



COMITATO PARI OPPORTUNITÀ
DELL'ORDINE DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI
CONTABILI DI VARESE

BILANCIO DI GENERE CONSUNTIVO 2025

PREMESSA	2
IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ (CPO).....	7
COMPOSIZIONE DEL CPO.....	7
RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA DURANTE L'ANNO 2025.....	10
METODO DI REDAZIONE	11
ANALISI DEL CONTESTO	12
ISCRITTI ALL'ALBO	12
CARICHE ISTITUZIONALI.....	15
PRATICANTI	17
CONCLUSIONI	20

PREMESSA

Il Bilancio di genere è una rendicontazione che consente agli iscritti di comprendere la partecipazione alla professione e l'evoluzione della categoria in relazione al genere di appartenenza.

In esso vengono, inoltre, riportate le statistiche che descrivono in termini numerici quale sia la partecipazione dei diversi generi alle attività del nostro Ordine e delle sue Commissioni, nonché la dinamica dei redditi tra gli appartenenti alla nostra professione.

Il concetto di genere si associa e richiama quello di “pari opportunità”, tematica che non si esaurisce nel divario di genere, ma che interessa qualsiasi barriera si interponga alla piena realizzazione della persona, a prescindere da differenze sociali, culturali, religiose, economiche, di salute e di ambiente.

Il documento che di seguito si espone rappresenta il Bilancio di genere riferito all'anno 2025 elaborato dal Comitato Pari Opportunità (di seguito per brevità anche CPO), a cui compete la predisposizione, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento per la costituzione e l'elezione del Comitato Pari Opportunità.

Il Bilancio di genere non viene approvato dal Consiglio, cui si sottopone per presa visione, ma viene presentato durante l'assemblea degli iscritti e pubblicato sul sito internet dell'Ordine.

Il Comitato Pari Opportunità del Consiglio Nazionale dei Commercialisti (CNPO) in data 14 Marzo 2024 ha emanato le “Linee guida al Bilancio di genere”, uno strumento operativo per supportare i CPO degli Ordini territoriali della categoria nella stesura del Gender Budget e al quale questo CPO si è attenuto per la sua predisposizione.

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”.

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 governative, 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.

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'eguaglianza 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.

Ponendo attenzione a che tutto ciò non ricada nel cosiddetto fenomeno del “*pinkwashing*” e cioè all’uso opportunistico, per scopi di vendita e marketing, dei simboli e temi legati al movimento femminista, e alla parità di genere e inclusione più in generale, da parte di aziende e organizzazioni per migliorare la propria immagine, senza però un sostegno reale e coerente, e senza apportare un vero cambiamento nelle condizioni delle donne”.

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, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l’implementazione delle misure di conciliazione vita-lavoro in ambito pubblico e privato.

COMPOSIZIONE DEL CPO

Nell'anno 2022 al CPO è stata attribuita la natura di organo "elettivo" e non più di Comitato di nomina diretta del Consiglio dell'Ordine. Le elezioni tenutesi nei giorni 15 e 16 gennaio 2026 hanno visto come membri eletti i seguenti Colleghi:

Cecchetti Matteo	Presidente
Perrella Barbara	Vice Presidente
Contini Fabiola	Segretaria
Burderi Paola	Membro effettivo
Limetta Cristian Massimo	Membro effettivo
Pjetri Ardiana	Membro effettivo
Zampieri Andrea	Membro effettivo

L'attuale CPO resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2026-2030).

Di particolare importanza nel nostro ordinamento sono state le modifiche apportate nell'anno 2020 al D.Lgs. n. 139/2005 (la norma che regola la professione) che hanno previsto:

- all'art. 8 l'obbligo per tutti gli ordini territoriali di costituire un Comitato Pari Opportunità eletto con le modalità stabilite con regolamento approvato dal Consiglio Nazionale;
- all'art. 25 l'introduzione delle quote di genere nelle liste elettorali ovvero ha disposto che i 2/5 sono riservati al genere meno rappresentato.

