
BILANCIO DI GENERE DELL'ODCEC DI UDINE ANNO 2023

**A cura del
Comitato
Tecnico
Bilancio di
Genere del
Comitato Pari
Opportunità**

PRESIDENTE CPO
Federica De Mattia
VICE PRESIDENTE CPO
Sabrina Mazza

COMPONENTE CPO
Ausilia Bonina

**Comitato Pari
Opportunità**

PRESIDENTE CPO
Federica De Mattia
VICE PRESIDENTE CPO
Sabrina Mazza
COMPONENTE CPO
Ausilia Bonina
Alida Cimarosti
Daniela De Pauli
Francesca Mauro
Francesca Tomada
COMPONENTE AGGIUNTO CPO
Gino Colla

1. INTRODUZIONE

Con la costituzione del Comitato Pari Opportunità nell'anno 2022, il CPO redige il suo primo Bilancio di Genere, seguendo le Linee Guida al Bilancio di Genere emanate dal CNPO il 14/03/2024.

La competenza esclusiva della redazione del bilancio di Genere è del Comitato Pari Opportunità e tale adempimento non può essere assorbito o sostituito dal bilancio sociale o da altre forme di rendicontazione.

La redazione del Bilancio di Genere deve essere predisposta annualmente dal Comitato Pari Opportunità.

2. PREMESSA

Il Gender Budget, "secondo la definizione del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2004, rappresenta l'adozione di una valutazione d'impatto del genere nelle politiche di bilancio, integrando la prospettiva del genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne".

Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistano differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, la politica dell'Ente non può essere neutrale rispetto al genere, ma al contrario intende determinare un impatto differenziato. Questo con il duplice obiettivo di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento.

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere a livello locale, quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile.

Inoltre, il Parlamento europeo nel 2003, attraverso la Commissione per i diritti della Donna e le pari opportunità, ha presentato una proposta di risoluzione in tema di bilancio di genere: "Gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere".

2.1 Quadro di riferimento internazionale ed europeo

L'esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della Quarta conferenza mondiale sulle donne dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15 settembre 1995. In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato dalla Conferenza faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché di avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali. Ciò al fine di poterne valutare anche a posteriori il differente impatto su donne e uomini e in questo modo elaborare proposte di azioni correttive. Con riferimento al contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si situa nell'ambito del più ampio approccio gender mainstreaming, che implica l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione delle politiche pubbliche incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il gender Budgeting può considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio. Il primo riferimento a questo meccanismo di promozione dell'uguaglianza è rinvenibile nella Relazione che nel 2003 fu predisposta per il Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (16 giugno, 2003, A5-0214/2003). La Relazione costituiva la proposta di una Risoluzione su Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere, avente l'obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di gender Budgeting presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica. A questo passaggio fondamentale, è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell'Unione europea dedicati in senso più generale al tema della parità di genere. Tra le prese di posizione più significative, ci si limita a ricordare la Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI)), che proprio

in un momento di fatica economica esortava gli Stati membri ad adottare il gender Budgeting “quale strumento per analizzare i programmi e le politiche governativi, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini”. Ancora, la Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) è tornata a chiedere in modo particolare alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento.

Oggi, il tema del principio di parità retributiva tra uomini e donne trova la sua più avanzata formalizzazione nella Direttiva (UE) 2023/970, che mira a rendere effettivo e verificabile il diritto a una retribuzione equa per lavori di pari valore, nel modo delle imprese. L'impatto della direttiva sarà rilevante, è una sfida e insieme un'opportunità: per rafforzare la fiducia nelle istituzioni, valorizzare i talenti femminili e costruire un mercato del lavoro più equo, moderno e competitivo.

2.2 Quadro di riferimento nazionale

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più negli Enti Pubblici, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei principi della Costituzione italiana. L'art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di discriminazione, ma impone anche al suo secondo comma di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto dell'uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'uguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali. Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di “raccordo” tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una “lente” di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all'interno di una organizzazione. Questa attività di verifica dello status quo e dell'impatto che su di esso abbiano prodotto eventuali misure specificamente adottate, consente di reindirizzarle in modo più consapevole e con una maggiore attenzione anche alle ricadute “indirette” che una misura apparentemente neutra potrebbe avere proprio sulla parità di genere.

Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche con l'adozione della Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità. La Direttiva sostituisce espressamente quella in precedenza approvata il 23 maggio 2007, e nel farlo riproduce la previsione concernente la necessità di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata. Ancora, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, va segnalato che nel 2016, con una modifica apportata all'art. 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, si è stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione, “un'apposita sperimentazione dell'adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.

Limitandosi a segnalare gli atti più recenti, questa previsione trova svolgimento nella Circolare del 13 aprile 2021, n. 12 “Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2020”, che indica le modalità operative.

È importante evidenziare che la promozione della parità di genere rappresenta un “Pilastro” del programma europeo NextGeneration EU: gli Stati per accedere ai fondi del Recovery Fund, mediante l'elaborazione dei piani nazionali di ripresa e resilienza devono promuovere l'uguaglianza come azione trasversale alle politiche di

ripresa economica. Di conseguenza, il Piano nazionale di ripresa e resilienza non solo indica la parità di genere quale priorità trasversale, ma impone tra “le misure di revisione e valutazione della spesa” il potenziamento del Bilancio di genere. Al fine di raggiungere gli obiettivi del PNRR sono state introdotte una serie di norme volte a implementare l'eguaglianza in numerosi contesti, come l'imposizione del requisito della parità negli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l'implementazione delle misure di conciliazione vita-lavoro in ambito pubblico e privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva (cfr. D.lg. n. 77 del 2021; L. 162 del 2021; D.lg. 36 del 2022). Il quadro normativo è dunque orientato all'implementazione della parità di genere in ogni settore, quindi anche nell'ambito degli ordini Professionali.

Predisporre il bilancio di genere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Udine significa:

- anticipare o allinearsi alle buone pratiche richieste da enti pubblici e da organizzazioni pubbliche/para-pubbliche;
- dimostrare la conformità ai principi di parità, inclusione e non discriminazione previsti dalla normativa vigente;
- rispondere alle richieste di misurazione e trasparenza che le istituzioni stanno applicando.

