



Ordine dei  
Dottori Commercialisti e degli  
Esperti Contabili di  
Roma



COMITATO  
PARI OPPORTUNITÀ

ODCEC di Roma

Bilancio  
di Genere

2024

---

Estratto dal Bilancio di Sostenibilità 2024



## Sommario

<b>Bilancio di Genere</b>	<b>3</b>
Fonti Normative	3
<b>Analisi della popolazione degli iscritti</b>	<b>5</b>
Iscritti all'Albo per genere	5
Nuovi iscritti per genere e sezione Albo	6
Cancellazione per genere, fasce d'età e sezione	6
Iscritti nel Registro del tirocinio per genere	8
<b>Analisi del volume d'affari dichiarato dagli iscritti all'odcec roma per genere ed età (gender pay gap)</b>	<b>9</b>
Analisi degli incarichi degli iscritti all'ODCEC Roma per genere	10
Il personale dipendente dell'ODCEC di Roma	10
<b>Politica per la parità di genere e l'inclusione</b>	<b>12</b>
Gli obiettivi	13
Le azioni	13
Il Comitato Pari Opportunità (CPO)	14



## 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 2024, secondo i dati del Dipartimento per le Pari Opportunità, sono state rilasciate 790 Certificazioni da 58 Organizzazioni certificatrici.

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

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

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

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

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

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

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

- **prevenzione e rimozione delle discriminazioni;**
- **piani triennali di azioni positive;**
- **politiche di reclutamento e gestione del personale;**
- **organizzazione del lavoro;**
- **formazione e diffusione del modello culturale improntato alle pari opportunità;**
- **rafforzamento dei CUG.**



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

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

- **lavoro:** nel 2024, il tasso di occupazione femminile in Italia si è attestato al 56,5%, confermandosi ben al di sotto della media dell'Unione Europea, che ha raggiunto il 70,2%. Questo dato riflette un divario strutturale ancora marcato nel nostro Paese, dove la distanza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile è pari a 19,5 punti percentuali, tra le più ampie d'Europa.
- Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, l'Italia continua a posizionarsi nelle ultime posizioni a livello europeo per quanto riguarda la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il fenomeno si accompagna a una forte segregazione settoriale e professionale: le donne risultano sovra-rappresentate in ambiti tradizionalmente legati al lavoro di cura o alle professioni a bassa retribuzione, mentre rimangono sottorappresentate nei settori STEM e nei ruoli apicali.
- **reddito:** la differenza retributiva di genere in Italia continua ancora oggi a rappresentare una sfida significativa. Nel 2024, il divario retributivo di genere è stimato intorno al 7,3%, il che si traduce in una differenza di circa €946 annui di minor stipendio per le donne rispetto agli uomini.
- Questo gap è particolarmente evidente nel settore privato, dove il gender pay gap risulta essere del 18%.
- La disparità retributiva si accentua ulteriormente con l'aumentare delle competenze e della specializzazione. Per i laureati, il divario retributivo raggiunge il 33%, mentre per i non laureati si attesta al 10%. Inoltre, nei settori tipicamente maschili e con livelli retributivi maggiori, il divario è ancora più marcato, evidenziando una persistente segregazione di genere nel mercato del lavoro
- **competenze:** In Italia, la partecipazione femminile all'istruzione superiore continua a essere significativa. Le donne rappresentano una quota maggioritaria tra i laureati, confermando una tendenza consolidata nel tempo. Secondo i dati del Ministero dell'Università e della Ricerca, nel 2023, le donne costituivano il 57,3% dei laureati.
- Tuttavia, la segregazione disciplinare persiste: le donne sono prevalentemente presenti in ambiti come l'insegnamento, le scienze sociali e le discipline umanistiche. In particolare, nell'area *“Humanities and the Arts”*, dove il 78,6% degli studenti risulta rappresentato dal genere femminile.
- Nei settori STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), le donne risultano sottorappresentate. Nel 2023, solo il 16,8% delle donne tra i 25 e i 34 anni possedeva una laurea in discipline STEM, rispetto al 37% degli uomini. Questo divario evidenzia una persistente segregazione di genere nelle discipline scientifiche e tecnologiche, che limita le opportunità per le donne e il potenziale innovativo delle industrie coinvolte.
- Nonostante ciò, le donne dimostrano performance accademiche superiori. Secondo il Focus Gender Gap 2024 di AlmaLaurea, le donne laureate in discipline STEM hanno un voto medio di laurea pari a 104/110, rispetto a 102,6/110 degli uomini, e concludono il percorso di studi nei tempi previsti nel 58,1% dei casi, contro il 52,7% degli uomini.
- **tempo:** Nel 2024, il tempo dedicato al lavoro domestico e di cura in Italia resta fortemente sbilanciato a sfavore delle donne. Secondo l'Indice di Asimmetria nel lavoro familiare pubblicato dall'ISTAT, le donne continuano a farsi carico di oltre il 61% delle attività domestiche, contro una quota decisamente inferiore da parte degli uomini. Questo squilibrio si conferma trasversalmente su tutto il territorio nazionale e risulta in lieve aumento rispetto agli anni precedenti, segno che la redistribuzione delle responsabilità familiari stenta ancora a realizzarsi.
- **potere:** Nel 2024, la rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi decisionali in Italia ha continuato a registrare miglioramenti, specialmente nel settore economico.
- Nelle società quotate italiane, la quota di donne nei consigli di amministrazione ha raggiunto il 43,1%, superando la soglia del 40% introdotta dalla Legge n. 160/2019 e confermando l'efficacia delle misure di gender quota nei board aziendali. Tuttavia, le posizioni apicali restano ancora fortemente sbilanciate: nel 2023, solo il 2,3% delle società quotate italiane aveva una donna come amministratore delegato.

