

Convegno Inter-ordinistico

Empowerment femminile e sviluppo sociale:
dialogo tra Professioni

ORDINE degli PSICOLOGI d



Il Comitato Pari Opportunità dell'OPT

Fiorella Chiappi, Consigliera dell'OPT Toscana
Coordinatrice CPO



Iscritte/i all'O.P.T.

Prevalenza donne a Partita IVA

	Donne	Uomini	Totale
Iscritti OPT a Novembre 2018	5441	1219	6660
Percentuale	81,70%	18,30%	100%



Gender Balance nel Consiglio

60% Donne e 40% Uomini rispetto al 36%4 Donne e 66& Uomini (8 donne – 22 Uomini)

Composizione per genere Consiglio OPT	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Donne	47%	47%	60%	60%	60%	60%	60%
Uomini	53%	53%	40%	40%	40%	40%	40%

b)



Gender Balance e Fondazione

Composizione per genere Fondazione OPT	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Donne	43%	43%	43%	43%	43%	43%	43%
Uomini	57%	57%	57%	57%	57%	57%	57%



Problematiche di Genere Prevalenti

- **Conciliazione Lavoro Famiglia**
- **Redditi Modesti**
- **Forte Competizione**
- **Ritardo nel Focus sulla P.O.**
- **Ecc.**



CPO dell'OPT



- ▶ 30 giugno 2017 Il consiglio dell'OPT, con Delibera G/88, costituisce per l'Ordine degli Psicologi della Toscana il **Comitato delle Pari opportunità.**
- ▶ Ne fanno parte la consigliera Carolina Limberti, il consigliere Ezio Benelli. Coordinatrice Fiorella Chiappi



Finalità del CPO dell'OPT



Proporre, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale **parità tra uomo e donna**;

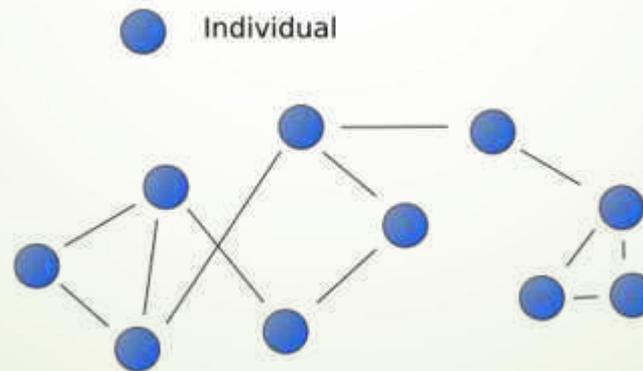
- Agire per la **riduzione delle discriminazioni di ogni tipologia (genere, generazione, etnia, orientamento sessuale, ecc.)**;
- Affrontare, con **specificità di genere**, i problemi di natura personale, professionale ed organizzativa, che costituiscono un ostacolo, con particolare riferimento alla **conciliazione lavoro/famiglia**;
- Promuovere azioni di **informazione/formazione e di sostegno** per creare nuove opportunità **nell'affermazione professionale femminile**.



Compiti del CPO dell'OPT



- Promuovere incontri di **informazione/formazione** sulle pari opportunità al fine di attuare la prospettiva di genere, le strategie di mainstreaming e la valorizzazione delle differenze;
- Diffondere le **informazioni sulle iniziative intraprese**;
- **Coordinarsi con gli organismi paritetici** delle altre articolazioni territoriali dell'Ordine degli Psicologi e di altri ordini e collegi professionali, del Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi e con la Commissione regionale Pari Opportunità (Toscana) per scambio di informazioni e azioni condivise.





Empowerment e Sviluppo Sociale

«Un processo capace di liberare il potenziale personale e professionale per raggiungere con piena soddisfazione obiettivi rilevanti per se stessi e per la società, le organizzazioni, le comunità.»





Il Concetto di Empowerment nelle varie discipline e professioni

Origini e radici del
costrutto di
empowerment

C. Piccardo. (1995)
Empowerment. Milano:
Raffaello Cortina Editore

Letteratura Sanitaria
(medicina,
psicoterapia, ecc.)
per attivare **risorse
personali**, promozione
della salute,
prevenzione, ecc.

Letteratura Politica (teoria
della democrazia di Clegg, 1960, Movimenti dei **diritti
civili**, Sviluppo terzo mondo,
movimenti femminili, servizi
sociali, associazioni di
volontariato)

Letteratura di Psicologia
di Comunità (Uno degli
obiettivi prioritari.
Partecipazione e Senso
di appartenenza, **Reti**)

Letteratura su Studi
Organizzativi e Manageriali
leadership empowering,
**individuazione e riduzione cause
powerlessness**

**Promozione della crescita
personale, dell'espressione del
potenziale individuale**



Empowerment

Alcune Parole Chiave

Affermare i Diritti
Civili

Individuare e ridurre
cause di
powerlessness

Attivare Risorse
Personalì

Costruire Reti

Creare luoghi di
ricerca, scambio di
buone pratiche e
progettazione di
azioni

Individuare spazi di
convergenza di
interessi



Obiettivi P.O.

- «Passare da una logica di riflessione alla volontà d'azione». (Women's Forum for the economy and society)





Le Reti Inter-ordinistiche: dal powerlessness agli obiettivi di P. O.

Agevolare la conciliazione
lavoro famiglia
Con welfare aziendale,
ordinistico, regionale

Attuare misure per la
conciliazione lavoro/famiglia:
Flessibilità orario di lavoro,
telelavoro, **Formazione a
distanza (FAD)**, nidi aziendali
o in convenzione, banca
delle ore, ecc.

Misure per ridurre il Gender
Gap

Gender Balance

Valorizzare le differenze



b)



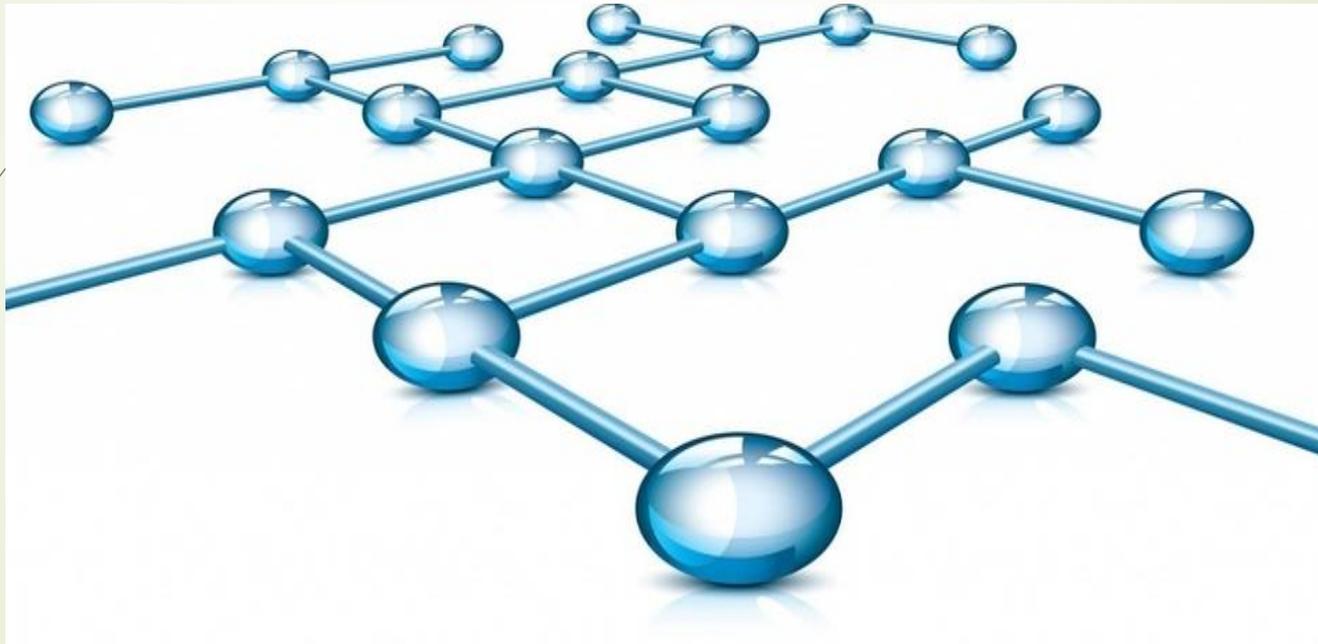
Gender balance e Fondazione

Composizione per genere Fondazione OPT	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Donne	43%	43%	43%	43%	43%	43%	43%
Uomini	57%	57%	57%	57%	57%	57%	57%