L'art. 28 del Codice Deontologico contiene il principio della parità di genere nel disciplinare gli incarichi istituzionali.

Il Comitato ha fin dal principio adottato un proprio Regolamento, attualmente in corso di aggiornamento, per uniformarlo al Regolamento approvato ed adottato dal Consiglio Nazionale in data 22 giugno 2023, nel

quale sono delineate le finalità, i compiti, la composizione ed alcune regole di funzionamento, in applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 8, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 139/2005.

Le **finalità** del Comitato Pari Opportunità, come da Regolamento approvato ed adottato dal Consiglio Nazionale, sono:

- a) promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) segnalare al Consiglio dell'Ordine 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) vigilare nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

Di seguito vengono illustrate le funzioni del Comitato Pari Opportunità, come da Regolamento redatto dal Consiglio Nazionale.

Il Comitato Pari Opportunità non ha rappresentanza esterna e propone, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità 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, e segnalare al Consiglio dell'Ordine la necessità di intervenire 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.

Per la realizzazione delle sue attività e finalità il Comitato collabora con gli altri Comitati Pari Opportunità istituiti presso gli altri Consigli dell'Ordine, locali, nazionali e/o sovranazionali, anche partecipando a reti già costituite e/o costituende, nel rispetto dell'autonomia e delle competenze istituzionali dei singoli Comitati, ed interloquisce con i Comitati di altri Ordini

professionali, Enti locali, Università, Consigliere di Parità e con ogni altro organismo pubblico o privato di parità.

RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA DURANTE L'ANNO 2025

Nel corso dell'anno 2025 il CPO ha svolto le seguenti attività:

- ha redatto il Bilancio di genere riferito all'anno 2024 che è stato presentato all'Assemblea degli iscritti in data 6 maggio 2025. Resta sempre la volontà di creare, di concerto con i CPO della Lombardia un Bilancio di genere con i dati aggregati di tutti gli ordini lombardi;
 - ha promosso e organizzato nel corso dell'anno 2025 l'iniziativa denominata "Progetto CPO con i neo iscritti". Il Progetto ha come scopo l'organizzazione di incontri di formazione tra colleghi, quale momento di conoscenza e confronto su tematiche di attualità inerenti materie professionali, in cui inserire al centro del progetto i neo iscritti al fine di favorire la loro crescita professionale, l'integrazione e l'orientamento alla professione. Per neo iscritti si intendono, indicativamente, i colleghi iscritti da meno di cinque anni. Gli incontri sono organizzati con cadenza mensile, di solito il giovedì, e sono aperti anche ai praticanti. Di seguito si indicano le date degli incontri e gli argomenti trattati, dove hanno partecipato, in qualità di relatori, neo iscritti e/o praticanti:
 - 23 gennaio 2025: *"Commercialisti e Intelligenza Artificiale: nuovo binomio per il futuro della professione"*;
 - 20 febbraio 2025: *"La dichiarazione di successione e il modello telematico secondo il T.U. 346/1990: aspetti pratici e novità del D.Lgs. 139/2024"*
- I Comitato ha partecipato ai seguenti eventi:
- 10 ottobre 2025: convegno *"Certificazione delle parità di genere – una roadmap per le imprese varesine"*;
 - 13 ottobre 2025: convegno *"Gender Pay Gap e Direttiva UE: nuove sfide per l'equità retributiva nella provincia di Varese"*.

Per quanto attiene alla programmazione delle attività dell'anno 2026 il CPO si occuperà delle seguenti attività:

- organizzazione di iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- attività di comunicazione con gli iscritti, anche attraverso l'invio di questionari;
- collaborazione con l'Università per partecipare alle giornate di orientamento al fine di presentare la professione agli studenti;
- incontri di benvenuto per i neo iscritti e i praticanti;
- creazione dell'email del CPO per le eventuali comunicazioni e/o segnalazioni da parte degli iscritti;
- corsi formativi sulla parità di genere con il riconoscimento di crediti formativi.

