



COMITATO **PARI OPPORTUNITÀ**
ODCEC MILANO



RELAZIONE PROGRAMMATICA

2026





INTRODUZIONE

COMPOSIZIONE DEL COMITATO	5
REVISIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO STRATEGICO TRIENNALE E MONITORAGGIO STATO DI AVANZAMENTO	5

TABELLE DI ANALISI DEL CONTESTO ODCEC MILANO

OBIETTIVI RELATIVI ALLE AREE TEMATICHE INDIVIDUATE	8
ANALISI DELLA COMPOSIZIONE DELL'ALBO	10
GENDER PAY GAP	10
OBIETTIVI PROSSIMI DEL CPO	11
COLLABORAZIONI ISTITUZIONALI	11

CONCLUSIONE

11

Comitato Pari Opportunità (CPO) dell'Odcec di Milano si configura come un presidio strategico per l'evoluzione della professione, con l'obiettivo di promuovere condizioni di equità reale, sostenibilità professionale e valorizzazione delle competenze.

L'analisi dei dati evidenzia una situazione strutturale:

- › presenza femminile in crescita all'ingresso nella professione
- › permanenza e progressione ancora disallineate
- › significativo divario retributivo
- › persistente squilibrio nei modelli organizzativi

In questo contesto, il CPO assume un ruolo attivo:

non solo osservare, ma **intervenire sulle dinamiche che generano disuguaglianza**.

INTRODUZIONE

Il **Comitato Pari Opportunità (CPO)** dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Milano è stato istituito nel febbraio 2022, in applicazione della 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 organi 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.

In un contesto caratterizzato da trasformazioni economiche e sociali profonde, il CPO si colloca come **strumento di lettura e di indirizzo**, capace di tradurre fenomeni complessi in azioni operative.



COMPOSIZIONE DEL COMITATO

Nelle giornate del 15 e 16 gennaio 2026 si sono tenute le elezioni degli Ordini territoriali ed è stato eletto anche il nuovo Comitato Pari Opportunità per il quadriennio 2026-2029. Il Comitato è costituito da professioniste con competenze complementari e una visione condivisa orientata all’impatto. Esso è, in particolare, composto come qui di seguito indicato:

ROSANGELA BRUNO	DELEGATA DEL CONSIGLIO	
CLAUDIA MEZZABOTTA	PRESIDENTE	DOTTORE COMMERCIALISTA CON ESPERIENZA CONSOLIDATA, ORIENTATA ALLO SVILUPPO DI MODELLI PROFESSIONALI INCLUSIVI E SOSTENIBILI
ELENA DEMARZIANI	VICEPRESIDENTE	FIGURA DI RIFERIMENTO ISTITUZIONALE, CON ESPERIENZA NEI LAVORI DEL CPO E FORTE ATTENZIONE ALLA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE
GRAZIA TICOZZELLI	SEGRETARIA	PROFESSIONISTA CON COMPETENZE ORGANIZZATIVE, GARANTE DELLA STRUTTURA OPERATIVA E DEL COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ
DANIELA BARBARA MORLACCHI	COMPONENTE	
MARIA CONCETTA COLOMBO	COMPONENTE	
MARIA RITA ASTORINA	COMPONENTE	

Si tratta di professioniste che apportano competenze tecniche e sensibilità sui temi dell’equità, della formazione e dello sviluppo professionale

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

Si rinvia al piano strategico per le pari opportunità 2025-2026 per quanto riguarda le linee di orientamento e gli obiettivi che il CPO intende perseguire che sono riassunte nelle seguenti tabelle:

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 Consiglieria 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.



Tabella 2. Schede sintetiche già realizzate dal precedente CPO per ciascun obiettivo relativo alle quattro aree tematiche individuate.

AREA 1. EQUILIBRIO VITA/LAVORO E NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA								
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI	CRONOPROGRAMMA		
						2024	2025	2026
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.	X	X	X
	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.	X	X	X
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.	X	X	X
	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.	X	X	X
AREA 2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI								
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI	CRONOPROGRAMMA		
						2024	2025	2026
AT.2.01 RAFFORZARE LA CAPACITÀ/POTERE DECISIONALE DEL GENERE SOTTO-RAPPRESENTATO 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 formazione delle diverse articolazioni dell'Ordine.	X	X	X
AREA 3. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE								
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI	CRONOPROGRAMMA		
						2024	2025	2026
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.	X	X	X
	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.	X	X	X
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	CRONOPROGRAMMA		
						2024	2025	2026
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.	X	X	X

OBIETTIVI RELATIVI ALLE AREE TEMATICHE INDIVIDUATE

Per quanto riguarda l'**Azione AT.01 «Conciliazione tempi di vita e lavoro»**, il Comitato Pari Opportunità, nella sua precedente composizione, 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 legate 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;
- › **organizzato** giornate di prevenzione per un migliore stile di vita attraverso *workshop* e conferenze;
- › **collaborato fattivamente** con i consulenti e gli uffici amministrativi dell'Odcec Milano per la conferma della certificazione di genere.

