

BILANCIO DI GENERE 2026

Analisi e commento dei risultati del questionario

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili • Aprile 2026

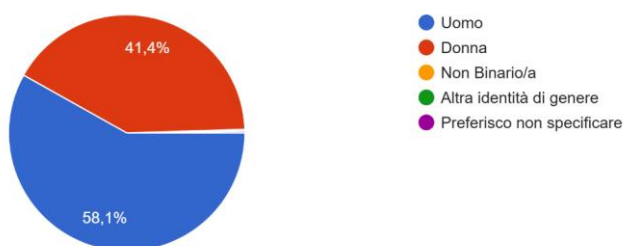
N = 819 rispondenti | 33 domande | 12 sezioni tematiche

SEZIONE A — DATI ANAGRAFICI E PROFESSIONALI

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

A quale genere ti identifichi?

819 risposte

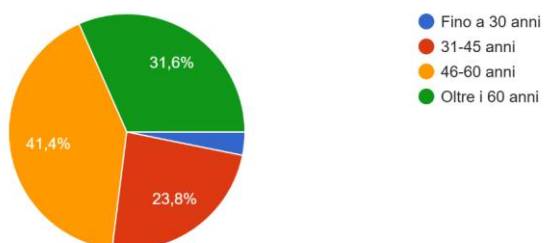


► Il campione è composto dal 58,10% da uomini e dal 41,40% da donne.

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

A quale fascia d'età appartieni?

819 risposte

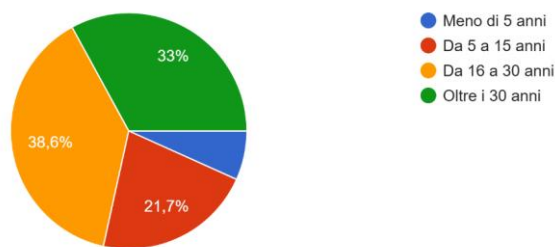


► Il campione è dominato dalla fascia 46–60 anni (41,4%), seguita da quella oltre i 60 anni (31,6%) segnalando un'elevata anzianità media della categoria. La fascia dai 31-45 anni rappresenta quasi un quarto del totale (23,8%). Gli under 30 sono quasi assenti: dato che conferma le difficoltà strutturali 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

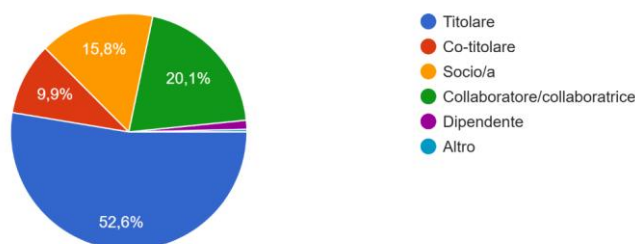


► Il 71,60% ha più di 16 anni di esercizio professionale. Si tratta quindi di un campione maturo, con memoria diretta dell'evoluzione della categoria nell'ultimo ventennio. Questo rende particolarmente attendibili le valutazioni sui trend di parità degli ultimi 10 anni e sui cambiamenti percepiti nel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



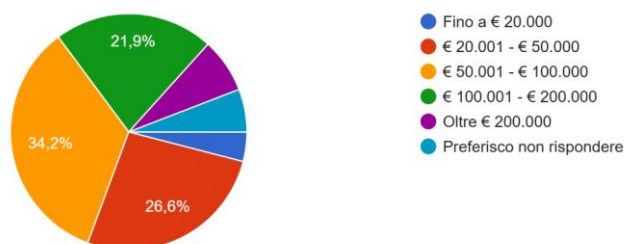
► La maggioranza assoluta è composta da titolari (52,6%), con il 20,1% da collaboratore / collaboratrice e il 15,8% da soci.

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

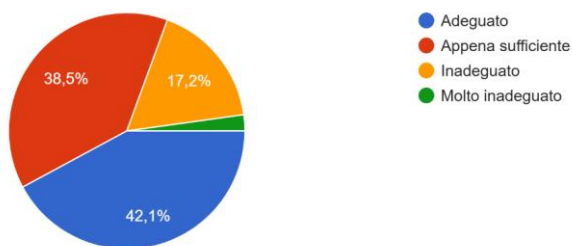


► Il 30,6% dichiara un reddito inferiore a €50.000 lordi annui. Considerando i costi di esercizio della professione (contributi Cassa, spese studio, aggiornamento, assicurazione), molti si trovano in una situazione economica critica. Il 29,3% supera i €100.000: la forbice reddituale è ampia e strutturalmente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