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



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, il primo bilancio di genere dell'ODCEC per l'anno 2022 come apposito capitolo del Bilancio di Sostenibilità che lo stesso organismo predispone sin dal 2017. Le fonti del Bilancio di genere sono rappresentate dai dati sistematicamente rilevanti tramite gli uffici dell'ODCEC di Roma dai dati pubblicati dalla Cassa di Previdenza e Assistenza, dai report e dalle attività del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine di Roma.

In tale contesto l'Ordine di Roma, 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 rag-giungimento della parità di genere all'interno del proprio contesto.

## Analisi della popolazione degli iscritti

La redazione di un bilancio di genere prende avvio con l'analisi del contesto, che include lo studio della composizione per genere degli iscritti e dei componenti degli organi direttivi.

In questo capitolo vengono presentati i dati relativi alla composizione di genere degli iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma. Le informazioni si riferiscono al triennio di rendicontazione 2022-2024, salvo diversa indicazione, e sono state elaborate a partire dai database messi a disposizione dall'ordine di Roma.

### ISCRITTI ALL'ALBO PER GENERE

Nel corso del 2024, il numero complessivo degli iscritti all'Albo, al Tirocinio e all'Elenco Speciale ha registrato una lieve crescita, attestandosi a 11.828 unità. Rispetto al 2023, quando gli iscritti erano 11.928, si osserva un decremento irrisorio, inferiore all'1%. Nel 2022, invece, gli iscritti erano 12.673, evidenziando quindi un calo dello 0,6% nel 2024 rispetto a tale anno.

ISCRITTI ALL'ALBO RIPARTIZIONE PER GENERE			
	2024	2023	2022
<b>DONNE</b>	2.887	2.933	3.158
<b>UOMINI</b>	6.422	6.465	6.882
<b>TOTALE</b>	<b>9.309</b>	<b>9.839</b>	<b>10.040</b>
ISCRITTI ALL'ELENCO SPECIALE RIPARTIZIONE PER GENERE			
<b>DONNE</b>	141	129	129
<b>UOMINI</b>	193	188	205
<b>TOTALE</b>	<b>334</b>	<b>317</b>	<b>334</b>
ISCRITTI AL REGISTRO DEL TIROCINIO: RIPARTIZIONE PER GENERE			
<b>DONNE</b>	989	1.017	1.043
<b>UOMINI</b>	1.196	1.196	1.252
<b>TOTALE</b>	2.185	2.213	2.295

Per quanto riguarda la ripartizione per genere degli iscritti, la composizione è rimasta sostanzialmente stabile nel corso del triennio, con una prevalenza maschile pari al 66% e una percentuale femminile del 33%. Tale distribuzione rispecchia sostanzialmente anche il quadro nazionale, dove, secondo il Rapporto sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili 2024, gli uomini rappresentano il 66,23% degli iscritti e le donne il 33,87%.