Convolgimento del CPO in Reti



- 6 ottobre 2017 – Roma - Inizio lavori del **GdL «Pari Opportunità»** del **CNOP**
- 27 aprile – firenze – firma del “**Protocollo d’Intesa**” del **Comitato Inter-Ordinistico P.O.** di Firenze





Convolgimento del CPO in Reti

- 4 giugno 4 - Arezzo, Borsa Merci – Seminario (Camera di Commercio, associazioni del territorio) su buone pratiche di **“diversity management”** in ambito aziendale per la valorizzazione delle differenze, la destrutturazione degli stereotipi di genere, il contrasto alle discriminazioni di genere verso le persone LGBTI, la prevenzione del **“minority stress”**.
- 2 ottobre 2018 – sala Gigli, palazzo del Pegaso - **Convegno “Stress Lavoro Correlato e Promozione della Salute di Genere. Strumenti per la Mediazione di Genere”**, promosso da: Consiglio Regionale della Toscana, Commissione P.O. della Toscana, Ordine degli Avvocati di Firenze-Comitato P.O. e Fondazione OPT.
- 16 novembre – Libreria Mondadori – Massa Convegno interprofessionale **«Conciliazione Lavoro/Famiglia e strumenti per lo welfare aziendale»**
- 20 novembre Convegno **«Empowerment Organizzativo. L'alleanza delle differenze nelle strategie di sviluppo.»**



Empowerment – Formazione – Specificità Psicologiche

Studi psicologici sulle
differenze/uguaglianze di
genere

Modelli culturali, stereotipi di
Genere e influenze sullo
sviluppo psicologico e sul
benessere individuale

Stereotipi di genere nella
comunicazione
intrapersonale, relazionale e
pubblica

Il contributo psicologico ad
alcune problematiche
specifiche: Violenza di
genere, Co-genitorialità,
Differenze Psicologiche ed
Educazione affettivo-
Sessuale

Gender Bias e ricerca
psicologica



Azioni dell'OPT Antecedenti alla Costituzione del CPO

Dal 2011 referente dell'OPT
nella Commissione Salute e
Medicina di Genere». e
partecipazione a due
pubblicazioni dell'ARS

Dal 2014

Attivazione del GdL
«psicologia & salute di
Genere

(Corsi, Convegni,
Pubblicazioni,

Attuazione da parte
dell'OPT di Corsi ECM,
Convegni Pubblicazioni su
tematiche specifiche

Pubblicazione sul sito della
Fondazione di articoli,
interviste, recensioni
relative a problematiche di
genere

Partecipazione dell'OPT a
iniziative promosse da altri
Ordini su problematiche
pertinenti le P.O.



Grazie per l'attenzione

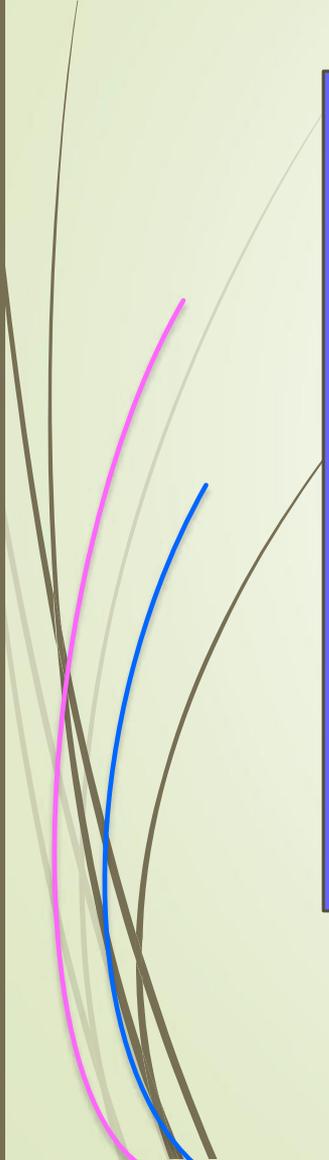


Tavola rotonda
Empowerment femminile e sviluppo sociale:
dialogo tra professioni



Commissione Pari Opportunità
Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri
della Provincia di Firenze

Dott.ssa Federica Zolfanelli



EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO
L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE
NELLE STRATEGIE
DI SVILUPPO

20
novembre
2018

FIRENZE
Ordine degli Psicologi
della Toscana



Commissione Pari Opportunità
Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri
della Provincia di Firenze

Il primo passo per raggiungere l'eguaglianza di genere ed il rispetto delle minoranze è la consapevolezza che l'ineguaglianza esiste



Donne Iscritte alla FNOMCeO

(Federazione Nazionale Ordini dei Medici-Chirurghi ed Odontoiatri)