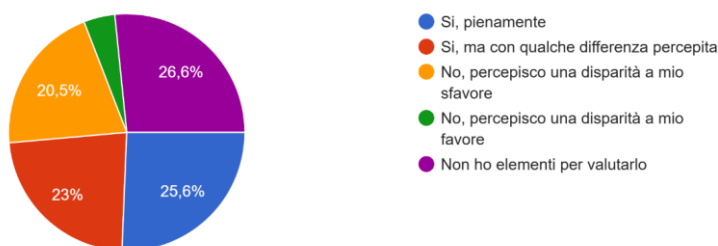


► Solo il 42,1% ritiene il reddito adeguato al carico di lavoro. Il restante 57,9% lo giudica appena sufficiente, inadeguato o molto inadeguato. È un segnale di squilibrio percepito tra impegno e compenso, coerente con i dati sulla durata media della giornata lavorativa (spesso oltre le 8 ore) e con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



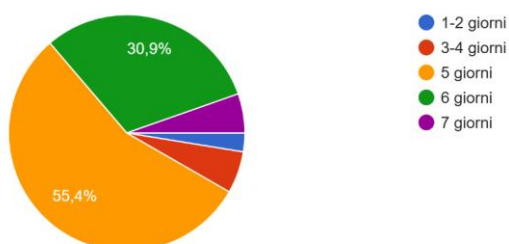
► Il 20,50% percepisce una disparità retributiva a proprio sfavore. Sommando chi rileva differenze lievi (23,00%), si arriva a quasi il 50% del campione che non considera i redditi pienamente equiparabili tra generi. In una professione ordinistica priva di tariffe obbligatorie, il divario di genere nel 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

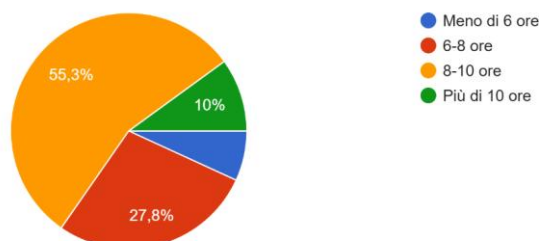


- Il 55,4% lavora 5 giorni e il 30,9% addirittura 6 giorni a settimana. Quasi un terzo del campione è operativo anche il sabato, una condizione che comprime ulteriormente il tempo disponibile per la vita familiare e sociale. Questo dato si lega direttamente alle difficoltà di conciliazione vita-lavoro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

C2. Quante ore al giorno ti impegna l'attività professionale? (819 risposte)

Quante ore al giorno ti impegna mediamente l'attività professionale?

819 risposte

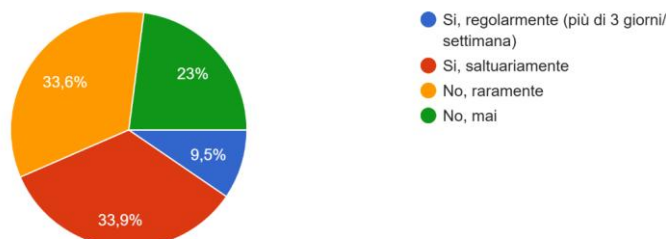


- Il 65,30% lavora più di 8 ore al giorno (di cui il 10% oltre le 10 ore). Cumulato con i 5–6 giorni settimanali, emerge un volume di lavoro settimanale che supera strutturalmente le 40 ore contrattuali standard. Questo carico è incompatibile con una gestione equilibrata dei carichi di cura familiare e vita sociale che — come si vedrà nella Sezione E — ricadono in misura sproporzionata sulle donne.

C3. Utilizzi modalità di lavoro a distanza (smart working/telelavoro)? (819 risposte)

Utilizzi modalità di lavoro a distanza (smart working/telelavoro)?

819 risposte



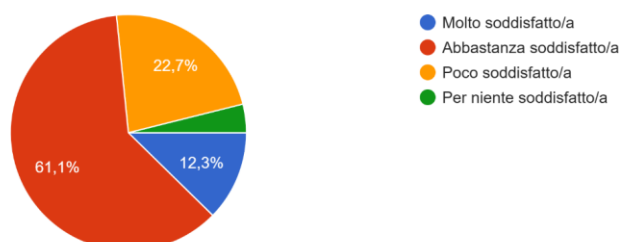
- Il 90,50% non utilizza o utilizza raramente il lavoro a distanza. Solo il 9,5% lo adotta regolarmente. La flessibilità spaziale è uno strumento provato di conciliazione vita-lavoro, soprattutto per chi ha carichi familiari. Risulta importante mantenere i contatti sociali nell'ambiente di lavoro.

