COMITATO PARI OPPORTUNITÀ
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA

Il primo Comitato pari opportunità

- ODCEC Genova -

PRINTED ON RECYCLED PAPER

- INDICE -

Attività svolte 5

Fotografie 13

Vittime e carnefici: la vittimizzazione secondaria dentro la professione. 21
MICHELA BENNA

Professionista e genitore: due ruoli pienamente compatibili? 29
VALERIA BORSEI

Gender Pay Gap - un problema che ci riguarda come categoria. 37
ELENA BRIATA

Essere un/una giovane Commercialista. 45
CHIARA VURRUSO

Comunicati 51

Locandine 57

L'attività svolta dal Comitato Pari Opportunità durante il suo primo mandato.

Elena Briata

Dott.ssa Commercialista e Vice Presidente del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Genova

Essendomi stato affidato in questi anni, il compito di redigere il Bilancio di Genere per il Comitato Pari Opportunità, in tutti questi anni mi sono ritrovata a raccogliere e a rendicontare l'attività che il CPO di Genova ha svolto anno dopo anno, che riporto anche in questa sede.

Comitato per le Pari Opportunità – ODCEC Genova

Attività e Progetti

La Nascita del CPO

Il primo Comitato per le Pari Opportunità (CPO) dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Genova nasce nel 2022, evoluzione naturale della preesistente Commissione di Studio per le Pari Opportunità, di cui ha proseguito visione e intenti.

- La composizione iniziale è stata:
- Presidente: Fabrizio Moscatelli
- Vicepresidente: Michela Benna
- Segretaria: Valeria Borsei
- Componenti: Elena Briata, Roberto Pischedda, Marcello Pollio, Chiara Vurruso

Il 22 aprile 2023, Michela Benna ha lasciato la carica di Vicepresidente per sopravvenuta incompatibilità con la nuova nomina a Consigliera della CNPR. A seguito delle elezioni e dell'insediamento del nuovo Consiglio, il CPO è stato rinnovato come segue (dal 7 luglio 2023):

- Presidente: Eleonora Marsano
- Vicepresidente: Elena Briata
- Segretaria: Valeria Borsei
- Componenti: Maria Cristina Boiardi, Roberto Pischedda, Marcello Pollio, Chiara Vurruso
- Componenti aggiunti: Michela Benna, Fabrizio Moscatelli, Giampietro Grosso
- Nel 2024 si è aggiunta anche Sophia Mariano.

Michela Benna è stata nominata referente per il gruppo interordinistico denominato "CPO Interordinistico". Nel 2023 Elena Briata è stata eletta rappresentante della Regione Liguria presso il Comitato Nazionale per le Pari Opportunità.

Il Metodo Genova: Innovazione a Costi Contenuti

Il Bilancio di Genere (dal 2019)

Redatto annualmente dal CPO, il Bilancio di Genere rappresenta uno strumento strategico di analisi, rendicontazione e proposta. Le sezioni principali includono:

- Metodo di redazione
- Analisi del contesto (iscritti all'albo e cariche istituzionali suddivisi per genere ed età)
- Studio del gender pay gap con dati forniti dalle Casse (per genere e fasce d'età)
- Sondaggi tra gli iscritti su cause e soluzioni del divario retributivo, modalità di svolgimento della professione, impatti dello smart working, genitorialità e work-life balance

Il Bilancio funge anche da report dell'attività annuale del CPO ed è pubblicato sul sito dell'Ordine. Negli anni dal 2019 al 2023 è stato presentato all'assemblea degli iscritti.

La rete interordinistica sul territorio ligure (dal 2021)

Nel 2021 è stata creata la rete interordinistica in materia di pari opportunità, ossia di un tavolo di lavoro con i CPO degli altri ordini professionali nell'ambito della Regione Liguria con incontri bimestrali. In particolare con: L'Ordine degli psicologi della Liguria, il Consiglio notarile di Genova, l'Ordine dei consulenti del lavoro di Genova, l'Ordine provinciale dei medici chirurghi e degli odontoiatri di Genova, l'Ordine delle professioni infermieristiche di Savona, l' Ordine regionale dei Geologi della Liguria, il collegio provinciale dei Geometri di Genova, il collegio degli agrotecnici e degli agrotecnici Laureti di Genova e La Spezia, in aggiunta dal 2024: l'Ordine degli Avvocati di Genova e l'Ordine degli Architetti di Genova.

Con questo gruppo di lavoro è stato realizzato un questionario in cui sono stati analizzati vari aspetti relativi alle discriminazioni, ai carichi di cura, al work life balance a al gender pay gap nei singoli ordini professionali, suddivisi per sesso e fasce d'età. Il progetto si è concluso con la presentazione dei risultati del questionario durante il convegno denominato "Parità di genere e professioni: un confronto interordinistico", svoltosi il 10 maggio 2024.

Comunicazione e Identità

- Creazione del logo CPO (variando i colori del logo ODCEC Genova) 8 marzo 2023
- Attivazione della mail istituzionale CPO

Formazione

- Webinar "Lotto Marzo"-8 marzo del 2021- in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità dell'Università di Genova, focus sullo smartworking e i suoi effetti sulla disuguaglianza di genere, sul confronto fra i commercialisti e gli Steuerberater (commercialisti tedeschi) in un'ottica di pari opportunità e sul linguaggio di genere.
- Seminario di empowerment femminile "TRASFORM-AZIONE"- 5 dicembre 2022- - in collaborazione con l'UGDCEC di Genova a tema gender pay gap, con focus sul professionista su come può migliorare le sue prestazioni individuali e i suoi compensi;
- Webinar "La Guerra dei prezzi!" - 21 aprile 2023- in collaborazione con l'UGDCEC di Genova a tema Equo compenso e pari opportunità professionali;
- Webinar "Certificazione di Genere-Pari opportunità Professionali?" 22 febbraio 2023- insieme all'Organismo di Certificazione Bureau Veritas, realizzato all'interno del percorso formativo sul bilancio ESG realizzato dall'ODCEC di Genova;
- Webinar "Soft skill e gestione della leadership per il professionista", ciclo di 5 incontri che si sono svolti da maggio a luglio 2023, coordinati con CPO di Napoli, Nola, Avellino, Udine, Pistoia, Nuoro, Imperia, Piacenza, in collaborazione con il Dipartimento di Giurisprudenza UNINA Parthenope, la FDC- Federazione Commercialisti e la FIDDOC Nazionale-Federazione Italiana Donne DCEC;

- WEBINAR (NON) SMETTO QUANDO VOGLIO – 6 dicembre 2023 in collaborazione con i CPO Imperia, Savona, La Spezia. Webinar di empowerment femminile su come superare l'influenza degli stereotipi di genere e valorizzare il proprio lavoro, ambizione, auto-promozione, gestione della propria crescita e carriera, networking.
- WEBINAR (NON) SMETTO QUANDO VOGLIO - 24 dicembre 2023 - Webinar di empowerment femminile SU Imparare a negoziare per sé, Evitare l'office house work e le "polpette avvelenate" (ossia quella tipologia di incarichi che in apparenza sono appetitosi, ma che in realtà sono una fregatura), imparare a gestire bene il proprio tempo e a dire di no, imparare a competere, Self branding, superare la penalità di maternità.
- WEBINAR (Im) Pari (amo) nuove Opportunità- 28 mggio 2024- Il bilancio ESG: Contesto attuale e sviluppi futuri derivanti dall'integrazione della sostenibilità nella strategia d'impresa.
- Ciclo di webinar relativi allo sviluppo delle soft skill tra dicembre 2024 e giugno 2025 "Esploriamo il mondo delle competenze trasversali (soft skill)", 7 incontri che hanno toccato varie tematiche fra cui: gestione dello stress e resilienza, comunicazione di genere, negoziazione e persuasione, gestione del tempo, pensiero critico;
- WEBINAR "Parenting&working- Genitori caregiver e nuove competenze a lavoro". – 11 luglio 2025 - Le competenze emotive e relazionali come plus per la pratica professionale, la genitorialità e il caregiving come fattori di crescita delle competenze organizzative.

Inclusività e accessibilità

Realizzazione del documento di accessibilità insieme al Comitato Organizzatore del Convegno Nazionale UNGDCEC e alla Commissione di Studio per le Pari Opportunità dell'UNGDCEC in vista del Convegno Nazionale UNGDCEC, svoltosi a Genova il 28-29-30 settembre 2023, con il fine di porre particolare attenzione alle esigenze di fruibilità, orientamento e mobilità dei colleghi iscritti nonché delle attrazioni e strutture limitrofe per i colleghi che partecipano con figli.

Genitorialità

Nel 2023 è stato realizzato un sondaggio a tema genitorialità durante il Convegno Nazionale UNGDCEC insieme alla Commissione di Studio per le pari Opportunità dell'UNGDCEC, alla luce dei risultati è stato pensato e realizzato il webinar "Parenting&working- Genitori caregiver e nuove competenze a lavoro" con il quale si è voluto dare una visione diversa della genitorialità, che non deve essere un periodo di gestione dell'emergenza, ma va valorizzata come un momento di acquisizione di nuove competenze.

Istituzioni

- Il Cpo di Genova ha portato sul territorio ligure le competenze uniche che derivano dallo svolgimento della nostra professione, sempre apprezzate in ogni tavolo istituzionale del quale il CPO fa parte.
- Adesione al Protocollo d'Intesa Istituzione Tavolo permanente regionale sulla Certificazione di genere nelle imprese, promosso dalla Consigliera di Parità di Regione Liguria, vigente dal 28/06/2023 in data giugno 2024 ;
- Adesione al Protocollo d'Intesa relativo al Tavolo regionale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.
- Adesione alla rete interordinistica ossia di un tavolo di lavoro con i CPO degli altri ordini professionali, nell'ambito della Regione Liguria con incontri bimestrali e lo sviluppo di iniziative comuni;
- Adesione Sistema di monitoraggio della dimensione di genere della Regione Liguria all'interno di gruppi di lavoro: Occupazione femminile, Part time involontario, Gap salariale, Congedi e conciliazione; Imprenditorialità femminile; Sensibilizzazione in tema di stereotipi di genere a Scuola e in Università; Area Violenza di genere. Rappresentanti per il CPO di Genova: Eleonora Marsano, Elena Briata, Valeria Borsei, Michela Benna, Sophia Mariano.

