



**C.P.O. O.D.C.E.C. Livorno**  
Comitato per le Pari Opportunità

**C.P.O.**

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

presso l'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI

E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI LIVORNO

**BILANCIO DI GENERE**

**PREVENTIVO 2025**

# Sommario

|   |           |
|---|-----------|
| <b>PREMESSA.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>I N T R O D U Z I O N E  A L  B I L A N C I O  D I  G E N E R E  P R E V E N T I V O  2 0 2 5.....</b> | <b>6</b>  |
| <b>BILANCIO DI GENERE.....</b>  | <b>7</b>  |
| IL BILANCIO.....  | 7         |
| COMPOSIZIONE E NUMEROSITA' DEGLI ISCRITTI ALL'ALBO LOCALE e raffronto al 31/10/2024.....                  | 7         |
| COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI LIVORNO.....  | 8         |
| LE LINEE PROGRAMMATICHE 2025 e di mandato 2022-2026.....  | 9         |
| I PROGETTI NAZIONALI E REGIONALI 2025.....  | 11        |
| <b>CONCLUSIONI.....</b>   | <b>13</b> |

## PREMESSA

Siamo giunti al consueto appuntamento con il Bilancio di Genere preventivo annuale redatto, dal comitato istituito presso il nostro Ordine, sin dal 2016. L'occasione è utile a richiamare l'attenzione su argomenti o notizie selezionate che attengono la materia della parità che si riflette e riguarda molteplici aspetti della vita sociale quotidiana oltre che quella professionale.

Quest'anno abbiamo inteso creare un focus sull'intensa attività che ci ha visti impegnati sul fronte della difesa dei diritti del genere meno rappresentato e delle giovani generazioni, in occasione della redazione da parte del Consiglio Nazionale delle varie versioni delle proposte di modifica al D.Lgs. 139/2005 diramate nei mesi di maggio e di luglio 2024, sino al testo da ultimo licenziato dei giorni scorsi dallo stesso CN e che sta per essere sottoposto all'attenzione del Parlamento.

### **Le Novità nel DL 139/2005 in tema di Parità di Genere e politiche giovanili: Analisi delle Modifiche Proposte dal CN nel 2024 nell'ambito delle pari opportunità.**

L'anno 2024 è stato caratterizzato da una intensa attività svolta dai Comitati Pari Opportunità della nostra categoria professionale al fine di emendare le proposte di modifica, in tema di pari opportunità e politiche giovanili, stilate dall'attuale Consiglio Nazionale nei mesi di Maggio e di Luglio scorsi, all'ordinamento professionale regolamentato dal Decreto Legislativo 28 giugno 2005 n. 139.

I Comitati Pari Opportunità degli Ordini dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili della Toscana avevano, sin da subito, espresso forti preoccupazioni riguardo alle bozze di modifica del D.Lgs. 139/2005 presentate dal Consiglio Nazionale e con una missiva, al Presidente del Consiglio Nazionale, Elbano De Nuccio, e al Presidente del Comitato Pari opportunità Nazionale, Michele De Tavonatti, hanno eccepito che l'eventuale approvazione delle proposte di modifica, così come stilate, avrebbero compromesso gravemente l'equilibrio di genere nella professione, senza peraltro introdurre modifiche tali da migliorare le politiche giovanili.

Le osservazioni sono state, quindi, concentrate sulla tendenza generalizzata -in tutte le proposte di modifica diramate dal Consiglio Nazionale - a ridurre nei vari ambiti la presenza del genere meno rappresentato, oltreché sulla ingiustificata modifica dell'art. 8 con l'effetto sia di eliminare il potere di autonomia dei CPO, derubricandoli a organo dell'Ordine, sia privandoli della rappresentanza esterna, aspetti entrambi cruciali per garantire la loro efficacia.

#### *Analisi degli Articoli chiave nelle proposte di modifica del CN diramate nei mesi di Maggio e Luglio 2024.*

1. Articolo 8 "Organi dell'Ordine territoriale": Nelle proposte di modifica al 139, presentate nei mesi di maggio e luglio scorsi, il CPO è stato ridotto ad organo subordinato agli Ordini Territoriali e privato della sua autonomia e capacità di intervento, attraverso la rimozione della rappresentanza esterna. Tale intervento ha come effetto la riduzione della possibilità di dialogo con altri enti e associazioni, compromettendo la missione di rimuovere le disparità di genere.

