



COMITATO **PARI OPPORTUNITÀ**

**ODCEC MILANO**



# RELAZIONE ATTIVITÀ 2023

**PIANO STRATEGICO TRIENNALE**





## INTRODUZIONE

### ANALISI DI CONTESTO

INTRODUZIONE

4

IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ DELL'ODCEC DI MILANO E  
L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ

3

### REVISIONE E AGGIORNAMENTO AL PIANO STRATEGICO TRIENNALE E MONITORAGGIO

5

**AREA TEMATICA 1:** EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA  
DELL'ORGANIZZAZIONE

**AREA TEMATICA 2:** EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI

**AREA TEMATICA 3:** INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA RICERCA E NEI  
CONTENUTI DIDATTICI

**AREA TEMATICA 4:** MISURE DI CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA  
AL GENERE E AD OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

### TABELLE DI ANALISI DEL CONTESTO ODCEC MILANO

11

### CONCLUSIONI

14

### ANALISI DI CONTESTO

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.**

Il Comitato Pari Opportunità di Milano, composto da 8 componenti, due di genere maschile e sei di genere femminile, ha 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».

## IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ DELL'ODCEC DI MILANO E L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ

Il Comitato Pari Opportunità (CPO) dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Milano è stato istituito nel febbraio 2022, in applicazione alla normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 8, comma 1 *bis* del d. lgs. n. 139 del 2005 a seguito delle elezioni promosse dal Consiglio Nazionale in occasione del rinnovo delle cariche degli Ordini territoriali.

Le *finalità* del Comitato indicate nel Regolamento sono:

**PROPORRE**, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna;  
**AFFRONTARE** con specificità di genere i problemi di natura personale, professionale e organizzativa, che costituiscono un ostacolo per le donne Commercialiste ed Esperte Contabili;

**PROMUOVERE** azioni di formazione e di sostegno per le donne professioniste, finalizzate a creare nuove opportunità nelle carriere femminili;

**RIEQUILIBRARE** la presenza di donne e di uomini all'interno degli Ordini Locali e degli Organismi di vertice. L'attuazione da parte dei CPO territoriali, e più in generale degli Ordini Territoriali, delle azioni indicate tra le finalità sopra descritte, ha come obiettivo quello di migliorare nel tempo gli equilibri tra i generi e tra le generazioni.

#### TABELLA COMPOSIZIONE COMITATO PARI OPPORTUNITÀ ODCEC MILANO

<b>ELENA DEMARZIANI</b>	PRESIDENTE
<b>IVANA DE MICHELE</b>	VICEPRESIDENTE
<b>FRANCESCA FAVALORO</b>	SEGRETARIA
<b>CRISTIAN LICHERI</b>	COMPONENTE
<b>MARIA CONCETTA COLOMBO</b>	COMPONENTE
<b>CLAUDIA BARZAGHI</b>	COMPONENTE
<b>MASSIMO LACERENZA</b>	COMPONENTE
<b>ROBERTA POSTIGLIONE</b>	COMPONENTE AGGIUNTA



## PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

# REVISIONE E AGGIORNAMENTO AL PIANO STRATEGICO TRIENNALE E MONITORAGGIO

Si espongono qui di seguito le iniziative svolte nel **secondo anno di attività del Comitato Pari Opportunità**. 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, inoltre, 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.**

AREA TEMATICA (AT)	OBIETTIVI	AZIONI
AT1 - EQUILIBRIO VITA/LAVORO E NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA	<p><b>AT1.01</b> - 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> <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>	<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>
	<p><b>AT1.02</b> - 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> <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 un'ottica di genere le voci di bilancio.</p>	<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	<p><b>AT2.01</b> - Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali.</p> <p>Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali ed in tutte le aree di attività dell'Ordine.</p>	<p>Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali ed in tutte le aree di attività dell'Ordine.</p>
AT3 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE	<p><b>AT4.01</b> - Integrazione della prospettiva di genere nelle attività di ricerca.</p> <p>Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo.</p>	<p>Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo</p>
	<p><b>AT4.02</b> - Promozione delle tematiche di pertinenza del CUG (comitato unico di garanzia) nell'ambito della pianificazione della formazione (PAF annuale).</p> <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>	<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	<p><b>AT5.02</b> - 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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>

