



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI NAPOLI

2013 • 2014 • 2015

BILANCIO SOCIALE



*15 Gennaio 2013
Prima Seduta del Consiglio ODCEC
Sala Giunta
Palazzo San Giacomo*



INDICE

Lettera del Presidente	
Introduzione	
IL BILANCIO SOCIALE	
1. La responsabilità sociale: la genesi e la sua evoluzione.	
2. La rendicontazione sociale – Il Bilancio sociale	
3. Il bilancio sociale dell’ordine professionale	
PARTE I	
I PRINCIPI DI REDAZIONE	
1. Obiettivi del Bilancio Sociale	
2. I principi di redazione	
3. L’individuazione degli Stakeholder e delle aree di intervento	
4. La matrice di rilevanza	
5. L’individuazione degli Stakeholder di un ordine professionale	
5.1 Il personale	
5.2 Lo Stato	
5.3 Gli Iscritti	
5.4 I Praticanti	
5.5 I Consiglieri	
5.6 Le Università e gli Istituti di Ricerca	
5.7 La Cassa di Previdenza	
5.8 Il Registro dei Revisori Contabili	
5.9 Il Consiglio Nazionale	
5.10 Le Banche	
PARTE II	
STRUTTURA E CONTENUTI DEL BILANCIO SOCIALE	
Premessa	
1. Identità dell’Ente e contesto in cui opera	
1.1 Corporate Governance e assetto istituzionale	
1.1.1. Organi disciplinari, di controllo e consultivi	
1.2 Altri organi e associazioni che hanno cooperato per le attività dell’Ordine	
ORGANI DELL’ODCEC NAPOLI	28
1.2.1 La Fondazione	28
1.2.2 MEDI’	30
1.2.3 Il Comitato Pari Opportunità	30
ASSOCIAZIONI	32
1 1.2.4 L’Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili	32
3 1.2.5 F.I.D.DO.C.	34
4 1.2.6 Associazione Impegno Civile	34
4 1.2.7 Unagraco Napoli	35
5 1.2.8 Unagraco di Napoli	35
6 1.1 I Valori di riferimento	36
9 1.2 Missione	36
9 1.3 Strategie e politiche (PEG-PDO)	37
PARTE III	40
11 RICLASSIFICAZIONE DEI DATI CONTABILI	
13 E CALCOLO DEL VALORE AGGIUNTO	40
14 1. Prospetto di determinazione del valore aggiunto	41
15 2. Bisogni e Aspettative degli Stakeholder	42
15 a) Aspettative degli iscritti (dottori commercialisti ed esperti contabili, tirocinanti)	42
15 b) Aspettative dei dipendenti	42
15 c) Aspettative della Pubblica Amministrazione	42
15 d) Aspettative remunerative dell’Ente	43
16 e) Aspettative delle associazioni e degli altri enti	43
16 3. I Costi Intermedi	43
16 4. Gli Oneri Figurativi	43
17 5. Pari Opportunità	45
17 6. Tabelle	45
17 PARTE IV	50
18 RELAZIONE SOCIO-AMBIENTALE	50
18 1 La dimensione Sociale e gli aspetti generali	50
18 2 PERDOC	54
18 3 La dimensione ambientale (cenni)	54
20 PRINCIPALI CONCLUSIONI E PROSPETTIVE DI MIGLIORAMENTO	55
26 PARTE V	56
28 BILANCIO DI GENERE DELL’ODCEC DI NAPOLI	56



Lettera del Presidente

Carissime Colleghe e carissimi Colleghi,
sono lieto di presentare il “Bilancio sociale” dell’Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Napoli per il triennio 2013-2015, documento che, seppur non obbligatorio, ho ritenuto fosse utile predisporre per poter fornire agli iscritti all’Ordine informazioni aggiuntive rispetto al Bilancio d’esercizio sulle attività svolte dal Consiglio.

Colgo l’occasione per ringraziare tutti i consiglieri che, a titolo gratuito, hanno dedicato tempo ed impegno per la gestione degli aspetti istituzionali dell’Ordine e per attività innovative a servizio degli iscritti. Vorrei ringraziare inoltre il Collegio dei revisori che con puntualità ed attenzione ha svolto i propri compiti istituzionali ed il personale dell’Ordine che ha supportato con professionalità tutte le iniziative e le attività svolte .

Ho il piacere di segnalare anche il supporto che è stato fornito all’Ordine dal Senato, dal Collegio di disciplina, dal Collegio dei probiviri, dalla Consulta dei praticanti e da tutte le associazioni che hanno animato l’attività dell’Ordine.

Nell’ultimo triennio l’attività del Consiglio si è concentrata sulla valorizzazione della professione, su una maggiore attenzione alla gestione del personale, fornendo le necessarie motivazioni e provvedendo ad una puntuale verifica della correttezza delle procedure ed a un monitoraggio continuo dell’attività. Il Consiglio ha sviluppato relazioni con tutte le istituzioni locali. Inoltre, si è avuta particolare attenzione nei confronti dei giovani, al fine di indirizzare gli stessi verso la realtà professionale attraverso incontri e seminari presso le scuole superiori e le università. L’Ordine di Napoli si è distinto in merito alle decisioni più importanti adottate dal Consiglio Nazionale, grazie alla collaborazione costante di Achille Coppola, segretario del CNDCEC.

Di seguito alcune iniziative ed attività promosse negli anni 2013-2014-2015:

Equitalia Sud spa ha messo a disposizione dell’ODCEC un canale di assistenza dedicato denominato “Sportello telematico dedicato” al quale si invieranno richieste di informazioni per conto del contribuente con allegata delega.
La collaborazione con l’Università degli studi di Napoli Federico II e con l’Università degli studi “Parthenope” ha determinato lo svolgimento del tirocinio in concomitanza con il percorso formativo e per l’esonero della prima prova scritta dell’esame di Stato per l’esercizio della professione di Dottore Commercialista ed Esperto Contabile.





Protocollo d'intesa con l'Agenzia delle Entrate, dedicato al necessario confronto fra fisco e professionisti sulle problematiche tributarie.

Adozione dell'area di verde pubblico della prestigiosa Piazza dei Martiri, in accordo con il comune di Napoli.

Convenzione con il Comune di Arzano, per il piano formativo per giovani tirocinanti e/o giovani commercialisti.

Protocollo di intesa con la C.C.I.A.A. di Napoli, dedicata alla semplificazione degli adempimenti per il deposito delle pratiche.

Protocollo d'intesa con la società diretta e controllata dalla **Regione Campania Sviluppo Campania SpA**, per l'accesso al Fondo Micro Credito FSE.

Protocollo d'Intesa Tribunale di Napoli, per la bonifica anagrafica iscritti all'Albo CTU.

Protocollo d'Intesa UNICREDIT, per la selezione delle aziende per canali privilegiati per la nascita di imprese.

Protocollo d'Intesa Comune di Napoli - Assessorato Politiche al Lavoro ed Attività Produttive, per la creazione del rating di legalità per le imprese.

Protocollo d'Intesa ACEN - ANCI, avente ad oggetto percorsi di alta formazione professionale afferenti le tematiche di Projet Financing.

Protocollo d'Intesa con la Regione Campania, relativamente al Piano Regionale Garanzia Giovani per offrire risposte ed opportunità concrete ai giovani garantendo una offerta qualitativamente valida di lavoro.

Grazie alla collaborazione tra l'Ordine ed il Tribunale, è stato ottenuto un varco riservato esclusivamente ai commercialista il cui utilizzo è possibile attraverso un sistema informatizzato, realizzato dal ns. ente, che tramite la scansione del tesserino professionale ed attraverso un codice PIN riservato, consente l'accesso ad ogni iscritto. L'Ordine dei commercialisti e degli esperti contabili di Napoli è stato il primo Ordine in Italia ad ottenere la **Certificazione di sistema di qualità ISO 9001**.

Infine si segnala la collaborazione fattiva di oltre cinquecento colleghi impegnati nel funzionamento dell'Ente in diverse attività: Fondazione, Consulta Praticanti, Unione Giovani Dottori Commercialisti, Staff, Associazione Sportiva, FIDDOC, CPO e commissioni di studio.

Particolare rilevanza ha assunto la partecipazione della Consulta delle Professioni, come figura apicale presso la C.C.I.A.A. di Napoli.

Augurando una buona ed interessante lettura, concludo con un sentito ringraziamento al segretario Aurelio Fedele ed alla Consigliera Liliana Speranza, delegati dal Consiglio alla supervisione della redazione del bilancio sociale.

Un caro saluto,

Vincenzo Moretta



Introduzione

Carissime Colleghe e carissimi Colleghi,

nel presentare il Bilancio sociale dell'Ordine di Napoli per il triennio 2013-2015 vogliamo ringraziare il professore Mauro Sciarelli dell'Università degli studi di Napoli Federico II per il coordinamento del gruppo di lavoro che ha redatto il Bilancio sociale, composto da: Domenico Molino, Italo Piscicelli, Antonio Aurino, Francesco D'Ambrosio, Francesca R. Marra Buonocore, Margherita Romualdo, Anna Filosa, Amelia Scotti, Diodorina Angelino, a cui ugualmente vanno i nostri ringraziamenti per il lavoro svolto.

La lettura del Bilancio sociale potrà permettervi di meglio conoscere la struttura dell'Ordine e le attività svolte nel triennio, con l'augurio che la partecipazione degli iscritti alla vita dell'Ordine sia sempre più massiccia e propositiva. L'obiettivo è far sì che i colleghi possano sentirsi nell'ordine come a casa propria e non in un ente burocratico, sviluppando un senso di appartenenza e di squadra.

Cordialità,

Liliana Speranza e Aurelio Fedele



IL BILANCIO SOCIALE

1. La responsabilità sociale: la genesi e la sua evoluzione.

Il concetto di responsabilità sociale è indissolubilmente legato all'operato delle aziende. Quando si parla di responsabilità sociale di impresa, *RSI*, non si può prescindere dall'impresa e dalla sua attività. Tale aspetto ovviamente vale anche per organizzazioni pubbliche, quale un ordine professionale.

Il concetto di responsabilità sociale d'impresa inizia a muovere i suoi primi passi, nelle realtà economiche occidentali, a partire dagli anni Cinquanta. Tuttavia, risalgono già agli anni Venti i primi accenni di *RSI*.

Dopo la grande crisi scoppiata negli Stati Uniti con il crollo di Wall Street nel 1929, tra gli anni '30 e gli anni '50 inizia ad instaurarsi la concezione che attribuisce ai manager obblighi sociali che vanno al di là della mera realizzazione di un profitto legata alla produzione di beni o alla fornitura di servizi. Tale concezione solo successivamente subisce un'evoluzione, abbandonando il riferimento alla sola responsabilità personale del dirigente e considerando la responsabilità dell'impresa stessa. Il nuovo riferimento è l'impresa non più considerata quale soggetto unicamente orientato al profitto, bensì immerso in maniera inscindibile in un contesto socioeconomico specifico con il quale si influenza reciprocamente. In altri termini, inizia a diffondersi la concezione secondo cui l'impresa non debba rendere conto unicamente agli azionisti e alle banche, ma anche ai dipendenti, ai clienti e in generale a tutta la società in cui essa si trova immersa poiché, con i suoi comportamenti, influenza significativamente anche la vita di tutti loro.

La nascita dell'era moderna della *RSI* viene generalmente ricondotta alla pubblicazione del 1953 dal titolo "Social Responsibilities of the Businessman" (Mangion, 2006) dell'economista americano Howard Rothmann Bowen, nella quale egli afferma che l'impresa dovrebbe essere valutata, oltre che per i risultati economici, anche per le conseguenze di natura sociale derivanti dalle sue attività.

Tuttavia, è fra gli anni '60 e i '70 che si comincia a parlare di Corporate Social Responsibility e della classificazione delle relazioni che possono intercorrere tra impresa e società; Archie B. Carroll teorizza la «piramide della Corporate Social Responsibility», per una gestione morale degli *Stakeholder* delle organizzazioni. Se alla base della piramide vengono poste le responsabilità di tipo economico – priorità ineludibile e primaria di un'impresa – e subito dopo quelle legali – quali imprescindibile presupposto dell'operare nella società – per la prima volta vengono introdotti due ulteriori ambiti di responsabilità, che comprendono quelle etiche e quelle cd. discrezionali.

Da tale teorizzazione si sviluppano negli anni successivi nuovi filoni di ricerca che costituiranno il fondamento dell'attuale dibattito. In particolare la teoria degli *Stakeholder*, elaborata da Robert Edward Freeman, risale ai primi anni '80. Con Freeman tutti i "portatori di interessi" (i cd. *Stakeholder*) diventando soggetti attivi che si relazionano con l'impresa e influiscono sul suo agire. Freeman distingue tra *Stakeholder* primari e secondari.



Primari sono tutti quei soggetti da cui dipende la sopravvivenza stessa dell'impresa (gli azionisti in primis, ma anche i dipendenti, i clienti e i fornitori); secondari sono invece tutti coloro che, in senso più ampio, possono influenzare o essere influenzati dall'attività dell'organizzazione (vi rientrano quindi le istituzioni, la comunità locale, le associazioni di impresa, i sindacati...).

Contemporaneo al precedente è il filone di studi che si sviluppa sempre negli Stati Uniti, definito Business ethics (in Italia Etica degli affari). Esso, a differenza dei precedenti, si concentra sul versante morale, ponendo al centro i valori etici che devono fondare i comportamenti delle imprese.

La teoria degli *Stakeholder* e gli studi di business ethics con i loro successivi sviluppi hanno dunque rappresentato la base sulla quale, a partire dagli anni'90, si sono innestate ulteriori analisi sempre più approfondite e specifiche sull'argomento.

2. La rendicontazione sociale – Il Bilancio sociale

La rendicontazione sociale può essere definita come l'impegno e l'azione di una organizzazione di dare conto delle scelte effettuate, delle attività intraprese e dei vantaggi realizzati per i propri interlocutori, assumendosi la responsabilità di ciò che si dichiara, attraverso precisi strumenti di rendicontazione. La Responsabilità Sociale di Impresa è parte del concetto di *Accountability*: essere *accountable* significa essere misurabile, leggibile, trasparente.

Il rapporto tra *accountability*, rendicontazione sociale e bilancio sociale può essere sintetizzato come segue:





Il **bilancio sociale** è quindi uno strumento fondamentale di rendicontazione, di gestione e di controllo per le aziende che intendono adottare un comportamento socialmente responsabile.

Volendo analizzare l'espressione "*bilancio sociale*" si può affermare che mentre il termine *bilancio* è usato solo in termini di rendiconto, ossia di dichiarazione dei risultati perseguiti e raggiunti e delle testimonianze che li avvalorano, l'aggettivo "*sociale*" descrive, invece, l'insieme degli effetti che l'attività delle aziende produce sul contesto sociale e ambientale in cui le stesse operano e la totalità delle strategie e delle politiche adottate nei confronti delle aspettative dei propri *Stakeholder*. Per quanto sopra detto, pertanto, la redazione del bilancio sociale non consiste in una mera operazione contabile, ma comprende anche grandezze non monetarie e rendiconta i comportamenti attenti agli aspetti etici e sociali della attività ed i conseguenti risultati.

Il bilancio sociale è perciò un importante *strumento strategico di comunicazione* ed un mezzo fondamentale per migliorare le relazioni sociali, istituzionali ed anche industriali dell'impresa.

In sintesi il Bilancio Sociale, secondo gli standard del GBS¹ a cui si farà riferimento in questo documento, è diretto a:

- a) esprimere in modo coerente i valori e la cultura d'impresa;
- b) consentire ai diversi *Stakeholder* di comprendere il ruolo svolto dall'organizzazione nella società civile;
- c) far emergere e soddisfare le aspettative legittime dei diversi interlocutori;
- d) dimostrare che il fine dell'impresa non è solo quello di creare profitto ma anche di creare valore aggiunto per la collettività;
- e) rendere strutturale la strategia del dialogo con gli *Stakeholder*, volta ad instaurare un processo di miglioramento continuo.

3. Il bilancio sociale dell'ordine professionale

L'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili è un ente pubblico non economico, con autonomia patrimoniale e finanziaria, che svolge una serie di funzioni di rilievo per la comunità sociale di riferimento.

L'Ordine è un ente non profit di carattere associativo "ad appartenenza obbligatoria", nel senso che lo svolgimento della professione è riservato a coloro che sono iscritti all'albo professionale e in quanto ente non profit. L'Ordine ha la necessità di dimostrare la propria capacità di perseguire la mission attraverso la realizzazione di attività in grado di soddisfare le esigenze dei propri iscritti e ricercare il benessere collettivo.

L'attività dell'Ordine è svolta sotto la vigilanza del Ministero della Giustizia.

La selezione degli organi di governance dell'organizzazione, consiglieri e revisori, è di competenza degli iscritti.

Il Consiglio dell'ente pubblico, formato da professionisti liberamente eletti, provvede a gestire la struttura ed a porre in essere le attività operative, seppur sotto il vigilante controllo del Ministero della Giustizia. Il Presidente e i consiglieri degli ordini locali non percepiscono alcun compenso per l'attività svolta.

¹ Ci si riferisce ai "Principi di redazione del Bilancio Sociale" documento del GBS, gruppo di studio per la statuizione dei principi di redazione del Bilancio Sociale (Giuffrè, 2013) e "La rendicontazione sociale delle aziende non profit" GBS - Documento di Ricerca n. 10 (Giuffrè, 2009)



In quanto ente non profit, l'Ordine intende fornire un'ampia rendicontazione sociale delle proprie attività, seguendo le indicazioni delle linee guida più aggiornate in tema di bilancio sociale.

Con l'affermarsi di una visione *multistakeholder* delle aziende e la necessità di dimostrare una gestione responsabile delle risorse, il solo bilancio d'esercizio non è da solo in grado di soddisfare le esigenze informative di tutti gli *Stakeholder* e fornire un'adeguata rappresentazione degli impatti sociali dell'attività. Ciò vale ancor più per le aziende non profit che, perseguendo finalità di utilità sociale, hanno la necessità di dimostrare la propria capacità di perseguire la mission attraverso la realizzazione di attività in grado di soddisfare le esigenze dei propri interlocutori e ricercare il benessere collettivo. Solo in questo modo possono contribuire a far crescere il clima di consenso e di fiducia intorno al proprio operato, fondamentale per reperire le risorse necessarie per la propria esistenza. Per questa tipologia di organizzazioni quindi, la dimensione economica diventa strumentale al perseguimento delle finalità istituzionali e l'unico strumento in grado di rendicontare e comunicare il valore sociale dell'attività è il bilancio sociale.

Il bilancio sociale infatti, dando una rappresentazione globale dell'operato di un'organizzazione non profit, evidenzia la sua capacità di essere efficace nel perseguimento della *mission* e degli obiettivi dichiarati ed efficiente nella gestione delle risorse. Il bilancio sociale diventa pertanto per questi enti l'unico strumento di *accountability* in grado di rappresentare l'intera gestione e comunicare agli *Stakeholder* i risultati raggiunti.

Sebbene la principale funzione di questo strumento sembrerebbe di tipo informativo, in realtà il bilancio sociale, se redatto in maniera rigorosa nel rispetto di principi e linee guida nazionali ed internazionali, assolve altre importanti funzioni quali:

- **Funzione strategica.** La redazione del documento implica la definizione, condivisione e diffusione di vision, *mission*, valori e linee strategiche d obiettivi da perseguire. La misurazione e valutazione dei risultati attraverso la rendicontazione sociale porta inevitabilmente l'organizzazione a riflettere sulla propria *mission* e sulla capacità di perseguirla. Per tale motivo il processo di rendicontazione sociale può incidere sul miglioramento della capacità dell'organizzazione di definire le proprie strategie e programmare la propria attività.
- **Funzione di controllo.** Il processo di rendicontazione sociale non può prescindere dalla presenza nell'organizzazione di un efficace sistema di pianificazione e controllo dei risultati di gestione, senza del quale bilancio sociale rischierebbe di diventare un mero strumento promozionale. Il documento deve infatti contenere, oltre alle parti descrittive, anche alcuni indicatori chiave necessari per valutare la gestione dell'organizzazione.
- **Funzione gestionale.** Il bilancio sociale è uno strumento di rendicontazione globale all'interno del quale, per ciascun ambito di attività, devono essere indicati gli obiettivi perseguiti, le azioni intraprese e le risorse impiegate, i risultati raggiunti ed analizzati eventuali scostamenti tra obiettivi e risultati. Quanto emerge dall'analisi degli scostamenti tra obiettivi e risultati è fondamentale per individuare e fronteggiare eventuali inefficienze gestionali. Diventa quindi un ottimo strumento di supporto anche per il management.



- **Funzione organizzativa.** Condividere missione linee strategiche, conoscere l'impatto delle attività delle singole aree d'intervento sull'efficacia ed efficienza complessiva e quindi avere una visione unitaria dell'organizzazione è presupposto fondamentale per incrementare la motivazione delle persone e migliorare il clima organizzativo interno.
- **Funzione di dialogo.** L'interazione tra l'organizzazione e tutte le parti interessate che il bilancio sociale consente porta a: sviluppare la comprensione reciproca e ad agevolare sempre di più i processi comunicativi; sviluppare nuove possibilità di collaborazione; acquisire informazioni utili al miglioramento continuo della gestione.

