



**ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E
DEGLI ESPERTI CONTABILI DI
SALERNO**

COMITATO PARI OPPORTUNITA'

**BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2025**

COMITATO PARI OPPORTUNITA' - ODCEC SALERNO



PRESIDENTE

Maria Luisa Poppiti



VICEPRESIDENTE

Laura Martucciello



SEGRETARIA

Ornella Oropallo



COMPONENTI

Liliana Bonadies,
Giuseppe Fortunato,
Silvia Iula, Alain
Murano

Sommario

1. PREMESSA.....	4
1.1. Quadro di riferimento internazionale ed europeo	
1.2. Quadro di riferimento nazionale	
2. COMITATO PARI OPPORTUNITA'.....	6
3. IL METODO DI REDAZIONE.....	8
4. ANALISI DEL CONTESTO NAZIONALE	8
4.1 Iscritti all'Albo	
4.2 Cariche Istituzionali	
4.3 Iscrizioni e Cancellazioni	
5. IL DIVARIO RETRIBUTIVO	15
6. ANALISI DEL CONTESTO LOCALE.....	20
7. CONCLUSIONI.....	24

1. PREMESSA

Il Gender Budget, "secondo la definizione del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2004, rappresenta l'adozione di una valutazione d'impatto del genere nelle politiche di bilancio, integrando la prospettiva del genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne". Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistano differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, la politica dell'Ente non può essere neutrale rispetto al genere, ma al contrario intende determinare un impatto differenziato. Questo con il duplice obiettivo di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento. Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere, sia a livello nazionale, che a livello locale, quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile. Inoltre il Parlamento europeo nel 2003, attraverso la Commissione per i diritti della Donna e le pari opportunità, ha presentato una proposta di risoluzione in tema di bilancio di genere: "Gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere". Il primo Bilancio di Genere del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili è stato redatto nel 2019.

1.1. Quadro di riferimento internazionale ed europeo

L'esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della Quarta conferenza mondiale sulle donne dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15 settembre 1995. In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato dalla Conferenza faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché di avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali. Ciò al fine di poterne valutare anche a posteriori il differente impatto su donne e uomini e in questo modo elaborare proposte di azioni correttive. Con riferimento al contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si situa nell'ambito del più ampio approccio gender mainstreaming, che implica l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione delle politiche pubbliche incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il gender Budgeting può considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio. Il primo riferimento a questo meccanismo di promozione dell'uguaglianza è rinvenibile nella Relazione che nel 2003 fu predisposta per il Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (16 giugno, 2003, A5-0214/2003). La Relazione costituiva

la proposta di una Risoluzione su Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere, avente l'obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di gender Budgeting presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica. A questo passaggio fondamentale, è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell'Unione europea dedicati in senso più generale al tema della parità di genere. Tra le prese di posizione più significative, ci si limita a ricordare la Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI)), che proprio in un momento di fatica economica esortava gli Stati membri ad adottare il gender Budgeting "quale strumento per analizzare i programmi e le politiche governativi, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini". Ancora, la Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) è tornata a chiedere in modo particolare alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento.

1.2. Quadro di riferimento nazionale

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più negli Enti Pubblici, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei principi della Costituzione italiana. L'art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di discriminazione, ma impone anche al suo secondo comma di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto dell'uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'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.lgs. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; d.lgs. 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.

2. Il Comitato Pari Opportunità

Il nostro CPO è composto da 7 membri effettivi, di cui 5 di genere femminile e 2 di genere maschile:

- Maria Luisa Poppiti - Presidente
- Laura Martucciello - Vice presidente
- Ornella Oropallo - Segretaria
- Giuseppe Fortunato
- Liliana Bonadies
- Alain Murano
- Silvia Iula

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

- promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e nella qualificazione professionale;

- prevenire, rimuovere e contrastare 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 nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, e sul fatto che sia rispettato il principio della parità di genere;

Funzioni del comitato:

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

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

Il CPO si riunisce, anche attraverso strumenti telematici, almeno quattro volte l'anno e ogni qualvolta il Presidente lo riterrà opportuno o quando ne sia fatta richiesta da almeno 3 dei componenti.

3. Il metodo di redazione

Il Bilancio di genere del CNDCEC è redatto secondo le linee guida elaborate dal CNPO e pubblicate a marzo 2024.