Segnaliamo che il Consiglio Direttivo ha assegnato, nel bilancio preventivo 2026, un budget di euro 2.000,00 per le attività del Comitato Pari Opportunità.

METODO DI REDAZIONE

I dati inseriti nel Bilancio di genere in argomento sono stati forniti da: segreteria dell'ODCEC di Varese e Fondazione Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

ANALISI DEL CONTESTO

L'attenzione e la sensibilità alle tematiche della tutela della parità di genere estese alla sfera professionale necessitano di un'analisi di dati e di una rendicontazione che vengono accolte nel Bilancio di genere.

Tale documento rende visibile l'evoluzione della categoria in generale ed in particolare in rapporto alla presenza maschile e femminile, tenuto conto di alcuni fattori, tra cui la fascia d'età degli iscritti. I dati e i risultati che ne emergono possono essere alla base della promozione di modifiche alla parità, compresa l'identificazione di eventuali lacune e sfide.

Qui di seguito si rappresenta l'analisi del contesto e cioè della popolazione femminile e maschile degli iscritti all'Albo, delle cariche istituzionali e dei praticanti dell'ODCEC di Varese.

ISCRITTI ALL'ALBO

Nelle tabelle sottostanti si riportano i dati degli iscritti all'Albo di Varese.

Tabella n. 1 – Iscritti all'Albo (suddivisi per sezione A e B)

Anno	Genere	Sezione A	Sezione B	Totali	% di genere
31.12.2025	Donne	196	5	201	39,03%
	Uomini	309	5	314	60,97%
	Totale	505	10	515	100,00%
31.12.2024	Donne	194	5	199	38,05%
	Uomini	320	4	324	61,95%
	Totale	514	9	523	100,00%
31.12.2023	Donne	191	4	195	37,50%
	Uomini	321	4	325	62,50%
	Totale	512	8	520	100,00%
31.12.2022	Donne	190	4	194	37,38%
	Uomini	321	4	325	62,62%
	Totale	511	8	519	100,00%
31.12.2021	Donne	188	4	192	36,92%
	Uomini	324	4	328	63,08%
	Totale	512	8	520	100,00%

31.12.2020	Donne	193	4	197	37,17%
	Uomini	329	4	333	62,83%
	Totale	522	8	530	100,00%
31.12.2019	Donne	189	4	193	36,76%
	Uomini	328	4	332	63,24%
	Totale	517	8	525	100,00%
31.12.2018	Donne	193	3	196	37,40%
	Uomini	326	2	328	62,60%
	Totale	519	5	524	100,00%

Tabella n. 2 – Studi associati e iscritti partecipanti

Anno	Numero	Genere associati	Totale	% di genere
31.12.2025	54	Donne	33	31,73%
		Uomini	71	68,27%
		Totale	104	100,00%
31.12.2024	53	Donne	38	29,69%
		Uomini	90	70,31%
		Totale	128	100,00%
31.12.2023	53	Donne	40	30,30%
		Uomini	92	69,70%
		Totale	132	100,00%
31.12.2022	53	Donne	39	28,68%
		Uomini	97	71,32%
		Totale	136	100,00%
31.12.2021	53	Donne	40	28,78%
		Uomini	99	71,22%
		Totale	139	100,00%
31.12.2020	54	Donne	41	28,67%
		Uomini	102	71,33%
		Totale	143	100,00%
31.12.2019	58	Donne	42	27,81%
		Uomini	109	72,19%
		Totale	151	100,00%