Tabella 1. Obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere

# PIANO STRATEGICO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

AREA 1. EQUILIBRIO VITA/LAVORO E NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA					
OGGETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI
<b>AT.1.01</b> 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.
<b>AT.1.02</b> 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					
OGGETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI
<b>AT.2.01</b> 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					
OGGETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI
<b>AT.4.01</b> 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					
OGGETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI
<b>AT.4.01</b> 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.



### **Per quanto riguarda l'azione «AT.01 - Conciliazione tempi di vita e lavoro» il Comitato Pari Opportunità ha:**

- **SVILUPPATO** collaborazioni con gli esperti che hanno partecipato alla stesura di leggi sulle tematiche legate alle pari opportunità;
- **DIVULGATO** le iniziative attuate all'interno dell'odcec Milano come strumento propositivo nei confronti degli altri CPO degli Ordini locali e comunicato costantemente, nell'ambito di convegni ed eventi, le tematiche correlate alle pari opportunità;
- **CONSOLIDATO** la convenzione con una agenzia di *baby-sitting* per favorire la partecipazione delle Professioniste agli eventi in presenza organizzati da Odcec Milano;
- **ORGANIZZATO** la terza edizione del **PROGETTO VITAMINA D** per promuovere l'empowerment femminile attraverso sessioni guidate da coach esperti. Le partecipanti hanno avuto l'opportunità di esplorare e potenziare le proprie capacità, aumentare la fiducia in sé stesse e acquisire gli strumenti necessari per perseguire con successo i propri obiettivi personali e professionali. Questo percorso verrà presto replicato anche per i colleghi previa presentazione del corso sulla nostra TV Canale Europa.
- **ORGANIZZATO** nel mese di maggio la **GIORNATA DELLA MEDICINA DI GENERE** in collaborazione con la Croce Rossa e illustri cardiologi, dedicata alla prevenzione dell'infarto femminile. Attraverso workshop, conferenze e attività di sensibilizzazione, l'evento ha sollevato consapevolezza sulle specificità della salute cardiovascolare delle donne e sull'importanza della diagnosi precoce e della gestione adeguata delle malattie cardiache.
- **COLLABORATO FATTIVAMENTE** con i consulenti e gli uffici amministrativi dell'Odcec di Milano, per l'ottenimento della certificazione di genere (il primo ordine in Italia). L'Odcec ha ottenuto un punteggio molto alto, analizzando tutti gli aspetti legati a:
  - **BILANCIAMENTO VITA-LAVORO**
  - **TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLA GENITORIALITÀ**
  - **POLITICHE RETRIBUTIVE**
  - **POLITICA PER L'INCLUSIONE**
  - **SEGNALAZIONI MOBBING E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO**

### **Per quanto riguarda l'azione «AT.02 - Contrasto agli stereotipi» il Comitato Pari Opportunità ha:**

- **SUPPORTATO** l'Ordine nella redazione di un **PIANO DI COMUNICAZIONE**, come descritto nei paragrafi seguenti con l'obiettivo di aumentare la visibilità dell'impegno dell'ente in ambito di inclusione e parità di genere e far conoscere le iniziative a valore aggiunto realizzate.
- **LANCIATO VITA DI DONNE SPECIALI** una serie di podcast dedicati alle storie di donne straordinarie che si sono affermate in settori tradizionalmente dominati dagli uomini. Questi *podcast* hanno offerto uno spazio per condividere le esperienze, le sfide e le vittorie di queste donne, ispirando altre a superare gli ostacoli e a perseguire i propri sogni.

