



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



**COMITATO
PARI OPPORTUNITÀ**
ODCEC di Roma

Bilancio di genere 2022

Estratto dal Bilancio di Sostenibilità 2022 approvato dal Consiglio dell'Ordine nella seduta del 3 aprile 2023

Sommario

Fonti normative	5
Analisi della popolazione degli iscritti dall'ODCEC per genere ed età	8
Iscritti per genere ed età	8
Nuovi iscritti per genere e sezione Albo	9
Cancellazioni per genere, fasce d'età e sezione Albo.....	10
Iscritti al tirocinio per genere ed età.....	11
Analisi del volume d'affari dichiarato dagli iscritti all'ODCEC Roma per genere ed età (Gender Pay Gap)	12
Analisi degli incarichi degli iscritti all'ODCEC Roma per genere ed età.....	13
Analisi del personale dipendente dell'ODCEC Roma	14
Indagini sulla categoria	15
1) Survey sullo stato delle pari opportunità tra le colleghe e i colleghi iscritti all'Albo nel territorio dell'ODCEC di Roma	15
2) Survey sulla situazione dei giovani professionisti (< 35 anni) iscritti all'ODCEC di Roma	15
Il Comitato per le Pari Opportunità ("La valorizzazione delle diversità: pari opportunità e progetti speciali")	16
La composizione del Comitato Pari Opportunità.....	16
Iniziative a favore della Parità di Genere (interne ed esterne)	19

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) 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 su cui 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, poiché nonostante 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 am-

ministrazione 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, la quale 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 e il punto di arrivo in termini di parità di genere, 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 Europea¹, 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 uo-

¹ Gender Equality Index, EIGE.

mini), 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%).

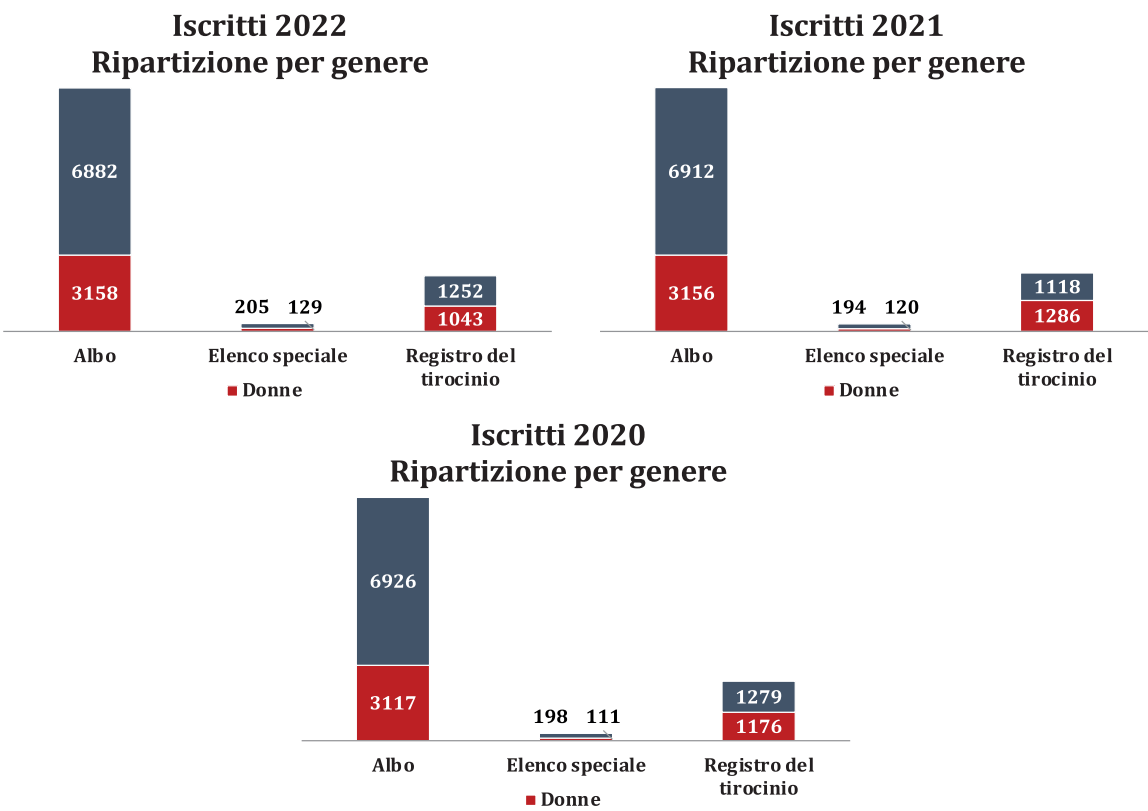
È in questo quadro normativo e sociale che si inserisce la previsione dell'art 3 lettera i) del Regolamento per la Costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità e la volontà dell'**ODCEC** di Roma di redigere il **primo Bilancio di Genere**. Scopo dell'Ordine è individuare e monitorare nel 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.

