

C.P.O

**COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ
DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E
DEGLI ESPERTI CONTABILI DI VICENZA**



**BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2025**



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.

Il **Bilancio di Genere 2025 dell’Ordine di Vicenza** rappresenta un passaggio strategico fondamentale, non solo come strumento di rendicontazione, ma come leva di governo capace di orientare scelte, risorse e priorità in modo più equo e lungimirante. La sua forza risiede nella capacità di trasformare i dati in consapevolezza e la consapevolezza in azione: evidenzia squilibri, valorizza buone pratiche già in atto e indica con chiarezza le aree in cui investire per generare un impatto reale sulla comunità professionale.

In un contesto in cui la competitività degli enti passa sempre più attraverso la qualità dei processi interni, il Bilancio di Genere diventa un **indicatore di maturità istituzionale**: misura la capacità dell’Ordine di leggere i cambiamenti sociali, di promuovere pari opportunità e di costruire un ambiente professionale inclusivo, attrattivo e sostenibile. È uno strumento che rafforza la trasparenza, migliora la programmazione e contribuisce a consolidare la fiducia degli iscritti e delle iscritte.

Il valore strategico del documento sta quindi nella sua funzione trasformativa: non un adempimento, ma un **motore di innovazione organizzativa**, capace di guidare politiche più efficaci, di favorire la partecipazione e di sostenere una crescita equilibrata dell’intera comunità ordinistica.



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.

L'attuale CPO, eletto nel mese di gennaio 2026, 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. La nuova **Strategia per la parità di genere 2026-2030**, presentata dalla Commissione Europea il 5 marzo 2026, consolida i progressi della *Roadmap per i diritti delle donne* del 2025 e definisce l'uguaglianza come valore fondamentale e motore di crescita per l'Unione Europea.

Obiettivi principali

- **Riduzione del divario retributivo**, ancora al 12% nell'UE, attraverso l'introduzione di norme vincolanti sulla **trasparenza salariale** entro giugno 2026.
- **Contrasto alla violenza di genere**, con particolare attenzione al **cyberbullismo e alla violenza online**.
- **Promozione della presenza femminile nei consigli di amministrazione e nei settori decisionali**, includendo la **salute** tra le aree prioritarie di intervento, sottolineando la necessità di integrare la prospettiva di genere nelle politiche sanitarie, nella ricerca medica e nella governance dei sistemi di welfare. Questo approccio mira a ridurre le disuguaglianze nell'accesso ai servizi, nella prevenzione e nei percorsi di cura, promuovendo una visione più equa e inclusiva delle politiche pubbliche.
- **Valorizzazione economica della parità**, riconosciuta come leva di sviluppo: si stima un incremento del PIL europeo e la creazione di **oltre 10 milioni di nuovi posti di lavoro entro il 2050**.

Visione di lungo periodo

La strategia mira a raggiungere una **piena uguaglianza di genere entro cinquant'anni**,

rafforzando la tutela dei diritti e contrastando le retromarcie segnalate nei rapporti precedenti.

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

riserimento 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).

Negli anni successivi al 2024, l'Italia ha rafforzato in modo significativo il quadro normativo volto a promuovere l'eguaglianza di genere, intervenendo in tre ambiti chiave: appalti pubblici, certificazione di genere e conciliazione vita-lavoro. Con il correttivo al Codice dei Contratti Pubblici, la parità è divenuta un requisito strutturale per la partecipazione alle

gare, estendendo l'obbligo di presentare il Rapporto sulla situazione del personale a tutte le procedure, con l'esclusione automatica degli operatori non conformi. Parallelamente, la certificazione della parità di genere è stata ulteriormente valorizzata come strumento premiale, chiarendo la possibilità di avvalimento e ampliandone l'accesso anche alle Pubbliche Amministrazioni. Sul fronte della conciliazione vita-lavoro, pur senza nuove leggi autonome, il periodo post-2024 ha visto un consolidamento delle misure esistenti: nel settore pubblico attraverso piani più strutturati di flessibilità e supporto alla genitorialità, e nel settore privato tramite incentivi e KPI collegati alla certificazione di genere. Nel complesso, il sistema normativo italiano si sta orientando verso un modello integrato, in cui parità, trasparenza e benessere organizzativo diventano leve strategiche per la competitività e la sostenibilità sociale.

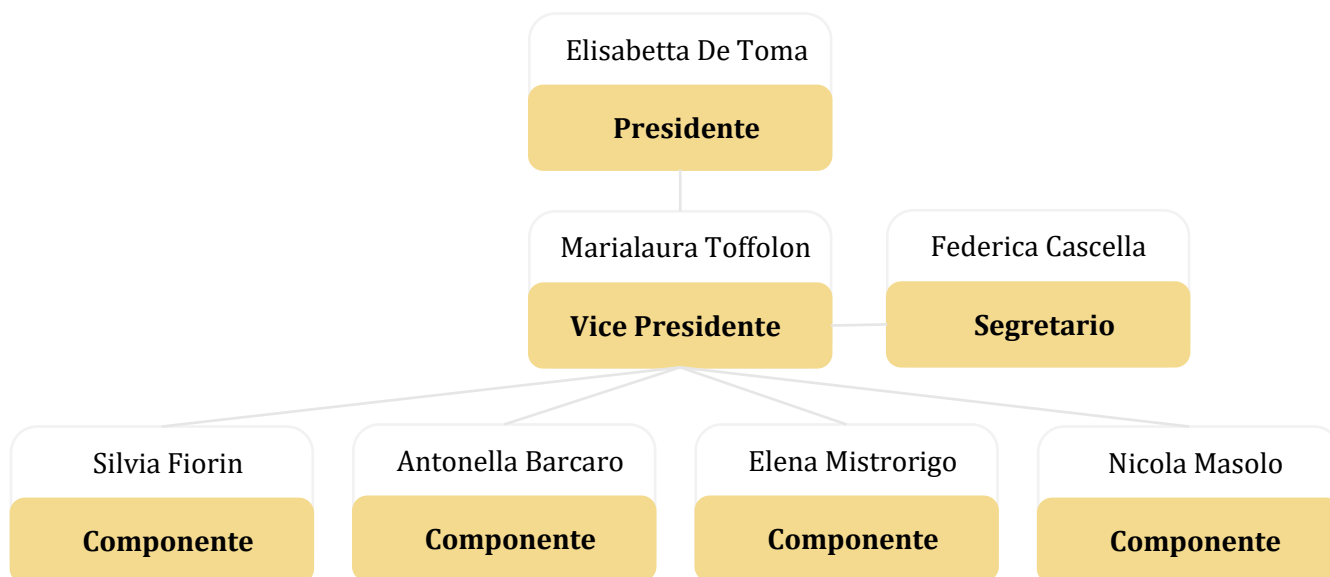
1. Composizione CPO, ordinamento attuale, funzioni e finalità

