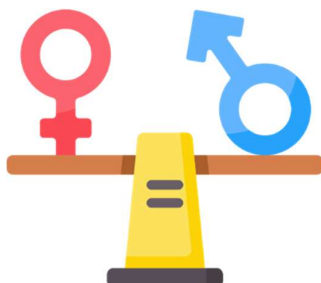


C.P.O.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI

ESPERTI CONTABILI DI VICENZA



BILANCIO DI GENERE

CONSUNTIVO 2024

Sommario

Premesse	Pag. 3
Quadro di riferimento internazionale ed europeo	Pag. 4
Quadro di riferimento nazionale	Pag. 6
1. Composizione CPO, ordinamento attuale, funzioni e finalità	Pag. 7
2. Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno	Pag. 10
3. Metodo di redazione	Pag. 12
4. Analisi del contesto	Pag. 12
5. Il divario retributivo – focus del Gender Pay Gap	Pag. 17
6. Analisi Questionario di Genere	Pag. 20
7. Conclusioni	Pag. 32

Premessa

Care colleghe e cari colleghi,

il Bilancio Consuntivo di Genere - documento complementare al bilancio sociale che, perseguendo la sua specifica *mission* ("*la promozione di un'effettiva e reale parità tra donne e uomini*") integra il bilancio con l'analisi della variabile 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.

Si tratta di uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne.

A seguito dell'emanazione del Regolamento del CNDCEC del 27/05/2021, successivamente modificato in data 12/07/2022, istitutivo nel Comitato Pari Opportunità su base elettiva, è stato attribuito a tale Comitato il compito di predisporre il Bilancio di Genere dell'Ordine territoriale.

Ci preme sottolineare come La Commissione Pari Opportunità dell'ODCEC di Vicenza, venne costituito già dal 2011, a seguito della informativa n. 17 del 2009 del Consiglio Nazionale con la quale veniva demandata agli Ordini locali l'azione di tutela della parità, con particolare riferimento a quella di genere, enfatizzando così l'importanza del contatto con le realtà territoriali.

Il comitato fin dalla sua nascita ha approvato un proprio ordinamento, tratto dalle linee guida del Consiglio Nazionale, ed ha portato avanti iniziative rivolte alla parità, non solo di genere, ma anche generazionale, operando in accordo con il precedente Consiglio dell'Ordine.

L'attuale CPO, eletto nel febbraio 2022, si compone di sette membri.

Il Presente Bilancio di Genere è stato redatto secondo le linee guida emanate, nel marzo del 2024, dal CNDCEC.

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. Lo scorso 7 marzo 2025, in prossimità della Giornata internazionale dei diritti delle donne, la Commissione Europea ha pubblicato il Rapporto sull'uguaglianza di genere nell'Unione Europea (SWD(2025) 67 final).

Il Rapporto fa il punto sulle principali iniziative da marzo 2024 a febbraio 2025 per promuovere l'uguaglianza di genere nelle aree chiave della Strategia per l'uguaglianza di genere:

- ✓ porre fine alla violenza di genere e sfidare gli stereotipi;
- ✓ prosperare in un'economia paritaria;
- ✓ guidare in modo equo in tutti i settori della società;
- ✓ integrazione di genere e finanziamenti;
- ✓ promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile in tutto il mondo.

Il Rapporto si concentra sulle azioni chiave e i risultati delle istituzioni UE e degli Stati membri nell'ultimo anno, fornendo anche esempi incoraggianti di iniziative nazionali e progetti finanziati dall'UE.

Il 2024 è stato un anno significativo per l'uguaglianza di genere nell'Unione Europea. A maggio sono state adottate la prima Direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica e due Direttive per rafforzare il ruolo degli organismi per la parità. La prima ha introdotto definizioni a livello UE di vari reati, in particolare riguardo alla cyberviolenza, implementando e completando la ratifica della Convenzione di Istanbul da parte dell'UE nel 2023.

L'Indice sull'uguaglianza di genere 2024 ha assegnato all'UE un punteggio di 71 su 100, un miglioramento di 7,9 punti dal 2010. Al ritmo attuale, ci vorrebbero circa 60 anni per raggiungere la piena uguaglianza di genere.

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.

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’uguaglianza 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.

1. Composizione CPO, ordinamento attuale, funzioni e finalità

Il Comitato Pari Opportunità è stato introdotto con Regolamento del CNDCEC formulato ed approvato in data 27 maggio 2021, modificato poi in data 12 luglio 2022, in applicazione della normativa nazionale ed europea vigente in materia di pari opportunità, ai sensi dell’articolo 8, comma 1 bis del D.Lgs. n. 139 del 2005, ed è istituito presso ogni Ordine territoriale.

I Comitati delle Pari Opportunità, per la prima volta obbligatori ed elettivi, sono costituiti da cinque o sette membri, a seconda se gli iscritti all'Ordine Territoriale superino o meno la soglia di cinquecento, di cui uno, con funzioni di Presidente, designato dal Consiglio dell'Ordine e i rimanenti quattro o sei nominati dall'Assemblea Elettorale. Al suo interno il Comitato elegge il Vice Presidente ed il Segretario.

Il nostro Comitato è stato composto a seguito delle elezioni del 21 e 22 febbraio 2022 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2022-2026).

Gli attuali componenti effettivi sono:

Silvia Fiorin	Carla Favero	Nicola Masolo
Presidente	Vice Presidente	Segretario
Antonella Barcaro, Paola Lotto, Elena Mistrorigo, Marialaura Toffolon		
Componenti		

Le finalità del Comitato indicate nel nuovo Regolamento, rinvenibile nella pagina dedicata al CPO del sito dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e Esperti Contabili di Vicenza, sono:

- promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- 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;
- vigilare che, nella concreta applicazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

- Il Comitato delle 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:
- 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;
- diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- 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;
- 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;
- promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in
- materia di pari opportunità;
- predisporre il Bilancio di Genere dell'Ordine territoriale;
- 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;

- a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a
- favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

Il nuovo Regolamento ha inoltre modificato le condizioni di costituzione del CPO nazionale, che è stato costituito nel 2023 e composto da un rappresentante per ciascuna Regione.

L'attuazione da parte dei CPO territoriali, e più in generale degli Ordini Territoriali, delle azioni indicate tra le finalità sopra descritte, ha come obiettivo quello di migliorare nel tempo gli equilibri tra i generi e tra le generazioni.

2. Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine di Vicenza si impegna, anche attraverso il Consiglio dell'Ordine, a promuovere iniziative finalizzate a garantire una concreta parità di genere tra tutti gli iscritti nell'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti.