Analisi della popolazione degli iscritti dall'ODCEC per genere ed età

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 2020-2022, 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 hanno, nel corso degli anni, registrato un trend in crescita: 12.830 nel 2022, 12.786 nel 2021 e 12.807 nel 2020.

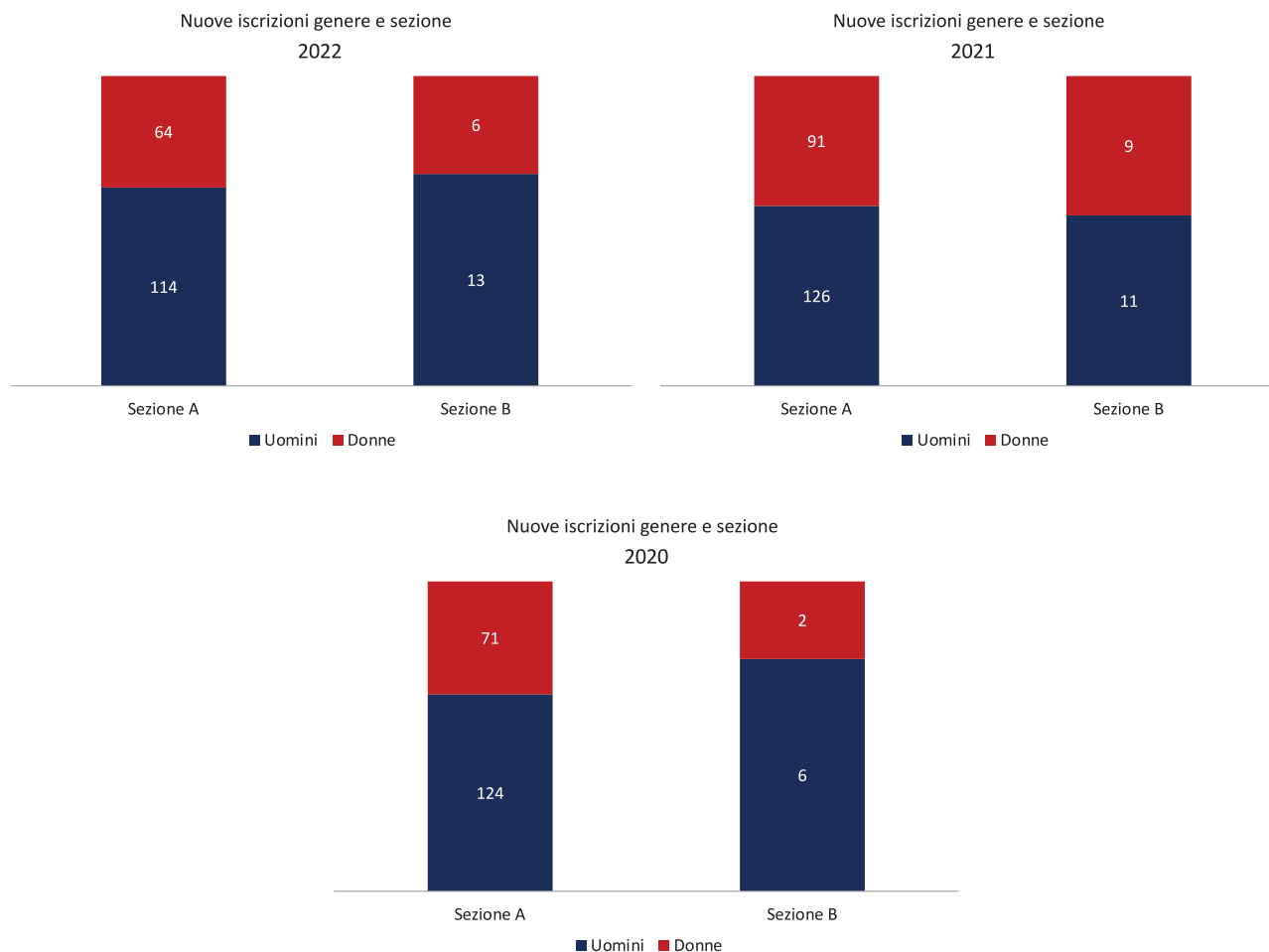


Per quanto riguarda la ripartizione per genere degli iscritti, la percentuale di composizione di uomini e donne è rimasta costante nel corso del triennio, con gli uomini in maggioranza rispetto alle donne (rispettivamente 66% contro il 34%). I dati sulla composizione di genere dell'ODCEC di Roma risultano essere in linea con i dati nazionali, dove gli iscritti uomini risultano essere il 65,3 e le donne il 34,7% (Rapporto sull'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, 2022).

	2020	2021	2022
Uomini	8339	8392	8403
%	66%	66%	66%
Donne	4330	4394	4404
