

2023

Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia

REDAZIONE A CURA DEL
COMITATO PARI OPPORTUNITA' DELL'ODCEC DI FOGGIA



Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

Sommario

Introduzione.....	2
La normativa applicabile	3
Bilancio di genere, tipo di analisi, metodo di redazione e finalità.....	7
Risultati dell'indagine	8
I partecipanti al sondaggio.....	8
La Professione di Dottore Commercialista o di Esperto Contabile	12
Riflessioni sulle pari opportunità.....	18
Situazione nell'ambito territoriale dell'ODCEC di Foggia	24
Conclusioni sull'indagine.....	27
Analisi del Gender Pay Gap	29
.....	32
Il comitato.....	34
La parità di genere nella deontologia professionale	37



Introduzione

Il Bilancio Consuntivo di Genere costituisce un essenziale strumento di rendicontazione, offrendo agli iscritti la preziosa opportunità di acquisire una comprensione dettagliata riguardo alla partecipazione nella professione e all'evoluzione della categoria, con specifico riferimento al genere di appartenenza.

Il concetto di genere, nel contesto di questa rendicontazione, assume un significato ampio e complesso, abbracciando le diversità dei tratti sociali e culturali, gli atteggiamenti e le aspettative che la società nutre nei confronti dell'individuo. Inoltre, non va trascurata l'importanza di considerare le diversità biologiche tra maschio e femmina, le quali contribuiscono a delineare il quadro completo delle dinamiche di genere in campo professionale.

Questo lavoro costituisce il punto di inizio per promuovere un'azione consapevole finalizzata a superare gli stereotipi di genere mediante l'implementazione di politiche mirate alla sensibilizzazione, alla formazione e alla promozione di una cultura improntata alla non discriminazione.

Il nostro impegno all'interno del Comitato Pari Opportunità (CPO) testimonia la nostra attenzione alle esigenze dei giovani e delle donne, con l'obiettivo di promuovere una partecipazione inclusiva.

Questo approccio proattivo evidenzia la sensibilità e l'attenzione del nostro Ordine nei confronti delle tematiche legate alla parità di genere, contribuendo così a promuovere un ambiente professionale inclusivo e rispettoso delle diversità.



La normativa applicabile

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 rappresenta un fondamentale pilastro legislativo italiano in materia di Parità di Genere. In particolare, l'articolo 46 bis, introdotto dalla legge del 5 novembre 2021 n.162, introduce la "Certificazione della parità di genere". Questa certificazione si propone di attestare le politiche e le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere, focalizzandosi sulle opportunità di crescita aziendale, la parità salariale per mansioni equivalenti, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

Fino al 2023, secondo i dati del Dipartimento per le Pari Opportunità, sono state rilasciate 264 Certificazioni da 23 Organizzazioni certificatrici.

Le Linee Guida per il Bilancio di Genere in Italia sono state delineate per la prima volta nel 2007 attraverso una Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità intitolata "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". La Direttiva promuove la redazione del Bilancio di Genere per instaurare una cultura di genere nelle Pubbliche Amministrazioni, valorizzando il contributo congiunto di uomini e donne e perseguendo gli obiettivi di parità. In particolare, l'articolo 6 sottolinea la necessità di redigere bilanci di genere e afferma che le amministrazioni devono promuovere analisi di bilancio che evidenzino come le risorse siano indirizzate alle donne, agli uomini e ad entrambi, al fine di allocare in modo equo le risorse per i servizi in base alle diverse esigenze del territorio di riferimento.

Nel 2009, il Decreto Legislativo 150/2009, intitolato "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, efficienza e trasparenza delle PA", ha delineato le direttive per il riordino della pubblica amministrazione. Queste comprendono il ciclo di gestione delle performance, la trasparenza e rendicontazione della performance, la misurazione e valutazione della performance, il merito, le



nuove norme sull'ordinamento del lavoro pubblico e il sistema sanzionatorio e disciplinare. Il provvedimento, intervenendo sulla contrattazione collettiva, sulla valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, sulla valorizzazione del merito, sulla promozione delle pari opportunità, sulla dirigenza pubblica e sulla responsabilità disciplinare, opera una parziale rilegificazione della materia. Inoltre, vengono introdotte norme di raccordo al fine di armonizzare la nuova disciplina con i procedimenti negoziali, di contrattazione e concertazione relativi al personale in regime di diritto pubblico.

Nel 2019, constatando che nonostante gli sforzi legislativi degli anni precedenti non avessero avuto un'applicazione pratica concreta e non avessero risolto il problema della sotto-rappresentanza delle donne nelle cariche pubbliche e nei ruoli apicali delle organizzazioni, è stata emanata la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione, intitolata "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

L'obiettivo primario di questa Direttiva è promuovere la parità e le pari opportunità nella pubblica amministrazione, riconoscendo la necessità di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione come strumenti indispensabili per rendere più efficiente ed efficace l'azione amministrativa.

La Direttiva è strutturata in due sezioni principali, denominate "promozione" e "attuazione e monitoraggio", e si basa su sei direttive fondamentali:

1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni.
2. Elaborazione di piani triennali di azioni positive.
3. Implementazione di politiche di reclutamento e gestione del personale.
4. Adozione di pratiche organizzative del lavoro.



5. Attuazione di programmi formativi e diffusione di un modello culturale improntato alle pari opportunità.

6. Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia (CUG).

Infine, nel 2021, l'Italia ha adottato la "Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026", ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea, seguendo l'emanazione della Legge 30 dicembre 2021 n.234 (articolo 1 commi 139-148). Questa Strategia Nazionale, caratterizzata da una prospettiva a lungo termine, rappresenta un sistema di valori, delineando la direzione delle politiche che dovranno essere attuate e l'obiettivo finale di migliorare la parità di genere in Italia.

Le linee guida della Strategia Nazionale spaziano su diverse aree in cui l'Italia ha evidenziato un ritardo rispetto ad altri paesi dell'Unione Europea, includendo:

- Lavoro: In termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro e segregazione dell'attività lavorativa in settori diversi, l'Italia si colloca al 28° (e ultimo) posto in Europa. L'occupazione femminile risulta notevolmente inferiore rispetto a quella maschile, con una marcata diminuzione nel 2020.

- Reddito: La differenza retributiva di genere in Italia è stimata intorno al 5%, equivalente a circa € 946 euro annui di minor stipendio per le donne italiane. Nel settore privato, il gender pay gap nel 2019 è stato del 17%, sebbene ridotto rispetto al 2017. Questa disparità si accentua con l'aumentare delle competenze e della specializzazione, particolarmente nei settori "maschili" con livelli retributivi più elevati.



Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

- Competenze: In termini di partecipazione all'istruzione, l'Italia si posiziona al di sotto della media europea. Nonostante le donne siano mediamente più istruite degli uomini, la segregazione degli ambiti disciplinari nell'istruzione persiste. Mentre le donne sono preponderanti tra i laureati nelle discipline insegnamento, psicologia e giuridiche, nei percorsi STEM il divario di genere si inverte, con la presenza femminile attestata intorno al 27%.

- Tempo: Nel nostro paese, il tempo dedicato dalle donne alla famiglia e alla casa è sbilanciato, con l'81% delle donne che vi si dedica quotidianamente rispetto al 20% degli uomini. Questo fenomeno si è aggravato ulteriormente a causa degli effetti del CoViD-19, differenziandosi significativamente dai dati europei e svedesi.

- Potere: La rappresentanza femminile nelle posizioni di potere è notevolmente migliorata in Italia. La presenza femminile negli organi di amministrazione delle società quotate si avvicina al 40% nel 2021, superando la media europea. Nelle società pubbliche, le donne occupano un terzo delle cariche negli organi di amministrazione e controllo, quasi il doppio rispetto al 2014.

Nel contesto normativo e sociale delineato, l'articolo 3, lettera i) del Regolamento per la Costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità, insieme alla volontà dell'ODCEC di Roma di redigere il primo Bilancio di Genere, si pone come obiettivo individuare e monitorare nel tempo eventuali disparità di genere tra iscritti e dipendenti. L'ordine intende così correggere e contribuire al raggiungimento della parità di genere all'interno del proprio ambito.