2. Articolo 12 “Attribuzioni del Consiglio” : Nelle proposte di modifica alla lettera m bis) il CN ha teso a individuare nella misura di  $\frac{1}{3}$ , anzichè di  $\frac{2}{3}$ , la presenza del genere femminile nell’elenco dei soggetti da trasmettere al Presidente del Tribunale ai fini della formazione del Consiglio di disciplina, in contrapposizione non solo rispetto alla normativa italiana vigente (prima fra tutte la Legge Golfo Mosca), ma anche rispetto alle più recenti direttive europee che mirano a promuovere un maggiore equilibrio di genere nei contesti professionali; altra penalizzazione prevista dalle due versioni per il genere femminile è dato dalla eliminazione della previsione della alternanza tra i generi nelle prime posizioni dell’elenco.
3. Articolo 21 “Assemblea per l’elezione del Consiglio dell’Ordine e del Collegio de revisori” : Le modifiche proposte ai punti n. 5 e n. 8 anche in questo caso introducevano la previsione della quota di genere meno rappresentato nella misura di  $\frac{1}{3}$  e non di  $\frac{2}{3}$ , laddove peraltro appariva che all’interno della quota di  $\frac{1}{3}$  doveva essere garantita anche la presenza di iscritte/i under 45. La proposta prevedeva, pertanto, una competizione tra le donne e i giovani per la stessa quota, un approccio considerato controproducente e discriminatorio per entrambe le categorie. Da ultimo l’articolo 21 non tende a garantire una effettiva elezione del genere meno rappresentato ma la sola partecipazione nelle liste.
4. Articolo 24 ter “Collegi di disciplina”: Questo articolo non menzionava in nessuna versione del CN l’equilibrio di genere, aumentando il rischio che alcuni collegi possano risultare privi di rappresentanza femminile.
5. Articolo 25 “Composizione ed elezione del Consiglio Nazionale”: nelle modifiche proposte dal Consiglio Nazionale, la riduzione della quota riservata al genere meno rappresentato è stato un tema ricorrente che ha riguardato anche questo articolo. Peraltro, l’ultima versione della proposta aveva introdotto nella previsione della riduzione della quota di genere ad  $\frac{1}{3}$  anche l’inserimento nello stesso terzo, riservato al genere meno rappresentato, anche la quota generazionale. La proposta aveva previsto di far competere le donne e i giovani per la stessa quota, un approccio considerato controproducente e discriminatorio per entrambe le categorie.
6. Articolo 33-bis “Il Consiglio di disciplina nazionale” : analogamente all’art. 24 ter, non vi è alcuna menzione in entrambe le versioni del CN, dell’equilibrio di genere, con evidente rischio che tale organo possa essere costituito in spregio alle direttive costanti.

*Richieste e Proposte di Emendamento dei Cpo Toscani, oltrechè di altri organismi:*

I CPO della Toscana, così come altre associazioni di categoria, hanno formalizzato una serie di richieste tendenti ad adeguare il contenuto degli articoli oggetto di trattazione alle direttive nazionali ed europee armonizzare, tra le quali:

- Rimuovere previsioni di subordinazione dei Cpo rispetto agli Ordini territoriali al fine di garantire loro il diritto alla rappresentanza esterna ed alla autonomia.
- Mantenere la quota di genere: confermare la partecipazione del genere meno rappresentato nella misura di almeno due quinti, in linea con la Legge Golfo Mosca e con le direttive europee.

- Rimuovere la sovrapposizione tra quote di genere e generazionali: essendo fondamentale garantire che le quote di genere non vengano ridotte a favore delle quote generazionali. Le due categorie devono essere distinte per rispettare i diritti di entrambe.
- Reintrodurre l'alternanza di genere: Assicurare che le prime posizioni nelle liste di candidati siano soggette a regole di alternanza di genere, garantendo così una rappresentanza equa.
- Prevedere il rispetto della quota di genere all'interno di tutte le istituzioni.
- Migliorare la comunicazione e il dialogo: È essenziale che il CNDCEC si impegni in un dialogo aperto e costruttivo con i CPO, riconoscendo il loro ruolo cruciale nella promozione della parità di genere.