A ben vedere tutte queste funzioni sono strettamente correlate tra loro ed insieme vanno a definire la complessa funzione dello strumento inizialmente citata.



PARTE I

I PRINCIPI DI REDAZIONE

1. Obiettivi del Bilancio Sociale

Il Bilancio sociale rappresenta in maniera organica e trasparente le attività realizzate da un'azienda o un'organizzazione in ambito sociale.

La rendicontazione sociale svolge una funzione complementare alla rendicontazione economico-finanziaria e patrimoniale, che, per sua funzione, rileva gli aspetti monetari e non consente di valutare qualitativamente l'efficacia esterna delle attività svolte dall'organizzazione.

Nell'ambito di un Ordine professionale, che si caratterizza come un'organizzazione non profit a carattere associativo, il bilancio d'esercizio rappresenta un utile punto di partenza per valutare l'efficienza e l'efficacia nel perseguimento dei fini statutari, ma non è sufficiente a rendere conto dei risultati ottenuti ed in particolare ad esprimere la creazione di valore sociale.

Un Ordine professionale si distingue dalle imprese commerciali e da altri enti per la peculiarità delle finalità sociali che persegue e per il carattere etico professionale che deve comunicare. Come ogni altra organizzazione no profit si caratterizza per l'assenza di interessi proprietari nella gestione, assenza che, se da un lato tutela la loro stessa natura e ne garantisce il disinteresse strumentale, dall'altro priva l'ente della presenza di un attore interessato all'ottima allocazione delle risorse.

Quindi, nella fattispecie, manca il principale indicatore della performance di impresa, cioè il reddito, ed è per questo che i risultati economici e sociali delle attività non profit devono essere descritti e valutati con un sistema di indicatori, costruito in modo specifico per tipo di attività e di ente.

Da quanto detto appare evidente l'importanza del bilancio sociale che infatti:

- a) risulta più completo della mera contabilità aziendale;
- b) è più efficace per effettuare il controllo e la pianificazione delle attività, permettendo di individuare e valutare la capacità della struttura organizzativa di svolgere con efficienza le funzioni assegnate e di conseguire i risultati previsti;
- c) rende conto delle attività svolte e dei risultati realizzati per il perseguimento dei fini statutari.



L'Ordine Professionale, infatti, trova la sua ragion d'essere nel contributo prevalentemente qualitativo che è in grado di offrire al benessere sociale della collettività che rappresenta. Il bilancio sociale si propone di conseguire l'obiettivo di fornire a tutti gli *Stakeholder* un quadro complessivo delle performance dell'organizzazione, mediante un processo interattivo di comunicazione sociale e fornendo all'esterno informazioni utili sulla qualità dell'attività aziendale per ampliare e migliorare anche sotto il profilo etico sociale le conoscenze e le possibilità di valutazione e di scelta degli *Stakeholder*.

Proprio per conseguire questo obiettivo, quindi, l'Ordine deve:

- dare conto dell'identità e del sistema di valori di riferimento assunti dall'organizzazione e della loro declinazione nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali nonché nei loro risultati ed effetti;
- fornire l'idea di bilanciamento tra le aspettative degli *Stakeholder* ed indicare gli impegni assunti nei loro confronti;
- rendere conto del grado di adempimento degli impegni nei confronti degli *Stakeholder*;
- esporre gli obiettivi di miglioramento che l'Ente si impegna a perseguire;
- fornire indicazioni sulle interazioni fra l'Ente e l'ambiente nel quale essa opera;
- rappresentare il Valore Aggiunto creato nell'esercizio e la sua ripartizione.
- promuovere e migliorare la comunicazione tra organizzazione non profit e portatori di interesse;
- illustrare le attività svolte e i risultati ottenuti;
- supportare i processi decisionali degli organi statutari anche attraverso un sistema organico di indicatori qualitativi e quantitativi;
- esplicitare gli obiettivi di sviluppo, miglioramento ed innovazione che l'organizzazione si propone di perseguire nel tempo;
- dimostrare la coerenza delle attività svolte e dei comportamenti con l'identità ed il sistema di valori dell'organizzazione;
- consentire di valutare la performance dell'organizzazione in termini di efficacia ed efficienza;
- migliorare la comunicazione con i portatori di interessi interni ed esterni, fornendo anche un quadro integrato e coordinato dei vari strumenti di comunicazione già esistenti (carta dei servizi, codici etici, etc.).

Il bilancio sociale, inoltre, deve rendicontare tutte le attività gestite dall'organizzazione, anche attraverso altre organizzazioni pubbliche e private, illustrando i collegamenti con le amministrazioni pubbliche per le quali svolge attività in convenzione, delle quali devono essere forniti gli ambiti, le modalità, il contenuto e la durata. Il processo di redazione del bilancio sociale deve rappresentare anche un momento di coinvolgimento e di partecipazione all'attività dell'organizzazione da parte sia degli interessi interni che degli interessi esterni.



2. I principi di redazione

Ogni azienda o organizzazione, in modo e misura diversi, possiede e manifesta un determinato indirizzo etico, che determina l'informazione da rappresentare e l'esposizione delle sue scelte strategiche e delle sue azioni quotidiane.

Gli organi di governance dell'organizzazione, tramite il Bilancio Sociale, rendono espliciti gli scopi dell'attività posta in essere e le norme che regolano i comportamenti di manager e dipendenti.

I principi di redazione del Bilancio Sociale fanno riferimento alla sfera dell'etica, alla dottrina giuridica e alla prassi della professione contabile. In particolare ai principi e valori condivisi di etica pubblica ed economica e, per quanto attiene al campo del diritto, alla Costituzione e alla legislazione vigente, nazionale e comunitaria, e ai principi fondamentali dei diritti dell'uomo (Carta dei Diritti dell'ONU). Infine, per quanto riguarda gli aspetti più professionali o procedurali, ai principi contabili nazionali e internazionali.

Questi principi esposti sono solo una premessa rispetto al fatto che la singola organizzazione debba far riferimento ad ambiti etici, normativi o professionali specifici, che riguardano il suo ambito di riferimento. Infatti, posta la necessità di osservare i riferimenti normativi di cui sopra, ogni ulteriore specificazione dei valori cui si ispira l'organizzazione appare utile e necessaria.

In caso di differenze fra gli *Stakeholder* su aspetti etico-sociali, il Bilancio Sociale deve presentare le informazioni in modo tale che ciascun lettore del documento possa giudicare adeguatamente secondo il proprio punto di vista. Ciò per consentire di mantenere una corretta e trasparente relazione con ogni *Stakeholder* legittimamente interessato alle attività dell'organizzazione.

La qualità del processo di formazione del Bilancio Sociale e delle informazioni in esso contenute è garantita dal rispetto dei seguenti principi²

- **Responsabilità:** occorre fare in modo che siano identificabili o che possano identificarsi le categorie di *Stakeholder* ai quali l'organizzazione deve rendere conto degli effetti della sua attività;
- **Identificazione:** dovrà essere fornita la più completa informazione riguardo alla proprietà e alla governance dell'organizzazione, per dare ai terzi la chiara percezione delle responsabilità connesse. E' necessario sia evidenziata la mission dell'organizzazione esposta sulla base di valori, principi, regole e obiettivi generali;
- **Trasparenza:** tutti i destinatari devono essere posti in condizione di comprendere il procedimento logico di rilevazione, riclassificazione e formazione, nelle sue componenti procedurali e tecniche e riguardo agli elementi discrezionali adottati;
- **Inclusione:** tutti gli *Stakeholder* identificati, dovranno essere coinvolti ed informati esplicitando la metodologia di indagine e di reporting adottata. Eventuali esclusioni o limitazioni devono essere motivate;
- **Coerenza:** dovrà essere fornita una descrizione della conformità delle politiche e delle scelte degli organi di governo con gli obiettivi pianificati;
- **Neutralità:** le informazioni presenti nel Bilancio Sociale devono essere imparziali ed indipendenti ed in particolare agli autori deve essere garantita la possibilità di accedere alle informazioni necessarie e la facoltà di formulare valutazioni e commenti in completa autonomia ed indipendenza di giudizio;

² La rendicontazione sociale delle aziende non profit - GBS Documento di Ricerca n. 10 (Giuffrè, 2009)



- **Competenza di periodo:** gli effetti sociali devono essere rilevati nel momento in cui si manifestano (maturazione e realizzazione dell'impatto sociale) e non in quello della manifestazione finanziaria delle operazioni da cui hanno origine;
- **Prudenza:** gli effetti sociali positivi e negativi devono essere rappresentati in modo tale da non sopravvalutare il quadro della realtà dell'organizzazione e della sua rappresentazione;
- **Comparabilità:** deve essere consentito il confronto fra bilanci differenziati nel tempo della stessa organizzazione o con bilanci di altre aziende operanti nel medesimo settore o contesto;
- **Chiarezza:** le informazioni contenute nel Bilancio Sociale devono essere chiare, comprensibili ed intelleggibili. Pertanto la struttura espressiva deve trovare un giusto equilibrio tra forma e sostanza. La struttura e il contenuto del bilancio devono favorire la comprensione delle scelte dell'organizzazione e del procedimento seguito;
- **Periodicità:** il Bilancio Sociale, essendo complementare al bilancio di esercizio, deve corrispondere al periodo amministrativo di quest'ultimo;
- **Omogeneità:** tutte le espressioni quantitative monetarie devono essere espresse nell'unica moneta di conto;
- **Utilità:** il complesso di notizie che compongono il Bilancio Sociale deve contenere solo dati ed informazioni utili a soddisfare le aspettative del pubblico in termini di attendibilità e completezza;
- **Rilevanza:** bisogna tenere conto dell'impatto effettivo che gli accadimenti, economici e non, hanno prodotto nella realtà circostante. Eventuali stime o valutazioni soggettive devono essere fondate su ipotesi esplicite e congruenti;
- **Verificabilità dell'informazione:** deve essere verificabile anche l'informativa supplementare del Bilancio Sociale attraverso la ricostruzione del procedimento di raccolta e rendicontazione dei dati e delle informazioni;
- **Attendibilità:** le informazioni desumibili dal Bilancio Sociale devono essere scevre da errori e pregiudizi, in modo da poter essere considerate dagli utilizzatori come fedele rappresentazione dell'oggetto cui si riferiscono. Per essere attendibile, l'informazione deve rappresentare in modo completo e veritiero il proprio oggetto, con prevalenza degli aspetti sostanziali su quelli formali.

Nella redazione del presente documento l'ODCEC di Napoli ha fatto riferimento agli standard G.B.S.³, i quali garantiscono un punto di vista neutrale, sono diretti all'attendibilità ed alla accuratezza delle informazioni e richiedono trasparenza in relazione al processo seguito per reperire, elaborare e rappresentare i dati contenuti.

³ Gruppo di studio del Bilancio Sociale



3. L'individuazione degli *Stakeholder* e delle aree di intervento

L'individuazione e la scelta degli *Stakeholder* è diventata sempre più un passaggio fondamentale nella realizzazione di iniziative e progetti di interesse pubblico (oltre che privato). Interpellare gli *Stakeholder* garantisce non solo una conoscenza più approfondita del contesto, ma consente di creare una base di informazione e consenso che facilita il raggiungimento degli obiettivi. Per un Ordine Professionale sono portatori di interessi tutti i soggetti che compongono la comunità di riferimento (*multi-Stakeholder*), che quindi rappresentano una molteplicità complessa e variegata di pubblico, caratterizzato da modalità e livelli diversi di coinvolgimento, spesso con aspettative differenti e contrastanti. La capacità di governance dell'ente pubblico (Ordine Professionale) oggi non può prescindere da un coinvolgimento attivo degli *Stakeholder*, con i quali l'Ente deve dialogare sistematicamente: dal coinvolgimento e dall'ascolto di esigenze percepite quali critiche da un'ampia parte della propria collettività possono infatti scaturire importanti riflessioni, azioni strategiche e soluzioni organizzative orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività stessa. E' assolutamente indispensabile, quindi, l'identificazione e la mappatura degli *Stakeholder*, sia interni che esterni, di un Ordine Professionale. L'analisi condotta tra i diversi componenti del gruppo di lavoro del bilancio sociale dell'Ordine ha portato all'identificazione di differenti categorie di *Stakeholder*, le quali avranno un livello diverso di coinvolgimento sulla base dell'interesse e del potere d'influenza.

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER



La mappa degli Stakeholder, seppur non esaustiva, rappresenta in forma sintetica il quadro degli interlocutori di un'organizzazione. E' uno strumento dinamico soggetto a revisioni sulla base di nuove relazioni tra ente e territorio.



4. La matrice di rilevanza

Una volta definita la mappa è necessario individuare gli *Stakeholder* che si vogliono coinvolgere nell'ambito di un dato intervento. Una delle metodologie più utilizzate è la costruzione della matrice di rilevanza, che distingue gli *stakeholder* in base alla capacità di influenza ed all'interesse che essi sono in grado di esercitare. Per costruire la matrice, infatti:

- occorre definire i "fattori di influenza" di ciascun *Stakeholder* individuato. La capacità di influenza dei singoli portatori di interesse è determinata dalla loro: dimensione (es. n. addetti), rappresentatività rispetto all'argomento, risorse (finanziarie ed umane) attuali e potenziali, conoscenze e competenze specifiche, collocazione strategica;
- occorre stabilire il "livello di interesse" di ciascuno *Stakeholder* rispetto alla sua incidenza e alla sua "capacità di pressione". Il "livello di interesse" è stabilito da due fattori: l'incidenza della politica considerata rispetto alla sfera di azione e agli obiettivi del portatore di interesse individuato e le iniziative di pressione che gli *Stakeholder* possono mettere in campo per promuovere o rivendicare i propri interessi o per favorire una propria partecipazione al processo decisionale. L'incrocio dei due criteri determina una matrice di influenza e interesse che permette di classificare quattro categorie di *Stakeholder*:

		Influenza	
		Basso	Alto
Interesse	Basso	Stakeholder Fornitori	Stakeholder Stato - Banche - Casse di Previdenza Enti Previdenziali – Concessionario Riscossione
	Alto	Stakeholder Altre professioni	Stakeholder Iscritti Praticanti Consiglieri Personale

- **Stakeholder essenziali:** necessario coinvolgere perché hanno alto interesse e alta influenza rispetto alla politica di riferimento e quindi forte capacità di intervento;

- **Stakeholder utili/appetibili:** opportuno coinvolgere perché hanno basso interesse ma alta influenza, quindi in grado di influenzare l'opinione pubblica rispetto a determinate tematiche;

- **Stakeholder deboli:** hanno alto interesse ma bassa Influenza. Sono soggetti che non hanno strumenti per esprimere in modo forte i propri interessi e spesso coincidono con i destinatari delle politiche dell'Amministrazione;

- **Stakeholder meno rilevanti:** hanno basso interesse e bassa influenza. Si tratta di soggetti il cui coinvolgimento risulta meno determinante.



5. L'individuazione degli Stakeholder di un ordine professionale

5.1 Il personale

I dipendenti svolgono attività intellettuali ai fini dell'erogazione dei servizi dell'ODCEC. Si tratta di risorse interne all'ODCEC di Napoli.

5.2 Lo Stato

Lo Stato, secondo una comune definizione, è da intendersi come un'entità politica che governa ed esercita il potere sovrano su un determinato territorio e sui soggetti a esso appartenenti. Lo Stato richiede all'Ente di svolgere alcune funzioni pubbliche in maniera efficiente ed efficace. L'ente è tenuto, infatti: a gestire l'Albo Professionale; a rappresentare, nel proprio ambito territoriale, gli iscritti nell'Albo, promuovendo i rapporti con gli enti locali; a vigilare sull'osservanza della legge professionale e di tutte le altre disposizioni che disciplinano la professione; ad adoperarsi per il governo deontologico della professione.

5.3 Gli Iscritti

Gli iscritti all'ODCEC sono in relazione continua con l'Ordine Professionale. L'ODCEC ha il fine di garantire la qualità delle attività svolte dai professionisti iscritti all'Ordine nei confronti dei terzi. Gli iscritti richiedono che vengano soddisfatte richieste di:

- Creazione di collegamenti diretti (convenzioni) con vari enti: Inps, Agenzia delle Entrate, Equitalia, Camera di Commercio, etc.;
- Agevolazione nei rapporti con le Casse di Previdenza;
- Agevolazione nei rapporti con l'Istituto dei Revisori Contabili;
- Impegno nell'acquisizione della formazione professionale tramite l'organizzazione di eventi e corsi da parte delle Commissioni di Studio;
- Tutela della professione e liquidazione parcelle;
- Creazione di convenzioni che consentano di ottenere risparmi nella gestione degli studi professionali (con software-house, primarie compagnie di assicurazioni, etc.).

Gli iscritti inoltre sono tenuti ad eleggere il Consiglio dell'Ordine ed il relativo Collegio dei Revisori.

5.4 I Praticanti

Il praticantato è determinato da un monte-ore (o di crediti) al termine del quale il candidato è ammesso a sostenere l'esame di abilitazione. Il candidato sarà penalizzato (o respinto) se le competenze acquisite sono insufficienti. Se respinto non dovrà ripetere un altro periodo di tirocinio, ma soltanto l'esame di abilitazione professionale. Durante il praticantato, il professionista "dominus" firma attestati di frequenza ai praticanti. Le equivalenze fra specializzazioni e titoli professionali sono una materia disciplinata da decreti ministeriali, che sono una fonte del diritto prevalente sulle decisioni degli Ordini.



I praticanti sono coinvolti direttamente nelle attività dell'Ordine: essi chiedono la corretta esecuzione degli adempimenti burocratici (vidimazione semestrale del libretto di tirocinio-procedura on line), una formazione qualificata, e la tutela della propria posizione nell'attesa di divenire iscritti all'ODCEC. A tale proposito l'Ordine di Napoli organizza corsi per agevolare la preparazione per sostenere l'esame di abilitazione ed è stata istituita la "Consulta dei Praticanti" per favorire l'ingresso nel mercato professionale.

5.5 I Consiglieri

I consiglieri sono parte integrante dell'ODCEC e insieme al Presidente svolgono importanti funzioni all'interno dell'Ente. Essi svolgono funzioni di indirizzo strategico e coordinamento delle attività istituzionali e pongono in atto tutte le azioni atte al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

I consiglieri si occupano della tutela delle funzioni proprie della professione, attraverso la segnalazione di abusi alla magistratura, ai sensi dell'art. 348 c.p.; svolgono funzioni di tutela degli iscritti, regolano e supervisionano le Commissioni di Studio e la formazione in genere.

Il Consiglio esprime pareri su materie che riguardano la categoria nei confronti di privati, Enti, Istituzioni pubbliche e private; inoltre provvede all'elaborazione di atti di profilo amministrativo come il visto di congruità su fatture rilasciate dal professionista a clienti. La fattura diviene in tale circostanza un "titolo esecutivo" suscettibile di esazione anche coattiva.

5.6 Le Università e gli Istituti di Ricerca

Le Università, in qualità di enti didattici operanti nel campo dell'istruzione superiore, della ricerca e delle attività culturali, sono spesso a contatto con l'Ente. Per l'ODCEC è fondamentale dialogare con queste istituzioni per lo sviluppo della formazione professionale continua. Inoltre è necessaria una relazione assidua e costante per la predisposizione e pianificazione di piani di studio sempre più aderenti alla realtà professionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili che consentano, quindi, un ingresso alla professione da parte di studenti già formati. A tale fine l'Ordine di Napoli ha sottoscritto protocolli di intesa con le Università locali al fine di favorire una formazione adeguata allo svolgimento dell'attività professionale di dottore commercialista.

5.7 La Cassa di Previdenza

La Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Dottori Commercialisti (CNPADC) è l'Ente di diritto privato che assicura, senza scopo di lucro e in autonomia gestionale, organizzativa e contabile, le funzioni di previdenza e assistenza a favore dei Dottori Commercialisti, iscritti agli albi professionali, e dei loro familiari. In virtù delle disposizioni vigenti sono obbligatoriamente iscritti alla CNPADC, e quindi Associati, i Dottori Commercialisti iscritti agli albi professionali che esercitano la libera professione con carattere di continuità, anche se in pensione.

La CNPADC nasce nel 1963, come costola della pubblica amministrazione, ma sulla base del portato normativo del D. Lgs. 509/1994, giunge alla privatizzazione nel 1995, sotto la vigilanza del sistema pubblico, in primis del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'Economia, ma senza più aiuti finanziari da parte del medesimo. Cambia così l'ottica gestionale dell'Ente, necessariamente trapiantata ad equilibri di lungo periodo sul piano previdenziale, finanziario ed economico. Il costante monitoraggio del sistema porta alla coscienza della necessità di riformare un impianto ancora basato sul sistema di calcolo delle pensioni di matrice



reddituale, eredità della nascita pubblica; si giunge così, nel 2003, alla riforma che - per il maturato dal 1 gennaio 2004 - introduce il sistema di calcolo delle pensioni di matrice contributiva (ovvero con correlazione tra i contributi versati e la prestazione pensionistica).

La Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Ragionieri e Periti Commerciali (CNPR), è un ente gestore di forme di previdenza, avente lo scopo di provvedere al trattamento pensionistico dei ragionieri e periti commerciali ad esso iscritti.

Le Casse sono pubbliche amministrazioni che svolgono un servizio pubblico di tipo previdenziale e da stato assistenziale previsti dall'art. 38 della Costituzione. Le Casse quindi pagano le pensioni e le altre prestazioni previdenziali con le imposte che riscuotono.

