



**Ordine dei  
Dottori Commercialisti e degli  
Esperti Contabili di  
Roma**

# **Bilancio di Sostenibilità 2023**

**Report di Informativa  
Non Finanziaria basato  
sullo Standard GRI**

Approvato dal Consiglio dell'Ordine  
nella seduta del 18 aprile 2024



## Sommario

<b>Lettera agli stakeholder</b>	4
<b>Highlights 2023</b>	5
<b>Nota metodologica</b>	6
<b>La nostra storia</b>	7
<b>I nostri stakeholder</b>	9
<b>Analisi di materialità</b>	12
Il processo di analisi di materialità	12
<b>Mission e valori</b>	13
<b>Il nostro impegno per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU</b>	14
<b>Chi siamo</b>	16
Il Consiglio Direttivo	18
Il Consiglio di Disciplina Territoriale	19
Il Comitato Pari Opportunità	20
Il Collegio dei Revisori	20
La Direzione	21
L'Assemblea degli Iscritti	21
L'O.C.C. - Sovraindebitamento	22
<b>Funzioni e Commissioni</b>	22
La tenuta dell'Albo	23
La tenuta del Registro del Tirocinio	23
La Formazione Professionale Continua (FPC)	24
Liquidazione Parcelle	25
La funzione disciplinare	26
<b>Etica, integrità e trasparenza</b>	26
Whistleblowing	29
<b>Sostenibilità economica</b>	30
<b>La nostra rete sul territorio: le collaborazioni</b>	31
Scuole e Università	32
<b>La nostra attenzione alla formazione</b>	32
Fondazione Telos	34
SAF (Scuola Alta Formazione)	35
Scuola "Aldo Sanchini"	35
Programma di formazione professionale continua	36
<b>I nostri fornitori</b>	37



---

<b>La cura dell'ambiente</b>	37
<b>GRI Content Index</b>	39
<b>Bilancio di Genere</b>	40
Analisi della popolazione degli iscritti	42
Analisi del volume d'affari dichiarato dagli iscritti all'ODCEC Roma per genere ed età (Gender Pay Gap)	45
Analisi degli incarichi degli iscritti all'ODCEC Roma per genere ed età	45
Analisi del personale dipendente dell'ODCEC Roma	46
Politica per la parità di genere e l'inclusione	47
<b>Il Comitato per le Pari Opportunità (CPO)</b>	49
Indagini sulla categoria svolte dal CPO	51
<b>Iniziative a favore della Parità di Genere (interne ed esterne)</b>	55



## Lettera agli stakeholder



Carissimi Stakeholder,

*è con grande soddisfazione che vi presentiamo il Bilancio di Sostenibilità 2023 dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma. Sin dal 2017, abbiamo intrapreso la redazione di questo importante documento in via volontaria, in risposta all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 254/2016, che rendeva obbligatoria la sua compilazione solo per gli enti di interesse pubblico di rilevanti dimensioni, categoria alla quale non appartenevamo. La pubblicazione si è interrotta negli anni segnati dalla pandemia ma dallo scorso anno abbiamo ripreso con l'ottica che diventi una virtuosa prassi annuale.*

Il Bilancio di Sostenibilità vuole essere uno strumento avanzato di comunicazione, volto a illustrare in modo chiaro e sintetico le logiche, i criteri e le ragioni alla base delle nostre scelte strategiche. Con esso, intendiamo diffondere una corretta percezione delle nostre attività, al fine di accrescere la consapevolezza e consolidare la fiducia, la credibilità e il consenso nei nostri confronti.

Nel corso del 2023, abbiamo mantenuto alto il nostro impegno verso la formazione, con l'erogazione di 993 ore formative gratuite in aula, distribuite in 204 eventi per un totale di 316 giornate di aula organizzate presso la sede dell'Ordine. Inoltre, abbiamo reso accessibili 150 corsi di formazione a distanza, confermando ancora una volta il nostro costante impegno nell'aggiornamento professionale dei nostri iscritti. Parallelamente, abbiamo continuato a valorizzare il benessere dei nostri dipendenti, riconoscendo loro una polizza sanitaria e adottando un sistema di valorizzazione e valutazione dei lavoratori dipendenti, al fine di garantire un ambiente di lavoro sano e gratificante.

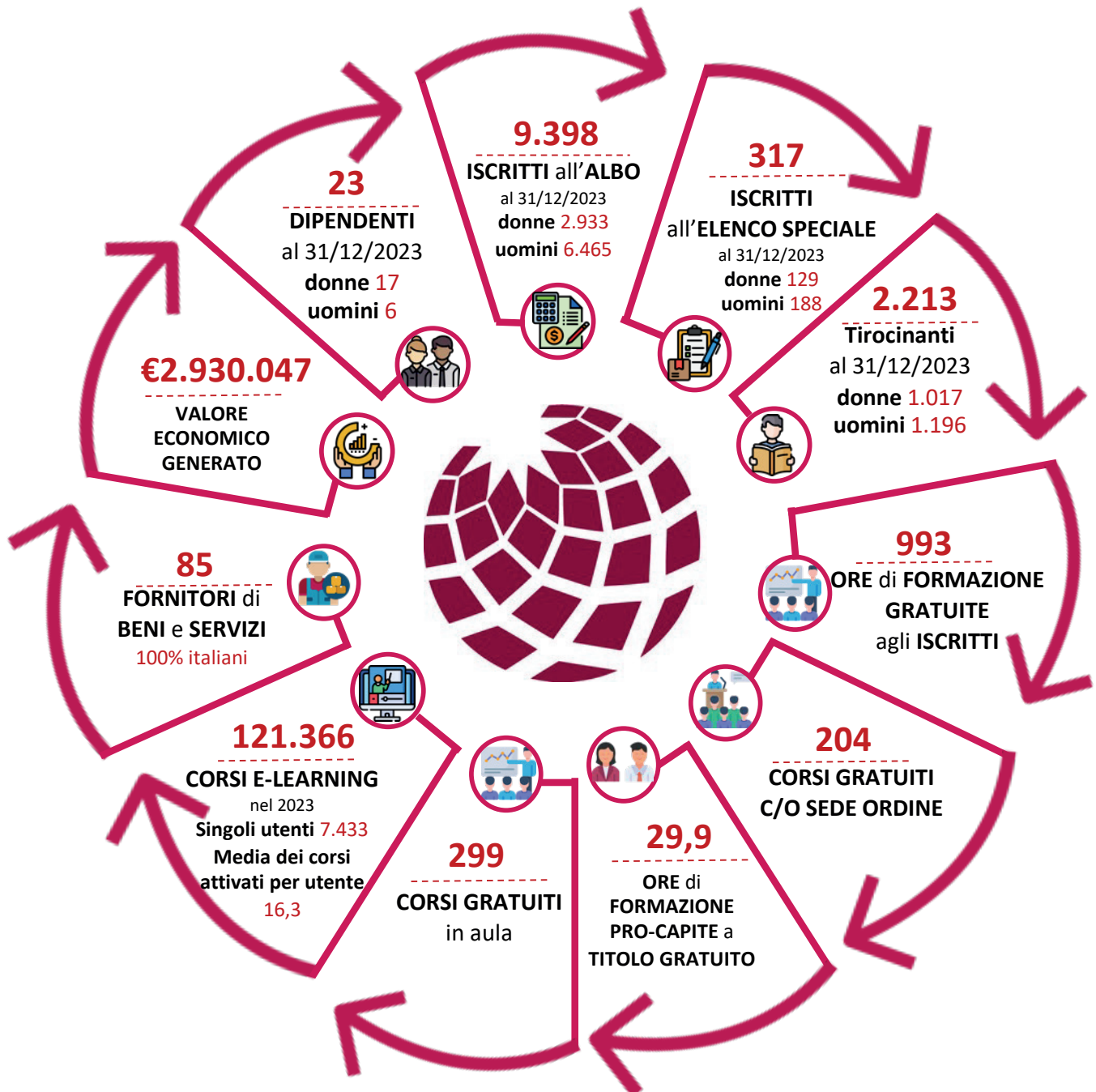
Non meno importante è il nostro impegno verso l'ambiente. Pur consapevoli del nostro impatto limitato, ci impegniamo nella riduzione di tale impatto attraverso la digitalizzazione e il monitoraggio costante delle nostre attività. Inoltre, promuoviamo iniziative di sensibilizzazione rivolte ai nostri principali stakeholder, perché crediamo fermamente nell'importanza del rispetto per l'ambiente.

Siamo consapevoli dell'importanza di tendere costantemente al miglioramento e non ci tiriamo indietro di fronte alle sfide future, pronti a conquistare nuovi traguardi.

Vi ringraziamo per il vostro costante sostegno e vi invitiamo a esplorare il nostro Bilancio di Sostenibilità 2023, che testimonia il nostro impegno verso una crescita sostenibile e responsabile.



## Highlights 2023





## Nota metodologica

Il presente Bilancio di Sostenibilità al 31 dicembre 2023 è stato redatto seguendo gli Standard del GRI (Global Reporting Initiative), secondo l'opzione di rendicontazione *"with reference"*. Si tratta del quinto Bilancio di Sostenibilità dell'Ordine dei Commercialisti e dei Revisori Contabili di Roma (di seguito "l'Ordine"), a testimonianza del percorso che l'Ordine intende continuare nella rendicontazione delle tematiche ESG. Il Bilancio è stato redatto sulla base delle politiche ESG promosse dall'Ordine e contestualmente declinato negli obiettivi di business in relazione alla performance di sostenibilità e alla rendicontazione dei risultati ottenuti. I contenuti oggetto di rendicontazione sono stati selezionati a partire dai risultati dell'analisi di materialità (cfr. pag. 12), che hanno permesso di individuare gli aspetti materiali, ossia quelli che riflettono gli impatti significativi dell'Ordine da un punto di vista di sostenibilità (economica, sociale ed ambientale) e che influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

I dati presentati fanno riferimento al periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023 e, ove opportuno, sono posti a confronto con i risultati dei due anni precedenti.

Il Bilancio di Sostenibilità è accompagnato dal "Bilancio di Genere", redatto su base volontaria, a partire dall'esercizio 2023.

Il presente documento è stato sottoposto a giudizio di conformità ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di KPMG S.p.A., che esprime con apposita relazione distinta un'attestazione circa la conformità delle informazioni fornite.



## La nostra storia

La nostra Professione accompagna da sempre l'evoluzione dell'economia del Paese, sviluppando costantemente nuove competenze in risposta alle esigenze sempre più complesse dei soggetti che operano nel mercato. In seguito alla progressiva trasformazione e internazionalizzazione dei mercati, il commercialista ha ampliato e specializzato la sfera delle proprie competenze sviluppando accanto alle prestazioni professionali tradizionali, incentrate su tematiche contabili e fiscali, ulteriori competenze in campo aziendale e nuove funzioni ausiliarie a fianco delle Istituzioni e della Pubblica Amministrazione. Attraverso il suo ruolo così versatile, egli si fa promotore della cultura d'impresa e dei principi che regolano il sistema economico, e grazie alle sue competenze tecniche costantemente aggiornate, rappresenta un anello di congiunzione tra i cittadini, gli imprenditori, il mondo del lavoro e la Pubblica Amministrazione al servizio dell'intero sistema Paese.

## Le radici

La professione economico-contabile ha radici lontane nel tempo: Lo Scriba nell'antico Egitto e il Procurator a rationibus nella Roma imperiale sono solo due delle testimonianze dell'esistenza, già presso le civiltà antiche, di figure professionali affini a quella del moderno commercialista.

### XV Secolo

A Venezia, con l'invenzione del metodo della partita doppia ad opera di Fra' Luca Pacioli, nasce la moderna Ragioneria, cui segue nel 1581 l'istituzione del primo Collegio dei Rasonati.

### 1742

A Milano nasce il primo Collegio dei Ragionieri inteso in senso moderno, preposto alla rappresentanza degli iscritti, all'affermazione della professione ed al contrasto dell'abusivismo.

### 1879

Primo Congresso Nazionale dei Ragionieri organizzato a Roma.

### 1906

A Racconigi viene promulgata la prima "Legge sull'esercizio della professione di Ragioniere".

### 1953

Con la riforma del 1953 nascono le professioni di Dottore Commercialista (D.P.R. n. 1067 del 27/10/1953) e di Ragioniere ed Economista d'impresa (D.P.R. n. 1068 del 27/10/1953).

### 1963

Istituite le Casse Nazionali di Previdenza e Assistenza a favore delle categorie di Dottore Commercialista e Ragioniere.



## 2008

Con la legge professionale D. Lgs. 139/2005, entrata in vigore il 1° gennaio 2008, gli iscritti dei previgenti Ordini dei Dottori Commercialisti e dei Ragionieri e Periti Commerciali sono confluiti nell'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili. Nasce così un'unica, moderna Professione economico-giuridico-contabile.

## 2017

L'Ordine di Roma si è proposto di fare propri i principi della rendicontazione non finanziaria per una maggiore trasparenza e per rappresentare la sua sensibilità per le tematiche ESG, anche prendendo spunto, pur non essendo obbligato, dal D. Lgs. 254/2016.

## 2018

Il 20 aprile 2018 è stato presentato il primo Bilancio di Sostenibilità dell'Ordine.

## 2019

Viene pubblicato il secondo Bilancio di Sostenibilità dell'Ordine nell'ottica di renderlo una prassi annuale.

## 2020

Viene pubblicato il terzo Bilancio di Sostenibilità dell'Ordine.

## 2023

Viene nuovamente ripresa la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità dopo uno stop coincidente con il periodo della pandemia e viene inoltre pubblicato il primo Bilancio di Genere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Roma.

## 2024

Viene pubblicato il quinto Bilancio di Sostenibilità dell'ODCEC ed il secondo Bilancio di Genere.





## I nostri stakeholder

Gli stakeholder dell'ODCEC di Roma sono molteplici e di differente natura. Tra tutti, sicuramente hanno una rilevanza considerevole gli Iscritti che ogni giorno contribuiscono alle numerose attività; vi sono poi gli enti supervisor come il Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili (CNDCEC), il Ministero della Giustizia oltre che una serie di altri soggetti con i quali l'Ordine si relaziona. L'interazione con gli stakeholder, principio che l'Ordine ritiene indispensabile per la buona riuscita delle proprie attività, avviene tramite il loro coinvolgimento, che si concretizza in uno scambio bidirezionale Ordine-Stakeholder. In tale scambio, gli stakeholder richiedono all'Ente i servizi e le prestazioni che quest'ultimo fornisce, sono disponibili a partecipare alle diverse attività ed iniziative e sono incoraggiati a fornire suggerimenti e segnalare disservizi. L'intera struttura interna è sensibilizzata e formata per comunicare efficacemente con gli interlocutori, allo scopo di sviluppare tutte le attività all'insegna della reciproca soddisfazione, rispettando le regole etiche e deontologiche nei rapporti con l'Ordine.

Un processo completo di Stakeholder Engagement avviato negli anni precedenti ha identificato e mappato tutti i portatori di interesse, ovvero tutti quei soggetti con cui interagisce l'Ordine di Roma e dei quali cura rapporti costanti, chiari e trasparenti. Anche grazie al coinvolgimento del Consiglio Direttivo e della Direzione, attraverso specifiche interviste, è stato possibile individuare le diverse categorie di stakeholder, che sono poi state organizzate su tre livelli mantenendo la coerenza con le funzioni dell'ODCEC.

L'Ordine, in quanto Pubblica Amministrazione, è tenuto a custodire la fede pubblica e ha l'obbligo di svolgere funzioni di tutela e di promozione costante della professione, valorizzando la comunità in cui opera e di cui fa parte. Il primo e più importante stakeholder è dunque lo Stato. L'Ordine di Roma è poi un punto di riferimento nel territorio, facente parte del sistema associativo più ampio costituito dagli altri Ordini territoriali e dal Consiglio Nazionale, Ente guida e di supervisione super partes a tutela degli Iscritti. L'ODCEC agendo sempre nell'interesse dei suoi Iscritti e con i suoi Iscritti, cura la qualità e la tempestività della formazione professionale, agevolando lo sviluppo e la crescita del network individuale attraverso l'integrazione dei soggetti e dei loro servizi sul territorio, inclusa la tutela e la valorizzazione dei tirocinanti e della loro posizione prospettica. Il Consiglio Direttivo e il Consiglio di Disciplina Territoriale, attraverso i Consiglieri e il Presidente che sono parte integrante dell'Ordine, si occupano di svolgere tutte le funzioni di indirizzo strategico e coordinamento operativo delle attività (istituzionali e non), con l'obiettivo di migliorare le condizioni dei professionisti Iscritti e raggiungere gli obiettivi in linea con la mission dell'Ente.

Enti terzi come Regioni, Comuni ed enti pubblici locali fanno parte del territorio all'interno del quale l'Ordine opera e si avvalgono degli Iscritti per incarichi di revisione contabile o per l'espletamento di altre funzioni tecnico-contabili di rilievo. Le istituzioni sono invece legate all'Ente tramite appositi sportelli o convenzioni, tra cui spiccano i protocolli di intesa con il Tribunale di Roma e l'Agenzia delle Entrate.

L'Ordine risponde alle esigenze di comunicazione e gestione della propria struttura interna, di governance e operativa curando i propri rapporti con i media interni ed esterni. Infine, per garantire l'apprezzamento delle competenze tecniche del professionista e favorire l'attività operativa e il suo sviluppo, ha ampliato le sinergie con la Fondazione Telos e ha un dialogo sempre aperto con le Università per la pianificazione di percorsi di studio che permettano l'educazione dei futuri Commercialisti ed Esperti Contabili, che a loro volta forniranno un servizio alla comunità.

All'interno di questa rete articolata di soggetti, l'Ordine ha identificato tre categorie di stakeholder principali. Da una parte ci sono i soggetti a cui l'Ente è naturalmente legato in conseguenza del ruolo istituzionale e sociale che ricopre e classificati come "Enti preposti al controllo" (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Ministero della Giustizia e ANAC) e "Associazione dei rappresentanti degli interessi di categoria" (sindacati professionali) nella rappresentazione iniziale. Dall'altra parte ci sono gli Iscritti all'Albo e all'Elenco Speciale, i Tirocinanti e le risorse interne, che l'Ordine ritiene stakeholder di grande peso in quanto contribuiscono attivamente alla realizzazione della strategia organizzativa e alla concretizzazione dei valori e dei principi dell'Ente.



Beneficiari Diretti	Iscritti all'Albo ed Elenco Speciale	Commercialisti ed Esperti Contabili
	Iscritti al Registro del Tirocinio	Tirocinanti
	Collettività	Imprese Persone Pubblica Amministrazione
Risorse	Consiglio Direttivo	Consiglieri
	Consiglio di Disciplina Territoriale	Consiglieri
	Commissioni	Consultive Istituzionali Culturali
	Organi di Ausilio all'Attività Professionale	OCC CPRC
	Centro Studi	Fondazioni Telos SAF Scuola Sanchini
	Collaboratori	Interni Esterni Rappresentanti sindacali
Enti Terzi	Istituzioni	Ministeri Ordini territoriali Tribunali della circoscrizione territoriale dell'Ordine Amministrazione finanziaria territoriale Ministero dell'Economia e delle Finanze INPS Casse di Previdenza CONSIP
	Enti Locali	Roma Capitale Comuni
		Province Regioni Camere di commercio
	Enti preposti al controllo	CNDCEC Ministero della Giustizia ANAC
	Associazione dei rappresentanti degli interessi e di categoria	Sindacati professionali
	Centro Studi	FNC
Comunità	Media	Social media Media tradizionali
	Mondo accademico	Università e scuole di specializzazione Docenti, ricercatori, studenti
Fornitori	Fornitori di beni e servizi	Operatori Economici

Enti terzi come Regioni, Comuni ed enti pubblici locali fanno parte del territorio all'interno del quale l'Ordine opera e si avvalgono degli Iscritti per incarichi di revisione contabile o per l'espletamento di altre funzioni tecnico-contabili di rilievo. Le istituzioni sono invece legate all'Ente tramite appositi sportelli o convenzioni, tra cui spiccano i protocolli di intesa con il Tribunale di Roma e l'Agenzia delle Entrate.

L'Ordine risponde alle esigenze di comunicazione e gestione della propria struttura interna, di governance e operativa curando i propri rapporti con i media interni ed esterni. Infine, per garantire l'apprezzamento delle competenze tecniche del professionista e favorire l'attività operativa e il suo sviluppo, ha ampliato le sinergie con la Fondazione Telos e ha un dialogo sempre aperto con le Università per la pianificazione di percorsi di studio che permettano l'educazione dei futuri Commercialisti ed Esperti Contabili, che a loro volta forniranno un servizio alla comunità.



All'interno di questa rete articolata di soggetti, l'Ordine ha identificato tre categorie di stakeholder principali. Da una parte ci sono i soggetti a cui l'Ente è naturalmente legato in conseguenza del ruolo istituzionale e sociale che ricopre e classificati come "Enti preposti al controllo" (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Ministero della Giustizia e ANAC) e "Associazione dei rappresentanti degli interessi di categoria" (sindacati professionali) nella rappresentazione iniziale. Dall'altra parte ci sono gli Iscritti all'Albo e all'Elenco Speciale, i Tirocinanti e le risorse interne, che l'Ordine ritiene stakeholder di grande peso in quanto contribuiscono attivamente alla realizzazione della strategia organizzativa e alla concretizzazione dei valori e dei principi dell'Ente.

## Il nostro Personale

L'Ordine attribuisce un ruolo fondamentale alle risorse interne (dipendenti e collaboratori), indipendentemente dalla responsabilità e dal livello operativo di competenza, stimolandone la continua formazione e integrazione nel sistema ordinistico e nelle sue attività.

L'elenco delle risorse è disponibile sul sito web dell'ODCEC. Il Consiglio riconosce il contributo di ognuna di esse attraverso meccanismi di valutazione della produttività personale oggettivi e rispettosi della normativa vigente; il personale, dal canto suo, è chiamato ad adottare comportamenti conformi ai principi e alla politica dell'Ordine, facendo riferimento in particolare al Codice di Comportamento che viene necessariamente sottoscritto all'atto dell'assunzione o della designazione di un incarico.

Dipendenti per categoria professionale, età e genere	u.m	2023		2022		2021	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<30	n.	2	-	1	-	-	1
di cui Impiegati	n.	2	-	1	-	-	1
30 - 50	n.	2	13	1	11	1	10
di cui Impiegati	n.	2	13	1	11	1	10
>50	n.	2	4	1	4	1	4
di cui Impiegati	n.	1	4	-	4	-	4
di cui Dirigenti	n.	1	-	1	-	1	-
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>15</b>

Tipologia di contratto	u.m	2023		2022		2021	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Indeterminato	n.	5	14	2	15	2	15
Determinato	n.	1	3	1	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
Full time	n.	6	15	3	12	2	12
Part time	n.	-	2	-	3	-	3
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>15</b>

I dipendenti dell'Ordine al 31/12/2023 sono 23 risorse di cui un dirigente e 22 impiegati.

Di seguito si mostra la distribuzione dei dipendenti sulla base delle diverse tipologie contrattuali.



