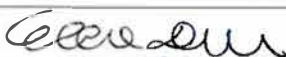





Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
MILANO

POLITICA INTERNA PARITÀ DI GENERE E INCLUSIONE		
		Rev. 001 del 15/12/2025
In vigore dal:	15/12/2025	
Edizione No:	2	
Data di scadenza:	15/12/2027	

Compilato da:	CPO ODCEC Milano	
Verificato da	Elena Demarziani – Presidente CPO	
Approvato da Presidenza ODCEC	Marcella Caradonna	

L'ODCEC di Milano promuove 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, secondo i seguenti suggerimenti:

- Impiego della declinazione delle professioni al femminile ove possibile
- Predilezione dell'uso di forme neutre di sostantivi (ad esempio: persone, utente, ecc.)
- Divieto di espressioni discriminatorie di qualsiasi natura nei rapporti tra il personale e tra le funzioni apicali politiche dell'organizzazione
- Pubblicazioni di bandi di selezione del personale strettamente rispettosi delle disposizioni di legge in materia di parità di genere con l'uso di un linguaggio neutro
- Divieto di rivolgere domande su caratteristiche e/o scelte personali del candidato o della candidata (ad es. desiderio di maternità, tempo libero, preferenze di partner, ecc.)

Formazione

L'ODCEC di Milano crede fermamente nell'importanza della formazione e della diffusione di una cultura del rispetto come strumento fondante per attivare i cambiamenti sociali necessari a realizzare gli obiettivi di parità prefissati nell'Agenda 2030.

Per tale ragione, l'ODCEC di Milano si impegna a offrire una programmazione e un'offerta di percorsi di formazione, a tutti i livelli inclusa l'alta dirigenza, aventi ad oggetto inclusione e parità, stereotipi e pregiudizi per imparare a riconoscerli e non attuarli, *empowerment* femminile, leadership, autodifesa e prevenzione delle molestie.

Viene garantito libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi e a tutti i livelli al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione.

Comunicazione

L'ODCEC di Milano svolge un importante ruolo di punto di congiunzione tra il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e gli ordini locali. Per questa ragione, l'ODCEC di Milano si impegna a divulgare le iniziative attuate all'interno della propria organizzazione come strumento propositivo nei confronti degli altri ordini locali e comunicare costantemente, nell'ambito di convegni ed eventi, le tematiche correlate alle pari opportunità.

L'ODCEC di Milano definisce regolarmente un piano di comunicazione contenente anche appositi momenti destinati all'informazione sui temi delle pari opportunità.

Bilanciamento vita-lavoro

L'ODCEC di Milano è attento a garantire, in applicazione del Titolo V del CCNL comparto funzionali centrali, l'equilibrio vita-lavoro dei propri e delle proprie dipendenti.

In particolare, è attraverso la concessione ai/alle dipendenti compresi quelli/e che rientrano da congedi di genitorialità, di beneficiare di diverse modalità di lavoro a distanza, tra cui:

- ❖ il lavoro agile (art. 36 CCNL) e lavoro da remoto (art. 41 CCNL) - introdotto in via sperimentale da maggio 2023.
- ❖ diritto alla disconnessione (art. 39 CCNL) – garantito attraverso pause a discrezione dei/delle dipendenti.

Componente intergenerazionale

L'ODCEC di Milano conta una componente di personale molto diversificata per età. Nessuna barriera all'accesso al lavoro, in fase di bando di selezione, è prevista per ragioni anagrafiche.

L'ODCEC di Milano attua politiche che mirano a generare un dialogo e un confronto intergenerazionale costruttivo favorendo la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

Disabilità

L'ODCEC di Milano riconosce pari opportunità che lo compongono 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.

Interculturalità

L'ODCEC di Milano riconosce il valore che l'integrazione di culture ed esperienze differenti può offrire sul piano umano, sociale e professionale. Per tale ragione, promuove una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

L'obiettivo è quello di far convivere persone con culture differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello.

SEGNALAZIONI MOBBING E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

In attuazione della Legge 190/2012, L'ODCEC di Milano ha adottato e implementato un canale informatico di *whistleblowing* - disponibile nella sezione dedicata "Amministrazione Trasparente" del sito web -, uno strumento legale a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici per segnalare eventuali condotte illecite che riscontrano nell'ambito della propria attività lavorativa.

La legge n.179/2017 ha introdotto nuove e importanti tutele per coloro che segnalano eventuali illeciti e ha obbligato le pubbliche amministrazioni ad utilizzare modalità anche informatiche e strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Lo strumento di segnalazione tramite piattaforma online attivato dall'ODCEC di Milano garantisce una maggiore sicurezza e confidenzialità:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante;
- la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e l'RPC per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;