La proposta di modifica finale al D.Lgs. 13/2005 licenziata dal CN e sottoposta al legislatore.

Il testo della proposta definitiva al Decreto Legislativo 139/2005 che il Consiglio Nazionale ha approvato al proprio interno in data 19 novembre 2024 e che sta per essere sottoposta al Parlamento, ha recepito solo una parte delle eccezioni che sono state sollevate dai Comitati come sopra riassunte.

Nel dettaglio sono state recepite le richieste afferenti il mantenimento della quota di rappresentanza di genere di  $\frac{1}{2}$  negli articoli nei quali era già presente, ma non è stata introdotta negli articoli di nuova formulazione (artt.24 ter e 33 bis, non presenti nel D.Lgs. 139/2005 ancora oggi vigente) oltre che nel 33 già presente, che riguardano i collegi di disciplina e il consiglio di disciplina nazionale ed il collegio sindacale.

E' stata cassata la modifica che esplicitava l'eliminazione della rappresentanza esterna dei Cpo, introducendo tuttavia l'espressa previsione che i Cpo sono organi dell'Ordine con la pericolosa conseguenza che i poteri di autonomia e rappresentanza possano essere minati.

Inoltre, è stata confermata l'eliminazione dell'alternanza di genere nelle liste dei nominativi da trasmettere al Presidente del Tribunale, producendo una regressione rispetto ai progressi che erano stati raggiunti in passato.

In conclusione la proposta di modifica definitivamente approvata dall'attuale CN e sottoposta al Parlamento, pur accogliendo alcune delle richieste formulate dalla categoria, non sfrutta appieno il potenziale trasformativo che avrebbero potuto avere, limitando così la capacità della professione di evolversi in sintonia con le esigenze contemporanee e future del mercato e della società.

\* \* \* \* \*

## INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2025

Nelle pagine seguenti di questo documento sono esposte le linee programmatiche del prossimo 2025 che andranno ad inserirsi nel programma di mandato 2022-2026 che è stato approntato di concerto con altri Comitati Pari Opportunità degli ODCEC Toscani.

Le attività formative e divulgative organizzate da ciascun CPO sono sostenute finanziariamente dall'apposito fondo che deve trovare allocazione nel Bilancio Preventivo di ciascun Ordine Territoriale di appartenenza.

Il Regolamento licenziato dall'attuale Consiglio Nazionale, "Regolamento per la costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità", prevede all'articolo 7 che per garantire al Comitato Pari Opportunità le risorse necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni, il Consiglio dell'Ordine dispone:

- a) che i propri Uffici prestino la propria collaborazione, assegnando, ove possibile, un dipendente della Segreteria per l'ausilio alle attività del Comitato;
- b) che le delibere del Comitato vengano poste in esecuzione senza ritardo;
- c) che nel proprio bilancio preventivo sia appostato specifico capitolo di spesa a disposizione del Comitato per lo svolgimento delle sue attività;
- d) quant'altro necessario per la corretta attività del Comitato Pari Opportunità.

Il Consiglio dell'Ordine di Livorno ha stanziato nel Bilancio Preventivo 2025 un fondo destinato alle iniziative del nostro CPO di *euro tremila*, analogamente all'anno passato.

Il **Regolamento per la formazione professionale continua**, approvato dal CN il 18 dicembre 2017, presente sulla Gazzetta Ufficiale n. 24 del 31 dicembre 2017 pubblicata il 2 gennaio 2018, indica alla lettera E) gli argomenti di studio delle Pari Opportunità che danno diritto all'acquisizione di crediti formativi, sono:

- E.1.1. Normative relative alla rappresentanza di genere in tutti i consessi (leggi e regolamenti comunali regionali e statali, prassi e best practice nazionali ed europee)
- E.1.2 Gender budget (studio e redazione del bilancio di genere)
- E.1.3 Studio differenze reddituali tra professionisti
- E.1.4 Studio degli aspetti di mediazione, leadership, gestione dei conflitti, autostima, intelligenza emotiva, public speaking
- E.1.5 Organizzazione dello studio e del tempo.