%	34%	34%	34%

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 del triennio di rendicontazione, la percentuale di uomini nella Sezione A ha registrato un lieve calo, mentre è aumentata nella Sezione B dell'Albo.

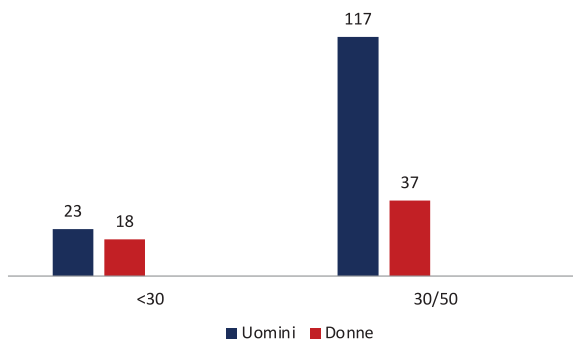
Sezione A	2020	2021	2022
Uomini	124	126	114
%	61%	53%	58%
Donne	71	91	64
%	35%	38%	32%

Sezione B	2020	2021	2022
Uomini	6	11	13
%	3%	5%	7%
Donne	2	9	6
%	1%	4%	3%

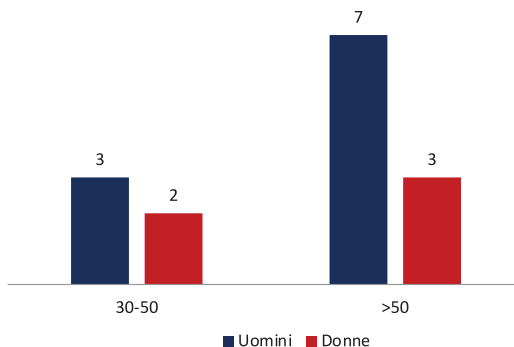
Cancellazioni per genere, fasce d'età e sezione Albo

Per quanto riguarda le cancellazioni dall'Albo e dall'Elenco Speciale, è importante notare come per il 2021 e il 2020 le il numero di donne cancellate sia maggiore rispetto ai colleghi uomini (rispettivamente 22 e 32). Nel resto dei casi, il numero di cancellati riflette la composizione degli iscritti all'Ordine, che vede gli uomini maggiormente presenti rispetto alle donne.