Il 2025 arriva dopo un periodo caratterizzato da cambiamenti nel mercato della professione, da nuovi modelli organizzativi, dall'ingresso delle nuove generazioni, dall'aumentata presenza femminile, ma con forti differenze tra settori, incarichi e ruoli.

Un bilancio di genere aggiornato permette di fotografare l'evoluzione della distribuzione di genere negli iscritti, dell'accesso a incarichi istituzionali nell'Ordine, dalla partecipazione a commissioni, a gruppi di lavoro e alla formazione, oltre che alle differenze retributive e di opportunità nella professione.

È necessario, dunque, rispondere alle nuove norme e alla richiesta di trasparenza, misurando i cambiamenti e le criticità reali, migliorando l'attrattività della professione e poter accedere a opportunità e progetti orientati alla parità di genere.

3. IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Secondo il Regolamento per la costituzione e l'elezione dei comitati pari opportunità approvato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili nella seduta del 27 maggio 2021, e successive modifiche, l'articolo 1 stabilisce:

1. In applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 8, comma 1 bis del d.lgs. n. 139 del 2005, presso ogni Ordine territoriale è istituito il Comitato Pari Opportunità.
2. Il Comitato Pari Opportunità ha la propria sede operativa presso la sede dell'Ordine territoriale.

Nel 2022 è stato costituito il primo CPO eletto così formato:

Presidente

Federica De Mattia

Vice Presidente

Sabrina Mazza

Componenti

Ausilia Bonina

Alida Cimarosti

Daniela De Pauli

Francesca Mauro

Francesca Tomada

Componente aggiunto

Gino Colla

Gli obiettivi del Comitato Parità Opportunità, come da Regolamento redatto dal Consiglio Nazionale sono:

- a) promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) previene, contrasta e rimuove i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;
- c) vigila che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

Funzioni del comitato:

Il Comitato Pari Opportunità propone, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna tra tutti gli iscritti nell'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti. A tal fine può:

- a) svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'albo e dei tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive od oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili;
- b) diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- c) elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- d) proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- e) vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma;
- f) elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;
- g) promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;

-
- h) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
- i) predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;
- l) individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni soggettive od oggettive di disparità e la loro rappresentanza negli organi istituzionali anche tramite l'attuazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale;
- m) formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

4. RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA

Il CPO si è insediato a seguito dell'Assemblea elettorale svoltasi nei giorni 21 e 22 febbraio 2022.

Ha svolto nel corso del suo operato le seguenti attività:

- in data 26 ottobre 2022 è stato organizzato il Convegno presso la sede dell'Ordine in tema "Dal Gender gap report 2021 alla Certificazione parità di genere", evento condiviso con il CPO dell'ODCEC rispettivamente di Gorizia, di Pordenone e di Trieste, del CPO dell'Ordine degli Avvocati di Udine e con il patrocinio dell'Ordine degli Avvocati di Udine;
- nel corso del 2023 dal mese di maggio al mese di luglio il CPO ha aderito ad un'iniziativa proposta dal CPO di Napoli che ha coinvolto i CPO di Nola, Avellino, Genova, Pistoia, Nuoro, Imperia, Udine, Piacenza, in collaborazione con il Dipartimento di Giurisprudenza Università degli studi di Napoli Parthenope, la FDC- Federazione Commercialisti e la FIDDOC Nazionale- Federazione Italiana Donne Dottori Commercialisti ed Esperti contabili per la realizzazione di un corso on line sulla piattaforma Concerto in tema di: "Soft skill e gestione della leadership per il professionista";
- in data 12 maggio 2024 il CPO è stato promotore di un incontro all'interno del Festival vicino/lontano Premio Terzani in tema di " EmpowerHer", per un futuro in cui la parità di genere e l'accesso ai ruoli apicali non costituisca l'eccezione ma la normalità;
- in data 8 aprile 2025 è stato organizzato il Convegno presso la sede dell'Ordine in tema di "Gender gap e leva fiscale" evento inserito nelle attività e format suggerite dal Comitato Nazionale Pari Opportunità;
- in data 9 ottobre 2025 è stato organizzato il Convegno presso la sede dell'Ordine in tema di "Patrimonio digitale e successione per causa di morte", evento interprofessionale essendo presenti tra i relatori un notaio e un avvocato;
- nel corso del proprio mandato il CPO ha informato gli iscritti per il tramite della segreteria dell'Ordine circa i temi più attinenti trattati. Ad esempio, in tema di certificazione di genere per le imprese e possibilità di attingere a contributi regionali FVG per la necessaria istruttoria; al tema in merito alla introduzione e disciplina della sospensione della decorrenza dei termini relativi agli adempimenti tributari a carico del libero professionista nei casi di: malattia grave, infortunio o intervento chirurgico.

5. METODO DI REDAZIONE DEL PRESENTE BILANCIO

L'elaborazione dei dati inseriti nel bilancio di genere è stata svolta dal Comitato Tecnico del CPO in base ai dati forniti dalla CDC Cassa Dottori Commercialisti, dalla CNPR Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza a favore dei Ragionieri e Periti Commerciali e dalla Segreteria dell'ODCEC di Udine.

6. ANALISI DEL CONTESTO

6.1 Iscritti all'albo

È stata osservata la composizione della popolazione di riferimento, ossia gli iscritti e le iscritte all'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Udine. L'evoluzione della popolazione di riferimento è stata analizzata ponendo l'attenzione sul genere e l'età dei componenti. Per osservare l'andamento del trend, l'analisi è stata effettuata sui dati storici comparati degli anni 2017, 2021 e 2025.

Tabella 1: Dati Iscritti Albo dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Udine

	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Classi di età	2017		2021		2025	
Generazione silenziosa: nati tra il 1928 e il 1945	88,68%	11,32%	92,11%	7,89%	85,71%	14,29%
Baby Boomers: nati tra il 1946 e il 1964	71,95%	28,05%	72,63%	27,37%	73,62%	26,38%
Generazione X: nati tra il 1965 e il 1980	54,85%	45,15%	55,28%	44,72%	55,99%	44,01%
Millennials: nati tra il 1981 e il 2000	38,57%	61,43%	43,55%	56,45%	47,37%	52,63%
Quota totale	62,26%	37,74%	61,34%	38,66%	60,50%	39,50%

Il trend storico esprime un costante miglioramento.