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.

L'attuale Comitato si è insediato il 24 febbraio 2026 fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2026-2030).

Gli attuali componenti effettivi sono:



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.

Nel corso del 2025 il Comitato si è dedicato in particolare a:

- Incontro formativo *“Due Braccia e due gambe – teatro d’impresa. Gestire la risorse umane non è mai stato così divertente”*.

Si è trattato di uno spettacolo di teatro d’impresa pensato per affrontare in modo innovativo e coinvolgente le tematiche della gestione, ingaggio e fidelizzazione delle risorse umane, che si è svolto presso la sede del nostro ordine, è stata la conclusione del progetto Progetto *“Talent retention: curare l’ingaggio dei propri collaboratori”*, già richiamato ed esposto nella relazione del 2024;

- Elaborazione del Bilancio di genere 2024 con predisposizione questionario e relativa analisi;
- Attività ed eventi in collaborazione con altri ordini professionali e/o con Apri Formazione Srl, ente di formazione di Confprofessioni, progetti regionali Dimore - Bando Pari;
- Informative agli iscritti di bandi per la certificazione parità di genere e iniziative contro la violenza di genere;
- Progetto *“Tasse!!? Ce le racconta il commercialista”* nelle scuole primarie della provincia.

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.

3. Metodo di redazione

Per le elaborazioni che seguono sono state utilizzate le Linee guida al bilancio di genere, redatta dal Comitato nazionale Pari Opportunità e pubblicata a marzo 2024.

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 da 1.054 uomini e 602 donne per un totale di 1.656 iscritti (dati aggiornati al 31.12.2025).

Di seguito la composizione degli iscritti per le annualità dal 2019 al 2025 suddivisi per genere ed età:

Sezione A	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
uomini	1018	1015	1022	1027	1027	1037	1021
%	65%	65%	64%	65%	65%	64%	64%
donne	521	535	549	557	563	574	580
%	35%	35%	36%	35%	35%	36%	36%
TOTALE	1539	1550	1571	1584	1590	1611	1601

Sezione B	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
uomini	15	17	18	19	21	23	23
%	53%	55%	54%	54%	53%	55%	59%
donne	13	15	17	17	19	19	16
%	47%	45%	46%	46%	47%	45%	41%
TOTALE	28	32	35	36	40	42	39

Elenco Speciale	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
uomini	14	13	13	12	10	11	10
%	70%	70%	70%	70%	61%	65%	63%
donne	7	7	7	7	6	6	6
%	30%	30%	30%	30%	39%	35%	37%
TOTALE	21	20	20	19	16	17	16

TOTALE COMPLESSIVO	1588	1602	1626	1639	1646	1670	1656
---------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------



Iscritti con un'età compresa tra:		maschi	femmine
20 e 30 anni	54	24	30
31 e 40 anni	249	120	129
41 e 50 anni	359	187	172
51 e 60 anni	518	328	190
61 e 70 anni	346	276	70
Oltre i 70 anni	130	119	11
	1656	1054	602

REGISTRO TIROCINIO Sez A-B	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
UOMINI	39	38	39	38	41	16	34
%	57%	49%	48%	48%	50%	32%	42%
DONNE	29	40	45	35	40	34	47
%	43.3%	51%	52%	52%	50%	68%	58%
TOTALE	68	78	84	73	81	50	81

REGISTRO TIROCINIO sez A	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
UOMINI	30	32	31	31	31	15	28
DONNE	23	27	36	29	34	27	40
TOTALE	53	59	67	60	65	42	68

REGISTRO TIROCINIO sez B	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
UOMINI	9	6	8	7	10	1	6
DONNE	6	13	9	6	6	7	7
TOTALE	15	19	17	13	16	8	13

L'Ordine presenta una struttura demografica stabile. La distribuzione di genere rimane sostanzialmente costante nel tempo, con una presenza femminile che oscilla tra il 35% e il 36% nella Sezione A e una leggera flessione nella Sezione B nell'ultimo anno (41%). L'analisi per fasce d'età evidenzia una popolazione professionale matura: la fascia più numerosa è quella 51-60 anni (518 iscritti), seguita dalla fascia 41-50 anni (359). Solo 54 iscritti hanno meno di 30 anni, confermando la necessità di politiche di attrazione e

sostegno ai giovani.