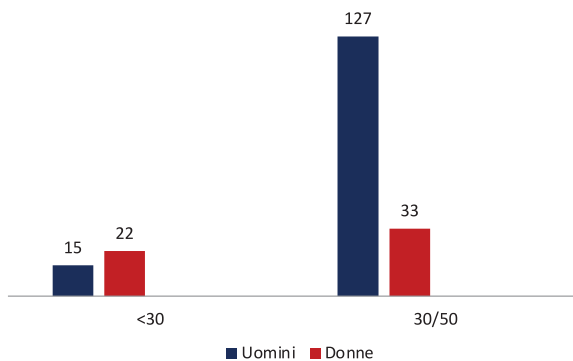
Cancellazioni Albo 2022



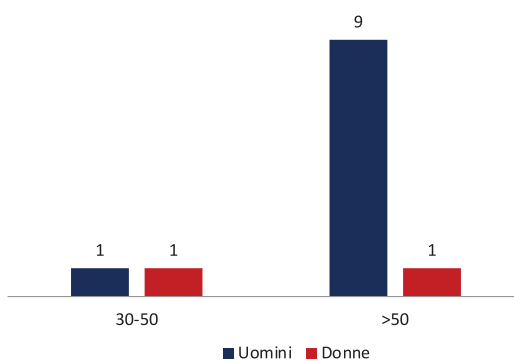
Cancellazioni Elenco Speciale 2022



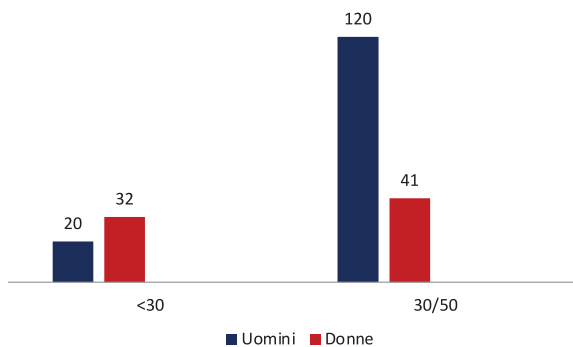
Cancellazioni Albo 2021



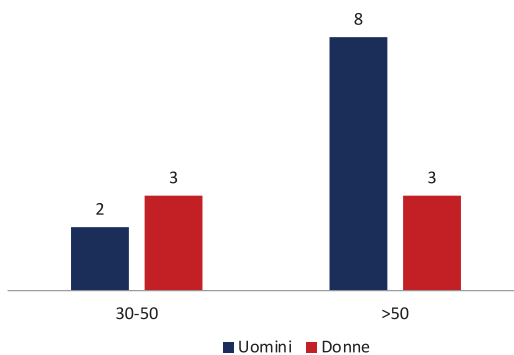
Cancellazioni Elenco Speciale 2021



Cancellazioni Albo 2020



Cancellazioni Elenco Speciale 2020

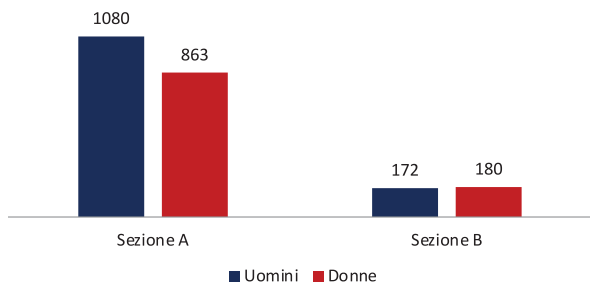


Iscritti al tirocinio per genere ed età

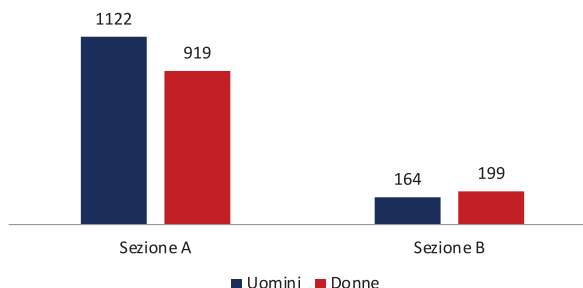
Riguardo ai tirocinanti iscritti all'Ordine, le donne risultano essere in numero maggiore rispetto ai colleghi uomini nella Sezione B dell'Albo "Tirocinanti Esperti Contabili", in modo costante lungo tutto il triennio di rendicontazione (190 nel 2020 e 199 nel 2021).

Nella Sezione A, al contrario, gli uomini risultano essere in maggioranza rispetto alle donne.

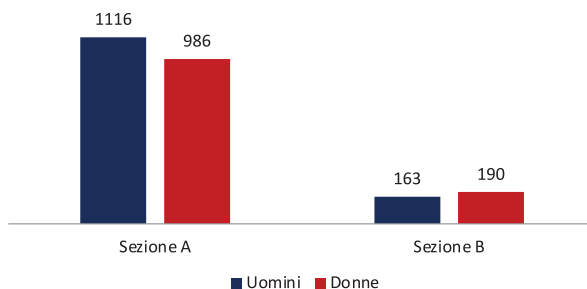
Iscritti al registro Tirocinio per genere e sezione Albo - 2022



Iscritti al registro Tirocinio per genere e sezione Albo - 2021



Iscritti al registro Tirocinio per genere e sezione Albo - 2020



Analisi del volume d'affari dichiarato dagli iscritti all'ODCEC Roma per genere ed età (Gender Pay Gap)²⁻³⁻⁴

Di seguito si riportano i dati del Rapporto sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili del 2022, con riferimento all'anno 2021 nella Regione Lazio.