Le fasce d'età in cui le donne sono più numerose sono la Generazione X e le Millennials, mentre per gli uomini sono la Generazione silenziosa e i Baby Boomers. Si può notare come la componente femminile sia più giovane rispetto a quella maschile e questo potrebbe essere un fattore che potrebbe influenzare il Gender Pay Gap, dato che nella nostra Professione solitamente il fatturato cresce con l'aumentare dell'età, nel paragrafo relativo al Gender Pay Gap è stata fatta una riflessione sul punto.

Cariche Istituzionali dell'Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Udine

Il Consiglio dell'ODCEC è composto da 11 membri, 4 donne e 7 uomini. Le donne sono quindi il 36% e gli uomini il 64%.

Il CPO è formato da 8 membri 7 donne e 1 uomo, risulta quindi composto all' 87% da donne e 13% da uomini.

Tabella 2: Composizione del Consiglio, 4 consigiature a confronto, indicazione del Revisore

Annualità	Presidente	Vice	Segretario	Tesoriere	Revisore	Totale componenti	Donne	%	Uomini	%
2008-2012	m	m	m	f	m	11	3	27%	8	73%
2013-2016	m	m	f	f	m	11	3	27%	8	73%
2017-2022	m	m	f	f	f	11	4	36%	7	64%
2022-2026	f	f	f	f	f	11	4	36%	7	64%

Il dato evidenzia la prevalenza del genere maschile, attenuata nelle ultime due consigliature.

Nell'ultima consiliatura la Presidenza è al femminile. Tale situazione, inserita nel contesto nazionale, evidenzia Consigli territoriali dove le Presidenti donne sono poche, a livello nazionale 19 su 132, inoltre in 9 Regioni non c'è nessuna Presidente donna.

Tabella 3: Composizione delle iscrizioni tirocinanti dal 2020 al 2025

TIROCINANTI ISCRITTI					
Annualità	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
2025	11	6	17	64,71%	35,29%
2024	18	12	30	60,00%	40,00%
2023	12	16	28	42,86%	57,14%
2022	12	12	24	50,00%	50,00%
2021	16	21	37	43,24%	56,76%
2020	18	19	37	48,65%	51,35%

La componente femminile è in aumento rispetto a quella maschile, circostanza che conferma la situazione dell'andamento delle iscrizioni all'Ordine

7. IL DIVARIO RETRIBUTIVO-FOCUS SUL GENDER PAY GAP

Il divario retributivo, anche detto Gender Pay Gap, è la differenza di guadagno fra la componente maschile e quella femminile a parità di condizioni e lavoro. Nell'ambito del lavoro autonomo e della libera professione è un fenomeno molto complesso da analizzare e nei confronti del quale iniziare a proporre dei necessari percorsi di soluzione.

Sono stati analizzati distintamente i dati forniti dalla CDC e dalla CNPR

Tabella 4. Iscritti CDC per fasce d'età, Reddito netto e volume d'affari per genere e totale. I dati rappresentano la media per gli anni 2019 – 2023

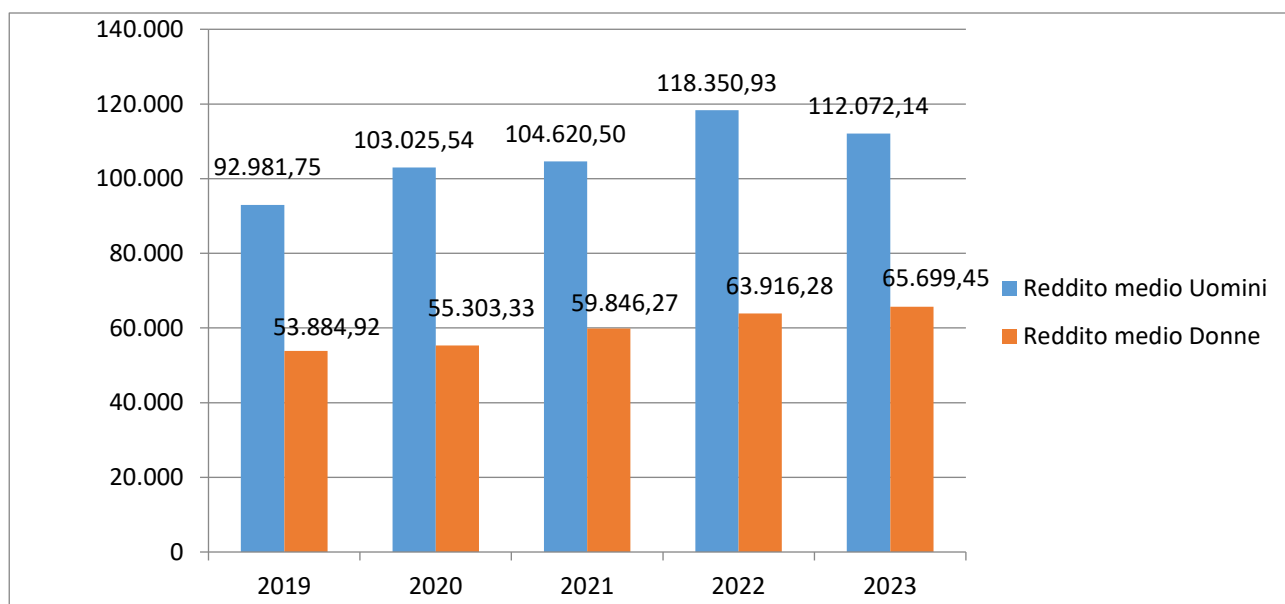
Anno	Classe di età	Reddito			Volume d'affari		
		Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2019	Fino a 30	€ 21.794,40	€ 16.282,50	€ 18.402,46	€ 26.567,60	€ 19.793,88	€ 22.399,15
	31-40	€ 46.745,70	€ 30.036,91	€ 38.089,34	€ 80.920,80	€ 39.084,30	€ 59.246,47
	41-50	€ 75.040,92	€ 55.441,57	€ 65.499,13	€ 124.519,63	€ 82.329,08	€ 103.979,49
	51-65	€ 115.971,51	€ 70.931,64	€ 101.026,46	€ 194.428,35	€ 128.599,74	€ 172.585,22
	Oltre 65	€ 97.987,69		€ 96.304,61	€ 190.610,24		€ 187.039,74
2020	Fino a 30	€ 29.560,80		€ 29.560,80	€ 37.898,60		€ 37.898,60
	31-40	€ 46.917,57	€ 28.603,04	€ 37.344,07	€ 84.201,12	€ 38.055,96	€ 60.079,78
	41-50	€ 85.560,00	€ 53.965,64	€ 70.207,81	€ 125.853,19	€ 79.049,17	€ 103.110,39
	51-65	€ 132.829,39	€ 71.117,33	€ 110.864,08	€ 220.251,73	€ 123.086,98	€ 185.667,67
	Oltre 65	€ 90.949,57		€ 88.506,98	€ 157.527,93		€ 153.173,55
2021	Fino a 30		€ 25.192,00	€ 25.403,17		€ 32.062,33	€ 32.225,17
	31-40	€ 50.072,33	€ 32.080,56	€ 40.766,24	€ 92.692,74	€ 42.997,40	€ 66.988,25
	41-50	€ 81.028,99	€ 56.771,24	€ 69.538,47	€ 121.078,41	€ 80.991,19	€ 102.089,73
	51-65	€ 133.952,14	€ 77.558,26	€ 113.403,76	€ 226.275,22	€ 129.700,13	€ 191.085,92
	Oltre 65	€ 95.162,24	€ 48.113,25	€ 91.321,51	€ 168.298,80	€ 78.092,50	€ 160.935,02
2022	Fino a 30		€ 18.325,60	€ 18.325,60		€ 23.494,20	€ 23.494,20
	31-40	€ 51.494,17	€ 36.384,44	€ 43.435,64	€ 98.561,10	€ 49.914,40	€ 72.616,19
	41-50	€ 93.250,16	€ 63.426,02	€ 80.186,69	€ 144.154,99	€ 92.473,42	€ 121.517,60
	51-65	€ 151.207,44	€ 78.718,01	€ 122.379,60	€ 243.429,76	€ 132.628,19	€ 199.365,82
	Oltre 65	€ 105.626,35	€ 74.093,80	€ 102.651,58	€ 186.766,60	€ 133.546,60	€ 181.745,85
2023	Fino a 30	€ 5.061,00	€ 21.821,50	€ 12.510,11	€ 6.463,80	€ 28.241,50	€ 16.142,78
	31-40	€ 61.383,05	€ 38.679,56	€ 48.856,99	€ 124.122,79	€ 49.277,71	€ 82.828,95
	41-50	€ 97.535,95	€ 61.454,29	€ 82.162,03	€ 150.210,42	€ 93.448,00	€ 126.024,70
	51-65	€ 134.977,24	€ 81.008,64	€ 113.548,53	€ 228.970,35	€ 133.268,39	€ 190.971,04
	Oltre 65	€ 106.481,61	€ 71.116,80	€ 103.324,04	€ 185.279,71	€ 125.119,40	€ 179.908,25