## PERCENTUALE DI COMPOSIZIONE DI UOMINI E DONNE ISCRITTI

GENERE	U.M	2024	2023	2022
UOMINI	N.	7.811	7.849	8.339
% UOMINI	%	67%	66%	66%
DONNE	N.	4.017	4.079	4.330
% DONNE	N.	33%	34%	34%

## NUOVI ISCRITTI PER GENERE E SEZIONE ALBO

Nel triennio di rendicontazione, i nuovi iscritti all'Albo si sono confermati prevalentemente uomini, sia nella Sezione A (Dottori Commercialisti) sia nella Sezione B (Esperti Contabili). Nella Sezione A, la percentuale di donne ha mostrato un andamento altalenante: in aumento dal 32% nel 2022 al 38% nel 2023, per poi scendere al 31% nel 2024.

Di contro, la componente maschile è aumentata dal 56% nel 2023 al 61% nel 2024, confermando una crescente prevalenza degli uomini. Nella Sezione B, nonostante il numero complessivo di nuovi iscritti sia variato nel triennio (da 19 nel 2022 a 14 nel 2024), si osserva un lieve incremento delle nuove iscritte donne (da 4 nel 2023 a 7 nel 2024), mentre gli uomini sono in lieve calo (da 8 a 7 nello stesso periodo).

SEZIONE A					SEZIONE B				
GENERE	U.M	2024	2023	2022	GENERE	U.M	2024	2023	2022
UOMINI	N.	121	117	114	UOMINI	N.	7	8	13
% UOMINI	%	61%	56%	58%	% UOMINI	%	4%	4%	7%
DONNE	N.	62	77	64	DONNE	N.	7	4	6
% DONNE	%	31%	38%	32%	% DONNE	%	4%	2%	3%
TOTALE	N.	183	194	178	TOTALE	N.	14	12	19

## CANCELLAZIONE PER GENERE, FASCE D'ETÀ E SEZIONE

Nel triennio di rendicontazione, l'analisi delle cancellazioni dall'Albo evidenzia come la maggior parte degli iscritti cancellati sia rappresentata da uomini con età superiore ai 50 anni. Questo dato è particolarmente marcato nel 2024, dove oltre il 51% dei cancellati uomini rientra in questa fascia d'età, e ancor di più nel 2022, dove la percentuale sale al 60%.

Tra le donne, invece, si registra una distribuzione più equilibrata: nel 2024, il 50% delle cancellazioni femminili è equamente suddiviso tra la fascia 30-50 anni (49 persone) e quella over 50 (48 persone). Tuttavia, le donne rappresentano comunque una quota minore sul totale dei cancellati, coerentemente con la minore presenza femminile tra gli iscritti all'Albo.

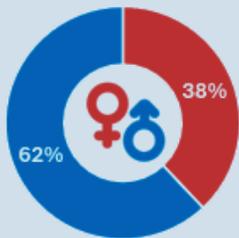
Il numero di cancellazioni tra gli under 30 si mantiene estremamente contenuto e marginale per entrambi i generi in tutti e tre gli anni, considerato anche il minor numero di iscritti appartenente a tale fascia.

Per quanto riguarda l'Elenco Speciale, i dati mostrano numeri più ridotti. Anche in questo caso, la fascia di età prevalente tra i cancellati è quella over 50, soprattutto per gli uomini (ad esempio, 47% nel 2022 e 40% nel 2024). Per le donne, le percentuali variano maggiormente, con un picco del 42% nel 2023 nella fascia >50.

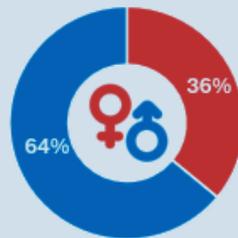
Nel complesso, l'analisi conferma che le cancellazioni tendono a concentrarsi nelle fasce di età più avanzate, probabilmente in relazione a pensionamenti, cessazioni volontarie o transizioni verso altre attività. Le donne, pur rappresentando una quota inferiore, seguono dinamiche simili per età, ma con numeri generalmente inferiori.