Le finalità che guidano l'attività del Comitato, come definite nel Regolamento, si articolano in particolare in:

- avanzare proposte, tramite il Consiglio dell'Ordine, per assicurare pari opportunità tra uomini, donne e persone gender free all'interno della professione;
- affrontare le problematiche personali, professionali e organizzative con una prospettiva di genere, concentrandosi soprattutto sugli ostacoli che incidono sulla carriera delle donne Commercialiste ed Esperte Contabili;
- promuovere percorsi di formazione e sostegno volti a creare nuove opportunità di crescita professionale per le donne;
- favorire il riequilibrio della rappresentanza di genere negli organi direttivi e di governo degli Ordini territoriali e degli organismi nazionali.

Nel corso del 2024 il Comitato si è dedicato in particolare a:

PROGETTO TALENT RETENTION - CURARE L'INGAGGIO DEI PROPRI COLLABORATORI

A seguito dell'indagine svolta nel 2023, nel 2024 sono stati presentati in Assemblea agli iscritti i risultati emersi dal progetto "Talent Retention", che ha coinvolto un campione significativo di collaboratori e praticanti degli studi professionali della provincia.

L'analisi ha messo in evidenza aspetti positivi, come l'ambiente di lavoro negli studi di maggiori dimensioni, ma anche criticità quali l'elevato livello di stress, la percezione di scarso riconoscimento, le difficoltà di conciliazione vita-lavoro e il basso livello di coinvolgimento nelle decisioni strategiche.

La presentazione dei dati ha offerto spunti concreti per avviare strategie di miglioramento mirate alla retention dei talenti.

In continuità con questo progetto, è stato inoltre programmato per il **15 maggio 2025** l'evento formativo **"Due braccia e due gambe"**, uno spettacolo di teatro d'impresa pensato per affrontare in modo innovativo e coinvolgente le tematiche della gestione, ingaggio e fidelizzazione delle risorse umane.

INTERATTIVITÀ E SINERGIE CON ALTRI ORDINI PROFESSIONALI, CPO REGIONALI E NAZIONALE

È stata consolidata la collaborazione con i CPO di altri ordini professionali del territorio e dei Dottori Commercialisti del Veneto, nonché il coordinamento con il Comitato Pari Opportunità nazionale,

grazie alla presenza di un nostro rappresentante, nell'ottica di armonizzare le progettualità e rafforzare l'impatto delle iniziative.

Tra le principali attività realizzate:

- Sottoscrizione del comunicato congiunto dei CPO veneti (22 novembre 2023) per condannare ogni forma di violenza di genere e riaffermare l'impegno dei CPO nella promozione della cultura del rispetto e dell'inclusione.
- Convegno "Relazioni economiche ed etica professionale: dai casi concreti alle best practice" (Vicenza, 11 marzo 2024), organizzato dal nostro CPO e inserito tra le

iniziative della Giornata internazionale della Donna, con focus sulla violenza economica e sul ruolo dei professionisti nel sostegno alle vittime

- Partecipazione al Convegno “I Valori Inclusivi dell'Associazionismo” (Vicenza, 3 maggio 2024), organizzato con le Penne Rosa e altre associazioni in occasione dell'Adunata Nazionale degli Alpini, con interventi sulle normative fiscali del Terzo Settore e sulle pari opportunità.

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine di Vicenza prosegue con costante impegno nella promozione della cultura dell'inclusione, della valorizzazione della diversità e delle pari opportunità all'interno della professione e nella società civile.

3. Metodo di redazione

Le fonti di provenienza dei dati inseriti nel bilancio di genere derivano da CNDCEC Cassa Ragionieri, CNDCEC Cassa Dottori, ODCEC di Vicenza.

4. Analisi del contesto

Il nostro Ordine è composto (dati anno 2024) da 1.071 uomini e 599 donne per un totale di 1.670 iscritti.

Di seguito la composizione degli iscritti per le annualità dal 2019 al 2024 suddivisi per genere:

Sezione A	2019	2020	2021	2022	2023	2024
uomini	1018	1015	1022	1027	1027	1037
%	65%	65%	64%	65%	65%	64%
donne	521	535	549	557	563	574
%	35%	35%	36%	35%	35%	36%
TOTALE	1539	1550	1571	1584	1590	1611

Sezione B	2019	2020	2021	2022	2023	2024
uomini	15	17	18	19	21	23
%	53%	55%	54%	54%	53%	55%
donne	13	15	17	17	19	19
%	47%	45%	46%	46%	47%	45%
TOTALE	28	32	35	36	40	42

Elenco Speciale	2019	2020	2021	2022	2023	2024
uomini	14	13	13	12	10	11
%	70%	70%	70%	70%	61%	65%
donne	7	7	7	7	6	6
%	30%	30%	30%	30%	39%	35%
TOTALE	21	20	20	19	16	17

TOTALE COMPLESSIVO	1588	1602	1626	1639	1646	1670
-------------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Di seguito saranno analizzati i dati, forniti dalla Segreteria dell'Ordine, relativi alla composizione degli Organi, delle Commissioni istituzionali e Commissioni ausiliarie.

Composizione Organi ODCEC 2022-2026

Nella tabella sotto riportata si evidenziano i dati aggregati di composizione degli organi dell'Ordine (Consiglio dell'Ordine, CPO, Collegio dei Revisori).

Analizzando i dati forniti dall'Ordine, si evidenzia che la percentuale complessiva di partecipazione negli Organi dell'Ordine (totale 25 partecipanti) è quasi distribuita fra i due generi: maschile al 36% e femminile 64%.

Consiglio dell'Ordine

MANDATO 2022-2026	donne	uomini	totale
Presidente	1		1
Vice Presidente		1	1
Segretario		1	1
Terziere	1		1
Consiglieri	7	4	11
Totale	9	6	15

Comitato Pari Opportunità

MANDATO 2022-2026	donne	uomini	totale
Presidente	1		1
Vice Presidente	1		1
Segretario		1	1
Componenti	4		4
Totale	6	1	7

Collegio dei Revisori dei Conti

MANDATO 2022-2026	donne	uomini	totale
Presidente	1		1
Componenti effettivi		2	2
Totale	1	2	3

Composizione commissioni Istituzionali dell'Ordine 2022-2026

Di seguito si riportano i dati aggregati relativi alla composizione delle Commissioni

Istituzionali:

Commissioni istituzionali

MANDATO 2017 - 2021	donne	uomini	totale
Commissione Liquidazione Parcelle	2	1	3
Commissione Tirocinio Professionale	1	2	3
Commissione per i procedimenti disciplinari e la Deontologia professionale	1	1	2
Totale	4	4	8

MANDATO 2022-2026	donne	uomini	totale
Commissione Liquidazione Parcelle	3	0	3
Commissione Tirocinio Professionale	4	0	4
Commissione per la Deontologia e l'Incompatibilità professionale	1	2	3
Totale	8	2	10

Composizione commissioni ausiliarie dell'Ordine 2022-2026

Di seguito si riportano i dati aggregati relativi alla composizione delle Commissioni ausiliarie:

Commissioni Ausiliarie

MANDATO 2017 - 2021	donne	uomini	totale
Commissione formazione professionale continua e aggiornamento	4	1	5
Commissione per la gestione informatica dell'Ordine	1	2	3
Commissione per l'internazionalizzazione della professione	1	1	2
Commissione per il bilancio sociale e di genere	1	3	4
Commissione per la gestione e la formazione del personale dipendente	1	2	3
Commissione per la comunicazione e l'immagine	1	2	3
Commissione per le convenzioni istituzionali, commerciali	1	3	4
Commissione per la gestione e lo sviluppo dell'Organismo di Conciliazione	1	2	3
Commissione per la gestione e lo sviluppo dell'Organismo della composizione della crisi	1	1	2
Commissione per il Gratuito Patrocinio nel processo Tributario	2	2	4
Commissione per l'organizzazione e la gestione delle sedi dell'Ordine	0	2	2
Commissione per le Pari Opportunità	2	0	2
Team soccorso	0	3	3
Totale	16	24	40

MANDATO 2022-2026	donne	uomini	totale
Commissione formazione professionale continua e aggiornamento	3	2	5
Commissione per la gestione informatica dell'Ordine	0	3	3
Commissione per l'internazionalizzazione della professione	1	1	2
Commissione per il bilancio sociale e di genere	5	0	5
Commissione per la gestione del personale dipendente dell'Ordine, la gestione e la dotazione tecnologica della sede	2	1	3
Commissione per la comunicazione e l'immagine	1	1	2
Commissione per le convenzioni istituzionali, commerciali, culturali e gestione eventi sportivi	1	2	3
Team soccorso	9	6	15
Totale	22	16	38

Composizione deleghe dell'Ordine 2022-2026

DELEGHE

MANDATO 2017 - 2021	donne	uomini	totale
Delega per i rapporti con la CCIAA di Vicenza	0	3	3
Delega per i rapporti con il Tribunale di Vicenza	2	3	5
Delega per i rapporti con l'Agenzia delle Entrate, la Commissione Tributaria e la Guardia di Finanza	0	4	4
Delega per i rapporti con INPS, INAIL e Direzione Ufficio Provinciale del Lavoro	0	2	2
Delega per i rapporti con gli altri Ordini professionali, le Istituzioni locali e le Associazioni di Categoria	2	1	3
Totale	4	13	17

MANDATO 2022-2026	donne	uomini	totale
Delega per i rapporti con la CCIAA di Vicenza	1	1	2
Delega per i rapporti con il Tribunale di Vicenza	1	1	2
Delega per i rapporti con l'Agenzia delle Entrate, DR del VENETO, la Commissione Tributaria, la Guardia di Finanza e l'OMI (Osservatorio Mercato Immobiliare)	0	2	2
Delega per i rapporti con INPS, INAIL e Direzione Ufficio Provinciale del Lavoro	0	2	2
Delega per i rapporti con gli altri Ordini professionali, le Istituzioni locali e le Associazioni di Categoria	0	2	2
Delega per il gratuito patrocinio nel processo tributario	0	2	2
Delega per le attività di promozione della categoria presso istituti scolastici e l'università	2	0	2
Totale	4	10	14

Composizione rappresentanti dell'Ordine 2022-2026

MANDATO 2017 - 2021	donne	uomini	totale
Rappresentante dell'Ordine in seno al Comitato di redazione de "Il Commercialista Veneto"	0	1	1
Rappresentante dell'Ordine in seno alla Consulta Unitaria delle Professioni (C.U.P.)	0	1	1
Rappresentante dell'Ordine in seno all'Associazione dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili delle Tre Venezie	1	0	1
Rappresentante dell'Ordine in seno al Comitato scientifico della Scuola di Alta Formazione (S.A.F.) triveneta	0	1	1
Totale	1	3	4

MANDATO 2022-2026	donne	uomini	totale
Rappresentante dell'Ordine in seno al Comitato di redazione de "Il Commercialista Veneto"	1	0	1
Rappresentante dell'Ordine in seno all'Associazione dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili delle Tre Venezie	1	0	1
Rappresentante dell'Ordine in seno alla Consulta Unitaria delle Professioni (C.U.P.)	0	1	1
Rappresentante dell'Ordine in seno al Comitato scientifico della Scuola di Alta Formazione (S.A.F.) triveneta	1	0	1
Rappresentante della commissione per la certificazione dei contratti di lavoro istituita presso la Direzione territoriale del Lavoro di Vicenza	1	0	1
Totale	4	1	5

5. Il divario retributivo – focus del Gender Pay Gap

In questo paragrafo si analizzano i dati forniti dalle casse e relativi al volume d'affari (espresso in unità di euro) in rapporto alla numerosità della popolazione degli iscritti e suddiviso per genere.

Il divario retributivo, anche detto Gender Pay Gap, è la differenza di guadagno fra la componente maschile e quella femminile parità di condizioni e lavoro.

Nell'ambito del lavoro autonomo e della libera professionale è un fenomeno molto complesso da analizzare e nel confronto del quale iniziare a proporre dei necessari percorsi di soluzione.

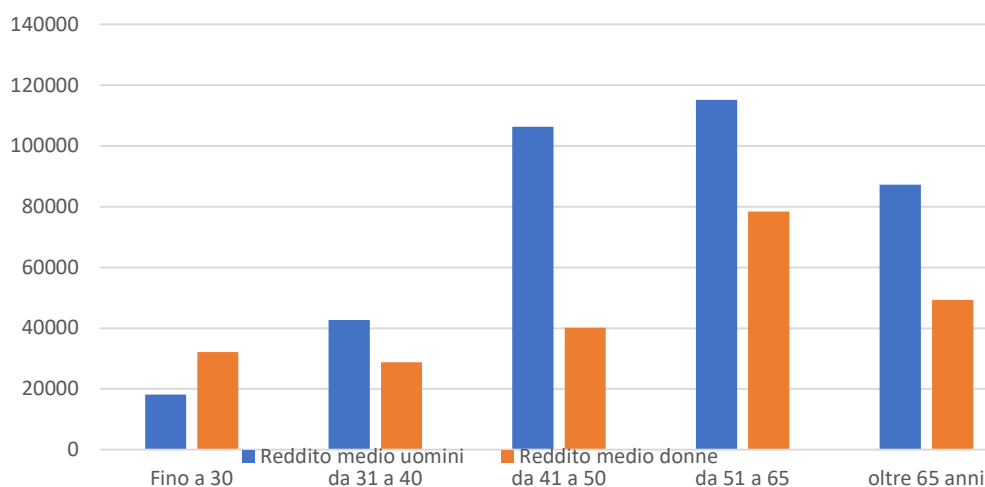
Dati reddituali Casse di Previdenza

I dati che seguono sono stati forniti dalle singole Casse di Previdenza (Dottori Commercialisti e Ragionieri) e si riferiscono alla sola Provincia di Vicenza relativamente all'annualità dichiarativa 2024.