Fonte: Ricerca su dati CDC.

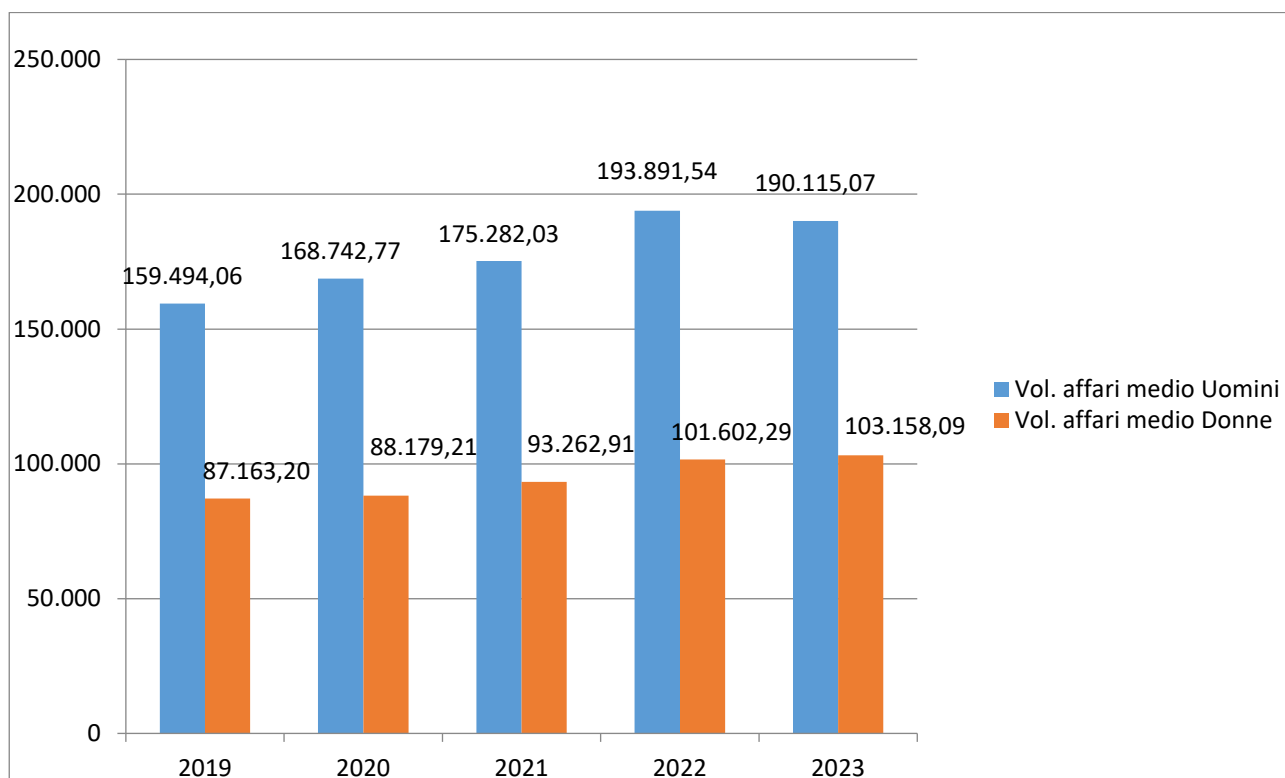
Nota: Alcuni dati non sono stati inseriti in quanto mancanti all'origine

La tabella è stata rappresentata graficamente nei due grafici che seguono

Reddito e Gender Pay Gap DC



Volume d'affari e Gender Pay Gap DC



Sia che si tratti di reddito e sia che si tratti di volume d'affari, negli ultimi cinque anni il fatturato femminile, e il reddito netto femminile dei dottori commercialisti, sono stati, sul territorio italiano, circa la metà di quelli maschili.