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

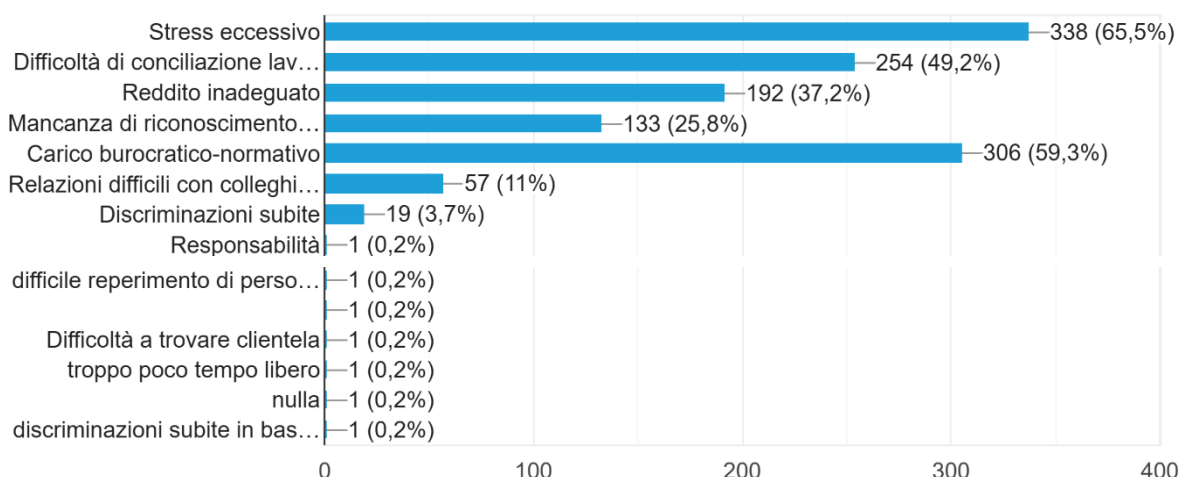


► Il 73,40% si dichiara abbastanza o molto soddisfatto, ma il 26,60% esprime insoddisfazione (poca o nulla). Il livello di soddisfazione è significativamente più contenuto rispetto alla media delle survey europee sui liberi professionisti. Le sezioni successive ne chiariscono le ragioni principali: stress,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

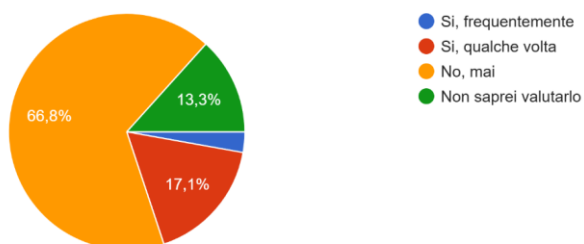


► Lo stress eccessivo (65,5%) e il carico burocratico-normativo (59,3%) dominano. La difficoltà di conciliazione vita-lavoro è al terzo posto con il 49,2%, seguita da reddito inadeguato (37,2%) e mancanza di riconoscimento (25,8%). È un quadro coerente: la professione è percepita come troppo onerosa,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

D3. Nell'ultimo anno hai vissuto episodi di burnout correlati al tuo genere? (819 risposte)

Nell'ultimo anno hai vissuto episodi di esaurimento professionale (burnout) che hai messo in relazione, anche parzialmente, con pressioni o aspettative legate al tuo genere?

819 risposte



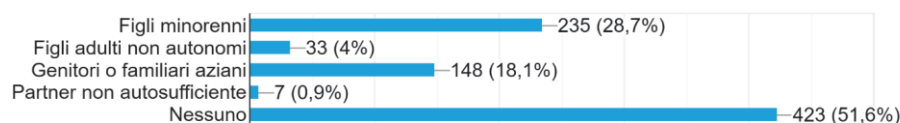
► Il 19,9% ha vissuto episodi di burnout che ha correlato, almeno in parte, a pressioni legate al proprio genere. Questo fenomeno — seppur minoritario — è misurabile e rilevante: le aspettative di genere (doppio ruolo lavorativo-familiare per le donne, pressioni di autorità e leadership per gli uomini) si traducono in un costo psicologico concreto che la categoria non può ignorare.

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'assenza prestata a:

819 risposte



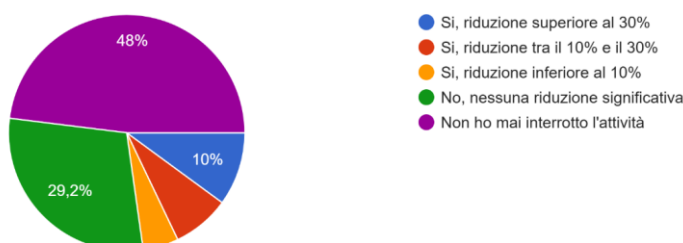
► *Il 51,70% dei rispondenti ha carichi di cura che condizionano il tempo professionale. I figli minorenni (28,7%) e la cura di genitori/familiari anziani (18,1%) sono le voci principali. La presenza di un 51,6% senza carichi non elimina il problema: chi li ha è sistematicamente svantaggiato nella competizione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

E2. Durante il periodo di maternità/paternità, hai subito una riduzione del fatturato? (637 risposte)

Durante il periodo di maternità/paternità, hai subito una riduzione del fatturato o della clientela?