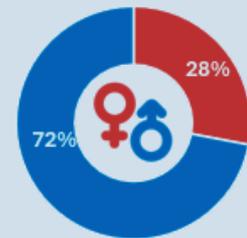
### CANCELLAZIONE ALBO



2024

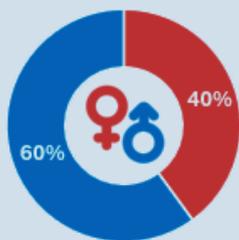


2023

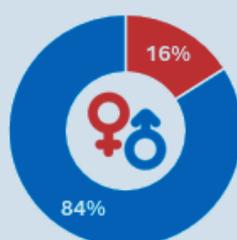


2022

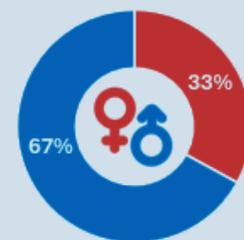
### CANCELLAZIONE ELENCO SPECIALE



2024



2023



2022

Le tabelle riportate di seguito offrono un focus sulle fasce di età di appartenenza dei professionisti che risultano cancellati dall'Albo nell'anno 2024, al fine di analizzare la distribuzione anagrafica di tali cancellazioni.

CANCELLAZIONE ALBO PER GENERE ED ETÀ	u.m	2024		2023		2022	
		F	M	F	M	F	M
<b>GENERE</b>							
<30	N.	1	1	3	4	-	-
% <30%	%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%		
30-50	N.	49	28	132	149	18	23
% 30-50	%	19%	11%	16%	18%	9%	12%
>50	N.	48	128	161	383	37	117
% >50	%	18%	51%	19%	46%	19%	60%
<b>TOTALE</b>	N.	<b>98</b>	<b>157</b>	<b>296</b>	<b>536</b>	<b>55</b>	<b>140</b>



CANCELLAZIONE ELENCO SPECIALE PER GENERE ED ETÀ	u.m	2024		2023		2022	
		F	M	F	M	F	M
<b>GENERE</b>							
30-50	N.	2	3	7	10	2	3
% <30%	%	13%	20%	28%	19%	13%	20%
>50	N.	4	6	5	15	3	7
% >50	%	27%	40%	42%	11%	20%	47%
<b>TOTALE</b>	<b>N.</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>10</b>

## ISCRITTI AL TIROCINIO PER GENERE

Con riferimento ai tirocinanti, in linea con quanto rilevato nel 2022 e nel 2023, gli iscritti alla Sezione A del tirocinio risultano essere in maggioranza uomini, con una percentuale pari circa al 55%. Per quanto riguarda la Sezione B, se nel 2022 si osservava un trend di crescita delle iscrizioni femminili, tale andamento non si è confermato negli anni successivi: sia nel 2023 che nel 2024 si registra, infatti, una prevalenza di uomini iscritti rispetto alle donne.

ISCRIZIONE AL TIROCINIO SEZIONE A				
GENERE	U.M	2024	2023	2022
UOMINI	N.	1.014	1.019	1.080
% UOMINI	%	55%	55%	56%
DONNE	N.	822	843	863
% DONNE	N.	45%	54%	44%

ISCRIZIONE AL TIROCINIO SEZIONE B				
GENERE	U.M	2024	2023	2022
UOMINI	N.	182	177	172
% UOMINI	%	52%	51%	49%
DONNE	N.	167	174	180
% DONNE	N.	47%	49%	51%



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

I dati relativi al 2024 non risultano ancora disponibili in quanto vengono collazionati con l'invio delle dichiarazioni previdenziali che vengono effettuate nell'autunno dell'anno successivo a quello di riferimento. Per tale motivo, di seguito si riportano i dati del Rapporto sull'Albo dei Dottori Commercialisti con riferimento all'anno 2023 nella Regione Lazio.