Ragionieri Iscritti Ordine di VICENZA per classi di reddito

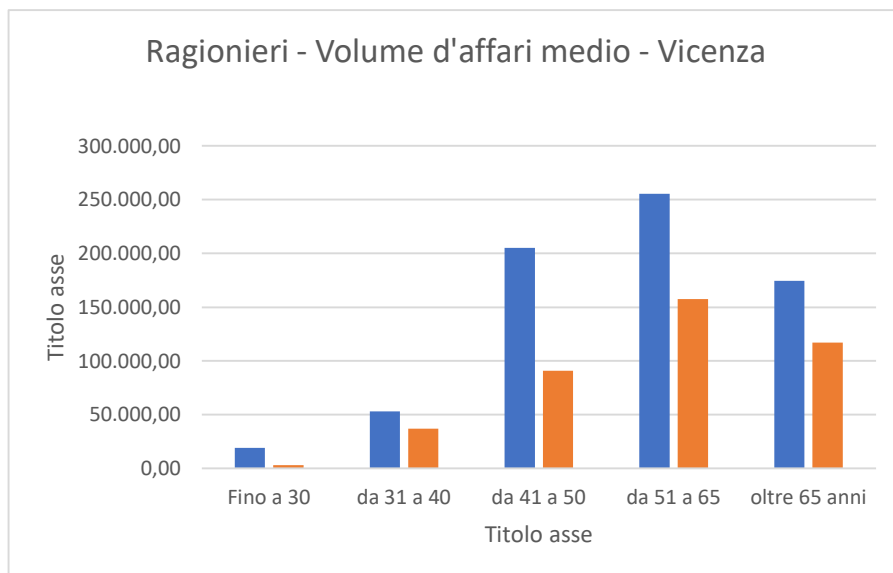
Fasce d'età	Iscritti attivi Uomini	Iscritti attivi donne	Reddito medio uomini	Reddito medio donne
Fino a 30	2	2	18.056,34	32.127,00
da 31 a 40	5	8	42.597,13	28.741,00
da 41 a 50	25	9	106.339,40	40.166,00
da 51 a 65	117	49	115.200,43	78.362,92
oltre 65 anni	76	18	87.215,44	49.240,33

Ragionieri - Reddito medio - Ordine di Vicenza

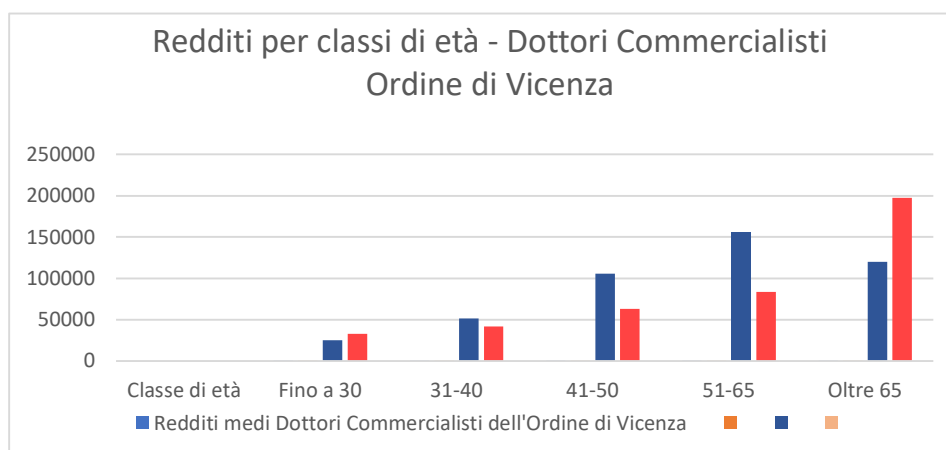


Ragionieri Ordine di Vicenza - Volume affari medio

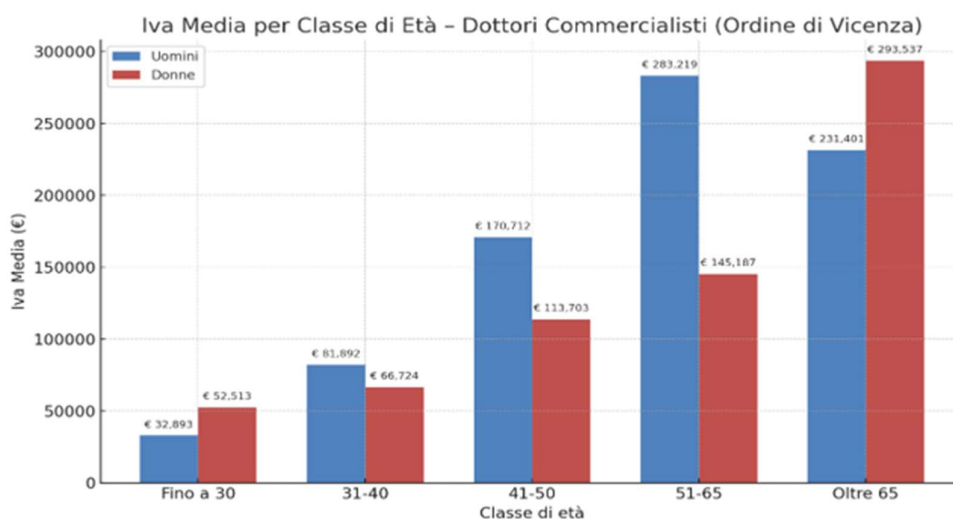
Fasce d'età	Volume affari medio uomini	Volume affari medio donne	Dichiarazioni uomini	Dichiarazioni donne
Fino a 30	19.209,25	3.148,00	2	2
da 31 a 40	53.216,10	37.291,25	5	8
da 41 a 50	205.425,56	90.981,33	25	9
da 51 a 65	255.373,73	157.397,68	117	49
oltre 65 anni	174.477,01	117.107,39	76	18



Redditi medi Dottori Commercialisti dell'Ordine di Vicenza				
Classe di età	Iscritti attivi Uomini	Iscritti attivi Donne	Irpef Media Uomini	Irpef Media Donne
Fino a 30	26	26	25.383,50	33.175,17
31-40	93	114	51.486,20	42.096,84
41-50	177	157	105.636,47	63.381,73
51-65	339	158	156.023,84	83.762,32
Oltre 65	125	11	120.191,62	197.559,45



Volume d'affari Dottori Commercialisti dell'Ordine di Vicenza				
Classe di età	Iva Media Uomini	Iva Media Donne	Iscritti attivi Uomini	Iscritti attivi Donne
Fino a 30	€ 32.893,15	€ 52.513,04	26	26
31-40	€ 81.892,00	€ 66.724,22	93	114
41-50	€ 170.712,32	€ 113.703,35	177	157
51-65	€ 283.219,10	€ 145.187,31	339	158
Oltre 65	€ 231.400,83	€ 293.537,45	125	11



6. Analisi Questionario di Genere

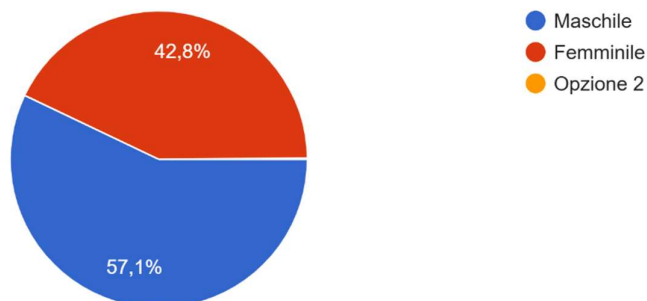
Il Questionario ha permesso di sviluppare una rendicontazione che consente di conoscere quale sia la percezione degli iscritti in relazione alle varie tematiche di genere affrontate nelle domande proposte.