(Solo per chi ha figli)

637 risposte

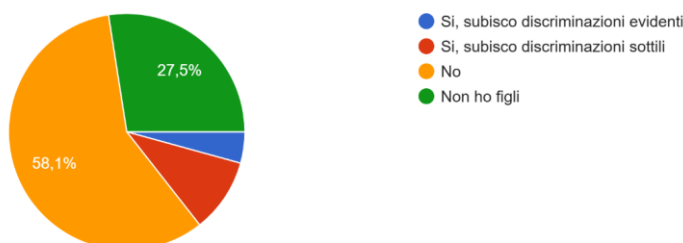


► *Il 48,00 % non ha mai interrotto l'attività durante la maternità/paternità: un dato che riflette la debolezza delle tutele per i liberi professionisti. Il 22,7% ha subito una riduzione del fatturato. La mancanza di indennità adeguate e la fragilità del portafoglio clienti spingono molte professioniste a non interrompere, con ripercussioni documentate sulla salute e sulla qualità della vita familiare.*

E3. La condizione di genitore determina discriminazioni nella professione? (819 risposte)

La condizione di genitore determina per te discriminazioni nella professione rispetto ai colleghi senza figli?

819 risposte



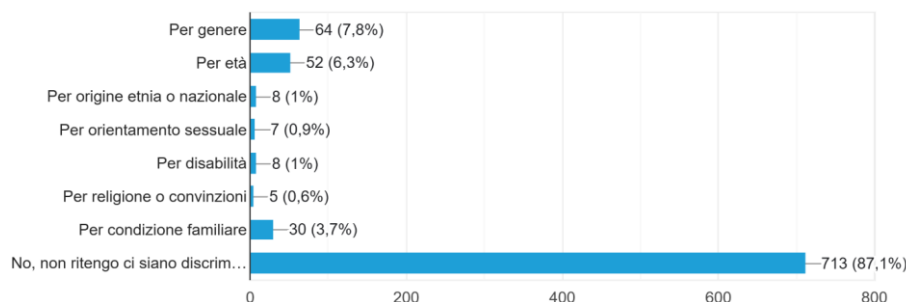
► *Il 14,4% percepisce discriminazioni legate alla propria condizione genitoriale, prevalentemente in forma sottile (10,1%). La discriminazione genitoriale è spesso invisibile: si manifesta in assegnazioni di incarichi, esclusioni da riunioni, minori opportunità di networking. Anche se trasversale ai generi, colpisce in misura nettamente maggiore le madri rispetto ai padri.*

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

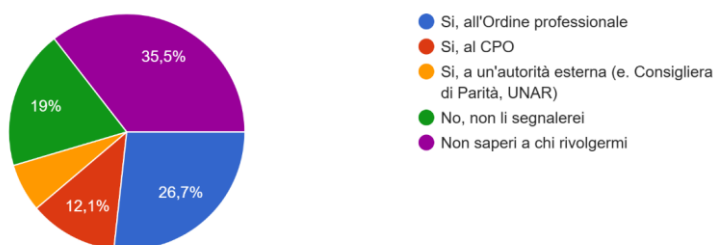


► L'87,1% non rileva discriminazioni nel proprio studio — un dato apparentemente rassicurante, da leggere però con prudenza: la percezione soggettiva di assenza di discriminazione non equivale alla sua assenza oggettiva. Tra chi rileva criticità, le discriminazioni di genere (7,8%) e di età (6,3%) sono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

F2. Se vi fossero comportamenti discriminatori, li segnaleresti? (819 risposte)

Se vi fossero comportamenti discriminatori nei tuoi confronti, li segnaleresti?

819 risposte

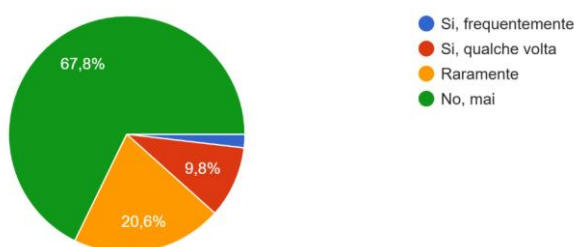


► Il 19,00% non segnalerebbe comportamenti discriminatori e il 35,50% non saprebbe a chi rivolgersi: quasi 5 rispondenti su 10 sono privi di strumenti o volontà di denuncia. Solo il 26,70% si rivolgerebbe all'Ordine e il 12,10% al CPO. Questo evidenzia la necessità di rafforzare sia i canali di segnalazione che la fiducia nella loro efficacia, aspetto fondamentale per rendere credibili le politiche di pari opportunità.

F3. Nel tuo ambiente professionale capita di utilizzare linguaggi non inclusivi? (819 risposte)

Nel tuo ambiente professionale capita di utilizzare linguaggi non inclusivi o discriminatori?

