

**COMITATO PARI OPPORTUNITÀ
ODCEC DI BUSTO ARSIZIO
PIANO STRATEGICO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ
2026–2029**

www.odcec-busto.it

INDICE

1. Premessa e finalità
2. Vision, Mission e principi guida
3. Governance e composizione del CPO
4. Analisi di contesto e baseline (2026)
5. Obiettivi strategici 2026–2029 (priorità)
6. Azioni trasversali del Piano
7. Monitoraggio, valutazione e revisione del Piano
8. Strategia di comunicazione
9. Ruolo del CPO nel contesto normativo nazionale
10. Conclusioni

PIANO STRATEGICO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

1. Premessa e finalità

L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Busto Arsizio (ODCEC) promuove una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone e delle loro identità, senza discriminazioni legate a origine sociale, convinzioni religiose o politiche, etnia, genere, età, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Il presente Piano definisce finalità, obiettivi, azioni e indicatori del Comitato Pari Opportunità (CPO) per il quadriennio 2026–2029, con l'obiettivo di rafforzare un ambiente professionale inclusivo, equo e aperto, prevenire ogni forma di discriminazione e valorizzare le differenze come risorsa.

Il CPO opera, inoltre, per migliorare nel tempo l'equilibrio tra generi e generazioni e supportare le categorie che possono essere trattate o percepirsi come minoranze.

2. Vision, Mission e principi guida

2.1 Vision

Rendere l'ODCEC di Busto Arsizio un modello territoriale di riferimento per le pari opportunità nella professione, favorendo partecipazione, rappresentanza, benessere organizzativo e inclusione.

2.2 Mission

Progettare e coordinare interventi concreti, misurabili e monitorabili che: (i) promuovano conciliazione vita-lavoro e benessere professionale; (ii) favoriscano equità e rappresentanza nei ruoli decisionali; (iii) integrino la dimensione di genere nella formazione e nella cultura professionale; (iv) contrastino stereotipi, discriminazioni e violenza di genere, anche economica.

2.3 Principi guida

- Equità sostanziale (pari opportunità come rimozione degli ostacoli).
- Misurabilità (KPI e target).
- Trasparenza (rendicontazione periodica).
- Ascolto (feedback e consultazione iscritti).
- Rete territoriale (partnership con istituzioni e associazioni).

3. Governance e composizione del CPO

Il Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Busto Arsizio è composto da 7 componenti:

NOME	RUOLO
Francesca Arui	Presidente
Tania Luigia Manfredelli	Vice Presidente
Chiara Mariani	Segretaria
Maya Porta	Componente
Roberta Riello	Componente
Massimo Mazzaro	Componente
Riccardo Denna	Componente

3.1 Ruoli operativi (assetto funzionale)

Per rendere il Piano eseguibile, il CPO opera con un'organizzazione per funzioni:

- Coordinamento Piano e KPI (misurazione, reporting).
- Formazione e cultura inclusiva.
- Rete territoriale e contrasto violenza (tavoli, convenzioni, partnership).
- Comunicazione (sito, newsletter, eventi).
- Segreteria tecnica (verbali, agenda, raccolta dati).

3.2 Risorse e supporto dell'Ordine

Il Consiglio dell'Ordine assicura la collaborazione degli uffici e la disponibilità di un capitolo di spesa dedicato alle iniziative del Comitato, per consentire l'attuazione delle attività previste.

4. Analisi di contesto e baseline (2026)

Il Piano si fonda su una ricognizione delle iniziative e buone pratiche adottate presso altri Ordini a livello regionale e nazionale.

4.1 Obiettivo della baseline 2026

Nel 2026 verrà realizzata una fotografia iniziale (baseline) della situazione dell'ODCEC di Busto Arsizio e del contesto professionale locale, attraverso:

- raccolta dati disaggregati per genere ed età (iscritti, tirocinanti, commissioni, ruoli);
- questionari anonimi su percezione di inclusione, stereotipi e bisogni di conciliazione;
- mappatura delle opportunità formative.

I valori numerici di partenza saranno definiti con la baseline 2026; i target 2027–2029 verranno affinati dopo la rilevazione iniziale.

4.2 Analisi quantitativa – indicatori economici e demografici (dati 2023–2025)

In questa sezione vengono presentati alcuni indicatori quantitativi (reddito professionale medio – IRPEF, volume d'affari medio – IVA e numerosità degli iscritti attivi), disaggregati per genere e classe di età. I grafici costituiscono la baseline di riferimento per il monitoraggio del Piano 2026–2029.