## Welfare aziendale

*Al fine di migliorare le performance e la valorizzazione del personale, l'Ordine adotta modello di contratto integrativo che prevede un sistema di valorizzazione e valutazione dei lavoratori dipendenti costruito secondo un piano di incentivi alla produttività completamente rinnovato. Il modello prevede indicatori di performance precisi e innovativi, coordinati con l'attribuzione di obiettivi sia al singolo dipendente che all'ufficio nel suo complesso, la cui puntuale definizione è in corso di perfezionamento.*

*Già negli anni precedenti, comunque, l'intero organico poteva beneficiare di sistemi di valutazione periodica della performance individuale e di gruppo. La valutazione dell'impegno e dell'apporto individuale tiene conto sia delle competenze che dei comportamenti ed è finalizzata all'inquadramento delle risorse in fasce, a cui corrispondono percentuali diverse di assegnazione del fondo incentivante la produttività. La totalità dei lavoratori dipendenti è coinvolta nei processi di valutazione delle performance.*

*Anche per il periodo 2023 è stata inoltre riconosciuta ai lavoratori dipendenti una polizza sanitaria.*

*Per quanto riguarda la formazione del personale, nel 2023 sono stati organizzati i corsi rivolti a tutti i lavoratori sulla disciplina anticorruzione e sul trattamento dei dati personali. Inoltre, nell'ambito dell'attività, promosse dall'Ordine per garantire l'inclusione e la parità di genere, è stato erogato a tutti i lavoratori il corso «Stereotipi e pregiudizi».*

## Analisi di materialità

Dall'interazione tra le funzioni dell'ODCEC e le esigenze più sentite dai diversi stakeholder, sono stati individuati quei temi materiali fondamentali per rendicontare le informazioni di sostenibilità e, soprattutto, per individuare gli obiettivi di miglioramento per quei temi emersi tra i più rilevanti.

Con l'analisi di materialità sono stati approfonditi i diversi temi e le loro sovrapposizioni al fine di individuarne i più rilevanti, sui quali declinare obiettivi specifici e attuare le più adeguate politiche e procedure per il miglior funzionamento dell'ODCEC e delle sue performance in ambito di sostenibilità economica, ambientale e sociale.

Nel proprio ambito territoriale, l'Ordine persegue la sua mission tramite le sue funzioni, i suoi Consiglieri e il suo Presidente (avendo cura di rispettare i parametri del D. Lgs. 139/2005) e promuove, a livello locale e nazionale, i rapporti con i suoi portatori d'interesse. È importante sottolineare che, ai fini della presente informativa, un tema è stato identificato come materiale quando le aspettative e le priorità degli stakeholder si sono rispecchiate in quegli aspetti che l'Ordine ritiene cruciali, creando così valore aggiunto e degli obiettivi comuni.

I temi materiali, così come la descrizione dell'Ordine e della sua attività, sono stati racchiusi in indicatori utilizzando il GRI Standard, il quale fornisce un framework per la definizione dei contenuti di sostenibilità e un set di informative (KPI) per descrivere la performance ambientale, sociale ed economica dell'organizzazione.

## Il processo di analisi di materialità

L'analisi di materialità è l'elemento centrale della rendicontazione delle informazioni di sostenibilità, la quale consiste in uno studio approfondito del contesto in cui l'ODCEC opera e si confronta, inclusa la sua catena del valore. Tale studio ha l'obiettivo di individuare e valutare gli impatti (positivi o negativi) sull'ambiente e sulle persone generati dalle attività dell'ODCEC.

Al fine di individuare i temi materiali, è stata inizialmente condotta un'analisi approfondita del contesto interno ed esterno all'ODCEC al fine di valutare sia gli impatti potenziali che quelli effettivi che l'ODCEC può generare o generare su ambiente e società. Tali impatti sono stati sottoposti a valutazione tramite uno stakeholder engagement; seguito



da fase di prioritizzazione al fine di individuare quelli che risultano essere i temi rilevanti per L'ODCEC. Successivamente, una volta identificate tali tematiche, è stata stilata una lista di temi. Si specifica che tale stakeholder engagement si è svolto nel corso del 2023 e nel 2024 le tematiche sono state riformulate come di seguito illustrato:

<b>I TEMI MATERIALI DI ODCEC ROMA</b>	
<b>TEMA</b>	<b>GRI</b>
Trasparenza, correttezza e rispetto della normativa	205-1, 205-3, 419-1
Formazione di qualità	
Valore generato e distribuito	201-1
Iniziative per lo sviluppo e il sostegno del territorio	-
Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	204-1
Servizi dedicati agli iscritti	203-1
Diversità, equità ed inclusione	405-1
Consumi di energia ed emissioni di Co2	302-1, 305-1, 305-2

I temi nell'immagine rappresentano le tematiche materiali per l'ODCEC di Roma, e verranno trattati nel corso del presente Bilancio di Sostenibilità. Tutte le informazioni quantitative presenti rappresentano la situazione al 31/12/2023 e sono tutte relative all'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Roma senza limitazioni di perimetro.

## **Mission e valori**

L' ODCEC di Roma, mosso da un forte senso di responsabilità che deriva dal suo ruolo istituzionale e dal fatto di essere uno degli Ordini più numerosi a livello nazionale, mette a disposizione totale dei propri iscritti, delle imprese e delle società, la propria professionalità e le proprie competenze, con lo scopo di rappresentare l'istituzione di riferimento all'interno della quale integrità, qualità e competenza siano gli strumenti per creare valore condiviso. Il Codice Deontologico della professione di Dottore Commercialista ed Esperto Contabile è un documento redatto e aggiornato a livello nazionale dal CNDCEC, il quale contiene tutte le regole e i principi che ogni professionista deve osservare nell'esercizio della professione. L'attività disciplinare è esercitata dal Consiglio di Disciplina Territoriale, un organismo designato dal Presidente del Tribunale per garantire l'imparzialità dei giudizi e delle sanzioni disciplinari. Il professionista può soddisfare le necessità del proprio cliente e dell'intera comunità solo ed esclusivamente perseguendo la finalità di agire nell'interesse pubblico.

I valori e principi generali sono:

- integrità, onestà, correttezza nelle attività e nelle relazioni;
- obiettività, assenza di pregiudizi, conflitti di interesse e pressioni che possano influenzare il giudizio o l'attività professionale;
- sincerità e indipendenza (rispetto delle norme su indipendenza, imparzialità e incompatibilità stabilite dalla legge);
- riservatezza: segreto professionale, tutela dei dati personali del cliente;
- comportamento consono alla dignità, all'onore, al decoro e all'immagine della professione anche al di fuori dell'attività professionale;
- competenza, diligenza e qualità delle prestazioni (centralità della formazione, della specializzazione e dell'aggiornamento).



Tali valori rappresentano un punto fondamentale per lo svolgimento dell'attività di Dottore Commercialista e Revisore Contabile, e gli iscritti all'Ordine applicano quotidianamente suddetti valori ai soggetti con cui si interfacciano nel proprio lavoro, come quelli riportati nella tabella seguente:



- **Colleghi:** correttezza, considerazione, cortesia, assistenza reciproca, rispetto;
- **Clienti:** il cliente ha il diritto di scegliere il suo professionista e sostituirlo in qualsiasi momento e il professionista ha il diritto di scegliere i clienti nei confronti dei quali erogare le sue prestazioni professionali; mandato per iscritto (per definire responsabilità e limiti); l'incarico può essere accettato solo se il professionista può assicurare la specifica competenza richiesta. Chiarezza, tempestività e periodicità nella comunicazione. Compenso liberamente determinato dalle parti e commisurato all'incarico;
- **Enti istituzionali di categoria (Ordini territoriali, Consigli di Disciplina, CNDCEC):** rispetto, correttezza, considerazione, collaborazione;
- **Collaboratori e dipendenti:** coordinamento, rispetto delle norme vigenti per la remunerazione, riservatezza;
- **Tirocinanti:** il professionista deve coinvolgere il tirocinante nelle attività dello studio, impegnarsi ad insegnargli la deontologia, tecnica e prassi della professione, vigilare sul suo operato. Il tirocinante non può appropriarsi di clienti, dati e documenti dello studio. Rimborso economico concordato all'inizio della collaborazione.
- **Altri (pubblici uffici, stampa, altre professioni):** rispetto, attenzione alla riservatezza, salvaguardia delle competenze.

L'Ordine di Roma pone particolare attenzione alla tutela dei suddetti principi e mette a disposizione i migliori strumenti affinché tutti gli Iscritti possano rappresentare un punto di riferimento nei rapporti cittadini/imprese e Pubblica Amministrazione. Gli elementi fondanti e cardine delle azioni svolte dall'Ordine sono la valorizzazione dell'attività professionale degli iscritti tramite una completa e articolata offerta formativa e gli annessi servizi ausiliari, i quali portano valore ai clienti e alla comunità in cui opera l'Ordine stesso.

## Il nostro impegno per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU

L'ordine di Roma per sua volontà e per la sua natura di ente pubblico è sempre stato attento alle tematiche di carattere sociale cercando di dare un contributo concreto alla comunità in cui opera, e questo costante impegno si concretizza con il perseguimento di specifici Sustainable Development Goals (SDGs). Gli SDGs sono gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 approvata nel 2015 dalle Nazioni Unite. Gli Obiettivi sono 17 e si articolano in 169 target inerenti tematiche di carattere economico, sociale e ambientale.



L'Ordine è direttamente coinvolto nel perseguimento dei seguenti Obiettivi:



#### Obiettivo 4: Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.



La comunità internazionale ricorda l'importanza di un'istruzione e di una formazione di qualità per migliorare le condizioni di vita delle persone, delle comunità e delle società. L'obiettivo 4 non si limita all'istruzione primaria dei bambini, ma si concentra anche sul punto di contatto tra istruzione di base e formazione professionale. Pone, inoltre, l'accento sull'equità e sulla qualità dell'istruzione in un'ottica di apprendimento che si estenda lungo tutto l'arco della vita. L'obiettivo 4 mira a garantire che tutti i bambini, i giovani e gli adulti, in particolar modo i più emarginati e vulnerabili, possano accedere a un'istruzione e a una

formazione adeguate alle loro esigenze e al contesto in cui vivono. L'istruzione contribuisce infatti a creare un mondo più sicuro, sostenibile e interdependente.

L'Obiettivo 4 pone l'accento anche sulla formazione professionale nell'ottica dell'equità e della qualità dell'istruzione in forma continuativa. L'Ordine come più volte citato è particolarmente impegnato sul fronte della formazione dei suoi iscritti attraverso la FPC e tramite altri corsi di specializzazione e aggiornamento per aiutare il professionista nel mantenere la propria competenza e capacità professionale al livello richiesto per assicurare ai clienti l'erogazione di prestazioni professionali di qualità, secondo le correnti prassi e tecniche professionali e le vigenti disposizioni normative. La Formazione Professionale Continua, allineata agli standard internazionali dell'IFAC, è supervisionata dalla commissione Attività Culturali che favorisce la formazione a tutti, erogando corsi gratuiti e disponibili anche in modalità telematica per non escludere nessuno. Gli istituti principali preposti alla formazione sono la SAF, la scuola Aldo Sanchini e la Fondazione Telos. L'Obiettivo 4 esalta un'istruzione adeguata alle esigenze e al contesto di riferimento; di fatto l'Ordine consapevole dei continui cambiamenti all'interno dell'economia offre sempre soluzioni innovative e si presta a collaborare con altri enti/organizzazioni per adeguare l'attività ai nuovi scenari. In quest'ottica l'Ordine di Roma offre corsi di formazione anche ai tirocinanti, agli iscritti di altri Ordini e si presta inoltre a diffondere la cultura economico-finanziaria tramite iniziative formative presso le scuole. L'Ordine collabora inoltre con il mondo accademico tramite partnership che prevedono corsi e attività formative presso alcune università romane (si rimanda al paragrafo "Scuola e Università").

#### Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.



Le disparità di genere costituiscono uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica e alla lotta contro la povertà. L'obiettivo 5 mira a ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione, come nel mercato del lavoro e negli organismi decisionali a livello politico.

L'obiettivo 5 punta ad ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini. L'importanza dell'uguaglianza di genere è una priorità dell'Ordine tanto che è al suo interno è presente la Commissione Pari Opportunità, che tra i vari aspetti organizza una serie di attività culturali e iniziative volte a creare coesione e interazione tra i professionisti. L'obiettivo è quello di rendere l'Ordine di Roma non solo un luogo di aggregazione professionale, ma anche uno spazio di coesione, condivisione e integrazione sociale. Un'iniziativa di cui l'Ordine va particolarmente fiera in merito alle politiche di genere, è stato il convegno in materia di violenza economica di genere nel novembre 2018. I Commercialisti, come cittadini e come professionisti, hanno un punto di osservazione privilegiato per intercettare e valutare situazioni di violenza economica di genere, e hanno l'obbligo di vigilare e chiarire tali aspetti. Partendo da numerosi casi di donne che si prestano ad assumere – anche inconsapevolmente – incarichi apicali nella governance di società a carattere familiare; donne che nell'ambito del matrimonio concedono garanzie e fidejussioni; e, ancora, donne che in condizioni di sudditanza psicologica affidano la gestione del proprio patrimonio al marito o al compagno; la formazione giuridico-economica consente ai commercialisti di avere gli strumenti necessari per fornire consulenza economica alla vittima e metterla in condizione di comprendere i rischi cui si espone e le possibili strategie di tutela. Un supporto da attuare in ambito giudiziario ma anche extragiudiziario mediante la gestione delle numerose problematiche che le donne – imprenditrici, professioniste o semplicemente mogli, figlie o madri – si trovano a dover affrontare in un momento particolare e delicato della loro vita (separazione, divorzio, accertamenti fiscali, danni patrimoniali, etc.). L'educazione all'indipendenza economica è un tema di cui l'Ordine di Roma si occupa e tale progetto si riaggancia dunque a quello della formazione sin da bambini e da adolescenti.



## Obiettivo 8: Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.



Lavoro e crescita economica contribuiscono in modo determinante a debellare la povertà. La promozione di una crescita sostenibile e di un'economia verde nonché la creazione di un numero sufficiente di posti di lavoro dignitosi, congiuntamente al rispetto dei diritti dell'uomo e dei limiti del nostro Pianeta, hanno un'importanza cruciale sia per i Paesi in via di sviluppo sia per quelli emergenti e industrializzati. L'obiettivo 8 comprende sotto-obiettivi concernenti la crescita economica, l'aumento della produttività e la creazione di posti di lavoro dignitosi. Una crescita economica sostenibile non può inoltre avvenire a scapito dell'ambiente. L'obiettivo 8 esige pertanto il miglioramento, a livello mondiale, dell'efficienza nell'uso delle risorse nel consumo e nella produzione e persegue il disaccoppiamento della crescita economica dal degrado ambientale.

L'obiettivo 8 e i suoi target hanno un legame diretto con l'attività propria del Commercialista che si pone come collegamento tra i cittadini, le aziende e lo Stato. Il Commercialista in modo implicito sostiene la crescita, la produttività e lo sviluppo economico attraverso i suoi servizi. L'Ordine in questo senso si pone come istituzione a garanzia dei professionisti e della comunità poiché offre tutti gli strumenti, a partire dalla formazione, per garantire la massima competenza dei professionisti nell'espletamento della loro funzione. L'Ordine ha inoltre avviato negli anni una serie di servizi di gratuita consultazione professionale a favore dei cittadini.

## Chi siamo

L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (ODCEC) di Roma è un Ente pubblico non economico con autonomia patrimoniale e finanziaria, all'interno del quale si colloca l'intero novero del circondario di Roma dei Professionisti Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili. L'appartenenza obbligatoria ed il carattere associativo dell'Ente riservano l'esercizio della professione esclusivamente a coloro che vi sono iscritti.

Il Presidente, il Consiglio Direttivo ed il Collegio dei revisori sono i soggetti ai quali è affidata la funzione di Governance; le attività operative e la gestione della struttura, invece, sono affidate al Consiglio dell'Ordine nel rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti interni, i quali a loro volta, sono sottoposti a vigilanza del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e del Ministero della Giustizia.

La Presidenza e la sede legale si trovano a Roma, in Piazzale delle Belle Arti 2 e sono tra loro collegate al fine di usufruire di una migliore fruizione degli ambienti; l'Ufficio amministrativo e Operativo è invece collocato in Via Flaminia 141.

Lo svolgimento delle pubbliche funzioni assegnategli dallo Stato secondo quanto previsto dal D.Lgs. 139/2005 rappresenta la ragion d'essere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili. Ai sensi di tale decreto esso svolge, a favore degli Iscritti e di soggetti terzi richiedenti pubblici o privati senza distinzione, una serie di attività istituzionali e altre attività aggiuntive.

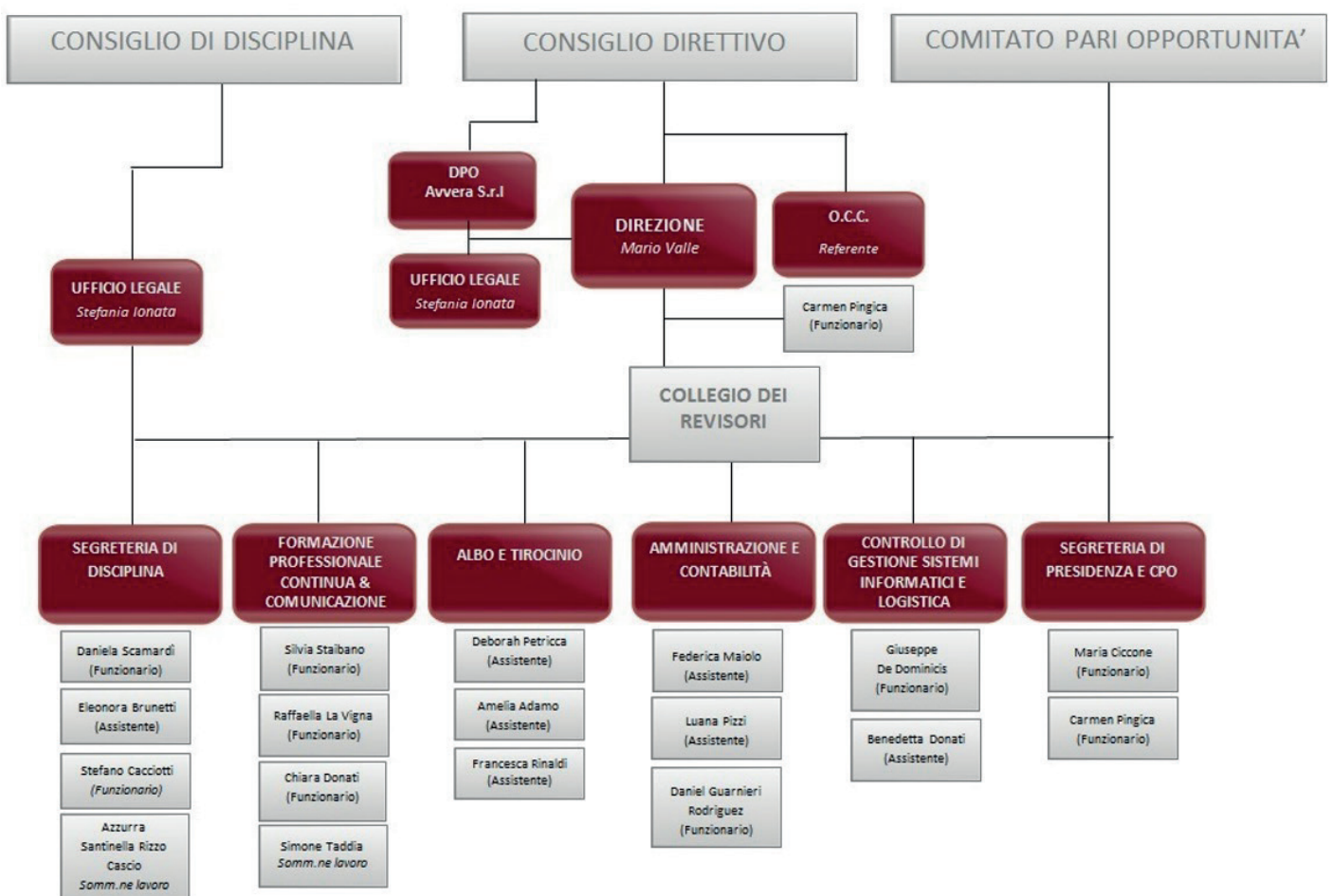
Gli Ordini territoriali sono rappresentati dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC) a livello nazionale, il quale vigila sul regolare funzionamento delle attività e ne coordina i lavori. L'ODCEC di Roma è anche promotore di iniziative di ausilio agli Iscritti e al servizio della collettività con la costituzione dell'O.C.C. (Organismo di Composizione della Crisi da sovraindebitamento), gli accordi con il Tribunale per le procedure esecutive, le sinergie con Ordini professionali di altre categorie, i servizi di gratuita consultazione professionale a favore dei cittadini.