La competenza esclusiva della redazione del bilancio di Genere è del Comitato Pari Opportunità e tale adempimento non può essere assorbito o sostituito dal bilancio sociale o da altre forme di rendicontazione. I dati relativi agli iscritti all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili per genere e fascia di età e i dati reddituali, anch'essi rappresentati per genere e fascia d'età, sono elaborati dalla Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti - Area economico-statistica. La fonte dei dati, laddove non diversamente specificato, è Rapporto sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, edizioni dal 2008 al 2025 nonché dal Consiglio dell'Ordine di Salerno

4. Analisi del contesto

4.1. Iscritti all'Albo

È stata osservata la composizione della popolazione di riferimento, ossia gli iscritti e le iscritte all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili. L'evoluzione della popolazione di riferimento è stata analizzata ponendo l'attenzione sul genere, l'età dei componenti e l'area geografica di appartenenza. Per osservare l'andamento del trend, l'analisi è stata effettuata sui dati storici degli ultimi 13 anni.

La Regione con maggior numero di iscritti uomini nel 2025 è stata la Campania con il 73.7% degli iscritti uomini contro il 26.3% delle iscritte donne, mentre la Regione che ha registrato il maggior numero di donne è stata la Regione Emilia Romagna con il 58% di uomini contro il 42% delle donne. Sul totale del territorio nazionale gli iscritti uomini sono il 66,1% e le iscritte donne sono il 33,9%

Le fasce d'età in cui le donne sono più numerose sono la Generazione X e le Millennials, mentre per gli uomini sono la Generazione x e i Baby Boomers. Se si guardano i due grafici si può notare come la componente femminile sia più giovane rispetto a quella maschile.

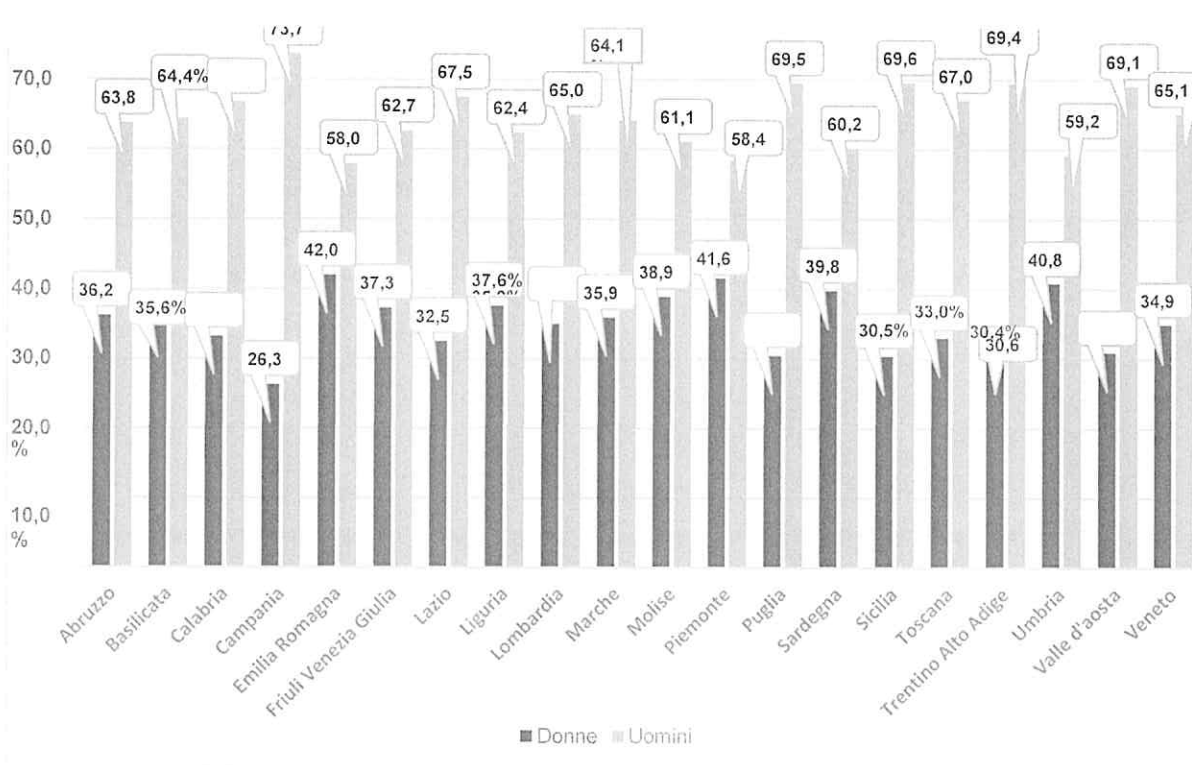


Figura 1 - Distribuzione per genere degli Iscritti all'Albo dei dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili: Anno 2024