### **Per quanto riguarda l'azione «AT.2.01 - Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali» il Comitato Pari Opportunità ha:**

- **MONITORATO** l'equilibrio di genere nella *leadership* e nei processi decisionali raccogliendo dati per ge-

neri relativi alle posizioni dell'ordine e in tutte le sue articolazioni;

- **LANCIATO** il **PROGETTO PARITÀ DI GENERE NEGLI STUDI DI COMMERCIALISTI**, organizzando una Diretta Live dove è stata data voce ai vincitori del bando a cui è stato consegnato il **PREMIO PARI OPPORTUNITÀ**. Questo evento ha evidenziato le migliori pratiche e le innovazioni nel promuovere l'uguaglianza di opportunità nell'istruzione e nella formazione, offrendo ispirazione e modelli positivi per il cambiamento.

### **Per quanto riguarda l'azione «AT.003 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione» il Comitato Pari Opportunità ha:**

- **COLLABORATO** con l'Ordine per una programmazione e un'offerta di percorsi di formazione, aventi ad oggetto inclusione e parità, stereotipi e pregiudizi per imparare a riconoscerli e non attuarli, empowerment femminile, leadership, autodifesa e prevenzione delle molestie, garantendo il libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi e a tutti i livelli al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione;
- **CONDOTTO** un **QUESTIONARIO SULLA PARITÀ DI GENERE** mirato a raccogliere dati e valutare il progresso verso la parità di genere. Questo strumento ha fornito informazioni preziose per comprendere meglio le sfide e le opportunità nella promozione della parità di genere e per guidare lo sviluppo di strategie e interventi futuri.

**A breve partirà un progetto che mira a indagare e analizzare i bisogni e le aspettative dei tirocinanti** con l'Obiettivo di raccogliere informazioni sull'esperienza in termini di pratica professionale dei tirocinanti, con un focus specifico su aspettative sul futuro, difficoltà che sperimentano/pensano di poter sperimentare, modifiche e migliorie che immaginano per la professione che si apprestano a svolgere. **Verranno raccolti i feedback** per comprendere le percezioni sull'efficacia del progetto e per capire quali azioni introdurre per agevolare l'avvio alla professione dei giovani tirocinanti.

### **Per quanto riguarda l'azione «AT.004 - Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione» il Comitato Pari Opportunità ha:**

- **PARTECIPATO** a numerosi **INCONTRI INTERORDINISTICI SULLA PARITÀ DI GENERE** che hanno rappresentato un'importante opportunità di scambio e collaborazione con gli esperti in diverse discipline per discutere e promuovere la parità di genere. per condividere conoscenze, esperienze e migliori pratiche, con l'obiettivo di generare sinergie e promuovere un approccio integrato alla promozione dell'uguaglianza di genere;
- **PARTECIPATO** a diverse tavole rotonde/convegni organizzate dalle Consigliere di parità di Regione Lombardia e Comune e da Associazioni che si occupano della tutela della parità di genere relative a realtà lavorative delle professioniste, orientamento scolastico, medicina di genere, con l'obiettivo di far crescere la cultura sull'importanza di una parità di genere veicolata anche attraverso il percorso delle aziende per l'ottenimento della certificazione di genere.

In occasione del **25 novembre**, *Giornata Mondiale contro la violenza sulle donne*, il Comitato Pari Opportunità, in collaborazione con *Women Care ETS* e *SVS Donna aiuta Donna Onlus*, ha promosso la campagna per l'eliminazione della violenza contro le donne mediante il *Manifesto Read the Signs* nell'ambi-



to dell'iniziativa *Orange the World* in cui sono stati elencati i segnali principali di una relazione tossica. Tale manifesto è stato inviato a tutti gli iscritti e presentato in diretta TV.

**Nella stessa giornata** il Comitato Pari Opportunità ha messo in scena lo spettacolo teatrale «*Otello PoP TrAgEdy*», inscenato dall'attore Carlo Decio che, attraverso 12 personaggi shakespeariani ha affrontato tematiche di uguaglianza, parità e violenza sulle donne con ampio successo e gradimento di pubblico.