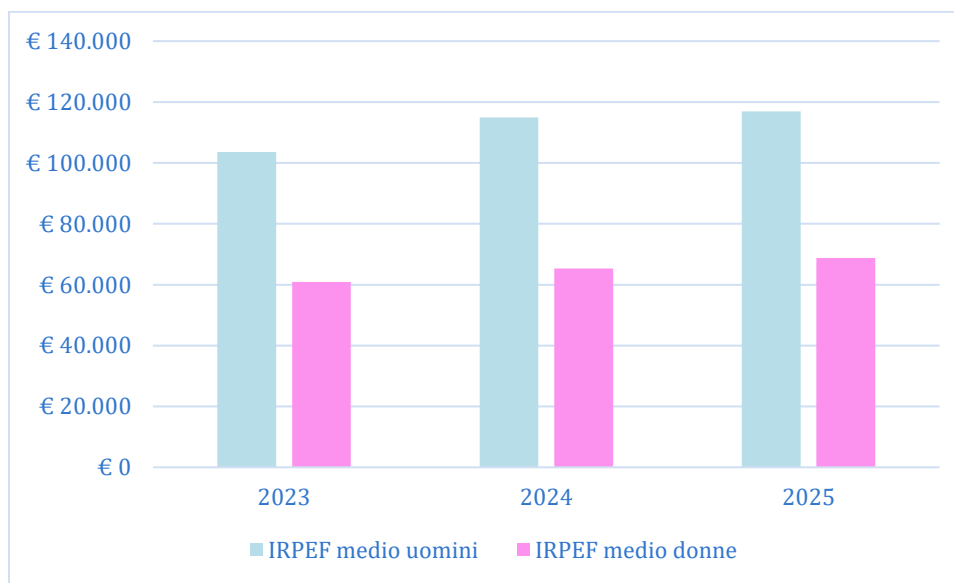
I dati di seguito riportati sono tratti dai report resi disponibili dalla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti (CNPADC) e dalla Cassa Nazionale di Previdenza Ragionieri (CNPR) e si riferiscono al triennio 2023–2025 specificatamente all'Ordine di Busto Arsizio.

I dati delle due Casse di Previdenza sono esposti in aggregato e determinati sulla base della media ponderata in relazione al numero di iscritti per genere.

La tabella seguente sintetizza alcuni indicatori (2023–2025) utili per il monitoraggio del Piano

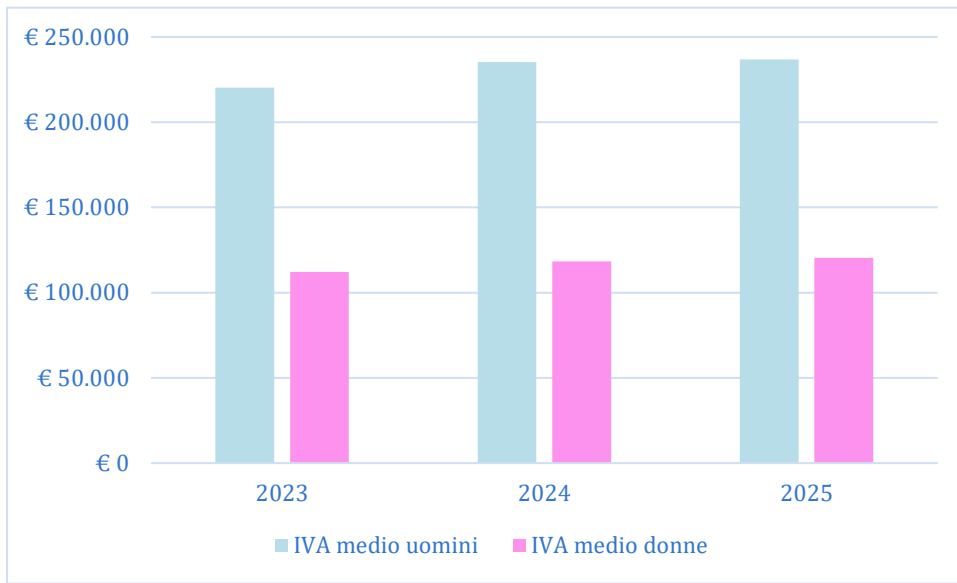
Indicatore	2023	2024	2025
IRPEF medio uomini	€ 103.616	€ 114.883	€ 116.915
IRPEF medio donne	€ 60.934	€ 65.314	€ 68.728
Gap IRPEF (uomini-donne)	€ 42.682	€ 49.570	€ 48.187
IVA medio uomini	€ 220.234	€ 235.323	€ 236.882
IVA medio donne	€ 112.110	€ 118.401	€ 120.456
Gap IVA (uomini-donne)	€ 108.125	€ 116.922	€ 116.426
% donne tra iscritti attivi	39,11%	39,64%	40,07%

