



Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Pisa

C.P.O.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E
DEGLI ESPERTI CONTABILI DI PISA

BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2025

Indice

PREMESSA.....	2
IL BILANCIO DI GENERE.....	4
La certificazione per la parità di genere	4
ATTIVITA' SVOLTA NEL 2024.....	6
COMPOSIZIONE ISCRITTI	5
LINEE PROGRAMMATICHE 2024	8
CONCLUSIONI	12

PREMESSA

Il Comitato Pari Opportunità di Pisa risulta così composto:

Dott.ssa Francesca Cavaliere	Presidente
Dott.ssa Laura Agudio	Vicepresidente
Dott.ssa Irene Bertelli	Segretaria
Dott.ssa Eleonora Settesoldi	Consigliera
Dott. Francesco Rossi	Consigliere
Dott.ssa Alessandra Corsi	Consigliera
Dott. Gianluca Menicagli	Consigliere

Il CPO è stato costituito nel 2022 a seguito di elezioni ed è composto da 7 membri, gli obiettivi del Comitato Parità Opportunità di Pisa, 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 che nella concreta applicazione delle disposizioni del Dgls. N.139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere;

Funzioni del comitato:

1. 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;
- l) 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;
- m) 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. Per la realizzazione delle sue attività e finalità il Comitato collabora con gli altri Comitati Pari Opportunità istituiti presso gli altri Consigli dell'Ordine, locali, nazionali e/o sovranazionali, anche partecipando a reti già costituite e/o costituende, nel rispetto dell'autonomia e delle competenze istituzionali dei singoli Comitati, ed interloquisce con Comitati di altri Ordini Professionali, Enti locali, Università, Consigliere di Parità e con ogni altro organismo pubblico o privato di parità.

IL BILANCIO DI GENERE

La certificazione per la parità di genere

Al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità, a decorrere dal 1° gennaio 2022 è stata istituita la certificazione della parità di genere. Con il fine di promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese, il Sistema prevede un principio di premialità che si realizza con l'introduzione di meccanismi di incentivazione.

In base all'art. 5, comma 2, della legge 5 novembre 2021 n. 162 (Legge Gribaudo), alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, è concesso un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per l'anno 2022. In particolare, sono stanziati 50 milioni di euro per il 2022 e l'esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa. L'art. 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021 n. 234 ha stanziato ulteriori fondi per finanziare la misura a regime, prevedendo 50 milioni di euro a partire dal 2023. La definizione delle modalità attuative della decontribuzione per le imprese certificate è regolata da un decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro con delega per le pari opportunità adottato il . La circolare INPS n. 137 del 27 dicembre 2022 stabilisce le istruzioni operative per l'accesso all'esonero contributivo per i datori di lavoro delle aziende che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022.

Inoltre, sempre ai sensi della Legge Gribaudo (art. 5, comma 3) alle aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione alla prassi UNI/PdR 125:2022, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Infine, con l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36, secondo quanto previsto all'art. 108, comma 7, così come modificato dall'art. 6 co. 2 bis del decreto legge 10 maggio 2023 n. 51, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023 n. 87, le amministrazioni aggiudicatrici indicano, nei loro avvisi, un maggiore punteggio legato al possesso della certificazione di genere. L'art 106, comma 8, del nuovo codice dei contratti pubblici prevede, inoltre, per tutte le tipologie di contratto una diminuzione della garanzia del 20%, cumulabile con tutte le altre riduzioni previste dalla legge, in caso di possesso di certificazioni (riportate nell'allegato II. 13 al Codice) attestanti specifiche qualità, tra le quali rientra anche la certificazione della parità di genere.

Il 12 ottobre 2023 è stato pubblicato il primo elenco dei 58 esperti selezionati nell'ambito dell'Avviso di Unioncamere del 28 luglio 2023 finalizzato alla costituzione di un elenco di esperti per le attività di assistenza tecnica e accompagnamento delle piccole, medie imprese e microimprese alla certificazione della parità di genere in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022. L'Avviso prevede una seconda finestra temporale, dal 15 gennaio al 5 febbraio 2024, per la presentazione di ulteriori domande d'iscrizione all'elenco.