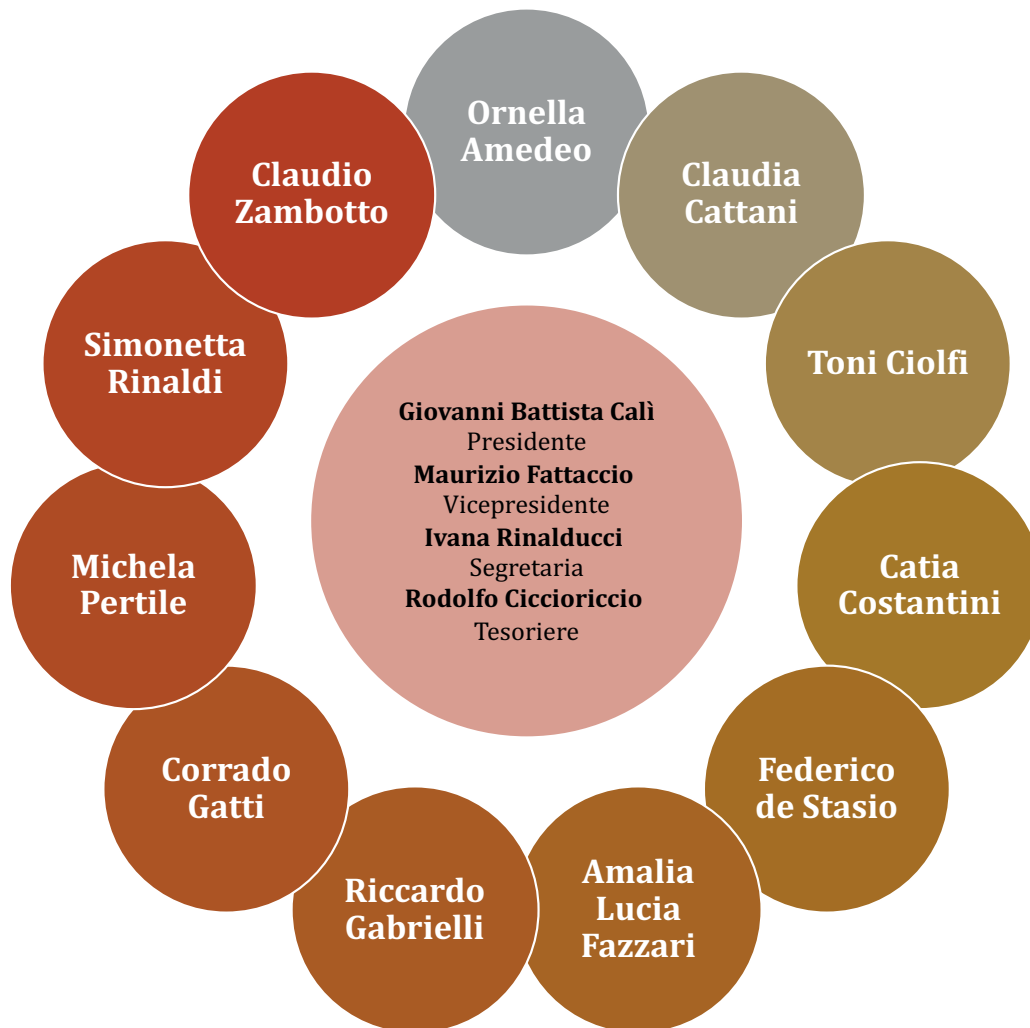
<b>Funzioni istituzionali</b>	Tenuta albo, Elenco Speciale e Registro del Tirocinio Formazione Professionale Continua (FPC) Formulazione di pareri in materia di liquidazione onorari Funzione disciplinare
<b>Servizi aggiuntivi forniti dall'ODCEC di Roma</b>	Possibilità di assolvere l'intero obbligo formativo con iniziative gratuite Informative e banche dati gratuite per gli Iscritti Formazione telematica (e-learning) O.C.C. Sportelli gratuiti per il cittadino Canali di dialogo con le istituzioni riservati agli Iscritti Servizio aste immobiliari CPRC Scuola per i Tirocinanti Coordinamento del Tirocinio presso il Tribunale Partecipazione alle Commissioni per la formazione di Albo CTU ed elenco periti del Tribunale penale

Di seguito si riporta la struttura organizzativa dell'ODCEC:





## Il Consiglio Direttivo



Il Consiglio Direttivo è l'organo politico dell'Ordine, è composto da 15 membri e nominato dall'Assemblea degli Iscritti; dura in carica quattro anni e il mandato è rinnovabile per non più di due volte consecutive. I componenti del Consiglio sono eletti fra gli Iscritti all'Albo, sia nella Sezione A Commercialisti sia nella Sezione B Esperti Contabili, in misura direttamente proporzionale al numero degli Iscritti nelle rispettive sezioni alla data di convocazione dell'Assemblea elettorale, assicurando comunque agli Iscritti nella Sezione A Commercialisti un numero minimo di rappresentanti non inferiore alla metà dei componenti l'Assemblea degli Iscritti, mentre il Consiglio nomina al suo interno il Vicepresidente, il Segretario e il Tesoriere. I componenti non percepiscono compensi di qualsiasi natura connessi allo svolgimento dell'incarico. L'attuale Consiglio è attualmente in carica dall'1° marzo 2022 e lo resterà fino al 28 febbraio 2026. L'Ordine svolge le sue funzioni e persegue le sue finalità istituzionali attraverso il Consiglio, che si pone al servizio degli oltre dodicimila Iscritti nel rispetto dei principi di economicità della gestione, pubblicità, trasparenza e qualità dei processi di erogazione dei servizi. In linea con il ruolo pubblicistico svolto dall'Ente, il Consiglio si occupa di:

- Assicurare il corretto e puntuale funzionamento dell'Ente grazie all'impiego di un organico efficiente e contenuto nel numero, nel rispetto dei criteri di economicità della gestione;
- Coinvolgere attivamente il più ampio numero possibile di Iscritti nelle attività dell'Ordine, assicurando loro un'adeguata rappresentatività dei diversi profili professionali e relativi interessi nella promozione delle suddette attività;
- Snellire gli adempimenti burocratici allo scopo di facilitare l'assolvimento degli obblighi di legge;
- Promuovere una gestione trasparente dell'istituzione attraverso un'adeguata pubblicità e specifiche pro-

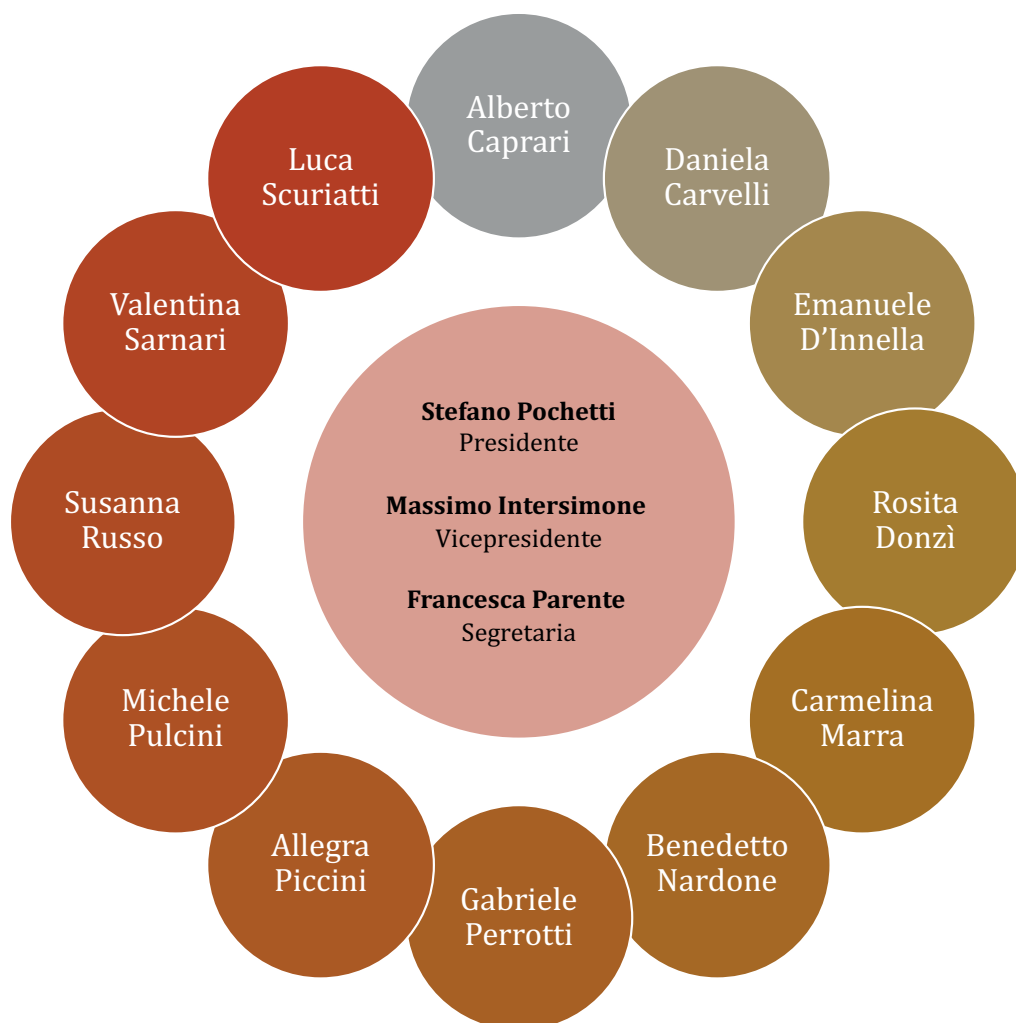


cedere per l'indicazione degli iscritti destinatari di incarichi previsti dalla Legge o richiesti da terzi, e attraverso il periodico aggiornamento agli Iscritti sia con le newsletter e sia con l'aggiornamento del sito internet;

- Facilitare l'accesso ai servizi dell'Ordine agli Iscritti che operano anche in zone decentrate rispetto alla sede principale;
- Fornire agli Iscritti strumenti tecnici di indirizzo che agevolino l'esercizio della professione nei diversi settori in cui essa si articola.

Le funzioni istituzionali dell'ODCEC di Roma sono cinque e ognuna di esse è svolta di concerto con un'apposita Commissione presieduta da un membro del Consiglio.

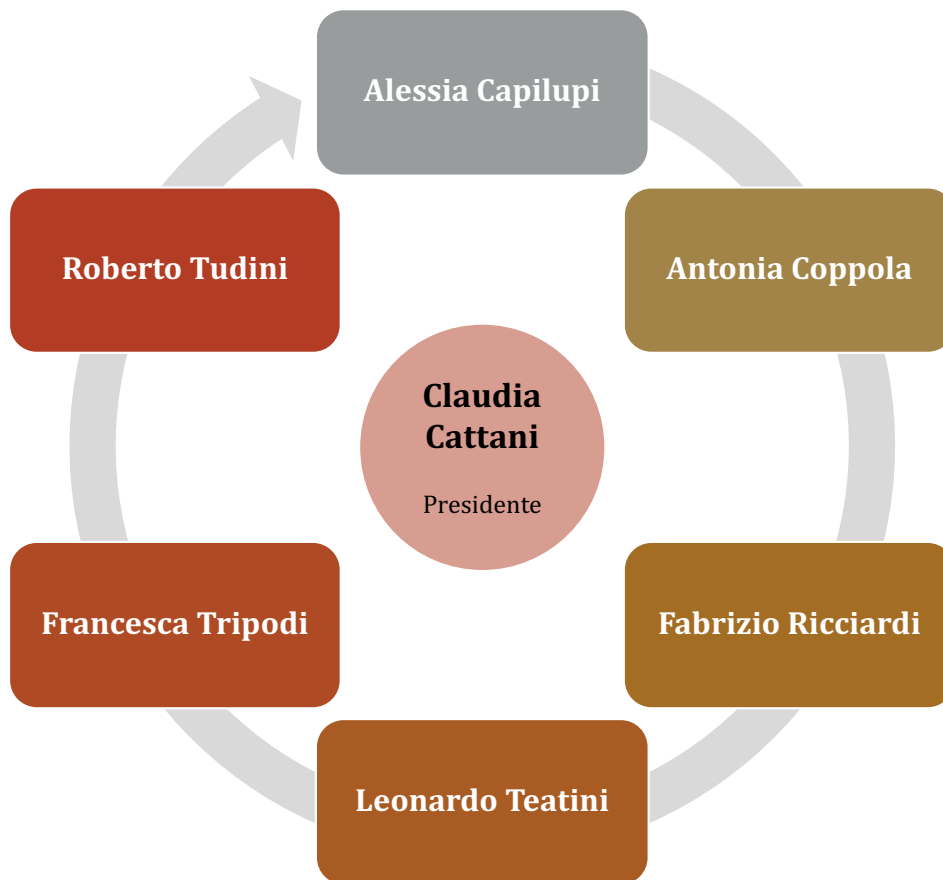
## Il Consiglio di Disciplina Territoriale



Il Consiglio di Disciplina Territoriale è un organo amministrativo cui compete il potere di iniziare l'azione disciplinare e i compiti di istruzione e decisione delle questioni disciplinari riguardanti gli Iscritti all'Albo tenuto dall'Ordine territoriale. La carica di Consigliere dell'Ordine è incompatibile con quella di Consigliere del relativo Consiglio di Disciplina Territoriale di qualunque territorio e di quello nazionale. I componenti del Consiglio di Disciplina Territoriale non percepiscono compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica. L'attuale Consiglio di Disciplina dell'Ordine di Roma è in carica dal 17 maggio 2022.



## Il Comitato Pari Opportunità



Il Comitato Pari Opportunità, promuove le politiche di pari opportunità nell’accesso, nella formazione e qualificazione professionale, previene, contrasta e rimuove 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, vigila che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

Il Comitato Pari Opportunità è composto sette membri, uno dei membri del Comitato Pari Opportunità è designato dal Consiglio dell’Ordine, gli altri membri sono eletti ai sensi dell’articolo 8 del “Regolamento per la costituzione e l’elezione dei Comitati Pari Opportunità”.

Per maggiori approfondimenti si rimanda al Paragrafo “Il Comitato per le Pari Opportunità” del Bilancio di Genere dell’Ordine di Roma.

## Il Collegio dei Revisori



Il Collegio dei Revisori vigila sull’osservanza della legge e dell’ordinamento, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dal Consiglio dell’Ordine e controlla la tenuta dei conti e la correttezza dei bilanci. I Revisori sono eletti dall’Assemblea ogni quattro anni, con un mandato rinnovabile per non più di due volte consecutive. Così come i Consiglieri, i componenti del Collegio dei Revisori non percepiscono compensi di qualsiasi natura connessi all’assunzione della carica. L’attuale Collegio dei Revisori è in carica dal 1° marzo 2022 e fino al 28 febbraio 2026.



## La Direzione

**Mario Valle**  
Direttore

La Direzione si occupa della gestione e del coordinamento delle attività amministrative e gestisce l'Ente nel rispetto della Legge e delle direttive delineate dal Consiglio dell'Ordine. Sovrintende, organizza e gestisce tutte le attività istituzionali dell'Ordine; all'attuale Direttore, Mario Valle, riporta una struttura amministrativa costituita da 18 risorse articolate nella gestione delle diverse attività le cui principali sono:

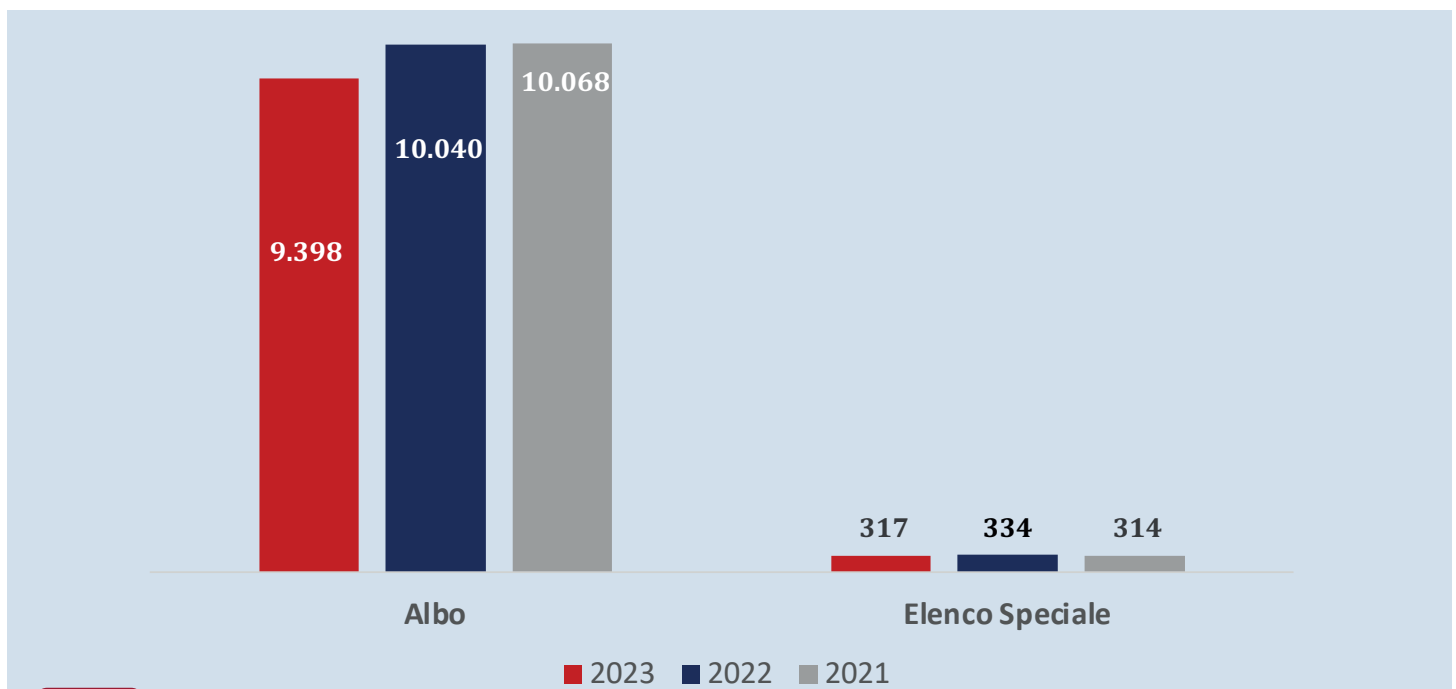
- Adottare tutti i provvedimenti amministrativi e gestionali necessari per il perseguimento degli obiettivi istituzionali, curando l'attuazione delle deliberazioni del Consiglio e provvedendo ad attuare gli indirizzi e le linee programmatiche;
- Sovrintendere alla gestione perseguendo obiettivi di efficienza e di efficacia, curando l'attuazione di piani e programmi definendo obiettivi gestionali, indirizzando e coordinando l'azione amministrativa e le attività dei responsabili dei procedimenti amministrativi, e valutandone infine i comportamenti e i risultati conseguiti
- Attribuire ai collaboratori gli obiettivi nonché i poteri, le responsabilità e le risorse necessarie al loro conseguimento, dirimere eventuali conflitti di competenza che dovessero insorgere tra le unità organizzative, emanare gli atti di gestione di organizzazione con i quali vengono definite l'articolazione, le competenze, le dotazioni organiche e le modalità di funzionamento della struttura organizzativa;
- Formulare proposte ed esprimere pareri al Consiglio nelle materie di propria competenza;
- Promuovere lo sviluppo, l'innovazione e la semplificazione organizzativa dell'attività amministrativa anche attraverso l'introduzione di strumenti informatici e tecnologie innovative;
- Svolgere attività di gestione del personale e dei rapporti sindacali;
- Supporta la predisposizione del bilancio di previsione e collabora alla realizzazione del Bilancio di Sostenibilità dell'Ordine.

## L'Assemblea degli Iscritti

L'Assemblea degli Iscritti è formata dagli Iscritti all'Albo e all'Elenco Speciale. Il Presidente e il Segretario del Consiglio sono, rispettivamente, il Presidente e il Segretario dell'Assemblea degli Iscritti.

Ad essa spetta il compito di approvare il bilancio dell'Ordine e a tal fine si riunisce ogni anno nel mese di aprile per l'approvazione del conto consuntivo dell'anno precedente e nel mese di novembre per l'approvazione del conto preventivo dell'anno successivo. I soli Iscritti all'Albo provvedono, inoltre, a nominare i componenti del Consiglio dell'Ordine e del Collegio dei Revisori.

Di seguito, un grafico che rappresenta l'andamento dell'Assemblea degli iscritti, suddivisa tra Albo ed Elenco Speciale.





## L'O.C.C. - Sovraindebitamento

L'Organismo di Composizione della Crisi dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma, istituito il 25 maggio 2015, è stato iscritto dal Ministero della Giustizia in data 8 settembre 2015 al numero 1 della Sezione A del Registro degli Organismi autorizzati alla gestione della crisi da sovraindebitamento, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del Decreto Ministeriale 202 del 24 settembre 2014. L'O.C.C. eroga il servizio di gestione della crisi da sovraindebitamento prevista dalla legge 27 gennaio 2012, n. 3: i soggetti che versano in una situazione di sovraindebitamento nei confronti dei creditori hanno la possibilità di ristrutturare il loro debito. Oltre a rappresentare un servizio alla collettività, l'O.C.C. è anche uno strumento attraverso il quale l'Ordine di Roma ha creato nuove occasioni di lavoro per i propri Iscritti.

## Funzioni e Commissioni

La missione dell'Ordine di Roma è lo svolgimento delle funzioni pubbliche assegnategli dallo Stato. Nello specifico, assolve alle funzioni istituzionali e ad una serie di altre attività non istituzionali ritenute di rilievo per la comunità sociale.

L'adempimento è perseguito grazie agli organi ed agli uffici dell'Ente secondo una logica di delega a specifiche Commissioni; questo sistema permette di individuare ruoli e responsabilità per ciascuna area. I compiti e il funzionamento delle Commissioni sono descritti nel Regolamento delle Commissioni Consultive istituite dal Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma. Istituite dal Consiglio, esse sono depositarie di incarichi in ambito tecnico, scientifico e di consulenza all'interno del perimetro delle specifiche competenze. Tra le principali funzioni svolte dall'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma possiamo annoverare se le seguenti:

- Tenuta dell'Albo e gli adempimenti conseguenti;
- Tenuta del Registro del Tirocinio e gli adempimenti conseguenti;
- Promozione della formazione professionale continua e obbligatoria degli Iscritti;
- Formulazione di pareri in materia di liquidazione degli onorari su richiesta degli Iscritti e delle Pubbliche Amministrazioni.
- Vigilanza sull'osservanza della legge professionale e sul legale esercizio dell'attività di Dottore Commercialista e di Esperto Contabile nonché sul decoro e l'indipendenza della Professione.

## Carta dei servizi

La Carta dei Servizi, aggiornata nell'aprile 2022, è un documento che ha l'esplicito obiettivo di informare gli Iscritti e le altre parti interessate sulle modalità di erogazione dei servizi che l'Ordine si impegna a fornire in accordo con la normativa vigente e in base alle peculiarità del territorio in cui opera.

La Carta si basa su quattro principi:

- pubblicità, indispensabile per ridurre le incertezze e definire gli ambiti di azione;
- coinvolgimento degli Iscritti e delle parti interessate, necessario per permettere una corretta interazione tra l'Ordine e le sue controparti;
- trasparenza e qualità dei processi di erogazione dei servizi, utili a garantire la soddisfazione di tutte le parti interessate e promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza delle attività gestite dall'Ordine;
- sfruttamento delle tecnologie informatiche, che hanno la doppia funzione di supporto operativo e strumento di comunicazione costante con gli stakeholder.



## La tenuta dell'Albo

La tenuta dell'Albo rappresenta una delle fondamentali funzioni di autogoverno dell'Ordine. Ciascun Ordine territoriale cura la tenuta dell'Albo, verificando i requisiti di iscrizione e le cause di incompatibilità, e provvede alle iscrizioni e cancellazioni previste dalla legge professionale. Il Consiglio dell'Ordine, per lo svolgimento di tale funzione, si avvale dell'ausilio di un'apposita Commissione, denominata "Commissione tenuta dell'Albo ed Elenco Speciale". L'albo è suddiviso in due sezioni distinte (A per i Dottori Commercialisti, B per gli Esperti Contabili), alle quali corrispondono le relative tipologie dei tirocinanti, e comprende due sezioni speciali, dedicate rispettivamente ai professionisti comunitari che esercitano la professione in Italia in modo temporaneo ed occasionale e alle STP (Società tra Professionisti).

L'ordine cura anche la tenuta dell'Elenco Speciale, ovvero un elenco in cui vengono iscritti coloro che non possono esercitare la professione poiché versano in una situazione di incompatibilità.

## La tenuta del Registro del Tirocinio

La Commissione Tirocinio Professionale cura tutti gli adempimenti inerenti la tenuta del Registro del Tirocinio ed attualmente è composta da 17 membri.

Nell'ambito dei controlli che il Consiglio dell'Ordine è chiamato ad effettuare (art. 2, D.M. 143/2009) è previsto un colloquio periodico, anche a campione con i tirocinanti che, unito alla verifica semestrale del libretto del tirocinio (art. 2 ed art. 10 D.M. 143/2009), permette di accertare in concreto la veridicità delle indicazioni obbligatorie del libretto ai fini della verifica dell'attività svolta dal tirocinante.

La Commissione, nel corso dell'anno, si è riunita con cadenza mensile a partire dal mese di gennaio 2023, per espletare la sua attività istituzionale di esame delle domande di iscrizione, variazione e cancellazione al registro del tirocinio e delle altre attività relative alla verifica e vidimazione dei libretti, convocazione ed audizione dei tirocinanti.

La Commissione ha aderito alla richiesta della direzione dell'ODCEC di procedere alla digitalizzazione dei vari processi tramite l'utilizzo della Piattaforma in uso dall'Ente, nella consapevolezza che l'utilizzo della piattaforma informatica, per l'attività di vigilanza e di elaborazione delle pratiche da portare in delibera, sia una grande opportunità per efficientare il processo in termini di minor impatto dal punto di vista ambientale (minor consumo di carta, toner, energia ...). La Commissione ha verificato per tutti gli iscritti al registro, il rispetto delle scadenze previste per l'invio, anche telematico, alla segreteria tirocinio dei libretti da vidimare, valutando caso per caso la necessità di convocazione dei tirocinanti in audizione. Al fine di snellire e rendere più agevole l'attività di controllo è in corso lo studio per rendere digitale il libretto del tirocinio grazie alla nuova piattaforma in fase di realizzazione da parte dell'ODCEC di Roma.

