



COMITATO **PARI OPPORTUNITÀ**

ODCEC MILANO



PIANO STRATEGICO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

2025-2026



INTRODUZIONE

ANALISI DI CONTESTO

L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ
ALL'INTERNO DI ODCEC MILANO

4

OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE DI GENERE

5

TABELLE DI ANALISI DEL CONTESTO ODCEC MILANO

6

MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ

8

STRATEGIA DI COMUNICAZIONE

9

CONCLUSIONI

10

ANALISI DI CONTESTO

L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DELL'ODCEC MILANO

L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Milano (Odcec di Milano) crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone e delle loro identità sotto tutti i profili, senza distinzione di origine sociale, religiosa, di etnia, di idee politiche, di genere, di età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

La presente politica interna individua e definisce le finalità, gli obiettivi e le buone prassi adottate dal Comitato Pari Opportunità di Milano per incentivare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e aperto, rispettoso dei principi di pari opportunità e un'adeguata valorizzazione delle risorse nonché di prevenire qualsiasi forma di discriminazione, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

La diversità è un valore condiviso, tutelato e incoraggiato.

Al momento attuale il CPO di Milano, composto da 8 elementi, due di genere maschile e cinque di genere femminile, è così nato con l'obiettivo di migliorare nel tempo l'equilibrio tra i generi e tra le generazioni ed aiutare tutte le categorie che possano essere trattate o sentirsi «minoranze».

TABELLA COMPOSIZIONE COMITATO PARI OPPORTUNITÀ ODCEC MILANO

ELENA DEMARZIANI	PRESIDENTE
IVANA DE MICHELE	VICE PRESIDENTE
CRISTIAN LICHERI	SEGRETARIO
FRANCESCA FAVALORO	COMPONENTE
MARIA CONCETTA COLOMBO	COMPONENTE
CLAUDIA BARZAGHI	COMPONENTE
MASSIMO LACERENZA	COMPONENTE
ROBERTA POSTIGLIONE	COMPONENTE AGGIUNTA

L'OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE DI GENERE

L'Odcec di Milano è stato il secondo Ordine ad ottenere la certificazione di genere.



PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

REVISIONE E AGGIORNAMENTO AL PIANO STRATEGICO TRIENNALE E MONITORAGGIO STATO DI AVANZAMENTO

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento che presentiamo individuano gli obiettivi e relative azioni volte a rafforzare le opportunità e la valorizzazione di un cambiamento strutturale e culturale nella nostra professione.

È stato avviato un programma di azione che ha contemplato una ricognizione delle iniziative condotte presso gli altri Ordini, a livello regionale e nazionale.

È stato eletto il coordinatore regionale dei CPO lombardi, una componente del CPO milanese, Ivana de Michele.

Per quanto riguarda, invece, le attività che il Comitato intende intraprendere nel corso del 2025 è possibile sintetizzarle così:

- potenziare l'attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'Albo dei tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive od oggettive di disparità nell'ambito dell'Ordine territoriale di Milano e realizzare proposte concrete per attrarre i giovani alla nostra professione;
- incontrare i rappresentanti delle pari opportunità di altri enti interordinistici e istituzionali milanesi;
- programmare convegni ed azioni informative atti a promuovere un linguaggio rispettoso e inclusivo sui luoghi di lavoro;
- collaborare con associazioni e istituzioni milanesi sul tema del contrasto alla violenza di genere;
- divulgare tra i colleghi i segnali che possano far riconoscere i sintomi di relazione tossiche e formare dei colleghi volontari disponibili a realizzare dei corsi di educazione finanziaria alle vittime di violenza.

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, utilizzando, ove possibile, il personale dello stesso per l'ausilio delle attività. Il nostro Ordine ha istituito un apposito capitolo di spesa a disposizione del comitato a fronte delle spese per l'organizzazione delle iniziative in programma (come disposto dal regolamento nazionale).

PIANO STRATEGICO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

TABELLA 1. OBIETTIVI E AZIONI DELLE AREE TEMATICHE OGGETTO DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

AREA TEMATICA (AT)	OBIETTIVI	AZIONI
AT1 - EQUILIBRIO VITA/LAVORO E NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA	AT1.01 - Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.	<p>Presidiare le misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi dei genitori e permessi L. 104/1992 elaborando proposte normative o avviando iniziative).</p> <p>Dare vita a protocolli e convenzioni che consentano di usufruire di strumenti in grado di favorire la conciliazione famiglia/lavoro.</p>
	AT1.02 - AT1.02 - Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze.	<p>Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione del «Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione».</p> <p>Analizzare il bilancio valutare in ottica di genere le voci di bilancio.</p>
AT2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI	AT2.01 - Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali.	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali ed in tutte le aree di attività dell'Ordine.
AT3 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE	AT4.01 - Integrazione della prospettiva di genere nelle attività di ricerca.	Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo
	AT4.02 - Promozione delle tematiche di pertinenza del CUG (comitato unico di garanzia) nell'ambito della pianificazione della formazione (PAF annuale).	<p>Predisposizione di un modulo formativo autoportante su tematiche di pertinenza CPOG, da introdurre nella formazione dei tirocinanti (parità di genere, linguaggio non ostile, ruolo svolto dal CUG e dalla Consigliera di Fiducia, codice etico).</p> <p>Inserimento nella offerta formativa di tematiche inerenti alle pari opportunità di eventi formativi dedicati.</p>
AT4 - MISURE DI CONTRASTO A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI	AT5.02 - AT5.02 - Individuazione delle possibilità di far rete creando relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale e a livello nazionale.	Partecipazione ai Tavoli territoriali anche al fine di progettare iniziative congiunte e interventi formativi creando anche con gli altri CPO momenti di interazione e confronto.