Da ultimo si segnalano le Linee Guida per la redazione del Bilancio di Genere pubblicate dal Consiglio Nazionale con l'Informativa n. 31 del 14 marzo 2024.



Bilancio di genere, tipo di analisi, metodo di redazione e finalità

L'indagine condotta tra le professioniste dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (ODCEC) di Foggia si proponeva di esplorare e comprendere le dinamiche legate alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro in questo specifico contesto professionale. L'obiettivo era analizzare le esperienze, le sfide e le percezioni delle professioniste riguardo a tematiche cruciali come la maternità, le pari opportunità e il supporto fornito nel bilanciamento tra vita familiare e impegno professionale.

Il metodo utilizzato per raccogliere questi dati è stato un questionario strutturato, distribuito in forma anonima tra le professioniste dell'ODCEC di Foggia. Il questionario, composto da domande chiave, è stato progettato per catturare una panoramica completa delle esperienze personali e delle opinioni delle partecipanti. Le risposte sono state analizzate quantitativamente per identificare tendenze e pattern significativi.

L'indagine si proponeva di gettare luce sulla percezione delle professioniste riguardo al contesto lavorativo, alle opportunità di carriera e ai supporti disponibili per bilanciare le molteplici sfere della vita quotidiana. L'approccio adottato ha consentito di cogliere dati che riflettono la complessità delle esperienze individuali, al fine di formulare raccomandazioni e proposte concrete per migliorare la qualità della vita professionale delle donne nell'ambito dell'ODCEC di Foggia.

I risultati dell'indagine, presentati in seguito, offrono una panoramica dettagliata delle dinamiche e delle sfide che le professioniste affrontano nella conciliazione tra vita e lavoro, fornendo così un solido punto di partenza per iniziative future volte a promuovere un ambiente lavorativo più equo e inclusivo.

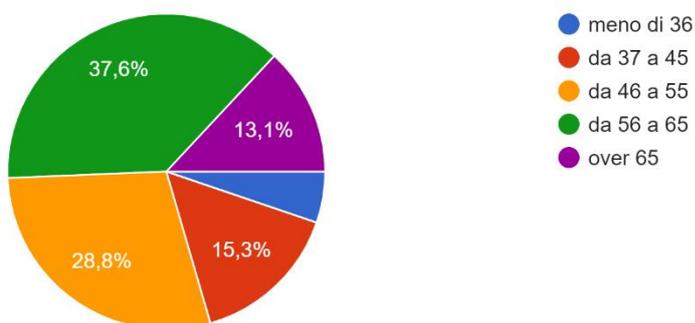


Risultati dell'indagine

I partecipanti al sondaggio

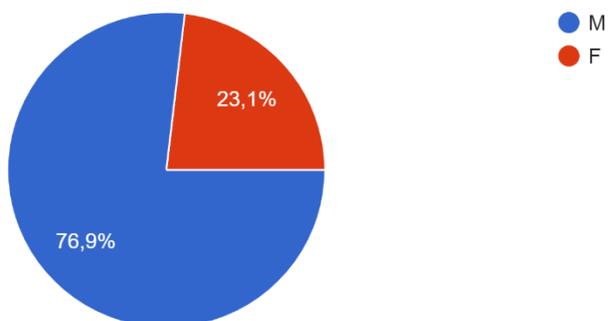
Quanti anni hai ?

229 risposte



Genere

229 risposte

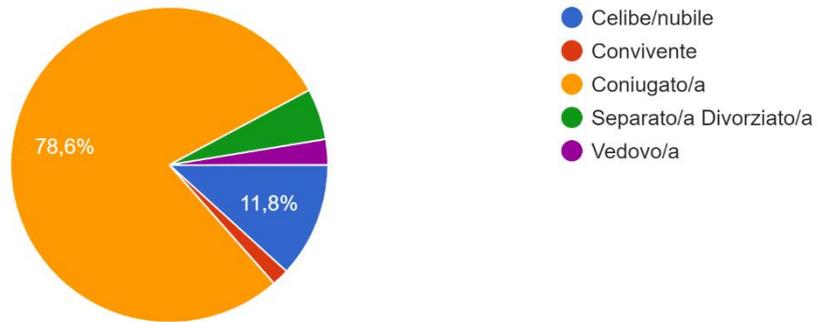




Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

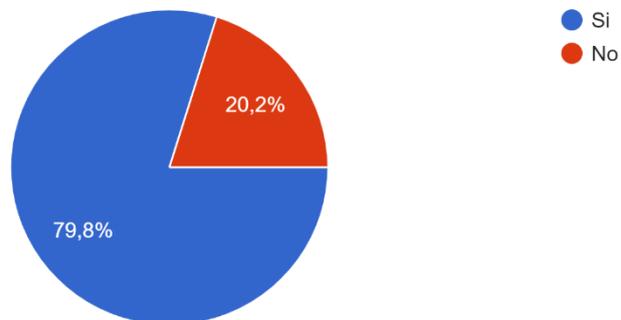
Qual è il tuo stato civile ?

229 risposte



Hai figli?

228 risposte

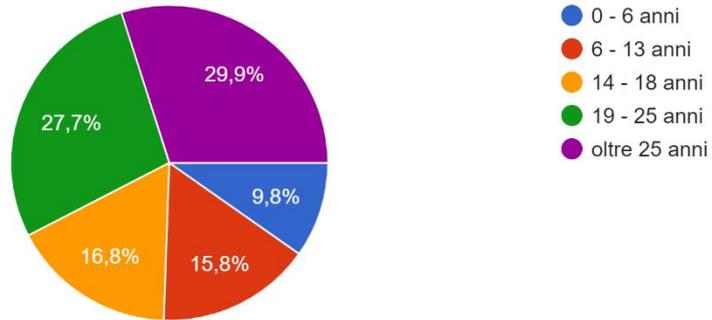




Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

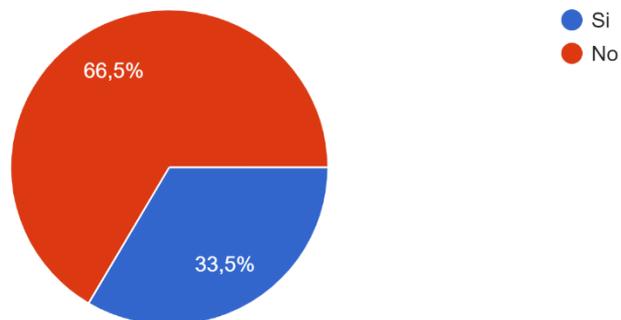
Se sì, in quale fascia di età?

184 risposte



Hai genitori e/o parenti anziani, o con disabilità, da assistere ?

227 risposte

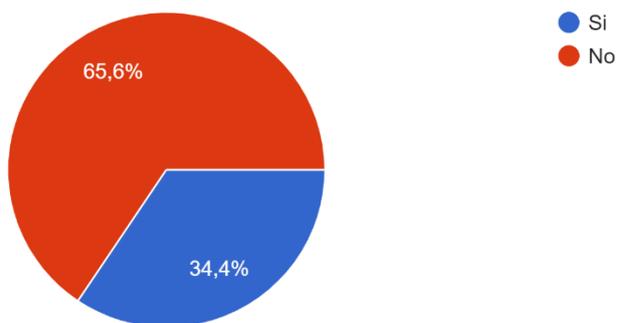




Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

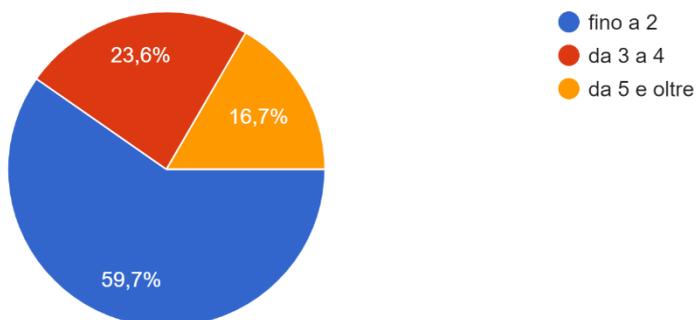
Se sì, sei aiutato/a nell'assistenza da altri familiari?

