



**ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI  
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI PISTOIA**

**C.P.O. PISTOIA**

*COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'  
DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI  
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI PISTOIA*

***BILANCIO DI GENERE  
PREVENTIVO 2023***

## Sommario

PREMESSA.....	3
INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2023 .....	6
ATTIVITA' SVOLTA DAL NOSTRO CPO DALL'INSEDIAMENTO AD OGGI .....	8
LINEE PROGRAMMATICHE 2023 .....	9
COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI.....	10
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI PISTOIA.....	11
CONCLUSIONI .....	11

## PREMESSA

Il bilancio di genere (BDG) è un efficace strumento analitico che consente la rilettura dei bilanci in una prospettiva di genere. Ciò significa tenere conto delle differenze tra uomini e donne all'interno di un determinato contesto socioculturale, partendo dal presupposto che i due generi ricoprono nella nostra società ruoli e responsabilità diversi, e che quello femminile sopporta una condizione di svantaggio soprattutto in funzione dei molteplici ruoli (moglie, madre, lavoratrice) e degli obblighi che tradizionalmente gli sono ascritti (i compiti di cura). È quindi necessario perequare le risorse in base al principio di pari opportunità per tutti e in tutti gli ambiti della vita, sociale e lavorativa

L'assenza di una prospettiva di genere, come ha mostrato ripetutamente l'economista indiano Amartya Sen, finisce per influire sulla distribuzione delle risorse sia direttamente (ad es. nell'accesso all'istruzione o alle professioni meglio retribuite), sia indirettamente (ad es. sulla percezione del sé e sulla capacità delle donne di accedere a determinate risorse): è necessario quindi programmare interventi che permettano alle donne di sviluppare pienamente le proprie capacità in ambito familiare, professionale e sociale, senza essere costrette a sceglierne uno a discapito degli altri.

L'inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio, il cosiddetto "*gender budgeting*", è una sfida al modo tradizionale di fare politica di bilancio, formulata a livello internazionale a metà anni '90. A conclusione della Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, tenuta a Pechino nel 1995, i 189 governi partecipanti si impegnarono a "*promuovere l'indipendenza economica delle donne [...] per mezzo di cambiamenti nelle strutture economiche*" e a "*ristrutturare e ridefinire la spesa pubblica per promuovere le opportunità economiche delle donne e il loro accesso alle risorse produttive*". Nel 1999 il *gender budgeting* è stato adottato dalla Commissione Europea come strumento principe dell'orientamento di genere delle politiche pubbliche (il *gender mainstreaming*), codificato nel Trattato di Amsterdam del 1997 (artt. 2 e 3).

Un più preciso invito alla Commissione e ai paesi membri a sviluppare modelli di bilancio di genere è arrivato dal Parlamento Europeo nel 2003.

### *Rappresentanza delle donne in Italia*

Attualmente, la presenza delle donne in politica e nei centri decisionali è di gran lunga inferiore alla presenza degli uomini e, purtroppo, tale dato è suffragato da molte statistiche. Da tempo ci si interroga su quali siano gli strumenti più idonei per perseguire e per raggiungere l'obiettivo di un'equilibrata rappresentanza fra i sessi, focalizzando l'attenzione sull'utilità e sulla praticabilità dell'azione di quote garantite, oltre che sulla legittimità di obblighi che devono necessariamente discriminare per uguagliare.

L'art. 3 della Costituzione cita i due aspetti dell'uguaglianza formale e sostanziale. Il principio di uguaglianza sostanziale è il principio che rende costituzionalmente lecita l'introduzione di azioni positive, proprio al fine di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale.

L'inizio degli anni '90 è stato caratterizzato da una produzione normativa volta ad assicurare quote alla rappresentanza femminile. E sempre dagli anni '90, si è sviluppato il dibattito in Italia in materia di riserva di quote a favore delle donne nella rappresentanza politica, alimentato dall'entrata in vigore delle leggi elettorali e poi dalle pronunce della Corte Costituzionale che hanno messo in discussione la legittimità delle azioni positive non solo nella rappresentanza politica, ma anche in altri contesti ed ambiti sociali.