In occasione dell'**8 marzo**, *Giornata internazionale della donna*, è stata inaugurata una **PANCHINA ROSSA** in piazza Fontana, su cui è stata affissa la targa «*non sei sola*» e il numero di telefono per il pronto intervento. L'installazione di una Panchina Rossa contro la violenza sulle donne è stata un gesto simbolico importante per la città di Milano. Questo simbolo visibile ha invitato i cittadini a riflettere sulla diffusa presenza della violenza di genere nello spazio pubblico e ha sottolineato l'importanza dell'impegno collettivo per contrastarla.

Sempre in occasione dell'8 marzo, il Comitato Pari Opportunità ha partecipato all'Evento promosso dal CPO dell'Ordine forense di Milano, sulla *Violenza Economica*, evento in cui si è discusso e affrontato il tema complesso della violenza economica contro le donne. L'incontro ha offerto uno spazio per esaminare le leggi esistenti, individuare lacune e promuovere strategie per proteggere le donne dall'abuso finanziario.

Inoltre, il Comitato Pari Opportunità ha elargito un contributo di euro 2.500 ad *SVS Donna Aiuta Donna*, presieduta da Alessandra Kustermann, offrendo un sostegno alla riqualificazione professionale di una donna vittima di violenza. Questa iniziativa ha dimostrato l'impegno del Comitato Pari Opportunità nel sostenere le organizzazioni e le iniziative locali che lavorano per contrastare la violenza di genere e fornire supporto alle vittime.

## PROGETTI IN CORSO DI REALIZZAZIONE

### POLITICA PER L'INCLUSIONE

L'Odcec di Milano con anche il contributo del Comitato Pari Opportunità si impegna a:

- **REALIZZARE** un'attività di sensibilizzazione nel contrasto ai bias inconsci legati al tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale e a promuovere iniziative volte a manifestare il proprio sostegno rispetto alla tutela dei diritti della comunità LGBTQIA+.

#### DISABILITÀ

- **RICONOSCERE** pari opportunità ai propri dipendenti e agli *stakeholders* indipendentemente da disabilità sensoriali, cognitive e motorie. Nessuna barriera, all'accesso al lavoro, in fase di bando di selezione, è prevista per ragioni di disabilità L'Odcec di Milano è privo di barriere architettoniche che impediscano o rendano difficile l'ingresso e la circolazione all'interno dei suoi uffici.

#### ORIENTAMENTO SESSUALE

- **PROMUOVERE** l'utilizzo, a tutti i livelli, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun/a lavoratore/lavoratrice, collega.

## LINGUAGGIO

### STRATEGIA DI COMUNICAZIONE

Il progetto di comunicazione di Odcec Milano viene perseguito anche attraverso il CPO, si sviluppa all'interno di un contesto già molto di strutturato di attività comunicative, cui prendono parte, oltre ai dipendenti e agli iscritti, diversi stakeholder: ordini professionali, studi professionali, media stampa e televisivi, enti, associazioni, di categoria, sindacati, università, scuole, aziende.

Cionondimeno, Odcec Milano intende attivare un proprio progetto comunicativo sinergico ma allo stesso tempo autonomo rispetto a quello dei propri stakeholder, diffondendo sul territorio il programma delle proprie attività in ambito parità di genere, facilitando le sinergie con altri Ordini.

In ultima analisi, l'obiettivo è quello di agire in un'ottica di D&I, facilitando lo scambio della conoscenza finalizzata all'analisi e allo sviluppo di progetti e interventi che coinvolgano attori istituzionali e politici.

## TABELLE DI ANALISI DEL CONTESTO ODCEC MILANO

**BILANCIO DI GENERE** - Nel quadro della trasparenza e dell'accountability, il Comitato Pari Opportunità presenta l'aggiornamento del bilancio di genere, evidenziando gli investimenti e le risorse allocate per promuovere l'uguaglianza di genere in tutte le sue attività.