Gli esperti selezionati supporteranno le PMI che richiederanno i voucher per i servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione previsti dal PNRR nell'ambito di un avviso di prossima pubblicazione. Quest'ultimo avviso definirà anche le modalità per l'erogazione dei contributi del PNRR alle PMI per la copertura dei costi per l'ottenimento della certificazione.

COMPOSIZIONE ISCRITTI

La fase di partenza dell'elaborazione di un bilancio di genere è rappresentata dall'analisi del contesto, e cioè

l'analisi della popolazione maschile e femminile degli iscritti e degli organi direttivi. Obiettivo dell'indagine è, principalmente, fornire informazioni ed elementi utili per definire le future politiche di genere.

Analizziamo di seguito alcuni dati riferiti all'ODCEC di Pisa.

Per quanto concerne la composizione di genere degli iscritti al nostro Ordine alla data del 08.11.2024 (data ultimo consiglio) si comunicano i seguenti dati:

Ordine di Pisa: Anagrafica Iscritti Albo, sezione A e praticanti:

Iscritti al 31.10.2021	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.10.2022	di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 23.10.2023	di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 08.11.2024	di cui uomini	di cui donne
852	588	264	847	579	268	851	578	273	854	579	275
	69,01%	30,99%		68,36%	31,64%		67,90%	32,10%		67,80%	32,20%
Praticanti al 31.10.2021	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.10.2022	di cui uomini	Di cui donne	Praticanti al 23.10.2023	di cui uomini	Di cui donne	Praticanti al 08.11.2024	di cui uomini	di cui donne
49	27	22	47	21	26	33	20	13	42	27	15
	55,10%	44,90%		44,68%	55,32%		60,60%	39,40%		68,30%	35,70%

Si nota un incremento di 2 unità degli iscritti complessivi dal 2020 al 2024, e un decremento della componente femminile.

Il numero dei praticanti dal 2021 al 2024 è diminuito e a livello percentuale si ha un decremento unicamente della componente femminile di 7 unità.

ATTIVITA' SVOLTA NEL 2024

Le attività svolte dal Comitato nel corso di quest'anno si sono rivolte in particolare al/alla:

- 1) individuazione degli ambiti operativi dei comitati pari opportunità istituiti all'interno degli ordini professionali, promuovendo contatti e partecipando alla costituzione di una rete con gli altri CPO dei commercialisti, toscani e non;
- 2) partecipazione attiva nella predetta rete che ha consentito lo scambio di informazioni, opinioni e linee programmatiche utili allo svolgimento di eventi formativi ed informativi;
- 3) tenuta delle riunioni periodiche del nostro Comitato per l'approfondimento degli argomenti posti all'ordine del giorno;

- 4) partecipazione a riunioni organizzate a livello regionale e nazionale, con la finalità di condividere attraverso la rete le esperienze e le proposte provenienti dai vari Cpo territoriali;
- 5) partecipazione ed organizzazione di eventi in collaborazione con altri CPO toscani, in particolare il progetto “WIN - WOMEN IN NETWORK, Empowering Leadership! ” che ha uno scopo a carattere istituzionale, in quanto orientato alla formazione di una lista di candidate a ruoli apicali, ma è anche diretto a perseguire obiettivi di potenziamento delle doti personali, attraverso corsi formativi indirizzati a tutti. La prima fase del progetto ha visto l'elaborazione di un questionario rivolto ad individuare e selezionare i bisogni formativi, a cui hanno risposto oltre 180 colleghe toscane. Dal questionario è emerso un forte interesse verso le competenze trasversali, anche dette Soft Skills, vale a dire tutte quelle abilità personali che influenzano il modo di interagire con sé stessi e con gli altri, anche nella vita professionale. Preso atto di questo interesse il 04 luglio 2024 si è tenuta una giornata per la presentazione del primo percorso formativo dal titolo: **“Un nuovo modo di essere Leader – come esercitare la leadership in contesti complessi”**. Il primo modulo formativo è composto di 9 incontri - dal 2 ottobre 2024 al 12 febbraio 2025 - ed interesserà le competenze trasversali (soft skills), cioè tutte quelle abilità personali che informano il modo di interagire con sé stessi e con gli altri, anche nella vita professionale;
- 6) redazione del bilancio consuntivo di genere 2024 e al preventivo per l’anno a venire;
- 7) approfondimento e studio della bozza di proposta di modifica del D.Lgs. 139/2005 sottoposto all’attenzione dei Presidenti degli OO.TT. con Circolare del CNDCEC del 9 maggio u.s., successivamente modificata all’esito delle consultazioni con gli Ordini Territoriali e le Associazioni di categoria, in particolare modo per quel che ha riguardato la formulazione degli articoli n. 8, 10, 12, 21, 24 ter, 25, 26 e 33 bis, aventi ad oggetto le pari opportunità. Ciò ha consentito di elaborare alcune osservazioni attentamente condivise con tutti i CPO toscani ed inviate al CN in data 11/06/2024 e 30/09/2024, in merito alla opportunità di mantenere le quote di genere attualmente previste dal nostro ordinamento professionale, contemplando la possibilità di quote generazionali, e di non introdurre una limitazione alla rappresentanza esterna dei comitati. Non è stato dato seguito alla richiesta di reintroduzione dell’alternanza di genere per le liste di nomina dei componenti del consiglio di disciplina, e di introduzione di un equilibrio di genere nei collegi di disciplina, oltre che nel consiglio di disciplina nazionale;
- 8) partecipazione alla riunione convocata dal CPO dell’ODCEC di Milano e rivolta a tutti i CPO territoriali.