### *La riforma dell'art. 51 della Costituzione*

Dopo i rilievi mossi dalla Corte Costituzionale, all'art. 51 della Costituzione è stato aggiunto un secondo comma, il quale stabilisce che *“a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini”*.

Ciò rappresenta un grosso passo avanti nell'affermazione del principio di pari opportunità, espresso per la prima volta nella Carta Costituzionale, in quanto consentirà da lì in avanti al legislatore un maggior margine di manovra nella scelta dei provvedimenti normativi.

Infatti in data 12 agosto 2011 è entrata in vigore la legge 120/2011 - approvata grazie all'impegno delle On.li Lella Golfo e Alessia Mosca - che ha stabilito un'importante novità nell'ambito del diritto societario italiano e cioè la previsione, per gli organi sociali delle società quotate, della riserva di una quota pari ad almeno un quinto dei propri membri al genere meno rappresentato.

La legge aveva una validità temporale di soli dieci anni, in quanto si riteneva che dovesse essere necessario porre un termine a tale obbligo e che allo stesso modo tale lasso di tempo potesse consentire la rimozione degli ostacoli all'accesso delle donne a ruoli di comando, favorendo un processo di rinnovamento culturale a supporto di una maggiore meritocrazia e di opportunità di crescita. L'obiettivo infatti era proprio quello di non avere più bisogno di una legge e, dal 2023, di superare il tema del genere, candidando alle cariche sociali chi avesse le caratteristiche più adeguate per quel ruolo, senza più alcuna distinzione di genere.

Così non è stato in quanto, seppure negli anni immediatamente successivi all'entrata in vigore della legge la presenza delle donne nei c.d.a. fosse passata da meno del 6% al 36%, determinando anche un aumento dell'istruzione dei componenti il c.d.a. e un abbassamento dell'età medi, nel 2019 la crescita aveva già subito un rallentamento. Con il passare degli anni alcuni campanelli di allarme, come per esempio il fatto che le donne fossero in numero esattamente pari, o appena al di sopra, della quota imposta per legge e che addirittura altre società, proprio per aggirare il problema, decidessero di passare dal consiglio di amministrazione all'amministratore unico, hanno reso chiara

la necessità di agire per una proroga affinché la legge non perdesse la propria efficacia e quindi a dicembre 2019 la legge è stata prorogata.

Sul tema delle quote rosa c'è stato e c'è ancora un intenso dibattito, che ne evidenzia ancora le criticità di fondo. Da molti, fra cui anche molte donne, vengono interpretate come una forma di assistenza alla categoria più debole e come un privilegio non voluto, mentre invece da altri viene considerata come una forma di democrazia paritaria che mira a raggiungere un interesse, anche economico, per l'intera collettività e che rappresenta forse l'unico modo per riuscire ad annullare le differenze di accesso al lavoro e anche le differenze culturali.

Sta di fatto che l'obbligo di riservare una quota al genere meno rappresentato nei c.d.a. delle società quotate, prevedendo il raggiungimento di determinate percentuali entro il 2026, è divenuto ormai legge anche in Europa proprio in questi giorni con l'approvazione in via definitiva della Direttiva Europea sulla parità di genere.

ooo

Anche nel nostro ordinamento professionale sono state introdotte le quote di genere con le modiche intervenute nel corso del 2020 con il Decreto Ristori agli artt. 12, 21 e 25 del D.Lgs. 139/05. Grazie all'emendamento proposto dalla collega e senatrice Donatella Conzatti, le liste elettorali dovranno contenere una riserva pari a due quinti da assegnare al genere meno rappresentato sia per il consiglio locale che per il consiglio nazionale. E tale riserva è prevista anche per il consiglio di disciplina.

### ***Il bilancio di genere***

Riguardo alla nostra professione, il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile ed a comprendere come il lavoro degli organi apicali sia pianificato per dare equa rappresentanza ed evidenza alle politiche sul tema.