Il C.N. con propria informativa n. 112 del 17 settembre 2024 ha reso noto che lo stesso Consiglio, con delibera del 22 febbraio 2024, ha statuito che al fine di riconoscere natura obbligatoria ai crediti formativi conseguiti attraverso la partecipazione ai corsi aventi ad oggetto le Pari Opportunità, a partire dal 1 gennaio 2023 tutti i crediti formativi conseguiti nelle materie del gruppo "E" sono conteggiati tra quelli obbligatori.

\* \* \* \* \*

## BILANCIO DI GENERE

### IL BILANCIO

In questo paragrafo è esposta la rendicontazione dell'evoluzione numerica della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile negli ambiti istituzionali locali alla data del 31 ottobre 2024, quale focus sul trend dell'anno in corso.

In attesa di conoscere i dati complessivi riferiti al 31 dicembre 2024 che saranno contenuti nel bilancio consuntivo di prossima elaborazione, nella tabella sottostante si riportano i dati delle colleghe e dei colleghi che risultano iscritti all'Albo al 31 dicembre 2012 al 31 dicembre 2023 ed al 31 ottobre 2024, suddivisi per dottori commercialisti ed esperti contabili.

Queste tre annualità sono state selezionate al fine di porre a confronto:

- l'evoluzione della partecipazione femminile nel lungo periodo e quindi dal 2012, anno nel quale è entrata in vigore la Legge Golfo-Mosca, al 2024 valutando quindi l'evoluzione negli ultimi dodici anni;
- l'evoluzione della partecipazione femminile nel più breve e recente periodo e quindi dal 2023 al 2024.

Tali dati saranno utili per confrontare, nei grafici e nelle tabelle che saranno redatte ed inserite nel bilancio consuntivo 2024, la proporzione tra gli incarichi assegnati a ciascun genere, le tipologie di cariche ricoperte, oltreché per effettuare alcune riflessioni sul gender pay gap ed altre criticità.

Il bilancio preventivo non include gli andamenti reddituali (gender pay gap) nè la rendicontazione dell'evoluzione delle attività professionali svolte dalle iscritte in alcuni ambiti oggetto di costante monitoraggio, i cui dati saranno invece contenuti nel bilancio di genere consuntivo 2024 che sarà redatto nel mese di aprile 2025.

### COMPOSIZIONE E NUMEROSITA' DEGLI ISCRITTI ALL'ALBO LOCALE e raffronto al 31/10/2024

**Tabella n. 1**

| Composizione degli iscritti dottori commercialisti ed esperti contabili di Livorno |               |            |                |               |            |                |               |            |                |
|--|---------------|------------|----------------|---------------|------------|----------------|---------------|------------|----------------|
| Anni   | Al 31/12/2012 |            |                | Al 31/12/2023 |            |                | Al 31/10/2024 |            |                |
|  | E.C.          | D.C.       | %              | E.C.          | D.C.       | %              | E.C.          | D.C.       | %              |
| Donne  | 1             | 142        | 29,18%         | 9             | 147        | 32,70%         | 10            | 150        | 33,13          |
| Uomini   | 2             | 345        | 70,82%         | 5             | 316        | 67,30%         | 6             | 317        | 66,87          |
| <b>Totali</b>  | <b>3</b>      | <b>487</b> | <b>100,00%</b> | <b>14</b>     | <b>463</b> | <b>100,00%</b> | <b>16</b>     | <b>467</b> | <b>100,00%</b> |

La percentuale di iscritte di genere femminile in rapporto alla totalità degli iscritti prosegue il lento trend in aumento, sebbene anche nell'anno in corso la popolazione numerica del nostro Ordine sia variata di poche unità.

## COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI LIVORNO

Tabella n. 2

|                            | CONSIGLIO DELL'ORDINE | COLLEGIO SINDACALE | CONSIGLIO DI DISCIPLINA | Totali    | %           |
|----------------------------|-----------------------|--------------------|-------------------------|-----------|-------------|
| <b>Mandato 2013 – 2016</b> |                       |                    |                         |           |             |
| Donne                      | 1                     | 0                  | 2                       | 3         | 13%         |
| Uomini                     | 10                    | 3                  | 7                       | 20        | 87%         |
| <b>TOTALI</b>              | <b>11</b>             | <b>3</b>           | <b>9</b>                | <b>23</b> | <b>100%</b> |
| <b>Mandato 2017 – 2021</b> |                       |                    |                         |           |             |
| Donne                      | 2                     | 1                  | 1                       | 4         | 19%         |
| Uomini                     | 7                     | 2                  | 8                       | 17        | 81%         |
| <b>TOTALI</b>              | <b>9</b>              | <b>3</b>           | <b>9</b>                | <b>21</b> | <b>100%</b> |
| <b>Mandato 2022 – 2026</b> |                       |                    |                         |           |             |
| Donne                      | 3                     | 1                  | 5                       | 9         | 43%         |
| Uomini                     | 6                     | 2                  | 4                       | 12        | 57%         |
| <b>TOTALI</b>              | <b>9</b>              | <b>3</b>           | <b>9</b>                | <b>21</b> | <b>100%</b> |

Nel mandato 2013-2016, a fronte di una popolazione femminile di iscritti al nostro Ordine pari al 29%, le cariche istituzionali assegnate alle donne erano complessivamente pari al 13%.

Nel mandato 2017-2021, nonostante un lieve aumento di iscritte, le cariche istituzionali assegnate alla popolazione femminile sono complessivamente pari al 19%.

Nel mandato attualmente in corso la presenza di rappresentanti di genere femminile si è elevata al 43%, sebbene nessuna di essa ricopra le principali cariche di Presidenza e Vice Presidenza del Consiglio dell'Ordine e sebbene non distribuite omogeneamente, con alta concentrazione in alcuni ambiti e totale assenza in altri. Occorre pertanto perseguire anche all'interno delle istituzioni del nostro Ordine obiettivi di distribuzione più equa al fine di garantire pari esperienza, pari formazione e pari rappresentanza, come conferma anche la tabella successiva che riporta l'attribuzione delle cariche istituzionali all'interno del consiglio dell'Ordine nel mandato in corso e nei due precedenti:

Tabella n. 3

| mandato consiliare   | n. donne elette nel Consiglio | Presidenza | Vicepresidenza | Segreteria | Tesoreria | Presidenza CPO | Consigliere donna senza carica |
|----------------------|-------------------------------|------------|----------------|------------|-----------|----------------|--------------------------------|
| 2013-2016            | 1                             | 0          | 0              | 0          | 1         | cpo assente    | 0                              |
| 2017-feb.2022        | 2                             | 0          | 0              | 0          | 1         | 1              | 0                              |
| <b>feb.2022-2026</b> | <b>3</b>                      | 0          | 0              | <b>1</b>   | <b>1</b>  | <b>1</b>       | 0                              |

Le cariche attribuite alle Consigliere hanno riguardato in modo continuativo negli ultimi tre mandati (per un totale di 14 anni) la Tesoreria e solo in questo ultimo mandato la Segreteria.



## **LE LINEE PROGRAMMATICHE 2025 e di mandato 2022-2026**

Le **principali** linee programmatiche delineate ad oggi dal nostro C.P.O. sono le seguenti:

1. organizzazione delle attività tese a svolgere tutte le funzioni indicate dalla lettera a) alla lettera m) del Regolamento attualmente in vigore;
2. partecipazione attiva alla rete formata dai comitati degli ordini toscani ed anche di altre regioni, anche attraverso la costituzione di forme di coordinamento regionali e partecipazione al programma di mandato del CPO nazionale, attraverso la rappresentante regionale eletta per la Toscana;
3. attuare un'opera di sensibilizzazione sistematica sulle pubbliche amministrazioni tendente ad ottenere collaborazione sia a livello legislativo per la riforma e/o l'emanazione di leggi finalizzate al perseguimento degli scopi del Comitato, sia per creare una sinergia rendendo il Cpo parte attiva nella proposizione di progetti con il coinvolgimento delle libere professioni per il miglior raggiungimento di una efficace politica a beneficio delle pari opportunità;
4. analisi della rappresentatività di genere nelle posizioni apicali nelle imprese private locali e negli ordini professionali della Provincia di Livorno, anche ai fini della redazione del bilancio di genere consultivo e preventivo annuale;
5. analisi dei bisogni di genere volta a promuovere la sensibilizzazione sui temi del welfare, dell'assistenza sociale e della famiglia anche attraverso la collaborazione delle casse di Previdenza e Assistenza;
6. proseguire nella promozione della costituzione della Banca del Tempo, ad uso esclusivo degli iscritti al nostro Ordine, di concerto con il Consiglio dell'Ordine territoriale al fine di creare una rete di concreto supporto alle colleghe ed ai colleghi che si dovessero trovare in situazioni di temporanea ed oggettiva difficoltà di qualunque tipologia, valutando al contempo una possibile integrazione volta alla collaborazione tra professionisti con maggiore esperienza e i professionisti più giovani;
7. istituzione di un centro di ascolto dedicato alle iscritte, agli iscritti ed ai tirocinanti, per dare sostegno nell'affrontare le problematiche di natura personale, professionale ed organizzativa laddove queste siano di ostacolo alla attività lavorativa e/o formativa;
8. organizzazione di eventi formativi dedicati ad aspetti di genere, quali la formazione psicologica, le tecniche di conciliazione tempi di lavoro e di famiglia, la conoscenza di se stessi, la persuasione all'ascolto, la gestione delle risorse umane all'interno degli Studi e la leadership al femminile;
9. proseguimento delle attività informative verso l'esterno, sia attraverso l'alimentazione della pagina web del CPO sul sito dell'Ordine, sia attraverso l'invio periodico di newsletter a tutti gli iscritti;
10. creazione di sinergie con altri organismi, enti pubblici ed associazioni operanti a livello locale con finalità riguardanti la parità di genere;
11. incentivare e sensibilizzare i colleghi al tema della violenza economica, anche attraverso interazione con le associazioni presenti sul territorio, attive sul tema del sostegno economico alle donne vittime di violenza;
12. raccogliere dati ed informazioni inerenti i costi correlati alla violenza contro le donne, a livello territoriale, da poter successivamente elaborare a livello regionale toscano così da approfondire e

divulgare temi, dati e valutazioni correlati a tale piaga sociale, ed in particolare temi e dati inerenti la violenza economica;

13. organizzazione di eventi dedicati alla scoperta e visita di luoghi significativi della nostra provincia, per creare occasioni di convivialità, affiatamento e condivisione tra gli iscritti al nostro Ordine;
14. divulgazione tra gli iscritti della carta etica già licenziata dal Cpo presso l'Odcec Livorno quale manifesto per tutti i colleghi professionisti ai quali chiedere di impegnarsi contro ogni forma di discriminazione di genere ed a valorizzare le diversità all'interno della propria struttura professionale, con particolare riguardo alla parità di genere, aderendo anche alla nuova campagna europea "No Women No Panel – senza donne non se ne parla" alla quale, come esposto nella premessa di questo Bilancio, ha aderito anche la Regione Toscana.

\* \* \* \* \*

## ***I PROGETTI NAZIONALI E REGIONALI 2025***

A seguito della fattiva collaborazione instaurata tra i CPO toscani sin dal loro insediamento, è intenzione dei Comitati attuare progetti di respiro regionale anche per l'anno 2025, avvalendosi della condivisione di intenti e di competenze già singolarmente sviluppate.

La stessa istituzione del CPO nazionale sarà di ispirazione per l'attuazione di attività che non troverebbero spazio nell'ambito dei CPO territoriali.

*Tra i progetti presi in esame da parte del CPO Nazionale, su impulso dei CPO toscani, alcuni dei quali già realizzati in buona parte e presentati nel corso del I convegno C.P.O, che si è tenuto in questi giorni a Roma, si evidenzia di seguito:*

- progettazione ed implementazione di una piattaforma unica per la redazione dei questionari;
- progettazione ed implementazione di un format unico da utilizzare per la redazione dei bilanci di genere, del bilancio consolidato sia regionale che nazionale, stesura delle relative linee guida;
- certificazione della parità di genere per i singoli ordini territoriali.

Alla data di redazione del presente bilancio non sono state ancora individuate e rese note da parte del CPO nazionale le attività e i progetti da intraprendere per l'anno 2025.