125 risposte



Quante ore dedichi mediamente al giorno all'assistenza e alla cura dei tuoi familiari?

144 risposte

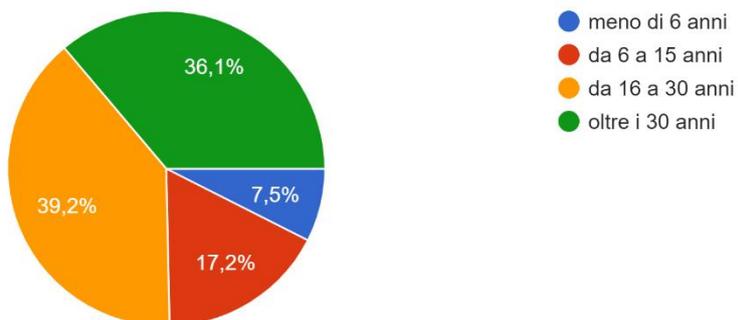




La Professione di Dottore Commercialista o di Esperto Contabile

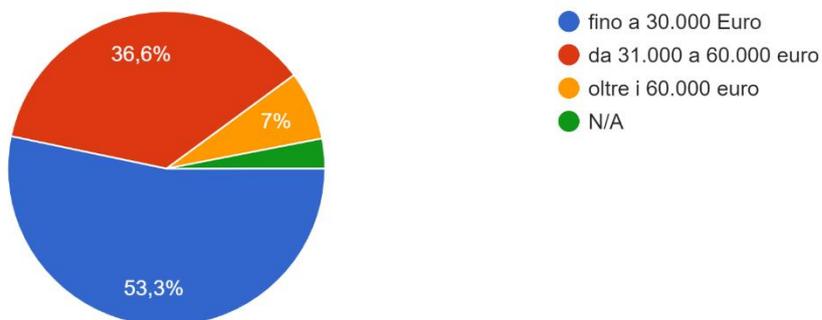
Da quanto tempo eserciti la professione?

227 risposte



A quale fascia di reddito appartieni?

227 risposte

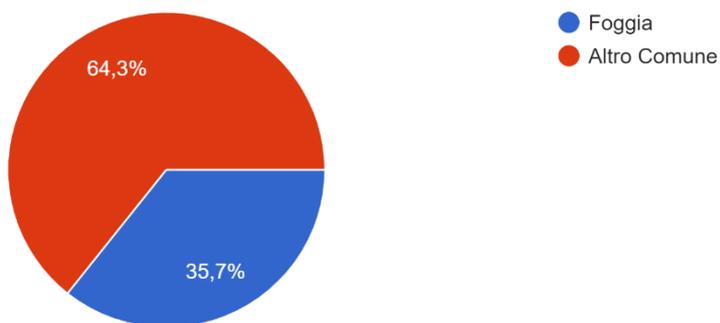




Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

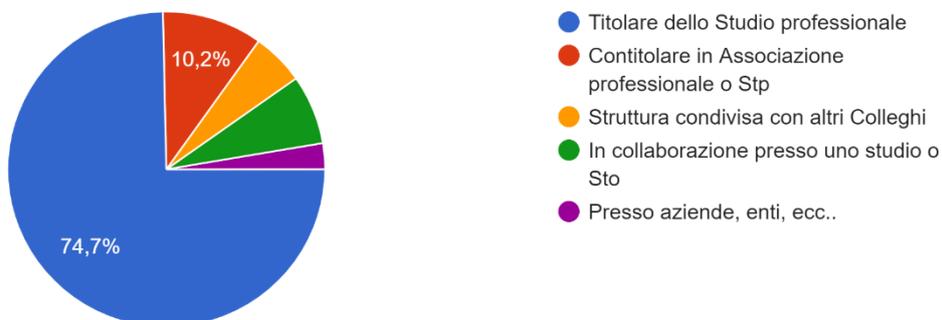
Dove ha sede lo studio professionale o la struttura/società in cui lavori prevalentemente?

227 risposte



Qual è il tuo ruolo in studio o nella struttura/società in cui lavori?

225 risposte

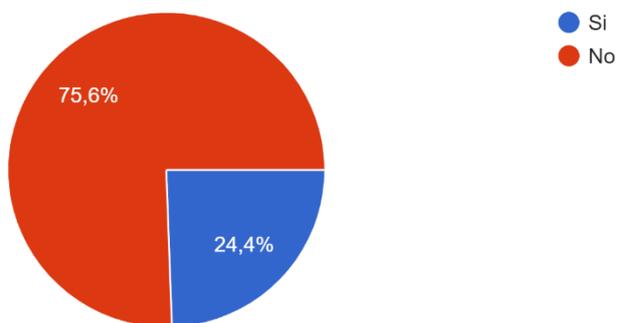




Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

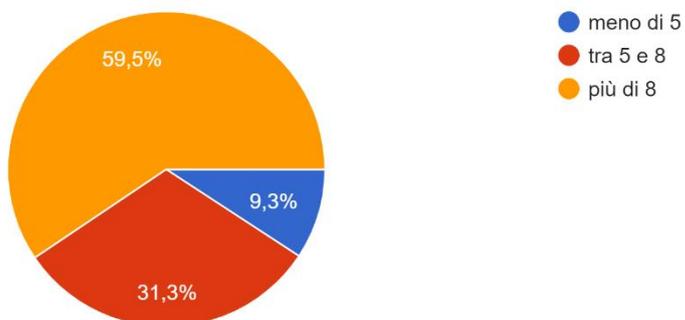
Nello studio o nella struttura/società in cui lavori ci sono tuoi familiari?

225 risposte



L'attività professionale quante ore ti impegna mediamente al giorno?

227 risposte

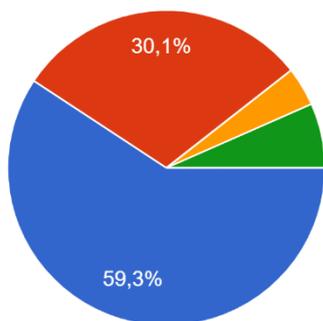




Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

Come definiresti i rapporti con i tuoi Colleghi?

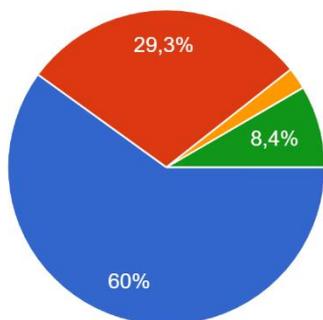
226 risposte



- Buoni
- Normali
- Mediocri
- Non vi sono rapporti diretti significativi

e con le tue Colleghe?

225 risposte



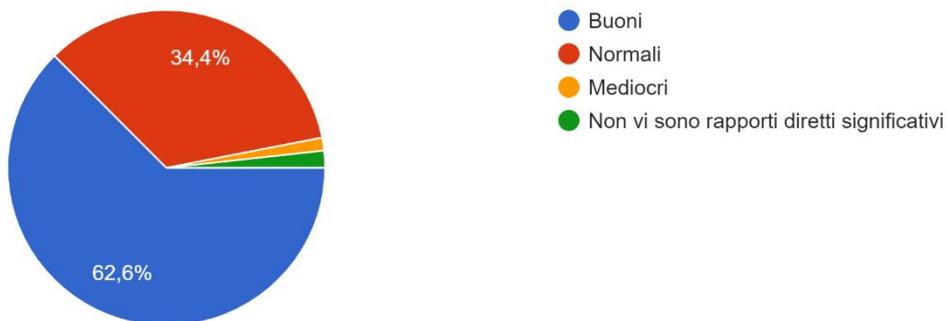
- Buoni
- Normali
- Mediocri
- Non vi sono rapporti diretti significativi



Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

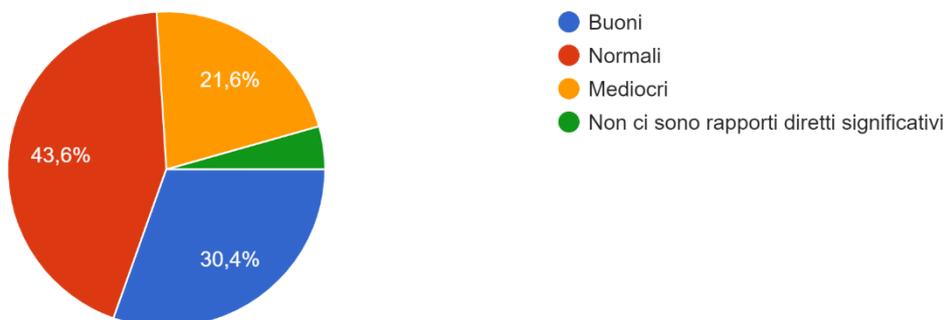
Come sono i rapporti con i tuoi Clienti

227 risposte



Come definiresti i rapporti con i funzionari dei pubblici Uffici?