DATI TERRITORIALI		IMPRESE	
INDICATORE	VALORE	INDICATORE	VALORE
Popolazione	2.754.719	Imprese attive	291.932
Superficie (Kmq)	1.287	Società di persone	21.199
PIL nominale <sup>2</sup>	106.415	Società di capitali	165.115
PIL pro-capite (Euro) <sup>3</sup>	38.630	Imprese attive/iscritti	30
Numero di comuni	1	Società di persone/iscritti	2,2
Abitanti/Iscritti	284	Società di capitali/iscritti	17

SOCIETÀ DI CAPITALI <sup>4 5</sup>		
INDICATORE	V.A	VAR.
Addetti	919.877	5,7%
Fatturato (mgl.€)	691.128.267	51,8%
Valore Aggiunto (mgl. €)	117.560.352	9,6%
Media Fatturato/Addetti (mgl. €)	751,3	43,6%
SPA/Iscritti	0,22	0,01
SRL con più di 10 dip./Iscritti	0,81	-0,24

Come si evince dalle tabelle, nel Lazio esiste un importante divario retributivo tra uomini e donne (81.665€ di reddito medio per gli uomini contro 48.198€ per le donne), in linea con i dati nazionali (85.892€ uomini e 43.753 donne€).

<sup>2</sup> Popolazione Ordine/Popolazione provincia.

<sup>3</sup> PIL pro-capite provinciale anno 2020 in % della media Italia

<sup>4</sup> I dati sulle imprese e i dati sulle società di capitali sono estratti dalla banca dati AIDA

<sup>5</sup> Società con bilanci 2022 disponibili nella banca dati AIDA



STATISTICHE REDDITUALI										
2023						2022				
SESSO E CLASSI DI ETÀ	MEDIA IRPEF	ITALIA	VAR%	MEDIANA	VAR%	MEDIA IRPEF	ITALIA	VAR%	MEDIANA	VAR%
Donne	48.198	56.048	10%	28.725	5,5%	43.753	45.832	9,1%	28.894	9,7%
Uomini	81.665	100.122	11,7%	43.596	8,3%	85.892	78.922	5%	42.494	9,2%
≤ 40	42.075	44.398	14,4%	28.273	6,6%	36.771	37.057	6,8%	27.341	9,5%
41-60	88.551	90.323	10,4%	43.569	10,9%	80.228	72.943	7,4%	41.388	10%
> 60	86.626	91.427	11,3%	36.929	-0,3%	76.906	75.944	-0,6%	36.351	10,5%
<b>TOTALE</b>	<b>81.665</b>	<b>82.611</b>	<b>11,6%</b>	<b>37.956</b>	<b>5,5%</b>	<b>73.209</b>	<b>68.073</b>	<b>5,6%</b>	<b>37.635</b>	<b>9,5%</b>

## ANALISI DEGLI INCARICHI DEGLI ISCRITTI ALL'ODCEC ROMA PER GENERE

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. 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.

INCARICHI ISCRITTI ALL'ODCEC PER GENERE ED ETÀ	u.m	2024		2023		2022	
		F	M	F	M	F	M
<b>GENERE</b>							
30-50	N.	-	1	2	5	1	1
% 30-50	%	0%	10%	6%	16%	5%	5%
>50	N.	2	8	8	16	4	15
% >50	%	18%	72%	26%	52%	19%	71%
<b>TOTALE</b>	<b>N.</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>16</b>

## IL 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 ((74% nel 2024, 73% nel 2023, 88% nel 2022).

Per quanto riguarda l'età, nel 2024, si registra solo un dipendente under 30 (di genere maschile), e la fascia d'età più consistente è quella tra i 30 ai 50 anni d'età (81% nel 2024, 65% nel 2023 e 67% nel 2022).



DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE, ETÀ E GENERE	u.m	2024		2023		2022	
GENERE		F	M	F	M	F	M
<30	N.	-	1	-	2	-	1
DI CUI IMPIEGATI	N.	-	1	-	2	-	1
30-50	N.	10	3	13	2	11	1
DI CUI IMPIEGATI	N.	10	3	13	2	11	1
>50	N.	7	2	4	2	4	1
DI CUI IMPIEGATI	N.	7	1	4	1	4	-
DI CUI QUADRI	N.	-	-	-	-	-	-
DI CUI DIRIGENTI	N.	-	1	-	1	-	1
<b>TOTALE</b>	<b>N.</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>3</b>

Nel triennio 2022-2024 la maggior parte dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato, passando da 17 unità nel 2022 a 21 nel 2024 (91% del totale). I contratti a tempo determinato restano marginali e stabili (2 unità nel 2024, pari al 9%), equamente distribuiti tra uomini e donne. La componente femminile continua a rappresentare la quota principale dei contratti a tempo indeterminato.