Registro del tirocinio

Il tirocinio rappresenta un indicatore anticipatore delle dinamiche future di genere. Nel 2025 si osserva una prevalenza femminile nel totale dei tirocinanti (58%). Questo dato è particolarmente significativo perché ribalta la composizione degli iscritti attuali e suggerisce una futura crescita della componente femminile nella professione.

Nella Sezione A del tirocinio, le donne rappresentano 40 su 68 tirocinanti, mentre nella Sezione B la distribuzione è più equilibrata.

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 2026-2030

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

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 40% e femminile 60%.

CONSIGLIO DELL'ORDINE

MANDATO 2026/2030	donne	uomini	totale
Presidente		1	1
Vicepresidente		1	1
Segretario	1		1
Tesoriere		1	1
Consiglieri	6	5	11
Totale	7	8	15



COMITATO PARI OPPORTUNITA'

MANDATO 2026/2030	donne	uomini	Totale
Presidente	1		1
Vicepresidente	1		1
Segretario	1		1
Componenti	3	1	4
totale	6	1	7

COLLEGIO REVISORI DEI CONTI

MANDATO 2026/2030	donne	uomini	Totale
Presidente	1		1
Componenti effettivi	1	1	2
Totale	2	1	3

Composizione commissioni Istituzionali dell'Ordine 2026-2030

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

MANDATO 2026 – 2030	donne	uomini	totale
Commissione Liquidazione Parcelle	2	2	4
Commissione Tirocinio Professionale	2	1	3
Commissione Deontologia e l'Incompatibilità profess.	1	2	3
Totale	5	5	10

Composizione commissioni ausiliarie dell'Ordine 2026-2030

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



MANDATO 2026 - 2030	donne	uomini	totale
Commissione formazione professionale continua e aggiornamento	3	3	6
Commissione per la gestione informatica dell'Ordine	0	1	1
Commissione per la gestione del personale dipendente dell'Ordine, la gestione e la dotazione tecnologica della sede	1	3	4
Commissione per la comunicazione e l'immagine	3	1	4
Commissione per le convenzioni istituzionali, commerciali, culturali e gestione eventi sportivi	1	1	2
Team soccorso	7	8	15
Totale	15	17	32

Composizione deleghe attribuite 2026-2030

Di seguito si riportano i dati aggregati relativi alle deleghe attribuite:

MANDATO 2026 - 2030	donne	uomini	totale
Delega per i rapporti con la CCIAA di Vicenza	1	1	2
Delega per i rapporti con il Tribunale di Vicenza	0	2	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	1	1	2
Delega per i rapporti con gli altri Ordini professionali, le Istituzioni locali e le Associazioni di Categoria	1	2	3
Delega per il gratuito patrocinio nel processo tributario	1	1	2
Delega per le attività di promozione della categoria presso istituti scolastici e l'università	3	1	4
Totale	7	10	17

Composizione rappresentanti dell'Ordine 2026-2030

MANDATO 2026 - 2030	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	0	1	1
Totale	3	2	5

L'attuale Governance

La governance dell'Ordine mostra un equilibrio di genere superiore alla media nazionale delle professioni ordinistiche.

Si evidenzia che la percentuale complessiva di partecipazione negli Organi dell'Ordine (Consiglio, CPO e Collegio Revisori) è quasi distribuita fra i due generi: maschile al 40% e femminile 60%.

Il Consiglio dell'Ordine (mandato 2026–2030) presenta 7 donne e 8 uomini, con ruoli apicali ancora prevalentemente maschili (Presidente, Vicepresidente, Tesoriere), mentre la Segreteria è affidata a una donna.

Il Comitato Pari Opportunità è a prevalenza femminile (6 donne su 7 componenti), coerentemente con la sua missione.

Il Collegio dei Revisori è a prevalenza femminile.

Commissioni istituzionali e ausiliarie

Le Commissioni istituzionali mostrano una perfetta parità: 5 donne e 5 uomini. Nelle Commissioni ausiliarie, invece, la presenza maschile è leggermente prevalente (17 uomini e 15 donne), con differenze significative tra le singole commissioni: ad esempio, la Commissione per la gestione informatica è interamente maschile, mentre quella per la comunicazione è a prevalenza femminile.

Il Team Soccorso, una delle realtà più numerose, presenta un equilibrio quasi perfetto (7 donne e 8 uomini) e da evidenziare che nel mandato 2017-2021 non vi erano presenze femminili.



Deleghe e rappresentanze

Le deleghe dell'Ordine mostrano una distribuzione ancora sbilanciata verso gli uomini (10 uomini e 7 donne).

Alcune aree strategiche – come i rapporti con il Tribunale e con l'Agenzia delle Entrate – risultano affidate esclusivamente a professionisti uomini.

Le rappresentanze esterne, invece, mostrano un buon equilibrio: “Totale 3 donne e 2 uomini”, con una presenza femminile significativa in ambiti culturali e formativi.

5. Il divario retributivo – focus del Gender Pay Gap

In questo paragrafo si analizzano i dati forniti dalle Casse di Previdenza 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 a 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 auspicabile proporre dei necessari percorsi di soluzione.

Il divario retributivo resta il nodo più critico. I dati delle Casse di Previdenza confermano un gap significativo e persistente in quasi tutte le fasce d'età, sia per i Ragionieri sia per i Dottori Commercialisti.

Ragionieri – Reddito medio

- Gap marcato in tutte le fasce: ad esempio, tra i 51–65 anni gli uomini dichiarano 117.610 €, le donne 83.233 €.
- Il volume d'affari segue lo stesso schema: 257.869 € per gli uomini vs 174.802 € per le donne nella fascia 51–65.