227 risposte

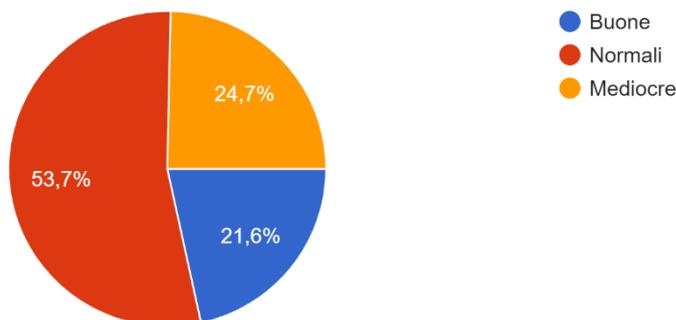




Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

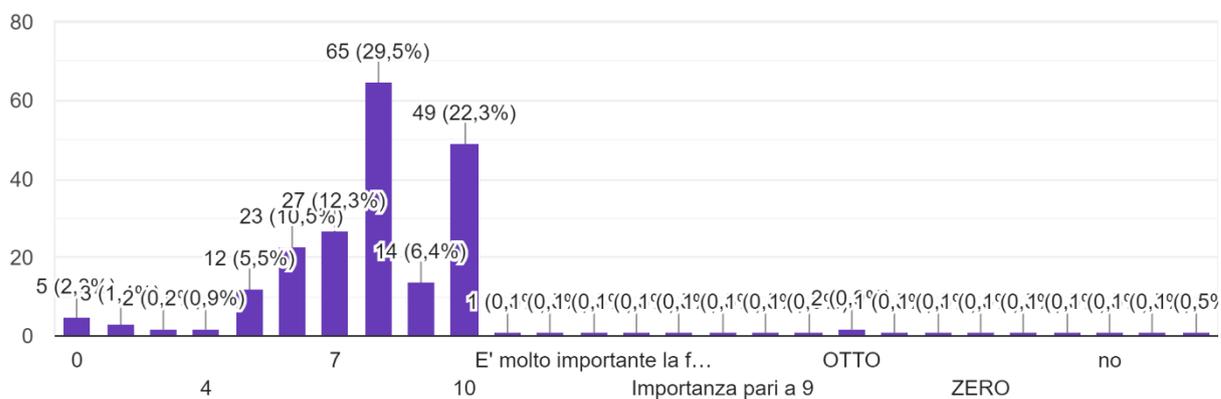
Che valutazione daresti delle prospettive di crescita della tua attività professionale nei prossimi tre anni ?

227 risposte



Per la crescita della tua attività quale importanza (da 0 a 10) attribuisce alla formazione professionale specialistica riferita a settori di attività nei quali già operi?

220 risposte



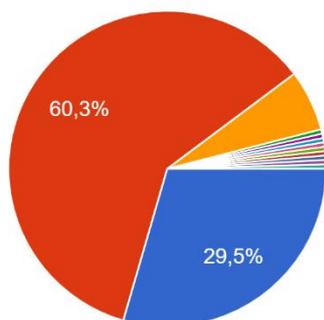


Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

Riflessioni sulle pari opportunità

Cosa significa secondo te "pari opportunità"?

224 risposte

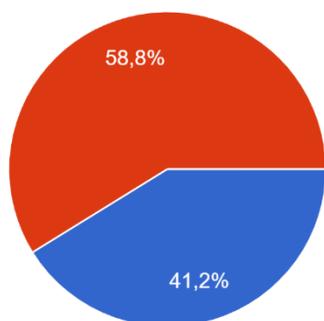


- Pari accesso alla professione
- Pari diritti e doveri
- Pari compenso
- Almeno tutto quanto sopra indicato
- scemenza
- Parità di genere
- TUTTE LE PRECEDENTI OPZIONI
- stesso rispetto nell'affrontare la medesi...

▲ 1/2 ▼

Secondo Te essere uomo o donna nel mondo professionale crea disuguaglianze e diverso trattamento?

226 risposte



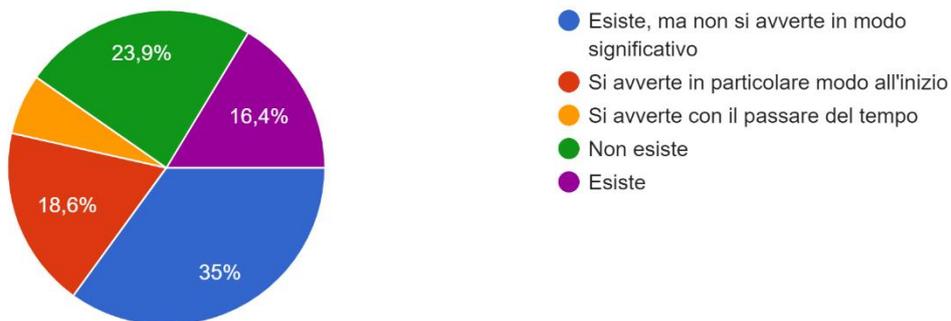
- Si
- No



Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

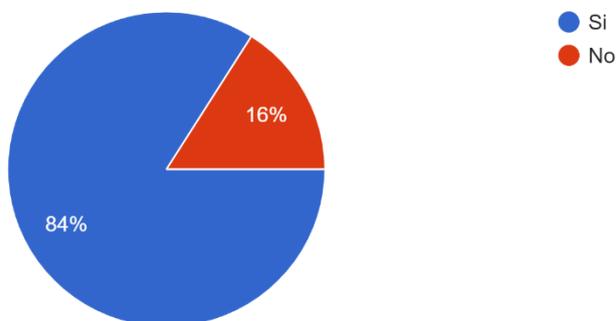
Secondo Te il problema delle discriminazioni nella carriera professionale:

226 risposte



Ritieni che i risultati da te ottenuti nella tua attività professionale possano essere raggiunti da donne e uomini nello stesso arco temporale?

225 risposte

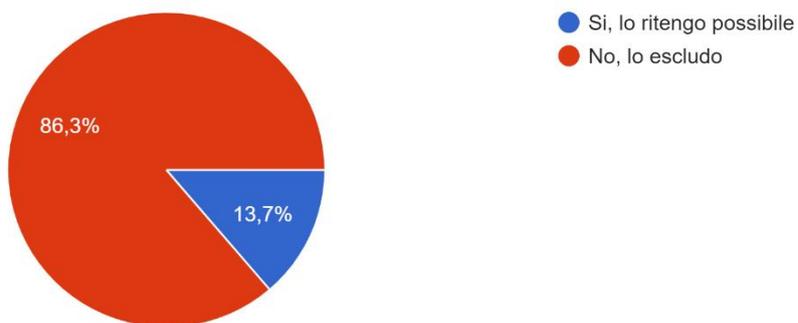




Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

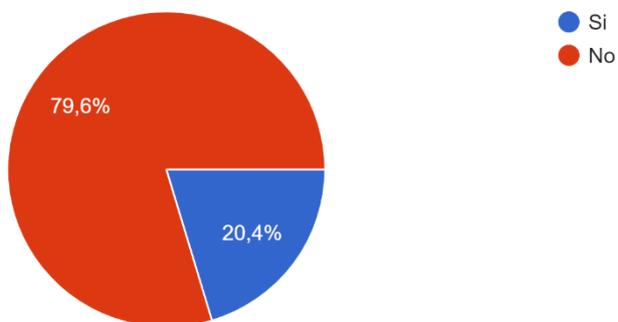
Hai tenuto comportamenti che valuti come discriminatori nell'esercizio della professione?