31.12.2018	58	Donne	41	26,62%
		Uomini	113	73,38%
		Totale	154	100,00%

Tabella n. 3 – Società tra professionisti e relativi soci

Anno	Numero	Genere associati	Totale	% di genere
31.12.2025	17	Donne	14	31,82%
		Uomini	30	68,18%
		Totale	44	100,00%
31.12.2024	15	Donne	11	27,50%
		Uomini	29	72,50%
		Totale	40	100,00%
31.12.2023	13	Donne	10	27,78%
		Uomini	26	72,22%
		Totale	36	100,00%
31.12.2022	13	Donne	10	26,32%
		Uomini	28	73,68%
		Totale	38	100,00%
31.12.2021	10	Donne	7	24,14%
		Uomini	22	75,86%
		Totale	29	100,00%
31.12.2020	10	Donne	10	32,26%
		Uomini	21	67,74%
		Totale	31	100,00%
31.12.2019	10	Donne	11	35,48%
		Uomini	20	64,52%
		Totale	31	100,00%
31.12.2018	7	Donne	8	33,33%
		Uomini	16	66,67%
		Totale	24	100,00%

Tabella n. 4 – Suddivisione per genere e fasce d'età

Anno	Genere	0-40 anni	% di genere	40-60 anni	% di genere	oltre 60 anni	% di genere
31.12.2025	Donne	40	61,54%	110	42,80%	47	24,48%
	Uomini	25	38,46%	147	57,20%	145	75,52%
	Totale	65	100,00%	257	100,00%	192	100,00%
31.12.2024	Donne	41	62,12%	111	43,19%	47	23,50%
	Uomini	25	37,88%	146	56,81%	153	76,50%
	Totale	66	100,00%	257	100,00%	200	100,00%
31.12.2023	Donne	39	56,52%	120	41,10%	35	22,01%
	Uomini	30	43,48%	172	58,90%	124	77,99%
	Totale	69	100,00%	292	100,00%	159	100,00%
31.12.2022	Donne	34	56,67%	125	41,67%	35	22,01%
	Uomini	26	43,33%	175	58,33%	124	77,99%
	Totale	60	100,00%	300	100,00%	159	100,00%
31.12.2021	Donne	34	54,84%	128	41,97%	30	19,61%
	Uomini	28	45,16%	177	58,03%	123	80,39%
	Totale	62	100,00%	305	100,00%	153	100,00%
31.12.2020	Donne	32	54,24%	137	40,53%	28	21,05%
	Uomini	27	45,76%	201	59,47%	105	78,95%
	Totale	59	100,00%	338	100,00%	133	100,00%
31.12.2019	Donne	48	55,17%	123	38,68%	22	18,33%
	Uomini	39	44,83%	195	61,32%	98	81,67%
	Totale	87	100,00%	318	100,00%	120	100,00%
31.12.2018	Donne	31	45,59%	139	42,90%	26	19,70%
	Uomini	37	54,41%	185	57,10%	106	80,30%
	Totale	68	100,00%	324	100,00%	132	100,00%

CARICHE ISTITUZIONALI

Si riporta di seguito la composizione in termine di genere degli organi dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Varese in relazione al mandato attuale ed ai due precedenti.

Tabella n. 5 – Composizione Consiglio dell'Ordine

Mandato	Numero consiglieri	Genere consigliere	Totale	% di genere
2022-2026	11	Donne	4	36,36%
		Uomini	7	63,64%
		Totale	11	100,00%
2017-2022	11	Donne	5	45,45%
		Uomini	6	54,55%
		Totale	11	100,00%
2013-2016	11	Donne	4	36,36%
		Uomini	7	63,64%
		Totale	11	100,00%

Tabella n. 6 – Composizione Collegio dei Revisori

Mandato	Numero Revisori	Genere revisore	Totale	% di genere
2022-2026	3	Donne	1	33,33%
		Uomini	2	66,67%
		Totale	3	100,00%
2017-2022	3	Donne	0	0,00%
		Uomini	3	100,00%
		Totale	3	100,00%
2013-2016	3	Donne	0	0,00%
		Uomini	3	100,00%
		Totale	3	100,00%

Tabella n. 7 – Composizione Consiglio di Disciplina

Mandato	Numero componenti	Genere componenti	Totale	% di genere
2022-2026	11	Donne	4	36,36%
		Uomini	7	63,64%
		Totale	11	100,00%
2017-2022	11	Donne	5	45,45%
		Uomini	6	54,55%
		Totale	11	100,00%
2013-2016	6	Donne	1	16,67%
		Uomini	5	83,33%
		Totale	6	100,00%

PRATICANTI

Nelle tabelle sottostanti si riportano i dati dei praticanti.