Figura 1 – Reddito medio professionale (IRPEF) – confronto per genere (2023–2025)



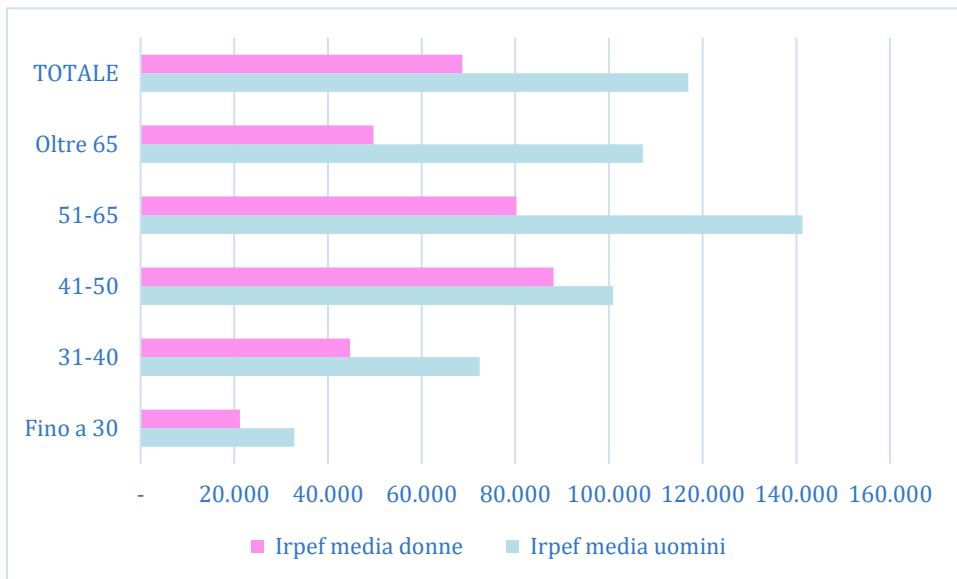
Nel triennio 2023–2025 la media IRPEF degli uomini risulta sempre superiore a quella delle donne; nell’ultimo anno osservato (2025) il divario è pari a € 48.187 (circa 41% della media maschile).

Figura 2 – Volume d'affari medio (IVA) – confronto per genere (2023–2025)



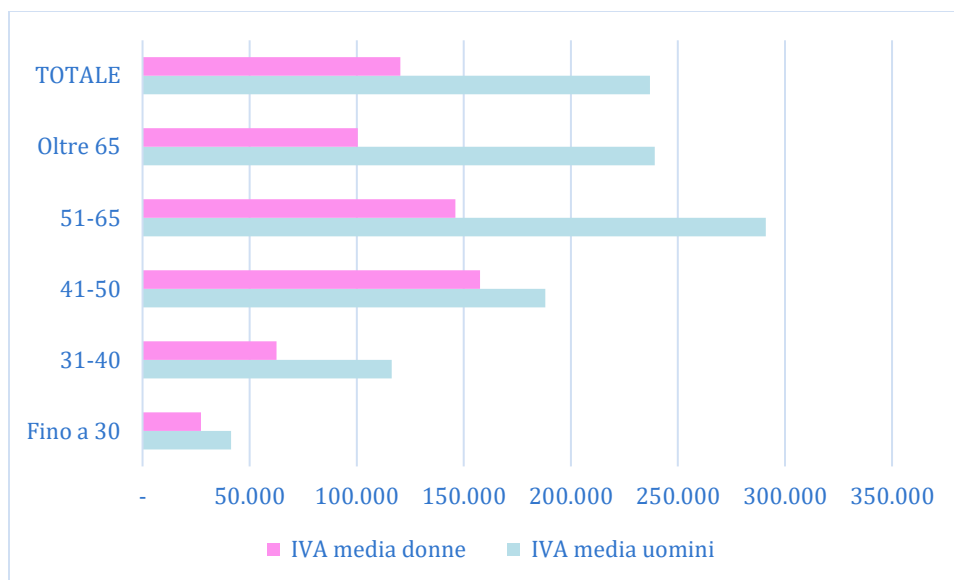
Il volume d'affari medio (IVA) evidenzia un gap persistente a favore degli uomini; nel 2025 lo scarto è pari a € 116.426.