Dottori Commercialisti – Reddito medio

- Nella fascia 41–50 anni: 112.903 € uomini vs 77.464 € donne.
- Nella fascia 51–65 anni: 161.443 € uomini vs 87.809 € donne.

Unica eccezione: nella fascia fino a 30 anni, le donne presentano redditi e volumi d'affari superiori agli uomini, segnale di un possibile cambiamento generazionale e di un ingresso professionale molto positivo, poi in rallentamento per i noti impegni e carichi di famiglia.

Dati reddituali Casse di Previdenza

I dati che seguono sono stati forniti dalle singole Casse di Previdenza (Ragionieri e Dottori Commercialisti) e si riferiscono alla sola Provincia di Vicenza relativamente all'annualità dichiarativa 2025.

Reddito medio

Cassa Ragionieri	Numero iscritti			Reddito medio		
Fasce d'età	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	1		1	11.841,00	0	11.841,00
da 31 a 40	5	9	14	61.425,40	25.946,56	38.617,57
da 41 a 50	19	9	28	83.012,21	51.449,22	72.866,96
da 51 a 65	110	47	157	117.610,03	83.233,72	107.319,04
oltre	78	18	96	96.630,17	56.970,78	89.194,03
Totale complessivo	213	83	296	105.025,62	67.879,77	94.609,72

Cassa Dottori	Numero iscritti			Reddito medio		
Fasce d'età	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	21	26	47	24.987,76	32.919,41	29.462,03
da 31 a 40	98	109	207	58.811,55	43.802,02	50.746,73
da 41 a 50	154	153	307	112.903,94	77.464,73	94.944,88
da 51 a 65	352	175	527	161.443,29	87.909,26	137.089,62
oltre	138	10	148	117.111,93	85.846,10	114.970,44



Totale complessivo	763	473	1.236	127.502,66	71.436,06	105.938,58
---------------------------	------------	------------	--------------	-------------------	------------------	-------------------

Volume d'affari

Cassa Ragionieri	Numero iscritti			Volume d'affari medio		
Fasce d'età	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	1		1	15.788,00	0	15.788,00
da 31 a 40	5	9	14	78.858,40	31.490,78	48.407,79
da 41 a 50	19	9	28	173.333,11	103.804,78	150.984,71
da 51 a 65	110	47	157	257.869,89	174.802,88	233.002,69
oltre	78	18	96	198.607,64	130.329,50	185.805,49
Totale complessivo	213	83	296	223.288,70	141.919,60	200.472,36

Cassa Dottori	Numero iscritti			Volume d'affari medio		
Fasce d'età	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	21	26	47	31.434,76	51.574,18	42.795,46
da 31 a 40	98	109	207	87.237,37	63.373,94	74.415,22
da 41 a 50	154	153	307	181.562,28	139.382,55	160.187,42
da 51 a 65	352	175	527	289.549,13	147.524,99	242.576,17
oltre	138	10	148	225.682,58	201.575,50	224.031,41
Totale complessivo	763	473	1.236	224.800,67	121.698,70	185.146,07

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.

BILANCIO DI GENERE 2026

Analisi e commento dei risultati del questionario

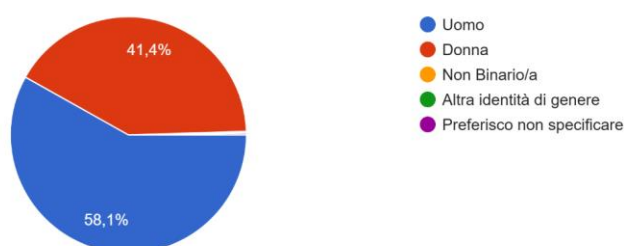
Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili • Aprile 2026

N = 819 rispondenti | 33 domande | 12 sezioni tematiche

SEZIONE A — DATI ANAGRAFICI E PROFESSIONALI

A1. A quale genere ti identifichi? (819 risposte)

A quale genere ti identifichi?
819 risposte



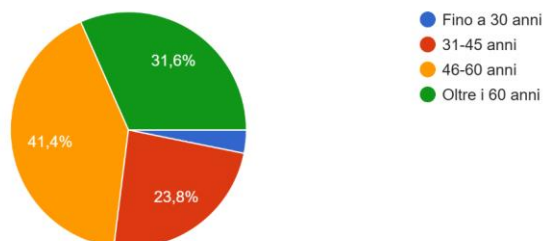
Il campione è composto dal 58,10% da uomini e dal 41,40% da donne.

A2. A quale fascia d'età appartieni? (819 risposte)



A quale fascia d'età appartieni?

819 risposte

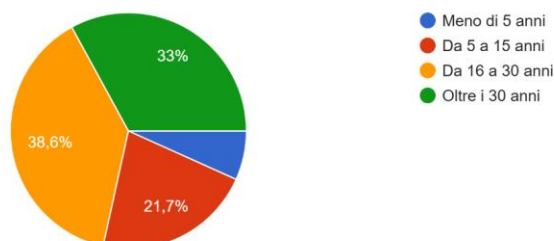


► Il campione è dominato dalla fascia 46-60 anni (41,4%), seguita da quella oltre i 60 anni (31,6%) segnalando un'elevata anzianità media della categoria. La fascia dai 31-45 anni rappresenta quasi un quarto del totale (23,8%). Gli under 30 sono quasi assenti: dato che conferma le difficoltà strutturali di ingresso nella professione per le nuove generazioni e la scarsa attrattiva alla tipologia di lavoro.

A3. Da quanti anni eserciti la professione? (819 risposte)

Da quanti anni eserciti la professione?