L'iniziativa aveva come obiettivo quello di entrare in contatto con le colleghe ed i colleghi, che hanno a cuore le PARI OPPORTUNITÀ e desiderano ottimizzare l'attività del proprio CPO, facendo tesoro dell'esperienza degli altri CPO, grazie al confronto e alla condivisione dei progetti finora realizzati e di quelli già programmati ma non ancora sviluppati, valorizzando le potenzialità della rete ed evidenziando le criticità e le difficoltà operative finora riscontrate.

Informativa 112/2024 - il Comitato Nazionale Pari opportunità, insediatosi nel settembre 2023, nei mesi scorsi ha rappresentato al Consiglio Nazionale la necessità di modificare il Regolamento per la formazione professionale continua al fine di prevedere che i crediti formativi conseguiti attraverso i corsi aventi ad oggetto le Pari Opportunità siano ricompresi tra i crediti formativi obbligatori di cui all'articolo 5, comma 2 dello stesso regolamento.

Pertanto sono state programmate le necessarie modifiche al portale FPC che consentiranno di attribuire alle ore formative chieste in accreditamento utilizzando i codici materia del gruppo E "Pari opportunità" di cui all'Elenco materie allegato al Regolamento FPC natura obbligatoria. Tale modifica riguarderà tutti i crediti formativi conseguiti nelle materie del gruppo E "Pari Opportunità" a partire dal 1° gennaio 2023.

il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, in collaborazione con la Fondazione Nazionale Commercialisti – Formazione, ha messo a disposizione degli iscritti il corso "LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE". Il corso ha l'obiettivo di fornire ai Commercialisti le conoscenze necessarie per comprendere e implementare le pratiche di parità di genere nelle aziende: comprendere le politiche attuali e la normativa evidenziando le sfide e le opportunità e guidare i partecipanti attraverso il processo per ottenere la certificazione.

I **Comitati Pari Opportunità** dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, rappresentati dal CPO Nazionale della categoria, esprimono la propria **solidarietà nei confronti di Ahou Daryaei**, la studentessa iraniana che lo scorso 3 novembre è stata arrestata a Teheran dopo essersi spogliata in seguito alle accuse di vestirsi in modo inappropriato, in particolare al modo in cui indossava il velo.

LINEE PROGRAMMATICHE 2025

Le linee programmatiche 2025 delineate dal nostro Comitato sono di seguito specificate:

1) partecipazione attiva alla rete formata dai comitati degli ordini toscani e 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 della Toscana;

2) elaborazione e formulazione dell'aggiornamento di un questionario da inviare a tutti gli iscritti, anche in collaborazione con gli altri C.P.O. della Toscana ed il C.P.O Nazionale, per analizzare le esigenze e le difficoltà in ambito professionale e redigere un bilancio di genere a carattere consolidato;

3) E' in corso di organizzazione, per il giorno 18 febbraio 2025, un evento sull' Intelligenza emotiva. Una analisi dell'aspetto comunicativo-relazionale del professionista con riferimento allo sviluppo di "COMPETENZE STRATEGICHE" al servizio della professionalità.