226 risposte



Ritieni di aver subito discriminazioni nell'esercizio della professione?

226 risposte

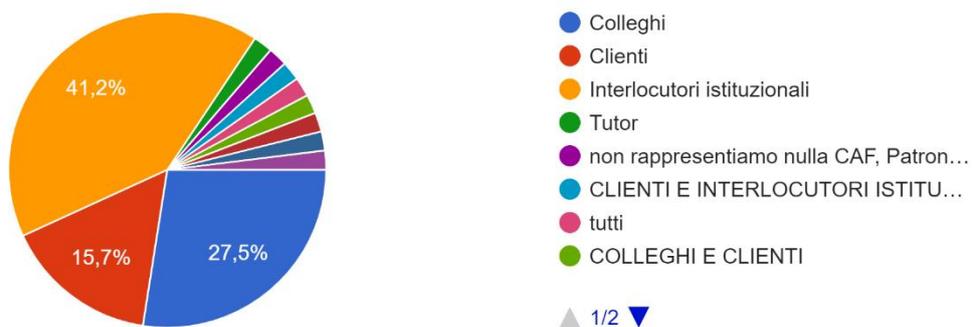




Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

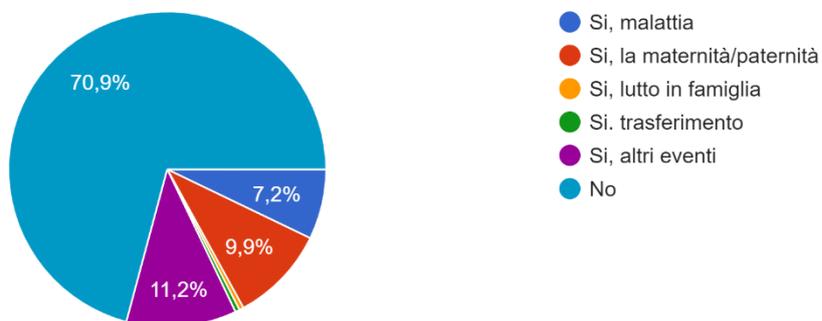
Se Sì, da parte di chi?

51 risposte



Ci sono stati eventi particolarmente significativi nella tua attività professionale che ti hanno fatto sentire discriminato/a?

223 risposte

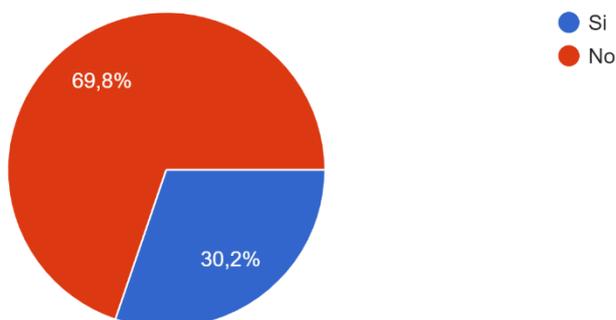




Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

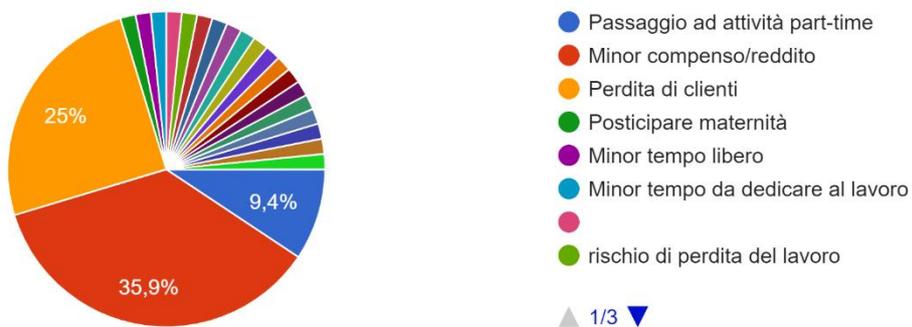
Ritieni che la maternità/paternità ti abbia condizionato nell'esercizio della tua professione?

202 risposte



Se Sì, con quali conseguenze?

64 risposte

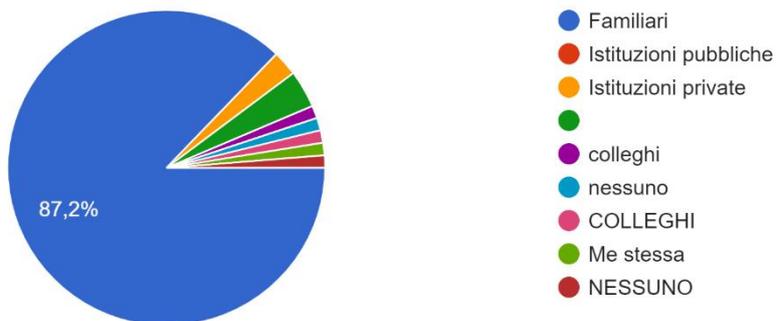




Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

Se Sì, chi ti ha aiutato nella conciliazione dei tempi di vita-lavoro ?

78 risposte



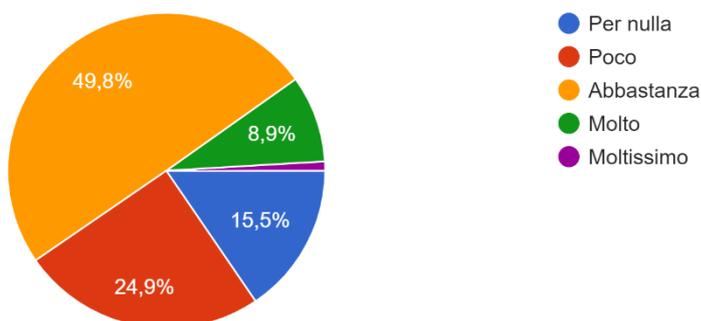


Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

Situazione nell'ambito territoriale dell'ODCEC di Foggia

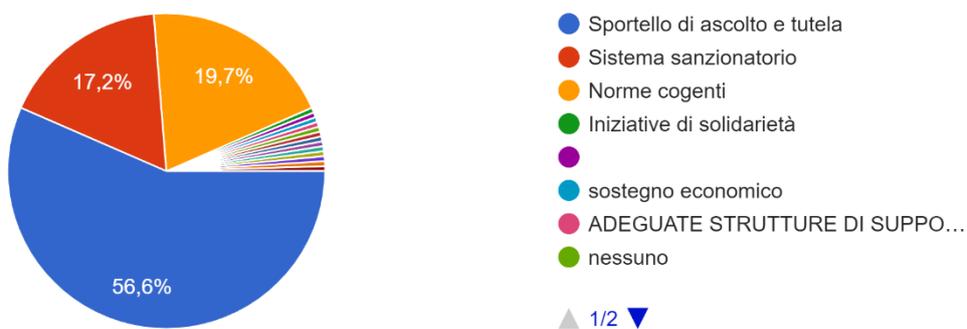
Secondo te, presso l'ODCEC di Foggia, quanto è percepito il problema delle pari opportunità e delle discriminazioni in genere?

213 risposte



Nel caso di una situazione di discriminazione, quali strumenti ritieni possano essere utilizzati per riequilibrarla?

198 risposte

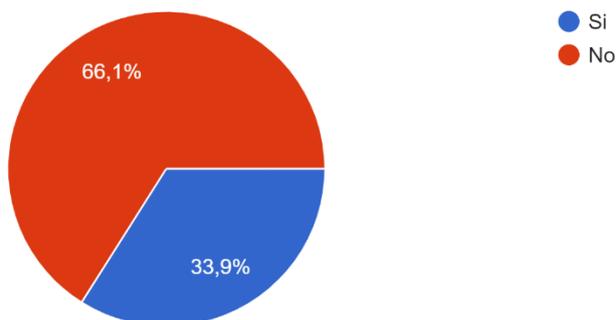




Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

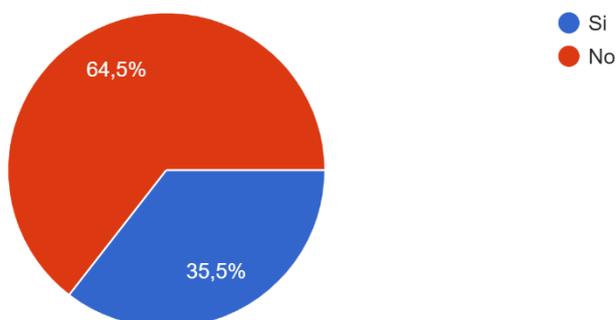
Numerosi studi dimostrano che le donne devono produrre molto più degli uomini per ottenere gli stessi riconoscimenti professionali. Secondo te questa affermazione è verificata nel tuo ambito territoriale di appartenenza?