Se prendiamo l'ultimo anno per il quale abbiamo dati disponibili, ossia il 2023, vediamo che il volume d'affari femminile è stato il 54,26% di quello maschile, con un Gender Pay Gap pari a **45,74%**, e per quel che riguarda il reddito netto, quello femminile è stato pari al 58,62% di quello maschile con un gender pay gap pari ad **41,38%**.

Tabella 5. Iscritti CNPR per fasce d'età, reddito netto e volume d'affari per genere e totale. I dati rappresentano la media per gli anni 2019 – 2023

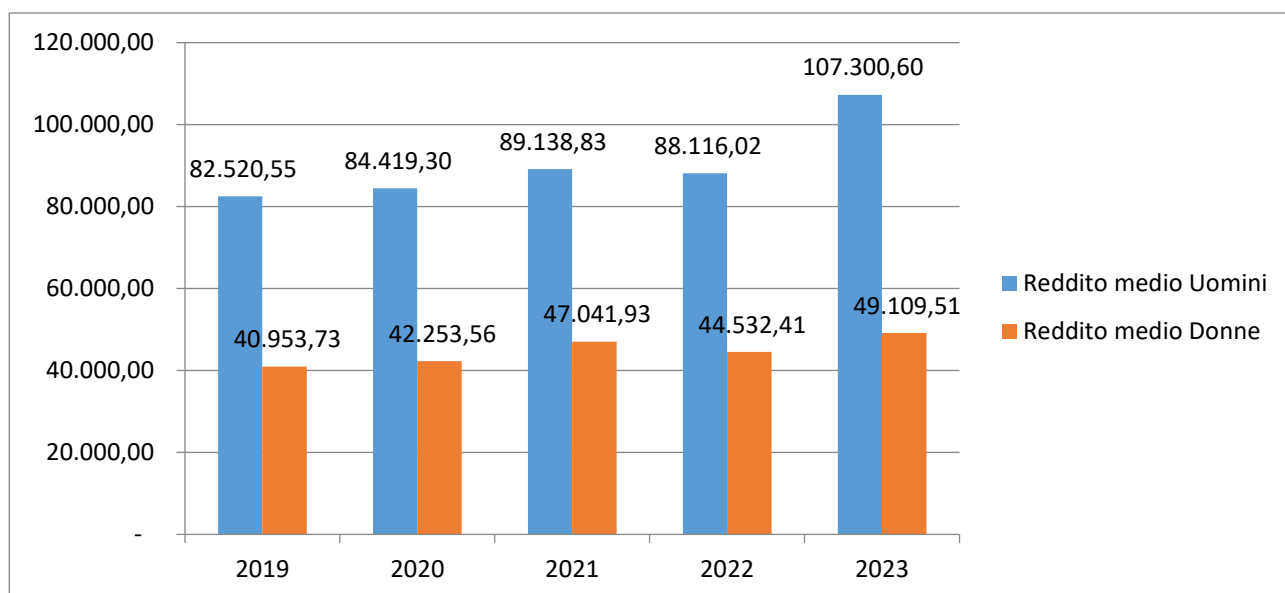
Anno	Classe di età	Reddito	Volume d'affari
------	---------------	---------	-----------------

		Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2019	Fino a 30		11.999,91 €	11.999,91 €		13.537,17 €	13.537,17 €
	31-40	18.310,37 €	25.185,97 €	23.810,85 €	20.148,25 €	31.811,94 €	29.479,20 €
	41-50	89.935,36 €	45.878,40 €	76.167,56 €	119.008,18 €	63.804,20 €	101.756,94 €
	51-65	98.212,21 €	46.037,51 €	78.963,29 €	169.748,92 €	84.733,14 €	138.383,88 €
	Oltre 65	54.717,68 €	40.610,64 €	50.687,10 €	92.516,36 €	74.823,79 €	87.461,34 €
2020	Fino a 30		11.866,00 €	11.866,00 €		14.742,67 €	14.742,67 €
	31-40	11.244,00 €	24.675,77 €	23.332,59 €	14.992,00 €	31.311,92 €	29.679,93 €
	41-50	45.205,98 €	56.353,75 €	49.259,71 €	76.770,79 €	89.459,00 €	81.384,68 €
	51-65	104.611,49 €	47.473,22 €	84.640,83 €	182.801,03 €	87.238,40 €	149.400,50 €
	Oltre 65	55.699,06 €	42.550,88 €	51.400,61 €	89.099,55 €	76.181,94 €	84.876,49 €
2021	Fino a 30		16.706,67 €	16.706,67 €		21.314,67 €	21.314,67 €
	31-40	24.612,55 €	28.241,50 €	27.031,85 €	26.583,00 €	34.082,00 €	31.582,33 €
	41-50	38.600,78 €	60.689,20 €	52.406,04 €	60.019,67 €	90.227,20 €	78.899,38 €
	51-65	113.521,50 €	47.929,02 €	92.531,91 €	187.174,71 €	85.603,66 €	154.671,97 €
	Oltre 65	52.671,37 €	52.996,67 €	52.779,80 €	87.296,78 €	96.801,56 €	90.465,04 €
2022	Fino a 30		22.381,40 €	22.381,40 €		20.900,00 €	20.900,00 €
	31-40	18.136,33 €	23.790,57 €	22.094,30 €	22.880,33 €	30.860,29 €	28.466,30 €
	41-50	53.000,00 €	50.879,20 €	51.144,30 €	101.979,00 €	81.121,57 €	83.728,75 €
	51-65	109.781,23 €	44.409,93 €	89.311,43 €	190.152,04 €	82.989,06 €	156.595,96 €
	Oltre 65	54.921,98 €	51.986,12 €	53.997,73 €	97.323,65 €	92.875,47 €	95.923,30 €
2023	Fino a 30		10.920,00 €	10.920,00 €		14.560,00 €	14.560,00 €
	31-40	34.055,00 €	24.791,00 €	27.879,00 €	43.494,33 €	30.704,17 €	34.967,56 €
	41-50	51.764,34 €	54.648,71 €	54.007,74 €	85.328,75 €	80.294,00 €	81.412,83 €
	51-65	133.675,50 €	48.619,91 €	105.323,64 €	205.609,94 €	89.089,23 €	166.769,70 €
	Oltre 65	72.045,60 €	58.026,39 €	67.457,50 €	124.627,54 €	98.144,00 €	115.960,20 €