AREA 1. EQUILIBRIO VITA/LAVORO E NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA					
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI
AT.1.01 FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO MIGLIORANDO L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E POTENZIANDO L'EFFICACIA E L'EFFICIENZA NEGLI STUDI	Sensibilizzare i colleghi verso misure di conciliazione/ vita-lavoro (telelavoro, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L 104/1992).	Numero di fruitori per genere ed età.	Tutti i colleghi.	Personale negli Studi.	Percorsi formativi mirati.
	Elaborare proposte normative volte ad agevolare la conciliazione vita/lavoro e dialogare con le istituzioni per la realizzazione delle proposte).	Emendamenti e modifiche normative	Organismi normativi a livello regionale nazionale.	Tutti i colleghi.	Convegni, comunicazione delle proposte sui media, dialogo con i singoli politici e con il CNDCEC.
AT.1.02 PROMUOVERE UNA CULTURA ORGANIZZATIVA DI CONTRASTO AGLI STEREOTIPI LEGATI ALL'ETÀ, ALLE DIFFERENZE E AL GENERE, CHE MIRI A COSTRUIRE UN CLIMA POSITIVO E SERENO, IMPRONTATO AL RISPETTO E ALLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE	Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione del «Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione».	Realizzazione e pubblicazione di documenti impostati secondo una comunicazione non ostile e inclusiva (2022).	Coinvolgimento del personale dell'Ordine.	I colleghi e le realtà con cui la nostra categoria entra in relazione.	Dialogo con il Consiglio dell'Ordine, attenzione nella redazione dei materiali pubblicati con punti di monitoraggio.
	Adozione linguaggio di genere.	Adozione linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi, in tutti gli atti e i testi prodotti dall'Ordine.	Tutto il personale dell'Ordine e i partecipanti di tutte le articolazioni dell'Ordine (Commissioni, gruppi di lavoro, grd, editoria, ecc...).	Tutti i colleghi.	Dialogo con il Consiglio dell'Ordine, attenzione nella redazione dei materiali pubblicati con punti di monitoraggio.
AREA 2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI					
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI
AT.2.01 RAFFORZARE LA CAPACITÀ/POTERE DECISIONALE DEL GENERE SOTTORAPPRESENTATO NELLE POSIZIONI APICALI	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere relativi alle posizioni apicali dell'Ordine.	Posizioni apicali dell'Ordine in tutte le sue articolazioni.	Tutti i colleghi e gli stakeholder.	Attenzione in fase di nomine e nella e nella formazione delle diverse articolazioni dell'Ordine.
AREA 3. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE					
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI
AT.4.01 INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLE ATTIVITÀ DI RICERCA	Monitoraggio della dimensione di genere nei colleghi assegnati nelle diverse articolazioni dell'Ordine.	Raccolta dei dati disaggregati per genere in relazione ai progetti e alla composizione delle differenti articolazioni dell'Ordine.	Consiglio dell'Ordine e componenti articolazioni degli Ordini.	Tutti coloro impegnati a vario titolo nell'Ordine.	Controlli semestrali di rilevazione dei dati.
	Monitoraggio della dimensione di genere nelle pubblicazioni.	Raccolta dei dati disaggregati per genere in relazione agli autori/autrici di articoli pubblicati sulle riviste con le quali l'Ordine collabora.	Gruppo di lavoro editoria.	Tutto il personale.	Rilevazione semestrale.
AREA 4. MISURE DI CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI					
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI
AT.4.01 RAFFORZAMENTO DELLA PRESENZA DELL'ORDINE NELLA RETE DI RELAZIONI FRA ISTITUZIONI ED ENTI PER UNA STRATEGIA COMUNE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ E DI LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI, IN AMBITO REGIONALE E A LIVELLO NAZIONALE	Partecipazione alle indagini proposte sul territorio e a livello nazionale anche al fine di progettare interventi formativi congiunti su questi temi.	Incentivare l'adozione di best practices - Partecipare alla progettazione e alla predisposizione di una banca dati casistiche con particolare riferimento alla violenza economica.	Consiglio dell'Ordine e componenti articolazioni degli Ordini.	Tutti gli iscritti e la collettività.	Organizzare eventi, elaborare documenti e utilizzare i canali dell'Ordine per sensibilizzare su questi temi.