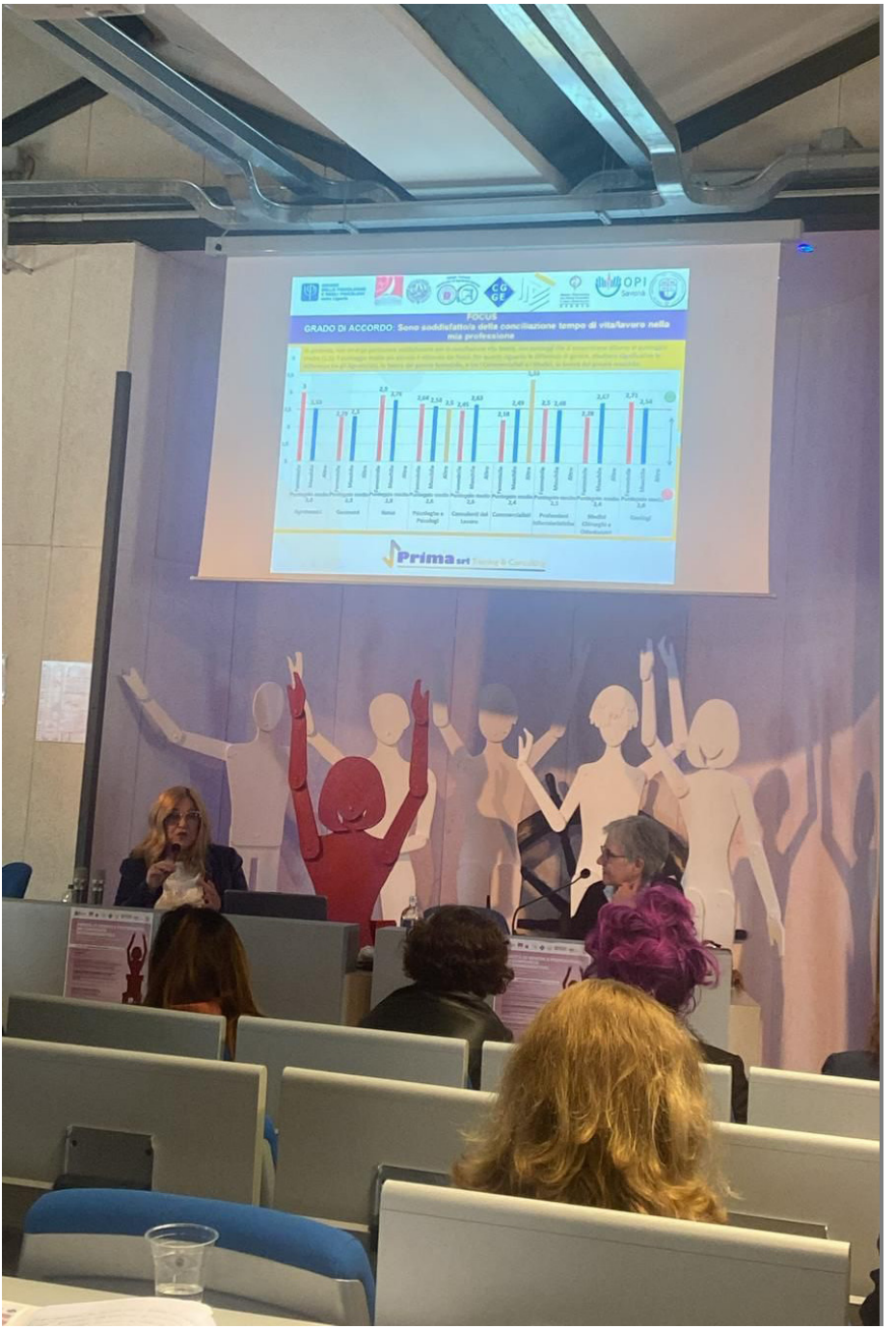
Convegni

- Nel novembre 2022 il CPO, tramite Elena Briata e Michela Benna, ha partecipato all'evento organizzato Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Genova, nella giornata internazionale contro la violenza sulle donne, a tema "Medicina di Genere", portando gli argomenti relativi al gender pay gap e alla violenza economica.

- Il 10 maggio 2024 si è svolto il convegno interordinistico dal titolo "Parità di Genere e Professioni: un confronto interordinistico. Tavola rotonda tra rappresentanti ed esponenti delle Istituzioni liguri." Dove Elena Briata ha esposto la tematica del bilanciamento vita privata lavoro con l'intervento "La conciliazione del tempo vita privata lavoro negli Ordini professionali liguri ed una digressione sul gender pay gap" e Michela Benna ha affrontato la tematica dell'educazione economico finanziaria con l'intervento "Conta quello che si conta- educazione economico finanziaria per genere e generazioni".
- Il 19 settembre 2025 si svolgerà a Genova il primo convegno della regione Liguria in materia di pari opportunità (per quel che riguarda i comitati di pari opportunità degli ordini dei dottori commercialisti ed esperti contabili della regione Liguria), il convegno affronterà il delicato tema delle pari opportunità e dell'intelligenza artificiale.

"Vedi, Momo, è così: certe volte si ha davanti una strada lunghissima. Si crede che è troppo lunga, che mai si potrà finire, uno pensa. (…) Non si deve mai pensare alla strada tutta in una volta, tutta intera, capisci? Si deve soltanto pensare al prossimo passo, al prossimo respiro, al prossimo colpo di scopa. Sempre soltanto al gesto che viene dopo".

Michael Ende, Momo, Longanesi & C., Milano 1984


FOCUS
GRADO DI ACCORDO: Sono soddisfatto/a della conciliazione tempo di vita/lavoro nella mia professione
Prima srl

VIETATO FUMARE
REGIONE LIGURIA

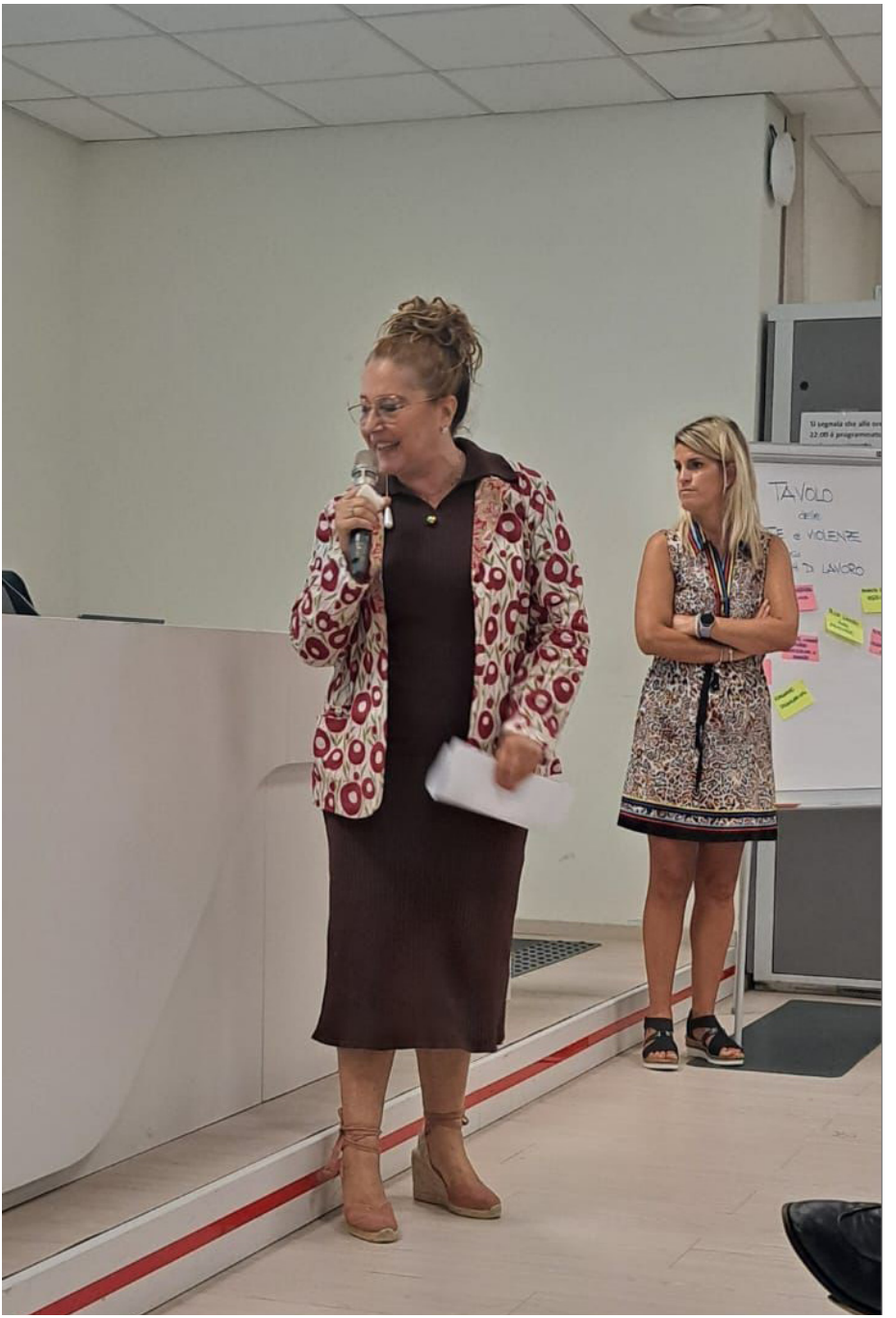
13:25
venerdì, 10 maggio

Bruno Perra

CPO
CPO

venerdì, 10 maggio

Genova, 2 dicembre 2024
ASSEMBLEA GENERALE DEGLI ISCRITTI
Verso il Congresso Nazionale Genova 22-24 ottobre 2025
Intervento del Presidente Comitato Pari Opportunità
ELEONORA MARSANO
ta protagonista dell'innovazione sociale e dell'evoluzione delle imprese: una professione che non si ferma mai
ORDINE
DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI
CONTABILI
DI GENOVA


TAVOLO
e VIOLENZE
DI LAVORO

Vittime e carnefici: la vittimizzazione secondaria dentro la professione

Michela Benna

Commercialista ragioniera – ex vice presidente primo CPO ODCEC Genova
Consigliera Amministrazione Cnpr – Presidente commissione pari opportunità Cnpr – Refrente cpo interordinistico cpo liguria

Che cosa si intende per vittimizzazione secondaria?

Nel dibattito sociologico ed economico contemporaneo, il concetto di vittimizzazione secondaria è stato per lungo tempo associato prevalentemente al contesto giuridico, penale e psicologico. Con tale espressione si indica quella condizione per cui chi subisce un danno o un'ingiustizia primaria viene ulteriormente penalizzata dal sistema stesso che dovrebbe tutelarla: istituzioni, procedure, norme o pratiche burocratiche che, anziché riparare il torto subito, lo amplificano.