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 per far conoscere le iniziative a valore aggiunto realizzate;
- › **lanciato** una serie **coaching podcast** in 5 episodi, dedicati al percorso «**Vitamina D**» per offrire uno spazio dove condividere le esperienze, le sfide e le vittorie dei nostri colleghi e delle nostre colleghe ispirando gli altri e le altre a superare gli ostacoli e perseguire i propri sogni.

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 l'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 giudicare lo sviluppo strategico e interventi futuri.

Per quanto riguarda l'**Azione AT.004 «Misure di contrasto a 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 cambio 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 delle parità di genere relative a realtà lavorative delle professioniste, orientamento scolastico, medicina di genere, con l'obiettivo di far crescere la cultura sull'importanza della 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**, incontri per sottolineare l'importanza della prevenzione e contrasto alla violenza di genere in tutte le sue declinazioni in particolare quella economica.

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.

Si sono realizzate inoltre iniziative di educazione finanziaria ed è stata proposta l'apertura di uno **sportello antiviolenza** presso l'Ordine al quale far confluire le richieste in forma anonima.

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+;
- › **riconoscere** pari opportunità ai propri dipendenti e agli *stakeholders* indipendentemente da disabilità sensoriali, cognitive e motorie. Nessuna barriera, all'accesso al lavoro, l'Odcec di

Milano è privo di barriere architettoniche che impediscano o rendano difficile l'ingresso e la circolazione all'interno dei suoi uffici;

- › **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 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 e aziende.

Odcec 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 di parità di genere, facilitando le sinergie con altri Ordini.

ANALISI DELLA COMPOSIZIONE DELL'ALBO

L'Ordine di Milano conta oltre 10.000 iscritti, con una distribuzione:

- › circa **67% uomini**
- › circa **33% donne**

Il dato assume particolare rilevanza se letto in chiave dinamica:

- › tra i tirocinanti, la **componente femminile** raggiunge circa il **40%**;
- › nelle fasce *senior*, la presenza femminile si riduce significativamente.

La disuguaglianza non nasce all'ingresso, ma lungo il percorso professionale. Si evidenzia quindi una dispersione progressiva della componente femminile, che richiede interventi mirati.

GENDER PAY GAP

Il divario retributivo nella professione si attesta intorno al 40%, configurandosi come uno dei principali indicatori di squilibrio. Non si tratta di un fenomeno temporaneo, ma di una dinamica:

- › stabile nel tempo;
- › strutturalmente riprodotta;
- › non corretta dal mercato.



OBIETTIVI PROSSIMI DEL CPO

Presenza istituzionale

- › Partecipazione a eventi interni ed esterni;
- › Tavoli con enti locali e istituzioni;
- › collaborazione con Organismi pubblici;
- › collaborazione con Università.

Eventi e produzione culturale

- › Tavole rotonde;
- › simposi;
- › interventi radio e TV.

Eventi aggregativi e benessere

- › Iniziative di networking;
- › corsa non competitiva;
- › eventi dedicati alla prevenzione e salute.

Comunicazione

- › Presidio sito, *social* e canali diretti;
- › comunicazione strutturata e continuativa.

Sportello antiviolenza

Valorizzazione dello sportello già attivo:

- › orientamento;
- › supporto;
- › collegamento con strutture dedicate.

Educazione finanziaria

- › Percorsi per giovani e categorie fragili;
- › promozione dell'autonomia economica.

Supporto ai tirocinanti

- › Mentoring;
- › orientamento, anche a livello accademico;
- › accompagnamento professionale.

COLLABORAZIONI ISTITUZIONALI

Il CPO opererà in sinergia con:

- › CPO lombardi;
- › CPO nazionale.

con l'obiettivo di:

- › condividere modelli;
- › sviluppare progettualità comuni;
- › amplificare l'impatto.

CONCLUSIONE

Il Comitato Pari Opportunità si propone come:

- › osservatorio attivo;
- › motore culturale;
- › soggetto propositivo.

Non un mero luogo di rappresentanza, ma uno spazio di intervento.

Le pari opportunità non si affermano per dichiarazione, ma per azione, continuità e responsabilità.

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 proprie attività per contribuire a una società migliore più inclusiva.

www.odcec.mi.it