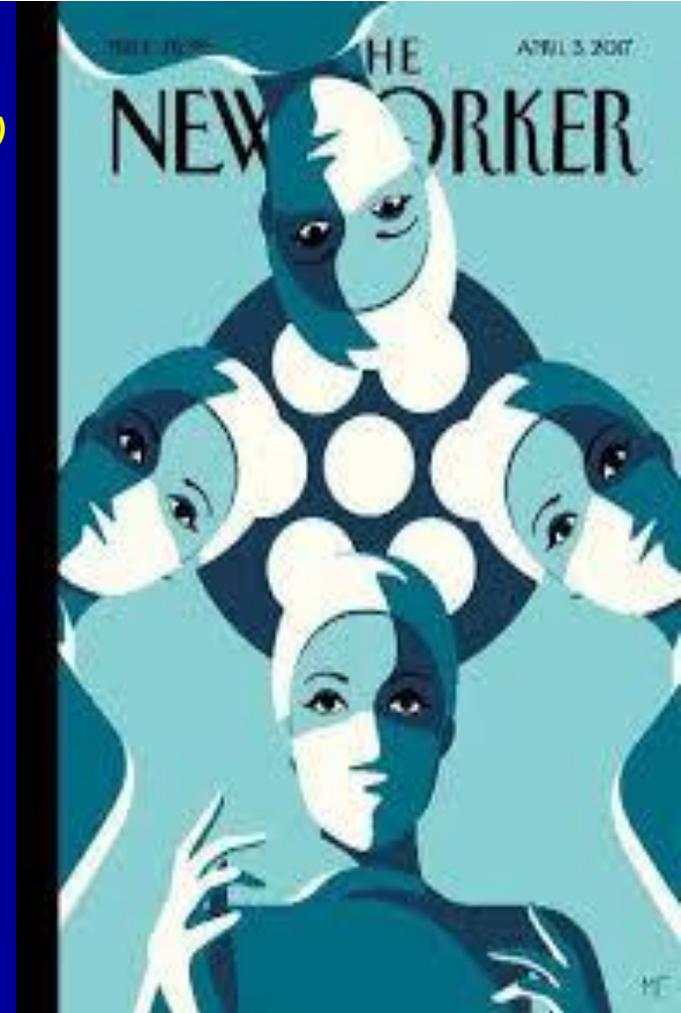
Dati 2018

Su un totale iscritti **429.664**

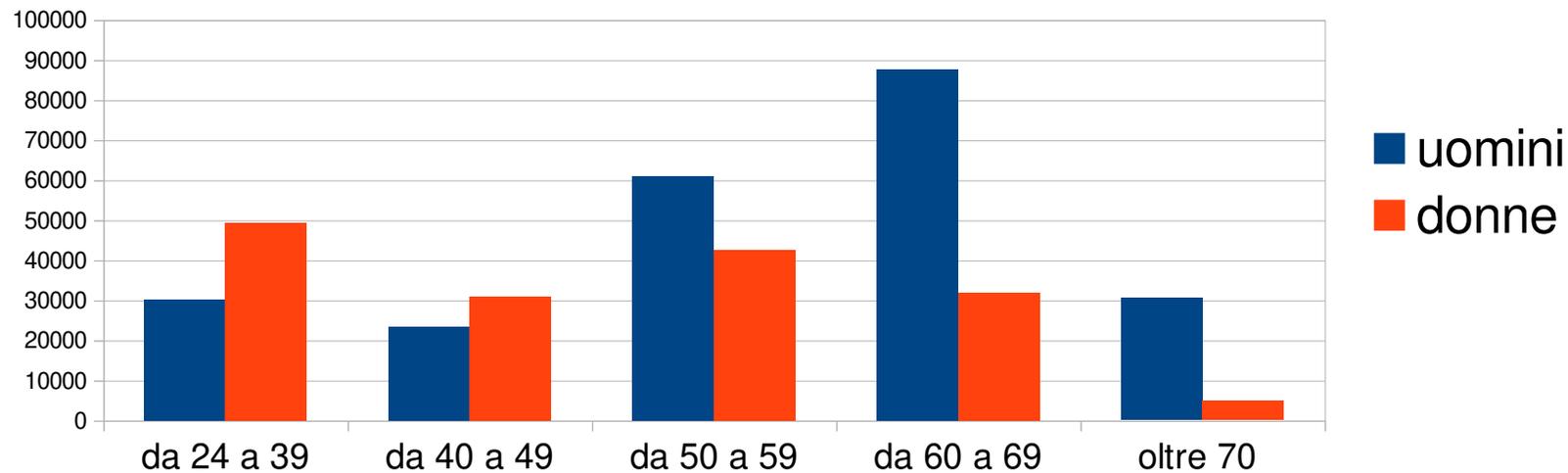
- Donne Medico **159.669**
- Doppia iscrizione **4.439**
- Donne Odontoiatre **11.825**

Totale **175.930**

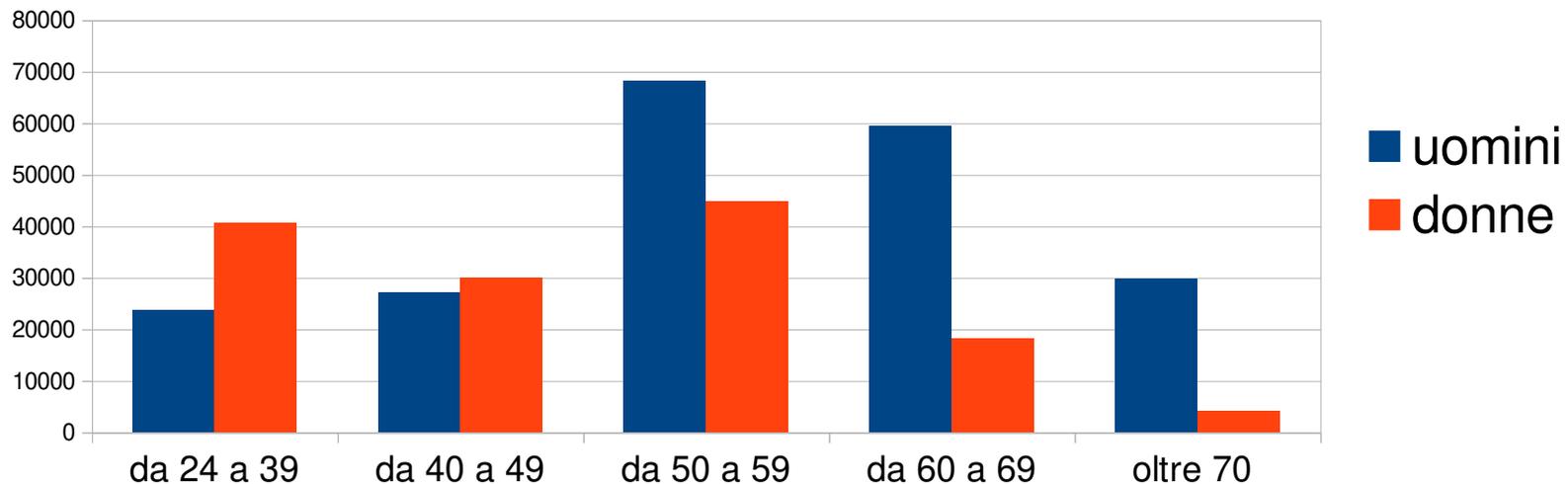
40,94 % Donne



Medici: uomini e donne per fascia d'età - anno 2012



Medici: uomini e donne per fascia d'età - anno 2016



La differenza di genere è particolarmente evidente nelle strutture pubbliche dove l' afflusso di donne è stato ed è massiccio.

Emerge una sostanziale differenza fra donne dipendenti e donne dirigenti

Nel Servizio Sanitario Nazionale si registra il **60 %** di donne medico
ma
si registra solo il **10%** di donne Direttore di Struttura Complessa .

Anche il reddito è inferiore

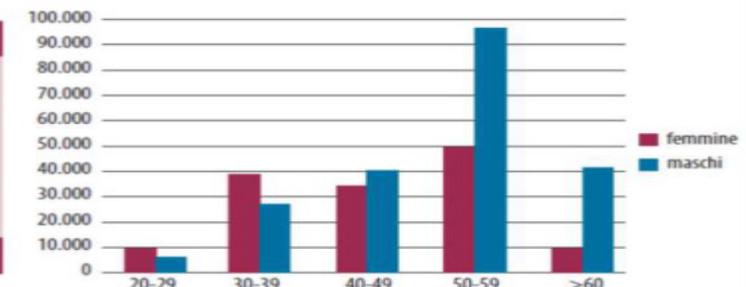


Donne medico, più numerose ma con reddito inferiore

Sono già la maggioranza nelle fasce d'età fino ai 40 anni. Però guadagnano meno, soprattutto nel caso delle libere professioniste. E il lavoro incide anche sulla scelta di fare figli