In campo economico, questo fenomeno è meno esplorato ma altrettanto pervasivo. Significa che soggetti economici già fragilizzati da una crisi, da una perdita, da un fallimento, da un abuso economico, o dalle congiunture economiche del settore o del momento, invece di ricevere supporto, incontrano ulteriori ostacoli da parte delle strutture pubbliche, delle banche, dei mercati , delle organizzazioni che dovrebbero assisterle, magari, anche dalle professioniste e dai professionisti che pagano per essere aiutate.

La vittimizzazione secondaria in economia non è soltanto un problema etico o sociale: ha ricadute profonde sulla fiducia collettiva, sulla coesione sociale, sulla crescita e sulla capacità di rigenerazione di un Paese.

Tradizionalmente, in criminologia, si parla di vittimizzazione secondaria quando il sistema giudiziario, i media o la comunità colpevolizzano o non proteggono adeguatamente la persona vittima. Trasferendo questa nozione all'economia, possiamo definirla come:

L'insieme di quelle dinamiche economiche, burocratiche e istituzionali che trasformano un soggetto economico vulnerabile in una vittima reiterata, aggravando i danni già subiti invece di favorirne il riscatto.
Questa forma di vittimizzazione assume molteplici facce:

- Burocratica: procedure farraginose che impediscono a chi ha subito una crisi di accedere tempestivamente ad aiuti o incentivi.

- Finanziaria: banche che negano credito proprio a chi ne avrebbe più bisogno, sulla base di criteri di rating rigidi e ciechi.

- Sociale: stigma nei confronti di chi ha perso lavoro o impresa, trattata

come responsabile della propria condizione.

- Istituzionale: norme che favoriscono grandi player a scapito delle realtà più piccole, aumentando disparità e marginalità. Oppure scelte discrezionali nell'affidamento degli incarichi che non seguono il principio di rotazione o estrazione.

Esempi concreti di vittimizzazione secondaria in campo economico:

1. Imprese in crisi e burocrazia punitiva

Chi gestisce un'attività e affronta una crisi di liquidità spesso si trova a dover interagire con un sistema complesso di norme e regolamenti. Pensiamo alle procedure di accesso ai fondi pubblici: moduli complicati, tempi di erogazione lunghissimi, requisiti che escludono proprio chi versa in maggiore difficoltà.

Un caso emblematico è quello delle imprese che durante la pandemia di COVID-19 hanno tentato di accedere ai ristori: molte hanno ricevuto aiuti minimi, tardivi o inadeguati, e in certi casi sono state escluse per cavilli formali. Le persone imprenditrici, già "vittime" della crisi sanitaria ed economica, sono state ulteriormente penalizzate dalle regole del gioco. Possiamo dire, in tutta tranquillità che anche noi commercialiste e commercialisti già vittime della crisi sanitaria abbiamo avuto sulle spalle quella dei clienti e ulteriore aggravamento di adempimenti indecifrabili e farraginosi (ma noi ci siamo abituati. Non è certo una novità quella di circolari interpretative emesse due giorni prima della scadenza di un adempimento o proroghe di pagamento last minute)

2. Persone lavoratrici licenziate e la spirale della precarietà

Chi perde il lavoro può diventare vittima secondaria se i servizi di collocamento non funzionano, se le politiche attive del lavoro sono lente o inefficienti. La disoccupazione diventa così non solo un trauma economico ma anche una condanna sociale: perdita di status, difficoltà di reinserimento, accesso ridotto al credito e stigmatizzazione culturale. In Italia, ad esempio, le persone disoccupate di lungo corso sono spesso considerate "non occupabili", e il sistema, anziché riqualificarle, le abbandona.

3. Donne imprenditrici, lavoratrici autonome e professioniste

Le donne che avviano un'attività imprenditoriale, professionale o autonoma, si scontrano non solo con le difficoltà di mercato, ma anche con barriere di accesso al credito e pregiudizi culturali. Se l'impresa non riesce, la donna viene doppiamente penalizzata: come imprenditrice fallita e come donna che "avrebbe fatto meglio a non rischiare". Inoltre, tutte sempre penalizzate dall'aver sottratto tempo alla gestione familiare che viene considerata un dovere femminile. Questo è un tipico caso di vittimizzazione secondaria generata da stereotipi di genere.

4. Vittime di usura

Chi cade nella rete dell'usura subisce un danno economico e psicologico primario. Ma quando prova a denunciare, spesso incontra diffidenza istituzionale, mancanza di protezione e lentezze giudiziarie. In più, il sistema bancario difficilmente accoglie queste persone come clienti affidabili: non solo hanno perso capitale, ma vengono marchiate come soggetti ad alto rischio. Il risultato? Restano imprigionate nella marginalità, vittime reiterate.

5. Fallimento imprenditoriale

In alcuni Paesi il fallimento è considerato parte integrante del rischio d'impresa, quasi un'esperienza di apprendimento. In Italia e in molti contesti europei, invece, chi fallisce viene stigmatizzata. Una volta dichiarato il fallimento, chi gestiva l'impresa fatica a ottenere credito, a ripartire o a trovare fiducia nei partner commerciali. Il sistema, quindi, trasforma una caduta in una condanna perpetua.
Leggi come la 03/2012 i cui contenuti integrati e modificati sono affluiti all'interno del codice della crisi e dell'insolvenza, o le norme relative alla composizione negoziata della crisi hanno provato a porre rimedio a questa stigmatizzazione, sebbene il percorso sia ancora lungi dal raggiungersi.

Per esempio, ad aggravare il cattivo esito delle procedure di sovraindebitamento o di liquidazione giudiziale (ex fallimento), è la mancata concessione della esdebitazione, dopo un percorso farraginoso e impegnativo della persona vittima di sovraindebitamento. Una

contraddizione contro la ratio della legge per la quale il fine primario è appunto l'esdebitazione, dare una vita nuova e una partenza pulita per ricominciare.

6. Persone che esercitano l'attività di commercialista (ultimo punto non per importanza)

Un caso particolarmente emblematico di vittimizzazione secondaria riguarda le persone che esercitano la professione di commercialista.

Da un lato, esse hanno un ruolo primario nel sostenere imprese, lavoratrici e lavoratori, famiglie, associazioni e istituzioni. Dall'altro, spesso si trovano a subire il peso di una normativa fiscale e contabile in continua "evoluzione", con adempimenti sempre più complessi, scadenze serrate e piattaforme digitali non sempre funzionanti.

Quando si verificano ritardi o errori dovuti a inefficienze del sistema, le responsabilità vengono spesso scaricate proprio sulle professioniste e sui professionisti della categoria, che diventano così vittime secondarie di un sistema burocratico che dovrebbe invece supportarle/i, visto che svolgono una attività che ha i suoi benefici effetti su tutta la collettività e sulle entrate dell' amministrazione finanziaria, e sulla correttezza degli archivi tributari che sono implementati dallo stesso lavoro professionale e dai software che ogni professionista paga lautamente.

Inoltre, nei casi di crisi economica delle imprese assistite, il/la commercialista non solo perde la cliente o il cliente, ma si ritrova anche a gestire le conseguenze emotive e pratiche di un "fallimento" che non dipende dalle sue competenze. Si tratta di un esempio concreto di come anche le figure di intermediazione economica, pur avendo un ruolo centrale, possano diventare invisibili e marginalizzate.
La narrazione dominante tende a trasformare il fallimento economico in colpa individuale. La persona disoccupata "non si impegna abbastanza", chi ha fallito "non è stato capace", la famiglia indebitata "ha vissuto al di sopra delle proprie possibilità", la/il commercialista "non è competente e non ha saputo prevenire i problemi della clientela". Questo discorso riduce la solidarietà sociale e amplifica la marginalità.

Analisi economica: costi e inefficienze

La vittimizzazione secondaria ha anche un costo economico misurabile:

- Minore crescita: imprese escluse dai mercati del credito non innovano, non assumono, non creano valore.

- Aumento della spesa pubblica: soggetti esclusi dal lavoro diventano beneficiari e beneficiarie di sussidi più a lungo, anziché essere reinseriti.

- Perdita di valore umano: chi non riesce a reinserirsi dopo un fallimento vede il proprio know-how inutilizzato. Questo vale anche per commercialiste e commercialisti che, sovraccaricati da burocrazia inutile, non riescono a valorizzare appieno le proprie competenze strategiche a beneficio dell'economia reale, perdendo molto del loro tempo in pratiche di minore importanza strategica e consulenziale, puramente operative, seppur necessarie alla realizzazione della prestazione. Peraltro, sempre connesse con le attività relative alla contabilità, alla compilazione dei modelli dichiarativi e all'inoltro telematico, tutte attività a prevalente presenza femminile e di giovani, poco remunerative che erodono tempo e energie, creando scompensi anche nella vita privata e familiare. Rendendo impossibile una specializzazione più remunerativa che rimane appannaggio maschile e delle persone più facoltose economicamente.

- Mercato distorto: se le regole favoriscono solo i grandi attori, le realtà più piccole non riescono a competere, riducendo la concorrenza.

Quali strategie di contrasto?

1. Riforma burocratica: procedure snelle, digitalizzate. Che davvero facciano risparmiare tempo e non il contrario

2. Accesso equo al credito: strumenti di microfinanza, garanzie pubbliche, valutazione qualitativa dei progetti.

3. Cultura del fallimento costruttivo: considerarlo non come stigma ma come parte del rischio d'impresa.

4. Politiche attive del lavoro reali: formazione continua, riqualificazione,

accompagnamento personalizzato, approfondimento delle soft skills non meno importanti delle hard skills.

5. Tutela delle categorie vulnerabili: misure specifiche per donne, giovani, persone immigrate, lavoratrici e lavoratori over 50.

6. Valorizzazione delle professioni: garantire alle commercialiste e ai commercialisti strumenti adeguati, tempi certi, norme chiare, piattaforme funzionanti e riconoscimento sociale per il ruolo che svolgono nella tenuta del tessuto economico. Campagne informative molto dettagliate sul ruolo dell'attività di commercialista sarebbero molto utili per evidenziare alla collettività quante sono le competenze del settore e quanto siano importanti anche per il collegamento con le altre attività professionali: prediamo ad esempio le ultime attività relative ai bonus edilizi dove molte e molti di noi sono diventati degli esperti architetti, ingegneri e geometri.

7. Empowerment sociale: reti di mentoring, cooperative di comunità, associazionismo economico.

Siamo anche noi vittime e carnefici inconsapevoli.

