



LINEE GUIDA

LINEE GUIDA AL BILANCIO DI GENERE

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ NAZIONALE

PRESIDENTE

Michele de Taponatti

MARZO 2024

COMITATO PARI OPPORTUNITA' NAZIONALE

Presidente

Michele de Tavonatti

Delegato CN

David Moro

Vicepresidente

Aurelia Isoardi

Segretaria

Francesca Riso

Componenti

Chiara Bedei

Barbara Berardi

Alessandra Berghella

Elena Briata

Claudia Cattani

Orsola Cernerà

Ivana Maria De Michele

Ida Dominici

Luigi Greco

Giuliana Guida

Stefania Longo

Daniela Manicardi

Sabrina Mazza

Simonetta Murolo

Martina Olla

Paola Santoni

Luciano Santoro



a cura del Gruppo di Lavoro del Comitato Pari Opportunità Nazionale

Segretaria

Francesca Riso

Componenti

Chiara Bedei

Alessandra Berghella

Elena Briata

Orsola Cernerà

Ivana De Michele

Isa Dominici

Luigi Greco

Daniela Manicardi

Paola Santoni



Sommario

Introduzione	5
Premessa	5
1. Il Comitato Pari Opportunità	8
2. Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno	9
3. Metodo di redazione	10
4. Analisi del contesto	10
5. Il divario retributivo-focus sul Gender Pay Gap	11
6. Sondaggio	11
7. Ulteriori analisi facoltative	11
8. Conclusioni	12
9. Nota finale	12

Introduzione

Le linee guida al bilancio di genere si pongono come uno strumento atto ad aiutare i CPO nella redazione del loro bilancio di genere. Le linee guida racchiudono i contenuti informativi minimi che devono essere inseriti in ogni bilancio di genere, lasciando, tuttavia, la massima libertà ai singoli CPO di ampliare e approfondire l'analisi.

In relazione al lavoro di stesura delle linee guida del bilancio di genere, va precisato che tali prescrizioni assurgono ad essenziale struttura su cui fondare la costruzione del documento che ciascun Ordine sarà chiamato a formulare.

A tale riguardo, è necessario specificare che le linee guida costituiscono fonte indicativa, ma non necessariamente esaustiva, a cui gli Ordini territoriali debbano fare riferimento, considerandole quindi, come pilastri fondanti nella stesura dei lavori.

Allo stesso tempo, potrà essere richiesta una opportuna implementazione delle informazioni laddove le singole circostanze degli Ordini territoriali lo rendessero necessario.

A summa di tutto, le linee guida che vengono qui riportate costituiscono il solco nel quale muovere gli sforzi per l'ottenimento del necessario ed irrinunciabile risultato informativo, senza con ciò indicare un percorso di lavoro che limiti in alcun modo la capacità e la valenza del Bilancio di Genere.

Le linee guida si costituiscono come uno schema dove per ciascun paragrafo vi è un riassunto di quanto va in esso indicato, come contenuto informativo minimo, e degli esempi pratici, con il fine di agevolare il più possibile i CPO locali.

Premessa

Nella premessa viene spiegato cosa sia un bilancio di genere, quale sia il suo scopo e quali sono i suoi riferimenti normativi.

Si ricorda che la competenza esclusiva della redazione del bilancio di Genere è del Comitato Pari Opportunità e che tale adempimento non può essere assorbito o sostituito dal bilancio sociale o da altre forme di rendicontazione.

Si precisa anche che il bilancio di Genere non deve essere approvato dal Consiglio, cui si sottopone per presa visione, ma va presentato durante l'assemblea degli iscritti e pubblicato sul sito internet dell'Ordine.

Si ricorda che la redazione del Bilancio di Genere deve essere predisposta annualmente dal Comitato Pari Opportunità territoriale e si invitano i CPO che ancora non lo avessero fatto a redigere il loro primo bilancio di genere a partire dal 2023 (anno 2023 presentato nel 2024).

Di seguito alcuni esempi di definizioni normative che possono essere integralmente riportate nei bilanci di genere dei singoli ordini.

Esempio 1

“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”.

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”.

Esempio 2

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’eguaglianza 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.

1. Il Comitato Pari Opportunità

In questo paragrafo va indicata la composizione del Comitato Pari Opportunità, l’anno in cui è stato eletto, la durata del mandato, gli obiettivi del comitato come da Regolamento e le sue funzioni.

Esempio

“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;

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.

2. Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno

In maniera semplice, con un elenco o in forma tabellare, indicare le attività che sono state intraprese dal Comitato Pari Opportunità durante l'anno, descrivendole sinteticamente. Indicare anche, in maniera meno puntuale e più generica, quali sono le attività che il CPO intende intraprendere nell'anno successivo.

In questo paragrafo va evidenziato se c'è stata assegnazione o meno di un budget da parte del Consiglio. In caso di risposta negativa riportare le motivazioni alla base della scelta del Consiglio per la non assegnazione del budget. In caso di assegnazione di budget da parte del consiglio in misura inferiore rispetto a quanto richiesto dal Comitato Pari opportunità, riportare le motivazioni del Consiglio.

Si ricorda che il budget assegnato al Comitato Pari Opportunità serve per lo svolgimento della sua attività, se l'Ordine prevede un maggior compenso per il funzionario preposto al CPO tale compenso non deve incidere sul budget assegnato al CPO.

In questo paragrafo vanno inseriti i nominativi del personale assegnato al Comitato Pari Opportunità da parte dell'Ordine territoriale. Se non è ancora stato individuato un referente per il CPO, indicarne le ragioni.