819 risposte



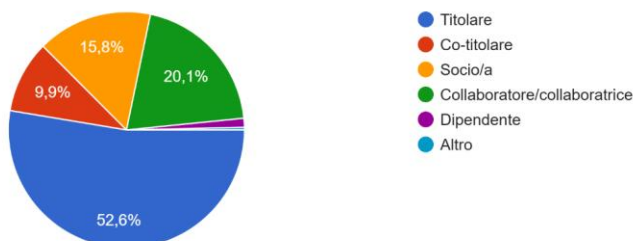
► Il 71,60% ha più di 16 anni di esercizio professionale. Si tratta quindi di un campione maturo, con memoria diretta dell'evoluzione della categoria nell'ultimo ventennio. Questo rende particolarmente attendibili le valutazioni sui trend di parità degli ultimi 10 anni e sui cambiamenti percepiti nel contesto professionale.

A4. Qual è il tuo ruolo all'interno dello studio? (819 risposte)



Qual è il tuo ruolo all'interno dello studio?

819 risposte



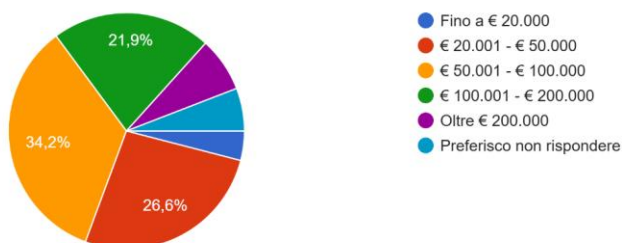
► La maggioranza assoluta è composta da titolari (52,6%), con il 20,1% da collaboratore / collaboratrice e il 15,8% da soci.

SEZIONE B — REDDITO E CONDIZIONE ECONOMICA

B1. A quale fascia di reddito professionale annuo lordo appartieni? (819 risposte)

A quale fascia di reddito professionale annuo lordo appartieni?

819 risposte



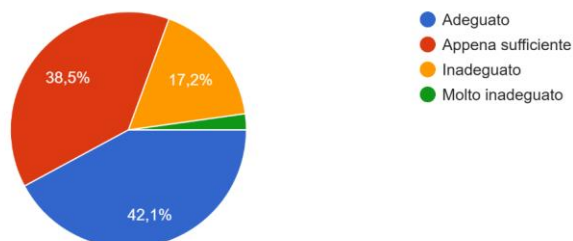
► Il 30,6% dichiara un reddito inferiore a €50.000 lordi annui. Considerando i costi di esercizio della professione (contributi Cassa, spese studio, aggiornamento, assicurazione), molti si trovano in una situazione economica critica. Il 29,3% supera i €100.000: la forbice reddituale è ampia e strutturalmente correlata al genere, all'anzianità e alla tipologia di clientela.

B2. Come valuti il tuo reddito rispetto al carico di lavoro e alle responsabilità? (819 risposte)



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

819 risposte

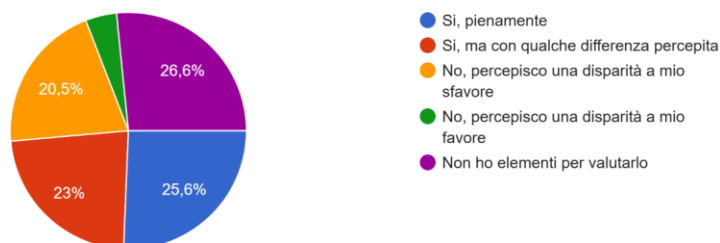


► Solo il 42,1% ritiene il reddito adeguato al carico di lavoro. Il restante 57,9% lo giudica appena sufficiente, inadeguato o molto inadeguato. È un segnale di squilibrio percepito tra impegno e compenso, coerente con i dati sulla durata media della giornata lavorativa (spesso oltre le 8 ore) e con la struttura reddituale presentata nel grafico precedente.

B3. Ritieni che il tuo reddito sia comparabile a quello dei colleghi di genere diverso? (819 risposte)

Ritieni che, a parità di esperienza e tipologia di clientela, il tuo reddito sia comparabile a quello dei colleghi di genere diverso?

819 risposte



► Il 20,50% percepisce una disparità retributiva a proprio sfavore. Sommando chi rileva differenze lievi (23,00%), si arriva a quasi il 50% del campione che non considera i redditi pienamente equiparabili tra generi. In una professione ordinistica priva di tariffe obbligatorie, il divario di genere nel reddito è un fenomeno strutturale documentato anche dai dati nazionali delle Casse di previdenza.

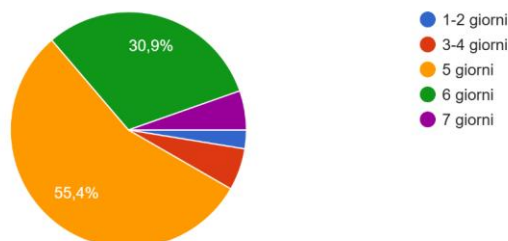
SEZIONE C — ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

C1. Quanti giorni a settimana ti impegna l'attività professionale? (819 risposte)



Quanti giorni a settimana ti impegna mediamente l'attività professionale?

