

*Firenze, 22 giugno 2020*

## ***NEWS LETTER 1/2020***

Cara/o Collega,

dopo un lungo periodo di silenzio, dovuto alla chiusura imposta dal virus Covid-19, di seguito la nostra periodica News letter per informarti sulle iniziative e novità del periodo.

<b>Proroga e rafforzamento della Legge 120/2011</b>
---

Un'importante obiettivo del nostro Comitato, della Commissione Nazionale che si occupa anche di problematiche di genere, nonché del nostro Consiglio Nazionale, è stato raggiunto attraverso la legge di bilancio 2020, con cui è stato disposto l'aumento da 1/3 a 2/5 della quota riservata al genere sottorappresentato negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate, nonché l'applicazione di tale percentuale per 6 mandati consecutivi.

Si ricorda, infatti, che la Legge 120/2011, legge che aveva introdotto l'obbligo di rispetto dell'equilibrio fra genere negli organi di amministrazione e controllo per le società quotate e per le partecipate pubbliche, era una norma a termine, e, senza modifiche, non avrebbe più trovato applicazione con la fine di quest'anno.

Ricordiamo che in Italia nel 2010 le donne rappresentavano solo il 6 per cento dei componenti dei consigli di amministrazione delle società quotate, uno dei tre peggiori dati di tutti i Paesi membri dell'Unione europea.

Oggi, grazie alla legge richiamata, la percentuale è aumentata al 33,5 per cento e questo non rappresenta l'unico effetto positivo della norma: l'ingresso delle nuove amministratrici, infatti, ha anche contribuito a modificare altre caratteristiche dei CDA, riducendo l'età media, aumentando il livello medio di istruzione e la diversità in termini di età e background professionale.

La modifica introdotta con la Legge di Bilancio mantiene molte caratteristiche della disciplina previgente: il disposto è progressivo, infatti, limitatamente alle società neo-quotate, è previsto “per il primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni” la percentuale da riservare al genere meno rappresentato sia pari ad “almeno un quinto” dei componenti; ed è temporaneo.

Anche le società a partecipazione pubblica sono soggette all'obbligo di rispettare il principio di equilibrio di genere, almeno nella misura di un terzo, così come sancito dal testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (testo unico di cui al decreto legislativo n. 175 del 2016, articolo 11).

### **Contributi del Comitato Pari Opportunità per la stesura del futuro programma elettorale**

Nell'autunno di quest'anno, salvo imprevisti dovuti alla ripresa della pandemia, saremo chiamati a scegliere il futuro Consiglio locale e dopo il nuovo Consiglio Nazionale. Il nostro Comitato ha voluto condividere alcuni spunti che speriamo siano letti ed inseriti come parte integrante del programma elettorale che il futuro Consiglio vorrà adottare.

#### **1. RAPPRESENTATIVITA' DEGLI ISCRITTI**

*Gli organi dell'Ordine e, in particolare, il suo consiglio, devono poter garantire una corretta rappresentatività degli iscritti sia in termini di genere, di età, di modalità di svolgimento della*

*professione che si correlano direttamente con la possibilità di rapportarsi con istituzioni pubbliche e private in rappresentanza degli elettori.*

*Gli iscritti all'Ordine di Firenze sono alla data del 31 dicembre 2019 n. 2049 di cui il 29% donne, per il 14% giovani sotto i 40 anni, di cui 67% con studi singoli ed il 33% partecipanti a studi associati e/o società fra professionisti.*

*Tale criterio deve guidare la composizione di qualunque organismo che rivesta un ruolo per la nostra professione (Consiglio di disciplina, Fondazione, commissioni di studio).*

*Tutti gli iscritti devono vivere l'Ordine come luogo (in senso metaforico) in cui si sentono accolti, ascoltati, supportati e rappresentati.*

## **2. POTENZIAMENTO DELLA PROFESSIONE**

*Al fine di consentire la valorizzazione della professione, nonché lo sviluppo di nuovi sbocchi in ogni ambito possibile, è necessaria la formazione di un consiglio multi-specialistico, all'interno del quale ogni area professionale sia conosciuta, a partire dai segmenti più classici, fino a quelli più innovativi.*

*La formazione gioca un ruolo essenziale in tale senso: è necessaria non solo per assolvere all'obbligo di crediti formativi, ma soprattutto per fornire supporto e confronto (tramite le commissioni di studio), divulgazione di programmi, schede di istruzioni e procedure mutuare dalla Fondazione nazionale messe a disposizione, divulgate e diffuse fra tutti gli iscritti, affinché sempre di più la Fondazione del Cndcec sia elemento di riferimento per la collettività, accreditando maggiormente la nostra professione. Tale approccio costituirebbe l'impulso per la creazione di reti aggregative fra Colleghi.*

*Fondamentale è l'operatività del Consiglio e la capacità di creare relazioni con l'esterno, in particolare con le istituzioni locali e con le altre professioni.*

## **3. ESCLUSIVITA'- RIELEGGIBILITA'**

*Poiché lo svolgimento del ruolo del consigliere richiede molta disponibilità e dedizione, ricoprire la carica diventa incompatibile e non cumulabile con altri incarichi istituzionali o sindacali, sia a livello locale, che nazionale.*

*I mandati non possono essere più di due e per tale motivo è importante la compresenza di un numero di componenti di esperienza che si affianchino a consiglieri di nuovo mandato.*

## **4. ATTRIBUZIONE CARICHE**

*I risultati delle votazioni devono essere presi in giusta considerazione nell'attribuzione della distribuzione delle cariche interne al consiglio, ma tutti i consiglieri che ricoprono incarichi (tesoriere, Segretario, Vicepresidente, etc..) devono avere a loro volta una persona che li affianchi.*

## **5. TRASPARENZA E ROTAZIONE**

*E' onere del consiglio promuovere i criteri di trasparenza e rotazione sia internamente, ma anche e soprattutto, con riferimento agli enti esterni con cui collaboriamo nello svolgimento della professione.*

*In particolare è necessario definire, o chiedere che siano definite, preventivamente, criteri e modalità di attuazione di detti principi. Fondamentale è il controllo, formalmente attribuito, del rispetto di tali definizioni.*

## **6. COMUNICAZIONE**

*E' obiettivo del Consiglio fare comunicazione delle attività svolte sia a livello locale che nazionale.*

*E', inoltre, obiettivo del Consiglio pubblicare il bilancio di genere/sociale, sia consuntivo che preventivo, con linee di azione condivise per le pari opportunità.*

*Va mantenuto e potenziato lo sportello di ascolto per gli iscritti e la rete del consiglio, che consentono di mettere in contatto il consiglio con i Colleghi di tutto il territorio di riferimento.*

*Vanno sviluppate e diffuse sia la banca del tempo che dello spazio.*

## **7. IMPEGNO ALLA RICOSTITUZIONE DEL COMITATO DI PARI OPPORTUNITA'**

*Il Consiglio si impegna alla ricostituzione del CPO con mandato più ampio di attività sul territorio e promozione di eventi che trattino le materie legate alle pari opportunità o assolvono alle necessità del professionista in quanto persona.*

Con i migliori saluti e gli auguri di buon lavoro.

CPO – ODCEC Firenze