Tabella n. 8 – Praticanti (di entrambe le sezioni A e B)

Anno	Genere	Numero	% di genere
31.12.2025	Donne	14	38,89%
	Uomini	22	61,11%
	Totale	36	100,00%
31.12.2024	Donne	12	46,15%
	Uomini	14	53,85%
	Totale	26	100,00%
31.12.2023	Donne	15	60,00%
	Uomini	10	40,00%
	Totale	25	100,00%
31.12.2022	Donne	7	31,82%
	Uomini	15	68,18%
	Totale	22	100,00%
31.12.2021	Donne	8	32,00%
	Uomini	17	68,00%
	Totale	25	100,00%
31.12.2020	Donne	11	44,00%
	Uomini	14	56,00%
	Totale	25	100,00%
31.12.2019	Donne	11	47,83%
	Uomini	12	52,17%
	Totale	23	100,00%
31.12.2018	Donne	8	38,10%
	Uomini	13	61,90%
	Totale	21	100,00%

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, così come evidenziato a pag. 19 nel Bilancio di Genere 2024, pubblicato in data 25 novembre 2025 dal Comitato Pari Opportunità del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNPO), al quale si rimanda per ulteriori analisi e approfondimenti.

Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in data 25 novembre 2025 ha pubblicato un comunicato stampa, al quale si rinvia per ulteriori dettagli, mediante il quale ha reso noto che si è rafforzata la presenza delle donne tra i commercialisti italiani. Dal 31,1% del 2012 si è passati al 34% del 2024, una crescita costante che tra i giovani è ancor più significativa. Nella prima classe di età, cioè tra gli iscritti fino a 40 anni, il gap è minimo: le donne sono il 7,5% del totale contro il 9,1% degli uomini. Tra gli over 60 le donne sono il 21%, diventano il 37% nella classe centrale (41-60 anni) e salgono al 45% tra gli under 40.

Alla riduzione del divario tra donne e uomini negli iscritti all'Albo si associa anche un'analogia riduzione del divario reddituale che passa dal 46,3% del 2008 al 42,9% del 2024. Il Gender Pay Gap resta comunque elevato, anche se è in linea con quello di tutti gli altri Ordini professionali, segno di una difficoltà strutturale comune a tutte le professioni liberali.

Questi dati emergono da un sondaggio somministrato a un campione di oltre 3600 commercialisti, realizzato dal Comitato Nazionale Pari Opportunità (CNPO) dei commercialisti assieme alla Fondazione nazionale della categoria, i cui risultati sono confluiti nel Bilancio di genere 2024 del CNPO.

Ogni anno la Fondazione Nazionale dei Dottori Commercialisti (FNC) pubblica un rapporto sull'andamento economico dei territori e sulla composizione dei singoli ordini locali, con la statistica dei redditi per genere.

Di seguito si riportano le statistiche reddituali disponibili elaborate dalla FNC sulla base dei dati delle casse di previdenza dei Dottori (CNPADC) per l'anno 2025 e dei Ragionieri (CNPR) per l'anno 2025.