819 risposte

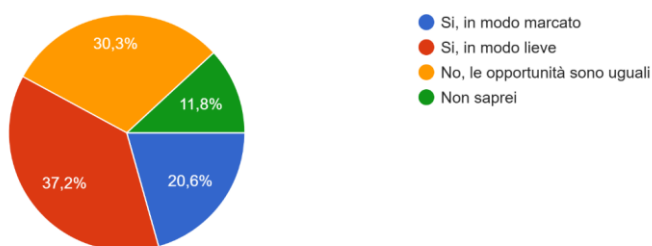


- Il 32,2% rileva l'uso frequente o occasionale di linguaggi non inclusivi. Il linguaggio è spesso il segnale superficiale di pregiudizi più profondi radicati nella cultura professionale. La sua persistenza — in un contesto ordinistico che dovrebbe essere sensibile al tema — indica che la sensibilizzazione formativa è ancora insufficiente e che il tema del linguaggio inclusivo merita spazio specifico nei programmi CPO.

F4. Essere di genere diverso da quello maschile crea disuguaglianze a parità di impegno? (819 risposte)

Secondo te nel mondo professionale essere di un genere diverso da quello maschile crea disuguaglianze di trattamento a parità di impegno?

819 risposte



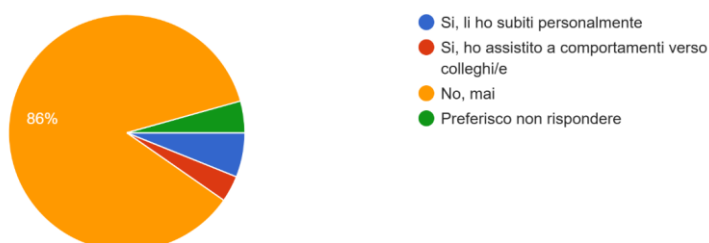
- Il 57,80% ritiene che le disuguaglianze di trattamento per ragioni di genere esistano: il 20,60% in modo marcato, il 37,20% in modo lieve. Solo il 30,30% non percepisce disparità. È il dato forse più emblematico dell'intera indagine: due terzi del campione denunciano un problema strutturale di equità, anche in assenza di discriminazioni individuali esplicite. L'asimmetria è percepita come sistemica, non come eccezione.

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

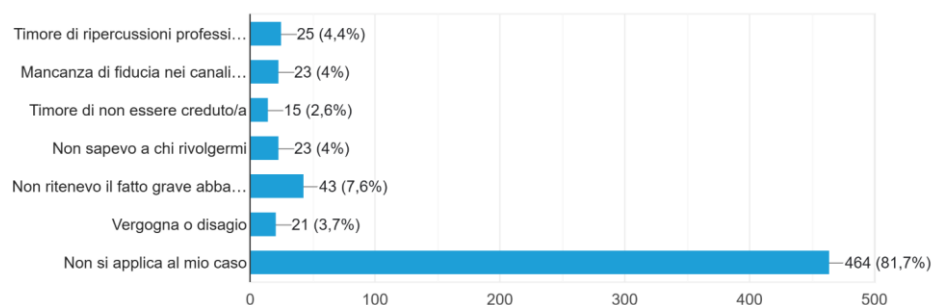


- Circa il 9.7% ha vissuto o testimoniato comportamenti inappropriati o molestie di natura sessuale o di genere in ambito professionale. Le molestie subite personalmente (6,1%) sono verosimilmente sottostimate, come indicato dalla letteratura scientifica sul tema che documenta tassi di underreporting molto elevati, soprattutto in contesti dove il segnalante teme conseguenze sul piano professionale o reputazionale.

G2. Cosa ti ha impedito (o impedirebbe) di segnalare comportamenti inappropriati? (568 risposte)

Se hai vissuto o assistito a comportamenti inappropriati, cosa ti ha impedito (o impedirebbe) di segnalarli?

568 risposte



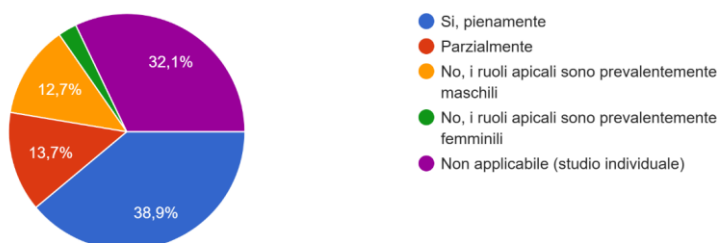
► Tra chi ha vissuto situazioni rilevanti, il freno principale è la minimizzazione dell'accaduto (7,6%): un meccanismo psicologico di difesa molto diffuso. Seguono il timore di ripercussioni professionali (4,4%), la sfiducia nei canali istituzionali (4,0%) e il non sapere a chi rivolgersi (4,0%). Questi ostacoli sono sistemici e richiedono interventi strutturati: canali di segnalazione anonimi, tutele esplicite contro le ritorsioni e formazione specifica per i responsabili di studio.