Riguardo invece al sistema economico nel suo complesso, come anticipato, l'inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio, il cosiddetto "*gender budgeting*", rappresenta un nuovo modo di fare politica di bilancio, in grado cioè di cogliere tutte le potenzialità che l'obiettivo della parità di genere può comportare per l'economia aziendale e complessiva, a ulteriore conferma della **rilevanza economica della parità di genere**.

La parità di genere dovrebbe avere infatti l'obiettivo di indirizzare altresì le politiche pubbliche fin da suo nascere (*gender mainstreaming*) e in questo senso il bilancio di genere è uno strumento prezioso e concreto proprio per orientare gli interventi necessari.

A dimostrazione di tale assunto, si tenga conto come la questione della parità di genere costituisca uno dei tre pilastri del Next Generation Eu e anche del Piano nazionale di ripresa e resilienza

italiano (Italia domani) per rilanciare l'economia nazionale in seguito alla pandemia (che purtroppo ha ulteriormente incrementato il *gender gap*), in quanto ricompresa con l'assioma della sostenibilità sociale e del rapporto tra economia e società. Un piano che – secondo le stime del governo - avrà un impatto significativo sulla crescita economica e della produttività di circa 3,6 punti percentuali di Pil con l'anno 2026.

## INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2023

Carissime Colleghe e Carissimi Colleghi,

questi ultimi sono stati anni intensi per i comitati pari opportunità dei nostri Ordini. Fin dal 2009, molti Comitati territoriali per le Pari Opportunità sono stati costituiti accogliendo la direttiva del Consiglio Nazionale, che ne aveva suggerito e consigliato la costituzione. Comitati che con il loro prezioso lavoro hanno gettato basi importanti per la sensibilizzazione degli iscritti sul tema.

Anche Pistoia ha costituito il primo C.P.O. con la consiliatura 2013-2016.

Nel corso dell'anno 2020 abbiamo assistito inoltre ad una importante novità: i comitati sono diventati un **organo elettivo e obbligatorio** presso ogni Consiglio dell'Ordine Territoriale, ai sensi di quanto previsto dal nuovo comma 1 bis dell'art. 8 del nostro Ordinamento Professionale.

Il regolamento per la costituzione e l'elezione dei CPO, approvato dal Consiglio Nazionale nella seduta del 27 maggio 2021 e successivamente modificato in data 12 luglio 2021, ha individuato e tracciato per loro importanti **finalità**.

In particolare, il CPO presso ogni Ordine Territoriale:

- a) promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) segnala al Consiglio dell'Ordine 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;
- c) vigila che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005 sia rispettato il principio della parità di genere.

Oltre ai **componenti effettivi** che sono eletti ed il Presidente che viene designato dal Consiglio dell'Ordine, il Regolamento prevede – in nome del principio di condivisione che caratterizza e qualifica i CPO – che possano essere ammessi quali **componenti aggiunti**, senza diritto di voto, tutti gli iscritti interessati a partecipare e collaborare alle attività svolte dal Comitato stesso.

La durata dei Comitati coincide con quella dei Consigli degli Ordini.

Il nostro comitato si è insediato in data 12 aprile u.s., a seguito delle elezioni tenutesi nei giorni 21 e 22 febbraio 2022, in base al D. Lgs. 139/05, e rimarrà in carica per il prossimo quadriennio.

Il Regolamento prevede che il Comitato proponga, tramite il Consiglio dell'Ordine, **interventi** volti ad assicurare una reale parità 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, e segnalare al Consiglio dell'Ordine la necessità di intervenire 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.

\*\*\*

Le modifiche al nostro ordinamento professionale, hanno previsto, inoltre, l'istituzione di un **Comitato Pari Opportunità nazionale** composto da un rappresentante scelto dai CPO di ciascuna regione, oltre che da due consiglieri nazionali. Per il momento, il CPO nazionale non è stato ancora costituito: il nuovo Consiglio Nazionale – insediatosi lo scorso 1° giugno - ha interrotto le

designazioni dei rappresentanti in corso, che avrebbero dovuto effettuarsi secondo il vecchio regolamento entro 20 giorni dall'insediamento del Consiglio Nazionale e ne ha previsto la nomina entro 180 giorni dallo stesso insediamento.