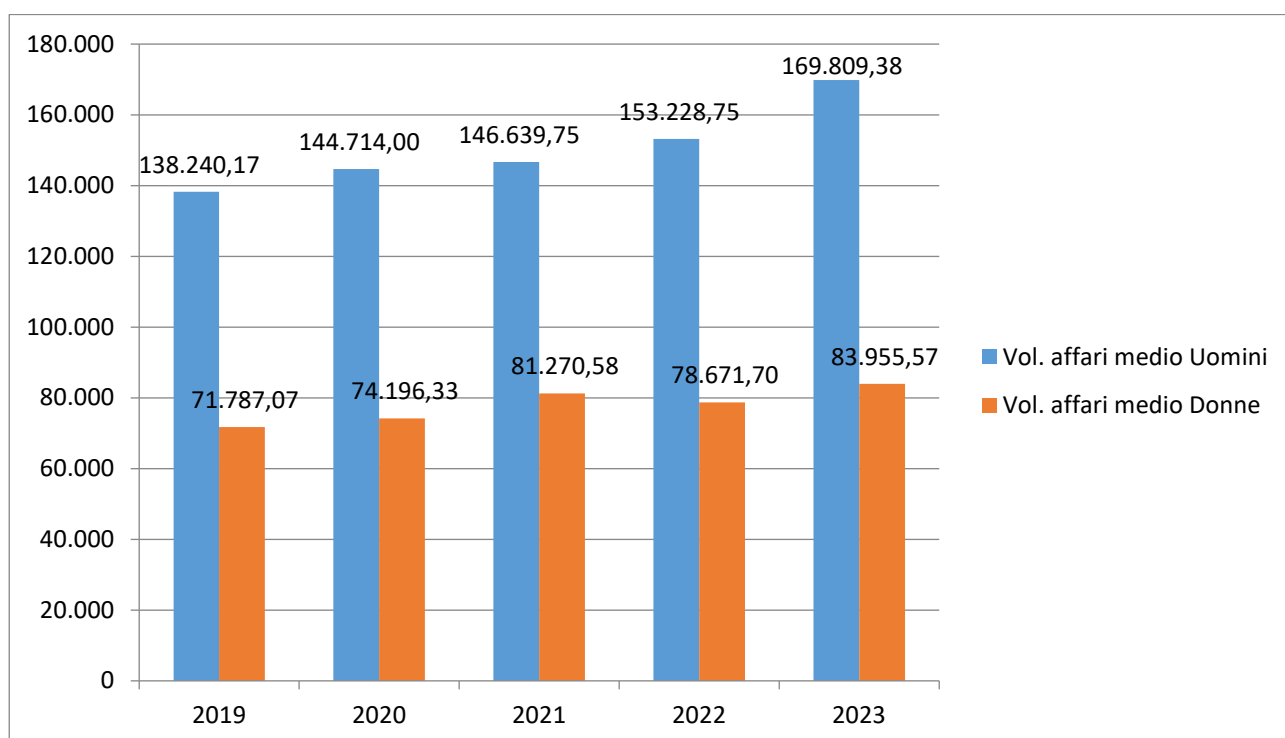
Fonte: Ricerca su dati CNPR.

Nota: Alcuni dati non sono stati inseriti in quanto mancanti all'origine

Ancora una volta la tabella è stata rappresentata graficamente nei due grafici che seguono



Volume d'affari e Gender Pay Gap CNPR



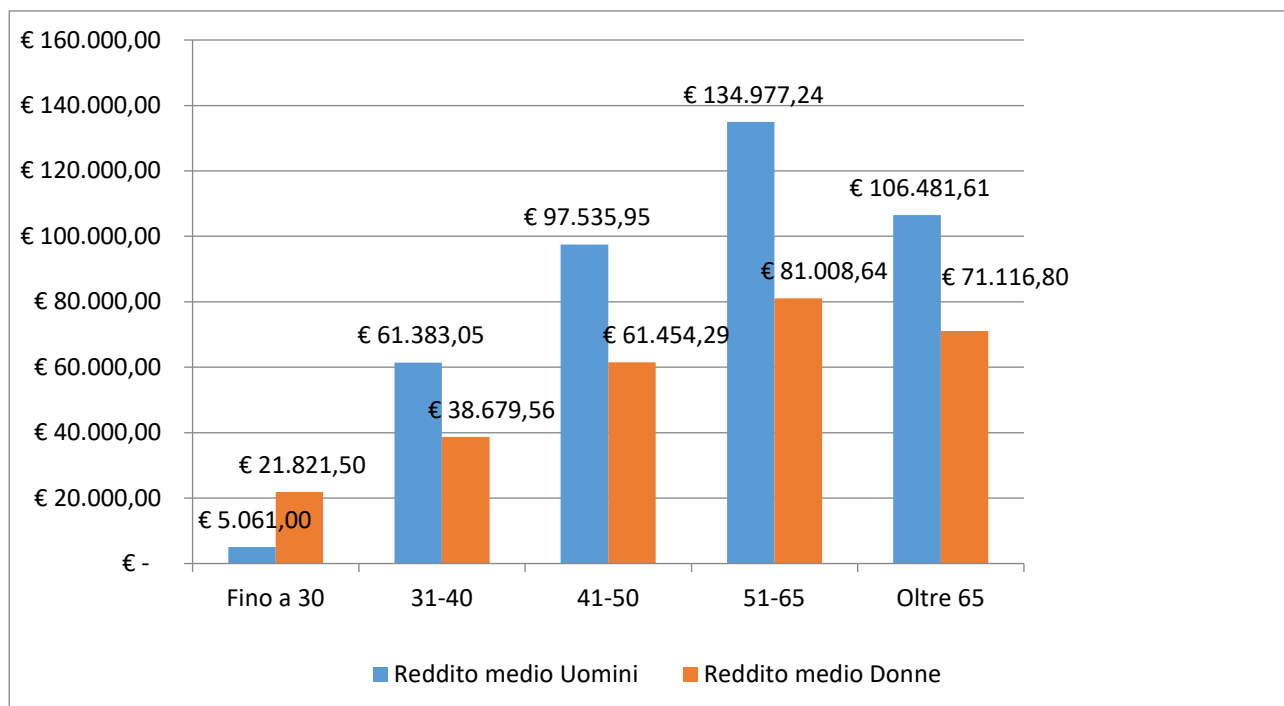
Anche per gli iscritti alla CNPR, sia che si tratti di reddito, sia che si tratti di volume d'affari, negli ultimi cinque anni il fatturato femminile, e il reddito netto femminile dei dottori commercialisti, sono stati, sul territorio italiano, circa la metà di quelli maschili.