218 risposte



Tra le Colleghe e i Colleghi di Foggia e provincia hai riscontrato un cambiamento di atteggiamento verso il tema delle pari opportunità rispetto all'epoca nella quale hai iniziato la tua carriera?

217 risposte

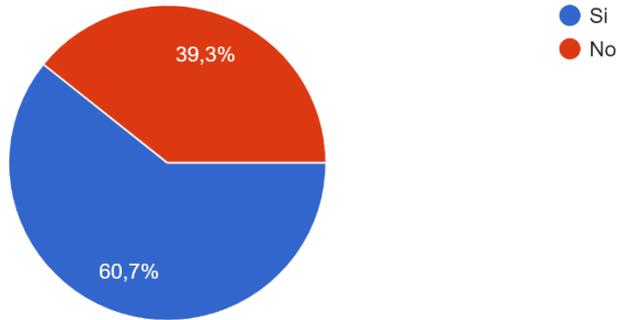




Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

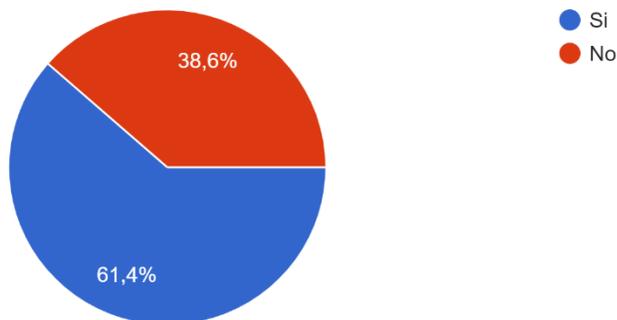
Avresti interesse a partecipare ad una rete di professionisti ?

219 risposte



Eri a conoscenza dell'esistenza della Commissione per le Pari Opportunità dell'ODCEC di Foggia?

223 risposte





Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

Quali di queste iniziative ritieni possano essere promosse dalla Commissione Pari Opportunità per sostenere le Colleghe e i Colleghi nella conciliazione...lla qualità della vita (indicare al massimo 3 scelte)
200 risposte



Conclusioni sull'indagine

L'indagine condotta tra le professioniste dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (ODCEC) di Foggia offre uno sguardo approfondito sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro all'interno della categoria. I risultati raccolti attraverso le risposte fornite alle diverse domande forniscono insight preziosi sui vari aspetti di questa importante tematica.

Dai dati emerge che un significativo numero di partecipanti ha dichiarato che maternità e paternità hanno condizionato la propria professione. Questo evidenzia la complessità delle dinamiche tra vita familiare e impegno lavorativo. Le conseguenze dichiarate riguardano principalmente il posticipare della maternità, il passaggio ad attività part-time e la riduzione del tempo da dedicare al lavoro. Questi risultati mettono in luce le sfide che molte professioniste affrontano nel cercare di bilanciare le esigenze familiari con la carriera professionale, spesso con impatti sulla retribuzione e sui rapporti con i clienti.



Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

Per quanto riguarda il supporto ricevuto per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, emerge che in molti casi sono stati i familiari a fornire un sostegno significativo. Ciò sottolinea l'importanza delle reti familiari nel facilitare la gestione degli impegni professionali e familiari. Tuttavia, alcuni partecipanti hanno dichiarato di non aver ricevuto alcun supporto.

Rispetto alla percezione delle pari opportunità e delle discriminazioni, la maggioranza degli intervistati ritiene che esista una disparità tra uomini e donne nel raggiungere gli stessi riconoscimenti professionali. Questo solleva questioni cruciali sulla parità di trattamento e opportunità all'interno della professione.

Per affrontare le discriminazioni, gli intervistati suggeriscono l'utilizzo di strumenti come sportelli di ascolto e tutela, norme cogenti e un sistema sanzionatorio. Questo riflette la necessità di misure concrete per garantire un ambiente di lavoro equo e privo di discriminazioni di genere.

Riguardo al cambiamento di atteggiamento nel tempo verso le pari opportunità, emerge che una parte significativa degli intervistati non ha riscontrato cambiamenti positivi. Ciò suggerisce che persistono sfide nel promuovere un ambiente professionale più equo e inclusivo.

Infine, per quanto riguarda l'interesse a partecipare a una rete di professionisti, i risultati mostrano un'equa divisione tra coloro che sono interessati e coloro che non lo sono. Questo suggerisce che esiste un interesse diffuso nel creare connessioni e collaborazioni tra professioniste.

In conclusione, i risultati di questa indagine indicano che, nonostante progressi, ci sono ancora sfide significative per garantire una parità di opportunità effettiva tra professionisti di diversi generi. La



Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

Commissione Pari Opportunità può giocare un ruolo chiave nell'adottare misure concrete per affrontare queste sfide e promuovere un ambiente di lavoro più equo e inclusivo per tutte le professioniste dell'ODCEC di Foggia.

Analisi del contesto

In questo paragrafo si analizza la composizione dell'Ordine territoriale utilizzando i dati contenuti nell'Albo e si analizzano anche i dati relativi ai praticanti. Questo paragrafo va suddiviso in tre sotto paragrafi.

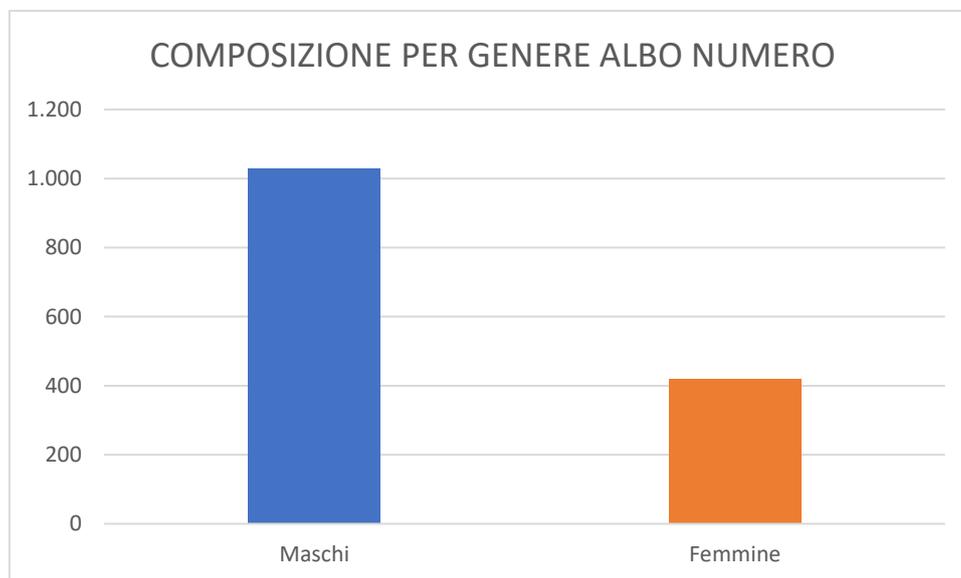
Occorre analizzare prima di tutto la popolazione di riferimento e la sua composizione, ossia gli iscritti all'Ordine dei Commercialisti ed Esperti Contabili, sezione A, B e Speciale.