Durante l'anno 2023 sono state esaminate le seguenti pratiche:

- n. 337 domande di iscrizione al registro del tirocinio;
- n. 11 richieste di trasferimento da altro ordine territoriale;
- n. 277 richieste di rilascio di certificati di compiuto tirocinio;
- n. 6 cancellazioni per trasferimento ad altro ordine territoriale;
- n. 29 cancellazioni su richiesta;
- n. 364 cancellazioni d'ufficio per scadenza certificato di compiuto tirocinio.

Il registro dei tirocinanti alla data del 31/12/2023 è composto da n. 2.213 iscritti suddivisi in 1.862 nella sezione A e 351 nella sezione B. Nel corso dell'anno la Commissione ha convocato 313 tirocinanti (presenti 223). Durante le audizioni è stato consegnato un questionario anonimo e facoltativo, al fine di raccogliere informazioni sullo svolgimento del tirocinio e soprattutto suggerimenti e proposte, così come suggerito dal CNDCEC, ponendo particolare attenzione ai doveri ben precisi finalizzati a rendere effettive le potenzialità offerte dall'esperienza di praticantato (in particolare, articoli 35 e 37 del Codice deontologico); per rendere più ampio il campione di analisi si è deciso di prolungare nel 2024 la raccolta dei dati.



Nell'ambito del proprio mandato la Commissione ha individuato un programma di attività da affiancare a quelle istituzionalmente previste, da attuare anche grazie al coinvolgimento di più soggetti al fianco della Commissione Tirocinio: CPO, Fondazione Telos, Scuola Aldo Sanchini, Associazioni di categoria.

Tali attività si sono focalizzate principalmente su due ambiti: fare in modo che da un lato il periodo di tirocinio sia il più efficace possibile per i tirocinanti e dall'altro che un maggior numero di giovani laureati sia di nuovo attratto dalla nostra professione.

Al fine di rendere più ampia la formazione dei tirocinanti, è stata data loro la possibilità di accedere gratuitamente, con le credenziali rilasciate all'atto dell'iscrizione al Registro, ai corsi di formazione pubblicati nel "Catalogo corsi in e-learning" dell'Ordine.

Per quanto riguarda i rapporti con le Università, front office della nostra professione, è continuato l'aggiornamento delle Convenzioni e dell'offerta formativa, avviando anche una revisione dei piani di studio. La Commissione ha dedicato particolare attenzione alle competenze necessarie per lo svolgimento della professione ed alla possibilità di attribuire crediti formativi al tirocinio, in convenzione, per il conseguimento della Laurea triennale e magistrale.

L'attività di informazione è stata estesa anche agli studenti delle scuole superiori con una duplice finalità: da un lato intercettare ed indirizzare gli studenti più meritevoli verso la nostra professione e, dall'altro, promuovere la formazione di figure professionali da inserire negli studi, sempre più rare da reperire sul mercato del lavoro. A tale scopo è stato avviato il progetto "I Commercialisti incontrano gli studenti. Una professione che guarda al futuro". Il primo evento è stato tenuto con grande successo nel mese di Novembre 2023.

Il filo conduttore di tutte le attività della Commissione è quello di dare risalto alle competenze trasversali della professione di Commercialista e di Esperto Contabile, con un approccio attuale e social focalizzando l'attenzione sulle varie sfaccettature e sui vari ambiti che abbraccia. L'obiettivo principale è quello di far emergere che i Commercialisti e gli Esperti Contabili sono al passo con i tempi, al fianco delle imprese e dei cittadini, contribuendo alla diffusione di una nuova cultura della gestione di impresa sostenibile, esigenza particolarmente attenzionata dai giovani.

## La Formazione Professionale Continua (FPC)

Gli Iscritti sono tenuti per legge ad assolvere all'obbligo di Formazione Professionale Continua (FPC). La formazione professionale, infatti, rappresenta uno strumento indispensabile per aggiornare, approfondire e specializzare le competenze professionali.

La Formazione Professionale Continua, prevista espressamente dall'Ordinamento Professionale e dal Codice Deontologico della Professione di Dottore Commercialista e di Esperto Contabile, agevola il professionista nel mantenere la propria competenza e capacità professionale al livello richiesto per assicurare ai clienti l'erogazione di prestazioni professionali di qualità, secondo le correnti prassi e tecniche professionali e le vigenti disposizioni normative.

La vigente regolamentazione sulla FPC, allineata agli standard internazionali individuati dall'IFAC, prevede che i Dottori Commercialisti e gli Esperti Contabili acquisiscano almeno 90 crediti verificabili nell'arco di un triennio. Almeno 9 crediti formativi devono maturarsi nelle seguenti materie: ordinamento, deontologia, tariffe, organizzazione dello studio professionale.

L'Ordine territoriale favorisce lo svolgimento gratuito della formazione erogando un'ampia offerta formativa (con l'utilizzo di risorse proprie o eventualmente ottenibili da specifiche sovvenzioni per la formazione professionale da enti finanziatori) tramite la promozione ed organizzazione di attività, fornendo così ai professionisti maggiori occasioni e strumenti adeguati all'aggiornamento mirato; la responsabilità del controllo nonché dei contenuti spetta all'Ordine territoriale.

Le attività formative valide ai fini dell'attribuzione dei crediti sono esclusivamente quelle derivanti dalle iniziative inserite nei programmi formativi predisposti dagli Ordini territoriali ed inviati al Consiglio Nazionale per l'approva-





zione; all'Ordine territoriale spetta il controllo dell'effettiva partecipazione dell'iscritto.

Alla formazione tradizionale, svolta in aula e in diretta streaming, è affiancata anche quella in modalità on-demand (e-learning) in modo da consentire agli iscritti lo svolgimento di attività formative dal proprio studio professionale.

Nel 2023, sulla base del numero degli Iscritti tenuti ad assolvere gli obblighi di FPC (8.615), l'offerta di formazione gratuita in aula è stata di circa 29,6 ore pro-capite.



Nell'immagine viene indicato il numero complessivo dei corsi di formazione (gratuiti in aula/diretta streaming, modalità on-demand (e-learning) e a pagamento) messi a disposizione degli Iscritti.

Nel contesto dei corsi **svolti in aula**, si specifica inoltre che nel corso del 2023 sono state svolte:

- 316 giornate di formazione a titolo gratuito;
- 993 ore di formazione gratuita in aula;
- 128.684 è il fattore ottenuto dalle ore moltiplicato per il numero di posti ed è relativo all' Offerta formativa in aula gratuita;
- 29,9 rappresenta l'offerta formativa pro-capite (Iscritti con obbligo FPC);
- 27,1 è l'Offerta formativa pro-capite (Iscritti in generale)



In riferimento ai corsi che altresì sono stati svolti da remoto (modalità e-learning), nel 2023 sono stati 7.433 gli Iscritti che hanno attivato 121.366 corsi con tale modalità.

Nella tabella di seguito, viene mostrato il numero di corsi accreditati dalla FPC svolti nel triennio dal 2021 al 2023.

CORSI ACCREDITATI DELLA FPC	u.m	2023	2022	2021
Corsi gratuiti in aula	n.	299	245	298
Corsi e-learning	n.	168	72	89
Corsi a pagamento	n.	20	24	71
<b>Totale corsi accreditati</b>	<b>n.</b>	<b>487</b>	<b>537</b>	<b>458</b>

### Liquidazione Parcelle

La legge professionale attribuisce al Consiglio dell'Ordine la competenza a formulare pareri in merito alla liquidazione degli onorari. Per lo svolgimento di tale funzione l'Ordine si avvale dell'ausilio della relativa Commissione appositamente costituita, che svolge le attività connesse alla liquidazione delle parcelle nonché l'assistenza agli



Iscritti in tema di applicazione della Tariffa. Con riferimento all'attività professionale svolta dopo il 23 agosto 2012, il Consiglio rilascia pareri di congruità a richiesta degli Iscritti o dei Giudici Istruttori, solo nel caso in cui sia già iniziato un procedimento giudiziario.

## La funzione disciplinare

L'Ordine vigila sull'osservanza della legge professionale e sul legale esercizio dell'attività di Dottore Commercialista e di Esperto Contabile nonché sul decoro e l'indipendenza della Professione.

In tal senso sono attribuiti al Consiglio di Disciplina Territoriale poteri disciplinari nei confronti degli Iscritti, al fine di tutelare la correttezza e la professionalità dei comportamenti.

Il Consiglio di Disciplina Territoriale non rilascia pareri in quanto organo giudicante e non consultivo.

## Etica, integrità e trasparenza

L'obiettivo dell'Ordine di Roma è quello di operare seguendo criteri di economicità, trasparenza ed efficacia, necessari per garantire la soddisfazione di tutte le parti interessate e promuovere il continuo miglioramento delle prestazioni. In quest'ottica, l'Ente ha sviluppato il proprio Sistema di Gestione della Qualità in accordo con la normativa UNI EN ISO 9001:2015.

In data 12 aprile 2019 e il 13 aprile 2022 il Comitato tecnico di audit della società RINA S.p.a. ha rilasciato all'Ordine di Roma la certificazione di conformità alla norma ISO 9001:2015 relativa al Sistema di Gestione adottato per la qualità.

La presenza di un Sistema di Gestione della Qualità certificato dimostra l'impegno verso una maggiore efficienza organizzativa, perseguito grazie ad una definizione puntuale degli obiettivi e al loro riesame una volta che questi siano stati raggiunti.

Tra gli elementi innovativi della UNI EN ISO 9001:2015 si riscontrano:

- un maggiore coinvolgimento del top management, anche attraverso l'introduzione del concetto di rischio – Risk Based Thinking – e dell'analisi del contesto;
- il rafforzamento del focus sul cliente;
- una maggior efficienza organizzativa;
- più enfasi sul raggiungimento dei risultati;
- il potenziamento dell'approccio volto al miglioramento continuo;
- una miglior applicabilità della norma alle imprese che erogano servizi.

Il fondamento del Sistema di Gestione della Qualità dell'ODCEC di Roma è rappresentato dalla Politica della Qualità, documento integrativo della Carta dei Servizi che descrive la visione del Consiglio in merito al ruolo istituzionale e sociale svolto dall'Ordine. L'obiettivo è quello di fornire agli stakeholder un messaggio chiaro in merito alla scelta di utilizzare gli strumenti messi a disposizione dalla normativa ISO 9001, ritenuti riferimenti tecnici e organizzativi molto validi per gestire al meglio le attività dell'Ordine e i rischi ad esse connessi.

Il Sistema di Gestione è pianificato e periodicamente revisionato dal Consiglio Direttivo, nel rispetto del principio di condivisione e coinvolgimento degli stakeholder, che incoraggia la loro partecipazione alla crescita e allo sviluppo dell'Ente. Un ruolo preponderante in questo senso è riconosciuto agli Iscritti, per i quali l'Ordine è impegnato a rappresentare un vero e proprio punto di riferimento per lo sviluppo della professione sul territorio. In quest'ottica l'Ordine investe nel rafforzare il ruolo e l'autorevolezza del Commercialista all'interno del sistema sociale, politico ed economico anche attraverso il dialogo con il Consiglio Nazionale affinché rappresenti efficacemente le istanze della categoria presso le istituzioni.



In generale, l'Ordine di Roma ricerca sempre soluzioni che possano aumentare la soddisfazione degli stakeholder e facilitare la fruibilità dei servizi, come ad esempio:

- pianificare attività di formazione residenziale anche fuori della sede al fine di favorire la socializzazione tra i colleghi;
- sfruttare le tecnologie ICT per agevolare la fruizione dei servizi online, tra cui la formazione, da parte degli Iscritti;
- orientare le attività delle Commissioni di studio alla produzione di documentazione ad uso operativo per poi organizzarne una raccolta facilmente fruibile.

Per i servizi dedicati agli iscritti e ai fornitori, e con riferimento alle disposizioni in materia di tutela dei dati Personali previste da Regolamento UE 2016/67938 (c.d. GDPR), sono state introdotte e costantemente aggiornate le informative specifiche per i vari servizi (registrazione allo sportello on-line, modulistica cartacea e on-line per richieste di contratti, servizi e prestazioni, modulistica nei contratti di appalto, nomina dei Responsabili esterni, etc..). L'Ordine, inoltre, ha rafforzato le iniziative in materia di trattamento di dati personali nominando un Data Protection Officer (DPO) esterno, istituendo il registro dei trattamenti e coinvolgendo tutti i dipendenti in un apposito percorso di formazione supportato da specifiche istruzioni operative. La gestione operativa dell'Ordine è impostata secondo un'ottica sistemica, che evidenzia le interazioni tra le attività e valorizza la condivisione e la comunicazione interna ed esterna (in particolare con gli Iscritti).

La gestione sistemica delle attività è affiancata dalla puntuale definizione di ruoli e responsabilità, allo scopo di gestire al meglio eventuali problemi e identificare per tempo i rischi legati alla singola operazione. Per perfezionare la sistematicità, attualmente l'Ordine è attivo nell'integrare i diversi sistemi di gestione esistenti: Qualità, Sicurezza nei luoghi di Lavoro, Amministrativo-Contabile, Formazione, gestione attività delle Commissioni.

Uno degli aspetti che l'Ordine considera prioritario è la tempestività nell'erogazione delle prestazioni, caratteristica che si impegna a garantire ottimizzando i processi e la struttura organizzativa attraverso la definizione e il riesame degli obiettivi operativi, aggiornando regolarmente la Politica della Qualità e le singole procedure, e riconoscendo il contributo dei collaboratori e dipendenti.

Le risorse interne rappresentano la vera forza della struttura organizzativa; pertanto, l'Ordine promuove il coinvolgimento del personale, stimolandone lo sviluppo e riconoscendo adeguatamente il loro contributo. La selezione del personale avviene tramite concorso pubblico e tutti i rapporti di lavoro sono disciplinati dalla normativa sulla contrattazione collettiva, categoria "Funzioni Centrali". Allo stesso modo, con trasparenza e professionalità, l'Ordine cura i rapporti con i fornitori che si basano su un Regolamento costruito con riferimento ai principi stabiliti dal Codice dei Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture (D. Lgs. 36/2023 e s.m.). I soggetti ritenuti idonei, per specializzazione, capacità e serietà, alla fornitura di beni o servizi occorrenti al funzionamento dell'Ordine sono riportati in un registro aggiornato annualmente denominato Elenco degli Operatori Economici dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili. All'interno dell'Elenco le imprese sono classificate per categorie merceologiche, che identificano l'ambito di fornitura dei beni e/o servizi per il quale l'azienda si propone. Con riferimento alle categorie merceologiche, l'Ordine può individuare gli Operatori da invitare alle procedure di gara nel rispetto dei principi di trasparenza, rotazione e parità di trattamento, riservandosi anche la facoltà di invitare soggetti non iscritti. Parametri generali per la valutazione dei fornitori sono:

- Economicità;
- Tipologia del prodotto fornito;
- Tempi di consegna: breve lasso di tempo tra ordine e consegna;
- Assistenza post-vendita;
- Tempestività di erogazione del servizio;
- Prezzi e condizioni di pagamento applicati;
- Localizzazione e facilità di reperibilità;
- Altri elementi ritenuti significativi.

Parallelamente, l'Ordine cura meticolosamente il proprio rapporto con i fornitori, attraverso la richiesta di un elevato livello di qualità dei prodotti forniti e dei servizi erogati, monitorandoli secondo procedure ben definite



e trasparenti. L'Ordine, inoltre, seleziona accuratamente i propri fornitori anche in base a criteri di vicinanza, privilegiando fornitori italiani e locali. Nel corso dell'anno di rendicontazione, l'ODCEC Roma ha contrattualizzato solamente fornitori italiani.

Infine, nel rispetto dei principi e dei valori fondanti dell'Ente, l'ODCEC tutela la posizione centrale degli Iscritti riservando un'attenzione particolare alle loro esigenze specifiche. L'Ordine ha infatti previsto una procedura di gestione delle non conformità e di raccolta di reclami e suggerimenti che ha l'obiettivo di migliorare continuamente i servizi alla luce delle considerazioni provenienti dai principali fruitori delle sue prestazioni, al fine di predisporre rimedi e azioni correttive o preventive. Allo stesso tempo, la procedura permette di migliorare la soddisfazione e il consenso attorno all'Ordine stesso e ai servizi da esso erogati, diventando di fatto un modo per migliorare e monitorare la qualità dei servizi e per manifestare l'impegno dell'ODCEC ad agire e comportarsi sempre come un'organizzazione attenta alle esigenze e ai feedback dei suoi stakeholder. Ogni Iscritto può infatti presentare le proprie istanze rivolgendosi direttamente (per telefono) al responsabile del settore interessato del reclamo o a mezzo e-mail o fax, potendo contare su una risposta congrua e tempestiva proveniente dal soggetto competente.

Questo processo di ascolto degli Iscritti integra la più generale gestione delle non conformità, secondo cui l'Ordine identifica eventuali questioni critiche nell'ambito delle sue prestazioni e mette in atto azioni correttive o preventive, a seconda che il rischio di manifestazione sia effettivo o potenziale. Sebbene non si possa ancora parlare di analisi del rischio strutturata, la presenza di procedure specifiche e il recente aggiornamento del Sistema alla normativa ISO 9001:2015 rappresentano i passi decisivi verso l'adozione dell'approccio Risk Based Thinking.

Anche quest'anno l'Ordine ha svolto gli audit interni, avvalendosi di alcuni componenti della Commissione Qualità, per verificare l'adeguatezza della struttura organizzativa e del sistema documentale alla normativa ISO 9001:2015. Nel mese di aprile 2023, inoltre, l'Ente Certificatore a seguito dell'esame svolto, ha rinnovato il certificato di idoneità del Sistema di Gestione di Qualità dell'ODCEC.

## Miglioramento continuo

*Il Consiglio gestisce in modo strategico la definizione degli obiettivi per indirizzare il percorso organizzativo di miglioramento, che si concretizza principalmente nella ricerca di un continuo consolidamento del rapporto con gli Iscritti, condotto nel rispetto del ruolo sociale dei professionisti, attraverso l'aumento della loro soddisfazione e lo sviluppo del loro senso di appartenenza all'Ordine.*

*Il Consiglio fissa annualmente degli obiettivi misurabili che permettono di fornire evidenza degli impegni assunti e descritti nella Politica della Qualità; tali obiettivi sono assegnati ai diversi uffici in funzione della strategia complessiva e delle risorse disponibili. A cadenza annuale, effettua, inoltre, un controllo sull'intero SGQ (Riesame della Direzione), con la valutazione delle attività, il monitoraggio dei risultati e la pianificazione degli obiettivi futuri.*

*Per garantire il raggiungimento degli obiettivi nell'ambito della qualità e monitorare gli indicatori di rischio, l'Ordine ha sviluppato dei parametri di valutazione per ogni ufficio.*

## La prevenzione della corruzione

*La gestione del rischio di corruzione è un aspetto cruciale per gli Enti pubblici. L'analisi di materialità ha rilevato una particolare importanza, sia per l'Ordine che per gli stakeholder, del tema della prevenzione della corruzione, inserito nel più generico concetto di "Qualità e trasparenza".*

*In ottemperanza alla normativa ANAC, ogni anno l'Ordine pubblica e aggiorna il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, un documento che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenirlo. Esso rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione sistematizza le diverse declinazioni del rischio di corruzione e formula una strategia di prevenzione del fenomeno, individuando misure concrete da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione.*



*Il Responsabile della prevenzione della corruzione nell'Ordine di Roma è il Consigliere Ornella Amedeo, che risponde dei contenuti del Piano, ne monitora l'attuazione e propone gli aggiornamenti o le modifiche. Le sue attività sono svolte di concerto con tutti i soggetti responsabili dei processi interni e con i dipendenti, nel rispetto dei principi di trasparenza e coinvolgimento.*

*Il Piano copre tutte le attività dell'Ente, è pubblicato sul sito web ed è consultabile nella sezione Amministrazione Trasparente. Esso viene anche consegnato ai dipendenti e collaboratori dell'Ordine affinché lo sottoscrivano, lo osservino e ne promuovano la diffusione.*

## Whistleblowing

L'istituto giuridico del c.d. Whistleblowing è stato introdotto in Italia con la legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" il cui articolo 1, comma 51, ha inserito, nell'ambito delle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze pubbliche", l'art. 54-bis che prevede una specifica tutela del dipendente pubblico – c.d. Whistleblower – che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

La Direttiva n.2019/1937 ha introdotto, per tutti gli Stati membri, una disciplina per la protezione dei Whistleblowers (o "informatori" nella traduzione italiana del testo) all'interno dell'Unione, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali. La direttiva prevede una tutela per il Whistleblower senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato per favorire l'emersione di illeciti, commessi non solo all'interno dei c.d. soggetti del settore pubblico ma anche di imprese e aziende private operanti in svariati settori del mercato.

Il provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, - GU n.63 del 15 marzo 2023 - ha raccolto in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

Ne è derivata una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del Whistleblower.

## Whistleblowing

*Nel 2023, in attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il Consiglio dell'Ordine ha adottato una apposita procedura per la segnalazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) le violazioni di disposizioni normative regionali, nazionali ed europee, intese come comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione, rilevate nel contesto lavorativo.*

*Per inviare la segnalazione RPCT dell'Ordine è possibile utilizzare le seguenti modalità:*

- *piattaforma informatica;*
- *trasmissione a mano o tramite servizio postale;*
- *segnalazione verbale al RPCT.*

*Possono segnalare tramite il canale Whistleblowing i dipendenti dell'Ordine, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari e i tirocinanti anche se a titolo gratuito che prestano la propria attività presso l'Ordine.*



## Sostenibilità economica

L'Ordine di Roma misura il proprio impegno economico attraverso un utilizzo equo e responsabile di tutte le entrate che realizza. Di seguito viene presentata l'analisi della distribuzione del valore economico generato, calcolato riclassificando le voci del conto economico del Rendiconto Generale 2023 dell'Ente conformemente a quanto previsto dagli Standard GRI. Quest'analisi consente di ottenere una valutazione quantitativa dell'impatto economico diretto dell'Ente, misurando le diverse voci che compongono il valore generato e la sua distribuzione, sotto forma di costi che rappresentano la "remunerazione" dei soggetti che, a vario titolo, sono intervenuti nella sua produzione. Si tratta, dunque, di un concetto diverso da quello strettamente contabile, utile per dare una differente lettura degli impatti economici generati dall'Ente e, nondimeno, creare un collegamento tra Rendiconto Generale e Bilancio di Sostenibilità.

Il valore economico generato dall'Ente coincide, per la gran parte (pari all'90% del totale) con i contributi ricevuti dagli Iscritti, che variano in base alla tipologia di iscrizione (Albo, Elenco Speciale, Registro del Tirocinio) e all'età, visto che sono previste agevolazioni per gli Iscritti più giovani; una quota minore (il 7%) è rappresentata dalle entrate per i diritti di segreteria, mentre ciò che residua è costituito da rendite e proventi diversi (il 3%).