Parte 1: INFORMAZIONI PERSONALI

Dalle risposte alla prima domanda del questionario, è emerso che i partecipanti sono colleghe e colleghi appartenenti all'Odcec di Vicenza e che sono in egual misura suddivisi tra i due sessi (Femminile 42,08 % e Maschile 57,10%), per la maggior parte sposata (64,90%) e con un'età compresa tra i 46 e i 60 anni (43,90%).

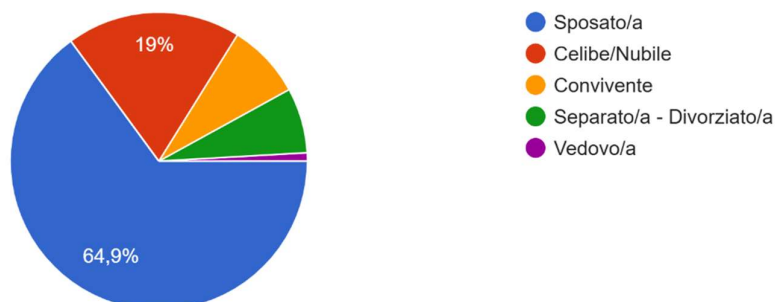
A quale sesso appartieni?

664 risposte



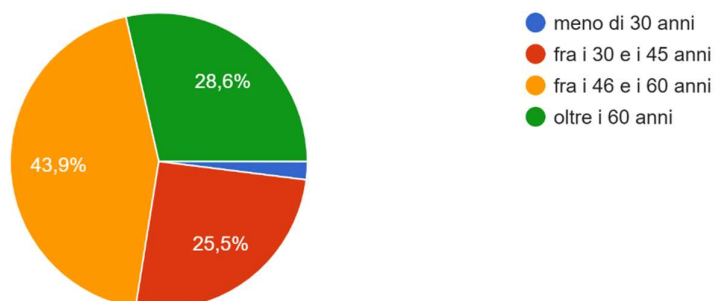
Qual è il tuo stato civile?

664 risposte



A quale fascia d'età appartieni?

658 risposte

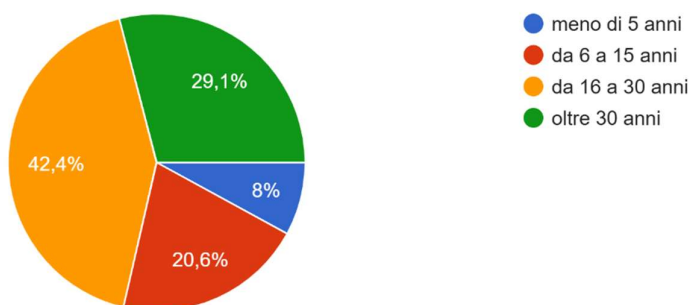


Parte 2: IL LAVORO

L'anzianità professionale per la maggior parte degli intervistati è ricompresa tra i 16 e i 30 anni (42,4%), con un reddito ricompreso tra i €50.001 e i €100.000 (36,5%).

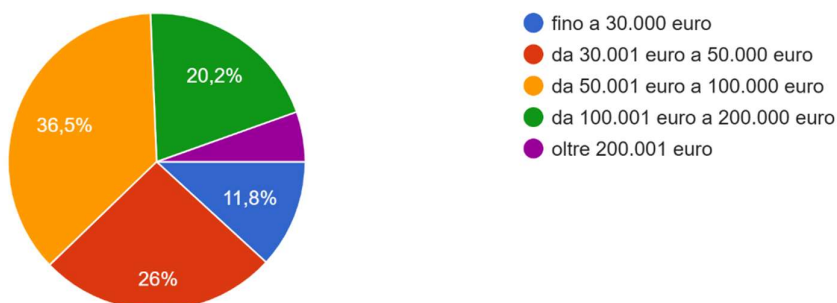
Da quanti anni eserciti la professione?

654 risposte



A quale fascia di reddito appartieni?

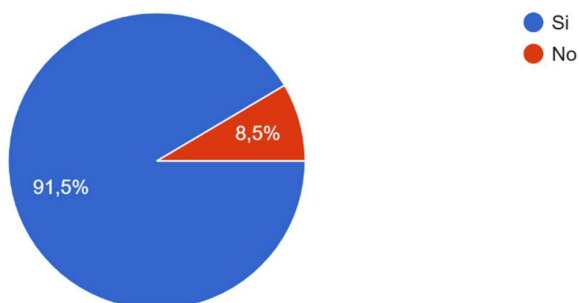
643 risposte



Il lavoro professionale prodotto consente alla quasi totalità (91,5%) l'autosufficienza finanziaria anche se lo stesso reddito viene considerato appena sufficiente se messo in relazione al carico di lavoro, alle responsabilità e all'esperienza accumulata.

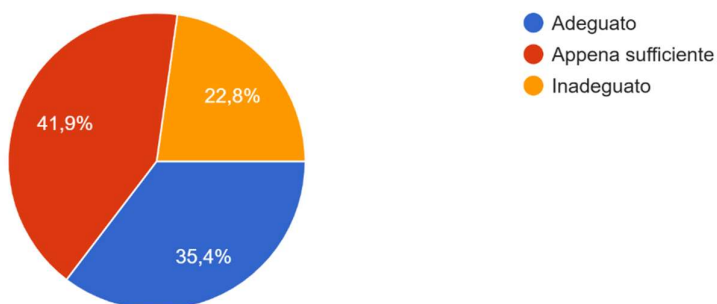
Il tuo lavoro ti consente l'autosufficienza finanziaria?