DATI TERRITORIALI

Indicatore	Valore
Quota provinciale	80,6%
Popolazione	3.404.312
Superficie	2.369
PIL pro-capite ²	130,9%
Numero di comuni	31
Abitanti/iscritti	328

IMPRESE³

Indicatore	Valore
Imprese attive	345.004
<i>Società di persone</i>	29.640
<i>Società di capitali</i>	147.316
Imprese attive/iscritti	32,1
<i>Società di persone/iscritti</i>	2,8
<i>Società di capitali/iscritti</i>	13,7

Come si evince dalle tabelle, nel Lazio esiste un importante divario retributivo tra uomini e donne (81.806€ di reddito medio per gli uomini contro 40.098€ per le donne), in linea con i dati nazionali (72.111€ uomini e 41.944€).

SOCIETÀ DI CAPITALI^{3 4}

Sesso e classi d'età	V.A.	VAR
Addetti	1.023.375	0,0%
Fatturato (mgl.€)	368.573.753	-16,6%
Valore Aggiunto (mgl.€)	108.451.976	-15,4%
Media fatturato/Addetti (mgl.€)	360,2	-19,2%
SPA/iscritti	0,20	-0,02
SRL con più di 10 dipendenti/iscritti	0,78	-0,37%

STATISTICHE REDDITUALI

Sesso e classi d'età	Media IRPEF	Italia	VAR%	Mediana	VAR%
Totale	69.303	62.282	6,1%	34.370	1,1%
Maschi	81.806	72.111	6,8%	38.906	0,9%
Femmine	40.098	41.944	3,9%	26.334	0,7%
≤40	34.415	33.855	5,6%	24.973	6,3%
41-60	74.697	66.769	3,8%	37.611	-0,5%
≥60	77.373	69.893	12,2%	32.885	1,6%

² PIL pro-capite provinciale anno 2019 in % della media Italia.

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

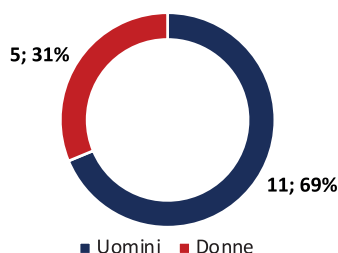
⁴ Società con bilanci 2020 disponibili nella banca dati Aida.

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

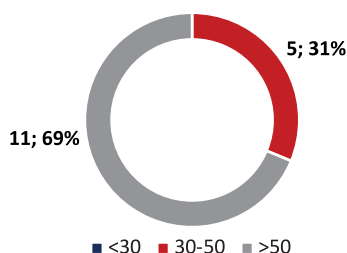
L'ODCEC Roma nomina annualmente alcuni iscritti per lo svolgimento di determinate funzioni, come membro del Collegio Sindacale, Revisore Contabile, Membro della Commissione del Patrocinio a spese dello Stato, Arbitro etc...

Nel corso del triennio di rendicontazione, questi incarichi sono stati affidati principalmente a uomini, coerentemente con la composizione di genere degli iscritti. L'età degli iscritti che ricoprono incarichi è rimasta costante lungo tutto il triennio, in cui nessun incarico è stato affidato a persone con meno di 30 anni di età, e risultano essere più diffusi gli iscritti over 50 che ricoprono incarichi.