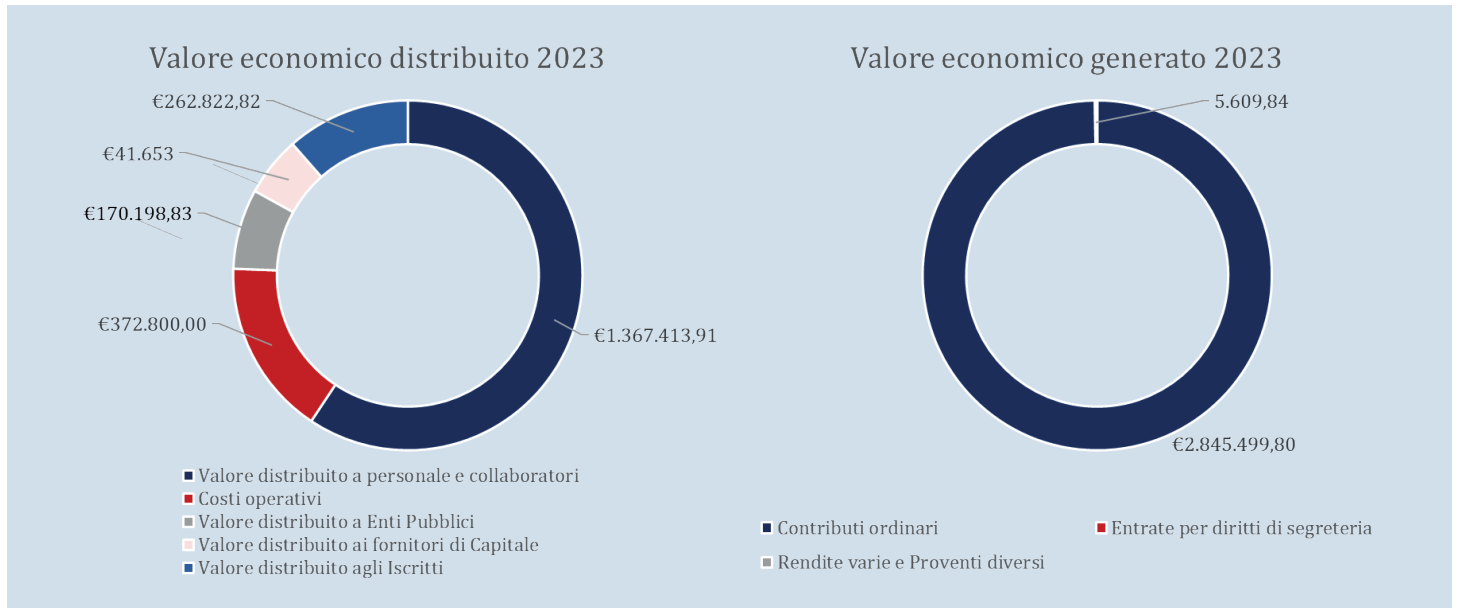
Riguardo alla distribuzione di tale valore, tolto ciò che l'Ente trattiene per sé sotto forma di accantonamenti, ammortamenti e utili, si sottolinea che tutte le risorse vengono utilizzate per erogare servizi agli Iscritti e per adempiere alle previsioni normative e la maggior parte di esse viene redistribuita nel territorio di riferimento.

Con riferimento al 2023, in particolare:

- una quota significativa (il 48%) è destinata alle risorse umane;
- una parte (il 13%) è costituita dai costi operativi sostenuti per garantire il funzionamento degli uffici dell'Ente;
- il 9% è destinato direttamente agli Iscritti, sotto forma di attività di comunicazione, organizzazione di eventi, erogazione di formazione professionale continua, ecc...;
- una quota pari al 0,59% è destinata allo Stato, attraverso imposte e tasse, e ad altre istituzioni pubbliche, sotto forma di contributi;
- infine, l'1% del totale è indirizzato ai fornitori di capitali sotto forma di interessi per finanziamenti di vario genere (ad esempio mutui).

Di seguito si propone, con l'ausilio di strumenti grafici e tabelle, il dettaglio del valore generato e distribuito nel 2023, operando poi un confronto con i dati del 2022 e 2021.

Voce €/k	2023	2022	2021
<b>Valore economico generato</b>	<b>2.845.499,80 €</b>	<b>2.701.639,26 €</b>	<b>2.677.356,17 €</b>
Contributi ordinari	2.839.889,96€	2.442.004,17 €	2.462.744,45 €
Altri ricavi e proventi	5.609,84 €	244.156,21 €	198.211,35 €
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>2.214.798 €</b>	<b>2.306.208,00 €</b>	<b>2.096.041,49 €</b>
Valore distribuito a personale e collaboratori	1.367.413,91 €	1.277.352,24 €	1.156.360,20 €
Costi operativi	372.800 €	447.454,29 €	535.642,41 €
Valore distribuito a Enti Pubblici	170.198,83 €	157.642,63 €	144.834,72 €
Valore distribuito ai fornitori di Capitale	41.653 €	134.038,94 €	138.196,97 €
Valore distribuito agli Iscritti	262.822,82 €	289.719,90 €	121.007,19 €
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>630.700,73€</b>	<b>395.431,26 €</b>	<b>581.314,68 €</b>
Accantonamenti, ammortamenti	277.257,65 €	422.505,33 €	187.298,89 €
Utile	353.433,08 €	-27.074,07 €	394.015,79 €



## La nostra rete sul territorio: le collaborazioni

In relazione ai temi riguardanti l’impatto sociale che ha nella comunità in cui opera e al suo ruolo di rappresentante della fede pubblica, l’Ordine ha avviato un proficuo rapporto con gli Enti sul territorio. Le numerose convenzioni stipulate e gli sportelli attivati permettono all’Ordine di avere un dialogo diretto con essi, che si traduce in vantaggi per gli Iscritti e per i cittadini.

Al fine di rafforzare il legame con l’amministrazione locale, l’Ordine di Roma si propone poi di implementare nuove iniziative per favorire la specializzazione degli Iscritti nella gestione amministrativa degli Enti pubblici e degli Enti territoriali (ad esempio attraverso la realizzazione, da parte della SAF, del corso sugli Enti Pubblici e le Amministrazioni Pubbliche previsto dal Consiglio Nazionale come futura area di specializzazione), con l’obiettivo poi di fornire a Roma Capitale i professionisti più preparati sulla materia, mettendo in evidenza coloro che hanno maturato significative esperienze professionali nella gestione amministrativa degli Enti territoriali.

Un altro protocollo d’intesa significativo è quello con la Confcommercio che ha l’obiettivo di integrare in una rete di servizi comuni le potenzialità che provengono dai due soggetti protagonisti del mondo economico. L’accordo di collaborazione punta principalmente ad accrescere la cultura aziendale e a potenziare l’efficienza delle PMI e degli imprenditori operanti nell’area romana.

**Organismo di Composizione della Crisi da Sovraindebitamento.** L’Ordine di Roma offre ai soggetti gravati dal sovraindebitamento il supporto dell’OCC – Organismo di Composizione della Crisi da Sovraindebitamento - nella ristrutturazione del proprio debito.

**Osservatorio sui conflitti e sulla conciliazione.** L’Osservatorio è nato nel 2011 per studiare la diffusione della cultura della conciliazione nel territorio di Roma e del Lazio per iniziativa di numerosi enti pubblici locali, tra cui l’ODCEC di Roma. Enti differenti, ma accomunati dallo stesso profilo pubblicistico, hanno infatti ritenuto opportuno far convergere gli sforzi per dare impulso a progetti comuni sul tema dei diritti e della conciliazione.

L’Ordine tramite il servizio di comunicazione e aggiornamento ad hoc per gli Iscritti in forma di newsletter settimanale, ha l’obiettivo di informarli con tempestività su tutte le attività e gli eventi organizzati e di veicolare notizie e comunicazioni di servizio. La newsletter è chiara manifestazione della volontà dell’Ente di mantenere un rapporto costante e trasparente con i suoi stakeholder principali.

Un’ulteriore iniziativa di forte aggregazione è la consegna dei libretti, molto cara all’Ordine poiché rappresenta il primo vero contatto con i nuovi Iscritti al Registro del Tirocinio. Viene data inoltre la possibilità ai tirocinanti, tramite apposita domanda, di svolgere parte della pratica professionale, per un periodo massimo di sei mesi, presso la Sezione fallimentare del Tribunale di Roma



A In conclusione, l'Ordine ricerca la collaborazione con tutti gli enti territoriali e le istituzioni, consolidando nel tempo il proprio ruolo di coordinatore e facendosi portavoce dei bisogni dei suoi Iscritti, dei Clienti e della Pubblica Amministrazione, rappresentando la professione e partecipando attivamente alla vita della comunità. Allo stesso tempo, è fondamentale per l'Ordine coltivare l'integrazione tra i diversi soggetti protagonisti della vita dell'Ente e la comunità in cui esso opera.

## Scuole e Università

Da quasi dieci anni l'ODCEC di Roma è impegnato nell'erogare e promuovere progetti di educazione finanziaria presso le scuole primarie e secondarie di primo grado e di orientamento alla professione di commercialista presso alcune delle tante università presenti sul territorio.

Come da programmazione, nel corso del 2023 sono stati svolti incontri di orientamento alla professione di dottore commercialista presso le principali Università presenti sul territorio, con l'obiettivo per il 2024 di allargare anche alle Università telematiche.

Sono ripresi gli incontri presso le scuole primarie di educazione finanziaria e di tax compliance per i più piccoli, mentre il progetto Ragiocando Ti spiego la finanza dedicato agli studenti della scuola secondaria di primo grado è in fase di restyling per poi procedere alla formazione dei Colleghi, prima, ed all'erogazione ai ragazzi, poi, nel 2024.

Tali progetti si connotano per la:

- valenza reputazionale per la categoria, in quanto consentono di farne conoscere il ruolo nella società civile;
- caratterizzazione identitaria, in quanto favoriscono il team-building tra i Colleghi e lo sviluppo dell'orgoglio di appartenenza, e consentano di promuovere la professione e le principali attività svolte da un Commercialista presso le nuove generazioni (in particolare gli studenti di economia e quelli degli ultimi due anni della scuola superiore di secondo grado).

Tali progetti – i cui effetti non sono allo stato misurati quantitativamente in termini di impatti positivi – costituiscono:

- Iniziative per lo sviluppo e il sostegno della comunità locale
- Misure di coinvolgimento degli iscritti

## La nostra attenzione alla formazione

La formazione e l'aggiornamento professionale rappresentano uno strumento indispensabile per aggiornare, approfondire e specializzare le competenze dei Commercialisti. La professionalità degli Iscritti è un'assoluta priorità per l'Ordine di Roma, che si impegna da sempre a garantire una rilevante formazione gratuita, un'offerta formativa ampia che permette di andare ben oltre il rispetto degli obblighi di legge in materia di formazione professionale continua (FPC). Gli organismi abilitati all'erogazione dell'attività formativa sono:

- il Consiglio Nazionale, anche mediante proprie Fondazioni e Associazioni;
- l'Ordine di Roma, anche mediante proprie Fondazioni e Associazioni o di concerto con altri Ordini e/o Istituzioni locali;
- le Scuole di Alta Formazione;
- le Associazioni di Iscritti agli Albi;
- i soggetti autorizzati dal Consiglio Nazionale.

L'Ordine di Roma nel triennio 2023 ha erogato la propria offerta formativa in modalità integrata, consentendo la partecipazione agli eventi, in aula, in diretta streaming o successivamente on-demand sulla piattaforma e-learning. Una parte dell'offerta formativa è stata promossa in collaborazione con le Università, con le associazioni e organizzazioni di categoria e con i più autorevoli enti pubblici e privati, valorizzando la forte integrazione che l'Ordine ha con la comunità locale in cui opera.

L'attenzione per l'aggiornamento e la specializzazione degli Iscritti si manifesta principalmente attraverso l'applicazione di procedure all'avanguardia in merito all'erogazione del servizio e all'analisi continua della sua qualità.





L'Ordine organizza meticolosamente le iniziative formative pianificandole con anticipo e comunicandole sia mediante la newsletter e sia fornendo la possibilità di pianificare e prenotare gli eventi formativi attraverso la piattaforma web del sito. Grazie agli investimenti degli ultimi anni in infrastrutture software, anche la rilevazione delle presenze è stata di molto semplificata con l'utilizzo dei badge elettronici che permettono l'aggiornamento in tempo reale dei crediti formativi fruiti da ciascun Iscritto, il quale può monitorarli dal sito web; al contempo, ciò permette anche all'Ordine di garantire il doveroso esercizio di controllo per gli adempimenti dei professionisti, richiesti dalla normativa, garantendo così a tutta la comunità un elevato livello di professionalità dei propri Iscritti. Per contro, l'Ordine si fa promotore anche di iniziative volte ad individuare le esigenze degli Iscritti che si trovano in condizioni di particolare difficoltà oggettiva – come, ad esempio, di seri problemi di salute o altri gravi casi di impedimenti oggettivi temporanei.

Uno dei servizi innovativi apprezzati dagli Iscritti che l'ODCEC ha adottato non appena messo a disposizione dal Consiglio nazionale è il sistema di reportistica integrata dei crediti maturati dagli Iscritti con la partecipazione alle attività formative dei diversi Ordini territoriali.

La formazione e in particolare il ruolo che essa svolge nella valorizzazione della professione è per l'Ordine di Roma un vero valore aggiunto. Per questo motivo, è da sottolineare che uno degli obiettivi dell'Ordine è quello di garantire ogni anno la formazione gratuita a tutti gli Iscritti soggetti all'obbligo di FPC.

Nel 2023 l'ODCEC di Roma ha erogato 993 ore formative gratuite in aula (204 eventi per complessive 316 giornate di aula)



A fronte delle 30 ore medie annue previste per l'assolvimento dell'obbligo annuale, nel 2023, l'Ordine ha offerto una media di ben 29.9 ore pro-capite di iniziative a titolo completamente gratuito, in aggiunta agli oltre 150 agli eventi disponibili, sempre gratuitamente, sulla piattaforma e-learning, e quindi in grado di coprire la totalità dell'obbligo

formativo. L'impegno dell'ODCEC di Roma profuso nella FPC ha permesso di erogare gratuitamente un conseguente importante valore economico fruibile da tutti gli Iscritti.

## E-learning

Il modello di riferimento per l'erogazione delle attività formative prevede che i tradizionali incontri in aula siano trasmessi in diretta streaming e registrati per la successiva erogazione on-demand, che l'Ordine di Roma fornisce in modo totalmente gratuito. Il "catalogo corsi e-learning" mette a disposizione degli Iscritti un'offerta formativa di 150 corsi fruibili a distanza, in forte incremento nel corso del 2023. La formazione a distanza è uno strumento molto apprezzato, in particolare da coloro che operano in zone periferiche della città, con un evidente ed effettivo beneficio che consiste nel poter più facilmente conciliare il tempo dedicato alla FPC con l'attività professionale, posto che l'intero obbligo formativo può essere assolto in modalità e-learning. Anche dal punto di vista dell'Ordine questo metodo offre dei vantaggi poiché a fronte di costi iniziali per l'utilizzo di strumenti necessari alla registrazione/streaming degli eventi, si hanno dei benefici in termini di migliore organizzazione e ottimizzazione della logistica.





## Fondazione Telos

Nel contesto della formazione, la Fondazione Telos, Centro Studi dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma, è stata istituita nel 2008 con lo scopo di valorizzare la figura e l'attività professionale del Dottore Commercialista e dell'Esperto Contabile, attuando iniziative di supporto all'attività dell'Ordine.

Nello specifico, la Fondazione Telos si occupa di programmazione e organizzazione operativa delle attività formative in linea con gli obiettivi indicati dal Consiglio dell'Ordine.



La Fondazione Telos, oltre ad avviare l'offerta formativa per i propri iscritti, è un punto di riferimento anche per i Colleghi degli altri Ordini. Gli ultimi dati elaborati indicano che oltre duemila Colleghi non iscritti all'Ordine di Roma hanno fruito della formazione organizzata dall'Ordine che ha erogato la formazione ad oltre 14.000 iscritti.

Il coordinamento e la complementarità delle due realtà sono anche favoriti dalla presenza degli uffici Telos all'interno della sede principale dell'Ordine, permettendo di lavorare a stretto contatto con le numerose Commissioni Culturali per assicurarsi che la qualità delle iniziative sia sempre in linea con le esigenze formative degli Iscritti.

Infine, in risposta alla crescente esigenza di maggiore specializzazione dei professionisti, è in costante aumento l'attenzione che l'Ordine pone alla qualità dell'offerta formativa; in particolare l'Ente sta investendo molto nel rafforzare la condivisione e il coinvolgimento di tutte le Commissioni Culturali e la collaborazione con fornitori di primo piano nel settore dell'editoria giuridico-economica. Inoltre, il Consiglio si impegna direttamente e con costanza nell'affinare e arricchire i numerosi rapporti intrattenuti con le Università romane, anche per favorire la realizzazione di master di I e II livello nelle materie di interesse della professione. L'Ordine di Roma, per fini formativi e di divulgazione scientifica, prevede, da sempre, numerose Commissioni Culturali che vedono il coinvolgimento volontario e gratuito di molti Iscritti, che poi si prodigano, attraverso una meticolosa organizzazione, all'erogazione di gran parte della formazione gratuita fornita dall'ODCEC. Inoltre, per stimolare gli Iscritti ed incentivare la condivisione di idee e l'arricchimento delle competenze anche dopo l'evento formativo, il materiale didattico utilizzato negli eventi è reso disponibile entro pochi giorni sul portale online.

Consapevole che la qualità percepita degli eventi formativi è elemento fondamentale e considerato l'elevato numero delle ore di formazione, anche molto complesso da gestire, l'Ordine ha introdotto un'analisi sistematica sottoponendo ai partecipanti questionari online per la valutazione dell'argomento, degli interventi dei relatori, del materiale didattico e della logistica, lasciando spazio anche a suggerimenti e osservazioni.

Nel 2023, la Fondazione ha prioritariamente dedicato le proprie risorse a tre specifici ambiti formativi, come illustrato di seguito:

- SAF (Scuola Alta Formazione)
- Realizzazione del corso presso la Scuola "Aldo Sanchini"
- Programma di formazione professionale continua dell'Ordine.

### La Fondazione Telos: Approfondimenti

La Fondazione Telos, in collaborazione con l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma, ha inoltre organizzato i seguenti corsi a beneficio degli Iscritti:

- Corso di formazione per Gestori della crisi da sovraindebitamento, 40 ore in differita streaming, 2 edizioni;
- Corso di formazione per revisori legali, 25 ore in modalità "on demand";
- Corso "Antiriciclaggio: normativa e adempimenti", 9 ore in modalità "on demand";



Quanto alla Rivista TELOS è bene rammentare che essa ha compiuto 40 anni nel 2018, proseguendo l'esperienza avviata alla fine degli anni '70 dalle riviste dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e del Collegio dei Ragionieri di Roma, poi unificati a decorrere dal 2008. Un anniversario quello del 2018 segnato dal cambio del direttore responsabile. Dal numero pubblicato nel 2018 la Rivista TELOS è infatti diretta dal prof. Tiziano Onesti.

La linea editoriale della rivista è sempre più quella di stimolare il dibattito - interno ed esterno alla Categoria - su temi cruciali e strategici per la professione. Nata come strumento di aggiornamento, la Rivista TELOS si è nel tempo trasformata in uno strumento di approfondimento capace di proporre riflessioni sui "grandi temi", sollecitando e ospitando contributi di autorevoli esperti del mondo dell'economia, delle professioni e delle istituzioni su tematiche di viva attualità.

## SAF (Scuola Alta Formazione)

La Scuola di Alta Formazione (SAF) dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma è stata costituita il 21 settembre 2015 nell'ambito della Fondazione Telos per dar seguito all'omonimo programma lanciato dal Consiglio Nazionale. Da allora la SAF romana è divenuta promotrice di molte delle iniziative formative della Fondazione Telos non riconducibili alla Scuola "Aldo Sanchini" ed al programma di formazione professionale continua dell'Ordine.

La SAF realizza iniziative di approfondimento caratterizzate da una molteplicità di incontri, con un limitato numero di partecipanti, in cui l'Iscritto ha modo di sistematizzare le proprie conoscenze ed esperienze prescindendo dalle urgenze dell'attività professionale quotidiana. Le iniziative della SAF sono connotate da un elevato livello qualitativo, sia in termini di approfondimento delle questioni tecniche, sia in termini di cura della didattica e dell'organizzazione in genere. Il rilevante profilo dei docenti, la presenza di tutor ed il ristretto numero di discenti, assicurano lo svolgimento dei corsi in modo interattivo e con continui riferimenti agli aspetti operativi.

## Scuola "Aldo Sanchini"

Nel 2023 la Scuola ha organizzato il diciannovesimo corso per la preparazione all'esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione di dottore commercialista ed esperto contabile.



### La Struttura del corso

8 moduli  
240 ore di formazione complessiva

Il corso è strutturato in 8 moduli articolati in 240 ore di formazione complessiva, con lezioni ed esercitazioni pratiche che vengono svolte due volte a settimana da docenti scelti tra dottori commercialisti, professori universitari, avvocati, notai, magistrati, funzionari dell'Agenzia delle entrate, militari della Guardia di Finanza che si

distinguono per le esperienze professionali maturate nei rispettivi settori di intervento. Per ogni lezione, oltre ai relatori, è previsto un coordinatore che garantisce l'omogeneità e la non sovrapposizione degli interventi dei singoli docenti.

Anche gli Iscritti all'Odcec di Roma, vista la qualità del corpo docente e il taglio pratico delle lezioni svolte, possono iscriversi a singole lezioni o a singoli moduli del corso della Scuola per completare la FPC, con il riconoscimento di un credito formativo per ogni ora di lezione seguita.

Originariamente le lezioni venivano svolte presso le aule della facoltà di Economia dell'Università La Sapienza, ma dal 2020, a causa dell'epidemia di Covid, le lezioni si tengono on line, con la possibilità di recuperare, on demand, con le modalità previste dal Regolamento della Scuola, le lezioni che non sono state fruito.

Questa diversa modalità di fruizione delle lezioni ha permesso alla Scuola di allargare la platea degli Iscritti, che quindi non è più costituita dai soli tirocinanti o iscritti dell'Odcec di Roma, ma comprende tirocinanti e professionisti provenienti dagli Ordini dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di tutta Italia.



Nel 2023 hanno aderito alla Scuola A. Sanchini i seguenti Ordini di Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili: Cagliari, Cassino, Civitavecchia, Frosinone, Latina, Palermo, Rieti, Roma, Tivoli e Viterbo.

La Scuola Aldo Sanchini rappresenta la testimonianza della grande attenzione che gli Ordini aderenti hanno per la preparazione dei giovani che scelgono di intraprendere l'attività di Dottore Commercialista ed Esperto Contabile, nella consapevolezza che solo una buona formazione dei giovani professionisti può garantire la qualità dei servizi offerti.

### **Programma di formazione professionale continua**

Da quando il Legislatore ha introdotto l'obbligo formativo per i Commercialisti, il Consiglio dell'Ordine di Roma si è posto l'obiettivo di consentire ai propri iscritti di assolvere a detto obbligo gratuitamente. Da allora l'obiettivo è stato sempre raggiunto e ciò grazie al coinvolgimento delle Commissioni dell'Ordine che con spirito di servizio organizzano ogni anno un significativo numero di eventi formativi, fruibili online e in presenza, aperti gratuitamente a tutti gli iscritti all'Ordine.

Il coordinamento dell'attività delle Commissioni in questo ambito è demandato alla Fondazione Telos che anche nel 2023 ha dedicato significative energie alla pianificazione degli eventi formativi ed alla soluzione dei problemi organizzativi. In tale contesto la Fondazione si è rapportata continuamente con le Commissioni, in persona dei relativi Presidenti e Vicepresidenti e con il personale dell'Ordine, in persona del suo Direttore e degli addetti all'Ufficio Formazione Professionale Continua. Essa ha anche implementato un sistema di controllo del gradimento degli eventi da parte degli iscritti che potrà essere di ausilio alla futura programmazione.

