

ATTIVITÀ ISTITUZIONALE. 2

Istituito il comitato per le Pari opportunità

● Francesca Marra Buonocore

Nella seduta consiliare del 14 aprile 2008 l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti contabili del Tribunale di Napoli ha istituito il Comitato Pari Opportunità per la professione con il compito di rafforzare la dignità di tutti gli iscritti garantendo azioni tese ad evitare discriminazioni di genere e a favorire per tutti una sostanziale uguaglianza di opportunità di accesso all'attività, alla formazione e alla qualificazione professionale. Per tutti, secondo i professionisti napoletani, significa non solo dunque sostanziale parità di opportunità senza distinzioni di genere, ma anche realizzare un maggiore sostegno nell'ingresso alla professione delle nuove generazioni e delle persone diversamente abili o che comunque si trovano di fatto in una situazione di discriminazione.

Da un punto di vista legislativo da circa un trentennio c'è un grande interesse a livello comunitario e di conseguenza il principio dell'uguaglianza per tutti nell'attività lavorativa è ormai elemento cardine della democrazia e del rispetto della persona, tuttavia la sua applicazione concreta incontra ancora ostacoli soprattutto di natura culturale.

L'organigramma

Consigliere Delegato:	
Marilena Nasti	Componente
Composizione	
Presidente	Francesca Romana
V. Presidente	Marra Buonocore
Segretario	Amelia Padula
Componente	Emanuela Aiello
Componente	Celia Buccico
Componente	Angela Caputo
Componente	Elvira Catugno
Componente	Fabio Chiappetta
Componente	Antonella La Porta
Componente	Enrica Massarelli
Componente	Margherita Romualdo
Componente	Liliana Speranza
Componente	Carmela Tarantino
Componente	Salvatore Tramontano

Nel quadro normativo del nostro Paese non vi è ancora una tutela articolata e codificata delle pari opportunità nelle libere professioni, sono gli Ordini professionali che, in quanto organi di tutela e garanzia per l'esercizio della libera professione, devono dunque svolgere al loro interno questa specifica attività dotandosi di strumenti organizzativi adatti allo scopo.

Il nuovo Consiglio ha recepito questa esigenza della Categoria inserendo tra le deleghe di consiglio quella delle pari opportunità affidata all'unico consigliere donna, Marilena Nasti e costituendo al suo interno il Comitato, presieduto da Francesca Marra Buonocore.

Il nuovo organo non assumerà peraltro reali poteri, in quanto il compito e la responsabilità della garanzia resterà ancora del Consiglio, ma avrà la delicata missione di proporre ed esporre al

Consiglio le proprie ragioni, i punti di vista, i risultati degli studi, individuando i punti critici e vigilando sulla realizzazione di azioni positive.

L'insieme delle attività del Comitato dovrà dunque, per sintetizzare, raggiungere il fine di realizzare una coesione di istanze di natura culturale, di natura sociale e, per quanto più specificamente riguarda la professione di commercialista, di natura professionale in modo da far sì che tutti siano in grado, non solo in base alle proprie specifiche capacità, ma anche grazie a sostanziali uguali possibilità di accesso, di partecipare ad un processo di valorizzazione della professione economica esercitata. La lotta alle discriminazioni deve dunque essere parte di un programma comune di armonizzazione e rafforzamento della Categoria al suo interno e nei confronti di tutto il mondo esterno.

Nel prossimo futuro il Comitato si impegnerà nella realizzazione di un programma di lavoro e nell'elaborazione di uno specifico codice di comportamento per coordinare le proprie attività con quelle consiliari.

Particolare attenzione sarà indirizzata alla realizzazione di una cultura della parità e della valorizzazione delle differenze: il concetto di parità infatti è ormai garantito da leggi e formalmente

accettato da tutti, sembra ovvio che ci debba essere e anzi c'è quasi imbarazzo a parlarne. Chi di fatto è discriminato ha pudore a manifestare le proprie difficoltà perché la realtà sociale, economica e ambientale che fa da scenario allo svolgimento delle proprie attività è condizionata da comportamenti stereotipati e da limiti di fatto ormai consolidati e l'unica soluzione sembra quella di cercare in tutti i modi di adeguarsi passivamente tra mille ostracoli. Il limite è dunque, più che legislativo, soprattutto culturale.

Perché infatti si parla ancora di differenze di genere? Non certo per rivendicare diritti. I diritti sono riconosciuti, ma vanno esercitati e per farlo bisogna che ci siano le condizioni adatte. Non ci sono ancora. Il problema è culturale e sta, tra i tanti altri, ad esempio nell'ormai annosa questione dei Tempi: ci sono condi-

zioni di fatto per organizzare i Tempi da dedicare al lavoro, alla cura della famiglia e del vivere sociale in genere? La questione riguarda non solo le donne, ma anche quegli uomini che per progresso culturale hanno scelto di non dedicare tutto il loro tempo al lavoro, ma anche alla cura degli altri.

Nella società moderna non c'è più divisione netta tra chi si occupa di "produrre" e chi si occupa di "procreare e curare".

Perché si parla di differenze per i diversamente abili? Perché non sempre ci sono le condizioni affinché le informazioni, la documentazione, gli accessi nelle sedi e quant'altro siano accessibili a tutti e quindi non tutti sono in grado di dare il proprio apporto sfruttando al massimo le proprie capacità individuali sentendosi parte attiva del sistema di riferimento.

Le nuove generazioni, inoltre, trovano enormi difficoltà ad inserirsi nel sistema lavoro: alte sono le barriere all'ingresso, rigidi i meccanismi di accesso e di ricambio generazionale.

Il progetto affidato al Comitato è ambizioso e difficile, dovrà sfondare delle porte apparentemente aperte, ma di fatto chiuse a chiave e la chiave è nascosta in una cultura sociale e ambientale ancora troppo rigida e ancorata al passato.