L'ODCEC si trova spesso a dover interloquire con le Casse di Previdenza. In seno all'Ordine vengono eletti dei rappresentanti che partecipano alle adunanze delle Casse per decisioni di indirizzo gestionale e organizzativo. Il processo di unificazione dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e del Collegio dei Ragionieri non ha interessato le rispettive Casse di Previdenza che a tutt'oggi restano separate.

5.8 Il Registro dei Revisori Contabili

Il Registro dei Revisori Legali è tenuto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), unitamente al Registro dei Tirocinanti. Le funzioni spettanti al Ministero dell'Economia e delle finanze in materia di revisione legale sono esercitate attraverso il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale di Finanza. Per il supporto allo svolgimento delle attività di cui all'articolo 21, comma 1, del decreto legislativo n. 39 del 2010, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato si avvale su base convenzionale di Consip S.p.A., società interamente partecipata dal Ministero dell'economia e delle finanze.

L'ODCEC è in continuo contatto con il Registro dei Revisori Legali: i due enti presentano un percorso formativo affine per l'accesso alla professione. Presso l'Ordine di Napoli esiste uno sportello dedicato ai rapporti con il Registro dei Revisori Contabili.

5.9 Il Consiglio Nazionale

Il Consiglio Nazionale raggruppa e supervisiona l'operato degli Ordini territoriali locali. Il Consiglio Nazionale si occupa della gestione dell'Albo Unico Nazionale, di emettere informative agli iscritti e agli Ordini Locali, pubblicare regolamenti e informative in materia di formazione professionale continua. Il Consiglio Nazionale è dotato di Biblioteca e Sala Stampa. L'ODCEC di Napoli si interfaccia puntualmente con il Consiglio Nazionale per uno scambio di informazioni e pareri. Attualmente il consigliere segretario del Consiglio Nazionale è un iscritto all'Ordine di Napoli ed ex presidente dello stesso Ordine.

5.10 Le Banche

Il sistema finanziario è un insieme complesso di rapporti di credito e debito di tipo dinamico e multi-relazionale, costruito su una fitta rete di legami contrattuali che mette in collegamento - attraverso il canale diretto dei mercati finanziari e quello indiretto degli intermediari finanziari - tutti gli attori del sistema economico. Gli elementi costitutivi del sistema finanziario sono i mercati, gli intermediari e gli strumenti finanziari. L'ODCEC di Napoli è sovente interessato da rapporti con il Sistema Finanziario; sulla base di diverse convenzioni con primari istituti di credito gli iscritti possono ottenere affidamenti a condizioni favorevoli.



PARTE II

STRUTTURA E CONTENUTI DEL BILANCIO SOCIALE

Premessa

Al fine di illustrare il contributo informativo atteso dalla redazione del bilancio sociale, è necessario rilevare il ruolo che l'Ordine svolge nel perseguire il benessere sociale. L'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Napoli, come detto, è un ente pubblico non economico e non profit, con autonomia patrimoniale e finanziaria, che svolge una serie di funzioni di rilievo per la comunità sociale. L'Ordine ha carattere associativo ad appartenenza obbligatoria che riserva l'esercizio della professione esclusivamente a coloro che vi sono iscritti. La missione principale dell'Ordine professionale è lo svolgimento delle pubbliche funzioni assegnategli dallo Stato. Nell'ambito dello svolgimento delle pubbliche funzioni ed in relazione alla sua mission le attività dell'Ordine sono dirette:

- alla valorizzazione della professione;
- alla formazione professionale continua;
- alla vigilanza sul comportamento degli iscritti nell'interesse della collettività;
- allo sviluppo di nuove sinergie con i vari Stakeholder principali e secondari;
- allo sviluppo del ruolo sociale della professione di Dottore Commercialista ed Esperto Contabile.

In questa sezione del Bilancio Sociale, facendo riferimento alle linee guida del G.B.S., viene individuata l'identità dell'Ordine ed il contesto in cui opera. Si descrive preliminarmente il contesto ambientale in cui opera, poi identificando sinteticamente il suo assetto istituzionale, quello organizzativo ed il suo sistema di governance. Si passa infine ad analizzare la missione ed i valori di riferimento che ispirano la condotta dell'ente ed infine si espongono le strategie e le politiche dell'Ordine, che rappresentano il cuore delle attività poste in essere e che sono opportunamente catalogate e descritte in un apposito documento: Piano Esecutivo di Gestione e Piano Degli Obiettivi (PEG/PDO).

1. Identità dell'Ente e contesto in cui opera

Per consentire ai lettori ed agli altri soggetti che hanno interesse a valutare le attività dell'Ordine e di formarsi un giudizio sui risultati raggiunti, occorre mettere a confronto i principi etici e i codici deontologici adottati e messi in pratica tramite le scelte strategiche, le linee politiche e i comportamenti operativi di coloro che sono responsabili della gestione, con i risultati ottenuti, inquadrando il tutto nel contesto socio ambientale nel quale opera l'Ente.

L'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili nasce con il compito essenziale di tutelare la qualità dello svolgimento dell'attività svolta dai professionisti che rappresenta.

L'Ordine, come detto, è un ente pubblico posto sotto la vigilanza del Ministero della Giustizia e costituisce l'associazione di autogoverno della professione di dottore commercialista ed esperto contabile riconosciuta dalla legge: lo svolgimento della professione è riservato a coloro che sono iscritti al relativo albo professionale.



Gli iscritti eleggono liberamente gli organi di governance dell'organizzazione, consiglieri e revisori.

Il Consiglio dell'Ordine provvede a gestire la struttura ed a porre in essere le attività operative ed inoltre rappresenta la categoria professionale a livello istituzionale e difende gli interessi degli associati.

La missione dell'Ordine professionale è, fondamentalmente, lo svolgimento delle pubbliche funzioni assegnate all'Ente dallo Stato e, più precisamente, si esprime in adempimenti quali:

- a) il governo deontologico della professione riguardo a comportamenti censurabili del professionista che non rientrano nella legge ordinaria, nei quali casi possono essere disposte sanzioni proprie, o sussidiarie, come l'ammonizione, la sospensione e la radiazione;
- b) la tenuta e revisione dell'Albo degli iscritti;
- c) la tutela delle funzioni proprie della professione, attraverso la segnalazione di abusi alla magistratura, ai sensi dell'art. 348 c.p.;
- d) la partecipazione alle Commissioni di esame di Stato per l'abilitazione di un aspirante all'iscrizione;
- e) rappresentanza degli interessi degli iscritti, anche attraverso l'espressione di pareri su materie che riguardano la categoria nei confronti di Enti e Istituzioni pubbliche;
- f) gli atti di profilo amministrativo come il visto di congruità su fatture rilasciate dal professionista a clienti, e non pagate. La fattura diviene in tale circostanza un "titolo esecutivo" suscettibile di esazione anche coattiva,
- g) cura il processo di formazione continua degli iscritti, provvede ad assegnare, su richiesta, incarichi particolari come consulenze tecniche e giudiziarie, interviene negli esami di stato per l'accesso all'albo.

Il contesto socio economico in cui opera il commercialista iscritto all'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Napoli è la città e parte della sua provincia. Tale ambito territoriale è caratterizzato da un tessuto urbano ed imprenditoriale particolarmente difficile, in cui si intrecciano diverse realtà disomogenee e variegata con situazioni economiche diverse. Queste diverse realtà sono tutte però caratterizzate da un basso tasso di aggregazione e cooperazione con la conseguenza che il sistema economico partenopeo è caratterizzato da una generale presenza di piccole e medie imprese, la cui quasi totalità è a conduzione familiare e da pochissime grandi imprese, molte delle quali di proprietà pubblica.

In questo contesto l'attività professionale del Commercialista risulta particolarmente gravosa e caratterizzata da una elevata versatilità. Nello svolgimento della professione, il commercialista infatti si configura quale referente per tutte le problematiche rilevanti sia dal punto economico che sociale, e svolge le sue funzioni senza la necessità che la legge gli attribuisca in via esclusiva lo svolgimento delle stesse. Il carattere multidisciplinare della professione di commercialista, che abbraccia il diritto, l'economia e la finanza, oltre alla contabilità, viene garantito dal percorso formativo e di avviamento alla professione, che consente al professionista di rapportarsi alle problematiche che gli sono di volta in volta sottoposte con spirito critico e, soprattutto, valutando le diverse dimensioni delle problematiche stesse.

La preparazione economica, contabile e giuridica del commercialista consente allo stesso di essere protagonista non solo nelle materie che naturalmente ricadono nelle sue competenze, ma gli permettono di essere l'elemento di congiunzione tra il proprio cliente, sia esso un cittadino privato, lo Stato o la pubblica amministrazione, e le altre professionalità. La figura del dottore commercialista si è infatti evoluta nel tempo sia nel tradizionale ruolo di consulenti tributari che in quello più delicato di garanti della legalità e promotori dello sviluppo.



1.1 Corporate Governance e assetto istituzionale

La governance dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Napoli è sviluppata in funzione dei ruoli attribuiti al Consiglio dell'Ordine, al Presidente dell'Ordine ed agli organi di controllo, il Collegio dei Revisori ed il Collegio dei Probiviri. Il funzionamento dell'Ordine è regolato dal Decreto Legislativo n. 139 del 2005. Il Consiglio dell'Ordine è composto dai membri eletti tra gli iscritti nell'Albo il cui mandato dura quattro anni. Componenti del Consiglio (01/01/2013 – 31/12/2016)

- ✓ **Presidente** Vincenzo Moretta
- ✓ **Vice Presidente** Maurizio Corciulo
- ✓ **Segretario** Aurelio Fedele
- ✓ **Tesoriere** Michele Saggese
- ✓ **Consigliere** Mariano Bruno
- ✓ **Consigliere** Emmanuele Carandente
- ✓ **Consigliere** Giampiero De Angelis
- ✓ **Consigliere** Giovanni Granata
- ✓ **Consigliere** Francesca Romana Marra Buonocore
- ✓ **Consigliere** Mario Michelino
- ✓ **Consigliere** Carmen Padula⁴
- ✓ **Consigliere** Salvatore Palma
- ✓ **Consigliere** Arcangelo Sessa
- ✓ **Consigliere** Liliana Speranza
- ✓ **Consigliere** Immacolata Maria Vasaturo

Le responsabilità e i compiti dei membri del Consiglio sono così ripartiti:

- Il Presidente rappresenta l'Ordine, convoca il Consiglio, stabilendo l'ordine del giorno, e presiede i lavori consiliari.
- Il Vicepresidente sostituisce il Presidente in caso di assenza o di impedimento.
- Il Segretario verbalizza le sedute consiliari, è responsabile per la predisposizione di tutte le comunicazioni ufficiali da inviare alle autorità ed agli iscritti e coordina l'attività del personale.
- Il Tesoriere ha il compito di gestire gli incassi e i pagamenti per conto dell'Ordine.
- Il Consiglio ed i Consiglieri vigilano sull'osservanza della legge professionale e di tutte le altre disposizioni che hanno rapporto con la professione, curano la tenuta dell'Albo, dell'Elenco Speciale e del Registro, vigilano per la tutela dei titoli e per il legale esercizio delle funzioni professionali, nonché per il decoro e per l'indipendenza dell'Ordine; deliberano i provvedimenti disciplinari, forniscono pareri in materia di liquidazione di onorari a richiesta degli iscritti e della pubblica amministrazione, designano i rappresentanti dell'Ordine presso commissioni, enti ed organizzazioni, stabiliscono ed analizzano periodicamente la politica della qualità, valutano la necessità di aggiornamento degli operatori e pianificano la formazione.

⁴ Subentrata al dott. Antonio Tuccillo, trasferito al neo Ordine di Napoli Nord



La tabella seguente indica la partecipazione dei Consiglieri ai 36 Consigli tenutesi nel triennio 2013-2015

ANNO	DATA CONSIGLIO	PRESENTI	ASSENTI
2013	15/01/2013	15	
	21/01/2013	15	
	18/02/2013	15	
	19/03/2013	15	
	15/04/2013	15	
	14/05/2013	15	
	10/06/2013	14	1
	15/07/2013	13	2
	01/08/2013	12	3
	10/09/2013	13	2
	14/10/2013	15	
	12/11/2013	15	
16/12/2013	14	1	

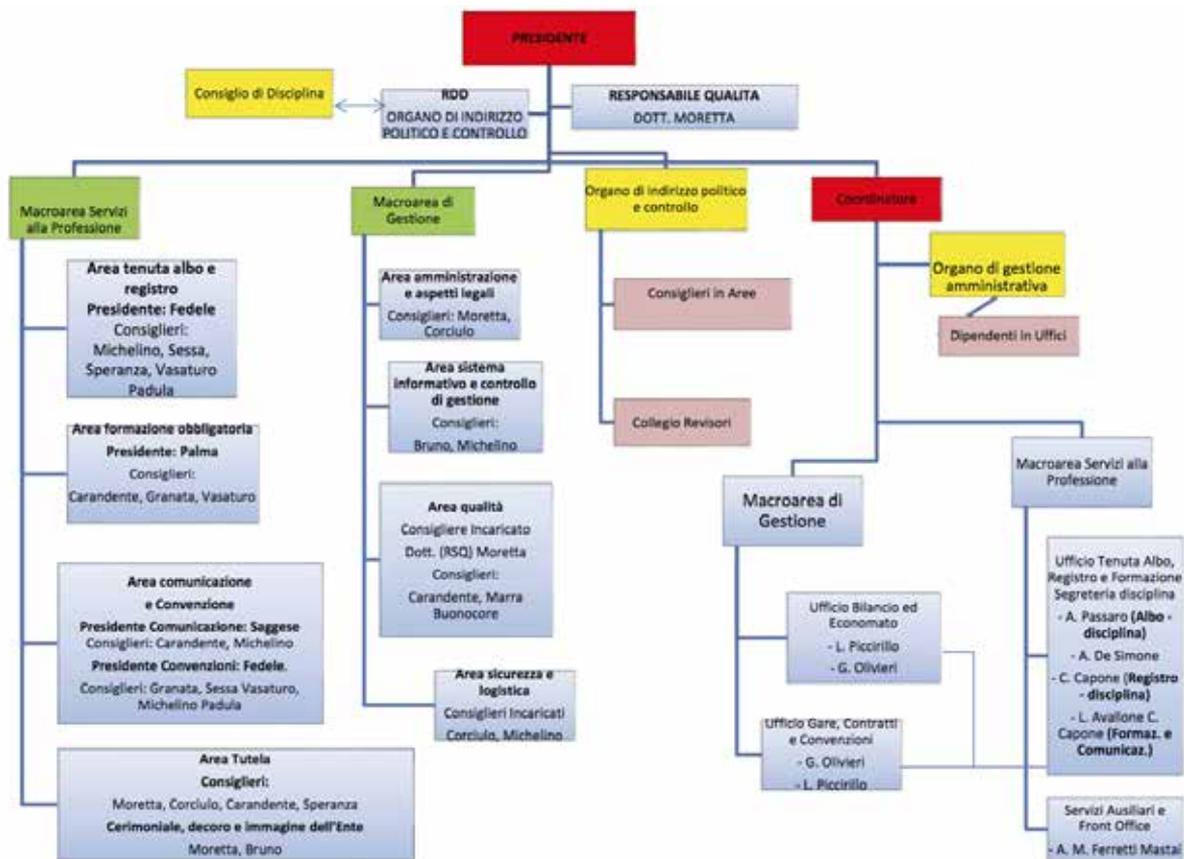
ANNO	DATA CONSIGLIO	PRESENTI	ASSENTI
2014	13/01/2014	15	
	10/02/2014	15	
	10/03/2014	15	
	14/04/2014	15	
	13/05/2014	15	
	16/06/2014	15	
	16/07/2014	13	2
	01/08/2014	13	2
	15/09/2014	15	
	13/10/2014	14	1
	17/11/2014	14	1
	15/12/2014	15	

15	36	503	37
MEMBRI	CONSIGLI		
	15 X 36 =	540	540
MEDIA		93%	7%
PRESENZA			

ANNO	DATA CONSIGLIO	PRESENTI	ASSENTI
2015	12/01/2015	13	2
	11/02/2015	15	
	09/03/2015	11	4
	15/04/2015	15	
	11/05/2015	13	2
	17/06/2015	14	1
	13/07/2015	9	6
	03/08/2015	10	5
	14/09/2015	15	
	14/10/2015	13	2
16/11/2015	15		

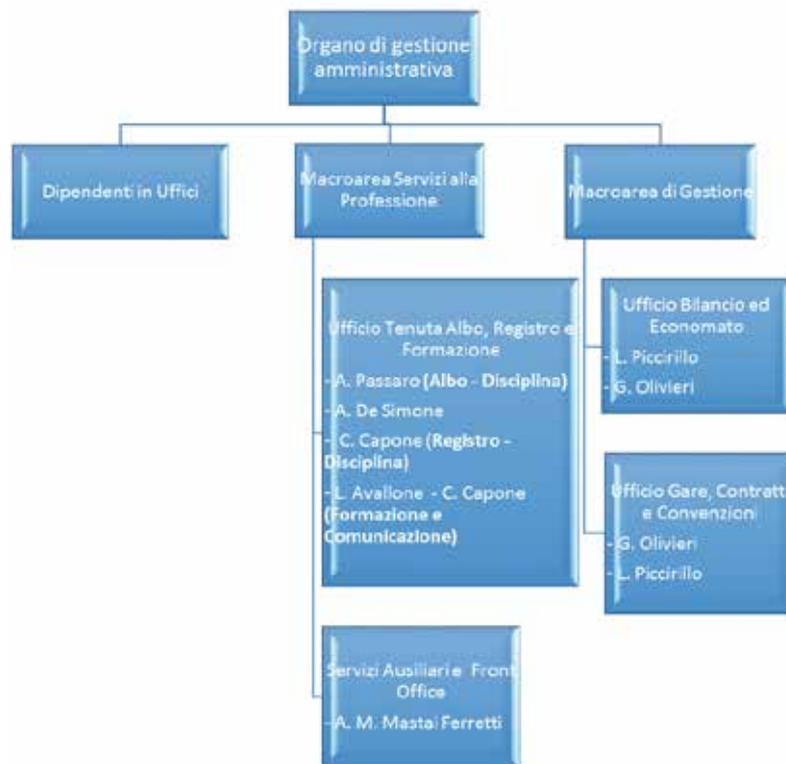


Alcuni dei compiti del Consiglio sono svolti mediante l'attività di Commissioni istituzionali, composte esclusivamente da componenti del Consiglio dell'Ordine.





I servizi amministrativi sono divisi in due macro aree operative: i servizi alla professione e la gestione interna. Per quanto riguarda i servizi alla professione le risorse dedicate sono quattro: due assegnate all'Ufficio tenuta albo, registro e formazione e due per i servizi ausiliari e front office. Per quanto riguarda, invece, la macroarea di gestione interna le risorse sono due per l'Ufficio bilancio ed economato e due per l'Ufficio Gare, contratti e convenzioni.





Sia le iniziative di sponsorizzazioni che le convenzioni stipulate dall'Ente hanno riguardato, per ciascun anno considerato, un insieme di servizi messi a disposizione degli iscritti. Tra i servizi si ricordano: servizi alberghieri, postali, di banche dati, di noleggio e di RC professionale. Le convenzioni sono facilmente visibili sul sito istituzionale dell'Ordine di Napoli e periodicamente aggiornate.

Per quanto riguarda l'organizzazione dell'attività formativa l'Ordine ha istituito le Commissioni di Studio organizzate per area della professione e per attività di impresa. Tale suddivisione consente all'Ente di erogare un'offerta formativa ampia e differenziata.

I Consiglieri hanno la responsabilità di coordinare direttamente i Dipartimenti e le Commissioni di studio.

La logica delle Commissioni è quella di fornire una formazione agli iscritti fondata sulle specifiche richieste provenienti dal mercato, cioè una specifica competenza e conoscenza per settore di attività economica (ad esempio vi sono le Commissioni di studio che si occupano delle tematiche inerenti al settore dei trasporti, ambientale, turistico, dello sport, ecc.).

I Presidenti ed i coordinatori scientifici delle commissioni sono scelti fra gli iscritti esperti nelle specifiche tematiche. Essi offrono le loro competenze specialistiche ed il loro tempo all'ente – liberalità che saranno poi oggetto di valutazione monetaria nel quarto capitolo di questo bilancio – onde sviluppare studi, ricerche e confronti su problematiche tecniche e scientifiche inerenti alla professione di Dottore Commercialista ed Esperto Contabile.

Le Commissioni divengono così la fonte primaria dell'organizzazione dei convegni e dei seminari per l'approfondimento e la formazione sulle materie economico aziendali e giuridiche.



A oggi esistono sessantuno commissioni di studio suddivise in otto dipartimenti.





1.1.1. Organi disciplinari, di controllo e consultivi

Tra gli organi vi sono: il Consiglio di Disciplina, il Collegio dei Revisori, il Collegio dei Probiviri, il Senato dell'Ordine e la Consulta dei Praticanti.

Al **Consiglio di Disciplina** compete il potere di iniziare l'azione disciplinare e gli sono affidati i compiti di istruzione e decisione delle questioni disciplinari riguardanti gli Iscritti all'Albo tenuto dall'Ordine territoriale. La carica di consigliere dell'Ordine è incompatibile con quella di consigliere del relativo consiglio di disciplina territoriale, di qualunque territorio e nazionale.