819 risposte



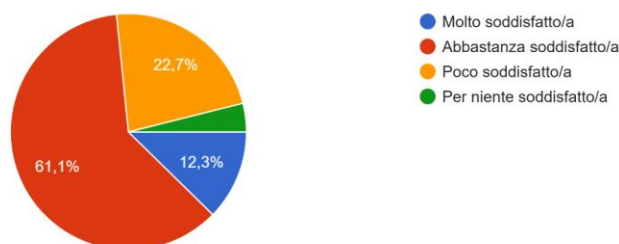
► Il 55,4% lavora 5 giorni e il 30,9% addirittura 6 giorni a settimana. Quasi un terzo del campione è operativo anche il sabato, una condizione che comprime ulteriormente il tempo disponibile per la vita familiare e sociale. Questo dato si lega direttamente alle difficoltà di conciliazione vita-lavoro citate come seconda causa principale di insoddisfazione (Sezione D).

SEZIONE D — SODDISFAZIONE E BENESSERE PROFESSIONALE

D1. Sei soddisfatto/a della tua attività professionale? (819 risposte)

Sei soddisfatto/a (in generale) della tua attività professionale?

819 risposte

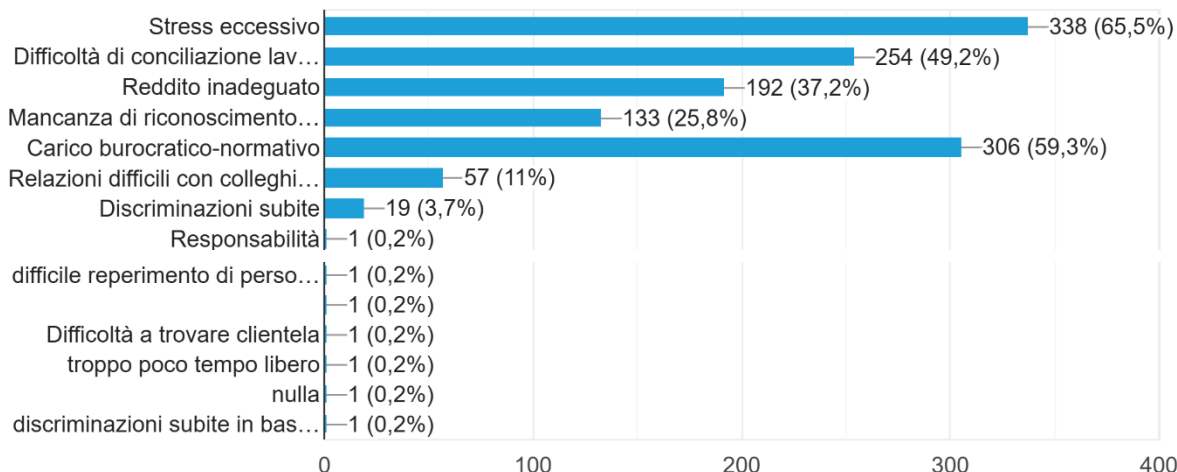


► Il 73,40% si dichiara abbastanza o molto soddisfatto, ma il 26,60% esprime insoddisfazione (poca o nulla). Il livello di soddisfazione è significativamente più contenuto rispetto alla media delle survey europee sui liberi professionisti. Le sezioni successive ne chiariscono le ragioni principali: stress, burocrazia e difficoltà di conciliazione.

D2. Se insoddisfatto/a — Quali sono le principali cause? (516 risposte, risposta multipla)

Se insoddisfatto/a - Quali sono le principali cause?

516 risposte



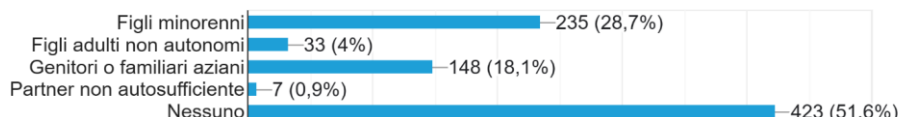
► Lo stress eccessivo (65,5%) e il carico burocratico-normativo (59,3%) dominano. La difficoltà di conciliazione vita-lavoro è al terzo posto con il 49,2%, seguita da reddito inadeguato (37,2%) e mancanza di riconoscimento (25,8%). È un quadro coerente: la professione è percepita come troppo onerosa, normalmente sottocompensata e scarsamente compatibile con una vita equilibrata — tre fattori che penalizzano in modo asimmetrico le donne con carichi familiari.

SEZIONE E — GENITORIALITÀ E CARICHI DI CURA

E1. La tua professione risente dell'assistenza prestata a: (819 risposte, risposta multipla)

La tua professione risente oggi (in termini di tempo dedicato) dell'assistenza prestata a:

819 risposte



► Il 51,70% dei rispondenti ha carichi di cura che condizionano il tempo professionale. I figli minorenni (28,7%) e la cura di genitori/familiari anziani (18,1%) sono le voci principali. La presenza di un 51,6% senza carichi non elimina il problema: chi li ha è sistematicamente svantaggiato nella competizione professionale.

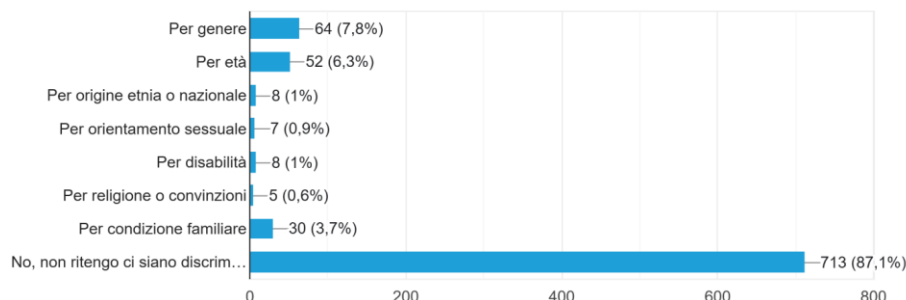


SEZIONE F — DISCRIMINAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

F1. Nel tuo studio ritieni possano verificarsi discriminazioni? (819 risposte, risposta multipla)

Nel tuo studio ritieni possano verificarsi discriminazioni?