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE, ETÀ E GENERE	u.m	2024		2023		2022	
GENERE		F	M	F	M	F	M
INDETERMINATO	N.	16	5	14	5	15	2
DETERMINATO	N.	1	1	3	1	-	1
<b>TOTALE</b>	<b>N.</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>3</b>
FULL TIME	N.	15	6	15	6	12	3
PART TIME	N.	2	-	2	-	3	-
<b>TOTALE</b>	<b>N.</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>3</b>



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

L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma riconosce il valore fondamentale della diversità e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro e si impegna attivamente nella loro valorizzazione e tutela, favorendo un ambiente professionale fondato sull'inclusione e sul rispetto della persona. Tale impegno si traduce in azioni concrete volte a contrastare ogni forma di discriminazione fondata su genere, età, etnia, orientamento e identità sessuale, disabilità, credo religioso o su qualsiasi altra caratteristica personale.

L'Ordine non tollera alcuna forma di **emarginazione** o **penalizzazione** legata alle molteplici dimensioni che costituiscono l'identità individuale. Opera, pertanto, sulla base della consapevolezza dell'importanza dell'inclusione sociale, promuovendo iniziative capaci di **prevenire, individuare e contrastare** atteggiamenti discriminatori, al fine di garantire un ambiente professionale in cui sia sempre rispettata la **dignità** di ogni individuo e siano favorite relazioni interpersonali improntate all'**eguaglianza**, alle **pari opportunità**, al **rispetto reciproco** e alla **correttezza** nei comportamenti.

L'Ordine non tollera alcuna forma di emarginazione e penalizzazione legate 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.

Particolare attenzione è rivolta alla promozione dell'uguaglianza di genere. L'Ordine, infatti, si adopera per favorire politiche orientate al riconoscimento e alla valorizzazione del contributo delle donne nei contesti lavorativi e professionali, garantendo pari opportunità di accesso, crescita e sviluppo.

In tale prospettiva, la presente Politica rappresenta uno strumento di riferimento per rafforzare un ambiente professionale collaborativo e inclusivo, coerente con quanto previsto dalla normativa vigente, e ispirato agli standard promossi da enti nazionali e internazionali in materia di equità, diversità e inclusione.

Il Consiglio dell'Ordine definisce formalmente la presente Politica e provvede a designare una **figura Responsabile per la Parità di Genere**, cui è affidato il compito di **coordinare l'attuazione della politica stessa**. A supporto di tale attività, è istituito un Comitato Guida, composto anche dal Presidente del Consiglio dell'Ordine, con funzioni di indirizzo, monitoraggio e presidio sull'effettiva e continua applicazione dei principi di parità. Il Comitato opera, inoltre, con riferimento a tematiche correlate, quali la gestione del personale, la valorizzazione delle carriere, la comunicazione interna ed esterna, nonché la misurazione e diffusione trasparente dei risultati e dei progressi raggiunti nell'ambito dell'inclusione e dell'equità.

Tale politica è rivolta a **tutto il personale dell'Ordine**, agli **organi istituzionali**, nonché all'**intera comunità professionale**, con particolare riferimento alle **iscritte e agli iscritti**, e si estende anche a tutti gli altri stakeholder coinvolti nelle attività dell'Ente.

Ai sensi dell'articolo 8 del D.Lgs. n. 139 del 2005, presso l'Ordine opera il **Comitato Pari Opportunità**, quale organo deputato a:

- promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso alla professione, nella formazione e nella qualificazione professionale;
- segnalare al Consiglio dell'Ordine comportamenti discriminatori fondati sul genere o su qualsiasi altra motivazione;
- individuare e segnalare ostacoli, giuridici o di fatto, che limitino il pieno esercizio del diritto alla parità e all'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di Dottore Commercialista e di Esperto Contabile;
- vigilare affinché, nell'attuazione concreta delle disposizioni del D.Lgs. n. 139/2005, sia effettivamente rispettato il principio della parità di genere.