Il titolo dell'evento sarà "INTELLIGENZA EMOTIVA E STRATEGIC SKILLS PER BEN-LAVORARE" Costruire - Mantenere - Sviluppare Relazioni di Successo.

Il relatore dell'evento sarà la Dottoressa Enrica Brachi.

4) continuo monitoraggio delle possibili convenzioni con soggetti eroganti servizi (ad esempio asili nido, servizi di spesa a domicilio, assistenza agli anziani, ecc.) in grado di aiutare le colleghe ed i colleghi;

6) analisi della rappresentatività di genere nelle posizioni apicali nelle imprese private locali e negli ordini professionali della Provincia di Pisa;

7) monitoraggio sul territorio provinciale, a fini statistici, del rispetto del disposto normativo della Legge 120/2011, ancora in vigore, in relazione alla presenza delle donne all'interno degli organi sociali delle società quotate ed a partecipazione pubblica;

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 sé stessi, la persuasione all'ascolto, la gestione delle risorse umane all'interno degli Studi e la leadership, anche in collaborazione con gli altri comitati toscani; promozione e divulgazione più efficace di eventi formativi aventi ad oggetto le pari opportunità;

9) valutazione apertura sportelli di ascolto o costituzione comitati di ascolto per colleghi/colleghe in difficoltà,

attraverso cui raccogliere le segnalazioni sulla discriminazione di genere, proporre eventuali argomenti di studio, segnalare necessità di approfondimento, suggerimenti e iniziative da intraprendere;

10) analisi dei bisogni di genere volta a promuovere la sensibilizzazione sui temi dell'assistenza sociale e della famiglia anche attraverso la collaborazione delle casse di Previdenza e Assistenza;

11) ideazione ed elaborazione in collaborazione con gli altri C.P.O toscani, su ideazione del CPO dell'Ordine di Livorno, di schede e principi base di educazione finanziaria da diffondere nelle scuole;

12) Sono state inoltre programmate due importanti iniziative:

- il CPO intende farsi promotore di iniziative formative e divulgative in collaborazione con l'ASSOCIAZIONE EUNICE APS, ente senza scopo di lucro attivo sul territorio da oltre quindici anni contro la violenza di genere e a sostegno di donne in difficoltà e vittime di soprusi, abusi e maltrattamenti.

- il CPO intende aderire al progetto il nastro rosa, per la prevenzione dei tumori alla mammella. Il progetto nasce dall'esigenza di fornire una corretta informazione relativa ai tumori al seno, alla prevenzione e alla cura. In primis si svolge una conferenza cui partecipano medici della breast unit di Pontedera e viene rilasciato materiale informativo. In seguito, su base volontaria e su appuntamento viene effettuata una visita individuale.

PROGETTI NAZIONALI E REGIONALI 2024-2025

In considerazione della fattiva collaborazione instaurata tra i CPO toscani sin dal precedente mandato, prosegue la condivisione di intenti e di competenze già sviluppate. La stessa istituzione del CPO nazionale, al cui interno sono nominati i rappresentanti di ciascuna regione, 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:

- piattaforma unica per la redazione dei questionari;

- format unico per il bilancio di genere, linee guida e piattaforma per il bilancio consolidato su base regionale prima e nazionale poi;

- certificazione della parità di genere per i singoli ordini territoriali.