SEZIONE H — ACCESSO AI RUOLI APICALI E GOVERNANCE

H1. La distribuzione dei ruoli apicali rispecchia la composizione di genere del personale? (819 risposte)

Nel tuo studio la distribuzione dei ruoli apicali (titolare, manager partner, responsabile di area) rispecchia la composizione di genere del personale complessivo?

819 risposte

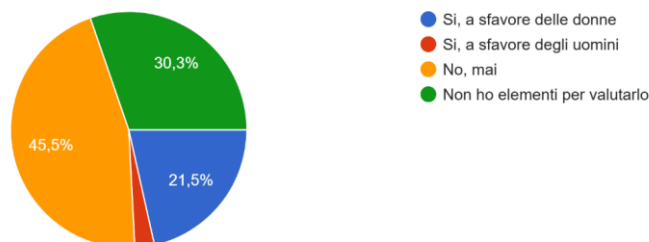


► La maggioranza (38,9%) ritiene che la distribuzione dei ruoli rispecchi pienamente la distribuzione dei generi all'interno dello studio, tra i restanti, il 13,7% rileva una parziale distribuzione dei ruoli apicali contro il 2,6% di predominanza femminile. Il glass ceiling professionale è un fenomeno reale: le donne, pur non essendo la maggioranza del campione, restano sottorappresentate nelle posizioni di titolarità e responsabilità.

H2. Hai mai percepito candidature a ruoli di responsabilità valutate diversamente per genere? (819 risposte)

Hai mai percepito che candidature a ruoli di responsabilità siano state valutate diversamente in base al genere?

819 risposte



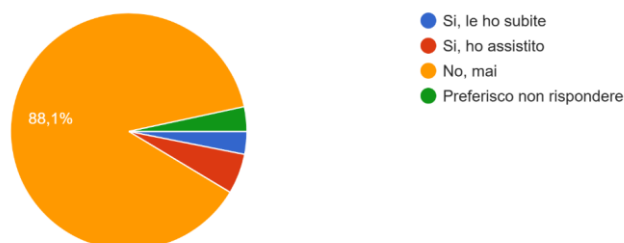
► Il 21,5% ha percepito candidature valutate a sfavore delle donne per ruoli di responsabilità. Il 30,3% non ha elementi per valutare: questa opacità nei processi di selezione è di per sé un problema, perché l'assenza di criteri trasparenti favorisce la persistenza di pregiudizi impliciti. La promozione di processi selettivi strutturati e documentati è un prerequisito essenziale per la parità nell'accesso ai ruoli apicali.

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

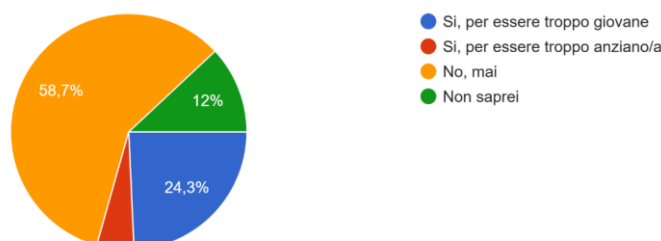


► Il 8,6% ha vissuto o testimoniato discriminazioni legate all'orientamento sessuale o all'identità di genere. Il fenomeno è minoritario ma presente, e — come per le molestie — soggetto a forte underreporting in contesti professionali tradizionali. La professione di commercialista è ancora percepita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

I2. Hai mai percepito di essere trattato/a diversamente a causa della tua età? (803 risposte)

Hai mai percepito di essere trattato/a diversamente a causa della tua età?

803 risposte

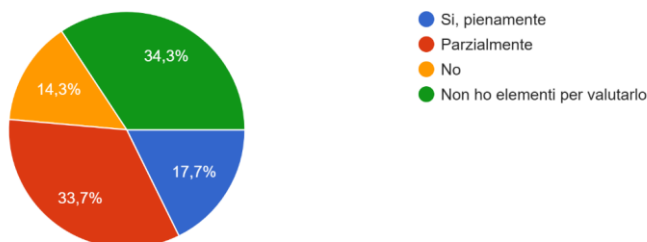


- *Il 29,3% ha percepito discriminazioni legate all'età: il 24,3% per essere troppo giovane, il 5% per essere troppo anziano. L'ageismo verso i professionisti più giovani è il dato prevalente e rivela una cultura professionale che tende a valorizzare l'anzianità di iscrizione a discapito delle competenze. In un settore che deve rinnovarsi per attirare talenti giovani, questo è un segnale da non sottovalutare.*

13. Ritieni che il tuo ambiente di lavoro sia accessibile e inclusivo per persone con disabilità o neurodivergenti? (819 risposte)

Ritieni che il tuo ambito di lavoro sia accessibile e inclusivo per persone con disabilità fisiche o condizioni neurodivergenti?