\*\*\*

Nelle pagine seguenti di questo documento sono esposte le attività svolte dal nostro Comitato nel periodo recente e le linee programmatiche dei prossimi anni di attività.

L'attuazione da parte dei Cpo territoriali, e più in generale degli Ordini territoriali, delle azioni indicate tra le finalità e i compiti sopra descritti, ha come obiettivo quello di migliorare nel tempo gli equilibri tra i generi, ma soprattutto sensibilizzare gli iscritti e la comunità su tale tema

Il confronto tra i risultati di bilancio annuali che potranno essere fatti negli anni a venire, ci consentiranno di conoscere meglio l'andamento progressivo degli equilibri, o dei disequilibri.

## **ATTIVITA' SVOLTA DAL NOSTRO CPO DALL'INSEDIAMENTO AD OGGI**

Le attività svolte dal Comitato nel corso di questi primi mesi decorsi dal proprio insediamento si sono rivolte in particolare:

- 1) alla 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, già costituiti o in fase di costituzione;
- 2) alla 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) all'avvio delle prime interazioni con i Comitati Pari Opportunità di altri Ordini Professionali e con gli Organismi di Parità presenti a livello istituzionale comunale e provinciale;
- 4) alla tenuta delle riunioni periodiche del nostro Comitato per l'approfondimento degli argomenti posti all'ordine del giorno;
- 5) alla partecipazione di 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;
- 6) alla partecipazione ad eventi organizzati in collaborazione con altri CPO toscani, in particolare all'evento webinar organizzato dal CPO presso l'Ordine di Arezzo in tema di certificazione di parità di genere, tenutosi nel mese di ottobre;
- 7) alla redazione del bilancio consuntivo di genere 2021 e al preventivo per l'anno a venire;



8) alle procedure di designazione del rappresentante dei CPO toscani in seno al CPO nazionale, poi interrotte in data 14 giugno 2022 con informativa del nuovo Consiglio Nazionale.

## **LINEE PROGRAMMATICHE 2023**

Le linee programmatiche 2023 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 CPO nazionale costituendo, attraverso il rappresentante regionale toscano;
- 2) elaborazione e formulazione dell'aggiornamento un questionario da inviare a tutti gli iscritti, anche in collaborazione con gli altri C.P.O. della Toscana, per analizzare le esigenze e le difficoltà in ambito professionale;
- 3) promozione del progetto della Banca del Tempo, ad uso esclusivo degli iscritti al nostro Ordine, avente la finalità di mettere a disposizione dei colleghi in temporanea difficoltà la professionalità di altri colleghi che si renderanno disponibili allo scopo, anche valutando eventuali modifiche all'istituto che potranno essere utili per consentirne l'effettivo utilizzo e valutando una possibile integrazione volta alla collaborazione tra professionisti dotati di una certa esperienza con i giovani;
- 4) riattivazione del protocollo di intesa con la consigliera di Parità della provincia di Pistoia, e mappatura di tutti gli organismi e altre associazioni costituite ed operanti a livello locale che perseguono finalità riguardanti la parità di genere, al fine di creare sinergie, nonché riattivazione delle attività interrotte a causa della emergenza epidemiologica, come il tavolo di conciliazione provinciale famiglia-lavoro; conseguenti interazioni con i Comitati Pari Opportunità di altri Ordini Professionali e con gli Organismi di Parità presenti a livello istituzionale comunale e provinciale;
- 5) 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 Pistoia;
- 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 se 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) attività informative verso l'esterno, sia attraverso la creazione della pagina web del CPO sul sito dell'Ordine, sia attraverso l'invio periodico di newsletter e/o comunicazioni a tutti gli iscritti;

11) 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;

12) incentivare e sensibilizzare i colleghi all'interazione con le associazioni presenti sul territorio attive sul tema del sostegno economico alle donne vittime di violenza;

13) raccogliere dati ed informazioni inerenti i costi correlati alla violenza contro le donne, a livello territoriale, da poter successivamente elaborare a livello regionale toscano; approfondire e divulgare temi, dati e valutazioni correlati all'aspetto determinante della violenza economica;

14) valutazione della necessità di formulazione e approvazione della *carta etica* che possa rappresentare il manifesto per tutti i colleghi professionisti ad impegnarsi contro ogni forma di discriminazione di genere ed a valorizzare le diversità all'interno della propria struttura professionale, con particolare riguardo alla parità di genere.

## COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione che consente agli iscritti di conoscere quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile.

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti degli ultimi due anni fino al 31/10/2022, confrontato con il dati relativi all'anno 2012 (anno di approvazione della legge Golfo Mosca).

Tabella n. 1

COMPOSIZIONE ISCRITTI DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI						
Anni	2012	%	2021	%	2022	%
Donne	168	29%	182	31%	185	32%
Uomini	408	71%	396	69%	395	68%

TOTALI	576	100%	578	100%	580	100%
--------	-----	------	-----	------	-----	------

## COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI PISTOIA

Tabella n. 2

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	REVISORE DEI CONTI	CONSIGLI DI DISCIPLINA	Totali	%
<b>Mandato 2013 – 2016</b>					
Donne	1	1	1	3	14%
Uomini	10	0	8	18	86%
<b>TOTALI</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>
<b>Mandato 2017 – 2021</b>					
Donne	1	1	4	6	26%
Uomini	10	0	7	17	74%
<b>TOTALI</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>
<b>Mandato 2022 – 2026</b>					
Donne	3	0	5	8	35%
Uomini	8	1	6	15	65%
<b>TOTALI</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

Nel 2012, a fronte di una popolazione femminile di iscritti al nostro ordine pari al 29%, le cariche istituzionali assegnate alle donne erano complessivamente pari al 14%. Tale percentuale si è incrementata al 35% con l'attuale consiliatura.

## CONCLUSIONI

La necessità di porre attenzione alle pari opportunità nasce dalla evidenza che nella società contemporanea esistono oggettivi impedimenti per le donne alla carriera, alla parità di retribuzione e alla conciliazione dei tempi famiglia-lavoro, così come esistono oggettivi impedimenti alla formazione e alle condizioni di ingresso dei giovani nella professione.

I nostri Comitati possono assumere in tal senso un ruolo determinante e cioè quello prima di tutto di favorire l'accrescimento di tale consapevolezza e di diffondere la cultura di genere e di parità in ogni iscritto, attraverso vari strumenti (bilancio di genere, eventi formativi, questionari agli iscritti, fra le tante attività).

Come professionisti all'interno della comunità, il nostro ruolo è importante oltre che nei confronti della categoria, anche nei confronti della società, soprattutto in tutti quei campi in cui le nostre competenze professionali possano essere di aiuto.

Ci auguriamo pertanto che la nostra attività possa essere di stimolo alla sensibilizzazione sui temi di pari opportunità e di sostenibilità sociale, per il progresso della nostra categoria professionale e dell'intera società e per questo – nello spirito di condivisione che caratterizza i C.P.O. – invitiamo tutti le colleghi e le colleghi a prendere parte alle nostre attività e iniziative come membri aggiunti del comitato.

Pistoia, 24 novembre 2022

Il Comitato Pari Opportunità

<i>Paola Fanti</i>	<i>Presidente</i>
<i>Olimpia Banci</i>	<i>Vice Presidente</i>
<i>Alessio Brandolini</i>	<i>Segretario</i>
<i>Katia Gherardi</i>	<i>membro effettivo</i>
<i>Manuela Giuliani</i>	<i>membro effettivo</i>
<i>Nicola Luongo</i>	<i>membro effettivo</i>
<i>Cristiana Pasquinelli</i>	<i>membro effettivo</i>
<i>Francesca Corsini</i>	<i>membro aggiunto</i>
<i>Daniela Lari</i>	<i>membro aggiunto</i>
<i>Stefania Scalabrino</i>	<i>membro aggiunto</i>