MONITORAGGIO DELLE DELLE ATTIVITÀ

Il monitoraggio del piano di uguaglianza di genere è un elemento cruciale per valutare l'efficacia delle iniziative e misure adottate per promuovere l'uguaglianza di genere.

I passi che ci proponiamo di seguire sono:

- 1) Raccolta di dati disaggregati per genere: Verranno raccolti ed analizzati i dati forniti dai questionari in modo disaggregato per genere. Questo aiuta a identificare disparità specifiche tra uomini e donne e a valutare l'impatto delle azioni intraprese.
- 2) Analisi delle disparità di genere: Verranno valutate regolarmente le disparità di genere nelle diverse aree coperte dal piano, e cioè promuovere azioni volte allo sviluppo ed al rispetto del principio delle pari opportunità nell'esercizio della professione e all'eliminazione di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso alla professione, nella formazione e nello svolgimento dell'attività professionale;
- 3) Verranno promosse modalità di svolgimento dell'attività lavorativa compatibili con i ruoli familiari dei professionisti, con particolare attenzione alla posizione delle donne, al fine di assicurare il diritto di ciascuno all'aggiornamento professionale ed alla progressione nella carriera anche attraverso la predisposizione di adeguati servizi di supporto ed assistenza;
- 4) Ci sarà una retroazione continua: raccoglieremo feedback continuo da parte degli iscritti per comprendere le percezioni sull'efficacia del piano e apportare eventuali miglioramenti.
- 5) Verranno monitorare i progressi nel tempo e verranno apportate eventuali correzioni in base all'evoluzione delle esigenze e delle sfide relative all'equità di genere nello studio professionale.
- 6) Rapporti periodici: Verranno predisposti rapporti periodici che riassumano i progressi compiuti, le sfide incontrate e le azioni correttive intraprese. Questi rapporti potranno essere condivisi con altri Ordini territoriali .
- 7) Adattabilità del piano: naturalmente l'operato del CPO è flessibile e suscettibile di cambiamenti in base ai risultati del monitoraggio e alle nuove sfide o opportunità che emergeranno nel tempo.

Il monitoraggio costante del piano di uguaglianza di genere è essenziale per garantire che le iniziative siano efficaci nel raggiungere i loro obiettivi e nel promuovere una società più equa e inclusiva.



STRATEGIA DI COMUNICAZIONE

Per far conoscere le politiche della parità di genere e inclusione abbiamo ideato un piano di comunicazione finalizzato alla divulgazione delle informazioni relative ai contenuti dei progetti in materia di parità di genere e dei risultati a mezzo stampa.

PERCORSO DI MODIFICA AL D.LGS 139: RICADUTE SUI CPO LOCALI

Riscontriamo una scarsa attenzione ai temi della «Parità di genere» da parte del CNDCEC. Infatti, la prima versione della bozza proposta di modifica al D Lgs. 139 dal CNDCEC in tema di sistema elettorale, confondendo la parità di genere (tutelata dalla Costituzione) con le pari opportunità, prevedeva che la quota di 2/5 (40%) venisse ridotta a 1/3 (33%) e fosse condivisa con gli *under 45*. Per fortuna, anche grazie all'opera di divulgazione fatta dal nostro CPO, questa formula è stata mutata e si è tornati all'obbligo di una presenza di almeno 2/5 del genere meno rappresentato ma riservando almeno due posti agli iscritti con età inferiore ai 45 anni.

La scarsa attenzione, su questi temi emerge dal trattamento che il Comitato Pari Opportunità riceve nel resto del testo.

Il Comitato Pari Opportunità è l'unico organo elettivo, infatti che non ha uno specifico articolo che ne definisca ruolo e funzioni, ma il tutto viene rimandato a un regolamento che, nei fatti, ne ridimensiona la portata a livello di commissione.

Né si fa cenno alla previsione di parità di genere in merito alla composizione del Collegio dei Revisori e del Consiglio di Disciplina Nazionale.

Avremmo gradito un maggiore rispetto nei confronti dei Comitati Pari Opportunità indispensabili per assicurare una professione equa, inclusiva e rispettosa dei principi di parità.

Ma noi continueremo nel nostro cammino e porteremo a termine la nostra *mission*.

CONCLUSIONI

L **PIANO STRATEGICO PER LE PARI OPPORTUNITÀ** nell'Odcec di Milano rappresenta un impegno concreto per promuovere l'uguaglianza di genere e creare un ambiente professionale inclusivo. Attraverso l'implementazione di azioni e misure specifiche, l'Ordine potrà contribuire a **rimuovere le barriere che impediscono alle donne di raggiungere il successo professionale** e favorire una maggiore partecipazione e rappresentanza femminile. Solo attraverso un impegno collettivo e continuo sarà possibile realizzare una reale parità di opportunità all'interno dell'Odcec di Milano.





www.odcec.mi.it