



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



**COMITATO
PARI OPPORTUNITÀ**

ODCEC di Roma

Bilancio di Genere

2023

Estratto dal Bilancio di Sostenibilità 2023



Sommario

Bilancio di Genere	3
Analisi della popolazione degli iscritti	5
Analisi del volume d'affari dichiarato dagli iscritti all'ODCEC Roma per genere ed età (Gender Pay Gap)	8
Analisi degli incarichi degli iscritti all'ODCEC Roma per genere ed età	8
Analisi del personale dipendente dell'ODCEC Roma	9
Politica per la parità di genere e l'inclusione	10
Il Comitato per le Pari Opportunità (CPO)	12
Indagini sulla categoria svolte dal CPO	14
Iniziative a favore della Parità di Genere (interne ed esterne)	18



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 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 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.

¹ Gender Equality Index, EIGE.

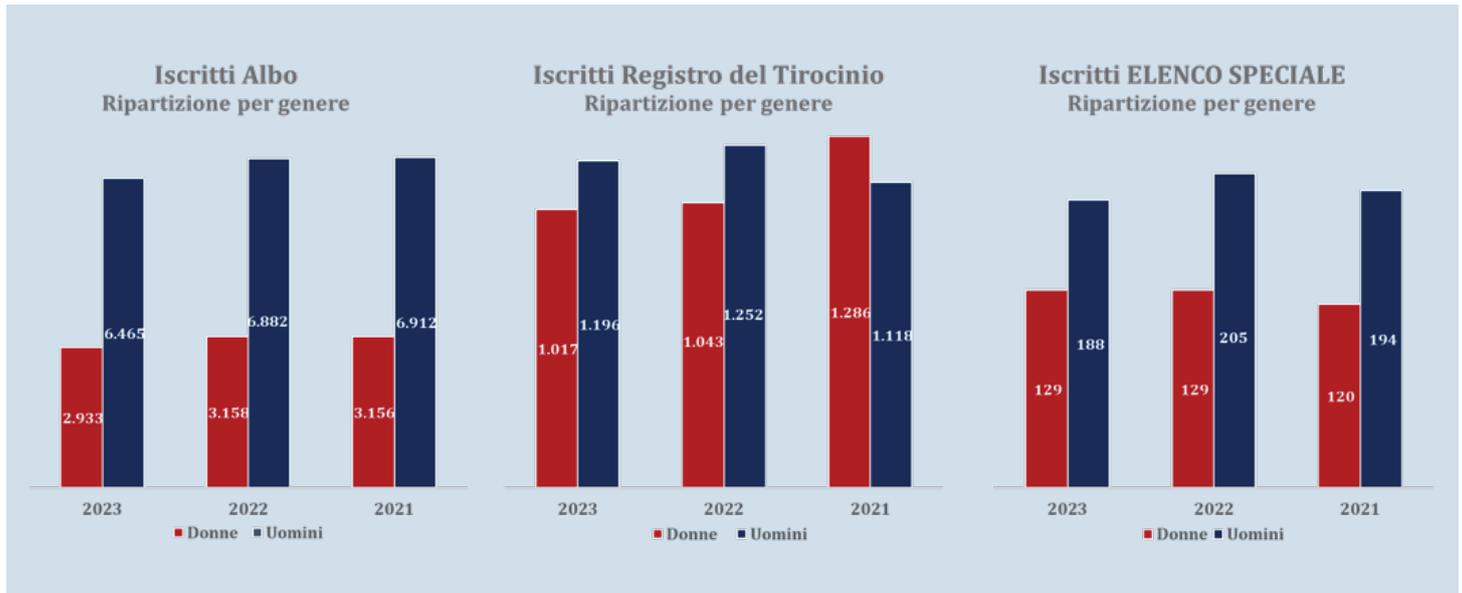


Analisi della popolazione degli iscritti

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.