Figura 3 – Reddito medio (IRPEF) per classe di età e genere – 2025



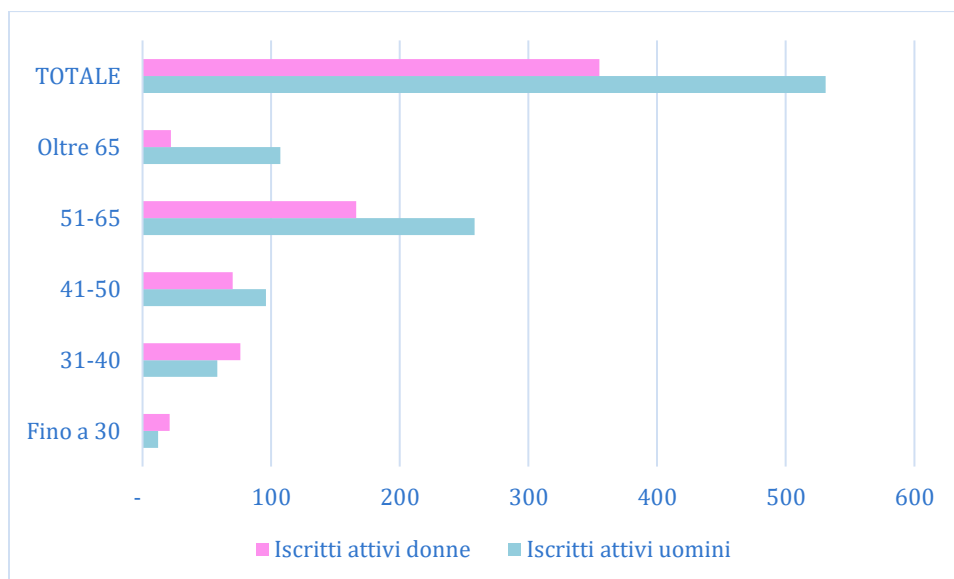
La differenza IRPEF per classe di età è più elevata nella fascia “51-65” e nella fascia “oltre 65”. Il gap tende a ridursi nelle fasce giovani, restando comunque evidente un divario significativo.

Figura 4 – Volume d'affari medio (IVA) per classe di età e genere – 2025



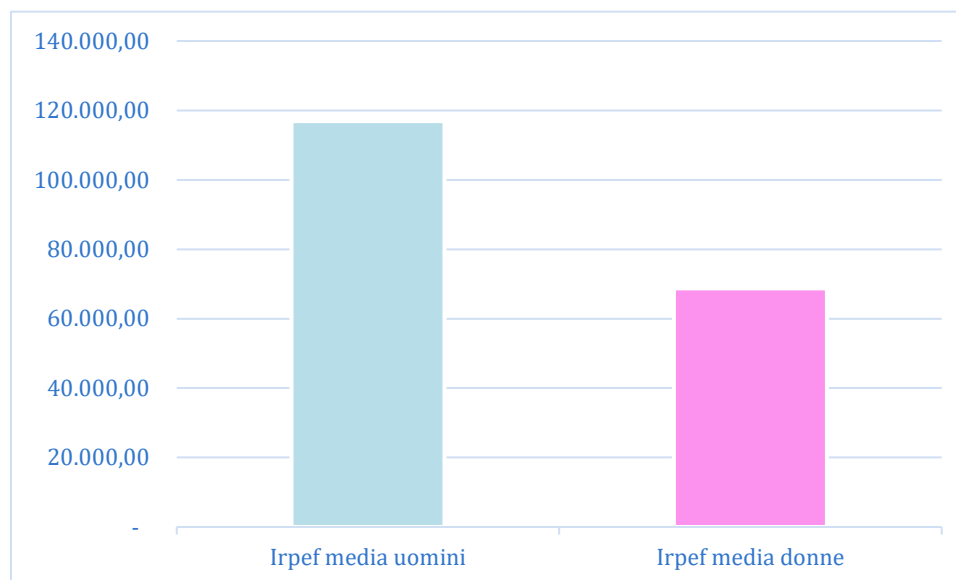
Anche per il volume d'affari IVA il divario è più marcato nella fascia "51-65" e nella "fascia oltre 65".

Figura 5 – Iscritti attivi per classe di età e genere – 2025



Gli iscritti attivi risultano concentrati nelle fasce centrali di età; nella fascia più giovane, a partire dalla fascia "31-40" si osserva un'inversione del trend e le iscritte donne sono maggiori degli iscritti uomini. Nel complesso, nel 2025 le donne rappresentano circa il 40% degli attivi.

Figura 6 – Reddito medio (IRPEF) – confronto diretto per genere – 2025



Confronto diretto 2025: IRPEF medio uomini € 116.915 vs donne € 68.728.