Spero, con questo piccolo intervento, di aver risvegliato una scintilla di consapevolezza, e stimolato una riflessione: preferiamo restare in silenzio a guardare, o scegliere di essere parte del cambiamento?

"le domande non sono mai indiscrete. Le risposte lo sono, a volte"
(Oscar Wilde)

Professionista e genitore: due ruoli pienamente compatibili?

Valeria Borsei

Dott.ssa Commercialista e Segretaria del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Genova

Correva l'anno 2017 quando ho iniziato ad interrogarmi, seriamente, sulla possibilità di portare avanti, contemporaneamente, due professioni: quella di commercialista e quella di genitore.

I temi riguardanti la genitorialità, inserita nel più ampio contesto del work life balance, sono divenuti di grande attualità dopo gli anni della pandemia. In molti contesti si possono trovare pubblicazioni, ricerche, sondaggi e interventi a supporto di una possibile conciliazione tra gli impegni della vita lavorativa e di quella privata. Ma, a ben vedere, la quasi totalità di questi contributi riguarda contesti di tipo aziendale e affronta la tematica esclusivamente in relazione al mondo del lavoro subordinato. Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, i professionisti in particolare, poco o nulla.

Eppure, la scelta di molti e molte di intraprendere o meno, ed in altri casi di proseguire, la libera professione, è chiaramente determinata anche dalla valutazione di questo tema: la comune percezione è infatti quella di numerose persone (soprattutto donne) che abbandonano il percorso professionale e scelgono di partecipare a concorsi pubblici o accettare incarichi da lavoratrici dipendenti, al fine di poter gestire la propria situazione familiare.

All'interno di quella che allora era denominata "Prima Commissione Pari Opportunità dell'ODCEC di Genova" abbiamo deciso nel 2020, nell'occasione della redazione del Bilancio di genere, di approfondire la tematica relativa alla genitorialità ed al rapporto tra questa ultima e la libera professione.

Attraverso un quesito specifico inserito in un sondaggio proposto agli iscritti è emerso un risultato a mio avviso allarmante, ma allo stesso tempo in linea con quanto avvertito poco sopra: *"il 61% dei commercialisti uomini intervistati non ritiene la professione del commercialista adatta ad un genitore, mentre tra le donne la percentuale sale 66,7%. Tra le motivazioni addotte e comuni ad ambo i sessi vi sono: l'assenza di orari, le troppe ore lavorate, il sacrifico della vita privata in favore di quella lavorativa, l'aumento delle incombenze lavorative a fronte di una scarsa soddisfazione economica, il fatto che la professione lascia poco spazio agli impegni familiari, le innumerevoli difficoltà nella gestione di figli piccoli anche a causa dei pochi servizi offerti dal pubblico, l'impegno a livello di tempo che richiede la professione costringe a sacrificare il ruolo di genitore."*

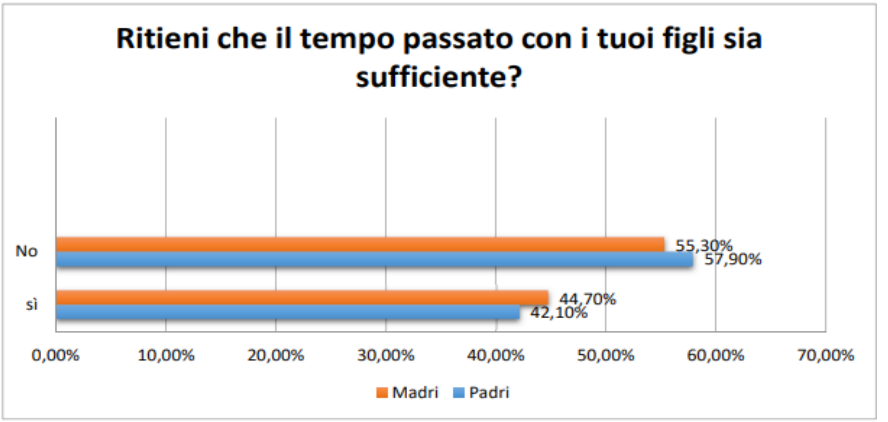
Dal risultato di questo sondaggio, quindi, deriva di fatto una risposta negativa alla domanda con cui è iniziata questa mia breve riflessione sul tema.

Ho deciso di analizzare i dati anche nella loro specificità e mi sono chiesta se coloro i quali ritenevano la professione incompatibile con la genitorialità fossero maggiormente composti da Colleghi e Colleghe che erano già genitori oppure no.

Si trattava in maggior parte di colleghe e colleghi che avevano già uno o due figli.

Io ho personalmente interpretato il dato in questo modo: ci trovavamo davanti a Colleghi e Colleghe che probabilmente si trovavano, o si erano trovati in passato, insoddisfatti, inadeguati e forse talvolta anche frustrati almeno su uno dei due fronti se non su entrambi. Considerando che si tratta di aspetti assolutamente fondamentali nella vita di ciascun individuo, l'importanza di questo risultato ha messo in moto la volontà da parte del CPO di approfondire la questione per poter offrire alcune soluzioni mirate che potessero essere migliorative di questa condizione.

Abbiamo quindi ulteriormente approfondito l'argomento nell'ambito del Bilancio di genere del 2022, redatto da quello che nel frattempo era diventato il primo Comitato Pari Opportunità dell'Odcec di Genova: è emerso che i Colleghi genitori non fossero infatti soddisfatti della quantità di tempo trascorso con i figli (e i Colleghi padri in misura maggiore delle Colleghe madri).



Fonte: "BILANCIO DI GENERE 2022 DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA", pag. 12.

Era ed è chiaro che la maggioranza dei professionisti genitori rivendichi l'esigenza di esercitare la propria professione e di gestire il proprio tempo in maniera sostenibile e compatibile con l'esistenza dei figli e la loro cura. Esigenza che condivido e ritengo peraltro pienamente legittima.

Ma non solo. Se da un lato è l'approccio alla professione che deve lasciare spazi di vita da poter dedicare per chi ne ha necessità ai figli, è anche la società di oggi che deve aiutarci a trovare un nuovo equilibrio personale e professionale.

Sentiamo ancora forte l'influenza di modelli culturali molto radicati e non possiamo più permettere che essi dominino il contesto in cui viviamo: mi riferisco, ad esempio, a quelli che criticano e delegittimano la scelta di una donna di lavorare a tempo pieno e con ruoli di responsabilità o quelli che ritengono inconcepibile e derisibile che un padre si occupi della gestione dei figli al pari della madre.

Ritengo che dobbiamo con determinazione allontanarci da queste convinzioni attraverso un lavoro mirato prima di tutto su noi stessi, cercando di creare un circolo virtuoso che porti a un lento cambiamento di prospettiva per i più.
In ragione di quanto detto sin ora mi ritengo particolarmente soddisfatta delle prime soluzioni pratiche offerte in questi anni a Colleghe e Colleghi in questa ottica dal Comitato Pari Opportunità di Genova che si sono concretizzate in eventi di formazione ad hoc.

È grazie a questi momenti di formazione e di condivisione di esperienze comuni tra Colleghe e Colleghi che:

- abbiamo compreso che per un/una professionista che deve affrontare un percorso di genitorialità (ma non solo) la pianificazione, la programmazione e il controllo della gestione della propria professione e del proprio tempo sia fondamentale per alleggerire il carico mentale senza rinunciare a sviluppi di carriera;
- abbiamo compreso che esistono delle competenze trasversali la cui implementazione è fondamentale per poter gestire situazioni di particolare carico e stress e per poter ottimizzare la gestione del tempo;
- abbiamo compreso che l'equilibrio psico-fisico è legato alla qualità

della vita sia lavorativa sia personale;

- abbiamo compreso che i genitori sviluppano nuove competenze relazionali, organizzative e di gestione dello stress che possono essere proficuamente sfruttate anche in ambito lavorativo creando una connessione efficace tra le due sfere con un maggior senso di realizzazione in entrambe.

Va ovviamente tenuto conto del fatto che le criticità del sistema in cui costantemente da anni ormai la nostra categoria si trova, e che inevitabilmente impattano in modo negativo sulla conciliazione delle esigenze di spazi di vita extra lavorativi, non dipendono in gran parte da variabili da noi influenzabili , almeno nel breve periodo (es. scadenze incessanti e sovrapposte che non ammettono deroghe, difficoltà nella relazione con alcuni Uffici, disomogeneità e criticità nel funzionamento di alcuni strumenti informatici a disposizione, susseguirsi di nuovi adempimenti di legge spesso a basso valore aggiunto per il/la professionista, modifiche normative costanti , complesse e spesso contraddittorie).
Quello che possiamo fare, nell'immediato, per migliorare la condizione di noi stessi è lavorare sulle cosiddette "variabili interne" ovvero su quel sistema di consapevolezze che possono aiutare il/la professionista nella gestione di un doppio ruolo particolarmente impegnativo; consapevolezze e nozioni che non pretendono ovviamente di essere risolutive ma che potranno essere dei validi strumenti di aiuto nell'affrontare una fase della vita per un/a professionista genitore.

Una delle difficoltà maggiori per un genitore che si trova ad affrontare lo stress della nostra professione è proprio legata a dover autodeterminare un carico di lavoro che possa ritenersi "sostenibile" e "conciliabile" con le esigenze necessarie alla cura ed all'accompagnamento alla crescita di un figlio, soprattutto nei primi anni di vita: ebbene, queste consapevolezze aiutano a prevenire situazioni di stress estremo che possono condurre a scelte di abbandono della professione.

Vorrei concludere queste riflessioni rivolgendomi così in modo differenziato a chi legge.

Il mio invito a chi ha già affrontato e superato il doppio impegno di essere un/a professionista genitore è quello di non dimenticare le difficoltà vissute e mostrare empatia verso colleghi e colleghe che si trovano a rispondere a questa situazione di sovraccarico, offendo quanto più possibile aiuto grazie al valore dell'esperienza, sia in termini professionali sia in termini personali.

Il mio invito a chi sta affrontando il doppio impegno di essere un/a professionista genitore è quello di sfruttare tutte le reti di supporto attivabili (istituzionali, professionali e personali) e di essere consapevole che la capacità di determinare oggi un carico di lavoro compatibile con il ruolo di genitore e di mettere in atto delle buone prassi di gestione del proprio tempo lavorativo significherà per il futuro aver trovato degli spazi da dedicare alla vita extra lavorativa o a nuove situazioni di cura che si potranno presentare in futuro.