657 risposte



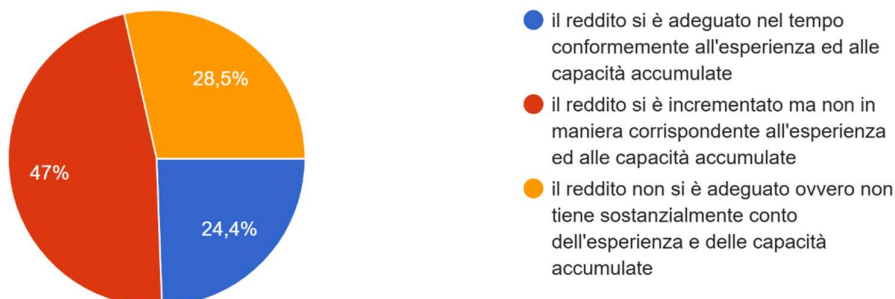
Come valuti il tuo reddito professionale attuale rispetto al carico di lavoro e alle responsabilità?

659 risposte



Come valuti il tuo reddito professionale rispetto al carico di lavoro e alle responsabilità, in considerazione dell'esperienza accumulata?

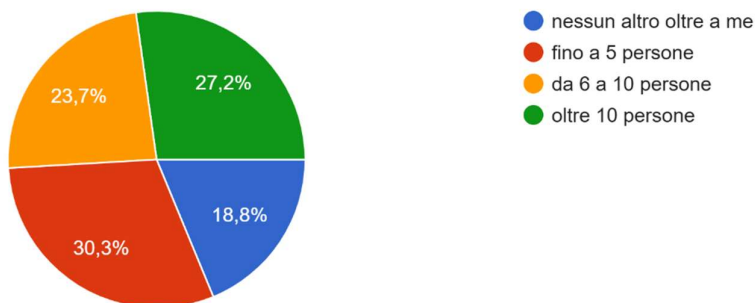
659 risposte



Il questionario evidenzia, inoltre, che le dimensioni degli studi degli intervistati sono di piccole o medie dimensioni (30,30% fino a 5 persone e 23,70% fino a 10 persone per un totale di 54,00%).

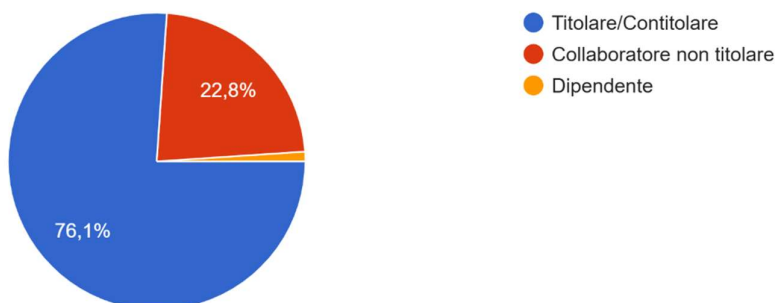
La dimensione dello Studio dove lavori (compresi titolari, collaboratori, impiegati)

650 risposte



Qual è il tuo ruolo all'interno dello Studio?

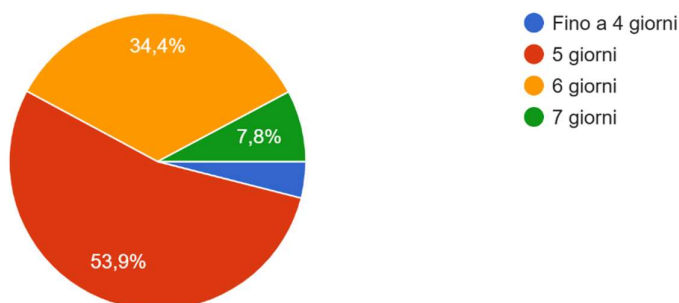
661 risposte



L'attività professionale, per la maggioranza degli intervistati, viene esercitata a livello settimanale per 5 giorni su 7 e per più di 8 ore al giorno.

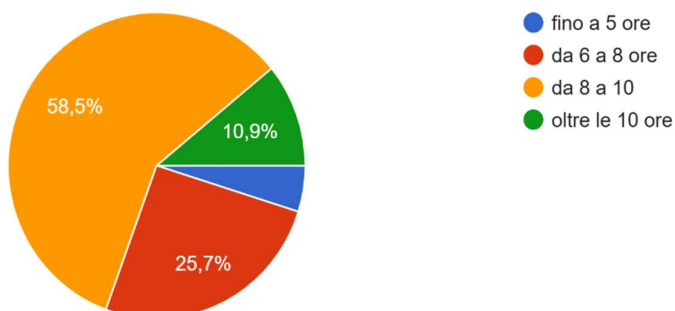
Quanti giorni a settimana ti impegna l'attività professionale?

655 risposte



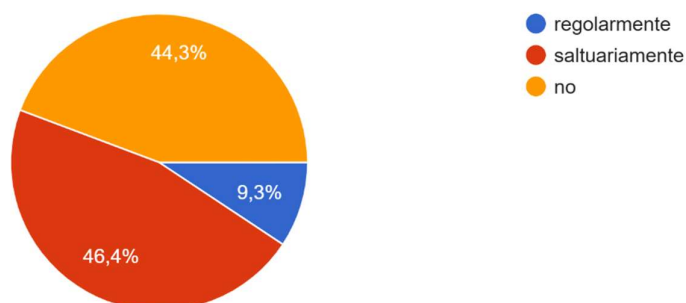
Quante ore al giorno ti impegna l'attività professionale?

658 risposte



Lavori a distanza?

655 risposte

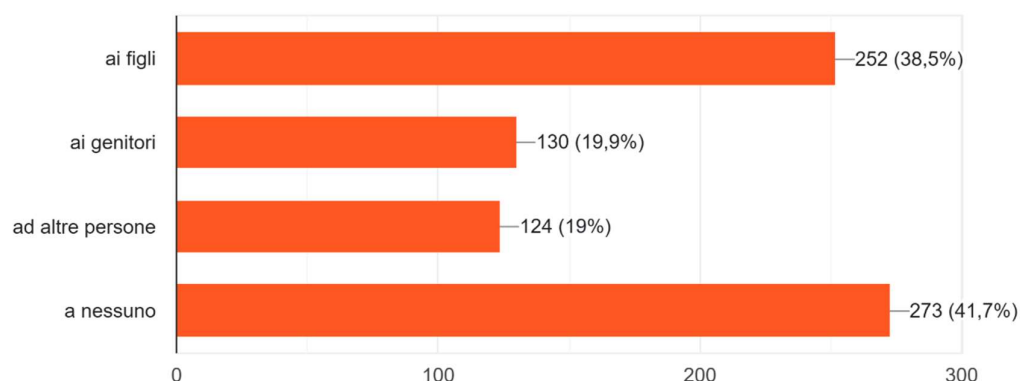


Parte 3: LA FAMIGLIA

Entrando maggiormente nello specifico, le colleghe ed i colleghi intervistati sono quasi equamente suddivisi tra coloro che accudiscono una o più persone in famiglia e coloro che invece non hanno nessuno da assistere. Le persone che vengono accudite, per la maggior parte, sono figli o genitori (38,50% figli e 19,90% genitori).