Si andranno ora ad analizzare l'evoluzione della popolazione di riferimento con particolare attenzione, oltre al genere, all'età dei componenti



Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

Iscritti all'Albo – Analisi per genere



Iscritti all'Albo – Analisi per età

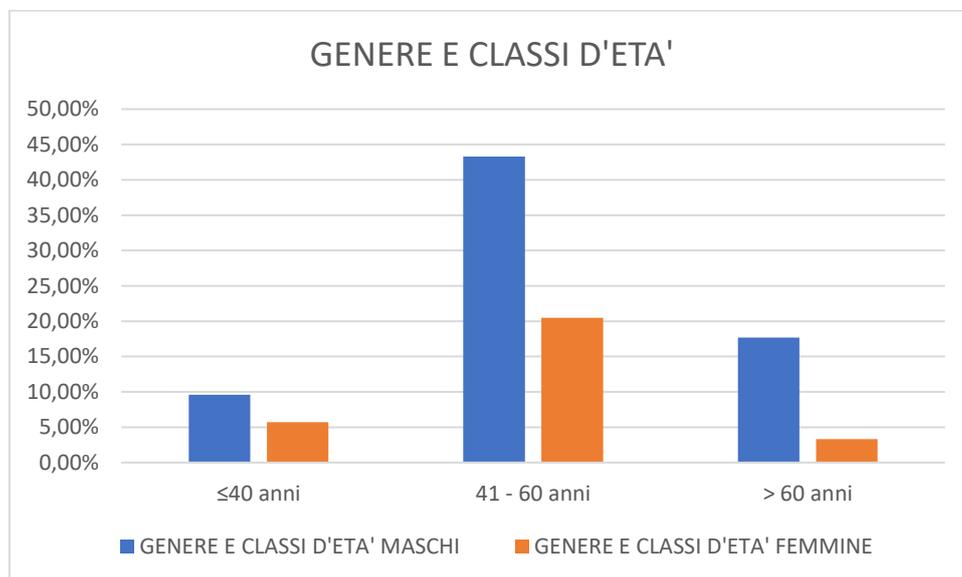
COMPOSIZIONE PER ETÀ'

CLASSI D'ETA'	Età
20 e 30 anni	25
31 e 40 anni	177
41 e 50 anni	298
51 e 61 anni	565
61 e 70 anni	271
oltre 70 anni	112

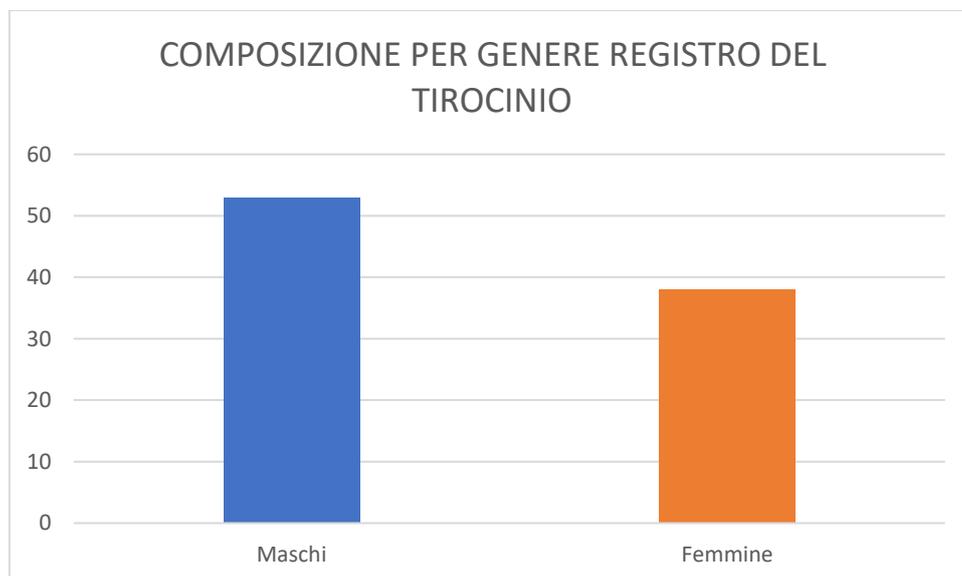
Coordinazione dei dati relativi al genere e all'età



Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023



Iscritti al Registro del Tirocinio – Analisi per genere





Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

Analisi del Gender Pay Gap

Come è consueto, la Fondazione Nazionale dei Dottori Commercialisti pubblica annualmente un rapporto sull'economia dei territori e sulla composizione degli ordini locali, includendo dati sui redditi suddivisi per genere. Il più recente rapporto disponibile riguarda il 2021. Di seguito, viene presentata la situazione della nostra Regione e quella relativa al nostro Ordine Professionale:

Situazione Regionale:

STATISTICHE REDDITUALI

SESSO E CLASSI D'ETA'	MEDIA IRPEF	VAR%	MEDIANA
Totale	38.348	10,40%	25.673
Maschi	43.262	10,60%	29.855
Femmine	26.088	9,40%	18.926
≤ 40 anni	25.035	17,10%	19.903
41-60 anni	40.400	9,60%	27.016
> 60 anni	39.005	9,60%	25.505

Situazione ODCEC di Foggia:

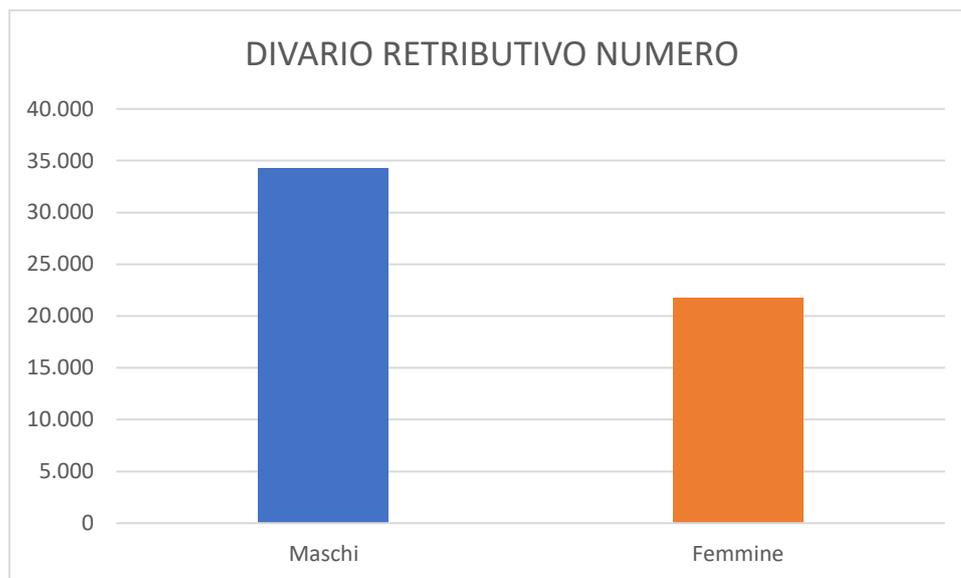
STATISTICHE REDDITUALI

SESSO E CLASSI D'ETA'	MEDIA IRPEF	VAR%	MEDIANA
Totale	30.854	14,80%	21.875
Maschi	34.278	15,90%	25.673
Femmine	21.714	10,80%	16.484
≤ 40 anni	20.895	3,40%	16.015
41-60 anni	31.310	11,30%	23.724
> 60 anni	35.700	30,50%	21.804



Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

Nello specifico il Comitato ha fatto una riflessione sulla situazione specifica dell'Ordine professionale territoriale.



Osservando i dati sul fatturato si può notare che le colleghe guadagnano circa 12.564 euro in meno rispetto ai loro colleghi uomini.

Nel 1999 le donne commercialiste guadagnavano il 53,62% in meno degli uomini, nel 2008 il 50,05%, con una riduzione della forbice assai poco significativa.

Ad oggi la tendenza non si è ancora invertita ed il rapporto del compenso femminile è circa il 40% inferiore a quello maschile.

Questo divario può essere motivato da diversi fattori: scelte di vita delle professioniste che preferiscono non demandare la gestione familiare e quindi non cercano o rifiutano incarichi troppo impegnativi, oppure ostacoli nell'acquisizione di clienti che potrebbero avere preconcetti di genere che influenzano la loro scelta.



Le commercialiste donne, come qualsiasi altro professionista, possono superare eventuali ostacoli lavorando per costruire una solida reputazione professionale, dimostrando la loro competenza attraverso risultati tangibili, investendo nella loro formazione continua e comunicando in modo efficace con i clienti. La chiave è dimostrare il proprio valore attraverso il lavoro e stabilire relazioni basate sulla fiducia e sulla professionalità.