Nel corso del convegno tenuto a Roma in data 20 novembre, organizzato dal CPO Nazionale e dalle commissioni di studio sulla parità di genere e politiche giovanili, è stato presentato in particolare il vademecum contro la violenza economica e il bilancio di genere nazionale, oltre ai risultati della ricerca dal titolo "conciliazione vita-lavoro e gender pay gap" che ha visto partecipare al sondaggio circa 5mila commercialisti. Tale ricerca ha elaborato una sintesi interessante in merito alle ore lavorate e alle ore dedicate all'assistenza familiare: sia uomini che donne (con un gap di circa il 5% a favore degli uomini) lavorano più di 8 ore al giorno, mentre le ore dedicate all'assistenza familiare sono decisamente a favore delle donne con un gap di circa il 48% fra coloro che dedicano più di 5 ore al giorno alla famiglia.

Significativi anche i dati relativi al gender pay gap, che confermano la maggiore presenza delle donne nelle fasce di reddito più basse, unitamente alla formulazione delle possibili ipotesi all'origine di questa differenza. La ricerca evidenzia infatti che la differenza non è dovuta per esempio al numero di ore lavorate e che le possibili spiegazioni possono essere legate alla posizione ricoperta all'interno dello studio, all'età media e alla specializzazione professionale.

*Su base regionale i CPO sono contestualmente impegnati nella individuazione e condivisione di alcuni importanti progetti quali:*

- l'adozione di una carta etica comune che recepisca ad esempio la regola “no woman no panel” e “no young, no panel”;
- l'organizzazione del corso Woman in Network, iniziato ad Ottobre 2024 che avrà termine a Novembre 2025, teso a potenziare le metacompetenze utili per poter ambire a cariche presso società di grandi dimensioni o quotate;
- la redazione di un progetto di educazione finanziaria da promuovere nelle scuole.

A tal proposito si sottolinea come la collaborazione tra CPO, non solo rappresenti un utile momento di confronto e condivisione di temi ed eventi, come già ampiamente dimostrato con i momenti formativi effettuati in sinergia, come il Convegno realizzato nel mese di Aprile su ESG, nonché con la convergenza immediata sulla nomina della rappresentante regionale, ma manifesti anche la volontà di affrontare i rapporti di colleganza in modo costruttivo, dialogante e sempre rispettoso dei punti di vista dell'altro. Come è nelle prerogative e nello spirito delle pari opportunità.

\* \* \* \* \*

\* \* \* \* \*

## CONCLUSIONI

Nel paragrafo introduttivo di questo documento sono citate due recenti direttive europee emesse al fine di prevedere nuovi poteri per gli organismi di promozione della parità.

Si tratta della **Direttiva UE 2024/1499** emessa il 7 maggio 2024 e della **Direttiva 2024/1500** del 14 maggio 2024, pubblicate dal Parlamento Europeo e dal Consiglio Europeo sulla Gazzetta Ufficiale UE del 29 maggio di quest'anno.

La **Direttiva n. 1499** attiene alle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

La **Direttiva n.1500** attiene alle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego.

*L'intento è di migliorare l'efficienza e di assicurare l'autonomia degli organismi di parità, rafforzando l'applicazione del principio di pari trattamento definito dalle direttive precedenti in materia, senza pregiudicare le prerogative delle parti sociali e le competenze degli altri organismi incaricati dell'applicazione delle norme (per l'Italia si tratta di competenze attribuite in parte al Dipartimento per le Pari Opportunità, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e presieduto dal Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, e da una rete di Consiglieri regionali coordinati a livello nazionale).*

Entrambe le direttive sono entrate in vigore il 18 giugno 2024, con la specifica che le parti che attengono alle modifiche alle precedenti direttive si applicheranno a decorrere dal 19 luglio 2026, data entro la quale gli Stati membri dovranno provvedere al recepimento delle direttive stesse.

Le nuove direttive sottolineano anche la necessità che gli organismi nazionali di parità debbano offrire la possibilità di risolvere le controversie in modo alternativo, tramite mediazione o conciliazione, secondo la normativa e le prassi nazionali, senza precludere la possibilità di intraprendere un'azione legale quando la risoluzione alternativa non si rivela proficua.

L'auspicio è che tutti gli indirizzi forniti da entrambe le direttive siano recepiti quanto prima anche dalla legislazione italiana, affinché possa essere garantita l'autonomia e quindi l'efficienza anche dei nostri Comitati, sia territoriali che nazionali.

Livorno, 25 novembre 2024.

Il Comitato di Pari Opportunità  
presso l'ODCEC di Livorno