La tua professione risente OGGI (sul tempo dedicato) dell'assistenza prestata:

654 risposte

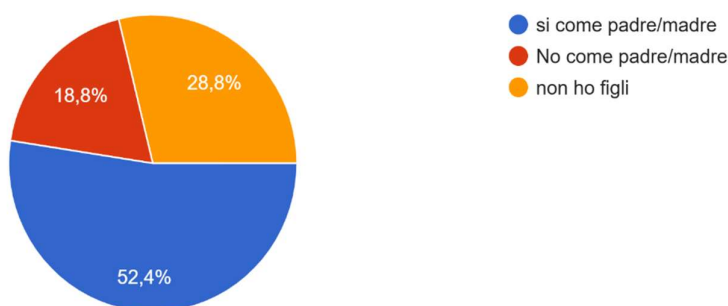


Cercando di valutare più in profondità l'influenza che la gestione dei figli ha avuto nella vita professionale, la maggior parte ha risposto che la maternità/paternità ha influenzato la loro vita professionale e che tale influenza ha portato, con percentuali decrescenti, ad una contrazione

dell'orario di lavoro, ad un minor reddito, all' essere escluso/esclusa da determinati incarichi o progetti di Studio fino alla perdita della clientela. Essendo questo quesito stato impostato "a risposta multipla" e "aperta" (si poteva inserire una propria risposta), in molti hanno risposto con una combinazione dei precedenti riscontri e in molti con risposte personalizzate.

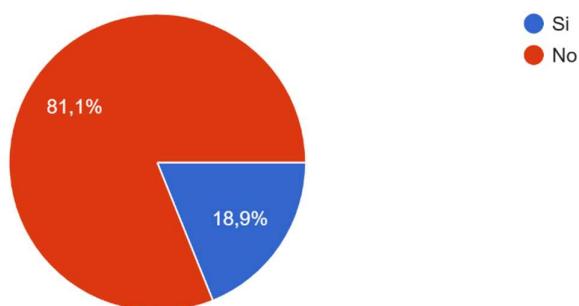
La paternità/maternità ha influenzato la tua vita professionale nel periodo in cui i figli necessitavano di accudimento?

656 risposte



La tua condizione di paternità/maternità determina discriminazione nella professione, con conseguente diverso trattamento rispetto ai colleghi, altri titolari di studio o dipendenti?

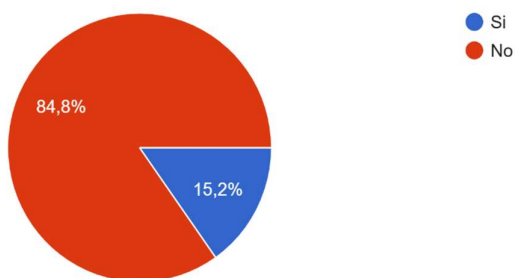
577 risposte



Parte 4: LINGUAGGIO

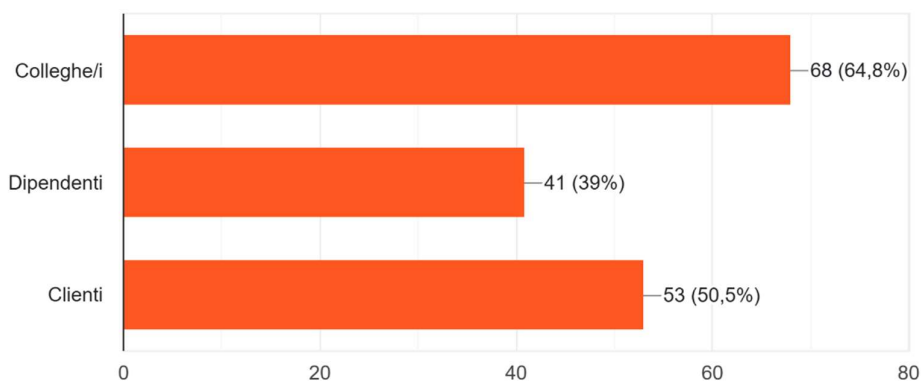
L'84,8% non rileva uso di linguaggio discriminatorio. La comunicazione inclusiva è largamente rispettata.

Nel tuo mondo professionale capita di utilizzare linguaggi discriminatori e non inclusivi?
657 risposte



Alla domanda se Il linguaggio discriminatorio è più frequentemente rivolto a colleghi e clienti, si veda il dato che segnala aree relazionali dove lavorare sulla sensibilizzazione:

Se sì, verso quali persone?
105 risposte



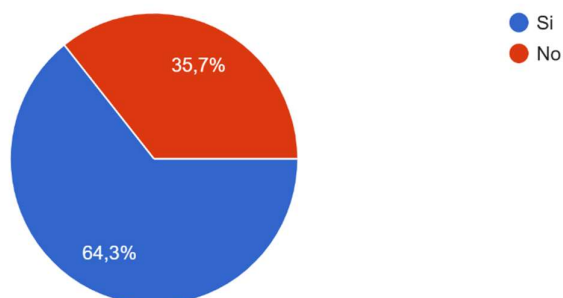
Parte 5: IL CONCETTO DI PARI OPPORTUNITÀ

Secondo la maggioranza degli intervistati, il 64,3% non percepisce disuguaglianze tra uomini e donne nel proprio ambiente professionale.

Trattasi di un segnale positivo anche se circa un terzo rileva ancora delle disparità.

Secondo te nel mondo professionale in cui vivi essere uomo o donna crea disuguaglianze di trattamento a parità di tempo/lavoro dedicato?