### COMPOSIZIONE ISCRITTI E TIROCINANTI

Nelle tabelle sottostanti si riportano i dati dei praticanti e degli iscritti:

ISCRITTI REGISTRO DEL TIROCINIO		% DI GENERE
<b>31.12.2023</b>		
<b>DONNE</b>	<b>405</b>	<b>43,00</b>
UOMINI	536	57,00
<b>TOTALE</b>	<b>941</b>	<b>100,00</b>
<b>31.12.2022</b>		
<b>DONNE</b>	<b>460</b>	<b>45,36</b>
UOMINI	686	69,29
<b>TOTALE</b>	<b>1014</b>	<b>100,00</b>
<b>31.12.2021</b>		
<b>DONNE</b>	<b>304</b>	<b>30,71</b>
UOMINI	686	69,29
<b>TOTALE</b>	<b>990</b>	<b>100,00</b>

Tabella n. 1 - **PRATICANTI** (di entrambe le Sezioni)



RIEPILOGO COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI				
	ALBO	ELENCO SPECIALE	TOTALI	% DI GENERE
<b>DONNE</b>	<b>3.195</b>	<b>30</b>	<b>3.225</b>	<b>32,61</b>
UOMINI	6.611	53	6.664	67,39
<b>TOTALE</b>	<b>9.806</b>	<b>83</b>	<b>9.889</b>	<b>100,00</b>

Tabella n. 2 - **ISCRITTI** (al 31.12.2023)

N.UMERO STUDI ASSOCIATI	80	% RISPETTO AL TOTALE
<b>ASSOCIATI DONNE</b>	<b>94</b>	<b>27,40</b>
ASSOCIATI UOMINI	249	79,60

Tabella n. 3 - **STUDI ASSOCIATI E ISCRITTI PARTECIPANTI** (al 31.12.2023)

NUMERO STP	174	% RISPETTO AL TOTALE
<b>SOCI DONNE</b>	<b>142</b>	<b>26,00</b>
SOCI UOMINI	405	74,00

Tabella n. 4 - **SOCIETÀ TRA PROFESSIONISTI E RELATIVI SOCI** al 31.12.2023)

## COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI MILANO

Si riporta di seguito la composizione in termine di genere degli Organi dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Milano in relazione al mandato attuale (2022-2026):

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	COLLEGIO DEI REVISORI	CONSIGLI DI DISCIPLINA	TOTALI	%
<b>DONNE</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>31,91</b>
UOMINI	7	1	10	18	38,30
TOTALE	15	3	15	33	70,21

Tabella n. 5 - **COMPOSIZIONE CONSIGLIO DELL'ORDINE, REVISORI E CONSIGLIO DISCIPLINA**

Per il mandato 2022-2026 si fa presente che si aggiunge quale Organo anche il CPO che è costituito da 7 membri eletti oltre ad 1 aggiunto di cui 2 uomini e 6 donne.

Il mandato 2022-2026 registra un netto miglioramento rispetto agli anni passati in quanto la percentuale delle donne nelle cariche istituzionali è di circa il 46%.

## COMPOSIZIONE CARICHE NELLE SOCIETÀ DEL REGISTRO IMPRESE DI MILANO

In base alle informazioni pubblicate dal Centro studi della Camera di Commercio di Milano, si riportano i dati relativi alla composizione per genere nelle cariche rivestite nelle società del Registro Imprese:

	AMMINISTRATORI	SOCI	TITOLARI	TOTALI	%
<b>DONNE</b>	<b>21.577</b>	<b>32.899</b>	<b>29.344</b>	<b>83.820</b>	<b>27,90</b>
UOMINI	67.605	49.135	99.821	216.561	72,10
TOTALE	89.182	82.034	129.165	300.381	100,00