Tabella n. 9 – Medie Redditi IRPEF e Volumi d'affari IVA - CNPR anno 2025 Italia

Generazione	Donne	Uomini	Totale Iscritti Attivi	Reddito medio Donne	Reddito medio uomini	Reddito medio	Volume affari medio donne	Volume affari medio uomini	Volume affari medio
Silenziosa	26	242	268	18.135,00 €	20.450,00 €	20.225,00 €	43.984,00 €	40.810,00 €	41.118,00 €
Boomers	2.867	6.992	9.859	49.570,00 €	73.003,00 €	66.189,00 €	95.104,00 €	144.159,00 €	129.984,00 €
X	3.917	6.451	10.368	52.068,00 €	74.869,00 €	66.255,00 €	95.344,00 €	146.364,00 €	127.088,00 €
Y	602	956	1.558	34.261,00 €	44.481,00 €	40.532,00 €	54.909,00 €	73.418,00 €	66.266,00 €
Z	40	51	91	21.370,00 €	22.390,00 €	21.942,00 €	24.566,00 €	35.493,00 €	30.690,00 €
Totale	7.452	14.692	22.144	49.385,00 €	70.925,00 €	63.676,00 €	91.426,00 €	138.455,00 €	122.622,00 €

Tabella n. 10 – Medie Redditi IRPEF e Volumi d'affari IVA - CNPADC anno 2025 Italia

Età	Iscritti attivi Uomini	Iscritti attivi Donne	Totale Iscritti Attivi	IRPEF Media Uomini	IRPEF Media Donne	IRPEF Media Totale	IVA Media uomini	IVA Media Donne	IVA Media Totale
fino a 30	1.275	1.079	2.354	28.397,12 €	25.651,49 €	27.108,45 €	36.948,56 €	33.513,82 €	35.336,45 €
31-40	6.511	5.118	11.629	58.928,20 €	40.833,67 €	50.882,20 €	88.153,78 €	58.237,70 €	74.851,15 €
41-50	10.641	6.990	17.631	99.585,45 €	56.404,51 €	82.291,49 €	169.369,04 €	90.838,85 €	137.917,71 €
51-65	24.163	10.695	34.858	143.096,40 €	74.562,17 €	121.815,86 €	25.058,07 €	124.667,76 €	211.485,84 €
oltre 65	6.638	849	7.487	105.652,70 €	91.359,60 €	103.922,80 €	195.100,85 €	124.402,89 €	186.937,97 €
Totale	49.228	24.731	73.959	115.045,83 €	61.184,05 €	96.846,35 €	199.483,20 €	97.911,48 €	165.162,90 €

Tabella n. 11 – Medie Redditi IRPEF e Volumi d'affari IVA - CNPADC anno 2025 Lombardia

Età	Iscritti attivi Uomini	Iscritti attivi Donne	Totale Iscritti Attivi	IRPEF Media Uomini	IRPEF Media Donne	IRPEF Media Totale	IVA Media uomini	IVA Media Donne	IVA Media Totale
fino a 30	315	264	579	30.395,39 €	27.200,89 €	28.910,81 €	39.235,88 €	36.159,83 €	37.806,35 €
31-40	1.424	1.197	2.621	77.481,49 €	50.044,87 €	64.887,45 €	123.142,39 €	74.788,55 €	100.946,87 €
41-50	1.994	1.245	3.239	152.457,72 €	81.487,94 €	124.907,41 €	274.056,95 €	142.298,78 €	222.908,72 €
51-65	4.007	1.866	5.873	255.598,82 €	120.095,13 €	212.108,82 €	479.022,66 €	209.269,92 €	392.445,33 €
oltre 65	1.336	164	1.500	141.366,99 €	95.172,81 €	136.255,47 €	278.388,52 €	168.491,40 €	266.228,08 €
Totale	9.076	4.736	13.812	181.081,78 €	86.671,53 €	148.475,08 €	334.788,94 €	147.501,58 €	270.105,04 €

Tabella n.12 – Medie Redditi IRPEF e Volumi d'affari IVA - CNPADC anno 2025 ODCEC Varese