Il Consiglio di disciplina dell'Ordine di Napoli è stato nominato dal Presidente del Tribunale di Napoli in data 19 settembre 2013 e si è insediato il giorno 1 ottobre 2013.

Il Consiglio di Disciplina ha istituito, nella seduta del giorno 8 ottobre 2013, due Collegi formati da 7 membri ciascuno ed ha approvato il Regolamento di Funzionamento del Consiglio di Disciplina dell'ODCEC di Napoli nella seduta del 17 dicembre 2013.

I componenti del Consiglio non percepiscono compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica e non percepiscono rimborsi per spese di viaggio di servizio o missioni.

Per i procedimenti disciplinari pendenti alla data di insediamento dei nuovi Consigli di disciplina territoriale, la funzione disciplinare continua ad essere esercitata dal Consiglio dell'Ordine in conformità alle disposizioni vigenti. La pendenza del procedimento disciplinare è valutata con riferimento alla data di adozione della delibera consiliare di apertura del procedimento.

Al **Collegio dei Revisori** è attribuito il compito di garantire il controllo contabile e la legittimità amministrativa. Quest'organo viene eletto dall'Assemblea degli iscritti ogni quattro anni ed è composto da tre membri effettivi e due supplenti.

Il **Collegio dei Probiviri** dell'Ordine di Napoli è composto da 15 membri eletti dal Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Napoli, scelti tra i suoi iscritti, ed è domiciliato presso la sede dell'Ordine medesimo. Il Collegio dei Probiviri emana pareri consultivi sulla interpretazione dell'ordinamento professionale. La carica di Probiviro è incompatibile con quella di Consigliere o di Revisore dell'Ordine medesimo.

I suoi componenti restano in carica per tutto il mandato e fino al rinnovo del Consiglio che li ha nominati. Essi possono essere rieletti per non più di due mandati consecutivi. Il Consiglio dell'Ordine nomina il Presidente del Collegio, il Vice Presidente, il Segretario e il coordinatore. Tra le varie attività svolte, il Collegio ha organizzato eventi formativi aventi ad oggetto la deontologia professionale.



Il Consiglio può, inoltre, avvalersi della consulenza di un organo consultivo, il Senato dell'Ordine. Tale Organismo, che si pone l'obiettivo di valorizzare la tradizione della professione e di svolgere un'attività propositiva nell'interesse della categoria, è un organismo aperto a tutti i colleghi che abbiano effettivamente esercitato la libera professione di dottore commercialista da almeno 35 anni. L'attività deliberativa del Consiglio indica la strada che la struttura organizzativa deve seguire nello svolgimento delle attività indicate in precedenza, sia di quelle con diretta rilevanza esterna (macroarea dei servizi alla professione), sia di quelle di interna gestione (macroarea gestione).

La **Consulta Praticanti** è l'organo rappresentativo, in seno all'Ordine di Napoli, nato nel 2007 dall'iniziativa di un gruppo di praticanti Dottori Commercialisti e volto alla tutela, promozione e valorizzazione del praticantato. Primo progetto in tal senso su tutto il territorio nazionale, si propone di supportare, oltre che i praticanti, i giovani Dottori Commercialisti nello svolgimento della professione, dando loro la possibilità di confrontarsi liberamente con tutti coloro che orbitano intorno al mondo ordinistico.

La Consulta si caratterizza per lo svolgimento di una serie di attività, tra cui:

- Infopoint - informazioni ed assistenza su tutte le problematiche, amministrative e non, connesse al periodo di tirocinio;
- Focus Esame di Stato - giornata di approfondimento sull'Esame di Stato per l'abilitazione alla professione con simulazione di prove scritte;
- Insieme nella Professione - incontro con affermati professionisti per discutere delle problematiche inerenti l'avvio della professione;
- Sportello Domanda/Offerta di Praticantato - assistenza e contatti per la ricerca di un dominus con cui svolgere l'attività di tirocinio.



1.2 Altri organi e associazioni che hanno cooperato per le attività dell'Ordine

L'ODCEC di Napoli nella propria struttura organizzativa si avvale di diversi soggetti eterogenei, definiti enti strumentali, per raggiungere, in maniera più efficace, obiettivi relativi a determinati progetti.

ORGANI DELL'ODCEC NAPOLI

1.2.1 La Fondazione

La Fondazione dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Napoli, ha sede legale in Napoli alla Piazza dei Martiri, 30 e sede amministrativa in Napoli al Centro Direzionale Isola E1. Essa persegue lo scopo di valorizzare la professione del Dottore Commercialista e dell'Esperto Contabile, come configurata dall'Ordinamento Professionale.

In particolare la Fondazione si occupa in via principale di:

- a) Promuovere attività di studio e ricerca scientifica;
- b) Progettare, istituire e gestire corsi e scuole di Alta Formazione per l'aggiornamento, il perfezionamento, la specializzazione e la preparazione all'esercizio della professione dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, anche avvalendosi della Convenzione con Università ed Enti Pubblici e Privati;
- c) Promuovere iniziative editoriali;
- d) Promuovere e sovvenzionare borse di studio e di ricerca scientifica nelle materie economico-aziendali, giuridiche e matematico-statistiche.

Sotto il profilo Istituzionale, gli organi della Fondazione sono:

- a) Il Consiglio Direttivo composto da 13 membri;
- b) Il Comitato esecutivo (o Giunta) composto da: Presidente, Vice Presidente, Tesoriere e Segretario;
- c) Il Collegio dei Revisori, composto da tre membri effettivi e due supplenti;
- d) Il Comitato Scientifico composto da otto membri.



Sotto il profilo organizzativo la Fondazione è organizzata in quattro aree funzionali:

- 1) Dipartimento Politica e Tutela degli iscritti: per l'organizzazione di incontri, dibattiti, tavole rotonde su temi fondamentali della professione e dell'impegno etico, sociale e politico del Dottore Commercialista e dell'Esperto Contabile
- 2) Dipartimento Editoria: per le pubblicazioni di tutte le produzioni scientifiche provenienti dall'Ordine e dalla Fondazione stessa
- 3) Dipartimento Formazione: per l'organizzazione di attività di Alta Formazione con corsi di specializzazione, master e corsi di perfezionamento
- 4) Dipartimento Internazionale: per i rapporti con le istituzioni Europee

Nel corso dell'anno solare 2015 sono state progettate e svolte le seguenti iniziative formative e di studio:

- 1) Corso di alta formazione C7bis "Armonizzazione contabile"
- 2) Seminario di approfondimento sulla "Voluntary Disclosure" in collaborazione con la Commissione di Studio Imposte Dirette ODCEC. Convegno su "Riflessioni UE e WTO, BCE e Riserva frazionaria" durante il quale sono stati assegnati i premi di ricerca della Fondazione banditi nel 2014
- 3) Master Universitario in amministrazione di EE.LL. ed aziende sanitarie in collaborazione con l'Università Parthenope
- 4) Spring in Naples: tutela dei diritti umani - CEDU e Garanzia del Contribuente
- 5) Seminario di approfondimento con l'Università degli studi di Napoli Federico II - dipartimento di Giurisprudenza - "La Reviviscenza delle società estinte"
- 6) Seminario di approfondimento "Responsabilità Penale e raddoppio dei termini per l'accertamento"
- 7) Convegno in collaborazione con il Dipartimento di Economia della SUN "Presentazione ricerca internazionale su: il trust, aspetti fiscali e civili comparati"
- 8) Partecipazione e patrocini a numerose tavole rotonde



1.2.2 MEDI'

Medi è sia un Ente di formazione sia un Organismo di Conciliazione. Tale Ente assume un carattere strategico per l'ampliamento delle competenze e delle opportunità di lavoro per l'intera categoria professionale.

L'Organismo di Mediazione MEDI' dell'ODCEC di Napoli è iscritto ai sensi del D.lgs. n 28/2010 presso il Ministero della Giustizia al numero 142 nel registro degli Organismi di Mediazione.

L'ODCEC di Napoli è stato, inoltre, il primo Ente di formazione per mediatori professionisti accreditato presso il ministero della Giustizia (p.d.g. 26 del 25/10/2007 e succ. modifiche).

MEDI' è competente in tutte le controversie civili e commerciali previste dalla legge e sta sviluppando numerose forme di collaborazione con enti pubblici, privati ed altri ordini professionali, al fine di diffondere la cultura e lo strumento della mediazione, promuovendo la mediazione delle controversie di natura civile ed economica e, in particolare, quelle che possono insorgere tra imprese, enti e consumatori.

1.2.3 Il Comitato Pari Opportunità

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti contabili del Tribunale di Napoli è stato costituito nella seduta consiliare del 14 aprile 2008, primo comitato locale sul territorio nazionale, come braccio operativo dell'ODCEC di Napoli con il compito di:

- favorire una sostanziale uguaglianza di opportunità di accesso alla libera professione, alla formazione e qualificazione professionale;
- promuovere la rimozione di comportamenti discriminatori e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto la pari dignità e le pari opportunità;
- rafforzare la dignità di tutti gli iscritti;
- valorizzare la professione di commercialista nell'interesse del pubblico e degli iscritti.

La particolarità del CPO napoletano rispetto ad analoghe realtà territoriali e nazionali è che, esso nasce per promuovere e tutelare le pari opportunità per tutte le sottocategorie di iscritti che di fatto necessitano di tutela: non solo genere dunque, ma giovani, anziani, diversamente abili, iscritti in difficoltà per un reinserimento professionale nel raggio di azione del comitato napoletano.



Le attività poste in essere dal comitato vengono sintetizzate di seguito:

1. Analizzare e monitorare ogni forma di possibile discriminazione o di ostacolo alla reale parità di diritti ed opportunità dei Commercialisti e Praticanti, nell'ambito istituzionale di pertinenza del Consiglio dell'ODCEC di Napoli;
2. Diffondere le informazioni sulle iniziative intraprese;
3. Elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale, coordinando le proprie iniziative con gli organismi analoghi operanti a livello istituzionale e/o territoriale;
4. Affrontare con specificità le problematiche di natura logistica, organizzativa, personale e professionale che costituiscono un disincentivo per l'avviamento e lo sviluppo dell'attività professionale;
5. Proporre al Consiglio dell'ODCEC di Napoli iniziative demandate dalle leggi vigenti;
6. Organizzare incontri con i Commercialisti ed i Praticanti;
7. Informare e sensibilizzare l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere pari opportunità per i Praticanti nella vita lavorativa e nella formazione;
8. Creare un'azione di formazione ed informazione capace di tradursi in reale sostegno a favore di coloro che si trovano di fatto in condizioni di disagio e di discriminazione;
9. Verificare la corretta attuazione e l'esito finale dei progetti elaborati dal Consiglio dell'ODCEC di Napoli;
10. Elaborare codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi alla parità e ad individuare manifestazioni anche indirette di discriminazione;
11. Promuovere iniziative e confronti tra gli operatori del diritto sulle pari opportunità;
12. Promuovere e favorire l'istituzione dei Comitati per le Pari Opportunità presso gli altri Ordini dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.



Nel corso del triennio 2013/2015 il Comitato ha organizzato direttamente diversi eventi, oltre ad assicurare la propria partecipazione in eventi organizzati da altre commissioni.

ASSOCIAZIONI

1.2.4 L'Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili

I suoi componenti restano in carica per tutto il mandato e fino al rinnovo del Consiglio che li ha nominati. Essi possono essere rieletti per non più di due mandati consecutivi.

Il Consiglio dell'Ordine nomina il Presidente del Collegio, il Vice Presidente, il Segretario e il coordinatore.

Tra le varie attività svolte, il Collegio ha organizzato eventi formativi aventi ad oggetto la deontologia professionale.

Il Consiglio può, inoltre, avvalersi della consulenza di un organo consultivo, il *Senato dell'Ordine*. Tale Organismo, che si pone l'obiettivo di valorizzare la tradizione della professione e di svolgere un'attività propositiva nell'interesse della categoria, è un organismo aperto a tutti i colleghi che abbiano effettivamente esercitato la libera professione di dottore commercialista da almeno 35 anni. L'attività deliberativa del Consiglio indica la strada che la struttura organizzativa deve seguire nello svolgimento delle attività indicate in precedenza, sia di quelle con diretta rilevanza esterna – macroarea dei servizi alla professione – sia di quelle di interna gestione – macroarea gestione.

L'Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili è stata costituita il primo maggio 1966, per la necessità di costituire un organismo nazionale di rappresentanza in grado di operare con efficacia, oltre che all'interno della categoria, anche nei confronti di tutti quei soggetti individuali e collettivi che possono incidere sull'attività dei Giovani Dottori Commercialisti o influenzarne le prospettive professionali.

La natura volontaristica ed il perseguimento di obiettivi che mirano alla crescita, oltre che professionale, etica e culturale degli iscritti, hanno sviluppato, negli anni, un profondo spirito associativo che viene indicato come "Spirito Unione". L'Unione Nazionale sta assumendo sempre di più un ruolo di rilievo - oltre che nell'ambito della professione di Dottore Commercialista - quale interlocutore privilegiato delle Istituzioni e degli Enti pubblici e privati, e quale soggetto rappresentativo operante nel più ampio scenario politico ed economico del Paese.

Dal 2007 l'Unione Nazionale ha modificato la propria denominazione diventando appunto Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, confermando sempre la dinamicità dell'associazione, attenta all'evoluzione e alle modifiche della professione del Dottore Commercialista. L'Unione è aperta a tutti i dottori commercialisti, praticanti ed esperti contabili di età inferiore a 43 anni.



Sono attive sul territorio oltre 100 "Unioni Locali" per un totale di circa 10.000 soci aderenti. Ciascuna di esse ha una propria autonomia funzionale e rappresenta la realtà del rispettivo contesto economico locale. Tutte le Unioni operano con azioni e interventi coordinati per il perseguimento degli obiettivi comuni.

Le Unioni Locali sono realtà a sé stanti, indipendenti ed autonome dall'Unione Nazionale, ma sinergicamente collegate ed attive tra di loro. L'Unione Nazionale ha lo scopo di essere il collettore delle singole iniziative sul territorio, per diffonderle e renderle utili a tutti i colleghi.

L'Unione Nazionale dispone di una propria sede operativa in Roma, a disposizione di tutti gli associati per il coordinamento delle attività logistiche e delle informazioni di natura professionale ed associativa.

La tutela della professione di Dottore Commercialista costituisce l'obiettivo primario dell'Unione Nazionale: suggerendo percorsi formativi, fornendo supporti logistici ed intervenendo a livello istituzionale, mira a favorire l'inserimento dei giovani nella società e nella professione. L'Unione Nazionale rappresenta, pertanto, un fondamentale punto di incontro e di confronto tra i propri associati e attraverso una costante attività di monitoraggio e di analisi dello scenario politico ed economico nazionale e comunitario, svolge un ruolo determinante per lo sviluppo e l'orientamento professionale dell'intera categoria dei dottori commercialisti.

L'Unione Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Napoli è stata costituita nel 1966. L'attuale squadra presieduta da Matteo De Lise è in carica dal Marzo 2014; la stessa è stata formata seguendo criteri sia di rinnovamento, inserendo colleghi alla prima esperienza unionistica, che di continuità, confermando la presenza di professionisti che da anni operano all'interno dell'associazione e che, pertanto, hanno maturato una consolidata esperienza.



1.2.5 F.I.D.DO.C.

La Federazione Italiana Donne Dottori Commercialisti da sempre è impegnata a favorire, incoraggiare e tutelare il ruolo e la figura del Commercialista in particolare supportando le donne nella partecipazione alla vita professionale, sociale, amministrativa e politica, sviluppando azioni tendenti al miglioramento delle condizioni generali di lavoro e della qualità della vita. L'associazione svolge una funzione di coordinamento, di supporto, di assistenza, di formazione e di informazione attraverso l'organizzazione di incontri volti a favorire la comunicazione ed il confronto tra le iscritte, la preparazione di conferenze informative e convegni su materie inerenti le problematiche e le opportunità delle donne nella professione. Questi eventi facilitano anche il contatto con rappresentanti delle istituzioni e degli Uffici pubblici e la collaborazione con Enti, Associazioni e altri soggetti.

1.2.6 Associazione Impegno Civile

“Impegno civile - Patto delle Professioni per la Tutela dei Consumatori” al suo decimo anno di attività, è un'esperienza associativa che nasce e si sviluppa nel mondo delle professioni. Costituita nel 2006, su iniziativa dell'ODCEC di Napoli, grazie alla collaborazione di molti ordini professionali della Campania, si propone lo scopo esclusivo della tutela dei diritti e degli interessi dei Consumatori e degli Utenti di beni e servizi, nonché dei risparmiatori contribuenti, assumendo ogni iniziativa idonea a garantirli. In particolare, si propone di tutelare il diritto alla tutela del risparmio, privilegiando l'azione preventiva, dando centralità all'intervento delle professioni che per la loro autorevolezza e indipendenza sentono di essere parte attiva del Paese. Un tema oggi certamente attuale, anche perché le forti asimmetrie informative hanno penalizzato l'economia soprattutto negli ultimi anni, lasciando la consapevolezza diffusa a vari gradi che una maggiore tutela sia funzionale ad un corretto funzionamento del mercato.

Le esperienze di questi anni sono riassunte di seguito:

Educazione al risparmio e consumo consapevole: attività formativa indirizzata agli studenti delle scuole medie superiori. Il progetto ha avuto l'obiettivo di formare e stimolare nei ragazzi una coscienza critica riguardo le azioni di consumo e favorire la formazione di capacità intuitive per evitare forme di pubblicità ingannevoli. Il progetto ha inteso promuovere nei giovani una consapevolezza nella scelta di comportamenti corretti, aiutandoli a capire, ad esempio, come utilizzare in modo adeguato il denaro, favorendo il concetto di risparmio in contrasto al fenomeno dell'usura o come sviluppare abitudini che non danneggino la salute e/o l'ambiente ed evitino lo spreco delle fonti energetiche. Esperienza estesa a molte scuole campane.

Lo sportello del Consumatore/Risparmiatore: l'associazione, attraverso la realizzazione di protocolli di intesa con Enti Locali, si è impegnata sul territorio al fianco dei cittadini con un servizio di prima informazione sulle tematiche rientranti nelle competenze professionali degli appartenenti all'Associazione, finalizzato alla tutela dei diritti dello stesso nonché a favorire una maggiore consapevolezza nelle scelte.



Azionariato Critico e Democrazia Economica/ Osservatorio Quotate: l'associazione ha voluto dare una risposta concreta all'esigenza di assicurare una maggiore partecipazione degli investitori retail alla vita delle società quotate ed è diretta a stimolare le stesse ad adottare comportamenti sempre più trasparenti e buone regole di governance, con il conseguente rafforzamento dei principi di indipendenza degli amministratori e della filiera del controllo. La finalità è tutelare gli investitori di minoranza.

1.2.7 Unagraco Napoli

L'UNAGRACO NAPOLI (Denominazione utilizzata fino al 19 giugno 2014), con sede al V.le Augusto n.132, 80125 Napoli costituita nel lontano 16 Marzo 2005 ed annessa a far data dal 15 Marzo 2006 all'Unagraco Nazionale, è un'associazione che ha svolto fino al 19 Giugno 2014 una intensa attività sindacale e formativa, nell'interesse degli iscritti al nostro Ordine professionale.

L'Associazione ha da sempre perseguito finalità di tutela e rappresentanza dei colleghi commercialisti, favorendo incontri di studio e di approfondimento delle tematiche della professione.

Nel biennio 2013/2014, periodo nel corso del quale operava come Unione Locale della Unagraco Nazionale, l'associazione ha svolto un'intensa attività formativa; numerosi gli eventi organizzati e accreditati dall'Ordine, sulle molteplici problematiche che il Commercialista deve affrontare, per operare in linea con le normative vigenti e rispettando i criteri deontologici ed etici che devono contraddistinguere la sua figura professionale.

1.2.8 Unagraco di Napoli

L'UNAGRACO di Napoli, costituita nel luglio 2014, con sede sociale alla Via Alessandro Scarlatti n. 60, è un'associazione sindacale di categoria, appartenente all'UNAGRACO Nazionale, riconosciuta dal CNDCEC e presente da 20 anni su quasi tutto il territorio Nazionale, tra i cui fini ha quello di organizzare, coordinare, promuovere e potenziare le attività sul piano nazionale e locale, di formazione professionale a favore dei Commercialisti ed Esperti Contabili ed ogni altra attività di tutela della figura professionale.

Il Consiglio Direttivo Unagraco di Napoli è composto da sette membri ed ha la funzione di coordinare e promuovere tutte le attività dell'Unione. Nel corso del biennio 2014/2016 l'Associazione ha organizzato eventi formativi sotto forma di seminari di studio e convegni di approfondimento delle materie di maggior interesse della categoria con il Patrocinio dell'ODCEC di Napoli e in collaborazione con le Commissioni di Studio UNAGRACO Nazionale, le Istituzioni ed il mondo Universitario.