5. Obiettivi strategici 2026–2029 (priorità)

Le attività del quadriennio si articolano lungo tre aree tematiche e alcune azioni trasversali:

- Area 1 – Conciliazione vita/lavoro e cultura organizzativa inclusiva.
- Area 2 – Integrazione della dimensione di genere in formazione.
- Area 3 – Contrasto a discriminazioni e violenza di genere, con rete territoriale.
- Azioni trasversali – Comunicazione e monitoraggio.

PIANO D’AZIONE PER LE AREE TEMATICHE

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONI CHIAVE
AT1 – Equilibrio vita/lavoro e cultura organizzativa	Favorire conciliazione e cultura inclusiva	Linee guida, eventi, sensibilizzazione
AT2 – Formazione	Integrare prospettiva di genere e generazionale	Iniziative per tirocinanti, controlli semestrali
AT3 – Contrasto discriminazioni e violenza	Fare rete e attivare supporto	Tavoli territoriali, sensibilizzazione

AREA 1. EQUILIBRIO VITA/LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA

AT1 – Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: entro il 2029 aumentare l’adozione e la conoscenza degli strumenti di conciliazione vita-lavoro negli studi degli iscritti, attraverso informazione e iniziative dedicate.

Azioni:

- Sensibilizzazione sugli strumenti di conciliazione (lavoro agile/telelavoro, part-time, banca ore, congedi, permessi L. 104/1992).
- Raccolta istanze e, ove opportuno, contributi/proposte.
- Stipula di convenzioni.

KPI: contributi/proposte trasmessi; n. convenzioni

AREA 2. DIMENSIONE DI GENERE IN FORMAZIONE E RICERCA

AT2 – Integrare la prospettiva di genere nella formazione

Obiettivo: entro il 2029 inserire stabilmente contenuti su pari opportunità, con focus su tirocinanti e giovani professionisti.

Azioni:

- Proporre eventi aperti a iscritti e tirocinanti su pari opportunità e inclusione.
- Stipula di convenzioni.

KPI: n. eventi realizzati e partecipanti tirocinanti/giovani; n. convenzioni

AREA 3. CONTRASTO A DISCRIMINAZIONI E VIOLENZA DI GENERE

AT3 – Rete territoriale e contrasto alla violenza (anche economica)

Obiettivo: entro il 2029 rafforzare la presenza dell'Ordine nella rete territoriale e sviluppare iniziative concrete su discriminazione e violenza di genere.

Azioni:

- Partecipazione a tavoli territoriali e collaborazione con associazioni e istituzioni.
- Attivazione Sportello di ascolto

KPI: n. partnership/tavoli; n. istanze pervenute.

6. Azioni trasversali del Piano

Il CPO promuove incontri con i rappresentanti delle pari opportunità di altri enti, altri ordini e realtà istituzionali del territorio, per scambio di buone pratiche e progettazioni comuni.

7. Monitoraggio, valutazione e revisione del Piano

Il monitoraggio del piano è essenziale per valutare l'efficacia delle misure adottate e garantire miglioramento continuo.

- Raccolta e analisi dati disaggregati per genere (questionari e dati interni).
- Analisi delle disparità e valutazione dell'impatto delle azioni.
- Feedback da parte degli iscritti.
- Analisi periodica su progressi, criticità e azioni correttive.
- Adattabilità del Piano in base ai risultati e a nuove esigenze.

Output: analisi semestrale interna (KPI e avanzamento) e report annuale sintetico pubblico.

8. Strategia di comunicazione

Il CPO adotta un piano di comunicazione per divulgare i contenuti del Piano e i risultati delle iniziative:

- Canali: sito ODCEC (sezione CPO), eventi.
- Obiettivi: informare e rendicontare.

9. Ruolo del CPO nel contesto normativo nazionale

Il CPO svolge un ruolo attivo nel monitoraggio e nell'applicazione delle normative in materia di pari opportunità, contribuendo al dialogo con CNDCEC e altri Ordini.

- Monitorare l'evoluzione normativa e le ricadute sugli Ordini territoriali.
- Contribuire al dialogo istituzionale per favorire rappresentanza e inclusione.
- Sensibilizzare gli iscritti sul valore della parità di genere nella professione.

10. Conclusioni

Il Piano Strategico per le Pari Opportunità 2026–2029 dell'ODCEC di Busto Arsizio rappresenta un impegno concreto per promuovere uguaglianza di genere e un ambiente professionale inclusivo, attraverso azioni misurabili e un monitoraggio continuo.

Solo con un impegno collettivo e costante, esteso all'intero quadriennio, sarà possibile realizzare una parità di opportunità effettiva e contribuire a un cambiamento culturale duraturo.

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ ODCEC DI BUSTO ARSIZIO