3. Metodo di redazione

Qui vanno indicate le fonti di provenienza dei dati inseriti nel bilancio di genere come ad esempio Università, CNDCEC Cassa Ragionieri, Cassa Dottori Albo locale, Consiglio Nazionale, Confprofessioni ecc. Si ricorda che in caso di tabelle o grafici le fonti primarie dei dati vanno riportate in calce.

4. 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.

4.1 Iscritti all'albo

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 (iscritti al 31/12 di ogni anno).

Qui si analizza l'evoluzione della popolazione di riferimento con particolare attenzione, oltre al genere, all'età dei componenti.

Si suggerisce di fare una divisione per classi di età che coincida con le generazioni. In questo modo i dati possono essere più facilmente confrontabili con l'esterno:

- *Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945*
- *Baby Boomers nati fra il 1946-1964*
- *Generazione X nati fra il 1965-1980*
- *Millennials nati fra il 1981-2000 (sulle ultime due non c'è unanimità se l'ultimo anno per i millennials sia il 1996 o il 2000)*
- *Generazione Z nati dopo il 2000*

L'ideale sarebbe avere dei dati storici per vedere l'evoluzione e il trend, quindi queste analisi andrebbero fatte su almeno 5 anni (numero di annualità minime), l'ideale sarebbe confrontare almeno 10 anni. Quindi se consideriamo l'anno 2023 come il primo del Bilancio di Genere il confronto va fatto come minimo sulle annualità 2023-2022-2021-2020-2019.

4.2 Cariche istituzionali

Composizione del Consiglio suddivisa per genere e assegnazione delle cariche Presidente, Vicepresidente, Segretario, indicando se sono assegnate a uomini o donne. Anche in questo caso si suggerisce un confronto con le due Consigliature precedenti per valutare il trend. Commissioni membri suddivisi per genere.

4.3 Praticanti

Si procede con la stessa analisi effettuata per i componenti dell'albo anche per i praticanti.

5. Il divario retributivo-focus sul Gender Pay Gap

In questo paragrafo si analizzano i dati forniti dalle casse e relativi al volume d'affari (espresso in unità di euro) in rapporto alla numerosità della popolazione degli iscritti e suddiviso per genere.

Quindi il volume d'affari dell'anno 2023 redditi 2022 espresso in unità di euro, così come fornito dalle casse, già suddiviso per genere e fasce d'età, deve essere rapportato al numero di maschi e di femmine che compongono l'Ordine in quell'anno (il reddito è dell'anno precedente, quindi anche la composizione degli iscritti all'albo deve riferirsi all'anno precedente, nell'esempio al 31/12/2022).

Si suggerisce di riportare i dati in forma grafica e tabellare e con il procedere dei Bilanci di Genere ampliare l'analisi tramite il confronto con le annualità precedenti.

In via facoltativa la stessa analisi può essere fatta senza la suddivisione in fasce d'età.

6. Sondaggio

Paragrafo facoltativo dedicato ai risultati di un eventuale sondaggio, su cui saranno create specifiche linee guida dal CPO Nazionale.

7. Ulteriori analisi facoltative

Paragrafo/i facoltativo/i dedicato/i ad ulteriori analisi e riflessioni. Come ad esempio:

- Genitorialità
- Bilanciamento vita privata lavori
- Gestione della cura e dei carichi di famiglia
- Smartworking
- Disabilità

- Molestie
- Ecc.
- CARICHE IN PROCEDURE SUDDIVISE PER GENERE DA RICERCARSI PRESSO TRIBUNALE
- CARICHE REVISORE -SINDACO DA RICERCARSI PRESSO CCIAA LOCALE SUDDIVISA PER GENERE

8. Conclusioni

In questo paragrafo si traggono le conclusioni derivanti dalle analisi esposte nel bilancio di genere e da queste si spiega la progettualità futura.

Esempio 1

Concludiamo il nostro bilancio di genere ricordando che il Comitato ha adottato e promosso una carta etica delle pari opportunità che verrà presto pubblicata sul nostro sito.

Solo attraverso la valorizzazione del pluralismo e l'adozione di pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuiremo al successo e la qualificazione professionale. Ciascuno di noi può e deve fare la sua parte.

Un primo passo può essere quello di scaricare dal sito internet del Comitato e rendere pubblico presso i nostri Studi il contenuto della carta etica per dichiarare e attuare i principi che in esso possiamo leggere.

Esempio 2

Il gender budget così redatto e i dati che sono stati raccolti tramite il questionario forniscono una fotografia importante sulla situazione attuale fra i Dottori Commercialisti del nostro ordine territoriale.

Il dato rilevante riguarda il Gender Pay Gap, che è stato calcolato utilizzando il volume d'affari comunicato alle Casse (Dottori e Ragionieri), rapportato al numero di iscritti all'ordine. Il Gender Pay Gap medio nella nostra realtà è circa il 41% (ossia le donne guadagnano circa il 41% in meno rispetto agli uomini a parità di condizioni).

L'esempio numerico qui è indicativo, ogni ordine territoriale può inserire il proprio.

9. Nota finale

Il CPO Nazionale redigerà il suo Bilancio di Genere, seguendo le linee guida qui elaborate e che potrà essere utilizzato come modello per gli ordini territoriali che ne avessero la necessità. Verrà anche realizzato dal CPO Nazionale un evento divulgativo on-line, di presentazione delle linee guida e del Bilancio di Genere realizzato per il Nazionale, rivolto ai CPO territoriali che ritenessero utile ottenere un incontro con il CPO Nazionale e chiarimenti in merito alle linee guida o al bilancio di genere.