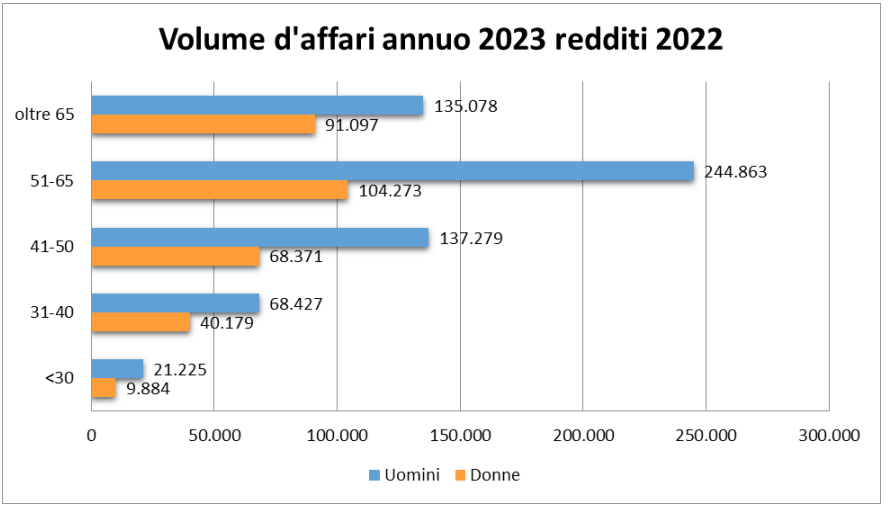
Il mio invito a chi sta pensando di affrontare il doppio impegno di essere un/a professionista genitore è quello di sfruttare al massimo i benefici della pianificazione e programmazione del lavoro e della pianificazione delle reti di supporto valutando che le esigenze nel tempo saranno mutevoli.
Rimango fortemente convinta che il grande sforzo che richiede la contemporaneità dell'essere genitore e lavoratori e lavoratrici professionisti venga in ogni caso ripagato dall'esempio che la dedizione alla nostra professione e alla professionalità può dare ai figli ispirando il loro futuro quali adulti di domani.

Gender Pay Gap
un problema che ci riguarda come categoria

Elena Briata

Dott.ssa Commercialista e Vice Presidente del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Genova

Il Gender Pay Gap, traducibile in italiano come divario retributivo di genere, consiste nella differenza di guadagno fra la componente maschile e quella femminile a parità di condizioni e lavoro.
I dati relativi alla nostra professione, sia a livello nazionale (come riportato nel Bilancio di Genere Nazionale) sia a livello locale (come indicato nei bilanci di genere dell'ODCEC di Genova), evidenziano come negli ultimi dieci anni il volume d'affari e il reddito netto delle professioniste siano stati mediamente pari a circa la metà di quelli dei colleghi uomini. A titolo esemplificativo riportiamo di seguito il volume d'affari relativo al 2023, come indicato nel Bilancio di Genere Nazionale, riferito all'intera categoria su scala nazionale.



Fonte Bilancio di Genere Nazionale 2023

Nell'ambito del lavoro autonomo e della libera professione il Gender Pay Gap è un fenomeno molto complesso da analizzare. Nei bilanci di genere dell'ODCEC di Genova sono emerse alcune possibili chiavi di lettura di questo persistente e preoccupante divario, riscontrabili anche nei dati a livello nazionale.

1) In primo luogo si è compreso come il Gender Pay Gap NON derivi da un numero di ore lavorate differente fra uomini e donne.

Non solo, nei questionari somministrati dal Comitato Pari Opportunità di Genova agli iscritti è anche emerso che i colleghi e le colleghe non sono

contenti del bilanciamento vita privata e ore lavorate, tuttavia le colleghe sono ancor più scontente, poiché il fenomeno del Gender Pay Gap aggrava l'insoddisfazione relativa al rapporto ore lavorate e vita privata. Non è, infatti, strano che chi guadagna di meno, lavorando più o meno le stesso numero di ore, sia più scontento.

2) Le donne si specializzano in attività meno remunerative.

Questo fatto è emerso anche a livello nazionale, ossia le donne si specializzano maggiormente in attività a basso valore aggiunto come contabilità e dichiarativo, mentre gli uomini si specializzano maggiormente in attività ad alto valore aggiunto come la consulenza.

3) Esistono componenti di natura individuale, che limitano il guadagno femminile.

Come emerso nei questionari genovesi, le donne in misura maggiore rispetto ai colleghi:

- Accettano un quantitativo di lavoro eccessivo.
- Accettano incarichi mal pagati.
- Non si pubblicizzano.
- Si assumono le responsabilità del cliente.
- Non riescono a mantenere una giusta distanza.

Inoltre, è anche emerso che i commercialisti sia maschi che femmine hanno la tendenza (che possiamo inquadrare come di categoria):

- Ad accettare incarichi di basso profilo.
- Ad aiutare i colleghi nei loro incarichi senza essere remunerati.
- E con predominanza maschile, ad assumersi compiti non previsti dall'incarico e non retribuiti nell'interesse del cliente, qui le percentuali sono alte il 31% delle rispondenti donne e il 38% dei rispondenti uomini. (Fonte Bilancio di Genere ODCEC di Genova).

4) La "Penalità di maternità". Questo concetto riassume la sistematica contrazione reddituale che avviene tra le donne dopo la nascita dei figli. Un paper del 2019 firmato dagli economisti Casarico e Lattanzio ha dimostrato come gli effetti della maternità sui salari siano di lungo termine. È stato verificato che in Italia, a quindici anni dalla maternità, i salari lordi annuali delle madri sono del 53% inferiori a quelli delle

donne senza figli. Negli studi di genere questa è considerata una variabile importante nella determinazione del Gender Pay Gap. La penalità di maternità è determinata dal fatto che dopo la nascita di un figlio le madri possono dedicare meno ore e meno energie al lavoro. Meno ore dedicate al lavoro in età cruciali possono avere come conseguenza una minor creazione di clienti molto lucrativi, una minor probabilità di raggiungere ruoli apicali e minor probabilità di ottenere incarichi, anche in anni successivi alla nascita dei figli. Non solo questo, le madri scontano anche un pregiudizio negativo, ossia il pregiudizio che siano meno "concentrate" sul lavoro. Se pensiamo alla struttura dello studio associato, l'esistenza di questo uncoscious bias negativo nei confronti delle madri potrebbe portare i soci ad investire meno (a livello di formazione e assegnazioni di incarichi) sulle giovani madri rispetto che sui giovani padri.

Fonte: ultimo questionario realizzato per il bilancio di genere ODCEC di Genova 2024

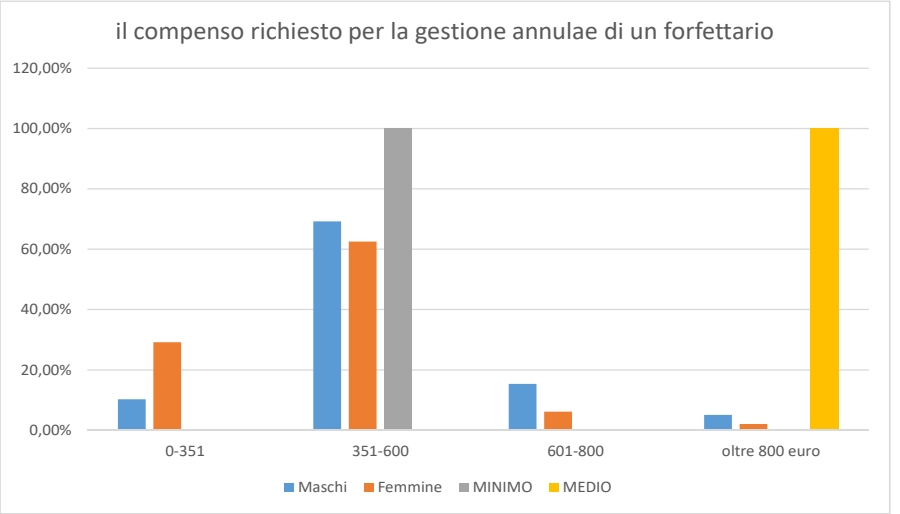
Il Gender Pay Gap è un problema esclusivamente femminile?

Una domanda interessante da porsi è se questa problematica riguardi solo le colleghe o se anche i colleghi debbano iniziare a preoccuparsi. Ebbene il Gender Pay Gap non riguarda solo le donne, ma è un fenomeno di categoria.

In particolare, relativamente a questo ultimo punto, è interessante quanto riportato nel rapporto mondiale dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (fonte: "The gender pay gap in the Health and care sector") pubblicato il 13.07.2022, dove viene indicato come in Italia nel settore sanitario e assistenziale gli operatori sanitari professionali (di cui 7 su 10 sono donne) guadagnano circa 25 euro l'ora, mentre nei settori (diversi da istruzione e pubblica amministrazione) dove le donne rappresentano meno del 50% degli occupati professionali, la retribuzione oraria media è superiore a 27 euro all'ora. Secondo il rapporto in un settore in cui le donne rappresentano più del 50% degli occupati la retribuzione oraria è più bassa rispetto ai settori in cui le donne rappresentano meno del 50% degli occupati e il Gender Pay Gap è più elevato. Questo non stupisce, perché se in un settore la maggioranza degli addetti è disposta a svolgere una certa mansione per un compenso più basso, alla lunga la retribuzione del settore si riduce. Questo concetto, per analogia, può essere applicato anche ai liberi professionisti. Infatti, quando la maggioranza dei professionisti accetta compensi bassi per determinati incarichi, si innesca un meccanismo che, nel tempo, costringe l'intera categoria – uomini e donne – ad adeguarsi a tariffe sempre più ridotte per poter restare competitivi sul mercato.

A questo proposito è interessante quanto riportato nel bilancio di genere ODCEC di Genova del 2021, nel cui questionario era stata posta una domanda volta a verificare l'eventuale esistenza di un appiattimento dei compensi vero il basso.

Nel questionario era stato chiesto di indicare il compenso che mediamente viene richiesto per la Dichiarazione annuale dei redditi e la gestione di un forfettario. Le risposte fornite sono state raccolte nel seguente grafico.



Questo dato è stato anche suddiviso per fasce d'età. Le percentuali riportate indicano la suddivisione anagrafica all'interno della categoria di riferimento, che viene quindi considerata come 100%.

Analisi del compenso mediamente richiesto per la Dichiarazione annuale dei redditi e la gestione di un forfettario sotto il minimo tariffario e suddiviso per fasce d'età.

	Uomini		Donne	
Tariffa	0-351	351-600	0-351	351-600
<30		3,8%	7,7%	0%
31-40		30,8%	38,5%	17,2%
41-50		23,1%	7,7%	27,6%
51-65	100%	42,3%	46,1%	51,7%
Oltre 65		0%	0%	3,5%
Totale				

La tabella mostra come non siano i giovani a chiedere compensi bassi.