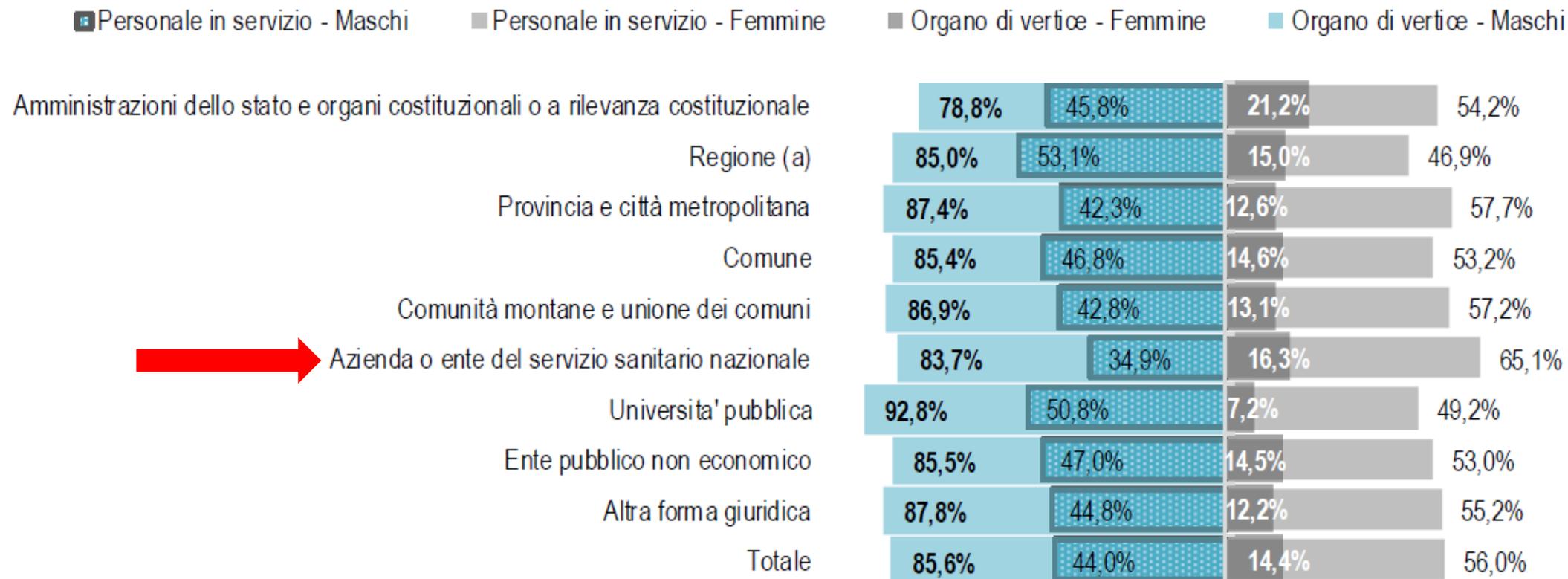
IN AUMENTO NEL 2011 IL NUMERO DI DONNE MEDICO

Classi di età (anni)	Femmine	Maschi	Totale
20-29	9.557	5.976	15.533
30-39	38.654	26.937	65.591
40-49	34.352	40.376	74.728
50-59	49.290	96.769	146.059
>60	9.685	41.576	51.261
Totale	141.538	211.634	353.172



Iscritti al Fondo generale "Quota A" - per classi di età. Aumenta anche nel 2011 il numero di donne medico: nella fascia di età fino a 39 anni sono già la maggioranza. Fonte: Bilancio consuntivo Enpam 2011

PROSPETTO 3.1. GENERE DELL'ORGANO AL VERTICE* E DEGLI ADDETTI DELLE ISTITUZIONI PUBBLICHE (DIPENDENTI E NON DIPENDENTI), PER FORMA GIURIDICA. Valori percentuali. Anno 2015



*Presidente, Ministro, Sindaco, o altra massima carica dell'istituzione pubblica.

(a) Cfr. nota (b) Prospetto 1.1.

La probabilità di fare carriera è marcatamente bassa (tab. 1). In una scala da zero a 100, ove lo zero rappresenta nessuna probabilità e 100 il massimo di probabilità, la probabilità media attribuita dalle donne è pari al 30,6 ed è, addirittura, pari a 20 se invece si fa riferimento alla mediana. Queste statistiche stanno a significare – stando alla mediana – che metà delle donne si colloca al di sotto di una probabilità di 20 e l'altra metà al di sopra. Essendo la media pari a 30, il dato complessivo è che le donne pensano di avere probabilità di carriera effettivamente basse. Probabilità di carriera ancora più basse si riferiscono alle donne tra i 45 e i 50 anni e a quelle che operano come dipendenti ospedalieri.

La soddisfazione del lavoro è pari a 61,6 (mediana pari a 70) e, cioè, un livello medio tendente (ma poco) verso l'alto. È più marcato presso le donne dai 54 anni in su e oltre i 65 anni e le vedove (presumibilmente, queste donne, data la situazione familiare, si sono dedicate di più al lavoro e ne hanno tratto soddisfazione). Minor soddisfazione esprimono le giovani donne (età fino a 34 anni), le nubili e quelle che non operano in ruolo professionale clinico. Anche il livello della soddisfazione del ruolo professionale è pari a 61 (media) e 70 (mediana) al pari della soddisfazione del lavoro.

L'85,5% si sente apprezzata dai propri colleghi di lavoro (tab. 3). Lo sono in maggior percentuale le donne oltre i 65 anni, le separate o divorziate e le libero professioniste. Nel loro insieme questi risultati potrebbero indicare che il livello di apprezzamento tende a crescere nei ruoli professionali ove sono assenti o minimi i rapporti gerarchici, infatti le dipendenti ospedaliere che per definizione operano in un ambiente gerarchico, seppur in misura minima, sono percentualmente di meno rispetto al livello di apprezzamento espresso da tutte le donne (82,6% rispetto a 85,5%). Si conferma, quindi, quanto descritto in letteratura relativamente all'impatto che l'ambiente produce sulle percezioni delle relazioni sociali che si instaurano su lavoro.

Nell'indagine si sono esplorati, poi, aspetti che riguardano cosa le donne pensano rispetto all'utilizzo delle proprie competenze e al tipo di rapporti che esse hanno con i superiori e i colleghi. Un terzo delle donne ritiene che le loro competenze siano poco (29,9%) e per niente (3,7%) utilizzate e il rimanente 67% ritiene che le competenze siano abbastanza e molto utilizzate (tab.4). Pur affermando che la maggioranza esprime una valutazione positiva, è opportuno soffermarci sulla valutazione negativa. Si sarebbe, infatti, atteso che trattandosi di ruoli, lavori e ambienti professionali specializzati, quali sono quelli degli ospedali e degli altri settori assistenziali, gli operatori fossero utilizzati al massimo delle competenze. Il dato secondo cui un terzo, e non è poco, ritiene invece che l'utilizzo delle competenze sia basso o si risolve in una "falsa" percezione da parte delle donne, oppure è un dato obiettivo ed effettivo. Se questo dato sia un indizio di fenomeni del tipo "esclusione" o "discriminazione" non è dato saperlo con queste sole risultanze. Che in qualche misura sia così lo si potrà evincere mettendo insieme in un'unica visione tutti i dati delle ricerche e questo sarà descritto nelle pagine successive. Il minor utilizzo delle competenze è in maggior percentuale indicato dalle giovani donne, nubili o vedove, dipendenti ospedaliere, ad inizio carriera o operanti in ruoli non clinici.

Circa il 15% delle donne afferma che il rapporto con i superiori o con coloro cui fanno riferimento è inesistente (tab. 5) e il 31,9% che è solo di tipo indiretto e formale. Sono percentualmente di più le donne che sono medici di medicina generale o specialisti ambulatoriali ad esprimere tale valutazione. Il risultato si presta alle stesse considerazioni prima espresse. Metà circa delle donne ha rapporti minimi o nulli con le gerarchie superiori. E questa percentuale è sicuramente elevata, dato che il "lavoro sanitario" è per definizione un lavoro ove l'interscambio professionale e relazionale dovrebbe essere abbastanza alto.

Probabilità di
carriera 30 % /<

Soddisfazione nel
lavoro 60 %

Utilizzo delle
proprie
competenze
NO 29,9 %

Percezione di
ascolto e di
collaborazione
NO il 39 %

Rapporti con le
gerarchie
superiori
31,9 % indiretto
15 % inesistente

Quando si passa ai rapporti con colleghi la percentuale di donne medico che afferma di avere rapporti di tipo collaborativo è più alta: sono infatti il 73,4% a valutare in tal senso il tipo di rapporti (tab. 6). Persiste, però, circa un terzo delle donne che considera i rapporti formali (21,6%) o inesistenti (5,0%). Le caratteristiche sociali e professionali delle donne che sono insoddisfatte del rapporto con i colleghi sono analoghe a quelle individuate a proposito del rapporto con i superiori: oltre i 65 anni, vedove, medico di medicina generale e specialista ambulatoriale.