Il Comitato Pari Opportunità si configura così come un interlocutore stabile e qualificato del Consiglio dell'Ordine sui temi dell'uguaglianza, della valorizzazione della diversità e dell'inclusione, contribuendo al rafforzamento di una cultura organizzativa fondata su equità, rispetto e responsabilità condivisa.



## 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.

### CERTIFICAZIONE UNI/PDR 125:2022

Nel giugno 2023, l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma ha ottenuto la Certificazione UNI/PdR 125:2022, rilasciata da RINA Services S.p.A., attestando l'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla prassi di riferimento definita a livello nazionale.

Questo traguardo rappresenta un riconoscimento formale e oggettivo del costante impegno dell'Ordine nella promozione di un ambiente professionale inclusivo, nella valorizzazione delle differenze e nella rimozione delle disuguaglianze di genere, attraverso:

- l'integrazione della parità di genere in tutti i processi gestionali;
- l'implementazione di indicatori e azioni misurabili;
- la responsabilizzazione delle strutture organizzative;
- il monitoraggio e il miglioramento continuo delle politiche di inclusione.

La certificazione riguarda l'intero ambito di attività dell'Ordine, incluso il presidio del decoro e della legalità della professione, la formazione continua, la gestione del tirocinio e dei servizi OCC.

Questa attestazione, valida fino al 19 giugno 2026, è soggetta a monitoraggi periodici da parte dell'ente certificatore, a garanzia della solidità del modello adottato e dell'efficacia nel tempo.

## 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 Direttivo 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 e risultata invariata nel triennio 2022 – 2024:



**Presidente**  
Claudia Cattani



**Consigliere**  
Alessia Capilupi



**Consigliere**  
Antonia Coppola



**Consigliere**  
Fabrizio Ricciardi



**Consigliere**  
Leonardo Teatini



**Consigliere**  
Francesca Tripodi



**Consigliere**  
Roberto Tudini

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 è scelto tra i componenti del Consiglio Direttivo in modo da assicurare il collegamento con il Consiglio stesso. 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 biennio 2023–2024, il Comitato ha orientato la propria azione verso l'obiettivo di contribuire a rendere la professione sempre più attuale e inclusiva, promuovendo la valorizzazione di nuove aree tematiche di specializzazione. Particolare attenzione è stata dedicata:

- alla **generazione più giovane** della categoria;
- ai **professionisti operanti in aree territoriali meno attrattive**;
- alle tematiche legate a **ogni forma di diversità e possibile discriminazione**.

Tali ambiti sono stati oggetto di **analisi e approfondimento tramite survey** rivolte agli Iscritti, finalizzate a raccogliere in modo strutturato le esigenze emergenti.

In tale ambito, la tematica di genere ha assunto un rilievo particolarmente significativo. Il Comitato Pari Opportunità ha dedicato specifiche iniziative formative alla promozione di una cultura di genere, orientata all'eliminazione definitiva dei pregiudizi culturali ancora esistenti all'interno della categoria e, in particolare, nei confronti della componente femminile.

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 sin dal mese di giugno 2022. Lo sportello rappresenta un punto di riferimento per gli Iscritti dell'Ordine di Roma, ai quali è data la possibilità di segnalare comportamenti discriminatori tra colleghi in materia di **genere, generazione, origine etnica e disabilità**.

Nel 2023 l'ambito di attività dello sportello è stata ampliata per includere istanze diverse da quelle propriamente discriminatorie, al fine di accogliere e analizzare nella loro totalità le situazioni di disagio o difficoltà manifestate dagli Iscritti.

Inoltre, è proseguita anche l'attività di raccordo con il Comitato Nazionale Pari Opportunità dei Commercialisti, composto da:

- un rappresentante del CPO per ciascuna Regione, scelto dai Comitati locali per le Pari Opportunità;
- due delegati consiglieri nazionali.

La Presidente del CPO di Roma è anche la delegata regionale per il Lazio, contribuendo così a garantire la coerenza tra le azioni locali e le iniziative promosse a livello nazionale.

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
- predispone 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



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