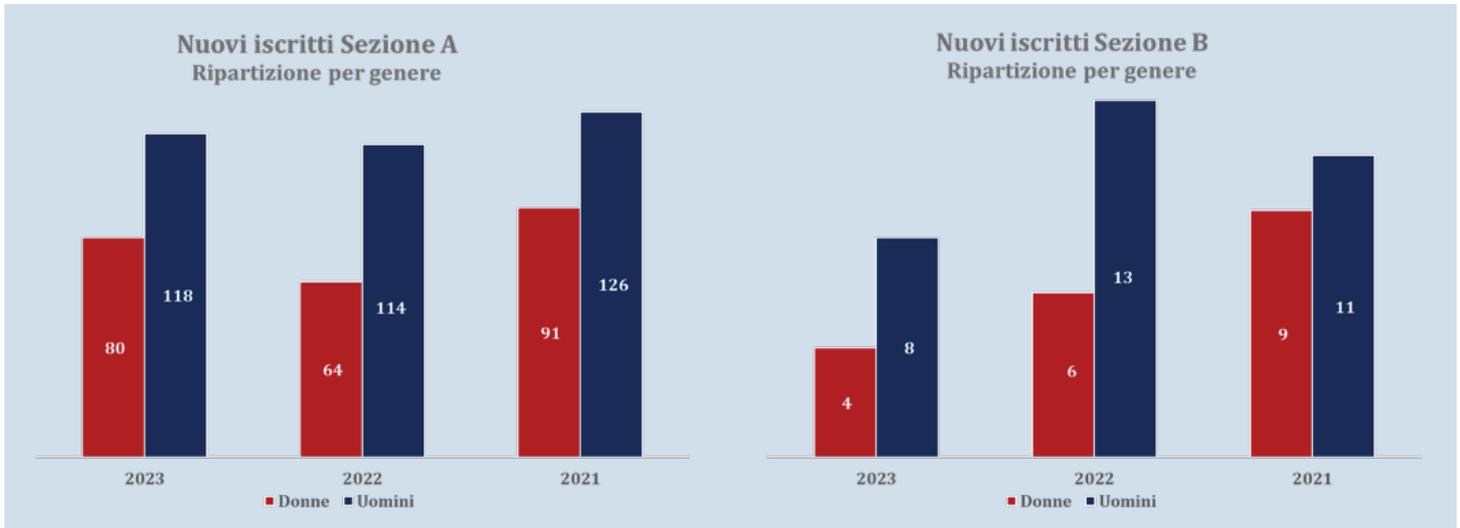
Per quanto riguarda la ripartizione per genere degli iscritti, la percentuale di composizione tra uomini e donne è rimasta pressoché costante nel corso del triennio, con il dato significativo degli uomini al 66% rispetto alle donne al 34%. Tali dati risultano in linea con i dati nazionali dove gli uomini 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%
Totale		11.928	12.807	12.786



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.



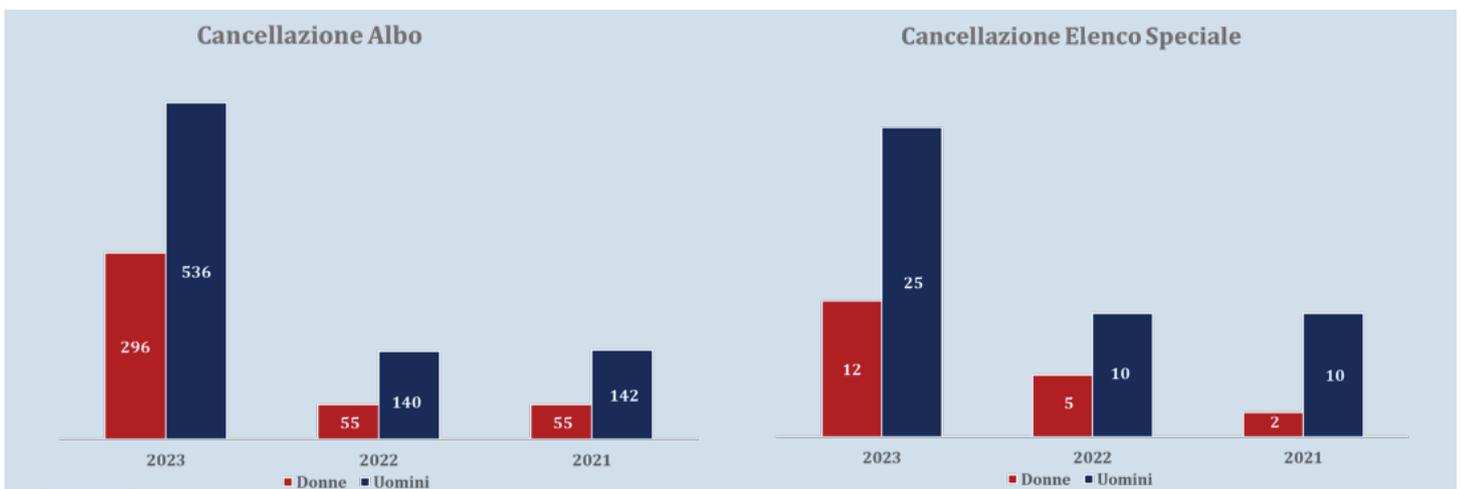
Nel corso dello stesso periodo, la percentuale sia di donne che di uomini iscritti nella Sezione A ha registrato un lieve aumento, mentre è in calo nella Sezione B dell'Albo.

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

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

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.