1.3 I Valori di riferimento

La deontologia professionale consiste nell'insieme delle regole comportamentali, il cosiddetto "codice etico", che si riferisce a una determinata categoria professionale. La professione di dottore commercialista, a causa delle peculiari caratteristiche sociali, deve rispettare un determinato codice comportamentale, il cui scopo è impedire di ledere la dignità di chi sia oggetto del suo operato. Ecco perché il CNDCEC ha elaborato e recentemente aggiornato il **codice di deontologia**.
Rinviando il lettore al sito dell'ODCEC di Napoli per la lettura del codice stesso, in questa sede si vuole solo evidenziare quanto riportato nei commi 1 e 2 dell'art 5:

“Il professionista ha il dovere e la responsabilità di agire nell'interesse pubblico al corretto esercizio della professione”.

“Soltanto nel rispetto di tale interesse egli potrà soddisfare le necessità del proprio cliente”.

L'introduzione del concetto di tutela dell'interesse pubblico prende le mosse dalla profonda evoluzione che ha interessato la figura professionale del commercialista negli ultimi anni.

Infatti, le attività del dottore commercialista non manifestano i loro effetti esclusivamente nei confronti del cliente, ma generano esternalità positive a beneficio dell'intera collettività. Si tratta, in altri termini, di servizi d'interesse pubblico.

Il valore sociale della prestazione professionale, pertanto, è determinato da:

- 1) L'interesse del cliente a ricevere una prestazione di qualità.
- 2) L'interesse della collettività che beneficia degli effetti positivi esterni prodotti dalla prestazione.

1.4 Missione

La mission di un'organizzazione o impresa (la sua "dichiarazione di intenti"), è il suo scopo ultimo, la giustificazione stessa della sua esistenza, e al tempo stesso ciò che la contraddistingue da tutte le altre. La mission di un'organizzazione, unitamente alla Vision e ai Valori, è parte di un'unica strategia d'impresa; questi tre elementi svolgono una funzione di **comunicazione** della strategia, rafforzano l'identità dell'organizzazione e l'identificazione dei singoli membri con questa. Per quanto concerne gli ordini professionali, la loro mission è quella di garantire il cittadino sulla competenza e la professionalità dei propri iscritti, nei vari settori per cui sono previsti. A tale scopo, formano e pubblicano ciascuno il proprio albo, procedendo alla sua revisione periodica. Ordini e collegi tutelano inoltre i propri iscritti, possono fornire pareri sulle controversie professionali, reprimono gli abusi e le mancanze di cui gli iscritti si rendessero colpevoli nell'esercizio della professione.



La mission dell'Ordine professionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili è lo svolgimento delle pubbliche funzioni assegnategli dallo Stato. Il D.lgs. 28 giugno 2005, n. 139 - Costituzione dell'ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, a norma dell'art. 2 della L. 24 febbraio 2005, n. 34, indica i compiti da adempiere a carico dell'Ordine Professionale.

L'articolo 12 del D. Lgs. 28 giugno 2005, n. 139 indica quali sono le attribuzioni del Consiglio (mission): a) rappresenta, nel proprio ambito territoriale, gli iscritti nell'Albo, promuovendo i rapporti con gli enti locali; restano ferme le attribuzioni del Consiglio nazionale di cui all'articolo 29, comma 1, lettera a); b) vigila sull'osservanza della legge professionale e di tutte le altre disposizioni che disciplinano la professione; c) cura la tenuta dell'Albo e dell'elenco speciale e provvede alle iscrizioni e cancellazioni previste dal presente ordinamento; d) cura la tenuta del registro dei tirocinanti e adempie agli obblighi previsti dalle norme relative al tirocinio ed all'ammissione agli esami di Stato per l'esercizio della professione; e) cura l'aggiornamento e verifica periodicamente, almeno una volta ogni anno, la sussistenza dei requisiti di legge in capo agli iscritti, emettendo le relative certificazioni e comunicando periodicamente al Consiglio nazionale tali dati; f) vigila per la tutela dei titoli e per il legale esercizio delle attività professionali, nonché per il decoro e l'indipendenza dell'Ordine; g) delibera i provvedimenti disciplinari; h) interviene per comporre le contestazioni che sorgono, in dipendenza dell'esercizio professionale, tra gli iscritti nell'albo e, su concorde richiesta delle parti, fra gli iscritti ed i loro clienti; i) formula pareri in materia di liquidazione di onorari a richiesta degli iscritti o della pubblica amministrazione; l) provvede alla organizzazione degli uffici dell'Ordine, alla gestione finanziaria e a quant'altro sia necessario per il conseguimento dei fini dell'Ordine; m) designa i rappresentanti dell'Ordine presso commissioni, enti ed organizzazioni di carattere locale; n) delibera la convocazione dell'Assemblea; o) rilascia, a richiesta, i certificati e le attestazioni relative agli iscritti; p) stabilisce un contributo annuale ed un contributo per l'iscrizione nell'albo o nell'elenco, nonché una tassa per il rilascio di certificati e di copie dei pareri per la liquidazione degli onorari; q) cura, su delega del Consiglio nazionale, la riscossione ed il successivo accreditamento della quota determinata ai sensi dell'articolo 29; r) promuove, organizza e regola la formazione professionale continua ed obbligatoria dei propri iscritti e vigila sull'assolvimento di tale obbligo da parte dei medesimi.

1.5 Strategie e politiche (PEG-PDO)

Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) è lo strumento con cui vengono assegnati ai responsabili (dirigenti) gli obiettivi della gestione e le risorse umane, strumentali e finanziarie per raggiungerli. Tramite questo documento organizzativo - gestionale, si dà concreta attuazione al processo di pianificazione strategica dell'Ente, sulla base degli obiettivi strategici. Nel PEG sono unificati organicamente sia il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) che il Piano della Performance, e la sua attuazione è presupposto per la misurazione e la valutazione delle prestazioni della struttura organizzativa dell'Ente, che deve essere volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti. Affinché il PEG sia veramente un documento d'indirizzo politico e il PDO, uno strumento gestionale in grado di orientare e coordinare l'attività operativa delle singole unità organizzative sono previsti due livelli di dettaglio degli obiettivi: il primo, che rappresenta il PEG, composto solo dalle informazioni più rilevanti in grado di definire in modo sintetico la finalità dell'obiettivo, e il secondo, che rappresenta il PDO composto dal dettaglio completo degli obiettivi.

Per l'anno 2015 l'ODEC di Napoli ha individuato:

3 Programmi;
10 Progetti;
8 Aree di intervento;
13 Obiettivi.



I Programmi indicati sono:

1. Organizzazione della formazione obbligatoria alla luce dei nuovi sviluppi professionali;
2. L'efficienza, l'efficacia e l'economicità della gestione;
3. Riorganizzazione degli uffici.

I Progetti sono:

1. Riorganizzazione e razionalizzazione attività formativa;
2. Studio di progetti sinergici per la realizzazione di protocolli di intesa con gli enti pubblici locali;
3. La razionalizzazione della gestione dell'Albo Unico e del Registro Praticanti;
4. La razionalizzazione delle sedi e degli archivi;
5. Ipotesi di una nuova sede unica;
6. La gestione della funzione disciplinare;
7. Riorganizzazione dell'Area Personale;
8. La cultura ed il tempo libero – l'aggregazione tra i professionisti;
9. Progetto Convenzioni;
10. L'alta Formazione.

Le aree di intervento individuate sono:

1. Area Sistema informativo e Controllo di gestione;
2. Area Comunicazione e Convenzioni;
3. Area Formazione Obbligatoria;
4. Area Tenuta Albo e Registri;
5. Area Qualità;
6. Area Sicurezza e Logistica;
7. Area Amministrazione ed aspetti legali;
8. Area Tutela, Decoro e Immagine dell'Ente.



All'interno di ciascuna area sono stati individuati i programmi, i progetti e gli obiettivi. A ciascuno di essi è stato attribuito un peso in merito all'importanza del raggiungimento dell'obiettivo.

Gli Obiettivi individuati sono:

1. Lo sviluppo dell'accesso informatizzato ai servizi formativi dell'Ente e relativo monitoraggio;
2. Monitoraggio ed eventuale implementazione dello sportello on-line;
3. Iniziative ludico - culturali - stipula convenzioni teatri, cinema, musei;
4. Analisi delle proposte assicurative r.c. professionali in sinergia con il Consiglio Nazionale;
5. Redazione Piano Offerta Formativa 2015 (POF);
6. Potenziamento ed implementazione del canale e-learning;
7. Organizzazione di Masters da parte della Fondazione ODCEC NAPOLI;
8. Sviluppo di un sistema di comunicazione e trasmissione dati tra il Consiglio dell'Ordine ed il Consiglio di Disciplina;
9. Nuovo archivio ed eventuale progettazione di un archivio informatico;
10. Progettazione di un sistema di controllo amministrativo/contabile sulle partecipazioni dell'Ente;
11. Attuazione del sistema di contabilità separata alla luce della gestione dell'attività di mediazione;
12. Creazione dell'ufficio contabile MEDI';
13. Spazio dedicato a studi formativi elaborati.

E' stato effettuato un attento monitoraggio al 15/12/2014 per la verifica del raggiungimento degli obiettivi posti.



PARTE III

RICLASSIFICAZIONE DEI DATI CONTABILI E CALCOLO DEL VALORE AGGIUNTO

Il rendiconto dell'esercizio dell'ODCEC di Napoli è stato redatto seguendo i principi e gli schemi definiti dal vigente regolamento di amministrazione e contabilità degli enti pubblici non economici.

A tale fonte normativa, recepita dal Consiglio Nazionale ed approvata dal Ministero della Giustizia, sono state apportate opportune modifiche ed adeguamenti tali da adattare lo schema di rendiconto alle caratteristiche e realtà dell'ordine locale di Napoli.

Il rendiconto dell'esercizio, come si evince dalla lettura della relazione del Consigliere Tesoriere, si compone dei seguenti documenti: 1) conto di bilancio, 2) Stato patrimoniale e conto economico, 3) nota integrativa, completo delle seguenti appendici: a) la situazione amministrativa; b) la relazione del collegio dei Revisori dei Conti.

Dalla lettura dello schema economico patrimoniale riclassificato in base allo schema definito dalla IV direttiva CEE si evince che l'anno 2015 si è concluso con un avanzo di esercizio di Euro 9.031.

Questo dato è senz'altro confortante nella sua lettura, in quanto evidenzia come l'Odcec di Napoli nella gestione delle risorse disponibili è stato in grado di erogare servizi alla platea dei suoi iscritti preservando ed incrementando il patrimonio che era nella sua disponibilità. Tuttavia, per gli scopi che ci si prefigge con la presente sezione del documento chiamato "bilancio sociale", questa informazione è insufficiente e di portata limitata, soprattutto perché l'Odcec di Napoli, in veste di ente pubblico non economico, non si pone alcun fine lucrativo. La legge, infatti, stabilisce che l'Ordine ha il compito di svolgere, in maniera efficace ed efficiente, un complesso di pubbliche funzioni in favore sia dei propri iscritti che nei confronti di soggetti esterni, quali enti pubblici, imprese, privati cittadini e istituzioni.

L'obiettivo che si intende raggiungere, quindi, è quello di evidenziare come le risorse economico-finanziarie a disposizione dell'Odcec di Napoli siano state impiegate e redistribuite tra i propri *stakeholder*, che sono stati suddivisi nei seguenti gruppi:

1) Iscritti; 2) Dipendenti; 3) Pubblica Amministrazione; 4) Azienda; 5) Associazioni ed altri enti.

Lo strumento adottato per raggiungere tale livello informativo consiste nella rielaborazione dei dati, numerici, contenuti nel prospetto di conto economico. In questo modo si riesce a mostrare la composizione e la distribuzione della ricchezza prodotta dall'attività di gestione dell'Odcec di Napoli evidenziandone la capacità di perseguire le finalità sociali della sua missione e di rispondere alle aspettative ed alle istanze dei suoi *stakeholder*.



Attraverso la riclassificazione del conto economico secondo lo **schema del valore aggiunto**, costruito tenendo conto delle raccomandazioni contenute nei documenti di ricerca prodotti e divulgati dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale, viene infatti messa in risalto, oltre la ricchezza prodotta, la sua distribuzione nella società (stipendi, interessi, acquisti, formazione, servizi agli associati, imposte etc.).

La riclassificazione dei tradizionali schemi di bilancio nel prospetto del Valore aggiunto contribuisce quindi a raggiungere livelli di comprensione non contenuti nella esposizione del tradizionale rendiconto di esercizio, il cui obiettivo è limitato all'individuazione dell'equilibrio economico, patrimoniale e finanziario dell'Ente. Il Valore Aggiunto è una grandezza con una valenza informativa di carattere sociale e misura la ricchezza (economico-finanziaria) prodotta dall'ente nell'esercizio, avendo come target di riferimento gli interlocutori (*stakeholder*) che partecipano alla sua distribuzione.

1. Prospetto di determinazione del valore aggiunto

Il primo passo compiuto per perseguire l'obiettivo che in questa sezione ci si prefigge è stato quello di procedere alla riclassificazione dei proventi e degli oneri contenuti nel prospetto del rendiconto gestionale attraverso l'impiego dello schema di determinazione del valore aggiunto globale, definito secondo lo schema dello Standard 2013 del G.B.S.

Chiaramente, perché tale riclassificazione abbia un senso, è necessario prioritariamente effettuare tre importanti operazioni:

I. identificare i bisogni e le aspettative degli *stakeholder* dell'Odcec di Napoli. In questo senso il prospetto di determinazione del valore aggiunto è un anello di congiunzione tra il rendiconto economico tradizionale ed il bilancio sociale, perché assolve al compito di traslare i dati numerici da una logica tipicamente produttiva, caratteristica del rendiconto economico, ad una logica di remunerazione dei bisogni degli *stakeholder*;

II. determinare la ricchezza effettivamente distribuita agli *stakeholder* istituzionali sottraendo ai proventi di esercizio i “**costi intermedi**”, che si identificano con quegli oneri specificamente sostenuti per il normale funzionamento dell'Ente e per la regolare erogazione dei servizi istituzionali e che per questo motivo non sono remunerativi dei fabbisogni dei vari *stakeholder*;

III. effettuare una stima delle **risorse figurative** idealmente distribuite agli stakeholder, consistenti nell'impiego di risorse uomo-capitale acquisite dall'Ordine a titolo gratuito e che non facendo parte di una logica sinallagmatica corrispettivo-prestazione tipica delle economie di scambio non trovano collocazione nel rendiconto consuntivo.

Infine, per evidenziare in maniera opportuna gli sforzi ed i risultati ottenuti dall'Odcec nella direzione di un sempre maggiore coinvolgimento ed una crescente presenza del ruolo delle donne nella vita professionale del dottore commercialista e di esperto contabile, si effettuerà un tentativo di estrapolare dal prospetto di riparto del valore aggiunto globale lordo singole voci di oneri e proventi correlate alla creazione di “**pari opportunità**” nel mondo della professione di dottore commercialista.



2. Bisogni e Aspettative degli *Stakeholder*

a) Aspettative degli iscritti (dottori commercialisti ed esperti contabili, tirocinanti)

Per questa categoria il grado di soddisfazione dipende dall'appagamento di bisogni collegati all'erogazione di una formazione professionale continua, di elevato grado di specializzazione e qualità, realizzata a costi contenuti se non del tutto gratuita, nonché ad esigenze di assistenza nella vita professionale di ogni giorno mediante la stipula di accordi in grado di alleggerire il peso dell'impatto sul lavoro quotidiano della burocratizzazione ed organizzazione degli uffici pubblici con i quali si entra frequentemente in contatto (Amministrazione finanziaria, Concessionari della riscossione, Enti previdenziali). Di fondamentale importanza per questi *stakeholder* è anche la cura ed il rafforzamento dell'immagine professionale, attraverso appropriate campagne di comunicazione ed informatizzazione dei processi lavorativi e l'erogazione di servizi strumentali all'esercizio della professione (pec istituzionale, certificazioni di parcella ed onorari, rilascio di timbri e sigilli). Alla luce di questi bisogni pare quindi naturale procedere alla riallocazione nel prospetto di determinazione del valore aggiunto a favore di questi *stakeholder* di quelle voci di spesa contenute nei consuntivi relativi al triennio 2013-2015 nelle classi di spesa relative a: 1) formazione ed aggiornamento; 2) comunicazione; 3) qualità, immagine ed aspetti istituzionali.

b) Aspettative dei dipendenti

L'aspetto motivazionale per questa categoria è l'istanza principale: un contesto di lavoro sereno, un adeguato investimento in attività formative, un trattamento economico equo e la sicurezza di un rapporto duraturo nel tempo, nonché l'instaurarsi di rapporti di reciproca fiducia e cordialità con l'utenza servita giovano alla capacità dei dipendenti di lavorare in condizioni in grado di favorirne naturalmente la crescita e la propensione a fare le cose bene. Le risorse economiche destinate a questa categoria di *stakeholder* istituzionali sono contenute nel capitolo di spesa che nel consuntivo è denominato "spese per il personale". Tra queste voci vi sono risorse che vengono immediatamente percepite ed usufruite dai beneficiari, come ad esempio gli stipendi, ed altre che rappresentano utilità differite nel futuro o che garantiscono risorse future a fronte di oneri economici sostenuti nel presente dall'Ente, come ad esempio le quote di TFR annuali accantonate e gli oneri previdenziali a carico del datore di lavoro. L'armonia dell'ambiente lavorativo è la fonte primaria di soddisfazione per questa categoria. Una razionalizzazione degli orari, una rivisitazione del carico di lavoro e una formazione continua e di qualità delle risorse umane consentirebbe ai dipendenti di svolgere in maniera più efficace ed efficiente i compiti a loro assegnati.

c) Aspettative della Pubblica Amministrazione

Nel processo di generazione di ricchezza per i propri *stakeholder* l'aspettativa della Pubblica amministrazione è che l'Ordine dia avvio ad una spontanea attività di compliance fiscale in grado di generare un flusso di entrate a titolo di imposte e tasse nelle casse dell'Amministrazione finanziaria e degli Enti locali. I versamenti effettuati a tale titolo trovano la loro naturale collocazione nel capitolo di spesa intitolato "**oneri tributari**" nel conto consuntivo.



d) Aspettative remunerative dell'Ente

Nella metodologia adottata per la determinazione del valore aggiunto l'Ente, inteso come coacervo di beni ed uomini organizzati per il raggiungimento di una finalità istituzionali, è considerato anch'esso alla stregua di uno *stakeholder*. In quest'ottica, l'aspettativa dell'Ente è adempiere agli obblighi normativi e fornire agli iscritti soddisfacenti servizi istituzionali, nonché di preservarne il valore e, possibilmente, incrementarlo attraverso adeguate politiche di reinvestimento delle risorse realizzate attraverso l'attività di gestione e perseguimento degli scopi istituzionali.

e) Aspettative delle associazioni e degli altri enti

La cura e l'attenzione dell'Ordine nei confronti dei propri iscritti non è limitata esclusivamente al soddisfacimento di bisogni collegati all'esercizio dell'attività professionale. Il benessere e la serenità degli iscritti si realizza anche attraverso l'attività di promozione, diffusione ed organizzazione di eventi che investono altri fattori importanti della vita di ogni individuo e collegati con il diritto al benessere psico-fisico, alla salute, al pieno sviluppo della personalità e sensibilità in tutti i campi. Per tale motivo l'Ordine si fa promotore e sostenitore, in maniera indiretta, attraverso l'elargizione di veri e propri contributi e liberalità in denaro, delle attività realizzate da altri enti ed associazioni, il cui scopo sociale è proprio quello di garantire lo sviluppo della personalità in ogni ambito, attraverso la pratica sportiva e spirituale, la diffusione e divulgazione delle arti e della cultura in tutte le loro forme ed espressioni. Tali elargizioni misurano la propensione sociale ed etica dell'Ordine, che diviene collettore di interessi non solo collegati all'esercizio della professione ma a tutta la sfera di interessi in cui la personalità umana si sviluppa.

3. I Costi Intermedi

Nel processo di produzione di ricchezza da distribuire successivamente ai propri *stakeholder* l'Ordine utilizza risorse economiche che vengono impiegate per mantenere in condizioni di efficienza ed efficacia la macchina aziendale che tale ricchezza produce. Si tratta, quindi, di risorse che non sono successivamente distribuite ai portatori di interessi ma che vengono impiegate nel processo di acquisizione dei fattori produttivi in grado di mantenere in funzionamento l'apparato produttivo. In quest'ottica tali spese coincidono sostanzialmente con quelle che l'Ordine sostiene per il mantenimento delle sue due sedi Istituzionali (Piazza dei Martiri e Centro Direzionale). Tali oneri, sottratti dal valore dei proventi realizzati, daranno come risultato il “**valore aggiunto lordo**”, corrispondente al volume di ricchezza che sarà successivamente ripartito tra gli *stakeholder* istituzionali.

4. Gli Oneri Figurativi

Il rendiconto economico, redatto secondo i principi previsti dal codice civile, non permette di cogliere la reale dimensione economica delle attività promosse e realizzate dall'Ordine poiché non quantifica il valore dei contributi specializzati offerti a titolo gratuito dagli iscritti e dai funzionari dell'ODCEC di Napoli. L'opera professionale svolta dal Presidente, dai Consiglieri e dai Revisori, i servizi formativi offerti dai relatori, nonché la partecipazione attiva dei professionisti (iscritti), nel corso di convegni e seminari, costituiscono un elemento vitale per l'Ordine sia dal punto di vista organizzativo che per quel che riguarda la qualità delle attività istituzionali poste in essere.