Prendendo l'ultimo anno per il quale abbiamo dati disponibili, ossia il 2023, vediamo che il volume d'affari femminile è stato il 49,44% di quello maschile, con un Gender Pay Gap pari a **50,56%**, e per quel che riguarda il reddito netto, quello femminile è stato pari al 45,76% di quello maschile con un gender pay gap pari ad **54,24%**.

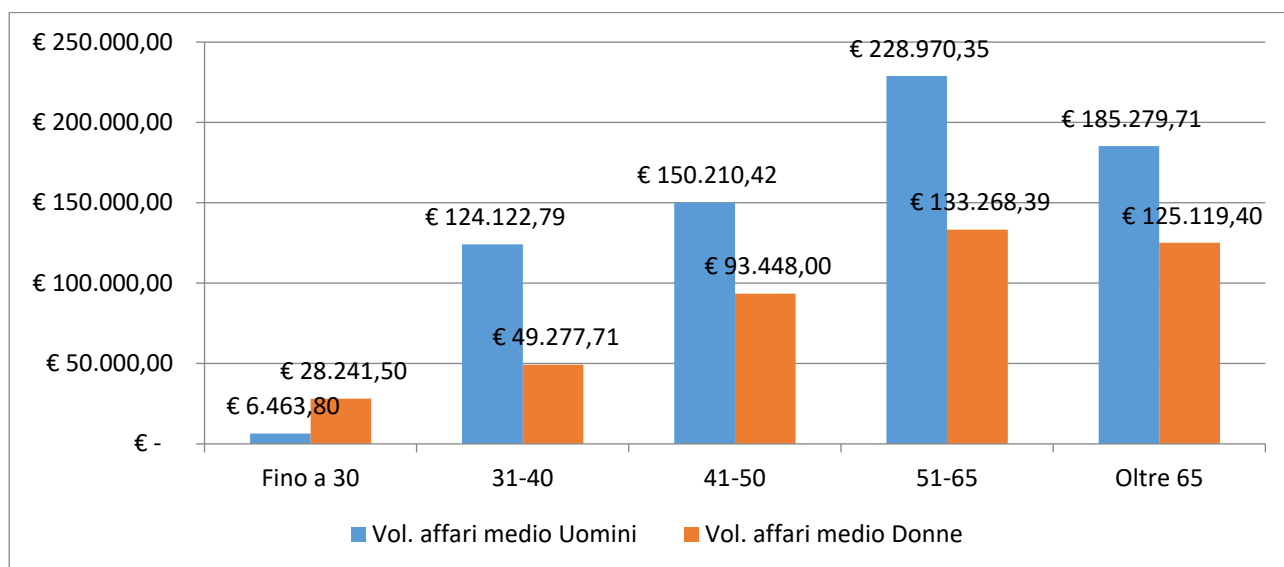
Concludendo si nota che il gender pay gap è leggermente superiore per la categoria Ragionieri commercialisti

Di seguito è stato analizzato il trend del gender pay gap relativo all'anno 2023 per fasce di età e distintamente per le due categorie professionali

Reddito e Gender Pay Gap DC anno 2023 per classi di età



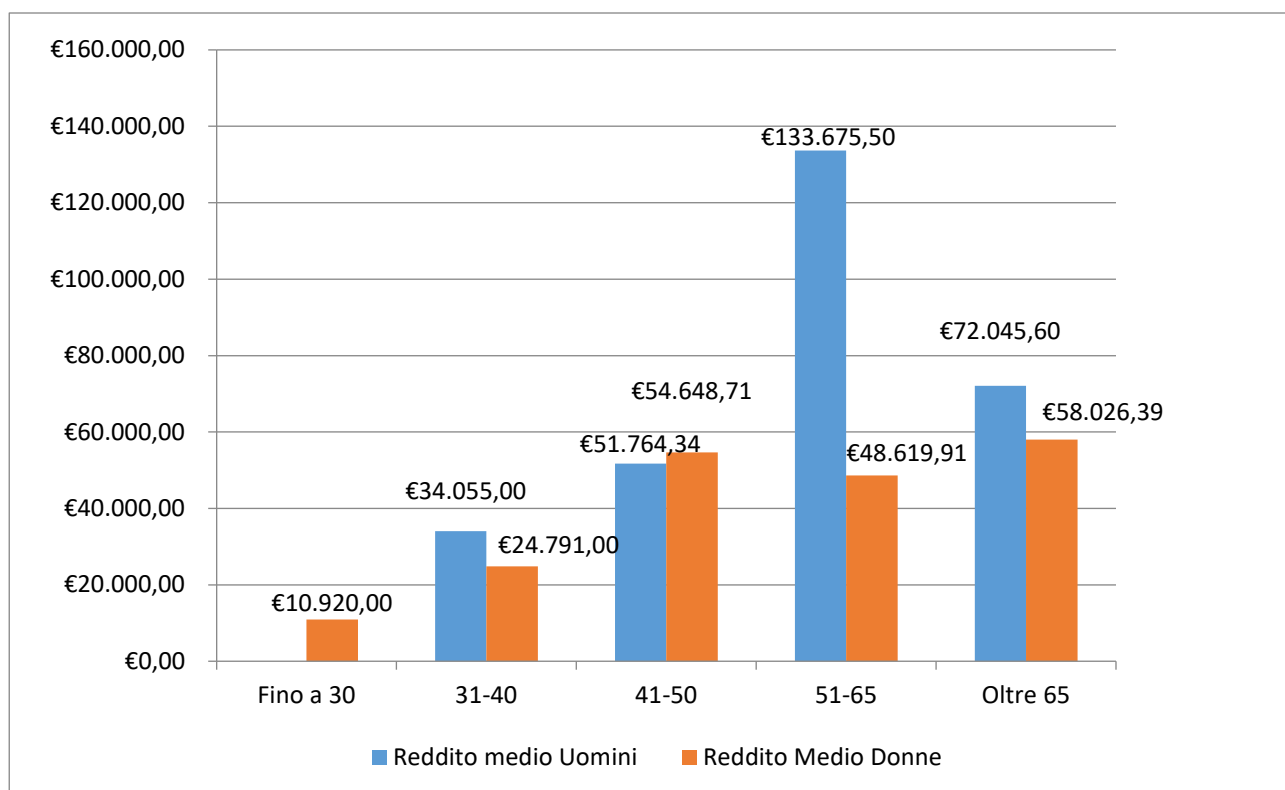
Volume d'affari e Gender Pay Gap DC anno 2023 per classi di età