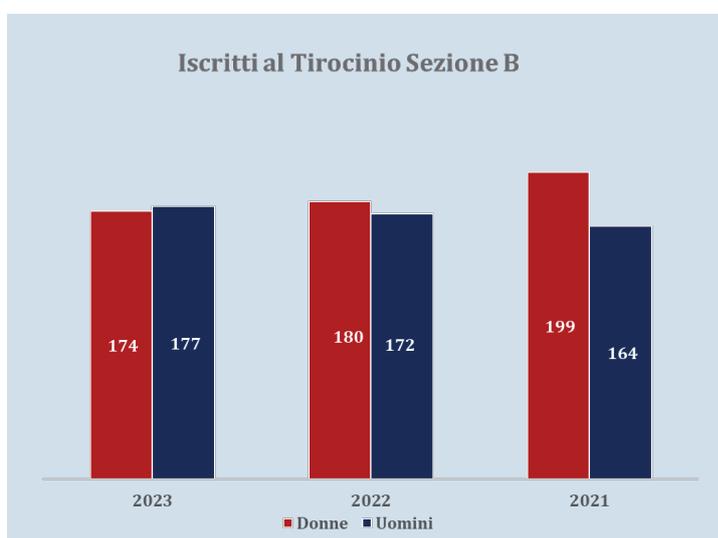
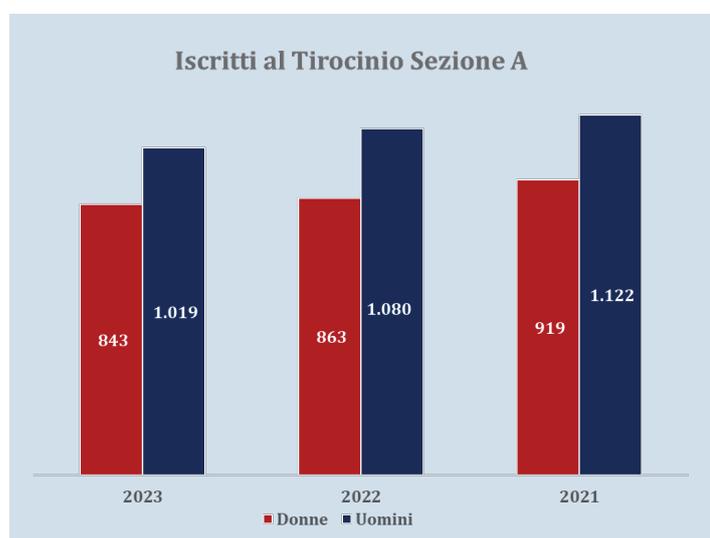
CANCELLAZIONE ALBO PER GENERE ED ETÀ	u.m	2023		2022		2021	
		F	M	F	M	F	M
Genere		F	M	F	M	F	M
<30	n.	3	4	-	-	-	-
% <30	%	0,5%	0,5%	-	-	-	-
30-50	n.	132	149	18	23	22	15
% 30-50	%	16%	18%	9%	12%	10%	8%
>50	n.	161	383	37	117	33	127
% >50	%	19%	46%	19%	60%	17%	64%
Totale	n.	296	536	55	140	55	142

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%
Totale	n.	12	25	5	10	2	10

Isritti 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)²³⁴

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 ²		SOCIETÀ DI CAPITALI ^{3 4}		
INDICATORE	VALORE	INDICATORE	VALORE	INDICATORE	V.A	VAR.
Quota Provinciale ¹	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 ²	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%
Totale	n.	10	21	5	11	5	16

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	-
Totale	n.	6	17	3	15	2	15

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	-	-	-
Totale	n.	6	17	3	15	2	15
Full time	n.	6	15	3	12	2	12
Part time	n.	-	2	-	3	-	3
Totale	n.	6	17	3	15	2	15



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.

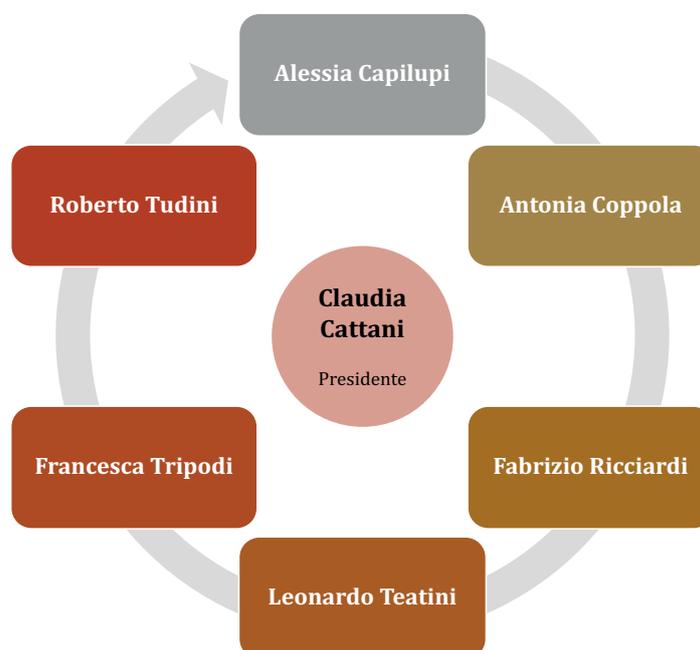


Il Comitato per le Pari Opportunità (CPO)

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.

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).



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



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 l'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**