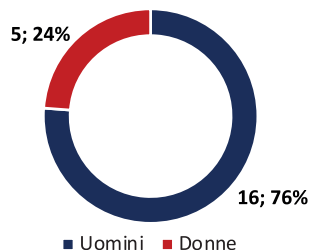
Incarichi a iscritti per genere 2022



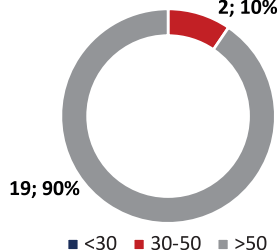
Incarichi a iscritti per età 2022



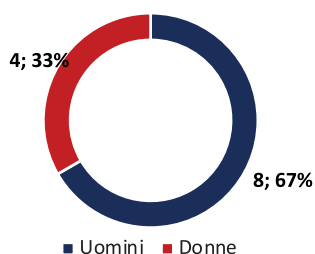
Incarichi a iscritti per genere 2021



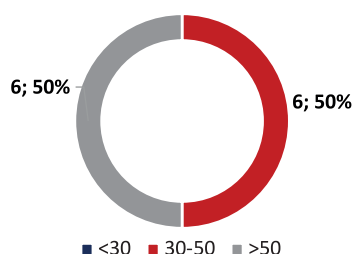
Incarichi a iscritti per età 2021



Incarichi a iscritti per genere 2020



Incarichi a iscritti per età 2020



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: le donne, infatti, ricoprono la maggior parte dei ruoli da impiegati (88% nel 2022 e 94% nel 2021 e 2020).

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE			
	2022	2021	2020
Dirigenti	6%	6%	6%
<i>Di cui uomini</i>	100%	100%	100%
Impiegati	94%	94%	94%
<i>Di cui uomini</i>	12%	6%	6%
<i>Di cui donne</i>	88%	94%	94%

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E ETÀ			
	2022	2021	2020
<30	6%	0%	0%
<i>Dirigenti</i>	0%	0%	0%
<i>Impiegati</i>	100%	0%	0%
30-50	67%	71%	71%
<i>Dirigenti</i>	0%	0%	8%
<i>Impiegati</i>	100%	100%	92%
>50	28%	29%	29%
<i>Dirigenti</i>	20%	20%	0%
<i>Impiegati</i>	80%	80%	100%

Per quanto riguarda l'età, al contrario si registra un solo dipendente under 30 nel 2022, e la fascia d'età più consistente risulta essere quella che va dai 30 ai 50 anni d'età (67% nel 2022 e 71% nel 2021 e 2020).

Indagini sulla categoria

Nel corso del 2022 il CPO ha predisposto due questionari allo scopo di svolgere delle 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.

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 allo scopo di far emergere criticità e disvalori che possono 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. Il termine per la presentazione è stato fissato al 28.02.2023. Le risultanze della Survey saranno oggetto di analisi nel corso del 2023.

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

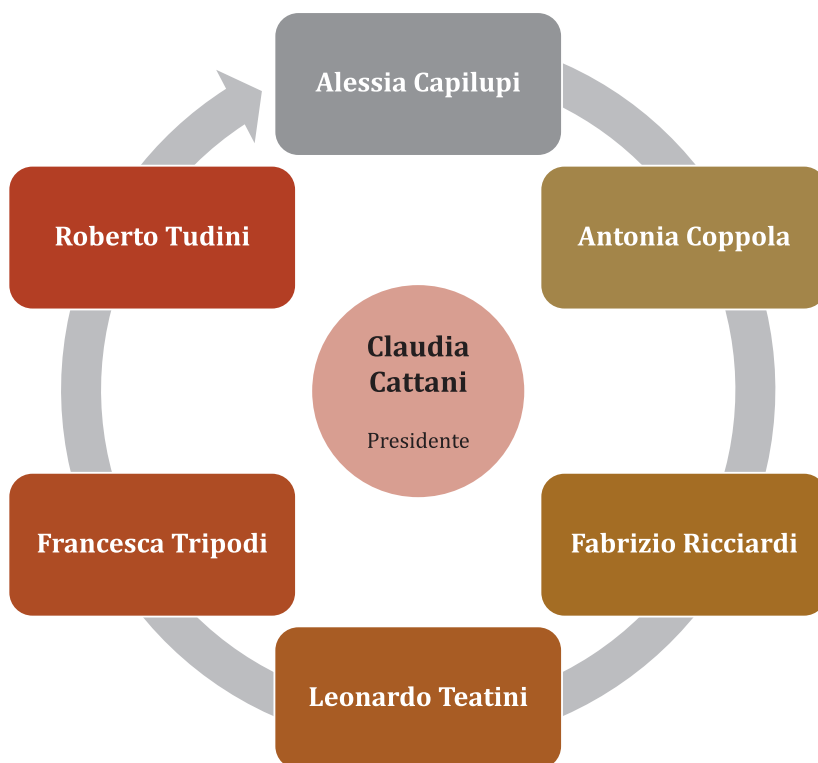
È stata inoltre avviata un'indagine per mappare la situazione dei giovani professionisti (under 35 anni) iscritti all'ODCEC di Roma. con la finalità di:

- 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;

tutti obiettivi previsti nel regolamento CPO, Il termine per la presentazione è stato fissato al 28.02.2023. Le risultanze della Survey saranno oggetto di analisi nel corso del 2023.

