



POLITICA INTERNA PARITÀ DI GENERE E INCLUSIONE

PRINCIPI GENERALI

L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Milano ("ODCEC di Milano") crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone e delle loro identità sotto tutti i profili, senza distinzioni di origine sociale, religiosa, di etnia, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

L'impegno dell'ODCEC di Milano nel coltivare il valore delle persone si declina in una gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per garantire uguali possibilità nell'accesso e nella crescita professionale e promuovendo azioni concrete per realizzare un cambiamento culturale e sociale.

La presente politica interna individua e definisce le finalità, gli obiettivi e le buone prassi adottate dall'ODCEC di Milano per incentivare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e aperto a tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

DESTINATARI DELLA PRESENTA POLITICA INTERNA

La presente politica interna si applica a tutti i e tutte le dipendenti, sia assunte/i che somministrate/i, stabilmente inserite/i nell'organizzazione e ai candidati e alle candidate che partecipano a un bando di selezione per lavorare all'ODCEC di Milano.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La diversità è un valore condiviso, tutelato e incoraggiato dall' ODCEC di Milano con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali

La presente politica formalizza l'adozione e l'attuazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dei principi di pari opportunità, e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse, nonché a prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

Cultura

Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre:

- la presenza di processi che favoriscono la possibilità delle risorse di manifestare, anche in modo anonimo, il loro pensiero e fornire opinioni e parere su come migliorare l'ambiente di lavoro e prevenire eventuali casi di mobbing;
- programma di eventi, convegni e corsi di formazione sull'inclusione lavorativa, il rispetto delle diversità e di prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere.

Linguaggio

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 sociale 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.

Tutela e valorizzazione della genitorialità

L'ODCEC di Milano ritiene fondamentale, al fine di evitare l'assunzione degli obblighi di cura familiare alle sole donne e prevenire i "ruoli di genere", adottare delle iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli allo sviluppo della carriera di tutte le persone che lavorano nell'organizzazione, a prescindere dal genere, dall'età, dalle abilità o disabilità, dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere, dall'etnia e/o dall'origine sociale

L'ODCEC di Milano attua, in applicazione del CCNL comparto funzioni centrali, alcuni benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e organizzazione prima, durante e dopo la maternità/paternità.

Tra queste, si menzionano:

- mantenimento dell'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, nonché i trattamenti economici correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del/della dipendente;
- mantenimento dell'intero periodo di ferie spettante al/alla dipendente, indipendentemente dal congedo fruito;
- computo del periodo di congedo ai fini dell'anzianità di servizio;
- integrazione del periodo di assenza di ulteriori 30 (trenta) giorni, sia per lavoratore padre che per lavoratrice madre, concessi per ciascun anno e computati complessivamente per entrambi i genitori, a retribuzione piena, valido ai fini dell'anzianità e senza intacco delle ferie accumulate.

Politiche retributive

Come Ente Pubblico non economico, l'ODCEC di Milano applica in maniera rigorosa il CCNL di riferimento ([CCNL comparto funzioni centrali](#)) e attua politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire l'equità per genere al fine di aumentare le pari opportunità di carriera e l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità.

POLITICA PER L'INCLUSIONE

Orientamento sessuale

L'ODCEC di Milano mira a realizzare un ambiente di lavoro inclusivo a qualsiasi persona indipendentemente, anche, dall'identità di genere e dall'orientamento sessuale.

In particolare, l'impegno nel garantire pieno accesso alle posizioni lavorative aperte presso l'organizzazione e nell'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio in fase di selezione e assunzione, si estende anche con riferimento alle diversità in campo di identità di genere e orientamento sessuale.

L'ODCEC di Milano 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+.

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 riscontra 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;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ODCEC di Milano che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Policy redatta in e in vigore da: **6 novembre 2023**

F.to _____

Presidente Consiglio dell'Ordine ODCEC di Milano

F.to _____

Presidente Comitato Pari Opportunità ODCEC di Milano