819 risposte



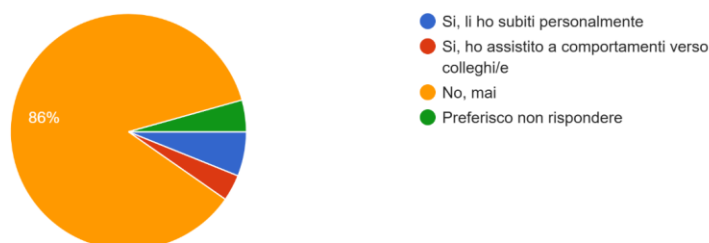
L'87,1% non rileva discriminazioni nel proprio studio — un dato apparentemente rassicurante, da leggere però con prudenza: la percezione soggettiva di assenza di discriminazione non equivale alla sua assenza oggettiva. Tra chi rileva criticità, le discriminazioni di genere (7,8%) e di età (6,3%) sono le più citate. La condizione familiare (3,7%) è un'altra variabile rilevante, spesso ignorata nei modelli tradizionali di analisi delle pari opportunità.

SEZIONE G — MOLESTIE E COMPORTAMENTI INAPPROPRIATI

G1. Hai mai subito o assistito a molestie o comportamenti inappropriati? (807 risposte)

Nel corso della tua carriera hai mai subito o assistito a comportamenti inappropriati o molestie di natura sessuale o di genere in ambito professionale?

807 risposte



Circa il 9,7% ha vissuto o testimoniato comportamenti inappropriati o molestie di natura sessuale o di genere in ambito professionale. Le molestie subite personalmente (6,1%) sono verosimilmente sottostimate, come indicato dalla letteratura scientifica sul tema che documenta tassi di underreporting molto elevati, soprattutto in contesti dove il segnalante teme conseguenze sul piano professionale o



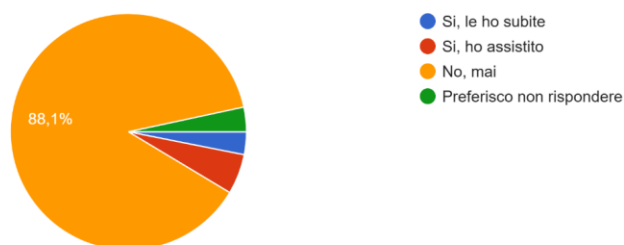
reputazionale.

SEZIONE I — DIMENSIONI INTERSEZIONALI DELLA DISCRIMINAZIONE

I1. Hai mai subito o assistito a discriminazioni per orientamento sessuale o identità di genere? (804 risposte)

Hai mai subito o assistito a discriminazioni legate all'orientamento sessuale o all'identità di genere in ambito professionale?

804 risposte



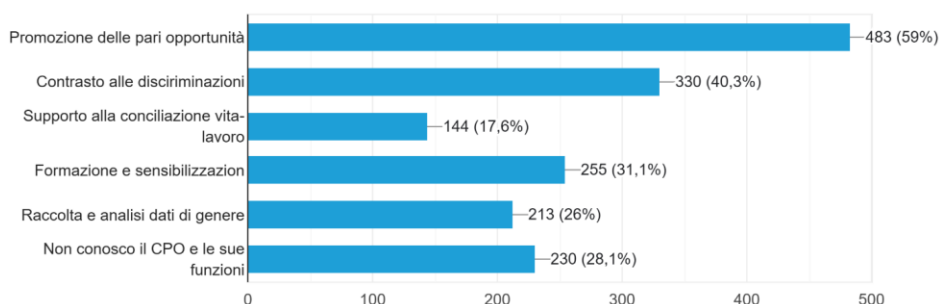
Il 8,6% ha vissuto o testimoniato discriminazioni legate all'orientamento sessuale o all'identità di genere. Il fenomeno è minoritario ma presente, e — come per le molestie — soggetto a forte underreporting in contesti professionali tradizionali. La professione di commercialista è ancora percepita come un ambito tendenzialmente conservativo, il che rende più difficile l'emersione di queste discriminazioni.

SEZIONE L — RUOLO DEL CPO E PROSPETTIVE DI CAMBIAMENTO

L1. Secondo te il CPO dell'Ordine svolge le seguenti funzioni? (819 risposte, risposta multipla)

Secondo te il CPO (Comitato per le Pari Opportunità) dell'Ordine svolge le seguenti funzioni?

819 risposte



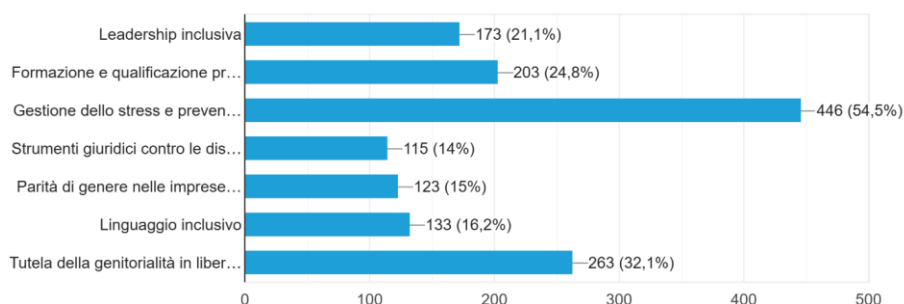


► Il 28,1% non conosce il CPO: quasi un rispondente su tre ignora l'esistenza di questo organo. Tra chi lo conosce, le funzioni più riconosciute sono la promozione delle pari opportunità (59%) e il contrasto alle discriminazioni (40,3%). La scarsa notorietà è un problema prioritario da affrontare con iniziative di comunicazione interna, prima ancora di aumentare le attività. Un CPO invisibile non può svolgere il suo mandato istituzionale.