Alla data di redazione del presente bilancio non sono stati 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 alla 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 alla 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, invece, i CPO stanno lavorando per condividere alcuni importanti progetti quali l'adozione di una carta etica comune, che recepisca per esempio la regola "no woman no panel" e "no young no panel", la redazione di schede e principi base di educazione finanziaria per le scuole ed è stato dato avvio, nel corso del mese di ottobre 2024, con durata fino al febbraio 2025, al corso Woman in Network teso a potenziare le metacompetenze utili per poter ambire a cariche presso società di grandi dimensioni o quotate. Come anticipato nel paragrafo delle attività sin qui svolte, i CPO degli Ordini toscani hanno condiviso le osservazioni inviate al Consiglio Nazionale, relativamente alla bozza di proposta di modifica del D.Lgs. 139/2005 sottoposta all'attenzione dei Presidenti degli OO.TT. con Circolare del CNDCEC del 9 maggio u.s., successivamente modificata all'esito delle consultazioni con gli Ordini Territoriali e le Associazioni di categoria, in particolare modo per quel che ha riguardato la formulazione degli articoli n. 8, 10, 12, 21, 24 ter, 25, 26 e 33 bis, aventi ad oggetto le pari opportunità. I CPO della Toscana hanno formalizzato una serie di osservazioni e richieste di modifica, tra cui: (i) mantenere la quota relativa al genere meno rappresentato nella misura di almeno due quinti, in linea con

la legge Golfo Mosca e le direttive europee; (ii) rimuovere la sovrapposizione tra quote di genere e generazionali, in maniera tale da rispettare i diritti di partecipazione di entrambe; (iii) reintrodurre l'alternanza di genere almeno nelle prime posizioni nelle liste di candidati, garantendo così una rappresentanza equa ed introdurla laddove non presente; (iv) eliminare l'inciso che introduceva l'assenza di rappresentanza esterna ed, in generale, rafforzare (e non sminuire) il ruolo e la composizione dei comitati pari opportunità presso i nostri ordini, in quanto organi di importanza strategica sia all'interno del nostro Ordine che dell'intera comunità e con funzioni di tutela di valori costituzionali. Si tratta di un grande potenziale di risorse dedite alla categoria in grado di valorizzare uno degli assi fondamentali della ripartenza e dell'efficienza sostenibile, un importante investimento nella S ma anche nella G di ESG cui la nostra professione dovrebbe tendere per poter avere adeguati ritorni in futuro, anche in termini di maggiore credibilità. Nel testo definitivo, approvato dal Consiglio Nazionale in data 19 novembre 2024, sono state accolte le osservazioni relative al mantenimento della quota di $\frac{3}{5}$, dove già presente e alla eliminazione dell'inciso che introduceva l'assenza di rappresentanza esterna, evitando di conseguenza il passo indietro rispetto alla normativa già approvata. Relativamente alle quote di genere, queste, invece, non sono state introdotte né nei Collegi di Disciplina, istituiti all'interno dei Consigli di Disciplina, né nel Consiglio di Disciplina nazionale, né nei collegi dei Revisori del Consiglio Territoriale e del Consiglio Nazionale in aperto contrasto con la normativa nazionale ed europea. Rimane indubbio l'enorme passo avanti in relazione alla introduzione della quota generazionale nelle liste dei Consigli territoriali e del Consiglio Nazionale, anche se sarebbe stato opportuno inserirla anche negli altri organismi, quali ad esempio il Consiglio di disciplina.

CONCLUSIONI

Concludiamo il nostro Bilancio di Genere Preventivo 2025 con l'auspicio di poter fornire a tutta la nostra categoria un contributo significativo nella sensibilizzazione sui temi della parità di genere e della facilitazione all'accesso alla professione, contribuendo a creare consapevolezza e promuovendo una cultura di genere e di parità in ogni iscritto, attraverso strumenti efficaci, come il bilancio di genere, eventi formativi e questionari rivolti agli iscritti.

Come professionisti all'interno della comunità, il nostro impegno è importante oltre che nei confronti della categoria, anche nei confronti della società nel suo complesso, soprattutto in tutti quei campi in cui le nostre competenze professionali possono fare la differenza. Ci auguriamo pertanto che le nostre iniziative possano stimolare una maggiore sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e della sostenibilità sociale,

contribuendo così al progresso della nostra categoria professionale e dell'intera società. In questo spirito di collaborazione e condivisione che caratterizza i Comitati Pari Opportunità, invitiamo tutti le colleghi e le colleghe a partecipare alle nostre attività e iniziative come membri aggiunti del comitato, contribuendo attivamente al cambiamento.

Pisa, 23 novembre 2024