Col fine di esplicitare l'impatto economico degli oneri figurativi si è provveduto ad effettuare una stima di una delle componenti che concorrono alla formazione di queste liberalità, relativa ai servizi formativi offerti ai professionisti, mediante la definizione di criteri analitici di calcolo, che permettano di effettuare una stima quanto più oggettiva possibile del valore.

Questa stima degli oneri figurativi non risulta comunque esaustiva, in quanto non considera il prezioso ed indispensabile contributo di tempo, di energia e di professionalità che il Presidente dell'Ordine ed i 15 Consiglieri hanno messo al servizio dell'ODCEC di Napoli per il triennio 2013-2015 ma che trova invece esplicitazione nelle altre sezioni del documento di bilancio sociale, dove sono ampiamente descritte le tante attività e servizi realizzati grazie alle loro proposte, interventi ed intuizioni e che hanno contribuito e contribuiscono a rendere più agevole il percorso professionale, di studi e lavorativo del dottore commercialista.

Di seguito si chiariscono i criteri adottati per stimare l'entità degli oneri figurativi relativi ai servizi formativi offerti alla categoria professionale.

In primo luogo è stata valutata la partecipazione dei professionisti alle attività delle commissioni di studio ed alla partecipazione a convegni e seminari sulla base delle ore dedicate alle attività formative promosse dall'Ordine e, allo stesso tempo, sottratte all'attività di studio. Avvalendosi del D.M. n. 169 del 2 settembre 2010, all'art. 19 è specificato che al professionista spetta un'indennità pari ad € 77,48 per ogni ora, o frazione, di assenza dallo studio che, moltiplicata per il numero di crediti maturati (dove ogni credito corrisponde ad un'ora dedicata alle attività in commissione), fa maturare un onere figurativo così ripartito: Euro 233.990 per l'anno 2015 (3.020 crediti formativi X € 77,48); Euro 204.780 per l'anno 2014 (2.643 crediti formativi X € 77,48); Euro 225.777 per l'anno 2013 (2.914 crediti formativi X € 77,48).

Il secondo passaggio è stato stimare il valore delle prestazioni gratuite per ogni convegno. Per effettuare questa stima si è proceduto a determinare i costi sostenuti dall'Ordine per l'attività formativa gratuita come differenza tra i ricavi realizzati per l'attività formativa a pagamento ed i costi generali sostenuti per l'attività formativa erogata in generale dall'Ordine, cioè sia per quella a pagamento che per quella non a pagamento. La differenza tra ricavi della formazione e costi della formazione rappresenta il costo dell'attività formativa gratuita, che è stato poi diviso per il numero di eventi gratuiti organizzati dall'Ordine in ciascuno degli anni oggetto di stima, ottenendo così il costo unitario di ciascun evento formativo gratuito organizzato. Il costo unitario di ciascun evento formativo gratuito è stato poi confrontato con il prezzo che l'Ordine avrebbe pagato per far svolgere l'attività formativa ad un fornitore esterno, stimando in questo caso il prezzo di vendita del servizio in Euro 3.500,00. La differenza tra prezzo di acquisto all'esterno ed il costo unitario sostenuto per ciascun convegno è stata poi moltiplicata per il numero di attività gratuite erogate dall'Ordine determinando un valore che idealmente abbiamo definito "valore delle prestazioni gratuite per ogni convegno".

Di seguito si evidenzia in termini numerici ciò che è stato appena descritto.



Tabella A

EVENTI FORMATIVI	2015	2014	2013
costi sostenuti per la formazione	169.547	192.137	265.956
- ricavi scaturenti dalla formazione	-78.084	-144.308	-158.474
costo della formazione gratuita	91.463	47.829	107.482
numero di convegni gratuiti	180	181	173
costo unitario per convegno	508	264	621
prezzo di mercato per convegno	3.500	3.500	3.500
prestazioni gratuite per ogni convegno	2.992	3.236	2.879
ONERI FIGURATIVI EVENTI FORMATIVI	538.560	585.716	498.067

5. Pari Opportunità

La sensibilità e l'attenzione dell'Ordine si è concentrata su di un tema molto caro, relativo alla messa in campo di azioni efficaci e concrete in grado di rimuovere tutti quegli ostacoli, siano essi economici, sociali o morali, che impediscono al genere femminile di avere un accesso agevole e non impervio all'esercizio della professione di dottore commercialista ed esperto contabile. Per questa ragione si è considerato utile evidenziare in una tabella a parte, come sia stata virtualmente distribuita ed investita in politiche di pari opportunità una quota parte del valore aggiunto lordo.

6. Tabelle

Si riportano nella prima tabella le modalità di determinazione del valore aggiunto, seguita dalla seconda che ne evidenzia la sua distribuzione fra i principali *stakeholder*.

**Tabella 1**

PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	ESERCIZI (VAL./ARR.)		
	2015	2014	2013
A) ENTRATE CORRENTI			
a. Entrate contributive	907.955	965.880	1.005.681
b. Servizi agli iscritti	74.096	141.859	149.191
c. Altre entrate	118.657	156.493	143.752
B) ENTRATE PER PARTITE DI GIRO			
a. Rimborsi da effettuare	22.318	2.759	17.414
b. Contributi al Consiglio Nazionale	298.980	664.936	1.707.315
Totale entrate	1.422.006	1.931.927	3.023.353
C) USCITE INTERMEDIE			
a. Funzionamento Sedi	351.978	364.369	374.696
b. Oneri finanziari	3.836	2.034	2.847
c. Altri costi	77.806	75.671	68.834
D) USCITE PER PARTITE DI GIRO			
a. Rimborsi al Consiglio Nazionale	300.000	250.000	400.000
b. Rimborsi per errati versamenti	43.283	40.644	1.020.927
Totale uscite	776.903	732.718	1.867.304
E) ONERI FIGURATIVI	772.550	790.496	723.844
TOTALE VALORE AGGIUNTO LORDO	1.417.653	1.989.705	1.879.893

**Tabella 2**

Nella seconda tabella è riportato il valore aggiunto lordo ridistribuito tra i principali *Stakeholder*. Oltre al flusso effettivo di ricchezza prodotta dall'ODCEC, che trova quantificazione numeraria nei prospetti di conto economico, sono stati evidenziati gli oneri figurativi, determinati attraverso una stima in termini remunerativi delle prestazioni professionali volontarie gratuite erogate in seno al Consiglio, delle attività formative e dei lavori di ricerca delle commissioni studio per rendere fruibili agli iscritti i servizi di cui sono destinatari.

PROSPETTO DI RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO LORDO	ESERCIZI (VAL./ARR.)		
	2015	2014	2013
A) REMUNERAZIONE DEL PERSONALE			
a. Retribuzioni	246.983	231.539	187.285
b. Contributi previdenziali ed assicurativi	74.898	74.775	60.002
c. TFR	21.945	20.516	18.537
d. Altre spese	73.341	78.263	85.909
B) ISCRITTI			
a. Corsi di formazione ed aggiornamento	151.178	176.220	240.247
b. Per la tutela e la promozione della professione	62.398	56.863	58.254
c. Sigilli, certificazioni, pec, smart card	9.112	11.998	11.963
d. Consulenze esterne	33.010	49.869	52.281
e. Oneri figurativi per attività gratuite			
▪ Attività delle Commissioni di Studio	233.990	204.780	225.777
▪ Realizzazione di eventi formativi	538.560	585.716	498.067
C) REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE			
a. Imposte dirette	44.300	32.737	34.996
b. Imposte indirette	26.052	16.003	13.366
c. Altre imposte	415	2.298	3.444
D) REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA			
a. Ammortamenti	52.334	51.716	68.518
b. Accantonamenti a riserve	0	0	0
c. Svalutazioni	45.000	33.129	33.153
d. Avanzi di gestione	-238.422	237.415	263.511



Tabella 3

E' importante evidenziare quanta parte di ricchezza generata dall'Odcec è servita per consolidare equilibrate politiche in grado di garantire le pari opportunità di genere nell'accesso e nell'esercizio della professione. Una sintesi grafica di tali risultati è contenuta nella tabella che segue, dalla quale si evidenzia che la distribuzione della ricchezza è sempre più perequata tra uomini e donne.

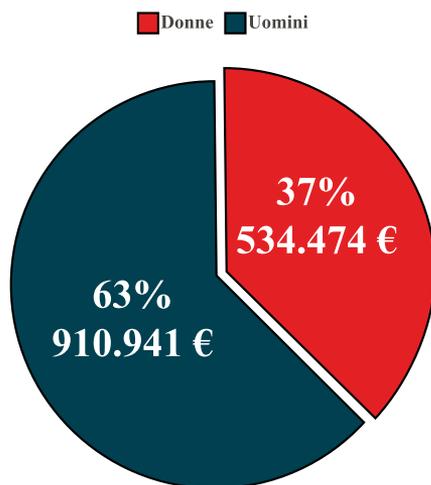
DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	N.	%	2015	N.	%	2014	N.	%	2013
A) PERSONALE DIPENDENTE	7	100%	€ 417.167	7	100%	€ 405.093	7	100%	€ 351.733
di cui donne	5	71%	€ 296.188	5	71%	€ 287.616	5	71%	€ 249.730
di cui uomini	2	29%	€ 120.978	2	29%	€ 117.477	2	29%	€ 102.003
B) ISCRITTI	4675	100%	€ 1.028.248	4.683	100%	€ 1.085.446	5.436	100%	€ 1.086.589
di cui donne	1059	23%	€ 236.497	1.044	22%	€ 238.798	1.197	22%	€ 239.050
di cui uomini	3616	77%	€ 791.751	3.639	78%	€ 846.648	4.239	78%	€ 847.539
VALORE AGGIUNTO DISTRIBUITO			€ 1.445.415			€ 1.490.539			€ 1.438.322
DI CUI DESTINATO ALLE DONNE	2015		€ 532.685	2014		€ 526.414	2013		€ 488.780
PERCENTUALE			37%			35%			34%



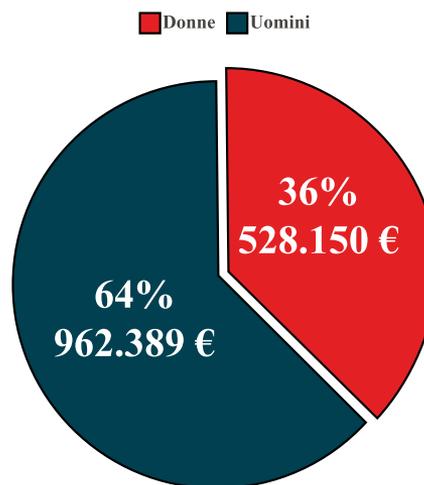
I valori utilizzati per realizzare la Tabella 3 derivano dall'incrocio tra i dati espressi sulla presenza delle donne all'interno dell'ODCEC di Napoli e il prospetto di riparto del valore aggiunto lordo (tabella 2). Per la categoria "Personale Dipendente" si fa riferimento alla somma di tutte le voci della sezione **A) Retribuzione del personale**. La voce "iscritti" della tabella 3, per evitare ripetizioni e quindi distorsioni, si riferisce alla somma di tutti i valori della sezione **B) Iscritti** della tabella 2.

Di seguito viene schematicamente rappresentata la ripartizione del valore aggiunto per genere.

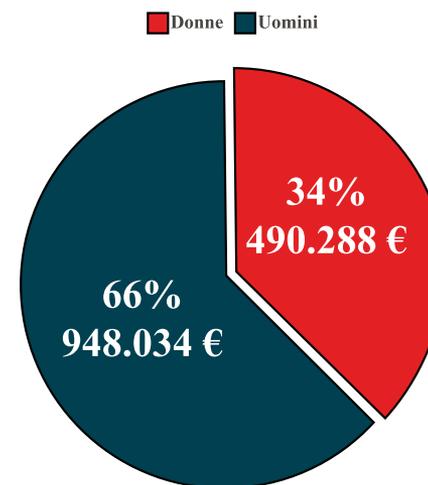
**Valore aggiunto distribuito
nel 2015**



**Valore aggiunto distribuito
nel 2014**



**Valore aggiunto distribuito
nel 2013**





PARTE IV

RELAZIONE SOCIO-AMBIENTALE

In questa sezione di bilancio indicata col nome relazione socio-ambientale sono descritti, in termini sia qualitativi che quantitativi, i risultati che l'Ente ha ottenuto in relazione agli impegni assunti e ai programmi realizzati, nonché gli effetti prodotti sui singoli *Stakeholder*. Oltre ai risultati economici - desunti dal "bilancio ordinario" e già indicati nel prospetto del Valore Aggiunto - l'Ente ha prodotto per i propri *Stakeholder* altri effetti, che qui vengono descritti, avvalendosi di indicatori e strumenti di misurazione quali-quantitativa, al fine di ricostruire un quadro esauriente della performance sociale dell'Ente.

1. La dimensione Sociale e gli aspetti generali

L'attivazione di efficaci canali di informazione e comunicazione con gli *Stakeholder* costituisce il presupposto imprescindibile di un adeguato sistema organizzativo e informativo dell'Ente.

Di seguito sono illustrati alcuni aspetti della relazione sociale con i principali *Stakeholder* interni. In particolar modo, per poter effettuare una puntuale rilevazione, sono stati messi a disposizione presso gli sportelli delle due sedi dell'ODCEC Napoli, appositi questionari, sia per gli iscritti che per i tirocinanti. Altri questionari sono stati distribuiti durante i diversi eventi formativi che si sono tenuti nel mese di aprile 2016, altri ancora sono stati inviati a mezzo posta elettronica, il tutto al fine di misurare il grado di soddisfazione rispetto:

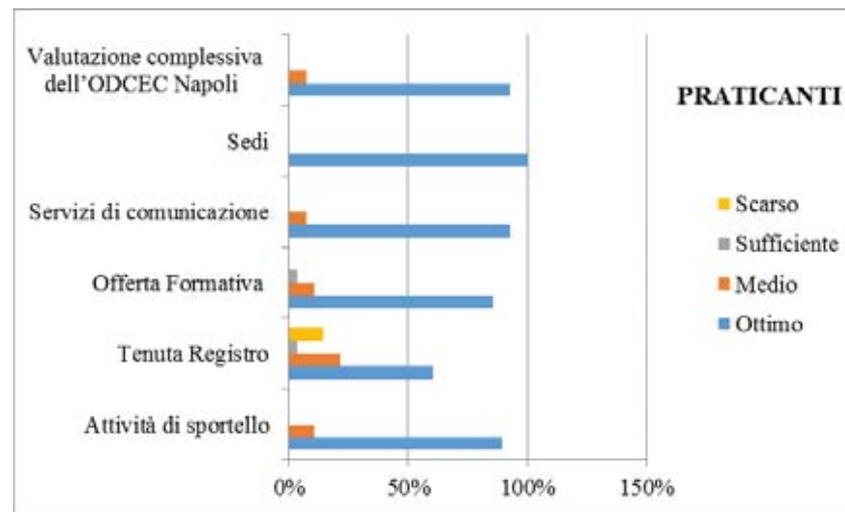
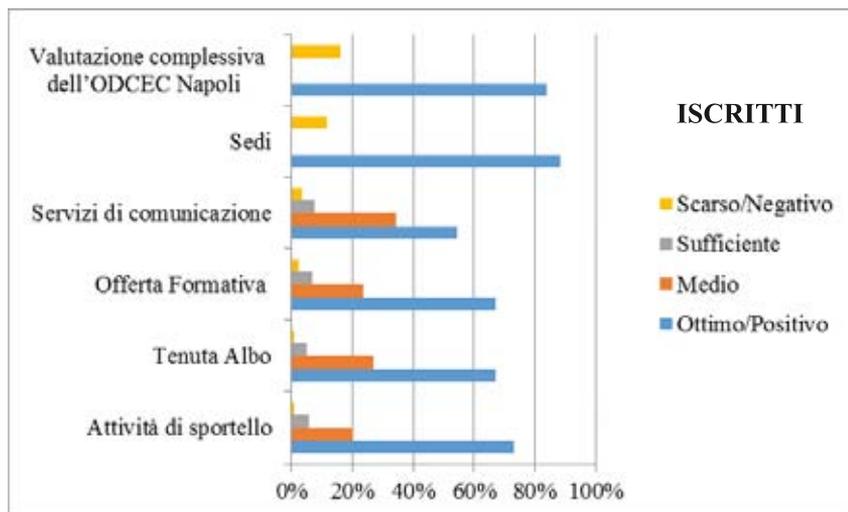
- a) Servizi offerti (Iscritti/Praticanti)
- b) Offerta Formativa (Iscritti/Praticanti)
- c) Sedi (Iscritti/Praticanti e Personale Amministrativo)
- d) Organizzazione lavoro (Personale Amministrativo)
- e) Sostenibilità ambientale (Personale Amministrativo)
- f) Sicurezza ambiente lavorativo (Personale Amministrativo)
- g) Valutazione complessiva dell'ODCEC Napoli (Iscritti/Praticanti e Personale Amministrativo)

<i>Stakeholder</i>	Campione	Universo	Percentuale Campione
Iscritti	119	4.675	2,55%
Praticanti	56	851	6,58%
Personale Tecnico- Amministrativo	7	7	100%



I grafici seguenti riportano i primi risultati di un'indagine pilota, che ha riguardato alcuni degli *Stakeholder*, che nella matrice di rilevanza illustrata nella prima sezione del rapporto presentano per ciascuna delle due dimensioni, *influenza/interesse*, le modalità *alto/alto*.

In questa sede si illustrano i risultati relativi agli iscritti, ai praticanti e al personale tecnico amministrativo. Tale indagine fornisce importanti informazioni sulla percezione sociale dell'Ordine e sui livelli di soddisfazione relativi alle diverse categorie di servizi offerti.





Dall'analisi delle risposte ai questionari, sia degli iscritti che dei tirocinanti, emerge una elevata soddisfazione relativamente all'**offerta formativa** valutata positivamente dal 78% degli iscritti e da circa la totalità dei tirocinanti intervistati.

Nel solo anno 2015, l'offerta formativa è illustrata nella tabella che segue:

Ordine Napoli	Durata (Ore)	CFP	Totale Eventi	Presenze	Eventi E-Learning	Eventi in Aula	A Pagamento	Gratuiti
	3.020	3.020	256	53.250	0	256	76	180
Totale	3.020	3.020	256	53.250	0	256	76	180

Nel triennio 2013-2015, l'offerta formativa è stata la seguente:

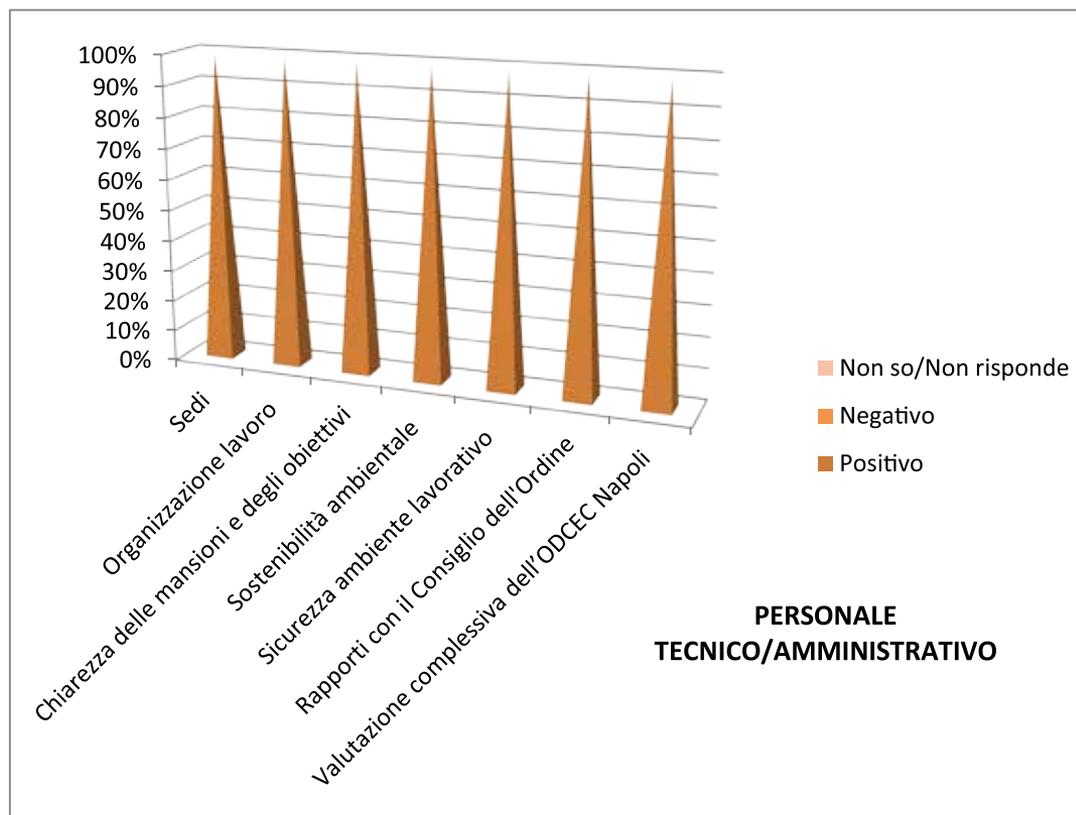
Ordine Napoli	Durata (Ore)	CFP	Totale Eventi	Presenze	Eventi E-Learning	Eventi in Aula	A Pagamento	Gratuiti
	8.044	8.044	719	152.326	2	717	186	533
Totale	8.044	8.044	719	152.326	2	717	186	533

Positiva è, inoltre, la **valutazione complessiva sull'ODCEC Napoli**. In questo modo si è espresso l'83% degli iscritti e l'89% dei tirocinanti. Positivo, infine, è anche il giudizio sulle 2 **sedì** di Napoli Piazza Dei Martiri e Napoli Centro Direzionale.