L2. Troveresti interessante un incontro formativo del CPO sui seguenti temi? (819 risposte, risposta multipla)

Troveresti interessante n incontro formativo del CPO sui seguenti temi?

819 risposte



► La gestione dello stress e la prevenzione del burnout (54,5%) è di gran lunga il tema più richiesto, coerente con quanto emerso nelle sezioni D e C. Seguono la tutela della genitorialità in libera professione (32,1%) e la formazione e qualificazione professionale (24,8%). Il CPO riceve un mandato chiaro dalla base: occuparsi di benessere concreto e tutele pratiche, non solo di dichiarazioni di principio o linguaggio. La leadership inclusiva (21,1%) e il linguaggio inclusivo (16,2%) hanno interesse ma non sono la priorità percepita.

7. Conclusioni

Il Bilancio di Genere 2025 dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Vicenza restituisce una fotografia chiara: la nostra comunità professionale sta evolvendo, ma lo fa all'interno di dinamiche demografiche e di genere che riflettono pienamente i trend nazionali.

I dati pubblicati dal *Sole 24 Ore* il 27 aprile 2026 confermano infatti che **il sistema economico italiano sta attraversando una fase di forte invecchiamento**, con «un 15% delle cariche apicali sopra i 70 anni» e un calo significativo degli under 30, diminuiti del 23,8% nell'ultimo decennio.

Questa tendenza è perfettamente coerente con la struttura del nostro Ordine, dove la fascia 51–60 anni rappresenta il gruppo più numeroso e dove i giovani professionisti restano ancora pochi. Il dato nazionale secondo cui «il sistema nel suo complesso invecchia» e «crollano le quote rosa nella fascia 30–49 anni (-30,5%)» evidenzia un rischio concreto: senza politiche mirate, il ricambio generazionale potrebbe rallentare ulteriormente, con effetti sulla capacità innovativa della professione.

Sul fronte della parità di genere, i dati del *Sole 24 Ore* confermano un quadro di miglioramento lento e non lineare: «le donne avanzano nelle imprese italiane, ma a piccoli passi», con una crescita di soli 0,5 punti percentuali nelle cariche societarie in dieci anni. Anche nel nostro Ordine, pur registrando una governance equilibrata e una forte presenza femminile nelle commissioni e nel CPO, permane un divario economico significativo, in linea con quanto accade nel Paese, dove «più si sale nella catena decisionale, più la presenza femminile tende a ridursi».

Il Gender Pay Gap rilevato dalle Casse di Previdenza conferma questa asimmetria: le donne commercialiste, pur rappresentando una componente crescente e dinamica della professione, continuano a dichiarare redditi e volumi d'affari inferiori rispetto ai colleghi



uomini in quasi tutte le fasce d'età. L'unica eccezione riguarda le professioniste under 30, che mostrano performance superiori: un segnale incoraggiante, che però rischia di attenuarsi negli anni successivi, come suggerito anche dai dati nazionali che mostrano un arretramento delle quote rosa nella fascia 30-49 anni.

Il questionario somministrato agli iscritti conferma inoltre che i carichi di cura, la difficoltà di conciliazione vita-lavoro e la percezione di un reddito non adeguato al carico professionale incidono in modo più marcato sulle donne, contribuendo a rallentare la loro progressione di carriera. È un fenomeno che si inserisce in un contesto più ampio, dove – come evidenziato dal *Sole 24 Ore* – «il tasso di occupazione femminile continua lentamente a salire, ma le donne faticano a entrare nella catena decisionale».

Alla luce di queste evidenze, il Bilancio di Genere 2025 non si limita a fotografare la situazione attuale, ma indica con chiarezza le priorità per il futuro:

- **rafforzare le politiche di attrazione e sostegno ai giovani**, per contrastare l'invecchiamento della categoria e favorire un ricambio generazionale equilibrato;
- **promuovere misure strutturali di conciliazione vita-lavoro**, indispensabili per evitare che le carriere femminili subiscano rallentamenti o interruzioni;
- **ridurre il divario retributivo**, attraverso iniziative di formazione, mentoring, valorizzazione delle competenze e promozione della trasparenza;
- **rendere più visibile e riconosciuto il ruolo del CPO**, affinché possa svolgere pienamente la sua funzione di presidio culturale e operativo;
- **monitorare costantemente i dati**, integrando le analisi interne con i trend nazionali e internazionali, per orientare politiche basate su evidenze.

In un contesto economico e demografico che cambia rapidamente, la parità di genere non è solo un obiettivo etico, ma una leva strategica per la competitività della professione. Come ricordano i dati nazionali, «una base imprenditoriale sempre più anziana richiede politiche mirate capaci di sostenere lo sviluppo del sistema economico».



Il Bilancio di Genere 2025 rappresenta un ulteriore passo avanti: uno strumento di consapevolezza, di responsabilità e di programmazione, che ci permette di trasformare i dati in azioni e le azioni in cambiamento.

Vicenza, 30 aprile 2026

CPO ODCEC Vicenza

Elisabetta De Toma – Presidente

Maria Laura Toffolon – Vice Presidente

Federica Cascella – Segretario

Antonella Barcaro - Componente

Silvia Fiorin – Componente

Elena Mistrorigo – Componente

Nicola Masolo - Componente