Nel contesto della Formazione Professionale Continua, la Fondazione Telos ha inoltre organizzato un'ulteriore serie di convegni gratuiti utili all'acquisizione dei crediti formativi nelle materie obbligatorie e utili all'approfondimento di temi importanti, attuali e in grado di stimolare il dibattito scientifico:

- La composizione negoziata della crisi d'impresa, analisi delle prime esperienze concrete;
- Art. 2086 e gli adeguati assetti organizzativi, amministrativi e contabili;
- I profili di responsabilità e tutela di amministratori e sindaci;
- L'adempimento Titolare Effettivo e la normativa antiriciclaggio;
- Le soluzioni assicurative a copertura dei rischi connessi alle operazioni di finanza straordinaria e all'ordinaria attività.



## I nostri fornitori

L'indicatore GRI 204-1 si focalizza sull'approvvigionamento responsabile e sostenibile, fornendo una visione chiara delle pratiche di approvvigionamento di un'organizzazione. Nel caso dell'Ordine dei Commercialisti, è degno di nota il fatto che la totalità dei fornitori è di origine italiana.

Questa informazione quantitativa suggerisce un quadro particolare delle dinamiche di approvvigionamento dell'Ordine, evidenziando una solida base di relazioni con fornitori nazionali.

Tale aspetto potrebbe riflettere un forte legame con la comunità locale, nonché un potenziale vantaggio in termini di riduzione delle emissioni legate al trasporto e del supporto all'economia nazionale.

<b>FORNITORI ATTIVI DI BENI, SERVIZI E PRESTAZIONI LAVORATIVE</b>	<b>u.m</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
N. Fornitori italiani	n.	85	64	81
N. Fornitori esteri	n.	-	-	-
N. Fornitori totali	n.	<b>85</b>	<b>64</b>	<b>81</b>
<i>% fornitori italiani su fornitori totali</i>	%	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## La cura dell'ambiente

L'Ordine pur svolgendo attività con un basso impatto diretto sui temi ambientali, ha deciso comunque di impegnarsi a ridurre il proprio impatto sul territorio, attraverso un forte impegno nella digitalizzazione, attraverso il monitoraggio e miglioramento delle proprie attività e tramite iniziative di sensibilizzazione indirizzate ai principali stakeholder.

L'Ordine ha avviato da tempo un programma interno di gestione dei rifiuti per tipologia, promuovendo la raccolta differenziata all'interno dei propri locali. Inoltre, già dal 2014 ha provveduto all'ammodernamento dell'impianto di condizionamento adeguandolo ai più attuali standard di efficienza e di risparmio energetico.

Un ulteriore sforzo significativo è stato compiuto con il processo di informatizzazione dell'Ente. L'Ordine ha provveduto ad attivare la gestione informatizzata centralizzata dei documenti prodotti da tutti gli organi di funzionamento e sono state avviate le operazioni utili a definire un sistema di archiviazione digitale dei documenti in entrata e in uscita. In aggiunta, è previsto l'impegno ad investire su modalità di individuazione e rilevazione automatica degli indicatori di controllo di gestione per centri di responsabilità, oltre che in meccanismi di monitoraggio delle performance degli organi di governance.

L'ODCEC è inoltre attento a sviluppare i corsi di formazione professionale laddove vi è una maggior presenza di Iscritti – prevalentemente nella zona di Prati e del centro di Roma - ma offrendoli anche in zone più periferiche ed in provincia, così da limitare gli spostamenti e di conseguenza l'impatto in termini di emissioni generato dagli Iscritti che devono frequentare i corsi.

L'Ordine ha inoltre stipulato una convenzione con la "Società Roma servizi per la mobilità s.r.l." al fine di rendere disponibile per gli Iscritti il servizio di car sharing a condizioni agevolate ed incentivare così politiche di mobility management. Grazie allo sviluppo delle tecnologie informatiche in particolare nell'ambito della prenotazione degli eventi in aula, nell'uso dello streaming per alcuni degli eventi più richiesti e nell'ampliamento dell'offerta formativa con corsi erogati in digitale direttamente sul PC degli Iscritti, l'Ordine contribuisce alla riduzione dell'impatto ambientale complessivo.



<i>Fonte energetica</i>	<i>u.m</i>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Gas naturale	GJ	116,514	240,182	24,320
Energia elettrica	GJ	352	320,26	292,33
<i>totale</i>	<i>GJ</i>	<i>468,514</i>	<i>560,40</i>	<i>316,65</i>

Nel corso del triennio di rendicontazione, i consumi di gas naturale dell'ODCEC Roma sono passati da 240,182 GJ nel 2022 a 116,514 nel 2023, registrando un trend in diminuzione. Invece, il consumo di energia elettrica sembra avere un leggero aumento passando dal 343,91 GJ nel 2022 a 352 GJ nel 2023.

<i>Scope 1 e 2</i>	<i>u.m</i>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Scope 1	tco <sub>2e</sub>	13,27	12,09	1,2
Scope 2	tco <sub>2e</sub>	20,04	25,37	23,63
<i>totale</i>	<i>tco<sub>2e</sub></i>	<i>33,31</i>	<i>37,46,</i>	<i>24,84</i>

Coerentemente con l'andamento dei consumi, le emissioni scope 1 (direttamente collegate all'attività di ODCEC Roma) hanno subito un lieve aumento rispetto all'anno 2022 mentre le scope 2 (emissioni indirette derivanti dall'acquisto di energia elettrica) sono diminuite rispetto all'anno 2022 e 2023.



## GRI Content Index

GENERAL DISCLOSURE		
Informativa sul profilo	Descrizione	Paragrafo di riferimento e note
<b>L'organizzazione e le pratiche di rendicontazione</b>		
2-1	Nome dell'organizzazione	Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili Roma
	Assetto proprietario e forma legale	<i>Chi siamo</i>
	Sede legale dell'organizzazione	Via Flaminia, 141, 00196 Roma RM
	Paesi in cui opera	Italia
2-2	Entità incluse nel Bilancio di Sostenibilità	Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Roma
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	<ul style="list-style-type: none"> <li>1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023</li> <li>Report annuale</li> </ul>
2-4	Restatement delle informazioni	Non è stato evidenziato nessun cambiamento.
2-5	External Assurance	<i>Relazione di revisione</i>
<b>Attività e lavoratori</b>		
2-7	Dipendenti	<i>I nostri stakeholder</i>
<b>Governance</b>		
2-9	Struttura di Governance e composizione	<i>Chi siamo</i>
2-10	Nomina e selezione del più alto organo di governo	<i>Chi siamo</i>
2-11	Presidente del più alto organo di governo	<i>Chi siamo</i>
<b>Strategia, policy e pratiche</b>		
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Lettera agli stakeholder</i></li> <li><i>Etica, integrità e trasparenza</i></li> </ul>
<b>Stakeholder engagement</b>		
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	<i>I nostri stakeholder</i>
<b>SPECIFIC DISCLOSURE</b>		
<b>Performance economiche</b>		
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	<i>Sostenibilità economica</i>
<b>Impatti economici indiretti</b>		
203-1	Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Etica, Integrità e Trasparenza</i></li> <li><i>Formazione</i></li> <li><i>La cura dell'ambiente</i></li> </ul>
<b>Pratiche di approvvigionamento</b>		
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	<i>I nostri fornitori</i>
<b>Anticorruzione</b>		
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	<i>Etica, integrità e trasparenza</i>
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	<i>Etica, integrità e trasparenza</i>
<b>Energia</b>		
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	<i>La cura dell'ambiente</i>
<b>Emissioni</b>		
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	<i>La cura dell'ambiente</i>
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	<i>La cura dell'ambiente</i>



## Bilancio di Genere

### Fonti normative

Il **Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198** può essere considerato la prima fonte normativa italiana in merito alla Parità di Genere, nello specifico all'art. 46 bis (introdotto dalla legge del 5 novembre 2021 n.162) che introduce la "Certificazione della parità di genere". La certificazione della parità di genere nasce 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.**

Al 2023, secondo i dati del Dipartimento per le Pari Opportunità, sono state rilasciate 264 Certificazioni da 23 Organizzazioni certificatrici.

Le Linee Guida per il Bilancio di Genere in Italia vengono delineate per la prima volta nel 2007, tramite una **Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"**. La Direttiva consiglia e raccomanda la redazione del Bilancio di Genere per promuovere una cultura di genere all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, tramite la valorizzazione del contributo congiunto di uomini e donne e il raggiungimento degli obiettivi di parità. Più nello specifico, l'art. 6 esprime la necessità di redigere i bilanci di genere e afferma che le amministrazioni devono: **«promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (...). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni».**

Nel 2009, viene emanato il **D.Lgs. 150/2009 "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, efficienza e trasparenza delle PA"**, che ha indicato le direttrici sulle quali articolare il riordino della pubblica amministrazione nella direzione della produttività, dell'efficienza e della trasparenza. Le strade individuate sono in particolare: il ciclo di gestione delle performance, la trasparenza e rendicontazione della *performance*, la misurazione e valutazione della *performance*, il merito, le nuove norme sull'ordinamento del lavoro pubblico ed il sistema sanzionatorio e disciplinare.

Il provvedimento, operando una parziale **rilegificazione** della materia, interviene sulla contrattazione collettiva, sulla valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, sulla valorizzazione del merito, sulla promozione delle **pari opportunità**, sulla dirigenza pubblica e sulla responsabilità disciplinare.

Inoltre, vengono introdotte norme di raccordo al fine di armonizzare la nuova disciplina con i procedimenti negoziali, di contrattazione e concertazione relativi al personale in regime di diritto pubblico.

Nel 2019, atteso che gli sforzi legislativi fatti negli anni precedenti non avevano trovato una reale applicazione pratica e, dunque, non erano riusciti a risolvere il problema della sotto rappresentanza delle donne nelle cariche pubbliche e nei ruoli apicali delle organizzazioni, è stata emanata la **Direttiva n. 2/2019** del Ministro per la pubblica amministrazione recante **"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"**.

Lo scopo principale della Direttiva è la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione, che necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

La Direttiva è divisa in due sezioni principali, ovvero **"promozione"** e **"attuazione e monitoraggio"** e si basa su sei direttrici:

- **prevenzione e rimozione delle discriminazioni;**
- **piani triennali di azioni positive;**
- **politiche di reclutamento e gestione del personale;**
- **organizzazione del lavoro;**





- **formazione e diffusione del modello culturale improntato alle pari opportunità;**
- **rafforzamento dei CUG.**

Infine, nel 2021 l'Italia ha adottato la **“Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026”**, ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea a seguito dell'emanazione della Legge 30 dicembre 2021 n.234 (articolo 1 commi 139-148). La Strategia Nazionale ha una **prospettiva di lungo termine, rappresenta un sistema di valori, delinea la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate ed il loro punto di arrivo, ovvero il miglioramento della parità di genere in Italia.**

Le direttrici della Strategia Nazionale toccano diverse aree in cui l'Italia ha dimostrato di essere in ritardo rispetto ad altri paesi dell'Unione Europea<sup>1</sup>, come:

- **lavoro:** in termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro, qualità e segregazione dell'attività lavorativa in differenti settori, l'Italia si posiziona al 28° (e ultimo) posto in Europa: l'occupazione femminile risulta essere significativamente inferiore a quella maschile. Nel 2020, le donne hanno sperimentato una diminuzione nella partecipazione al mercato del lavoro più accentuata rispetto alla componente maschile;
- **reddito:** la differenza retributiva di genere in Italia viene stimata intorno al 5% (pari a circa € 946 euro annui di minor stipendio per le donne italiane). Secondo Eurostat, nel 2019, il *gender pay gap* nel settore privato è stato pari al 17%, comunque ridotto rispetto al 2017 quando era pari al 20,7%. Il divario si acuisce ulteriormente all'aumentare delle competenze e della specializzazione (33% per i soli laureati contro il 10% per i non laureati) e in settori tipicamente «maschili» e con livelli retributivi maggiori;
- **competenze:** in termini di partecipazione all'istruzione, l'Italia si mostra al di sotto della media europea: infatti, nonostante le donne siano mediamente più istruite degli uomini (il 54% del totale dei laureati europei e il 59% di quelli italiani è donna, in Italia il voto di laurea medio per le donne è di 2 punti superiore a quello degli uomini), la segregazione degli ambiti disciplinari nel mondo dell'istruzione è un fenomeno ancora significativamente radicato. Se le donne sono il genere di gran lunga più rappresentato tra i laureati nelle discipline di insegnamento, psicologico e giuridico, nei percorsi di studio STEM il divario di genere risulta capovolto, con la componente femminile che si attesta solamente intorno al 27%;
- **tempo:** nel nostro paese il tempo dedicato dalle donne alla famiglia e alla casa è significativamente sbilanciato, con l'81% di donne che vi si dedica tutti i giorni contro il 20% degli uomini (in confronto con il 79%-34% in Europa ed il 74%-56% in Svezia) e tale fenomeno si è, inoltre, significativamente inasprito in conseguenza degli effetti del CoViD-19;
- **potere:** la situazione italiana della rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale è molto migliorata: la presenza femminile risulta superiore alla media europea con la quota di donne negli organi di amministrazione delle società quotate che si avvicina al 40% nel 2021 (38,8% nel 2020); nelle società pubbliche le donne ricoprono un terzo delle cariche (33,1% nel 2020) negli organi di amministrazione e controllo, quasi il doppio rispetto al 2014 (17,5%).

È in questo quadro normativo e sociale che si inserisce la previsione dell'art 3 lettera i) del Regolamento per la Costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità e la volontà dell'**ODCEC** di Roma di redigere per il secondo anno di fila il **Bilancio di Genere**. In collaborazione con la Commissione sostenibilità e la Direzione dell'ODCEC di Roma, è stato redatto il primo bilancio di genere dell'ODCEC di Roma per l'anno 2022 che ha costituito apposito capitolo nell'ambito del bilancio di sostenibilità che lo stesso organismo predispone dal 2017. I dati necessari alla predisposizione del bilancio di genere sono stati in parte rinvenuti da quello già in possesso dell'ODCEC di Roma ed in parte dai due questionari elaborati dal Comitato pari Opportunità dell'Ordine e somministrati agli iscritti nel periodo ottobre 2022 febbraio 2023.

In tale contesto l'Ordine, attraverso il Bilancio di genere, persegue l'obiettivo di individuare e monitorare nel tempo gli eventuali gap emersi dall'analisi di composizione di genere tra iscritti e dipendenti, al fine di correggere ed essere attore del raggiungimento della parità di genere all'interno del proprio contesto.

<sup>1</sup> Gender Equality Index, EIGE.

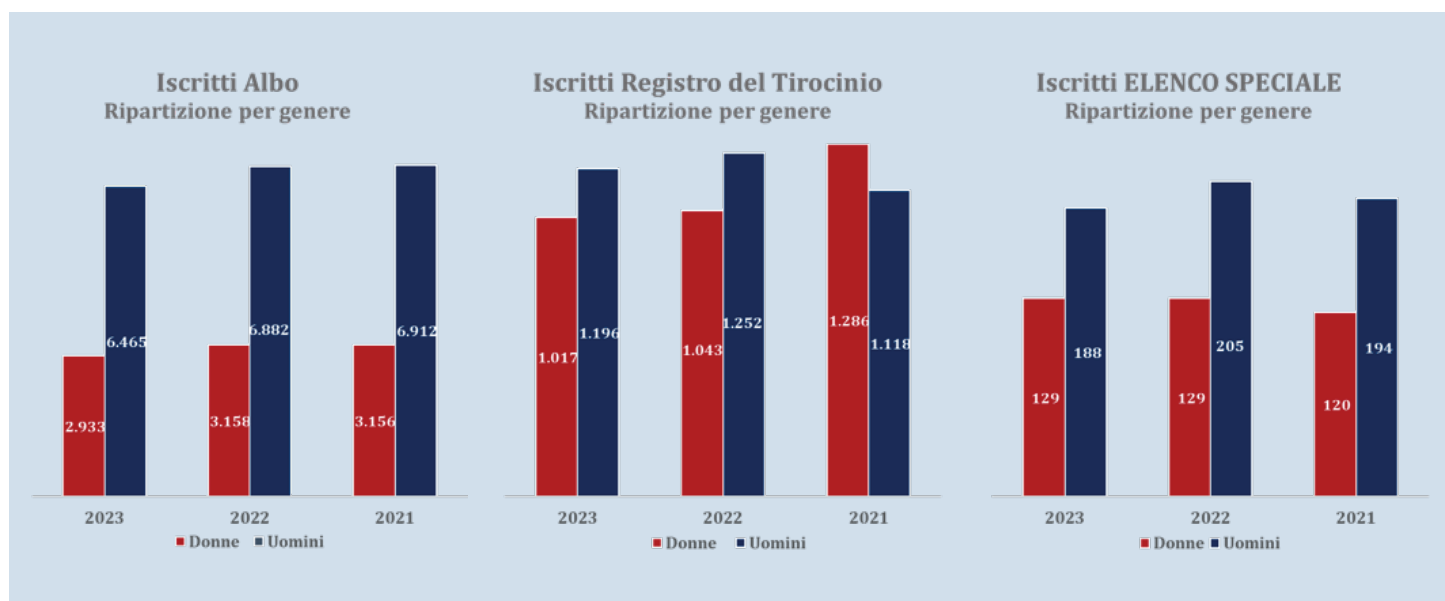


## Analisi della popolazione degli iscritti

In questo capitolo verranno presentati i dati relativi alla composizione di genere degli iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti e Esperti Contabili di Roma. I dati fanno riferimento al triennio di rendicontazione 2021-2023, salvo diverse indicazioni. I dati sono stati elaborati a partire dai database dell'Ordine di Roma stesso.

### Iscritti per genere ed età

Gli iscritti all'Albo, Tirocinio ed Elenco Speciale nel corso del 2023 hanno registrato un trend di leggera decrescita registrando un numero pari a 11.928 iscritti mentre nel 2022 erano pari a 12.669 e 12.786 nel 2021.



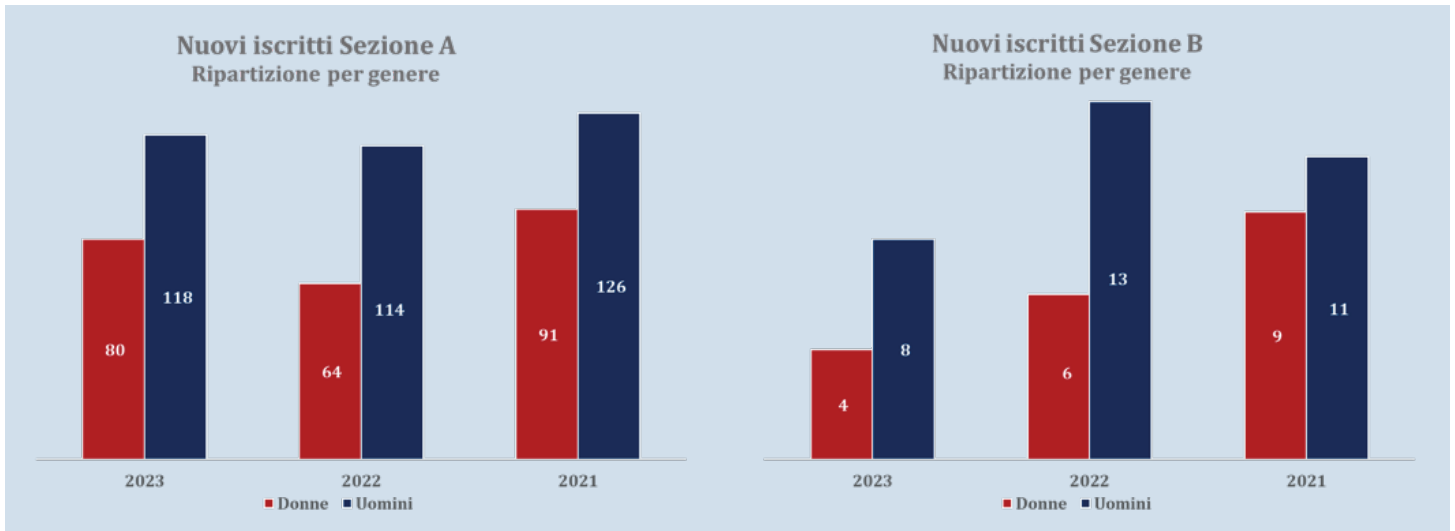
Per quanto riguarda la ripartizione per genere degli iscritti, la percentuale di composizione tra uomini e donne è rimasta pressoché costante nel corso del triennio, con il dato significativo degli uomini al 66% rispetto alle donne al 34%. Tali dati risultano in linea con i dati nazionali dove gli uomini risultano essere il 66,3% e le donne il 33,7% (Rapporto sull'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, 2023).

PERCENTUALE DI COMPOSIZIONE DI UOMINI E DONNE ISCRITTI				
	u.m	2023	2022	2021
Uomini	n.	7.849	8.403	8.392
% uomini	%	66%	66%	66%
Donne	n.	4.079	4.404	4.394
% donne	%	34%	34%	34%
<b>Totale</b>		<b>11.928</b>	<b>12.807</b>	<b>12.786</b>



## Nuovi iscritti per genere e sezione Albo

Nel triennio di rendicontazione, i nuovi iscritti all'Albo sono stati principalmente uomini per entrambe le sezioni, ovvero A per i Dottori Commercialisti e B per gli Esperti Contabili.



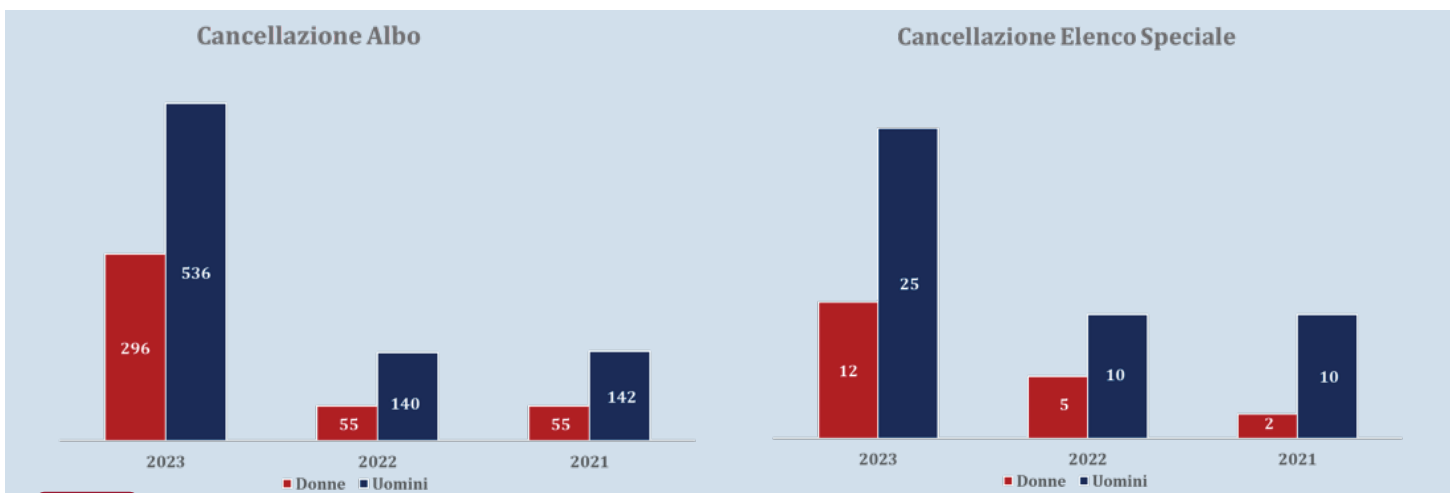
Nel corso dello stesso periodo, la percentuale sia di donne che di uomini iscritti nella Sezione A ha registrato un lieve aumento, mentre è in calo nella Sezione B dell'Albo.