Per quanto riguarda il **personale tecnico-amministrativo**, composto da 7 unità, il livello di soddisfazione per ciascuna tematica raggiunge il risultato massimo.

Il grafico seguente illustra tali risultati.





2 PERDOC

Il Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni, in collaborazione con l'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Napoli, ha promosso nel 2014 un Corso di Perfezionamento biennale nella Professione di Dottore Commercialista (PERDOC - www.perdoc.unina.it), unico in Italia, giunto alla sua terza edizione, allo scopo di selezionare giovani pronti ad affrontare un percorso di formazione che si propone l'obiettivo di accompagnare la crescita professionale delle nuove generazioni di Dottori Commercialisti.

3 La dimensione ambientale (cenni)

La crescente attenzione dell'opinione pubblica, alle problematiche ambientali legate ad ogni attività produttiva, ha portato anche il nostro Ordine ad adottare un insieme di iniziative il cui obiettivo è la tutela dell'ambiente.

In tale ottica l'ODCEC di Napoli ha aderito al servizio ECO BOX, ovvero al servizio di raccolta differenziata, trasporto, riutilizzo e recupero dei consumabili esausti da sistema di stampa elettronica.

Un ulteriore contributo alla tutela dell'ambiente da parte dell'Ordine è rappresentato dall'installazione, presso le due sedi di Napoli Piazza dei Martiri e CDN, di lampade a risparmio energetico.

Infine, con apposita convenzione triennale stipulata con il Comune di Napoli in data 6 maggio 2013, l'ODCEC ha aderito al “*Regolamento per l'affidamento senza fini di lucro a soggetti pubblici e privati di spazi destinati a verde pubblico*”, adottando l'aiuola di Piazza dei Martiri. La convenzione è stata rinnovata anche quest'anno per il prossimo triennio.



PRINCIPALI CONCLUSIONI E PROSPETTIVE DI MIGLIORAMENTO

Nell'ottica del miglioramento delle relazioni sociali con gli *Stakeholder* istituzionali e non, l'ODCEC di Napoli, intende porsi l'obiettivo di realizzare un documento "integrato" che tenga conto in maniera crescente del valore della professione arricchendolo con gli aspetti ambientali e sociali. Proprio per questo con la redazione del Bilancio Sociale l'Ordine ha deciso di rendere conto degli effetti prodotti dagli investimenti effettuati e dalla sua attività in termini di impatto sociale. La redazione di questo documento non viene effettuata solo per rispondere a degli obblighi di legge, ma soprattutto per operare un cambiamento di mentalità che possa generare una maggiore sensibilità degli *Stakeholder* sulle tematiche dell'evoluzione della categoria e sulla sostenibilità futura delle attività professionali svolte dagli iscritti nei propri studi.

Il primo obiettivo pertanto è quello di dare continuità a questo progetto con la redazione annuale di un bilancio sociale che possa accompagnare periodicamente l'approvazione dei rendiconti tradizionali.

L'Ordine di Napoli in questo momento molto delicato per la professione si impegna a rappresentare la categoria con decisione ponendo in essere ogni attività diretta alla valorizzazione della figura del commercialista nell'interesse pubblico e degli iscritti, inoltre, è sempre in prima linea nella promozione di nuovi progetti ed idee, nell'ottica di una visione unitaria e coerente di crescita e sviluppo dell'attività istituzionale.



PARTE IV

BILANCIO DI GENERE DELL'ODCEC DI NAPOLI

A cura di:

Liliana Speranza Consigliere delegato alle Pari Opportunità

Francesca R. Marra Buonocore Consigliere delegato alle Pari Opportunità

Componente Commissione Parità di Genere CNDCEC

Margherita Romualdo Coordinamento Scientifico CPO ODCEC NAPOLI

Componente Commissione Parità di Genere CNDCEC

Anna Filosa Componente Consiglio Direttivo FIDDOC

Amelia Scotti Presidente CPO ODCEC NAPOLI

Diodorina Angelino Componente CPO ODCEC NAPOLI



Premessa

L'ODCEC di Napoli intende rafforzare la propria azione politica finalizzandola al superamento di qualsiasi barriera di ingresso alla professione di commercialista. A tal fine, nel presente bilancio sociale, come già in passato, è stata riservata una sezione al Bilancio di genere per una governance sempre più equa, democratica, efficiente, trasparente e capace di produrre partecipazione e condivisione.

Obiettivi ed azioni

Obiettivo del presente documento è fornire agli *stakeholder* gli strumenti per:

- promuovere una lettura ed un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti nella comunità professionale con risposte coerenti e adeguate;
- sviluppare dati e statistiche “gender sensitive”;
- rafforzare la partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse collettive e le politiche pubbliche degli iscritti;
- migliorare efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione dell'Ente.

Ciò al fine di realizzare una distribuzione più equa delle risorse e delle politiche.

Il presente Bilancio di Genere, relativamente al triennio 2013-2015, è stato redatto partendo dall'analisi del contesto in cui opera l'Ente ed in particolare degli *stakeholder* coinvolti, il personale dell'ODCEC di Napoli e tutti gli iscritti.

L'analisi stessa ha permesso una più attenta valutazione dell'allocazione delle risorse in ottica di genere, nonché la verifica della corrispondenza delle politiche e dei servizi-attività sviluppati dall'ente alle esigenze di bilancio generali dell'ente, degli obiettivi istituzionali e dei bisogni specifici della comunità di riferimento, in relazione al genere e al dato anagrafico. Questa tipologia di valutazioni e verifiche sono utilizzate nel progetto di Bilancio preventivo dell'Ente.

Al fine di realizzare politiche di pari opportunità, all'interno dell'ODCEC di Napoli è stato costituito il 14 aprile 2008 il Comitato Pari Opportunità (CPO), primo comitato locale sul territorio nazionale.

La caratteristica del CPO napoletano rispetto ad analoghe realtà locali e nazionali è la volontà di promuovere e tutelare le pari opportunità per tutte le sottocategorie di iscritti: non solo genere dunque, ma giovani, anziani, diversamente abili, iscritti in difficoltà, per un reinserimento professionale nel raggio di azione del comitato napoletano.



Il funzionamento del CPO è vincolato al regolamento e all'ordinamento approvati nel 2008 dal Consiglio. I documenti sono consultabili presso la sede dell'Odcec di Napoli e visibili sul sito www.odcec.napoli.it nell'area dedicata.

Attualmente il Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Napoli è così composto:

Consigliere Delegate: *Francesca Marra Buonocore, Carmen Padula, Liliana Speranza, Immacolata M.L. Vasaturo*

Presidente *Amelia Scotti*

Vice Presidenti *Elvira Catuogno - Monica Franzese*

Segretario *Marialuigia Vitagliano*

Coordinamento scientifico: *Margherita Romualdo - Antonio Cennamo - Stefano Meer*

Consulente di Fiducia *Maria Caputo*

Componenti: *Annabella Acunto, Diodorina Angelino, Matteo De Lise, Stefano Ducceschi, Angela Mazzagatti, Maria Pia Principe, Isabella Zuccardi.*

All'interno del Comitato, la Consigliera Delegata Francesca Marra Buonocore e la coordinatrice scientifica Margherita Romualdo rivestono anche il ruolo di componenti della Commissione "Parità di Genere" presso il Consiglio Nazionale ODCEC.



Attività del CPO per gli anni 2013, 2014 e 2015

Negli anni 2013, 2014 e 2015 il Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Napoli ha avviato numerose attività per incidere sulla politica in ottica di parità, così come rilevato nel bilancio sociale generale dell'Ente a cui ci si rimanda per le consultazioni specifiche. In sintesi l'attività si è sviluppata nelle seguenti aree:

- Protocolli di intesa: per promuovere azioni sinergiche sul territorio con realtà simili
- Adesione a tavoli di lavoro: per partecipare, congiuntamente a organismi di parità e di governo presenti sul territorio, programmi ed azioni efficaci
- Costituzione del primo coordinamento dei CPO della Regione Campania: per creare una efficace rete di azione sul territorio della nostra Categoria Professionale
- Creazione del sito Web: per dare impulso e visibilità alla circolazione delle informazioni

Attività convegnistiche e di partecipazione ad eventi locali e di interesse nazionale: per informare, sollecitare e promuovere le azioni intraprese e da intraprendere al fine da trasformare una problematica in opportunità

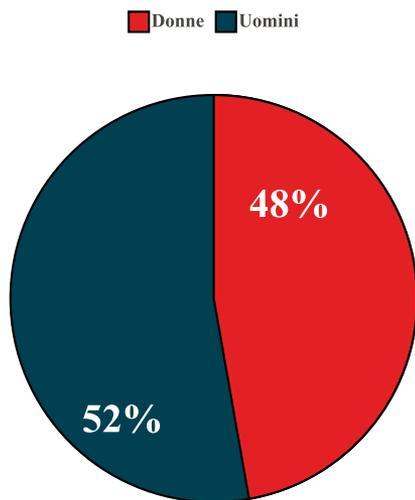


Analisi del contesto: analisi della popolazione maschile e femminile

I principali utenti dei servizi e delle attività dell'ODCEC di Napoli sono i praticanti e gli iscritti. Si riporta di seguito la loro composizione suddivisa per genere.

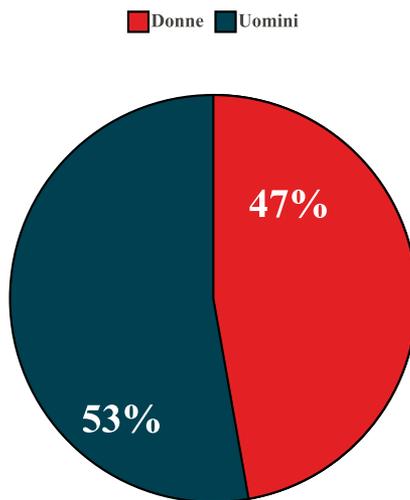
I Praticanti

N° Praticanti al 31.12.2015



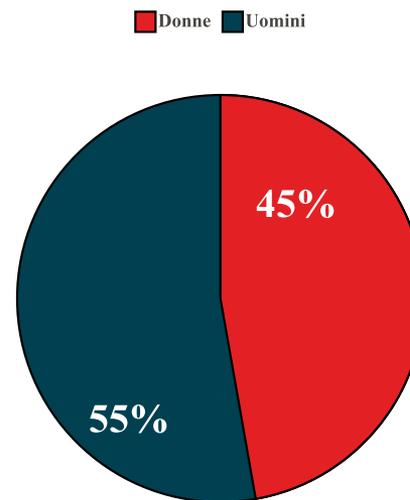
Componenti totali: 851

N° Praticanti al 31.12.2014



Componenti totali: 878

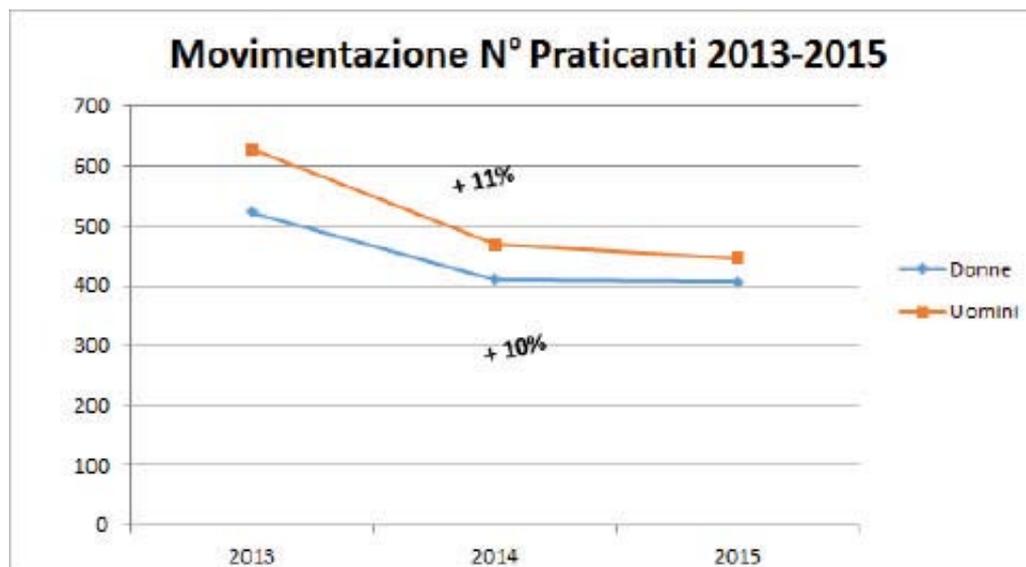
N° Praticanti al 31.12.2013



Componenti totali: 1.150

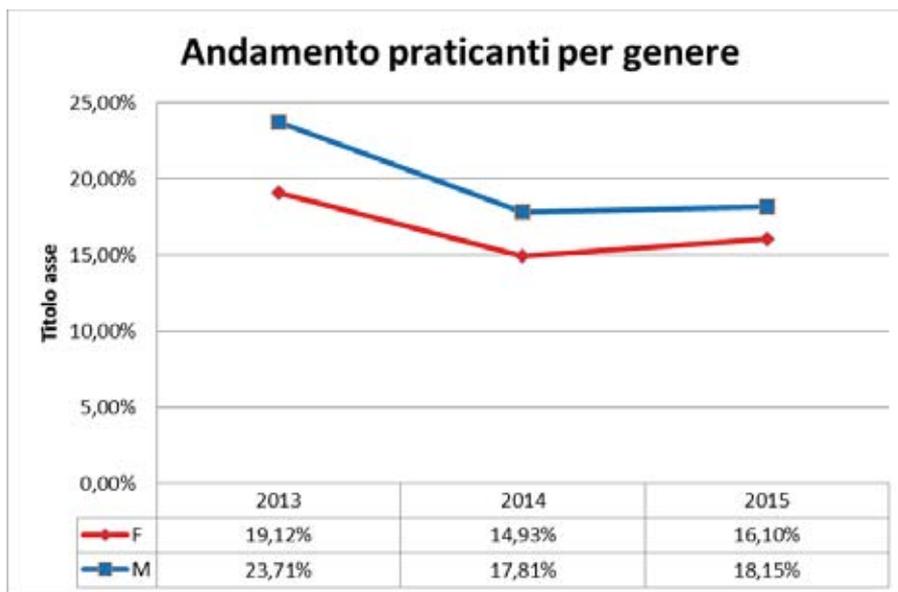


I praticanti regolarmente iscritti nell'elenco al 31 dicembre 2013 erano in totale 1.150, di cui il 45% rappresentato da donne ed il 55% rappresentato da uomini. Il numero si riduce significativamente nel 2014 (-26%), a seguito dell'istituzione dell'ODCEC di Napoli Nord e della conseguente migrazione di parte di essi. Infatti i praticanti regolarmente iscritti nell'elenco al 31 dicembre 2014 erano in totale 878, di cui il 47% rappresentato da donne ed il 53% rappresentato da uomini. Al 31 dicembre 2015 risulta un leggero decremento come numero totali di praticanti (-3%) in quanto il totale ammonta a 851, ma si segnala un miglioramento (+1%) come rappresentanza femminile, che passa al 48%.



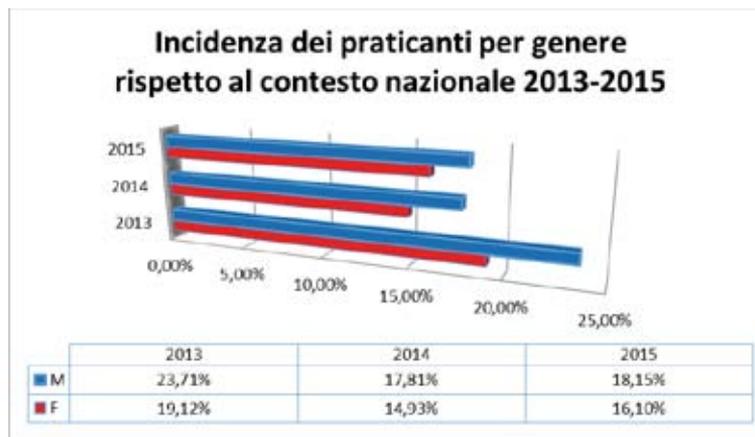


Interessante appare sottolineare che le donne praticanti hanno un peso percentuale sul totale dei praticanti in continua crescita (45,48% nel 2013, 46,70% nel 2014 e 47,59% nel 2015).





Si riporta di seguito il confronto con un campione di n. 115 Ordini territoriali.



Dati rilevati su un campione di n. 115 Ordini territoriali

Anno	Praticanti Napoli F	Praticanti Napoli M	Praticanti Nazionale F	Praticanti Nazionale M	F	M
2013	523	627	2735	2644	19,12%	23,71%
2014	410	468	2747	2628	14,93%	17,81%
2015	405	446	2516	2457	16,10%	18,15%

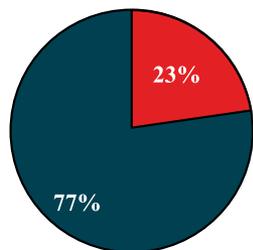
Per quanto riguarda i praticanti a livello locale rispetto al nazionale si è avuto, sia per le donne che per gli uomini, un notevole decremento dal 2013 al 2014; nel 2015, invece, un leggero rialzo per entrambi i generi: tali percentuali risentono della migrazione verso Napoli Nord.



Gli Iscritti

N° Iscritti al 31.12.2015

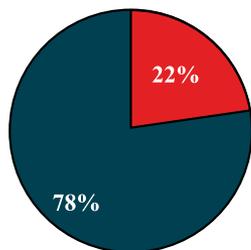
■ Donne ■ Uomini



Componenti totali: 4.675

N° Iscritti al 31.12.2014

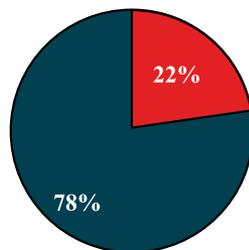
■ Donne ■ Uomini



Componenti totali: 4.683

N° Iscritti al 31.12.2013

■ Donne ■ Uomini



Componenti totali: 5.436

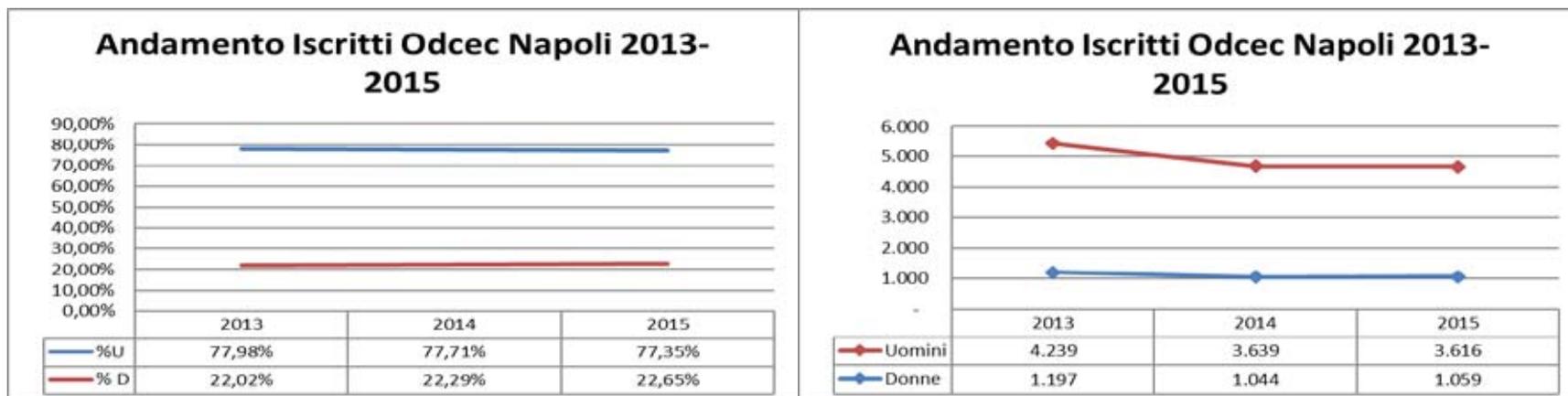
Movimentazione N° Iscritti 2013-2015

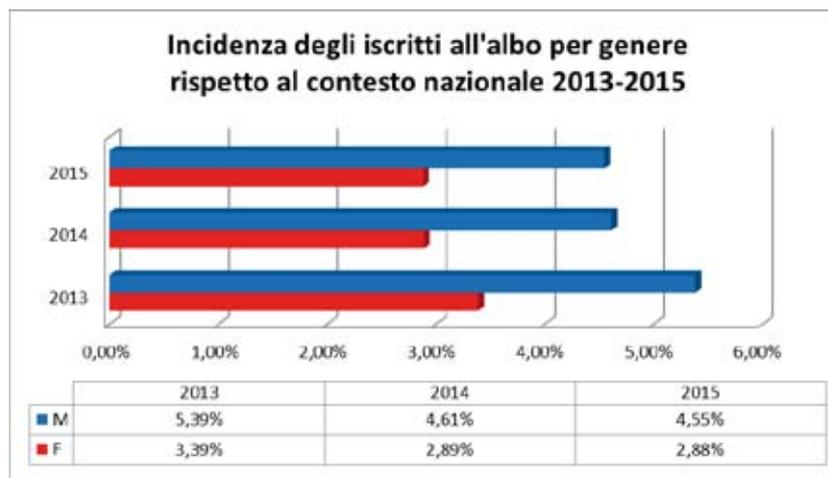




Gli iscritti all'Albo al 31 dicembre 2013 risultano essere pari a 5.436, di cui il 22% donne ed il 78% uomini. Tali percentuali restano sostanzialmente invariate negli esercizi 2014 e 2015, pur in presenza di una riduzione degli iscritti (-12% per le donne dal 2013 al 2015 e -15% per gli uomini nello stesso periodo), per effetto della migrazione nel 2014 di parte degli iscritti al neo costituito ODCEC di Napoli Nord. Gli iscritti all'Albo al 31 dicembre 2014 risultano essere pari a 4.683, di cui il 22% donne ed il 78% uomini. Nel 2015 la situazione appare leggermente migliorata con 4.675 iscritti in totale, di cui il 23% donne ed il 77% uomini (+1%).