Tabella n. 6 - **COMPOSIZIONE CARICHE REGISTRO IMPRESE DI MILANO** (AMMINISTRATORI, SOCI, TITOLARI, ALTRE)

Negli ultimi anni, la presenza femminile, seppure ancora troppo scarsa, è incrementata grazie alla Legge 120/2011 che ha introdotto l'obbligo del rispetto dell'equilibrio di genere negli Organi di amministrazione e controllo per le società quotate e per le partecipate pubbliche, norma che aveva una scadenza ed è stata prorogata per altri tre mandati con l'aumento da 1/3 a 2/5 della quota riservata al genere meno rappresentato, la presenza delle donne nei CDA è aumentata.

Dai dati desunti dalle CCIAA emerge una scarsa assunzione di ruoli da parte della componente femminile soprattutto con riferimento all'area controllo effettiva e relative presidenze.



## LA SITUAZIONE REDDITUALE

Di seguito si riportano le statistiche reddituali elaborate sulla base dei dati delle Casse di Previdenza dei Dottori (CDC) e dei Ragionieri (CNPR).

IRPEF 2021	CASSA RAGIONIERI		
	MASCHI	FEMMINE	% GENDER PAY GAP
CLASSI DI ETÀ			
FINO A 40	38.858	28.145	<b>38,06</b>
DA 41 A 60	89.969	56.655	<b>58,80</b>
OLTRE 60	85.226	53.792	<b>58,44</b>
<b>TOTALE</b>	<b>163.004</b>	<b>83.091</b>	<b>96,18</b>
1.696 ISCRITTI MILANO	1.149	547	
4.558 ISCRITTI LOMBARDIA	3.079	1.479	

Tabella n. 7 - **MEDIE IRPEF CNPR E CNPADC** (DATI CNPR)

I dati indicati nelle tabelle che precedono evidenziano che esiste una differenza fra il reddito medio dei due generi. Tale differenza è molto più marcata nei dati della Cassa Nazione dei Dottori Commercialisti rispetto ai dati della Cassa Ragionieri.

IVA 2021 - CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI		
CLASSI DI ETÀ	MASCHI	FEMMINE
FINO A 40	83.547	<b>59.824</b>
DA 41 A 60	371.440	<b>176.652</b>
OLTRE 60	338.100	<b>183.998</b>
<b>TOTALE</b>	<b>297.543</b>	<b>133.691</b>

IVA 2021 - CASSA RAGIONIERI		
CLASSI DI ETÀ	MASCHI	FEMMINE
FINO A 40	55.213	39.040
DA 41 A 60	189.803	105.381
OLTRE 60	160.601	105.281
<b>TOTALE</b>	.....	.....

Tabella n. 8 - **MEDIE FATTURATI IVA CNPR E CNPADC**

### CONCLUSIONI

**C**are Colleghe e cari Colleghi, in conclusione, gli eventi organizzati dal Comitato Pari Opportunità di Milano nel corso del 2023 hanno rappresentato un impegno tangibile e significativo per promuovere la parità di genere in tutte le sue sfaccettature. Attraverso una vasta gamma di iniziative culturali, educative e di advocacy, il CPO sta contribuendo a creare una società più equa, inclusiva e rispettosa dei diritti di tutte le persone, indipendentemente dal genere.

Le informazioni e i dati statistici riportati in questo documento sono semplici osservazioni e riflessioni che descrivono quale sia la partecipazione dei diversi generi alle attività del nostro Ordine e mostrano la dinamica dei redditi tra gli appartenenti alla nostra professione.

A completamento di queste considerazioni, il Comitato Pari Opportunità del Consiglio dell'Ordine di Milano sollecita tutti gli iscritti a promuovere la presenza femminile negli Organi di governo e controllo societario e a combattere ogni forma di violenza fisica, psicologica che dovesse incontrare nello svolgimento delle sue attività per contribuire a una società migliore e più inclusiva.





[www.odcec.mi.it](http://www.odcec.mi.it)