A dimostrazione di quanto affermato sopra, ma ritengo sia utile ripeterlo dopo aver letto i dati, se la maggioranza dei commercialisti è disposta ad accettare compensi bassi per svolgere un certo tipo di incarico, con il tempo tutti i commercialisti, uomini e donne, se desidereranno restare nel mercato, per quello stesso incarico saranno costretti ad adeguarsi a tariffe ridotte, perché come diceva *Thomas Reid. "Una catena è forte quanto il suo anello più debole".*

Essere un/una giovane Commercialista

Chiara Vurruso
Dott.ssa Commercialista,
Membro del Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Genova

Il nostro mandato come Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Genova sta giungendo al termine. Sono tante le tematiche che abbiamo affrontato in questi anni, tematiche che interessano la sfera professionale ma che spesso poi si ripercuotono anche sulla nostra sfera privata. Se mi guardo indietro non posso che essere grata per questa esperienza che mi ha arricchito professionalmente e soprattutto personalmente.

Essere un/una giovane Commercialista oggi, in un mondo del lavoro così complesso, è una sfida quotidiana. Sono tante le barriere che un/una giovane incontra nel suo accesso alla libera professione:

- i primi anni sono spesso caratterizzati da una notevole instabilità economica, il periodo di tirocinio precedente l'abilitazione è spesso scarsamente retribuito e, una volta superato l'esame di stato, l'ingresso in uno studio professionale e/o l'avvio dell'attività professionale in forma autonoma possono comportare il rischio di un compenso non adeguato rispetto all'impegno del/della giovane e/o il rischio di un eccesso di uscite rispetto alle entrate;
- la complessa decisione di entrare a far parte di uno studio strutturato piuttosto che l'acquisizione di un pacchetto clienti da gestire in autonomia, e tutto ciò che ne consegue, non solo a livello professionale ed economico, ma anche in termini di equilibrio tra vita privata e lavoro;
- la difficoltà di accesso a incarichi e opportunità professionali al pari degli altri Colleghi;
- la difficoltà di "farsi pagare" ossia di ottenere un trattamento economico adeguato rispetto al lavoro svolto, all'impegno e rispetto agli altri Colleghi, a parità d'incarico;
- il divario aumenta quando ad incontrare uno degli ostacoli di cui ai punti precedenti è una giovane Commercialista, a dimostrazione di quanto il genere sia tutt'oggi una fonte di discriminazione.

La principale conseguenza? Il forte senso di insoddisfazione, la ricerca di altre opportunità lavorative e l'abbandono della libera professione. Dai dati estrapolati dal "Bilancio di genere del CNDCEC – Anno 2023" a cura del Comitato Tecnico Bilancio di Genere del Comitato Pari Opportunità Nazionale, a cui si rimanda, emerge infatti un calo di attrattività della libera professione da parte dei giovani laureati sia nella componente femminile che in quella maschile.

Nell'ambito delle attività svolte dal Comitato Pari Opportunità abbiamo dedicato grande attenzione alla categoria dei/delle giovani Commercialisti, grazie anche alla collaborazione con l'Unione Giovani Commercialisti dell'ODCEC di Genova e, sebbene ci sia ancora tanto lavoro da fare, abbiamo cercato di dare risposte concrete alle tematiche più delicate e più sentite dagli Iscritti, promuovendo iniziative di sensibilizzazione che favoriscano l'ingresso dei giovani nel mondo della professione, la riduzione del gender pay-gap e il miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e lavoro.

Credo personalmente che qualche piccolo passo avanti sia stato fatto, perché a fronte di tanti giovani che abbandonano la libera professione, ce ne sono altrettanti che, come è successo a me, decidono di continuare a esercitarla. Per questo mi farebbe piacere condividere quello che ho appreso in questi anni di professione e di partecipazione al Comitato Pari Opportunità. Ovviamente non si tratta di regole universali, ma sono pillole frutto della mia esperienza personale, che – in un'ottica di scambio – spero possano essere utili ad un/una giovane Collega che si affaccia al mondo della professione:

- Trovare la propria dimensione. Che sia in uno studio strutturato o in forma autonoma, è importante trovare la propria dimensione e, partendo da questa consapevolezza, iniziare a porre basi solide per consolidare la propria visione di libera professione. Un primo passo potrebbe essere, ad esempio, capire su quali ambiti specializzarsi;
- Tracciare dei confini. Stabilire fin dall'inizio un rapporto ben definito con i clienti permetterà di dare maggior valore al nostro lavoro, di ottenere un compenso in linea con la tipologia di incarico e di evitare, nei casi peggiori, di non essere pagati per il lavoro svolto;
- Creare spazio per noi stessi. Credo sia importante determinare il giusto equilibrio personale tra lavoro e vita privata: dedicare tempo a noi stessi, ai nostri cari e alle nostre passioni aumenterà la nostra soddisfazione personale e, di conseguenza, migliorerà anche il nostro rendimento sul lavoro, evitando situazioni di stress e burn-out;
- Essere curiosi. Dedicare tempo a master e/o corsi di aggiornamento migliorerà le nostre competenze in un determinato ambito e ci permetterà di stare al passo con le innumerevoli novità del mondo professionale;

- Condividere. La collaborazione tra colleghi, a mio parere, è fondamentale per riuscire a gestire le sfide quotidiane della professione. Ci sarà sempre un/una Collega disposto a confrontarsi e supportarci in un momento di necessità, magari perché ha più esperienza di noi in quel settore o semplicemente "ci è già passato". Allo stesso modo, il nostro know-how potrà essere trasferito a chi, in un determinato momento, ne ha bisogno. L'unione fa la forza.

Essere un/una giovane Commercialista oggi significa non solo far parte della nuova generazione di professionisti, ma diventare parte attiva del cambiamento nel percorso di riconoscimento delle pari opportunità, consapevoli che ciascuno può – nel suo piccolo e con le sue azioni quotidiane – fare la differenza.

"Gutta cavat lapidem"

GRAZIE a tutti/tutte i/le Colleghi/e del Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Genova con cui ho condiviso questo viaggio nel mondo delle pari opportunità ed anche un pezzo di vita professionale determinante per la mia crescita.
Chiara Vurruso

Comunicazioni CPO

Comunicazione Comitato Pari Opportunità
n. 12/2024 del 25/11/2024

Gentilissime Colleghe e Gentilissimi Colleghi,

Se tutta la violenza contro le donne è aberrante e insopportabile ai nostri occhi, la violenza economica, pur non avendo una natura vistosa e impattante, è tra le più insidiose.
La violenza economica è una forma subdola e insidiosa di abuso, che spesso non viene riconosciuta immediatamente come tale, ma che può avere effetti devastanti sulla vittima. È un tipo di violenza psicologica che utilizza il controllo economico come mezzo di potere e manipolazione, spesso accompagnato da comportamenti narcisistici. Questo tipo di violenza può manifestarsi in vari modi, tra cui:

- Appropriazione indebita di denaro e patrimonio della vittima.
- Manipolazione per far firmare fideiussioni, procure speciali e generali a proprio vantaggio.
- Negazione del diritto di lavorare o di scegliere liberamente la propria professione.
- Sottrazione di beni o risorse finanziarie.
- Controllo dell'indipendenza economica della vittima.

Le vittime di violenza economica non sono necessariamente persone sprovvedute o poco istruite. Molte sono donne laureate, intelligenti e capaci, che si fidano di figure familiari come il padre, il fratello, il fidanzato o il marito. È importante notare che queste dinamiche di potere e controllo sono plasmate da una cultura secolare, che ha spesso limitato il ruolo delle donne nella società.

La violenza economica non discrimina in base al ceto sociale, al livello di istruzione o alla cultura, colpisce trasversalmente tutte le donne in ogni parte del mondo. Inoltre, può colpire anche le persone anziane, spesso vittime di chi dovrebbe prendersi cura di loro.
Particolarmente insidiosa è la violenza economica durante la maternità, quando le donne vengono penalizzate, considerate inadatte o incapaci di assumersi responsabilità rilevanti, con conseguenze dirette sul loro reddito.
Tali comportamenti scoraggiano fortemente le donne ad assumere incarichi durante la gravidanza, mentre al contrario dovrebbero essere favorite e sostenute. Le discriminazioni e gli stereotipi creano solo delle disuguaglianze che creano a loro volta instabilità sociale.
In occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne, il Comitato Pari Opportunità si concentra sulla violenza economica, un ambito in cui è fondamentale il ruolo di noi professioniste e professionisti capaci di individuare tempestivamente questi abusi e di fornire supporto alle vittime, grazie alla nostra preparazione e dedizione.

Il CPO dell'ODCEC di Genova

Comunicazione Comitato Pari Opportunità
n. 13/2024 del 3/12/2024

Gentilissime colleghe, Gentilissimi colleghi,
Il 3 dicembre di ogni anno ricorre la Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità.

Il CPO di Genova in occasione di tale ricorrenza ha deciso di fornire alcuni piccoli consigli ai colleghi e alle colleghe che desiderano iniziare a svolgere la professione in maniera più inclusiva, ossia adottando approcci e strumenti che permettano di rispondere alle esigenze di tutte le persone, comprese quelle con disabilità, garantendo equità e accessibilità nel rapporto professionale.
Ecco alcuni consigli:
- Prestare attenzione all'accessibilità degli uffici:

- Accesso facilitato con rampe o ascensori.
- Segnaletica chiara e leggibile
- Spazi adeguati per sedie a rotelle nelle sale d'attesa e negli uffici.

- Ricordarsi dell'esistenza di tecnologie assistive:

- Verificare che il sito web dello studio o le piattaforme utilizzate siano conformi agli standard di accessibilità (WCAG 2.1).
- Documenti accessibili: report e documentazione in formati digitali leggibili da software screen reader.
- Modalità online: Offrire consulenze a distanza tramite piattaforme video con sottotitoli automatici o opzioni per ingrandire il testo.

La creazione di documenti accessibili è essenziale per garantire che tutte le persone, indipendentemente dalle loro abilità, possano leggere, comprendere e utilizzare le informazioni fornite.

Inoltre desideriamo condividere la campagna di sensibilizzazione realizzata da CoorDown per il World Down Syndrome Day 2021, "The Hiring Chain", tale campagna è dedicata all'inclusione nel mondo del lavoro delle persone con la sindrome di Down. Il video è stato premiato al Festival di Cannes, ai D&AD Awards, agli ADC2021 Awards e al New York Festivals.
Il cantante Sting ha messo a disposizione la sua voce nel video, sostenendo la campagna.