Si riporta di seguito il confronto con i dati rilevati su un campione di n. 115 Ordini territoriali.





Dati rilevati su un campione di n. 115 Ordini territoriali

Anno	Iscritti Odcec Napoli F	Iscritti Odcec Napoli M	Iscritti Nazionale F	Iscritti Nazionale M	incidenza F Napoli/nazionale	incidenza M Napoli/nazionale
2013	1.197	4.239	35.353	78.688	3,39%	5,39%
2014	1.044	3.639	36.131	78.936	2,89%	4,61%
2015	1.059	3.616	36.733	79.512	2,88%	4,54%

Il trend degli iscritti uomini nel triennio 2013-15 rispetto al dato nazionale è calato notevolmente passando dal 5,39% al 4,54%; le donne, invece, hanno avuto una flessione inferiore, attestandosi al 2,88%.

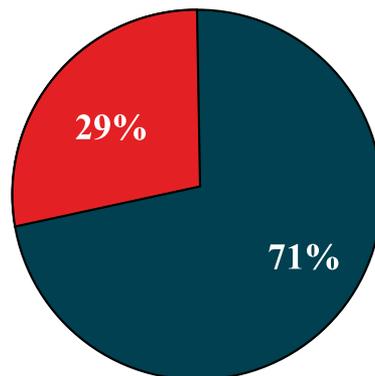


Il personale amministrativo 2013-2014-2015

Il personale amministrativo dell'Ente è composto da 7 lavoratori, di cui 5 donne (71%) e 2 uomini (29%).

Personale Amministrativo al 31.12.2015

■ Donne ■ Uomini



Componenti totali: 7

In questo caso, il genere femminile risulta preponderante sia in termini di composizione, sia in termini di responsabilità, a testimonianza della capacità dell'Ente di creare una organizzazione del lavoro efficiente ed efficace senza barriere.



Distribuzione per genere delle cariche istituzionali

Si riporta di seguito il dettaglio della composizione per genere del Consiglio dell'ODCEC di Napoli e dei principali organi e commissioni presenti. Negli ultimi decenni infatti, si è diffuso un interesse sempre maggiore sul tema della rappresentatività dei generi e della difficoltà a raggiungere ruoli apicali.

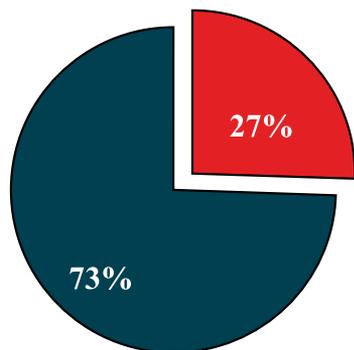
Nella maggior parte delle realtà professionali il genere femminile è sicuramente sottorappresentato sia laddove la carica è elettiva che consiliare.

Le ragioni non sono politiche né di effettiva capacità individuale, ma legate ad un mercato del lavoro altamente competitivo e di difficile aggressione, dove la gestione del tempo penalizza il genere femminile.

Consiglio dell'Odcec di Napoli

Consiglio ODCEC Napoli 2013 - 2015

■ Donne ■ Uomini

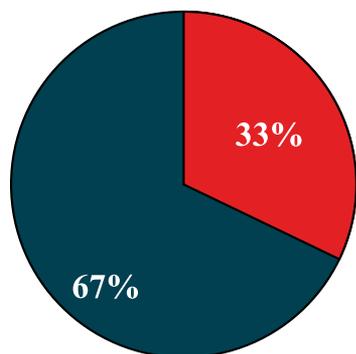


I consiglieri dell'Odcec di Napoli attualmente in carica sono 15 (compreso il Presidente), di cui 11 uomini (73,33%) e 4 donne (26,67%). La rappresentanza del genere femminile al Consiglio napoletano registra una sensibile crescita rispetto alle precedenti consiliature.



Collegio dei Revisori 2013 - 2015

■ Donne ■ Uomini

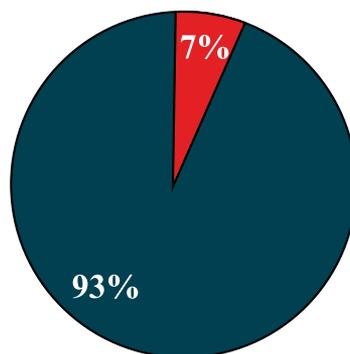


Componenti totali: 3

I Revisori dell'ODCEC di Napoli sono 3, di cui 2 uomini ed una donna.

Collegio dei Probiviri al 31.12.2015

■ Donne ■ Uomini

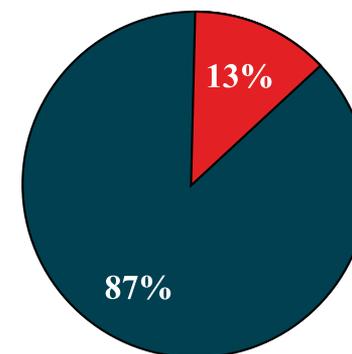


Componenti totali: 15

I Probiviri sono 15 di cui 14 uomini ed una sola donna (percentuali 93% e 7%).

Consiglio di Disciplina 2013 - 2015

■ Donne ■ Uomini



Componenti totali: 15

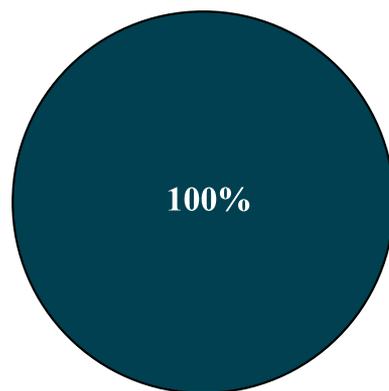
I componenti del Consiglio di disciplina sono 15 di cui 13 uomini e 2 donne (percentuali 87% e 13%).



I Delegati delle Casse di Previdenza ed Assistenza nel triennio

Delegati Cassa di Previdenza
Dott. Commercialisti al
31.12.2015

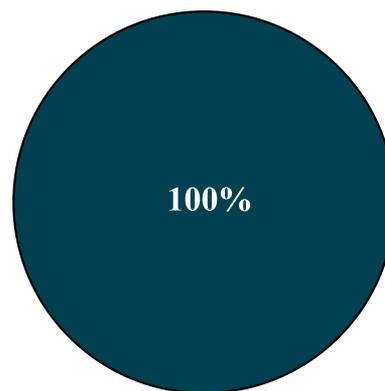
■ Donne ■ Uomini



Componenti totali: 6

Delegati Cassa di Previdenza
Ragionieri al
31.12.2015

■ Donne ■ Uomini



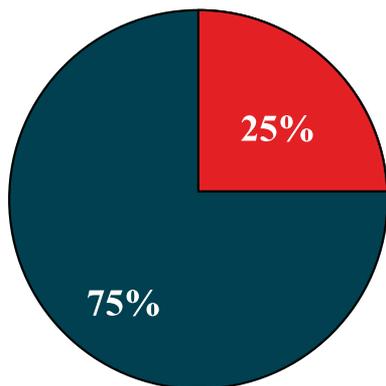
Componenti totali: 6

Gli attuali Delegati delle Casse di Previdenza ed Assistenza sono solo uomini, mentre nei due precedenti mandati tra i Delegati della Cassa di Previdenza ed Assistenza dei Dottori commercialisti vi era una donna.



Fondazione 2013 - 2015

■ Donne ■ Uomini

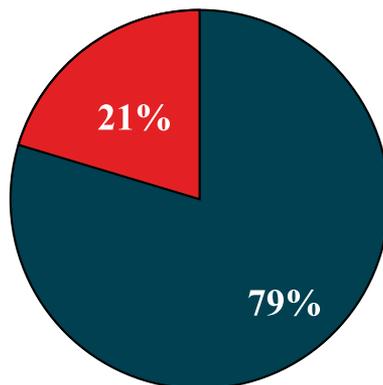


Componenti totali: 24

La Fondazione del nostro Ente risulta composta da 24 consiglieri di cui 18 uomini (75%) e 6 donne (25%).

Comitato Pari Opportunità al 31.12.2015

■ Donne ■ Uomini

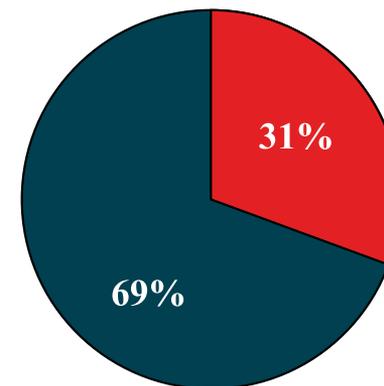


Componenti totali: 19

Il Comitato Pari Opportunità risulta composto da 19 Consiglieri di cui 15 donne (79%) e 4 uomini (21%).

Consulta Praticanti al 31.12.2015

■ Donne ■ Uomini

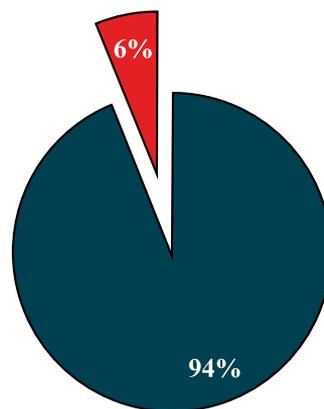


Componenti totali: 16

La Consulta dei Praticanti è di 16 componenti di cui 11 uomini (68,75%) e 5 donne, (31,25%) con Presidenza femminile.

Senato

■ Donne ■ Uomini



Il Senato è di 16 componenti di cui 15 uomini (94%) e 1 donna (6%), Presidente del Senato.

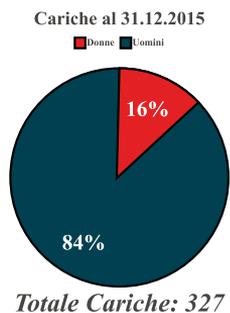
Senato				
Tot. Comp.	Uomini	Donne	% U	%D
16	15	1	93,75%	6,25%



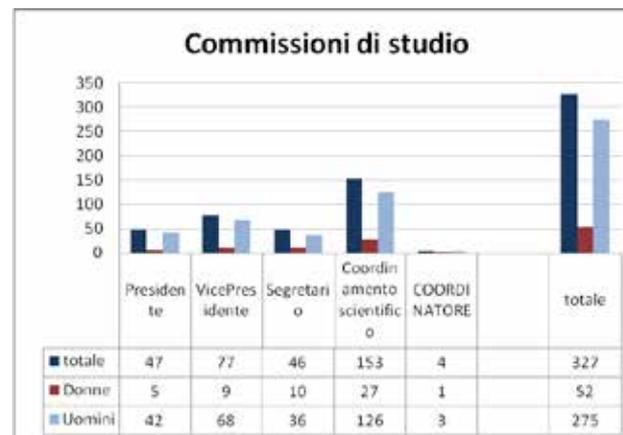
Le Commissioni di studio 2013-2014-2015

Distribuzione per genere delle cariche Presidente, VicePresidente, Segretario e Comitato scientifico delle Commissioni di studio:

Totale cariche	Donne	Uomini	% D	%U
327	52	275	16%	84%



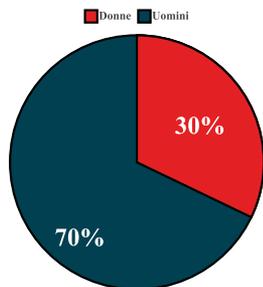
CARICHE	Totale	Donne	Uomini	% D	%U
Presidente	47	5	42	11%	89%
Vice Presidente	77	9	68	12%	88%
Segretario	46	10	36	22%	78%
Coordinamento scientifico	153	27	126	18%	82%
Coordinatore attività	4	1	3	25%	75%
Totale	327	52	275	16%	84%



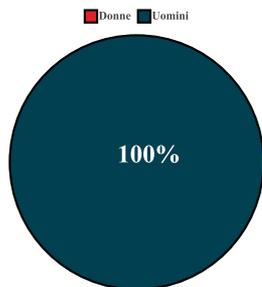


Le Commissioni di studio dell'Ente dell'anno 2015 sono in totale 61, suddivise in 8 dipartimenti. Alcune cariche sono ricoperte da più di una persona per dividere il carico di responsabilità e l'onere del lavoro. Nonostante ciò, anche qui risulta una consistente prevalenza del genere maschile, sebbene vi sia una notevole presenza del genere femminile tra i componenti, che rappresentano il punto di forza delle commissioni, anche se le cariche sono rivestite in maniera decisamente predominante dagli uomini, come risulta dai seguenti grafici.

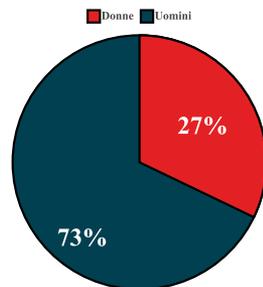
Dipartimenti e Commissioni aree della professione: Imposizione e Tributi



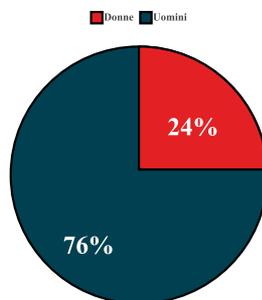
Dipartimenti e Commissioni aree della professione: Internazionale



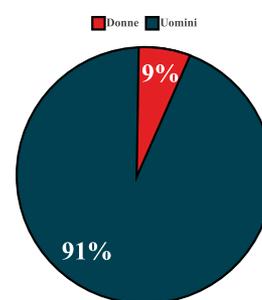
Dipartimenti e Commissioni aree della professione: Tutela del Risparmio



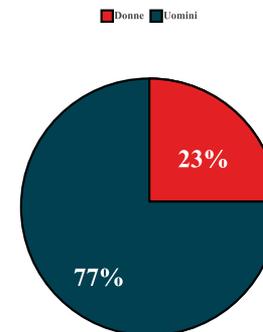
Dipartimenti e Commissioni aree della professione: Attività del Tribunale



Dipartimenti e Commissioni aree della professione: Societario/Contabile/Finanza Aziendale



Altre Commissioni non di Studio





Spese impegnate dall'Odcec per le pari opportunità nel 2015

Si riporta di seguito il dettaglio degli importi spesi dall'ODCEC di Napoli complessivamente per attività di Formazione e, specificamente, per la Formazione in tema di Pari Opportunità.

Anno	Totale spese per la formazione (Euro)	Spese per la Formazione per le pari opportunità (Euro)	% Spese per la Formazione per le pari opportunità
2013	265.996	463	0,2%
2014	192.137	0	0,4%
2015	169.535	333	0,2%

È del tutto evidente la bassa incidenza del costo delle attività formative svolte dal CPO, pur in presenza di importanti eventi svolti dallo stesso.



Attività programmate

- Collaborazione alla predisposizione ed elaborazione del Bilancio di genere, inserito nel Bilancio Sociale dell'ODCEC di Napoli;
- Partecipazione del CPO ad eventi nell'ambito del programma "Marzo Donna 2016" organizzati dal C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) del C.U.P. (Comitato Unitario delle Professioni) di Napoli e Campania del quale fa parte anche il CPO dell'ODCEC di Napoli, e insieme al CPO dell'Ordine degli Avvocati, eventi patrocinati dal Comune di Napoli;
- CONVEGNO: "Sana alimentazione, corretti stili di vita e prevenzione della salute mentale" in collaborazione con la FIDDOC (Federazione Italiana Donne Dottore Commercialista) e alla Fondazione Umberto Veronesi presso la sede ODCEC di Piazza dei Martiri n.30 Napoli;
- Ciclo di seminari sul "Turismo Accessibile", insieme alla Commissione Turismo e all'Associazione per disabili Peepul presso la sede ODCEC di Piazza dei Martiri n.30 Napoli;
- Partecipazione del CPO ad un CONVEGNO su Finanziamenti Europei per i Professionisti organizzato dall'Associazione Enterprisingirls presso la sede dell'ODCEC di Napoli;
- Istituzione, in collaborazione con il Consiglio dell'Ordine, di una Commissione permanente sulla prevenzione medica per rischi professionali, composta dal Comitato Pari Opportunità, dalla FIDDOC e da referenti del Consiglio dell'Ordine;
- Redazione di una guida pratica sulla prevenzione della salute in formato elettronico da pubblicare sul sito dell'Ordine e sul sito del CPO;
- Questionario sulle pari opportunità da fare a livello regionale tra le attività del Coordinamento CPO degli ODCEC della Regione Campania;
- Partecipazione del CPO al Corso di formazione sulla RSI organizzato dal Forum Permanente della Responsabilità Sociale in Campania Associazione "Spazio alla Responsabilità";
- Sviluppo di un progetto internazionale a tutela delle Pari Opportunità.



Considerazioni finali

I dati sopra riportati evidenziano una netta prevalenza del genere maschile rispetto a quello femminile, pur in presenza, in alcuni casi, di un miglioramento rispetto al passato, anche grazie alla politica motivazionale del nostro Ordine. Sicuramente ci sono ancora ampi margini di azione per garantire una maggiore parità di genere ed una più equa distribuzione delle risorse.

L'analisi qualitativa della composizione di genere evidenzia in sintesi quanto segue:

- la nostra professione si caratterizza ancora per una prevalenza del genere maschile sia in termini numerici, che di cariche istituzionali rivestite;
- si registra una forte partecipazione delle donne alle varie attività ordinarie ed una rappresentatività femminile nelle cariche di guida, seppur ancora bassa;
- le donne si propongono in numero sempre maggiore sul mercato delle libere professioni in età giovanile, come testimoniato dall'aumento del numero dei praticanti donne e dalla relativa incidenza percentuale (48% al 31.12.2015), ma nella grande maggioranza dei casi ne escono proprio nel momento della cosiddetta "maturazione professionale", quando a maggiori impegni collegati ad ipotetici maggiori guadagni corrispondono anche i tempi dei maggiori impegni familiari (lavori di cura per i figli e anziani). Ciò è testimoniato dalla ben più ridotta incidenza percentuale delle donne iscritte all'albo (23% al 31.12.2015).

La causa della bassa rappresentatività del genere femminile è sostanzialmente riconducibile alla non adeguatezza delle politiche sociali di welfare e alla cultura territoriale del mezzogiorno che non promuove efficacemente politiche di genere rendendo di fatto difficile per le donne confrontarsi con modalità e tempi competitivi ad attività lavorative autonome e, in generale, al mercato del lavoro.

Il problema, dunque, è soprattutto culturale e politico, reso ancora più acuto dalla grave crisi che ha colpito l'economia nazionale negli ultimi anni. In questo ambito la programmazione politica del nostro Ente ha cercato di farsi parte attiva con protocolli di intesa, tavoli di lavoro, promozione di attività e diffusione di informazioni.

Provare ad incidere sulla politica territoriale è ovviamente un'attività che richiede molto tempo e grandi sforzi, anche perché non rientra nella specifica mission di un Ordine professionale, ma in questa direzione si stanno facendo molti passi in avanti.

La vera questione non è, dunque, incidere sul dato quantitativo delle iscrizioni all'Ordine e sul suo trend, ma sulle attività che l'Ente può continuare a porre in essere per realizzare al suo interno una effettiva valorizzazione delle differenze e delle capacità individuali in termini di opportunità e motivazioni.

In questo specifico ambito, al fine di superare le barriere motivazionali, di assertività e autoesclusione che a volta hanno penalizzato il genere femminile, occorre attuare azioni sempre più incisive e concrete e in tal senso l'Ente sta già operando da diversi anni.



D'Urso, Moretta, Riello e Ferrara
Inaugurazione Varco Riservato
Tribunale di Napoli



De Magistris e Moretta
Protocollo Comune di Napoli



Del Rio e Cantone



Vincenzo Moretta e Luisa Franzese
Protocollo Ufficio Regionale Scolastico



Uckmar e Moretta



Fedele, Quintano, Moretta
Protocollo Università Parthenope



Adozione aiuola P.zza Dei Martiri



Rodorf e Moretta



Coppola, Moretta e Lupoi



Moretta e Manfredi
Protocollo Università Federico II



In collaborazione con



Con il contributo di