SEZIONE A			
GENERE	2023	2022	2021
Uomini	117	114	126
% uomini	56%	58%	53%
Donne	77	64	91
% donne	38%	32%	37%
<b>Totale</b>	<b>194</b>	<b>178</b>	<b>217</b>

SEZIONE B			
GENERE	2023	2022	2021
Uomini	8	13	11
% uomini	4%	7%	5%
Donne	4	6	9
% donne	2%	3%	4%
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>20</b>

## Cancellazioni per genere, fasce d'età e sezione Albo

Per quanto riguarda le cancellazioni dall'Albo e dall'Elenco Speciale, è importante notare come per il triennio oggetto di rendicontazione, il numero di uomini cancellati dall'albo sia maggiore rispetto a quello delle colleghe donne. Si può inoltre notare come il numero di cancellati rifletta la composizione degli iscritti all'Ordine, che vede gli uomini maggiormente presenti rispetto alle donne.



[vai all'indice](#)



Nelle tabelle rappresentate di seguito, è stata fatta anche un'analisi per comprendere a quale fascia di età comprendessero i professionisti che risultano essere cancellati dall'albo nell'anno 2023.

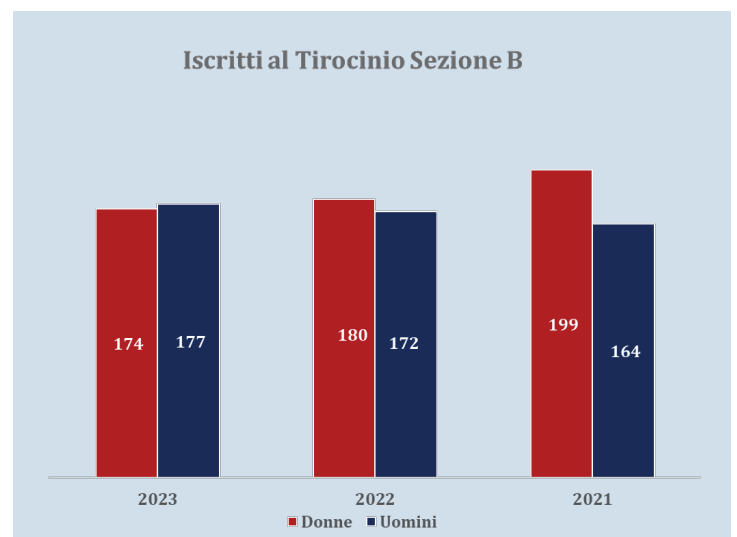
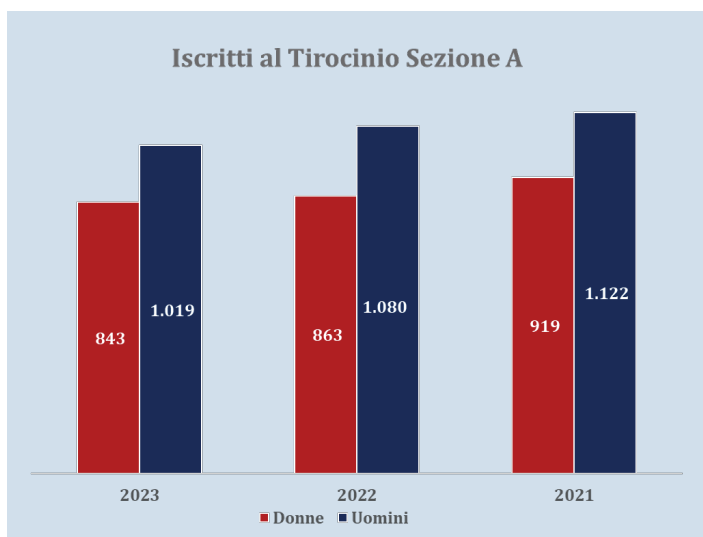
CANCELLAZIONE ALBO PER GENERE ED ETÀ	u.m	2023		2022		2021	
		F	M	F	M	F	M
Genere		F	M	F	M	F	M
<30	n.	3	4	-	-	-	-
% <30	%	0,5%	0,5%	-	-	-	-
30-50	n.	132	149	18	23	22	15
% 30-50	%	16%	18%	9%	12%	10%	8%
>50	n.	161	383	37	117	33	127
% >50	%	19%	46%	19%	60%	17%	64%
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>296</b>	<b>536</b>	<b>55</b>	<b>140</b>	<b>55</b>	<b>142</b>

CANCELLAZIONE ELENCO SPECIALE PER GENERE ED ETÀ	u.m	2023		2022		2021	
		F	M	F	M	F	M
Genere		F	M	F	M	F	M
30-50	n.	7	10	2	3	1	1
% 30-50	%	28%	19%	13%	20%	8,5%	8,5%
>50	n.	5	15	3	7	1	9
% >50	%	42%	11%	20%	47%	8%	75%
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

### Iscritti al tirocinio per genere ed età

Riguardo ai tirocinanti iscritti all'Ordine nella Sezione B dell'Albo "Tirocinanti Esperti Contabili" le donne, per l'anno 2021 e 2022, risultavano essere in numero maggiore rispetto ai colleghi uomini, mentre nel 2023 gli uomini rappresentano la maggioranza in tutte e due le Sezioni.

Per quanto riguarda invece l'attuale anno di rendicontazione (2023) gli uomini rappresentano la maggioranza sia nella Sezione B che nella Sezione A.





## Analisi del volume d'affari dichiarato dagli iscritti all'ODCEC Roma per genere ed età (Gender Pay Gap)<sup>234</sup>

I dati relativi al 2023 non risultano ancora disponibili in quanto vengono collazionati con l'invio delle dichiarazioni previdenziali che vengono effettuate in autunno. Per tale motivo, di seguito si riportano i dati del Rapporto sull'Albo dei Dottori Commercialisti con riferimento all'anno 2022 nella Regione Lazio.

DATI TERRITORIALI		IMPRESE <sup>2</sup>		SOCIETÀ DI CAPITALI <sup>3 4</sup>		
INDICATORE	VALORE	INDICATORE	VALORE	INDICATORE	V.A	VAR.
Quota Provinciale <sup>1</sup>	80,5%	Imprese attive	340.087	Addetti	840.685	-17,9%
Popolazione	3.394.202	Società di persone	28.515	Fatturato (mgl.€)	432.971.397	17,5%
Superficie (Kmq)	2.369	Società di capitali	149.719	Valore Aggiunto (mgl. €)	108.846.480	0,4%
PIL pro-capite <sup>2</sup>	131%	Imprese attive/iscritti	31,7	Media Fatturato/Addetti (mgl. €)	515	43%
Numero di comuni	31	Società di persone/iscritti	2,7	SPA/iscritti	0,22	0,02
Abitanti/iscritti	327	Società di capitali/iscritti	14	SRL con più di 10 dip./iscritti	1,04	0,26

Come si evince dalle tabelle, nel Lazio esiste un importante divario retributivo tra uomini e donne (85.892€ di reddito medio per gli uomini contro 43.753€ per le donne), in linea con i dati nazionali (78.922€ uomini e 45.832 donne€).

STATISTICHE REDDITUALI										
2022						2021				
Sesso e classi di età	Media Irpef	Italia	VAR%	Mediana	VAR%	Media Irpef	Italia	VAR%	Mediana	VAR%
Donne	43.753	45.832	9,1%	28.894	9,7%	40.098	41.944	3,9%	26.334	0,7%
Uomini	85.892	78.922	5%	42.494	9,2%	40.098	72.111	6,8%	38.906	0,9%
≤ 40	36.771	37.057	6,8%	27.341	9,5%	34.415	33.855	5,6%	24.973	6,3%
41-60	80.228	72.943	7,4%	41.388	10%	74.697	66.769	3,8%	37.611	-0,5%
> 60	76.906	75.944	-0,6%	36.351	10,5%	77.373	69.893	12,2%	32.885	1,6%
Totale	73.209	68.073	5,6%	37.635	9,5%	69.303	62.282	6,1%	34.370	1,1%

## Analisi degli incarichi degli iscritti all'ODCEC Roma per genere ed età

L'ODCEC di Roma nomina annualmente alcuni iscritti per lo svolgimento di determinate funzioni, come membro del Collegio Sindacale, Revisore Contabile, Membro della Commissione del Patrocinio a spese dello Stato, Arbitro etc...

1 Popolazione Ordine/Popolazione provincia.

2 PIL pro-capite provinciale anno 2020 in % della media Italia.

3 I dati sulle imprese (Movimprese) e i dati sulle società di capitale (Aida) sono riferiti alla provincia.

4 Società con bilanci 2021 disponibili nella banca dati Aida.



Nel corso del triennio di rendicontazione, questi incarichi sono stati affidati principalmente a uomini, coerentemente con la composizione di genere degli iscritti. L'età dei nominati è rimasta costante lungo tutto il triennio, nessun incarico è stato affidato ad under 30 e la maggioranza degli iscritti scelti ha più di 50 anni.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO PER GENERE ED ETÀ	u.m	2023		2022		2021	
Genere	n.	F	M	F	M	F	M
30-50	%	2	5	1	2	1	1
% 30-50	n.	6%	16%	6%	14%	5%	5%
>50	%.	8	16	4	9	4	15
% 50	n.	26%	52%	25%	56%	19%	71%
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>

### Analisi del personale dipendente dell'ODCEC Roma

L'analisi della composizione di genere dei dipendenti dell'ODCEC Roma, invece, evidenzia come le donne siano maggiormente presenti rispetto agli uomini: esse, infatti, ricoprono la maggior parte dei ruoli da impiegati (73% nel 2023, 88% nel 2022 e 94% nel 2021).

Dipendenti per categoria professionale, età e genere	u.m	2023		2022		2021	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<30	n.	2	-	1	-	-	1
di cui Impiegati	n.	2	-	1	-	-	1
30 - 50	n.	2	13	1	11	1	10
di cui Impiegati	n.	2	13	1	11	1	10
>50	n.	2	4	1	4	1	4
di cui Impiegati	n.	1	4	-	4	-	4
di cui Dirigenti	n.	1	-	1	-	1	-
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>15</b>

Per quanto riguarda l'età, si registrano due dipendenti under 30 nel 2023, e la fascia d'età più consistente è quella tra i 30 ai 50 anni d'età (68% nel 2023, 67% nel 2022 e 71% nel 2021 e 2020).

Tipologia di contratto	u.m	2023		2022		2021	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Indeterminato	n.	5	14	2	15	2	15
Determinato	n.	1	3	1	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
Full time	n.	6	15	3	12	2	12
Part time	n.	-	2	-	3	-	3
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>15</b>



## Politica per la parità di genere e l'inclusione

L'Ordine è impegnato nella valorizzazione e nella tutela della diversità e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, promuovendo l'inclusione, e contrastando ogni forma di discriminazione in base al genere, età, etnia, orientamento e identità sessuale, disabilità, fede religiosa e altre caratteristiche individuali.

L'Ordine non ammette alcuna forma di emarginazione e penalizzazione connessa alle diverse dimensioni in cui si declina l'identità di una Persona e opera sulla consapevolezza, così da promuovere azioni concrete per prevenire, individuare e contrastare le discriminazioni al fine di mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ogni individuo e favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza, pari opportunità, rispetto e correttezza reciproca.

L'Ordine si impegna, in particolare, a promuovere l'uguaglianza di genere, favorendo una politica a sostegno delle pari opportunità e della valorizzazione della presenza della donna nei luoghi di lavoro

In tale quadro, il presente documento mira a promuovere un ambiente professionale sempre più collaborativo e inclusivo operando nel rispetto di norme di legge o regolamentari e ispirandosi a standard emanati da organismi e organizzazioni nazionali e internazionali di riferimento.

Il Consiglio dell'Ordine definisce la presente politica e designa la figura Responsabile della parità di genere incaricata del coordinamento. Un apposito organo (Comitato Guida) composto anche dal Presidente del Consiglio dell'Ordine assicura la continua ed efficace attuazione della parità di genere e di quelle correlate, come quella di gestione del personale, delle carriere e della comunicazione, nonché di misurare e veicolare i progressi raggiunti in tale ambito in modo chiaro e trasparente.

Quanto su esposto è rivolto a tutto il personale e agli organi, a tutti gli stakeholders e - in particolare - alle iscritte e agli iscritti all'Ordine.

Ai sensi dell'articolo 8 del D.lgs n. 139 del 2005 opera quale organo dell'ente, il "Comitato Pari Opportunità" che - oltre a promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale, a segnalare al Consiglio 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 e a vigilare che nella concreta applicazione delle disposizioni del D.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere rappresentando così un interlocutore di riferimento per il Consiglio dell'Ordine sui temi dell'uguaglianza, della diversità e dell'inclusione.

## Gli Obiettivi

L'Ordine considera il coinvolgimento delle persone, il benessere e lo sviluppo delle stesse quali pilastri di una strategia fondata sulla sostenibilità, consapevole che una cultura orientata a includere e a valorizzare ogni tipo di diversità produca effetti positivi, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

In quest'ottica l'Ordine, in qualità di soggetto che rappresenta e vigila sull'operato di oltre diecimila professionisti attivi nella Capitale, vanta un rilevante impatto sulla cittadinanza e sul territorio.

La gestione inclusiva dei processi e dei servizi consente il trasferimento di benefici alla comunità locale, rispetto alla quale l'Ordine si riconosce quale propulsore di un cambiamento a impatto sociale lungo l'intera catena del valore.

## Le Azioni

Il diritto alla diversità deve essere protetto e garantito in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze e del talento, specifico di ciascun individuo.



Al riguardo, l'impegno dell'Ordine persegue:

- l'equità di genere e il superamento di ogni stereotipo che possa contrastarla attraverso la promozione di politiche e azioni di sviluppo volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, l'individuazione di percorsi di sviluppo e carriera basati sul merito al fine di superare il Gender Pay Gap, il contrasto a ogni forma di violenza e l'abbattimento delle barriere culturali;
- il riconoscimento della pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie, attraverso l'adozione di ogni azione o misura volta all'abbattimento di barriere culturali, strutturali, sensoriali e fisiche;
- la promozione dello scambio intergenerazionale, attraverso politiche e iniziative che favoriscano il confronto e la collaborazione finalizzati per la reciproca valorizzazione dei rispettivi talenti; il contrasto di ogni forma di pregiudizio legato agli "unconscious bias", attraverso campagne di sensibilizzazione che diffondano la cultura inclusiva.

Per dare concretezza e corralità a tali azioni l'Ordine ha scelto di dotarsi di un "Piano strategico per la parità di genere e l'inclusione", aggiornato su base annuale, predisposto dal Comitato guida e monitorato dal Responsabile delle politiche di parità genere. Nell'ambito del piano risulta strategico il ruolo di indirizzo delle politiche che, indicate dalle Linee Guida per la parità di genere nelle Pubbliche Amministrazioni, sono rivolte al capitale umano lungo tutto il percorso di vita lavorativa, in particolare:

- nei processi di reclutamento, selezione, assunzione e accoglienza, attraverso politiche mira ad abbattere qualsiasi tipologia di discriminazione e ad agevolare il processo di superamento di stereotipi legati a determinati profili professionali, al fine di garantire una composizione eterogenea della popolazione lavorativa, rispettando il principio di pari opportunità e imparzialità;
- nei processi di sviluppo, di formazione e nelle pratiche attive volte a favorire la successione nei ruoli e la mobilità interna, in virtù di iniziative basate sulla valorizzazione del merito e sull'accesso paritario ed equo a percorsi individuali costruiti sulla base delle reali esigenze e specificità di ruolo, coerentemente agli obiettivi dell'Ordine, in ottica di sviluppare stili manageriali e professionali sempre più coerenti con una cultura basata sul rispetto delle diversità;
- nei processi di crescita e remunerazione, attraverso azioni mirate a prevenire qualsiasi divario retributivo, anche di genere, a favorire percorsi di carriera equi e l'assegnazione di responsabilità e premialità basati sul merito, agevolando lo scambio generazionale e di esperienze individuali; nei processi organizzativi attraverso l'introduzione di forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria e incoraggiando il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale;
- nello sviluppo di iniziative di Comunicazione interna ed esterna, finalizzate a informare e sensibilizzare le persone dell'Ordine e gli stakeholder esterni sulle politiche di uguaglianza, diversità e inclusione;
- nella promozione di best practice volte a rafforzare l'equità e l'inclusione in un'ottica di valorizzazione e sviluppo delle competenze, attraverso iniziative che garantiscano un'equa rappresentazione dei generi tra i relatori del panel di tavole rotonde, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico;
- nel costante monitoraggio dell'impatto e dell'efficacia delle iniziative promosse attraverso la puntuale misurazione con indicatori di performance sulle variabili della diversità in tutte le tappe della vita lavorativa delle Persone.



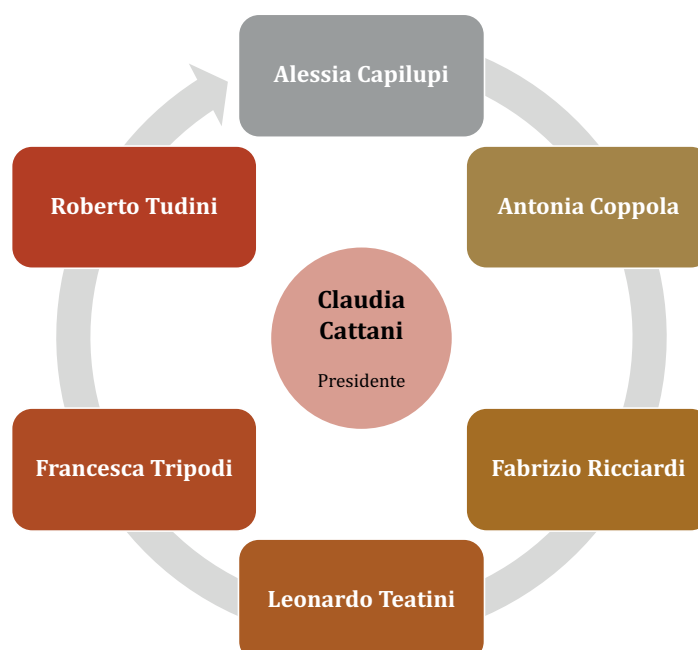


## Il Comitato per le Pari Opportunità (CPO)

Il Comitato Pari Opportunità non ha rappresentanza esterna e propone, 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:

- svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio 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;
- diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- proporre al Consiglio iniziative previste dalle leggi vigenti;
- vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno segnalando al Consiglio la necessità di intervenire laddove si ravvisi una non conformità alla norma;
- elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità nonché individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;
- promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
- predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;
- 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;
- formulare pareri da sottoporre 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;
- vigilare sulla concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005 affinché sia rispettato il principio della parità di genere.

La composizione attuale del CPO è la seguente:





Il Comitato collabora con gli omologhi Comitati Pari Opportunità istituiti presso gli altri Ordini, siano essi locali, nazionali o sovranazionali.

Il Comitato è composto di sette membri, uno dei quali è designato come Presidente dal Consiglio dell'Ordine, mentre gli altri sono eletti ai sensi dell'articolo 8 del "Regolamento per la costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità". Possono essere componenti effettivi dei Comitati Pari Opportunità esclusivamente gli eletti e il componente designato dal Consiglio dell'Ordine tra i suoi membri. Tutti i membri del Comitato vengono eletti in osservanza delle cause di incompatibilità presenti nel Regolamento del Comitato stesso. Il Comitato si riunisce, anche attraverso strumenti telematici, almeno quattro volte l'anno e ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno o quando ne sia fatta richiesta da almeno 3 dei componenti.



#### **IL PRESIDENTE**

- RAPPRESENTA IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ
- CONVOCA E PRESIEDE LE RIUNIONI
- FORMULA L'ORDINE DEL GIORNO DELLE RIUNIONI, ANCHE TENENDO CONTO DELLE PROPOSTE FORMULATE DAGLI ALTRI COMPONENTI
- RIFERISCE AL CONSIGLIO DELL'ORDINE IN MERITO ALLE INIZIATIVE INTRAPRESE

#### **IL VICEPRESIDENTE**

- SOSTITUISCE IL PRESIDENTE IN CASO DI IMPEDIMENTO DELLO STESSO
- SU DELEGA DEL PRESIDENTE, SVOLGE LE FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA DEL COMITATO

#### **IL SEGRETARIO**

- REDIGE IL VERBALE DELLE RIUNIONI ED È RESPONSABILE DELLA ESECUZIONE DELLE STESSE
- SVOLGE OGNI ALTRA ATTIVITÀ DI SEGRETERIA, AVVALENDOSI DEGLI UFFICI E DEL PERSONALE A TAL FINE INCARICATO DAL CONSIGLIO DELL'ORDINE

Al fine di garantire che il Comitato possa svolgere le proprie funzioni usufruendo delle risorse necessarie, il Consiglio dell'Ordine ha disposto che i propri Uffici prestino piena collaborazione al Comitato stesso, assegnando anche, ove possibile, un dipendente della funzione di Segreteria per l'ausilio delle attività. Inoltre, l'Ordine assicura che le delibere del Comitato vengano eseguite senza ritardo e che, nel proprio bilancio preventivo, venga inserito uno specifico capitolo di spesa a disposizione del Comitato.

Nel 2023, tra gli obiettivi del Comitato vi è la volontà di contribuire a rendere più attuale la professione attraverso l'individuazione di nuove aree tematiche di specializzazione, con particolare attenzione alla generazione più giovane, ai titolari di studi localizzati in aree territoriali di minore attrattività, a ogni forma di diversità e discriminazione, raccogliendo e facendo emergere, attraverso l'utilizzo di survey, le varie esigenze.

In tale ambito, la tematica di genere è molto sentita ed attuale e ha una elevata attenzione da parte del CPO che dedica al tema eventi formativi mirati alla creazione di una cultura di genere volta alla definitiva eliminazione dei pregiudizi culturali ancora presenti nella categoria e nei confronti della componente femminile della stessa.

Con riferimento all'art. 2 del Regolamento, è stata potenziata l'attività dello sportello di ascolto per la diversità formalmente posta in essere dal CPO nel mese di giugno 2022, cui gli iscritti all'Ordine di Roma possono inviare segnalazioni di comportamenti discriminatori tra gli iscritti stessi in materia di: genere, generazionale, razziale, disabilità. Nel 2023 l'attività dello sportello è stata ampliata ad istanze diverse da quelle propriamente discriminatorie, nell'intento di accoglierne la totalità.

In data 31 luglio 2023 è stato inoltre eletto e si è insediato, presso il Consiglio nazionale, il Comitato nazionale Pari Opportunità dei Commercialisti, costituito da un rappresentante per ciascuna Regione, scelto dai Comitati per le Pari Opportunità locali, oltre a due delegati consiglieri nazionali. Il presidente del Comitato è Michele de Tavonatti, vicepresidente del Consiglio nazionale dei commercialisti e co-delegato alle Politiche giovanili e di genere con David Moro, secondo consigliere nazionale all'interno del Cpo (Comitato pari opportunità).



Di seguito si riporta un box in cui si evidenziano i principali compiti portati avanti dal Comitato Nazionale Pari Opportunità:



### IL COMITATO NAZIONALE PARI OPPORTUNITÀ

Istituito Presso il Consiglio Nazionale, il Comitato Nazionale Pari Opportunità, è costituito da un rappresentante per ciascuna Regione scelto dai Comitati pari opportunità locali, oltre a due delegati Consiglieri nazionali e rimane in carica quattro anni. Il Consiglio costituisce un fondamentale organo di dialogo con il Consiglio Nazionale per proseguire nel percorso di valorizzazione della persona eliminando barriere culturali, normative e organizzative che ne rallentano la crescita professionale.

