordini, siano essi locali, nazionali o sovranazionali.

Il Comitato è composto di cinque membri, uno dei quali è designato come Presidente dal Consiglio dell'Ordine, mentre gli altri sono eletti ai sensi dell'articolo 8 del "Regolamento per la costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità".

Possano essere componenti effettivi dei Comitati Pari Opportunità esclusivamente coloro che sono stati eletti e il componente designato dal Consiglio dell'Ordine tra i suoi membri. Tutti i membri del Comitato vengono eletti in osservanza delle cause di incompatibilità presenti nel Regolamento del Comitato stesso. 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.

IL PRESIDENTE

- RAPPRESENTA IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ
- 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

3. La rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno

Questo primo anno di esercizio è stato caratterizzato dalla necessità di comprendere concretamente, attraverso lo studio del quadro normativo nazionale ed internazionale, le funzioni e le prerogative del C.P.O. all'interno di un ordine territoriale quale quello di Pescara.

Le attività svolte possono essere così riepilogate:

- Ricerca presso la Camera del Commercio Industria e Artigianato dell'Abruzzo della presenza femminile nei vari organismi societari
- Studio e ricerca del quadro normativo nazionale ed europeo
- Analisi del contesto territoriale
- Predisposizione del questionario di genere
- 1° CONVEGNO CPO NAZIONALE TENUTOSI A ROMA IL 20/11/2024 con la partecipazione fra gli altri del Presidente Nazionale Elbano De Nuccio
- Convegno: sala consigliare Comune di Pescara 02/12/2024 "Verso l'equità: sfide e prospettive per la parità di genere"

Per quanto riguarda, invece, le attività che il Comitato intende intraprendere nel corso del 2025 è possibile sintetizzarle così:

- Incontro dedicato ai giovani iscritti;
- Attività presso le Università per favorire l'accesso dei giovani alla professione;
- Elaborazione di proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- Potenziare l'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 dell'ordine territoriale di Pescara
- Incontro con altri rappresentanti delle pari opportunità ed in particolare con il mondo dello sport

Al fine di garantire che il Comitato possa svolgere le proprie funzioni usufruendo delle risorse necessarie, il Consiglio dell'Ordine ha disposto che i propri Uffici prestino piena collaborazione al Comitato stesso, utilizzando, ove possibile, il personale dello stesso per l'ausilio delle attività.

Il nostro Ordine ha istituito un apposito capitolo di spesa a disposizione del comitato a fronte delle spese per l'organizzazione degli eventi in programma (come disposto dal regolamento nazionale).

4. Il metodo di redazione

I dati utilizzati per l'elaborazione del presente documento, provengono essenzialmente da:

- Ordine dei dottori commercialisti ed esperti contabili di Pescara

- Camera di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura dell’Abruzzo
- Cassa Nazionale dei Dottori Commercialisti

5. Analisi del contesto

In questo capitolo verranno presentati i dati relativi alla composizione di genere degli iscritti all’Ordine dei Dottori Commercialisti e Esperti Contabili di Pescara. I dati fanno riferimento all’anno 2023, i dati sono stati elaborati a partire dai database dell’Ordine di Pescara stesso.

5.1 Iscritti all’albo

L’ordine territoriale di Pescara conta al 31.12.2024, 1030 iscritti di cui 1013 iscritti nella sezione A e precisamente 659 uomini e 354 donne, 7 iscritti nella sezione B e precisamente 6 uomini e 1 donna , 10 nell’elenco speciale e precisamente 8 uomini e 2 donne, infine 9 nel STP

Per quanto riguarda l’età della popolazione di riferimento, si è provveduto ad analizzare gli elementi anagrafici degli iscritti classificandoli in base a classi di età coincidenti con le generazioni, ottenendo, in questo modo, una serie di dati più facilmente confrontabili con l’esterno, pertanto avremo:

con età inferiore a 36 anni 29 uomini e 27 donne;

con età superiore a 36 anni 644 uomini e 330 donne.

Si allega tabella con i dati comparativi rispetto all’anno precedente:

ALBO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Iscritti Albo Sez.A	659	676	354	355	1013	1031
Iscritti Albo Sez.B	6	6	1	1	7	7
Elenco Speciale	8	7	2	2	10	9
STP					9	6
Totale Iscritti	673	689	357	358	1030	1047
Con età inferiore a 36 anni	29	30	27	28	56	58
Con età superiore a 36 anni	644	659	330	330	974	989

5.2 Cariche istituzionali

Il nostro Consiglio dell'Ordine è così composto: sei uomini oltre al Presidente, quattro donne di cui una con carica di segreteria e una con carica di tesoreria.

5.3 Praticanti

Alla medesima analisi si è proceduto anche relativamente all'elenco dei praticanti:

Sez. A Totale iscritti 15 di cui 11 uomini e 4 donne.

Sez. B Totale iscritti 9 di cui 5 uomini e 4 donne.

Si allega tabella con i dati comparativi rispetto all'anno precedente:

REGISTRO dei PRATICANTI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Iscritti Albo Sez.A	11	14	4	16	15	30
Iscritti Albo Sez.B	5	3	4	5	9	8
Totale Iscritti	16	17	8	21	24	38