Il Comitato per le Pari Opportunità (“La valorizzazione delle diversità: pari opportunità e progetti speciali”)

La composizione del Comitato Pari Opportunità



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, e segnalare 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 e ad 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;
- vigila che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005 sia rispettato il principio della parità di genere.

Il Comitato, inoltre, 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 coloro che sono stati 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 2022, per perseguire gli obiettivi previsti a livello regolamentare, il CPO ha adottato il seguente programma:

- Attività presso le Università per favorire l'accesso alla professione sia dei giovani che delle donne;
- Studio sulle Reti di professionisti, per far conoscere lo strumento nello svolgimento della professione da parte dei giovani, in particolare, ma anche di tutte le altre fasce età di professionisti;
- Studio dell'efficacia e delle tutele del tirocinio professionale in supporto alla Commissione Istituzionale Tirocinio Professionale;
- Istituzione dello Sportello di ascolto per la diversità;
- Organizzazione di incontri dedicati ai giovani iscritti;
- Ricerca, analisi e monitoraggio attraverso due survey, una dedicata ai giovani e una dedicata a tutti gli iscritti ai fine di individuare l'esistenza di elementi di disvalore, anche di genere, nella conduzione dell'attività professionale;
- Supporto per la certificazione della parità di genere dell'ODCEC di Roma;
- Redazione del Bilancio di genere dell'ODCEC di Roma;
- Organizzazione di attività formative dedicate agli Iscritti in materia di Corporate governance (Consigli di amministrazione e Collegi sindacali), Risk management, Compliance, Internal Audit e Sostenibilità.



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 vengono annoverate le seguenti funzioni:

- compiere ogni attività utile a prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa, valorizzare le differenze
- proporre al Consiglio Nazionale una serie di iniziative legislative volte a realizzare la piena parità di genere
- creare una rete sinergica tra i Comitati Pari Opportunità territoriali
- elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale
- diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, in accordo con il Consiglio Nazionale
- elaborare e proporre in intesa con Comitati pari opportunità territoriali i codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette
- vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno della Categoria che all'esterno
- In accordo 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
- presentare 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.

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.

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) 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;*
- 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 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, 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 posti in essere tra gli iscritti stessi in materia di: genere, generazionale, razziale, disabilità.

Sono state, inoltre, poste in essere le seguenti attività:

Incontro dedicato ai giovani iscritti

Sono intercorse diverse interlocuzioni con l'Unione Giovani Dottori Commercialisti ed esperti Contabili (UGDCEC) di Roma e il CPO ha partecipato con un proprio *stand* all'evento nazionale UGDCEC del 29 e 30 settembre 2022; è stato, inoltre, fissato un prossimo incontro con il direttivo Unione Giovani di Roma per concordare un programma di attività utile alla categoria dei colleghi più giovani.

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

Si evidenzia l'importanza di tale attività, considerato l'andamento decrescente delle iscrizioni al tirocinio negli ultimi anni. Nel novembre 2022 è iniziato lo svolgimento di sessioni di orientamento presso due delle maggiori università di Roma (Roma 3 e UniCattolica), dedicate alla professione di Dottore Commercialista, di Esperto Contabile 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 2023 con tutte le Università pubbliche e private di Roma, alcuni dei quali già realizzati (Luiss, Sapienza, Tor Vergata).

Efficacia e tutela del Tirocinio

Tenuto conto della esistenza di una commissione istituzionale dedicata alla regolamentazione del Tirocinio, la funzione del CPO in questo ambito è di natura propositiva e collaborativa per segnalare possibili ambiti di miglioramento e attrattività della pratica del Tirocinio. È stato a tal fine creato un gruppo di lavoro misto tra i due organismi dedicato a questa importante tematica.

Rete di professionisti

Per favorire lo svolgimento della professione da parte dei giovani ma anche di tutte le categorie di iscritti più svantaggiate, in sinergia con la Commissione dell'Ordine che si occupa della materia, nel novembre 2022 è stato realizzato un interessante convegno sulla tematica delle Reti tra professionisti.