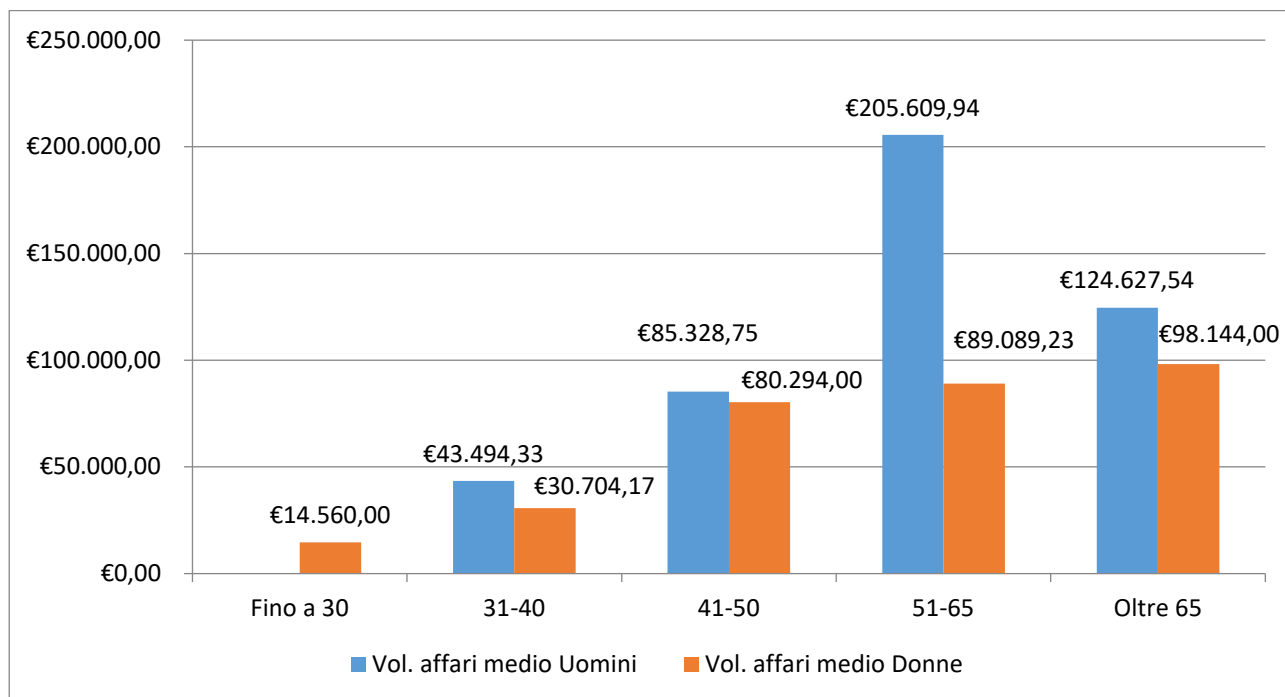
I due grafici mostrano come il gender pay gap della categoria DC, sia in termini di reddito medio che di volume d'affari medio per l'anno 2023 si ripete per ogni fascia di età, ed è maggiore soprattutto nella fascia di età compresa tra i 51 ed i 65 anni

Passiamo ad osservare la categoria dei Ragionieri Commercialisti

Reddito e Gender Pay Gap RC anno 2023 per classi di età



Volume d'affari e Gender Pay Gap RC anno 2023 per classi di età



I due grafici mostrano come, anche per la categoria iscritti CNPR il gender pay gap, sia in termini di reddito medio che di volume d'affari medio per l'anno 2023 è maggiore soprattutto nella fascia di età compresa tra i 51 ed i 65 anni. Emerge però una leggera inversione di tendenza nella fascia di età compresa tra i 41 ed i 50 anni dove sia il reddito medio che il volume d'affari medio delle donne è leggermente superiore rispetto a quello degli uomini.

I dati sopra riportati, che rappresentano semplici elaborazioni statistiche, danno evidenza dell'aumento della presenza femminile nella professione e del consistente divario nella situazione economico reddituale della componente femminile rispetto a quella, sensibilmente più positiva, attribuita al genere maschile.

Sul fronte nazionale la situazione è la medesima. I dati del questionario predisposto dal CNPO, inviato agli iscritti per il tramite dell'Ordine territoriale, hanno evidenziato che il lavoro svolto dalla componente di genere femminile è fortemente influenzato dal tempo dedicato alla cura dei propri familiari e dalle materie oggetto di lavoro, che appartengono in generale a settori meno retribuiti, oltre a una situazione di disequilibrio tra vita lavorativa e vita privata non lavorativa.

L'analisi di questi dati nel loro complesso consente di conoscere la situazione, l'evoluzione e le tematiche da affrontare.

È necessario pensare a delle attività e sostegni mirati a ridurre il gap e ad abbattere degli stereotipi limitativi.

Si ritiene inoltre importante organizzare dei corsi di formazione e degli eventi a supporto della diffusione di buone pratiche di collaborazione. Positivi potrebbero essere anche eventi interdisciplinari fra diverse professioni a livello locale.

Il Comitato Pari Opportunità insieme all'Ordine territoriale si muove in questa direzione.