819 risposte

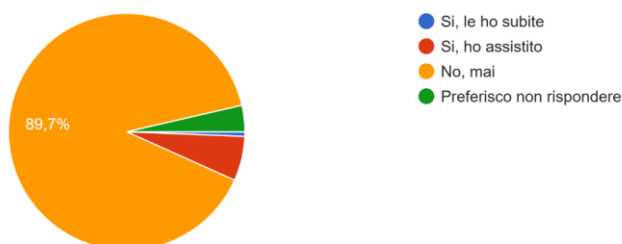


- *Solo il 17,70% ritiene il proprio ambiente pienamente accessibile, mentre il 48,00% lo esclude o lo limita parzialmente. Il 34,30% non ha elementi per valutarlo. Si tratta di una lacuna rilevante in termini di inclusività degli studi professionali, con ricadute sia sui colleghi con esigenze speciali sia sull'accessibilità del servizio per i clienti. L'inclusività per la disabilità e la neurodivergenza richiede investimenti organizzativi che la categoria non ha ancora sistematicamente affrontato.*

14. Hai mai percepito o assistito a discriminazioni per origine etnica o nazionale? (805 risposte)

Hai mai percepito o assistito a discriminazioni legate all'origine etnica o nazionale in ambito professionale?

805 risposte

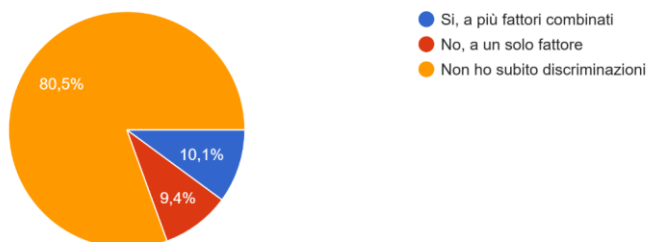


- *Le discriminazioni per origine etnica o nazionale riguardano l'8,4% del campione tra chi ha assistito o subito. Il dato è più contenuto rispetto ad altre forme di discriminazione, ma va letto in un contesto in cui la categoria è ancora scarsamente diversificata per provenienza. L'analisi intersezionale (genere + origine) è particolarmente rilevante per le professioniste straniere o di seconda generazione, che cumulano svantaggi multipli.*

15. Le discriminazioni subite erano legate a più fattori combinati? (704 risposte)

Se hai subito discriminazioni, ritieni che fossero legate a più fattori combinati (es. genere + età, genere + origine, orientamento + disabilità)?

704 risposte



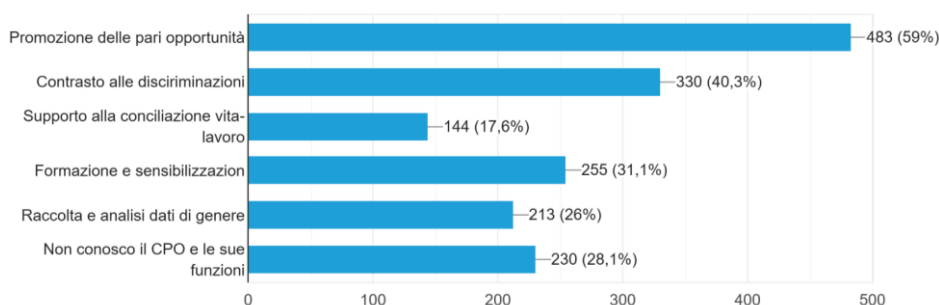
► Il 10,1% ha subito discriminazioni legate a più fattori combinati (es. genere + età, genere + origine). L'intersezionalità amplifica le difficoltà di chi appartiene a più categorie svantaggiate: non si tratta di somma aritmetica degli svantaggi, ma di effetti moltiplicativi. Politiche di pari opportunità efficaci devono andare oltre l'approccio monodimensionale e prevedere misure specifiche per chi cumula più fattori di vulnerabilità.

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

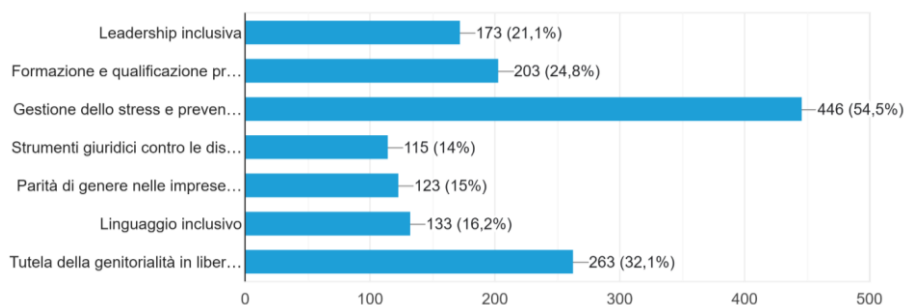


► Il 28,1% non conosce il CPO: quasi un rispondente su tre ignora l'esistenza di questo organo. Tra chi lo conosce, le funzioni più riconosciute sono la promozione delle pari opportunità (59%) e il contrasto alle discriminazioni (40,3%). La scarsa notorietà è un problema prioritario da affrontare con 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 un incontro formativo del CPO sui seguenti temi?