Questo comitato si auspica che nel campo dei commercialisti, e in tutte le altre professioni, le barriere di genere vengano superate, creando un ambiente in cui sia possibile valutare le persone in base alle loro competenze, alla loro esperienza e alla loro dedizione, piuttosto che al loro genere. Che uomini e donne abbiano pari opportunità di eccellere, contribuire e avere successo in ogni ambito della loro carriera.

Il comitato

Il Comitato Pari Opportunità, pur non avendo una rappresentanza esterna, si impegna a promuovere effettiva parità tra tutti gli iscritti nell'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, nonché nel Registro dei tirocinanti, attraverso proposte avanzate al Consiglio dell'Ordine. A questo scopo, il Comitato ha il compito di:

- Condurre attività di ricerca, analisi e monitoraggio degli iscritti nell'Albo e dei tirocinanti, al fine di individuare condizioni di disparità soggettive od oggettive nell'ambito istituzionale dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.
- Divulgare informazioni relative alle iniziative intraprese in collaborazione con il Consiglio dell'Ordine.



Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

- Elaborare proposte mirate a creare e favorire condizioni effettive di pari opportunità, compreso l'accesso e la crescita nell'attività professionale.

- Presentare al Consiglio proposte conformi alle leggi vigenti.

- Vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in tema di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno che all'esterno dell'Ordine, segnalando al Consiglio la necessità di interventi in caso di non conformità alla normativa.

- Formulare e proporre codici di comportamento che delineino regole conformi al principio di parità e identifichino manifestazioni di discriminazione, anche indiretta.

- Promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle tematiche legate alle pari opportunità.

- Organizzare, in collaborazione con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi incentrati sul tema delle pari opportunità.

- Redigere il bilancio di genere dell'Ordine territoriale.

- Identificare forme di sostegno e promuovere iniziative finalizzate a favorire la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni di disparità soggettive od oggettive, nonché a garantirne una rappresentanza adeguata negli organi istituzionali, attraverso l'applicazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale.



Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

- Formulare pareri destinati al Consiglio dell'Ordine e intraprendere attività dirette a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, nonché promuovere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.
- Vigilare affinché nell'effettiva applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005 sia rispettato il principio della parità di genere.

Inoltre, il Comitato collabora con gli omologhi Comitati Pari Opportunità presso gli altri Ordini, che siano locali, nazionali o sovranazionali. Il Comitato è composto da sette membri, di cui uno è designato come Presidente dal Consiglio dell'Ordine, mentre gli altri sono eletti secondo le disposizioni dell'articolo 8 del "Regolamento per la costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità".

Possono far parte effettiva del Comitato Pari Opportunità solo coloro che sono stati eletti e il componente designato dal Consiglio dell'Ordine tra i suoi membri, garantendo l'osservanza delle cause di incompatibilità presenti nel Regolamento stesso. Il Comitato si riunisce almeno quattro volte l'anno e, in caso di necessità o su richiesta di almeno tre membri, può convocare ulteriori incontri, anche attraverso strumenti telematici.

Al fine di fornire al Comitato le risorse necessarie per adempiere alle proprie funzioni, il Consiglio dell'Ordine ha disposto la piena collaborazione degli Uffici, assegnando, quando possibile, un dipendente della funzione di Segreteria per supportare le attività. Inoltre, l'Ordine garantisce l'esecuzione tempestiva delle delibere del Comitato e prevede, nel proprio bilancio preventivo, un capitolo di spesa dedicato al Comitato.



La parità di genere nella deontologia professionale

All'interno del Codice Deontologico della Professione, sono numerose le disposizioni destinate ai dottori commercialisti ed esperti contabili che presentano una stretta connessione con il tema delle pari opportunità e il divieto di discriminazione. Questa breve analisi si propone di evidenziare l'attenzione da parte della nostra categoria non solo ai comportamenti da adottare durante l'esercizio della professione, ma anche nei confronti della normativa di rango superiore. Infatti, prima ancora di essere professionisti, dobbiamo rispettare la legge in quanto cittadini.

L'analisi inizia dall'articolo 2 del Codice di Deontologia, il quale enuncia "principi e doveri che il professionista deve osservare nell'esercizio della professione a tutela dell'affidamento della collettività, dei clienti e dei terzi, della correttezza dei comportamenti nonché della qualità ed efficacia della prestazione professionale" (articolo 2, comma 1, Codice Deontologico CNDCEC). Questo articolo non si limita a stabilire principi e doveri solo nell'ambito dell'esercizio professionale, ma si estende anche alla vita privata: "Il comportamento del professionista, anche al di fuori dell'esercizio della professione, deve essere irreprensibile e consono al decoro e alla dignità della stessa. Ogni condotta che costituisce violazione di obblighi estranei allo svolgimento dell'attività professionale comporta responsabilità disciplinare qualora sia tale da compromettere, per modalità e gravità, la fiducia dei terzi nella capacità del professionista di rispettare i propri doveri professionali" (articolo 2, comma 2).

La normativa dell'articolo 2, interconnessa con il rispetto delle leggi, comprese quelle sulla parità di genere e i principi costituzionali, definisce il comportamento del professionista, il quale deve attenersi al rispetto di obblighi deontologici che coinvolgono tutti i professionisti, sia quelli iscritti all'Albo nelle sezioni A e B che le società tra professionisti di cui all'articolo 10 della legge 12 novembre 2011 n. 183. Ignorare il rispetto di tali regolamentazioni espone il professionista a sanzioni disciplinari.



Attraverso gli articoli 6, 11 e 15, il Codice amplia la portata normativa e le interconnessioni tra la deontologia della professione e le pari opportunità. Nell'articolo 6, viene sottolineato che il professionista deve rispettare leggi, norme e regolamenti, agendo con integrità, onestà e correttezza senza fare discriminazioni di religione, razza, etnia, nazionalità, ideologia politica, sesso o classe sociale.

L'articolo 11, che disciplina il Comportamento Professionale, enuncia principi comportamentali che includono la conformità alla dignità, all'onore e al decoro della professione sia nell'esercizio che al di fuori di esso. Il professionista deve anche adempiere alle disposizioni dell'ordinamento giuridico, comportarsi con cortesia e rispetto, e rispondere tempestivamente alle comunicazioni dell'Ordine.

Nell'articolo 15 (Collaborazione tra Colleghi), si stabilisce che il professionista deve comportarsi con correttezza, lealtà, considerazione, cortesia, cordialità ed assistenza reciproca verso i colleghi. Si sottolinea la necessità di evitare espressioni sconvenienti e offensive.

L'articolo 16, comma 9, stabilisce che in caso di sospensione o altro temporaneo impedimento di un professionista, il collega chiamato a sostituirlo deve gestire lo studio con particolare diligenza e conservarne le caratteristiche.

L'articolo 18, comma 4, sottolinea che il professionista non può trarre profitto dall'eventuale impedimento del collega che assiste un altro cliente, né beneficiare di informazioni confidenziali fornite dal collega.



Bilancio Consuntivo di Genere ODCEC Foggia 2023

L'articolo 27 disciplina l'elettorato passivo, richiedendo al professionista di astenersi da considerazioni irrispettose e denigratorie nei confronti di altri candidati.

L'articolo 28, riguardante gli incarichi istituzionali, impone al professionista di adempiere alle sue funzioni con disciplina e onore, operando con spirito di servizio nei confronti dell'intera categoria e tutelando la pari dignità e pari opportunità di ciascun iscritto.

L'analisi su pari opportunità e deontologia si conclude con due riflessioni riguardanti i rapporti con la Cassa di Previdenza (articolo 30 del Codice) e i doveri nei confronti dei tirocinanti (articolo 35): - tutti gli articoli sin qui analizzati e l'intera normativa del regolamento di deontologia che si applicano nei rapporti con la Cassa di Previdenza e la maternità, così come la paternità, saranno elemento di analisi e discussione dei progetti del CPO nei prossimi anni; - il dovere, che l'articolo 35 ci impone, di favorire lo sviluppo della professione accogliendo chi chieda di poter svolgere il tirocinio professionale, deve indurci a una riflessione sul futuro della nostra categoria professionale.