Si è inoltre investigato come le donne medico considerano il comportamento dei superiori e degli operatori cui fanno comunque riferimento sotto altri profili, quelli della stima, del formalismo e dell'ostilità (tab. 7). Poco più della metà sceglie la stima come tipologia del comportamento, mentre un 37,9% sceglie il formalismo ed un 6,1% l'ostilità. Chi sono le donne medico che scelgono l'ostilità in maggior percentuale? Sono quelle tra i 55 e i 64 anni, le nubili e le vedove, le dipendenti ospedaliere e le dipendenti di strutture convenzionate. Sembra emergere dalla lettura complessiva di questi dati un indizio di una sorta di "discriminazione" dovuta in parte al tipo di luogo di lavoro (ospedale) e dall'altro alle caratteristiche sociali (nubili, vedove, oltre metà carriera). Quest'ipotesi interpretativa riposa sulla considerazione per cui nulla dovrebbero aver a che fare e caratteristiche personali su tipo di comportamento dei superiori. Non si "capisce" infatti perché le nubili, le vedove (donne formalmente sole) ed a metà carriera dovrebbero indicare l'ostilità del comportamento dei superiori. Se questi comportamenti sono oggettivi oppure sono percezioni non è dato sapere. I risultati dell'indagine registrano semplicemente quanto le donne medico affermano.

I rapporti con i colleghi sono di collaborazione per il 65,4% delle donne, formali per il 14,9%, competitivi per l'11,4% e conflittuali per l'8,3% (tab. 8). Va notato che un 8,3% di donne che definisce i rapporti come conflittuali (oltre all'11,4% che li definisce competitivi) non è poco e suggerisce che il "clima organizzativo", ovvero l'atmosfera relazionale che caratterizza il luogo del lavoro, non è positiva per una quota non insignificante di donne medico. Analoghi risultati si osservano quando si indagano i rapporti sotto il profilo amicale (tab. 9). Un terzo delle donne sceglie come attributo dei rapporti con i colleghi il formalismo (28,1%) e l'ostilità (4,3%). L'ostilità era segnalata dal 6,1% nel caso dei superiori. Un po' meno nel caso dei colleghi, ma la vicinanza delle percentuali fa pensare che tra le donne esista un gruppo o una fascia che denuncia e mostra segni di ostilità nell'ambiente di lavoro.

Che esistano problemi oggettivi o di percezione riguardanti il profilo di un'integrazione paritaria di genere e che questi problemi riguardino mediamente un terzo delle donne e in misura più accentuata una quota del 5-6% circa è il dato emergente trovato dall'indagine. Il quadro viene confermato quando si va ad indagare in che misura le donne pensano di essere considerate sotto il profilo professionale. Il 39% afferma che i superiori non tengono conto dei loro suggerimenti (tab. 10). Affermano questo in maggior percentuale le donne a metà carriera, le nubili, i medici di medicina generale e gli specialisti ambulatoriali, le dipendenti di strutture convenzionate e quelle che non operano in un ruolo clinico. Se poi si indaga direttamente in che misura le donne sono coinvolte nella formazione e nell'attuazione dei programmi di lavoro, il 53,2% afferma per niente il 19,3% e poco il 33,9%. (tab. 11).

Programmi di lavoro
NO 53 %



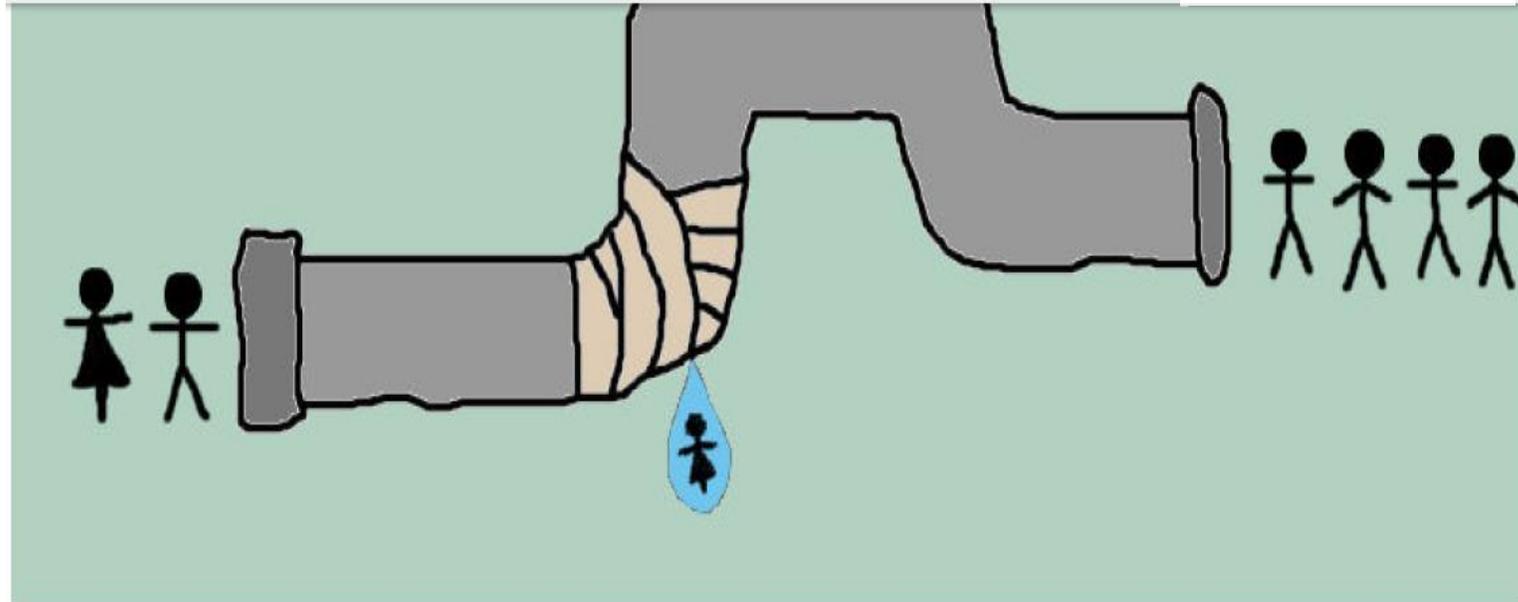
**Donne
medico:**
indagine su lavoro
e famiglia,
stalking e violenza

Anno 2011 indagine su 1597 donne medico

Probabilità di Carriera

DI WOMEN IN BUSINESS 29 MARZO 2016

SmartWeek



The leaky pipeline

Perchè ?