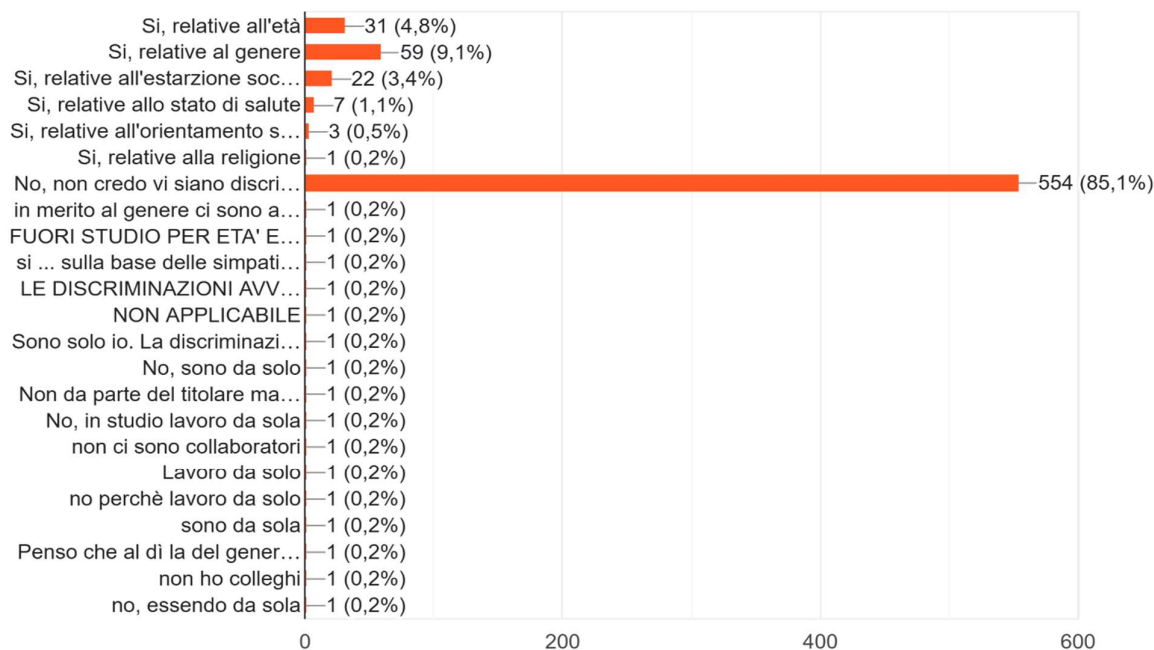
638 risposte



Nella maggioranza dei casi, le colleghe o i colleghi non hanno subito eventi significativi di discriminazione (85,10%) e considerano il raggiungimento degli obiettivi personali e professionali raggiungibili in modo paritetico dai generi.

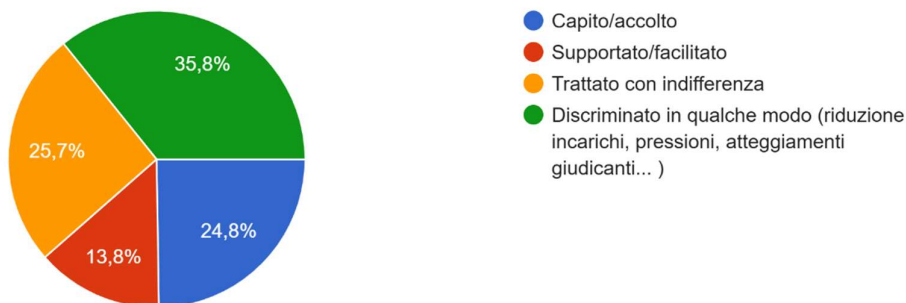
Nel tuo studio ritieni possano verificarsi delle discriminazioni?

651 risposte



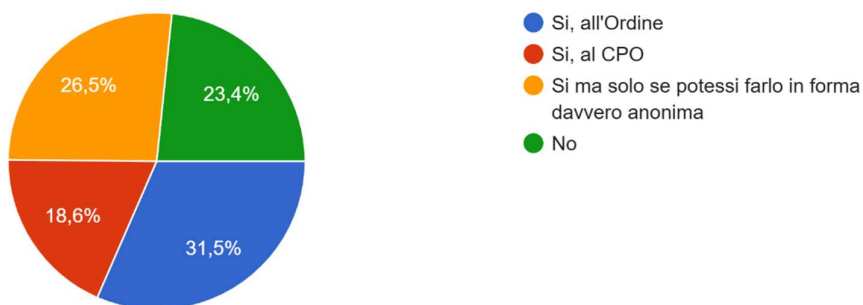
Se hai risposto affermativamente alla domanda precedente, come ti sei sentito sul luogo di lavoro per questa situazione?

109 risposte



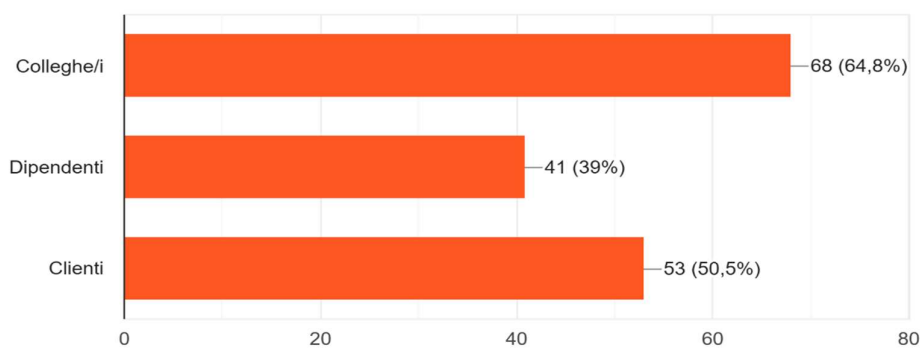
Se vi fossero comportamenti discriminatori nei TUOI confronti le segnaleresti al nostro Ordine Professionale o al nostro Comitato Pari Opportunità?

612 risposte



Se sì, verso quali persone?

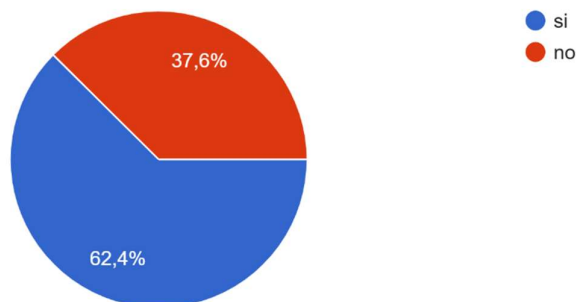
105 risposte



Infine, la maggior parte delle risposte al questionario ha evidenziato che le colleghe ed i colleghi si dichiarano “soddisfatti” dell’attività professionale che svolgono per un 62,4%, “.

Sei soddisfatto (in generale) della tua attività professionale?

660 risposte



7. Conclusioni

Il Bilancio di Genere 2024 restituisce una fotografia aggiornata della nostra realtà professionale, evidenziando i progressi compiuti, ma anche le criticità ancora presenti in tema di parità di genere. I dati confermano una crescente partecipazione femminile negli organi e nelle commissioni dell’Ordine, ma anche la persistenza di un divario economico tra uomini e donne, che interpella tutti noi su percorsi di miglioramento ancora necessari.

Le risposte al questionario mettono in luce una diffusa consapevolezza dell’importanza dell’equità e una generale soddisfazione professionale, ma segnalano anche come le responsabilità familiari continuino a incidere in misura rilevante sulla vita lavorativa, soprattutto delle donne.

Riteniamo che l’impegno per la parità di genere debba proseguire con azioni concrete e

continue, affinché l'equità diventi parte integrante della cultura della nostra professione.
Solo un ambiente inclusivo e attento alle differenze può garantire crescita, benessere e
sviluppo per tutta la comunità professionale.

Vicenza, 30 aprile 2025

CPO ODCEC Vicenza

Silvia Fiorin – Presidente

Carla Favero – Vice Presidente

Nicola Masolo – Segretario

Antonella Barcaro - Componente

Paola Lotto – Componente

Elena Mistrorigo – Componente

Marialaura Toffolon - Componente