Nel 2023 sono in programma ulteriori attività in questo ambito.

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".

Sono stati realizzati due questionari (*survey*), uno rivolto a tutti gli iscritti e uno rivolto solamente agli iscritti di età inferiore o uguale a 35 anni, somministrati a partire dal mese di ottobre 2022, al fine di individuare carenze, bisogni, condizioni soggettive e oggettive di disparità e discriminazione nell'ambito istituzionale di pertinenza del ODCEC.

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, cui 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 essere parte attiva per la diffusione dell'Istituto ed il supporto alla clientela che intenda accedere all'istituto.

Nell'ottobre 2022 è stata realizzata dal CPO l'attività formativa "Certificazione per la parità di genere" alla quale 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 il quale sintetizza la normativa di riferimento, il possibile ruolo del Dottore Commercialista, il percorso per ottenere la certificazione e la premialità per le aziende certificate.

È altresì in corso di predisposizione un articolato programma di formazione sulla certificazione di genere, volto a fornire agli iscritti all'ODCEC gli strumenti di approfondimento per avvicinare e accompagnare la propria clientela verso questo nuovo istituto.

Certificazione parità di genere ODCEC di Roma

Segnaliamo l'attività in corso volta ad ottenere la certificazione di parità di genere da parte dell'Ordine di Roma. L'attività ha avuto inizio nel 2022 con il contributo operativo della Direzione dell'Ordine e la supervisione del CPO. La Presidente del CPO è il soggetto responsabile per la parità di genere dell'ODCEC di Roma che sta ponendo in essere le necessarie attività per raggiungere l'importante obiettivo di certificazione di parità di genere entro il primo semestre del 2023.

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 in corso di predisposizione il primo bilancio di genere dell'ODCEC di Roma che costituirà apposito capitolo nell'ambito del bilancio di sostenibilità che l'ODCEC di Roma predispose dal 2017 i cui dati sono stati in parte rinvenuti 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 2022 è stato organizzato, in collaborazione con l'ODCEC di Roma e *NedCommunity* (Associazione degli amministratori non esecutivi e indipendenti), un corso di formazione in materia di Corporate Governance per consiglieri di amministrazione e sindaci. Il corso ha aperto le iscrizioni nel dicembre 2022 ed è terminato nel marzo 2023, riscuotendo elevato gradimento da parte dei partecipanti.

Risk management, compliance, internal audit

Assistiamo ad una crescente richiesta in ambito aziendale in materia di sistema di controllo interno, *risk management e compliance*, tanto che le piccole e medie imprese spesso si avvalgono di consulenti esterni specializzati. Si prospettano, pertanto, nuove sfere di operatività per i giovani professionisti iscritti all'Albo, i quali possono specializzarsi in queste materie e ampliare il loro ambito di attività. Nel settembre 2022 sono stati realizzati tre moduli formativi dedicati rispettivamente alle materie di *risk management, compliance e internal audit*, aventi come relatori esponenti di grandi aziende che si occupano delle rispettive materie, al fine di porre in evidenza le opportunità di esternalizzazione che questi settori presentano; ciò al fine di evidenziare agli iscritti l'opportunità di offrire servizi in *outsourcing*.

Sostenibilità

La materia della sostenibilità sta interessando una platea sempre più vasta di imprese, in prospettiva anche le imprese di media o piccola dimensione, rappresentando un'ottima opportunità di specializzazione per i giovani Dottori Commercialisti. Nel settembre 2022 è stato realizzato un modulo formativo dedicato alla sostenibilità, avente come relatrici esponenti di grandi aziende che si occupano della materia, ponendo così in evidenza le aree di possibile esternalizzazione che questo ambito presenta, al fine di porre in luce opportunità per i nostri iscritti di offrire servizi in *outsourcing* anche in questa materia.

Infine, sotto il profilo della **comunicazione**, il CPO si avvale di un apposito spazio dedicato nel sito Istituzionale dell'Ordine di Roma, della newsletter mensile dell'Ordine di Roma e di un proprio profilo LinkedIn <https://www.linkedin.com/company/cpo-roma>.

Finito di stampare nel mese di aprile 2023
dalla STR Press s.r.l.
Via Carpi, 19 - 00071 Pomezia (Roma)