**Quali sono i problemi dunque ?
I soliti ? Certo sì ma non sufficienti a
spiegare tutto**

PROBLEMI DI CARRIERA

Conciliazione vita-lavoro

Struttura sociale inadeguata per la donna che lavora

Scarsa soddisfazione lavorativa

Minori opportunità di carriera offerte

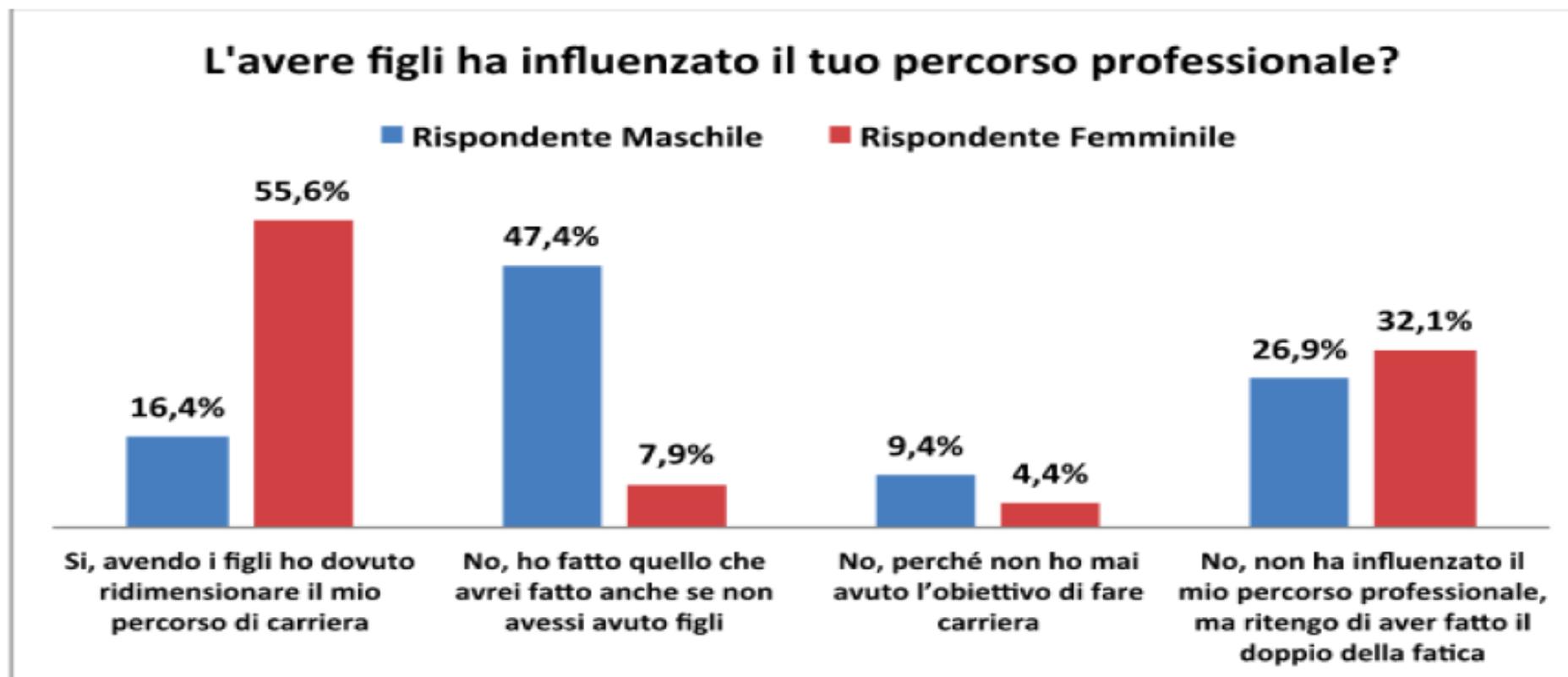
Part time

Percezione di discriminazione

Stereotipo di Genere

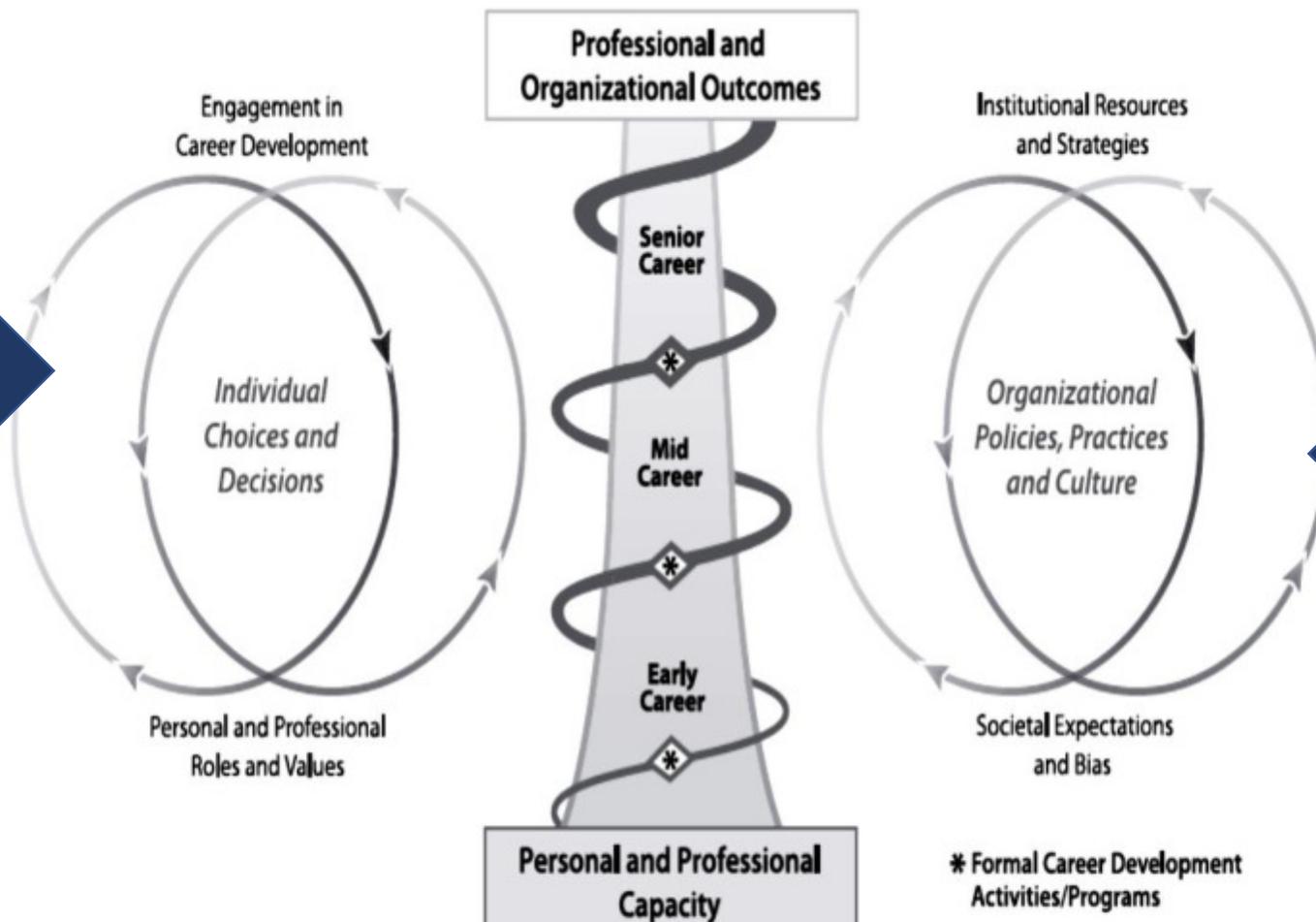
- *come aspettativa da parte degli altri*
- *come desiderio personale ad avere ruoli di cura*

L' influenza del “fattore figli” sul percorso professionale (survey Anaa 2016)



Cosa incide sulla carriera della donna ?

Le esigenze di conciliazione lavoro-vita privata l'età, la provenienza geografica, il livello sociale e culturale, la famiglia di provenienza, le variabili psicologiche, le motivazioni, le aspettative, il self empowerment e lo Stereotipo di genere, *The mini-me syndrome*.