The Hiring Chain, performed by Sting
Il CPO dell'ODCEC di Genova

Comunicazione Comitato Pari Opportunità
n. 15/2024 del 10/12/2024

Giornata Internazionale dei Diritti Umani "***Our Right, our Future, Right Now***"

Il 10 dicembre 2024, in occasione della Giornata Internazionale dei Diritti Umani, il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Genova si unisce alla riflessione globale sul tema "Our Right, Our Future, Right Now", che sottolinea l'urgenza di proteggere e promuovere i diritti umani per garantire un futuro equo e sostenibile, poiché i diritti umani giocano un ruolo cruciale come forza preventiva, protettrice e trasformatrice.

"I diritti umani sono le fondamenta su cui costruire società pacifiche ed inclusive."

Il tema di quest'anno richiama l'importanza dei diritti umani nella vita di ogni giorno e invita a un'azione immediata per affrontare le sfide globali: disuguaglianze economiche, crisi ambientali e diritti fondamentali minacciati.

La riflessione sull'azione immediata che, come categoria professionale, possiamo promuovere riguarda l'importanza di un'efficace azione di sensibilizzazione relativamente alle nuove forme di rendicontazione, quale il bilancio di sostenibilità (ESG).
I grandi cambiamenti passano anche attraverso piccole azioni concrete.
È il momento di agire insieme per un futuro migliore, ora.

Il CPO dell'ODCEC di Genova

Locandine CPO

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA
#GenderPayGapCPOODCEC
05 Dicembre 2022
dalle 14:45 alle 18:00
Coffee break per una pausa che sia anche un'occasione di confronto
sede dell'ODCEC di Genova, viale IV Novembre, 6
(e anche on line)
TRASFORM
AZIONE
Seminario a cura del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine
dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Genova
Il gender pay gap è una realtà che è emersa dal nostro questionario e dal nostro bilancio di genere e nella libera professione è più difficile da contrastare perché ognuno decide il suo compenso. Le donne (ma anche i giovani) spesso guadagnano meno perché chiedono meno e allora: Impara a farti pagare!
Sai prenderti i tuoi meriti?
Vuoi competere nel libero mercato?
Sai gestire il tuo tempo e le tue energie?
Sai evitare i lavori stressanti e ad alto rischio?
Sai negoziare?
Sai chiedere cosa è giusto per te?
Impariamo a farci pagare e a dare valore al nostro lavoro e al nostro tempo!
Essere un libero professionista è un valore aggiunto e altamente qualificato.
Dopo una lunga formazione iniziale, continuiamo a studiare e ad aggiornarci costantemente!
Il Comitato Pari Opportunità ha organizzato il suo primo seminario e ha deciso di agire contro questo fenomeno, che svilisce il nostro lavoro. Il seminario, infatti, non è solo per donne e giovani,
nella libera professione sapersi valorizzare è utile a tutt*
Interverranno:
Laura Torretta
Alice Teso
Veronica Dominici
CPO ODCEC di Genova
Unione Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Genova
Unione Giovani Commercialisti di Genova
L'evento è in fase di accreditamento presso l'ODCEC di Genova

ESPLORIAMO IL MONDO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI (SOFT SKILLS)

7 INCONTRI CON
DOTT.SSA MARIA CRISTINA ZUNINO
PSICOLOGA DEL LAVORO - PSICOTERAPEUTA

DALL 14.00 ALLE 16-00

PIATTAFORMA CONCERTO

14 CFP TOTALI
MATERIA OBBLIGATORIA

17 DIC 2024

Introduzione alle Competenze Trasversali (*Soft Skills*)
Cosa sono, a cosa servono, perché è importante svilupparle ed applicarle nel contesto professionale (e non solo)

21 GEN 2025

Gestione dello stress e resilienza

18 FEB 2025

Comunicazione di genere

18 MAR 2025

Negoziazione e persuasione

15 APR 2025

Gestione del tempo

20 MAG 2025

Pensiero critico

17 GIU 2025

Sintesi del percorso e analisi delle possibili interazioni virtuose e funzionali tra le diverse competenze trasversali analizzate

PARITÀ DI GENERE E PROFESSIONI: UN CONFRONTO INTERORDINISTICO.

Tavola rotonda tra rappresentanti ed esponenti delle Istituzioni liguri.

10 | 05 | 2024 ***Auditorium Istituto Nautico*** *Edificio Calata Darsena - Genova*

8.30 *Registrazione partecipanti*

8.45 ***Saluti istituzionali***
Simona Ferro/ *Assessore alle Pari Opportunità - Regione Liguria*
Saluti delle e dei presidenti degli Ordini

9.00 *Introduzione e approfondimenti* - Coordina Eliana Miraglia/ Caporedattrice Rai - TGR Liguria

Stereotipi, pregiudizi e buone pratiche professionali in tema di Pari opportunità
Giuseppina Romeo/ *Psicologa psicoterapeuta, Consigliera dell'Ordine delle Psicologhe e degli Psicologi della Liguria e Coordinatrice del Comitato Pari Opportunità dello stesso Ordine e componente del CPO dell'Ordine nazionale.*

Presentazione dei principali esiti della prima ricerca interordinistica
Priscilla Dusi/ *Psicologa del lavoro, A.U. Prima training & Consulting s.r.l., Presidente A.I.F. Delegazione Liguria, Esperta Unioncamere per la Certificazione della Parità di Genere, componente Comitato Pari Opportunità dell'Ordine delle psicologhe e degli psicologi della Liguria.*

Burning out - La conciliazione del tempo vita privata - lavoro negli Ordini professionali liguri ed una breve digressione sul gender pay gap
Elena Briata/ *Dott.ssa Commercialista, Vice Presidente del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Genova e membro del CPO nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.*

Conta quello che si conta - educazione economico finanziaria per genere e generazioni
Michela Benna/ *Commercialista ODCEC di Genova, ex Vice Presidente CPO ODCEC Genova, Referente ODCEC Genova per il CPO Interordinistico, Esperta in Pari Opportunità, Presidente Commissione PO CNPR.*

9.50 *Coffee break e incontro con Elena Cavallo/* *Artista, scultrice, sedie d'arte, quadri, gioielli.*
In occasione del convegno saranno in mostra le installazioni dell'artista.

10.15 ***Disparità di genere: il paradosso del sorpasso. Un'occasione da non perdere per rifondare il SSN***
Valeria Messina/ *Medico, Consigliera OMCEO Genova, Referente per il Tavolo nazionale sulla Medicina di genere.*

Molestie sul lavoro: un fenomeno sottaciuto?
Alessia Aru/ *Agrotecnico Libero Professionista, Consigliere del Collegio degli agrotecnici ed agrotecnici laureati di Genova e La Spezia, Consigliere delegato del Comune di Sant'Olcese, CTU presso il Tribunale di Genova, Membro Esperto della Sezione Agraria del Tribunale di Genova.*

Mariacarla Sboloi/ *Psicologa psicoterapeuta, Consulente esperta transizioni al lavoro fasce deboli, componente Comitato Pari opportunità dell'Ordine delle psicologhe e degli psicologi della Liguria.*

Certificazione parità di genere: un'opportunità per le aziende
Simona Saitta/ *Consulente del lavoro, Referente Commissione Pari Opportunità dell'Ordine CDL Genova.*

Professioni STEM - Pari opportunità: un binomio particolare
Sabrina Santini/ *Segretario e Referente della Commissione Pari Opportunità dell'Ordine Regionale dei Geologi della Liguria*

11.00 *Tavola rotonda* - Coordina Stefania Aloia/ *Direttrice de "Il Secolo XIX"*

Laura Amoretti/ *Consigliera di Parità - Regione Liguria*
Francesca Corso/ *Assessore Pari Opportunità ed altre deleghe - Comune di Genova*
Laura Repetto/ *Consigliera delegata alle Pari Opportunità ed altre deleghe - Città Metropolitana*
Alessandra Volpe/ *Consigliera di Parità - Città Metropolitana*
Angela Celeste Taramasso/ *Delegata del Rettore alle Pari Opportunità e inclusione*
Luisa Stagi/ *Professoressa associata al Dafist dell'Università di Genova, componente del CPO di UniGe e co-direttrice della rivista "About Gender"*
Luisa Sbrana/ *CUG nazionale INAIL*

12.30 *Discussione e conclusioni*

13.00 *Chiusura lavori*

ordinepsicologi-liguria.it

Responsabile scientifica: Priscilla Dusi / Segreteria scientifica: Alessandra Brameri

La partecipazione è gratuita, a numero chiuso e riservata alle iscritte e agli iscritti.
È gradita l'iscrizione seguendo le indicazioni fornite dal proprio Ordine di appartenenza.

Evento organizzato in collaborazione tra gli Ordini indicati nei loghi.
Con il Patrocinio di:

11 LUGLIO 2025

11.00-13.00

PARENTING & WORKING

GENITORI, CAREGIVER E NUOVE COMPETENZE AL LAVORO

- LE COMPETENZE EMOTIVE E RELAZIONALI: L'EMPATIA E L'ASCOLTO COME PLUS PER LA PRATICA PROFESSIONALE
- LA GENITORIALITÀ E IL CAREGIVING COME FATTORI DI CRESCITA DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE
- LE COMPETENZE DELL'INNOVAZIONE: DAL PROBLEM SOLVING ALLA GESTIONE DEL CAMBIAMENTO

- BENESSERE AL LAVORO E WORK ENGAGEMENT
- NORME A TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E DEL CAREGIVING
- AGIRE E ALLENARE LA LEADERSHIP: IL VANTAGGIO DELL'ACQUISIZIONE DI NUOVE SOFT SKILLS PER LO SVILUPPO DEL PROPRIO RUOLO PROFESSIONALE

RELATRICE ILARIA TRAINITO - PSICOLOGA DEL LAVORO

INTERVENGONO:
ELEONORA MARSANO - PRESIDENTE CPO ODCEC GENOVA
ELENA BRIATA - VICE PRESIDENTE CPO ODCEC GENOVA
VALERIA BORSEI - SEGRETARIA CPO ODCEC GENOVA
PRISCILLA DUSI - PSICOLOGA DEL LAVORO, A.U. PRIMA S.R.L.

Prima srl Training & Consulting

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA

MODALITA' DI ISCRIZIONE IN PIATTAFORMA CONCERTO

L'iscrizione per gli iscritti ODCEC Genova: dovrà essere effettuata accedendo direttamente dal sito dell'ODCEC di Genova attraverso il Catalogo corsi e-learning.