819 risposte

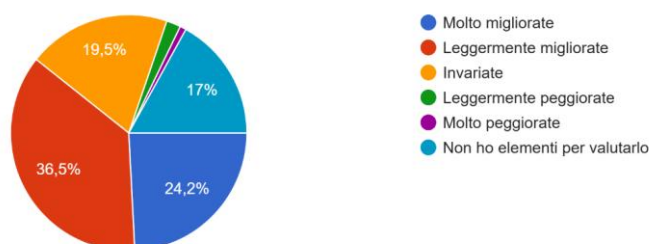


- *La gestione dello stress e la prevenzione del burnout (54,5%) è di gran lunga il tema più richiesto, coerente con quanto emerso nelle sezioni D e C. Seguono la tutela della genitorialità in libera professione (32,1%) e la formazione e qualificazione professionale (24,8%). Il CPO riceve un mandato 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.*

L3. Rispetto a 10 anni fa, le condizioni di parità nella professione sono: (819 risposte)

Rispetto a 10 anni fa, ritieni che le condizioni di parità nella professione siano:

819 risposte

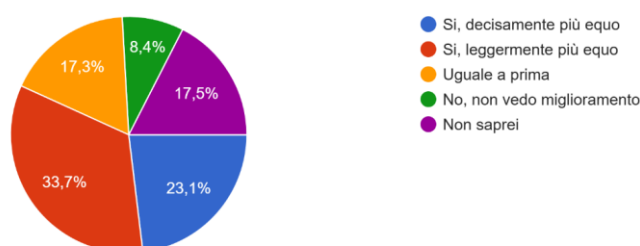


- *Il 60,70% ritiene che le condizioni di parità siano migliorate (anche se il 36,5% dice solo «leggermente»). Il 19,5% non vede cambiamenti e il 2,8% registra un peggioramento. Il 17,00% non sa valutare: dato che evidenzia una scarsa misurazione sistematica del fenomeno. Il progresso esiste ma è lento, parziale e percepito come insufficiente rispetto alle attese. Senza indicatori oggettivi condivisi, il monitoraggio resterà affidato alla sola percezione soggettiva.*

L4. Pensi che i colleghi under 35 trovino oggi un contesto professionale più equo? (819 risposte)

Pensi che i colleghi under 35 trovino oggi un contesto professionale più equo dal punto di vista di parità?

819 risposte



- *Il 56,80% ritiene che i colleghi under 35 trovino un contesto più equo, ma il 17,50% non sa valutare e il 8,40% non vede miglioramenti. L'incertezza diffusa è indicativa: la categoria non ha ancora costruito strumenti di misurazione sistematica del progresso verso la parità. È necessario dotarsi di un sistema di indicatori di genere aggiornato annualmente — un vero bilancio di genere quantitativo — per poter rispondere con dati e non con percezioni.*

SINTESI — PRINCIPALI EVIDENZE EMERGENTI

- Composizione di genere: a rispondere è stato il 58,10% uomini e il 41,40% donne.
- Reddito: il 20,50% percepisce una disparità retributiva a proprio sfavore rispetto ai colleghi di genere diverso; il 57,9% giudica il proprio compenso non adeguato o appena sufficiente al carico di lavoro.

- Carichi di cura: il 51,70% ha responsabilità familiari che condizionano il tempo professionale; il 48,00% non ha mai interrotto l'attività durante la maternità, segnalando l'assenza di tutele adeguate.
- Benessere: stress (65,5%) e carico burocratico e normativo (59,3%) sono le cause principali di insoddisfazione; il 19,9% ha vissuto episodi di burnout correlati al proprio genere.
- Discriminazione sistemica: il 57,80% percepisce disuguaglianze di trattamento di genere nella professione, anche in assenza di discriminazioni individuali esplicite.
- CPO: il 28,1% non conosce il Comitato per le Pari Opportunità; i temi più richiesti sono gestione dello stress (54,5%) e tutela della genitorialità (32,1%).
- Prospettive: il miglioramento negli ultimi 10 anni è percepito come reale ma lento (36,5% «leggermente migliorato»); senza indicatori oggettivi condivisi, il monitoraggio resta affidato alla sola percezione soggettiva.