Tipo di organizzazione : organizzazioni costruite su un modello verticistico, ad impronta di tipo gerarchico, (centralità del potere) con orientamento al lavoro individuale, gran peso dato al tempo dedicato oppure organizzazioni più snelle disponibili ai cambiamenti, gran peso dato alle competenze trasversali e relazionali, (centralità del paziente) oltre alle professionali con orientamento al lavoro di gruppo, e raggiungimento trasparente di obiettivi identificati al MERITO insomma

JOURNAL OF WOMEN'S HEALTH
Volume 21, Number 12, 2012

Diane Magrane, M.D.,¹

Systems of Career Influences: A Conceptual Model for Evaluating the Professional Development of Women in Academic Medicine



Attività svolte CPO Ordine dei Medici



Convegni

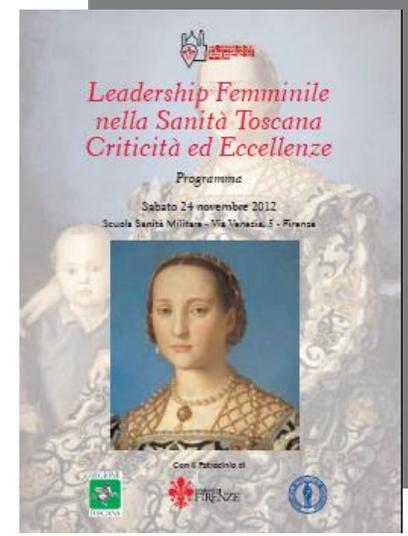
Questionario 1998

Corso sulla leadership

Medicina di Genere

Convegni

La selezione per Merito nelle Istituzioni Pubbliche
Martedì 23 Ottobre 2018



Focus sul Merito

Corso di formazione sulla Leadership

sulla violenza ai sanitari

(in elaborazione)

PROTOCOLLO DI INTESA

STRUMENTI PER CAMBIARE
Formazione alla leadership e al management sanitario
SETTEMBRE - OTTOBRE 2017



Violenza da parte dei Colleghi e degli Utenti
Firenze 18 Maggio 2018



Ordine dei Medici Chirurghi ed Odontoiatri di Firenze
Teresita Mazzei
Federica Zolfanelli
Donne, Salute e Sindacato
Chianciano, 8 Marzo 2018



L'Alleanza di Firenze per fare Rete

DAI MARGINI DELLA PROFESSIONE ALLA INTEGRAZIONE

Lunedì 24 ottobre 2016



Commissione Pari Opportunità
Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri
della Provincia di Firenze

Lavorare sull'Empowerment

responsabilizzare le donne perchè prendano coscienza di sè e delle proprie capacità perchè possano dare il miglior risultato per sè e per le organizzazioni di lavoro

Lavorare sulla Leadership femminile

questo processo dà migliori risultati se ci sono donne sono in posizione apicale

Lavorare sul Merito

lavorare sulla selezione per Merito , sulla trasparenza e sulla valutazione , sul raggiungimento di risultati quantificabili

Valorizzazione della persona e valorizzazione delle differenze

Lavorare con il gruppo Studenti di Medicina

Lavorare insieme

Culturally creating a supportive environment in which women share experience and practise skills, through group or individual mentoring, coaching or networking. This provides the opportunity for females to validate the experience of being a woman in a large organisation and to identify relevant role models.

*The leaking pipeline: Where are our female leaders?
Gender Advisory Council*





ORDINE
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI
DI FIRENZE



Comitato Pari Opportunità
Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Firenze

EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO

L'alleanza delle differenze nelle strategie di sviluppo

Tavola rotonda e dialogo fra professioni

L'ESPERIENZA DEL CPO ODCEC FIRENZE

Firenze

20 novembre 2018

Dott.ssa Serena Lanini



Indice

- ✓ *Il CPO Odcec Firenze*
- ✓ *L'attività del Comitato*
- ✓ *Banca del Tempo*



Il CPO dell'Odcec di Firenze

Costituito con delibera del Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili (Odcec) di Firenze del 7 aprile 2009.

Ha un proprio regolamento.

Nasce con l'intento di:

- favorire eguali opportunità di accesso alla libera professione e alla qualificazione professionale delle iscritte all'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.
- promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nella libera professione

Ha la sua sede operativa presso la sede dell'Odcec di Firenze.



Il CPO dell'Odcec di Firenze

Il Comitato è composto da 7 membri nominati dal Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Firenze.

In particolare 6 sono nominati scegliendo fra le proposte dei sindacati locali ed 1 componente fra i Consiglieri dell'Ordine con ruolo di Presidente.

Ai membri effettivi così nominati nel corso del mandato collaborano anche membri aggiunti.

Nel primo mandato oltre a 4 membri aggiunti donne abbiamo avuto anche due membri aggiunti uomini.

Nel secondo i membri aggiunti superano gli effettivi.

All'inizio del terzo si conferma l'impostazione del precedente mandato.



Il CPO dell'Ordine di Firenze

Il Comitato si riunisce almeno tre volte l'anno. Ma nel corso di questi due mandati le riunioni sono state circa 10 l'anno.

Normalmente le riunioni si tengono presso la sede dell'Ordine, ma si sta facendo strada l'idea di riunioni itineranti, alla luce dell'esperienza della «Rete del Consiglio».

Il comitato non dispone di un proprio bilancio ma gode di un'autonomia di spesa rispetto ai fondi attribuiti dal Consiglio.



Indice

- ✓ *Il CPO Odcec Firenze*
- ✓ *L'attività del Comitato*
- ✓ *Banca del Tempo*



Attività del CPO Odcec Firenze

Nel primo mandato 2009/2012 il comitato ha organizzato eventi e inviato ai Colleghi un questionario al fine di **analizzare la situazione** dei professionisti in ottica di genere e la loro rappresentatività negli Ordini professionali. Da subito è stata riscontrata una disparità molto marcata fra i due generi, sia in termini reddituali che in termini di rappresentatività.

Altra attività a cui le componenti del Comitato si sono ampiamente dedicate è la **formazione**, in particolare formazione psicologica, quella avente ad oggetto le tecniche di conciliazione tempi di lavoro e della famiglia, quella volta alla conoscenza di se stessi, persuasione all'ascolto, arte di abbigliarsi, la gestione delle risorse umane all'interno dello Studio e leadership femminile.



Attività del CPO Odcec Firenze

Nel gennaio 2011 il Comitato ha presentato la propria **carta etica** che può essere adottata al fine di contribuire alla lotta contro ogni forma di discriminazione, impegnandosi nel contempo a valorizzare le diversità all'interno della propria struttura con particolare riguardo alle pari opportunità fra uomo e donna.

La carta è visibile e scaricabile dal sito CPO Firenze.



Attività del CPO Odcec Firenze

L'approvazione della Legge 120, entrata in vigore il 12 agosto 2011, che tratta della partecipazione delle quote di genere nei Consigli di amministrazione e Collegi sia delle società quotate che controllate da enti pubblici, ha dato un nuovo impulso all'attività del comitato.

Si sono organizzati percorsi di preparazione professionale per cogliere le opportunità di lavoro che la norma riserva al genere meno rappresentato, oltre ad iniziative di sensibilizzazione sul tema.



Attività del CPO Odcec Firenze

Con il secondo mandato, 2013-2016, è continuata l'attività di **formazione** volta alla preparazione dei Colleghi al fine di accogliere gli incarichi nei Consigli di amministrazione e Collegi sindacali delle società richiedenti, sia allo sviluppo delle capacità comunicative e relazionali dei professionisti.

E' stata creata sul sito del CPO Firenze apposita sezione contenente l'elenco dei **nominativi** delle Colleghe disposte ad accettare la nomina negli organi delle società quotate o a partecipazione pubblica.

Dal 2013 è iniziata una fase di **monitoraggio** del rispetto da parte delle società soggette al disposto normativo della L. 120/2011.



Attività del CPO Odcec Firenze

Il Comitato, a partire dal marzo 2013 ha iniziato a redigere il **bilancio di genere** quale parte integrante del bilancio annuale dell'Ordine da portare all'approvazione dei Colleghi.

Il bilancio di genere è una rendicontazione volontaria che consiste nell'analisi in ottica di genere di quanto realizzato o di quanto si intende realizzare.

Redigere il bilancio di genere consente di conoscere a livello locale quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto ai due generi che la compongono ed a comprendere come il lavoro del Consiglio dell'Ordine sia pianificato per dare equa rappresentanza ed evidenza alle politiche di genere



Attività del CPO Odcec Firenze

Durante il secondo mandato sono state incrementate le attività comunicative sia:

- Attraverso l'invio di **news letter** periodiche a tutti gli iscritti
- Attraverso la pubblicazione degli eventi, informazioni, documentazione utile nel nostro **sito** (www.commercialisti.fi.it/cpo)
- Attraverso l'apertura e la gestione di una pagina **Facebook**

Si segnala anche la creazione di un **comitato di ascolto**, attraverso il quale è possibile segnalare elementi di discriminazione, eventuali argomenti di studio, occasioni o necessità di approfondimento o semplicemente suggerimenti.