Età	Iscritti attivi Uomini	Iscritti attivi Donne	Totale Iscritti Attivi	IRPEF Media Uomini	IRPEF Media Donne	IRPEF Media Totale	IVA Media uomini	IVA Media Donne	IVA Media Totale
fino a 30	7	8	15	26.832,14 €	22.707,33 €	24.928,38 €	34.400,15 €	29.014,33 €	31.914,38 €
31-40	16	30	46	63.331,00 €	37.312,31 €	46.563,40 €	233.747,39 €	54.434,69 €	69.712,67 €
41-50	51	31	82	126.755,51 €	50.685,42 €	97.278,35 €	374.722,78 €	87.073,42 €	176.911,23 €
51-65	93	61	154	167.048,98 €	77.801,18 €	130.995,23 €	225.681,81 €	139.992,26 €	279.897,87 €
oltre 65	33	6	39	114.930,38 €	109.015,50 €	113.996,45 €	279.380,18 €	240.156,17 €	227.967,24 €
Totale	200	136	336	134.661,45 €	61.575,29 €	104.935,28 €	252.664,76 €	108.514,53 €	209.884,37 €

CONCLUSIONI

Il presente bilancio 2025, che fotografa la professione secondo il criterio di genere, rappresenta un importante strumento informativo e di analisi indispensabile per valutare e programmare interventi che favoriscano il riequilibrio anche in termini di riconoscimento dei medesimi ruoli e compensi tra professionisti di genere differente, oltre a fornire dati statistici che descrivono quale sia la partecipazione dei diversi generi alle attività del nostro Ordine.

L'analisi dei dati si configura altresì come strumento d'intervento per la promozione delle tematiche delle pari opportunità.

Molti sono i fattori che determinano il Gender Pay Gap, fattori che riguardano trasversalmente tutte le attività lavorative ma che nella nostra professione rischiano di allontanare le nuove generazioni, che oggi più che mai sono alla ricerca di una sana conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare.

I risultati sopra indicati evidenziano chiaramente l'importanza di adottare politiche di genere per ridurre la disparità in ambito professionale, favorendo una più equa distribuzione di incarichi e funzioni a tutti i livelli.

Un ruolo fondamentale lo gioca senz'altro la formazione in materia di parità di genere tra gli iscritti all'Albo. Tramite la formazione, si può aumentare la consapevolezza del fenomeno, si possono acquisire nuove capacità e conoscenze, si può migliorare l'efficacia e l'efficienza del proprio metodo di lavoro.

Inoltre, il CPO propone:

- di realizzare eventi formativi in materia di pari opportunità;
- di sostenere la genitorialità;

- di aumentare la consapevolezza dell'importanza di seguire percorsi di specializzazione professionale, in particolare per la componente femminile, soprattutto nei settori ad alta redditività della nostra professione, in un'ottica di lotta al gender pay gap;
- di collaborare con i CPO locali, raccogliendo da questi suggerimenti e proposte in merito alla formazione e alle possibili azioni da intraprendere per il contrasto al Gender Pay Gap e per diffondere gli eventi formativi realizzati dai CPO locali;
- di promuovere iniziative volte al miglioramento del bilanciamento vita privata lavoro, benessere e in contrasto allo stress da lavoro, che è un problema rilevante e trasversale per la nostra categoria, come emerso dal questionario elaborato dal CNPO.

Invitiamo tutti gli iscritti a riflettere sulle informazioni riportate perché è interesse di tutti noi, professionisti e cittadini, operare per un contesto sociale e lavorativo il più possibile inclusivo e attento alle diverse esigenze della persona.

Infine, incoraggiamo tutti gli iscritti a partecipare alle attività del CPO; nonché a formulare proposte e/o osservazioni, con l'obiettivo comune di lavorare per rendere la nostra professione più etica e conseguentemente più attrattiva.

Varese, 30 Aprile 2026

Il Comitato di Pari Opportunità

Cecchetti Matteo	Presidente
Perrella Barbara	Vice Presidente
Contini Fabiola	Segretaria
Burderi Paola	Membro effettivo
Limetta Cristian Massimo	Membro effettivo
Pjetri Ardiana	Membro effettivo
Zampieri Andrea	Membro effettivo