L'iscrizione per i non iscritti all'ODCEC Genova:
Iscrizione (si consiglia di effettuare l'iscrizione nei giorni precedenti alla data di svolgimento dell'evento)
il corso è in fase di accreditamento

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA

A&P Informatica

WEBINAR

8³– Donne, lavoro e Pari Opportunità

Lunedì 8 marzo 2021
Orario 15.00 – 17.00

PROGRAMMA

- Ruolo del Comitato per le Pari Opportunità nell'Ateneo di Genova e possibili sinergie con il territorio.
- Donne e professione forense.
- Lotto Marzo: che storia è questa?
- Linguaggio *de genere*: quanto contano le parole?
- Smartworking: effetti sulla diseguaglianza di genere.
- Commercialisti e Steuerberater: un confronto.

Introduzione lavori
Dott. Fabrizio Moscatelli
Coordinatore della Commissione di Studio Pari Opportunità dell'ODCEC di Genova.

Relatori:
Rag. Commercialista Michela Benna, Dott.ssa Valeria Borsei, Dott.ssa Elena Briata– Componenti della Commissione di Studio Pari Opportunità dell'ODCEC di Genova

Prof.ssa Angela Celeste Taramasso – Presidente del Comitato Pari Opportunità dell'Università degli Studi di Genova.

Avv. Valeria Gioffré – Avvocata cassazionista, ha contribuito alla redazione del Codice delle pari opportunità, La Tribuna, 2017, a cura di ASLAWomen.

Modalità di iscrizione
Per l'iscrizione accedere al seguente link:
https://attendee.gotowebinar.com/register/8925987540228872719

Al fine di assicurare il riconoscimento dei cfp conseguiti mediante la partecipazione del webinar si chiede di compilare oltre al nome, cognome, indirizzo mail anche il campo codice fiscale e ordine di appartenenza.

In collaborazione con:

Università di Genova

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

CONSIGLIERE AL LAVORO
Women at Work
REGIONE LIGURIA

REGIONE LIGURIA

MOLESTIE E VIOLENZA ZERO: IL RUOLO DELLA CERTIFICAZIONE DI GENERE IN AZIENDA

30 GIUGNO 2025- ORE 10-13

GENOVA/SALA CRISTOFORO COLOMBO, REGIONE LIGURIA, VIA FIESCHI 15 PIANO TERRA

SALUTI ISTITUZIONALI

Filomena D'Antini, Consigliera di Parità Nazionale

SI CONFRONTERANNO

Laura Amoretti, Consigliera di Parità Regione Liguria
Daniela Asaro, Head of Certification Italy Commercial Development and Monitoring
Gloria Pieri, Avvocata, Delegata Pari Opportunità AGI Liguria
Sergio Fossati,Direttore Ispettorato del Lavoro Area Metropolitana di Genova
Maurizio Caviglia, Segretario Generale Camera di Commercio di Genova
Michela Benna, Commercialista Referente CPO interordinistico per ODCEC Genova
Mattia Agosta, Consulente del Lavoro
Priscilla Dusi, Rappresentante SIPLO, Co-Coordinatrice CIIP Gruppo stress lavoro correlato, molestie e violenze sui luoghi di lavoro

TESTIMONIAL:
Rosella Scalone - c/o Ricci Engineering s.r.l. azienda ligure certificata UNI/PDR 125:2022 che ha adottato il chatbot NONPOSSOPARLARE

Modera: **Manuela Facco**, Regione Liguria AT Settore Politiche Sociali, Terzo Settore, Immigrazione e Pari Opportunità

La partecipazione è gratuita.
Per confermare in presenza scrivere a:
consiglieraparita@regione.liguria.it

Per informazioni: 010 5485270 - 4266

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA

"Non" smetto quando voglio

Prima giornata
Mercoledì 6 dicembre 2023 - orario 10.00 – 13.00

Webinar sulla piattaforma Concerto
Materie FPC: E.1.3 - E.1.4 - E.1.5

- *Se il nostro lavoro fosse semplice, lo farebbero da soli!*
- *Se pianifichiamo il tipo di professionista che vogliamo essere, lo diventeremo!*
- *Se facciamo un buon lavoro, prendiamocene il merito!*
- *Se ci buttiamo senza rete, rischiamo di farci male!*

Seminario di empowerment!

In collaborazione con il Comitato pari Opportunità dell'ODCEC di Savona

Saluti iniziali e presentazione dei Comitati Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Genova e Savona

Inquadramento del seminario nel percorso volto a proporre soluzioni al Gender Pay Gap

Argomenti trattati

- Superare l'influenza degli stereotipi di genere e valorizzare il proprio lavoro
- Ambizione, auto-promozione, gestione della propria crescita e carriera
- Networking

Relatori

Odile Robotti – amministratore unico di Learning Edge Srl società specializzata nei vantaggi competitivi creati con l'apprendimento, esperta di inclusione, in particolare legata al genere (Leadership Femminile) e all'età. Prima di avviare Learning Edge Srl, ha lavorato in IBM (come team leader di analisti funzionali e successivamente come account manager di grandi clienti) e poi in McKinsey&Co. dove ha gestito progetti di consulenza in ambito bancario, assicurativo e farmaceutico. Ha conseguito una laurea in Economia Politica (Università Bocconi), un MBA (SDA Bocconi), un Ph.D in Psicologia (University College London) e una certificazione come professional coach (International Coaching Academy)

"UN DIRITTO NON È CIÒ CHE QUALCUNO TI CONCEDE MA È CIÒ CHE NESSUNO PUÒ TOGLIERTI"

William Ramsey Clark

Il Comitato pari opportunità di **Napoli** unitamente ai CPO di **Nola, Avellino, Genova, Pistoia, Nuoro, Imperia, Udine, Piacenza**, in collaborazione con il **Dipartimento di Giurisprudenza Università degli studi di Napoli Parthenope**, la **FDC- Federazione Commercialisti** e la **FIDDOC Nazionale- Federazione Italiana Donne Dottori Commercialisti ed Esperti contabili** propone il corso :

"Soft skill e gestione della leadership per il professionista".

on line sulla piattaforma Concerto

Il programma del Corso è il seguente:

1) 23/05/2023 14.30-16.30 **"Le soft skill e il loro ruolo nelle professioni giuridiche ed economiche"**

Introduzione: **Antonella La Porta** *Presidente CPO ODCEC Napoli* , **Maurizio Turrà** *Presidente FDC*, **Fabiana di Lauro** *Presidente FIDDOC Nazionale*

Relazione**: Filomena Buonocore** *Professore Ordinario di Organizzazione Aziendale Università Parthenope di Napoli*

Conclusioni: ***Marisa Benzi*** *CPO ODCEC Piacenza*

2) 06/06/2023 14.30-16.30 **"Capacità di leadership. La leadership al femminile"**

Introduzione: **Giovanna Menichini** Presidente CPO ODCEC Nola

Relazione: ***Luisa Varriale*** *Professore Ordinario di Organizzazione Aziendale Università Parthenope di Napoli*

Conclusioni: ***Sabrina Mazza*** *Vice Presidente CPO ODCEC Udine*

3) 21/06/2023 14.30-16.30 "**Team management, gestione dei progetti e competenze digitali"**

Introduzione: ***Marta Collu*** *Presidente CPO ODCEC Imperia*

Relazione: ***Concetta Metallo*** *Professore Ordinario di Organizzazione Aziendale Università Parthenope di Napoli*

Conclusioni: ***Paola Fanti*** *Presidente CPO ODCEC Pistoia*

4) 05/07/2023 14.30-16.30 "**La gestione dei conflitti e le strategie negoziali"**

Introduzione: ***Giovanna Satta*** *Presidente CPO ODCEC Nuoro*

Relazione: ***Paola Briganti*** *Professore associato di Organizzazione Aziendale Università Parthenope di Napoli*

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA

Il CPO dell'ODCEC di Genova

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA

Seminario a cura del Comitato per le Pari Opportunità all'interno del percorso formativo ESG

GIORNATA 6

Certificazione di Genere- Pari Opportunità professionali?

Mercoledì 22 febbraio 2023

Orario 10.00 – 13.00

- Certificazione di Genere- meccanismi di funzionamento e misure premiali
- Il ruolo del commercialista.

Introduzione
Comitato Pari Opportunità dell'Ordine di Genova
Saluti iniziali e presentazione del comitato.

Relatori:
Intervento Organismo di Certificazione Bureau Veritas
Dott.ssa Claudia Strasserra – Chief Reputation Officer
Certificazione di Genere- Contesto normativo, misure premiali, PDR Uni 125, funzionamento della certificazione, analisi degli indicatori, ruolo del Comitato Guida.

Comitato Pari Opportunità dell'Ordine di Genova
Michela Benna - Vice Presidente del CPO e **Dott.ssa Elena Briata -** membro del CPO
Il ruolo del commercialista all'interno del sistema di certificazione di genere, criticità.

Modalità di iscrizione
- In presenza, tramite mail alla segreteria dell'Ordine dei Commercialisti di Genova
- modalità on-line…….piattaforma in attesa di indicazioni…….

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA

Webinar registrato su piattaforma concerto a cura del Comitato per le Pari Opportunità ODCEC di Genova

(Im) Pari (amo) nuove Opportunità

Martedì 28 maggio 2024
Orario 10.00 – 12.00

- Bilancio ESG
- Bilancio di Genere anno 2023 ODCEC di Genova

Introduzione lavori
Dott.ssa Eleonora Marsano
Presidente CPO dell'ODCEC di Genova, Consigliera ODCEC di Genova ed ex Vice Presidente UGDCEC.

Relatrici:
Dott.ssa Sara Pelucchi- Vice Presidente ODCEC di Lecco, Segretaria della Fondazione Centro Studi UNGDCEC con delega sulla sostenibilità e membro della Commissione di Studio del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili "Asseverazione e Certificazione", nell'area di delega "Sviluppo Sostenibile". Intervento riguardante "Il bilancio ESG: Contesto attuale e sviluppi futuri derivanti dall'integrazione della sostenibilità nella strategia d'impresa".
Dott.ssa Elena Briata- Vice Presidente CPO dell'ODCEC di Genova e membro del CPO Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili. Esposizione dei principali dati relativi al Bilancio di Genere 2023 dell'ODCEC di Genova.
Commercialista Ragioniera Michela Benna- Ex Vice Presidente CPO Genova e attuale membro aggiunto, Rappresentante del CPO nella rete interordinstica. In cosa consiste la rete interordinistica e quali attività svolge.

Modalità di iscrizione
- modalità on-line…….piattaforma CONCERTO in attesa di indicazioni…….

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI GENOVA