Attività del CPO Odcec Firenze

Durante il secondo mandato sono stati approfonditi i **legami** con gli altri Comitati Pari Opportunità sia dei Commercialisti sia di altre professioni, oltre agli Organismi di Parità presenti ad ogni livello istituzionale.

Si segnala, ad esempio, la collaborazione attivata con la Commissione Pari Opportunità della Regione Toscana per promuovere la «Banca dei Saperi delle Donne».



Attività del CPO Odcec Firenze

Numerose sono le iniziative volte alla promozione della sensibilizzazione sui temi **dell'assistenza sociale** e della **famiglia**, fra cui eventi con le sigle sindacali e le due Casse di Previdenza, il progetto «Fiocco in azienda e ... in studio», la collaborazione con il Consiglio per la realizzazione della Banca del Tempo e la stipula di convenzioni con istituti scolastici.

Non sono mancati consueti e piacevoli **eventi ludici** dedicati alla scoperta di luoghi significativi di Firenze.



Attività del CPO Odcec Firenze

I componenti dell'attuale mandato, insediati il 10 febbraio 2017, hanno proseguito le attività svolte nei mandati precedenti in particolare:

- ricostituendo il **comitato di ascolto** con mail dedicata,
- organizzando **eventi formativi** in area E del Regolamento di formazione
- mantenendo l'impostazione di **partecipazione attiva** del Comitato

Nel corso dell'attuale anno sono state formalizzate e rese permanenti due **reti** di pari opportunità esistenti attraverso la costituzione della commissione di coordinamento dei CPO all'interno della Conferenza degli Ordini Toscani e del tavolo di coordinamento interprofessionale fiorentino di pari opportunità.



Attività del CPO Odcec Firenze

Attualmente il Comitato, in collaborazione con la Commissione Nazionale che si occupa di problematiche di genere, giovanili e valorizzazione della professione, sta lavorando ad un **nuovo** schema di **regolamento** che abbracci una definizione di pari opportunità nel senso più ampio del termine.

Il principio di pari opportunità, che spesso si applica alle questioni di genere, va esteso anche ad altre forme di discriminazione, come ad esempio le limitazioni, formali o sostanziali, che riguardano i giovani o i disabili o le minoranze in genere.

Si fa riferimento ad un concetto di pari opportunità nella professione che spesso risulta direttamente collegato allo stato di salute del professionista o dei suoi familiari o all'organizzazione del lavoro in studio.



Indice

- ✓ *Il CPO Odcec Firenze*
- ✓ *L'attività del Comitato*
- ✓ *Banca del Tempo*



Banca del Tempo

Il Consiglio dell'Ordine, su stimolo del nostro Comitato, a luglio 2016 ha approvato il regolamento ed il contratto di Banca del Tempo, nonché la relativa modulistica.

Banca del Tempo nasce da un'analogha esperienza promossa dall'Ordine di Padova.

Gli obiettivi del progetto sono due.



Banca del Tempo

- ✓ affiancare ed aiutare colleghe/ghi che, dovendo far fronte a **improvvisi, gravi ed urgenti necessità familiari** quali nascite, adozioni, problemi di salute propri e/o dei propri familiari, o **impegni di lavoro** che superino **temporaneamente** la capacità strutturale dello studio o la sua struttura tecnologica o incontrino grosse difficoltà nello svolgimento del proprio lavoro quotidiano;
- ✓ supportare i familiari, nel caso di **decesso** del professionista o di **infermità/incapacità occorsa** allo stesso, al fine di preservare il lavoro professionale del Collega sino al passaggio di consegne al/ai professionista/i subentrante/i, o sino alla ripresa dell'attività lavorativa da parte del Collega temporaneamente impossibilitato.



Banca del Tempo

Si caratterizza per la compresenza di due elementi:

- un **elenco di colleghi**, con almeno tre anni di esperienza, che hanno dato la propria disponibilità ad aiutare chi si trova nelle situazioni ora descritte (attraverso la compilazione di specifica modulistica dove indicare l'ambito professionale della propria attività);
- un **contratto** da stipulare fra il professionista richiedente e il collega aderente al progetto.

Il regolamento stabilisce la procedure da seguire per l'attivazione ed il monitoraggio del sistema di supporto fra Colleghi.



Banca del Tempo

Qualora il Collega richiedente aiuto abbia già individuato un/a collega che abbia le caratteristiche richieste per l'affiancamento o la sostituzione, può richiedere all'Ordine che il suo nominativo sia inserito nell'elenco dei colleghi disponibili.

Per attivare la procedura il collega, in temporanea difficoltà (o il coniuge o un familiare), dovrà inviare una richiesta a mezzo mail indirizzata al Presidente dell'Ordine, indicando specificatamente l'ambito professionale per il quale richiede l'intervento dei professionisti aderenti al progetto, nonché la durata del periodo durante il quale presume di avvalersi della Banca del Tempo.



Banca del Tempo

È istituita apposita **Commissione** “Banca del Tempo” con le competenze sulla iscrizione nell’apposita lista dei professionisti aderenti al progetto, sull’accoglimento della richiesta di supporto del professionista “richiedente”, nonché sul monitoraggio del progetto nel suo complesso.

Detta Commissione costituita da tre membri e’ composta dal Presidente dell’Ordine, dal Vicepresidente e dal Tesoriere.



Banca del Tempo

Il rapporto tra i professionisti, o gli eredi del sostituito, viene regolato da apposito **contratto** predisposto dalla Commissione “Banca del Tempo” e approvato dall’Ordine.

Il/la Collega, il quale si avvalga della professionalità dell’iscritto alla “Banca del Tempo”, dovrà corrispondere allo stesso un **compenso** per l’attività svolta, così come determinato nel contratto sottoscritto dalle parti.

Il/la professionista che aderisce al progetto prestando la propria attività lavorativa a favore del/la Collega richiedente, è direttamente **responsabile** per il lavoro svolto e risponderà con la propria polizza RC professionale; l’eventuale premio integrativo per l’estensione della garanzia, sarà a carico del collega sostituito.



Banca del Tempo

Il/la professionista nominato dovrà:

- svolgere la propria attività preferibilmente presso lo studio del/la Collega che temporaneamente sostituisce/affianca;
- lasciare nella disponibilità del/la Collega sostituito/affiancato files, documenti di lavoro e ogni altro strumento che abbia utilizzato nello svolgimento della propria attività,

ciò al fine di garantire la continuazione dei lavori iniziati in assenza del collega.



Banca del Tempo

Il/la professionista nominato/a s'impegna specificamente a non intraprendere, direttamente o indirettamente, alcuna attività professionale idonea a sottrarre la clientela al/la Collega che ha temporaneamente affiancato o sostituito, per un periodo di 2 anni a decorrere dalla conclusione dell'attività per la quale è stato nominato dalla Commissione "Banca del tempo".

Il/la professionista che violi il suddetto impegno è passibile di procedimento a fini disciplinari.



Banca del Tempo

Monitoraggio del Progetto.

Ogni anno viene essere compilato un modello statistico riassuntivo dell'andamento della “Banca del tempo”.

Di tali risultati viene dato conto agli Iscritti all’Ordine nell'assemblea annuale.



Banca del Tempo

Dati attuali

20 Colleghi hanno dato la propria disponibilità per aiutare chi si trova in difficoltà.

Nessuno a chiesto l'attivazione formale di tale aiuto.



ORDINE
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI
DI FIRENZE



Comitato Pari Opportunità
Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Firenze

Grazie per l'attenzione