Tra i principali compiti del Comitato Nazionale Pari Opportunità:

- compie 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
- propone al Consiglio Nazionale iniziative legislative volte a realizzare la piena parità di genere
- crea una rete sinergica tra i Comitati Pari Opportunità territoriali
- elabora proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale
- diffonde informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio Nazionale
- d'intesa con i Comitati pari opportunità territoriali, elabora e propone codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette
- vigila sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno della Categoria che all'esterno
- d'intesa con i Comitati pari opportunità territoriali promuove iniziative e confronti
- promuove e organizza, d'intesa con il Consiglio Nazionale, eventi formativi in materia di pari opportunità
- predisporre il bilancio di genere del Consiglio Nazionale
- propone al Consiglio Nazionale, 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 collabora con gli altri Comitati Pari Opportunità istituiti presso gli altri Consigli nazionali e/o sovranazionali, anche partecipando a reti già costituite e/o costituende, nel rispetto dell'autonomia e delle competenze istituzionali

## Indagini sulla categoria svolte dal CPO

Nel corso del 2022 il CPO ha predisposto due questionari allo scopo di svolgere indagini sullo stato della categoria, con l'obiettivo di conoscere a fondo la realtà della Professione e ascoltare la voce degli Iscritti nel territorio di riferimento. Nel marzo 2023 sono state svolte le analisi dei dati risultanti da tali survey e le risposte ottenute sono state utilizzate per individuare utili informazioni in tema di carenze, bisogni, condizioni soggettive e oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'ODCEC.

### 1. Survey sullo stato delle pari opportunità tra le colleghe e i colleghi iscritti all'Albo nel territorio dell'ODCEC di Roma

Tenuto conto dei profondi cambiamenti in atto nella nostra Professione, il Consiglio dell'Ordine di Roma insieme al Comitato Pari Opportunità ha inteso mappare la situazione nel territorio di competenza per far emergere criticità e disvalori che possano penalizzare gli Iscritti.

Il Questionario – predisposto rigorosamente in forma anonima ed inviato a tutti gli iscritti dell'Odcec di Roma - prevede tre aree tematiche: l'organizzazione dello studio e le attività svolte, la conciliazione vita personale e professionale, l'esistenza di pratiche discriminatorie tra iscritti per un totale di 54 domande.

Una volta ottenute le risposte al questionario, queste sono state suddivise per "argomento" in modo da fornire un quadro d'insieme il più chiaro possibile. Di seguito si riepilogano i vari argomenti oggetto di risposte.

### Lavoro durante il weekend

Su un totale di 836 rispondenti, ben 287 dichiarano di lavorare "frequentemente" durante i weekend. Tuttavia, è importante specificare che di questi 287, alcuni precisano di doverlo fare solo in periodi dell'anno circoscritti.

Sono 48 le persone che invece hanno affermato di non dover mai lavorare durante i weekend. Questo dato è in



linea con la risposta relativa al numero di ore dedicate all'attività lavorativa. Infatti, 144 persone hanno dichiarato di lavorare più di 60 ore alla settimana, mentre la maggior parte, ossia 406 persone, si colloca nella fascia intermedia di 40-60 ore alla settimana, che includerebbe anche il weekend.

## Conciliazione professione – maternità/paternità

Su un totale di 836 rispondenti l'85% ha preferito non rispondere alla domanda "ravvedi ostacoli alla maternità?"

Una restante parte, composta dal 4,3% dichiara di non affrontare degli ostacoli nel conciliare la professione con la maternità; il 10% dichiara invece di ravvisare delle difficoltà nel coordinare le due cose.

23 soggetti dichiarano addirittura che la maternità non risulta sempre essere ben vista da molti colleghi e, in parte, nemmeno dai clienti.

L'Ordine riconosce l'importanza fondamentale della conciliazione tra il ruolo professionale e la genitorialità proprio per questo, sta esaminando - in collaborazione con la cassa di previdenza - iniziative per favorire modelli di sostegno all'interno degli studi, come ad esempio l'istituzione di una banca del tempo, durante i periodi di maggior carico.

## Iniziative dell'ODCEC a favore degli iscritti

Alla domanda aperta "Per favore, indica quali iniziative a tuo avviso l'ODCEC di Roma potrebbe attuare per agevolarti sul piano organizzativo e nella conciliazione vita personale/lavoro" emergono diverse opinioni che offrono spunti significativi.

Alcuni partecipanti si mostrano incerti, manifestando dubbi sull'effettiva capacità dell'ODCEC di influire, anche se ipotizzano un'azione politica più incisiva, come la ridefinizione del calendario fiscale."

L'8% circa risponde di non avere proposte riguardo alla domanda; il 5% dei soggetti ritiene di fondamentale importanza migliorare i rapporti con l'agenzia delle entrate e la pubblica amministrazione. Questo gruppo suggerisce l'istituzione di canali dedicati esclusivamente ai commercialisti, la razionalizzazione degli adempimenti e del calendario fiscale, e alcuni propongono addirittura il ritorno ai 'vecchi' sportelli in presenza. Per questi soggetti, l'agenzia delle entrate resta il principale interlocutore, suggerendo che la percezione della categoria - e l'attività della maggior parte dei partecipanti - sia ancora concentrata principalmente sulla gestione contabile e fiscale. Inoltre, essi dichiarano di non aver tratto benefici dalla legge Golfo - Mosca, come evidenziato dalla mancanza di benefici derivati da domande di controllo."

Un ulteriore 9% degli intervistati, ritiene che la formazione su tematiche nuove sia fondamentale, specialmente se questa avviene in modo pragmatico con esempi pratici e esercitazioni. Questi intervistati sottolineano l'importanza della formazione online, anche al di là delle restrizioni legate al Covid. Tra le risposte più significative emerge quella di un partecipante che sottolinea: "L'aiuto più grande è continuare a mantenere la formazione a distanza senza doversi recare presso una sede per seguire i corsi, in modo da risparmiare tempo e benzina."

Tra i vari suggerimenti proposti, non possono non essere citati quella di una collega che propone numerose iniziative a favore delle pari opportunità tra le quali:

La creazione di una vetrina per la ricerca di "quote rosa";

Un maggiore coinvolgimento delle donne come relatrici nei convegni, in modo che la loro esperienza possa fungere da esempio per altre;

Il mantenimento della formazione online per l'ottenimento dei crediti formativi, consentendo così di conciliare lavoro e responsabilità familiari, rimanendo al passo con le ultime novità e trovando fonti di ispirazione per l'aggiornamento professionale continuo.

In tale ottica no women/no young, no panel risulta essere un'ottima iniziativa.



Solo 4 partecipanti hanno espresso la richiesta di un equo compenso e azioni di tutela sui minimi salariali, mentre alcuni (8) hanno sollecitato maggiore trasparenza sugli incarichi giudiziali, addirittura un soggetto ha proposto che l'ODCEC fornisca incarichi diretti.

## 2. Survey sulla situazione dei giovani professionisti (< 35 anni) iscritti all'ODCEC di Roma

È stata avviata un'indagine per mappare la situazione dei giovani professionisti (under 35 anni) iscritti all'ODCEC di Roma, con la finalità:

- promuovere l'accesso alla professione;
- ridurre le barriere all'entrata di tipo economico ed organizzativo, nonché le asimmetrie informative tra domanda e offerta di giovani tirocinanti e giovani professionisti;
- migliorare il livello di concorrenza nel mercato dei giovani professionisti;
- scoraggiare comportamenti da parte dei dominus che portino i giovani ad allontanarsi dalla professione, in particolare quelli che hanno una preparazione di livello qualitativo superiore;
- favorire la strutturazione di un percorso di carriera per i giovani anche mediante il riconoscimento di un equo compenso;

Dalla Survey sono state ottenute 152 risposte complete al questionario, di cui da 64 donne e 88 da uomini, di seguito approfondiremo i macro – argomenti trattati dall'indagine.

### Educazione Post Universitaria:



15



39

Sulla base dei risultati della survey, si è riscontrato che su un totale di soggetti che hanno risposto in maniera completa al questionario, 54 di essi hanno completato un master dopo aver conseguito la laurea.

Emerge inoltre che le tipologie di master prevalenti sono quelli svolti presso entità non universitarie, quali Eutekne, il Sole 24 Ore, Ipsoa e SAF. Al contrario, i master di secondo livello e quelli universitari sono stati meno frequentati, con un totale di soli 10 partecipanti, di cui uno soltanto ha completato un dottorato di ricerca.

Tra coloro che hanno seguito un master, sia universitario che non, 19 partecipanti hanno frequentato la Scuola Aldo Sanchini (per la preparazione dell'esame di stato per Dottore Commercialista).

In generale, su un totale di 158 rispondenti, 52 (circa il 30%) hanno frequentato tale scuola e 11 ne hanno espresso giudizi negativi.

Gli argomenti trattati nei master riguardano principalmente il diritto tributario, il diritto penale e la gestione delle crisi d'impresa.

### Motivi per cui è stata scelta la professione

Analizzando i risultati della survey, su un totale di 152 partecipanti, la maggioranza, pari a 112 individui, ha dichiarato di aver scelto la propria professione per passione. Di questi il 41% sono donne (46) e il 59% sono uomini (66).

Per quanto riguarda i restanti 19 partecipanti, la scelta della professione è stata considerata "residuale". La suddivisione di tali 19 individui è equamente rappresentata tra uomini e donne.

Coloro che hanno indicato "altro" come motivazione per la scelta della professione menzionano diverse ragioni, tra cui l'appartenenza a una famiglia di commercialisti, la percezione di prospettive lavorative o di autonomia garantite dalla professione.



## **Organizzazione**

Nel contesto delle organizzazioni in cui operano i partecipanti di età inferiore ai 35 anni, si osserva una predominanza degli studi di dimensioni ridotte, nei quali alcuni di loro hanno già raggiunto posizioni di senior manager o partner. Alcuni lavorano all'interno di reti internazionali come Deloitte, EY e PwC, o in società di consulenza con un numero limitato di soci (20 o 100).

Da quanto emerso, 88 partecipanti confermano la presenza di altri giovani nella propria organizzazione, mentre 41 dichiarano di far parte di una rete, di cui 31 formalizzata e 10 non formalizzata.

Un numero pari a 4 partecipanti ha cambiato più di uno studio successivamente all'iscrizione o all'inizio del tirocinio, mentre 42 ne hanno cambiato solo uno.

Inoltre, 88 partecipanti non lavorano più nello studio dove hanno svolto il tirocinio, e 109 considerano lo studio in cui lavorano attualmente come generalista. La maggioranza, pari a 138 su 152, svolge le proprie attività presso lo studio, mentre solo 14 lavorano direttamente presso i clienti o in trasferta.

Le attività principali sono prevalentemente di natura contabile, fiscale e giudiziale, mentre un numero limitato si occupa di attività come fusioni e acquisizioni, valutazioni aziendali e due diligence. Per quanto riguarda le prospettive professionali, 61 partecipanti su 152 sarebbero interessati a lavorare come dipendenti, con una suddivisione quasi equa tra l'area amministrazione e l'area contabilità e bilancio. Inoltre, 9 desiderano lavorare nell'area della compliance, 7 nell'area del risk management, 14 nell'area dell'internal audit, 4 nell'area ESG e 2 nell'AML.

Si evidenziano quindi preferenze legate alle aree tradizionalmente associate all'attività dei commercialisti, come confermato anche dal gradimento sulle varie materie.

Per quanto riguarda lo smart working, 118 partecipanti ritengono che sia uno strumento efficace per conciliare vita professionale e personale, mentre solo 36 temono che possa accentuare il problema dell'iperconnessione. 124 partecipanti invece, ritengono che lo strumento potrebbe non essere gradito ai clienti.

## **Discriminazioni**

All'interno della survey, si è rilevato che 29 partecipanti hanno denunciato politiche discriminatorie nello studio riguardanti l'assegnazione dei clienti, mentre 30 hanno segnalato discriminazioni nei contatti con i clienti. Questi numeri risultano sostanzialmente equivalenti tra uomini e donne.

64 partecipanti hanno indicato di essere vincolati nello sviluppo della propria clientela all'interno dello studio. Allo stesso modo, 60 (equamente distribuito tra uomini e donne) hanno riportato di subire discriminazioni in ambito reddituale.

Nonostante non sia chiaro se le discriminazioni segnalate afferiscano al genere oltre che all'età si richiede una riflessione approfondita da parte dei policy makers.

## **Redditi medi**

Nella survey, 11 partecipanti non hanno fornito indicazioni riguardo alla propria situazione reddituale. Nel 2020, 43 riportavano redditi inferiori ai 15.000 euro annui, ma 32 di loro si aspettano di superare questa soglia nel breve termine. Nel medesimo periodo, 46 partecipanti hanno dichiarato un reddito compreso tra i 15.000 e i 30.000 euro, attendendosi un aumento fino a oltre 65.000 euro entro il 2022.

Durante il periodo di tirocinio, 48 hanno ricevuto un compenso inferiore a 500 euro. Di questi, 19 hanno ottenuto un aumento durante il tirocinio, mentre solo 14 hanno dichiarato di aver ricevuto un compenso superiore ai 1000 euro.



## Senso di appartenenza e rapporti con l'Ordine

Emerge poi che 100 partecipanti su 152 percepiscono in modo positivo il senso di appartenenza all'Ordine, mentre 39 lo giudicano "indifferente" e il resto lo considera addirittura in modo negativo.

Di questi, 52 ritengono che l'Ordine non sia in grado di attuare azioni per migliorare la propria posizione individuale, risultato coerente con le risposte precedenti sull'appartenenza. 44 partecipanti pensano invece che l'Ordine non abbia un'influenza significativa sul miglioramento della propria situazione economica.

Al fine di colmare il gap percepito sono state suggerite numerose proposte, tra le quali potenziare la formazione professionale e promuovere il networking e le aggregazioni tra i membri dell'Ordine.

## Iniziative a favore della Parità di Genere (interne ed esterne)

In ossequio a quanto previsto dagli articoli 2 - Finalità e 3 - Funzioni del predetto Regolamento, il CPO ha proposto un proprio programma di attività approvato in data 9 maggio 2022 e condiviso con il Consiglio dell'Ordine in data 16 maggio 2022 per l'anno in corso e per il 2023.

### **Programma di attività in relazione all' art. 2 del Regolamento**

In ossequio a quanto previsto dagli articoli 2 - Finalità e 3 - Funzioni del predetto Regolamento, il CPO ha proposto un proprio programma di attività approvato in data 9 maggio 2022 e condiviso con il Consiglio dell'Ordine in data 16 maggio 2022.

### **Programma di attività in relazione all' art. 2 del Regolamento**

Ai sensi dell'art. 2 del Regolamento - *Finalità*

*Il Comitato Pari Opportunità:*

*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 de D.LGS 139 del 2005 sia rispettato il principio della parità di genere.*

Tra gli obiettivi del Comitato vi è la volontà di contribuire a rendere più attuale la professione attraverso l'individuazione di nuove aree tematiche di specializzazione, con particolare attenzione alla generazione più giovane, ai titolari di studi localizzati in aree territoriali più periferiche o di minore attrattività, a ogni forma di diversità e discriminazione, raccogliendo e facendo emergere, attraverso l'utilizzo di *survey*, le varie esigenze.

In tale ambito, la tematica di genere è molto sentita ed attuale e riscuote una elevata attenzione da parte del CPO, che intende dedicare al tema eventi formativi mirati alla creazione di una cultura volta alla definitiva eliminazione dei pregiudizi ancora presenti nella categoria e nei confronti della componente femminile della stessa.

Con riferimento all'art. 2 del Regolamento, la prima attività formalmente posta in essere dal CPO è stata l'attivazione nel mese di giugno 2022 dello **Sportello di ascolto per la diversità**, cui gli iscritti all'Ordine di Roma possono inviare segnalazioni di comportamenti discriminatori tra gli iscritti stessi in materia di: genere, generazionale, razziale, disabilità. Nel 2023 l'attività dello sportello è stata ampliata ad istanze diverse da quelle propriamente discriminatorie, nell'intento di accogliere qualunque istanza si ritenga opportuno sottoporre.



Sono state realizzate anche le seguenti attività:

### **Incontro dedicato ai giovani iscritti**

Sono intercorse diverse interlocuzioni con l'Unione Giovani Dottori Commercialisti ed esperti Contabili (UGDCEC) di Roma. Il CPO ha partecipato all'evento nazionale indetto da UGDCEC nel luglio 2023. Parimenti nel maggio 2023 è stato tenuto un incontro con il direttivo Unione Giovani di Roma e concordato un programma di attività utile alla categoria dei colleghi più giovani. Tale programma ha previsto in particolare la realizzazione di eventi formativi sulle seguenti materie: formazione in tema di certificazione di genere, competenze soft, role model al femminile.

### **Attività presso le Università per favorire l'accesso dei giovani alla professione**

Il CPO accorda particolare importanza a tale attività considerato l'andamento decrescente delle iscrizioni al tirocinio negli ultimi anni. Nel 2023 è proseguita l'attività iniziata nel novembre 2022 volta alla realizzazione di sessioni di orientamento presso alcune delle maggiori Università di Roma (in particolare Sapienza, Tor Vergata e Luiss) dedicate alla professione di dottore commercialista e di revisore legale, illustrando i possibili percorsi di studio e conseguentemente di carriera, oltre che le molteplici aree di specializzazione del Dottore Commercialista. Sono in programma ulteriori incontri nel corso del 2024 con tutte le Università pubbliche e private di Roma, ivi incluse le telematiche che presentano sempre maggiore attrattività anche per i giovani del territorio

### **Efficacia e tutela del Tirocinio**

Tenuto conto della esistenza di una commissione istituzionale dedicata alla regolamentazione del Tirocinio, la funzione del CPO è di natura propositiva e di stimolo per segnalare possibili ambiti di miglioramento e attrattività della pratica del Tirocinio. È stato a tal fine prodotto, unitamente alla relativa Commissione, un vademecum che sintetizza le attività formative che dovrebbero essere erogate da uno o più dominus al tirocinante, sia direttamente sia, all'occorrenza, attraverso percorsi didattici esterni, al fine di fornire una visione della professione e la relativa formazione quanto più possibile completa. A tale proposito il Consiglio dell'Ordine di Roma ha ritenuto utile permettere l'accesso anche ai tirocinanti alla piattaforma della formazione continua erogata ai propri iscritti.

### **Rete di professionisti**

Per favorire lo svolgimento della professione da parte dei giovani ma anche di tutte le categorie più svantaggiate di iscritti, in sinergia con la relativa Commissione dell'Ordine sono continuate le attività di sensibilizzazione sulla tematica delle Reti tra professionisti.

### **Programma di attività in relazione all' art. 3 del Regolamento**

#### *Articolo 3 – Funzioni*

*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.*

In tale ambito il CPO ha realizzato le seguenti attività:

### **Attività di ricerca, analisi e monitoraggio**

Il punto a) dell'articolo 3 del Regolamento prevede lo svolgimento di attività di "ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'albo e dei tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive ed oggettive di disparità, etc .

Nel marzo 2023 sono state svolte analisi dei dati risultanti dai due questionari (survey), uno per tutti gli iscritti e uno per gli iscritti fino al 36esimo anno di età, somministrate a partire dal mese di ottobre 2022 fino al febbraio 2023 per individuare utili informazioni in tema di carenze, bisogni, condizioni soggettive e oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'ODCEC; taluni dei dati ricavati sono stati ricompresi nel bilancio di genere prodotto per il 2022.





## Certificazione parità di genere

L'approvazione della prassi UNI/PdR 125:2022 (pubblicata il 21.3.2022), nell'ambito della Missione 5 del PNRR, definisce un insieme di target da raggiungere e di policy la cui implementazione da parte delle aziende è necessaria per ottenere la certificazione di parità di genere alla quale sono per legge associati alcuni benefici volti ad incentivare l'adozione dell'istituto. Si tratta di un'attività nuova, nell'implementazione della quale i commercialisti possono rappresentare una parte attiva per la diffusione ed il supporto alla clientela che intenda accedere all'istituto.

Nell'ottobre 2022 è stata realizzata dal CPO un'attività formativa "Certificazione per la parità di genere" a cui hanno preso parte come relatori autorevoli esponenti del mondo professionale e di un Ente certificatore. È stato, inoltre, realizzato un opuscolo a scopo divulgativo tra gli iscritti e non, sia in formato cartaceo che digitale che sintetizza la normativa di riferimento, il possibile ruolo del Dottore Commercialista, il percorso per ottenere la certificazione e la premialità per le aziende certificate.

Nel novembre 2023 è stato approvato un programma di formazione sulla certificazione di genere in 4 sessioni pomeridiane volto a fornire agli iscritti all'Ordine gli strumenti di approfondimento per avvicinare e accompagnare la propria clientela verso questo nuovo istituto. Tale corso è stato effettivamente erogato nei mesi di gennaio e febbraio 2024.

## Certificazione parità di genere ODCEC di Roma

In data 20 giugno 2023 l'ODCEC di Roma, primo Ordine professionale in Italia, ha ottenuto la certificazione di parità di genere. La attività ha avuto avvio nel 2022 con il contributo operativo della Direzione dell'Ordine e la supervisione del CPO. La presidente del CPO è soggetto responsabile per la parità di genere dell'ODCEC di Roma

## Bilancio di genere

Il punto i) dell'art. 3 del Regolamento prevede la predisposizione del Bilancio di genere dell'Ordine territoriale ad opera del CPO.

In collaborazione con la Commissione sostenibilità e la Direzione dell'ODCEC di Roma, è stato redatto il primo bilancio di genere dell'Ordine stesso per l'anno 2022 che ha costituito apposito capitolo nell'ambito del bilancio di sostenibilità predisposto dal 2017. I dati necessari a tale predisposizione sono stati in parte desunti dai dati in possesso dell'ODCEC di Roma ed in parte dai due questionari somministrati agli iscritti nel periodo ottobre 2022-febbraio 2023.

## Attività formative organizzate dal CPO in materia di:

- *Corporate governance: consigli di amministrazione e collegi sindacali*

Nel corso del 2023 sono stati erogati, in collaborazione con l'ODCEC di Roma e NedCommunity (Associazione degli amministratori non esecutivi e indipendenti), due corsi di formazione in materia di Corporate Governance per consiglieri di amministrazione e sindaci realizzati rispettivamente nel periodo gennaio – marzo 2023 e settembre – dicembre con elevato gradimento dei partecipanti. La collaborazione con NedCommunity continua anche nel corrente anno e darà presumibilmente luogo ad altre attività congiunte nel corso del 2024.

Si segnala che, anche attraverso la organizzazione di appositi incontri di networking, è in via di costituzione una comunità di colleghi presenti nei suddetti corsi. La frequentazione di tali corsi, grazie a NedCommunity consente di entrare nella più ampia comunità nazionale "Alumni" e di accedere a tutte le iniziative promosse dall'associazione.

- *Soft skills*

Nel novembre 2023 è stato aperto alle iscrizioni un corso in materia di Soft Skills "Comunicare, Negoziare, Confliggere, Ascoltare" che verrà erogato in 4 moduli per un totale di 8 lezioni dal mese di febbraio 2024 fino al mese di ottobre 2024.



---

- *Role model*

**È in programmazione nella seconda parte dell'anno corrente una serie di incontri con figure femminili di spicco del mondo professionale, aziendale e istituzionale che raccontino la propria storia ed aiutino ad infrangere le "barriere di cristallo" tutt'ora esistenti**



**Ordine dei  
Dottori Commercialisti e degli  
Esperti Contabili di  
Roma**