Tabella 1 - Distribuzione per genere per fasce di età. Anni 2014 e 2024

Classi di età	Donne			Uomini		
	2014	2024	Var.	2014	2024	Var.
Generazione silenziosa: nati tra il 1928 e il 1945	0,5%	0,2%	-0,3%	6,3%	2,4%	-3,9%
Baby Boomers: nati tra il 1946 e il 1964	8,5%	6,3%	-2,1%	27,2%	21,7%	-5,5%
Generazione X: nati tra il 1965 e il 1980	20,0%	18,0%	-2,0%	31,3%	30,1%	-1,2%
Millennials: nati tra il 1981 e il 2000	2,9%	9,5%	6,5%	3,3%	11,9%	8,6%
Quota totale	31,9%	34,0%	2,1%	68,1%	66,0%	-2,0%

Il trend storico degli ultimi dieci anni, espresso nel grafico sottostante, mostra un lieve, ma costante incremento della quota femminile. Tra gli over 60 le donne sono il 21%, diventano il 37% nella classe centrale (41-60 anni) e salgono al 45% tra gli under 40.

Figura 2 - Distribuzione per genere degli Iscritti all'Albo. Anni 2012-2024.

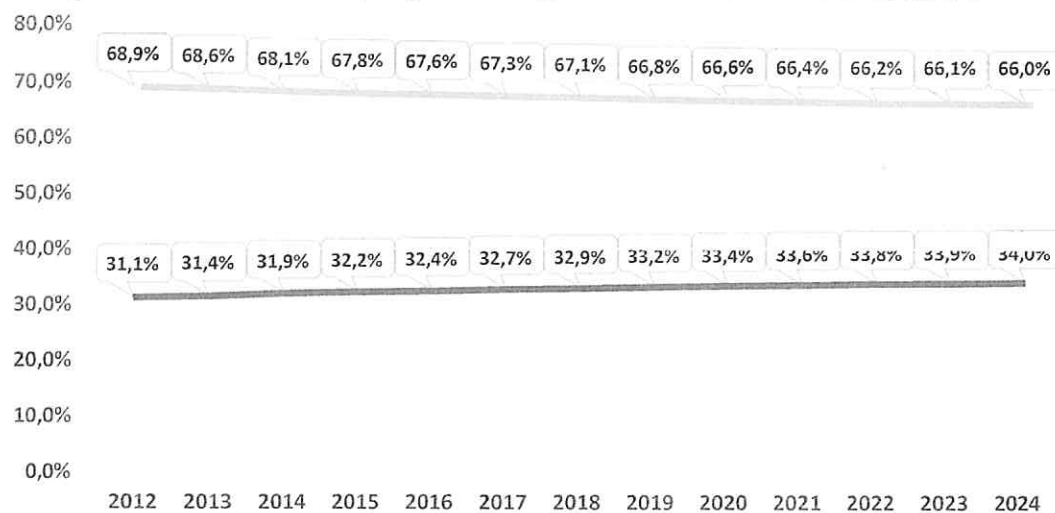


Figura 3 - Quote donne 2024 per fasce di età

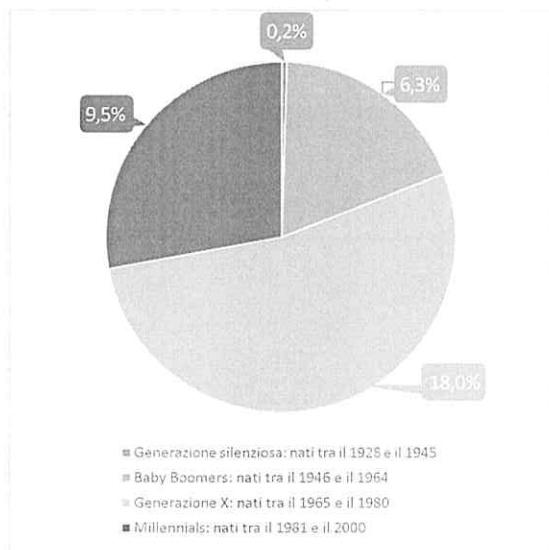
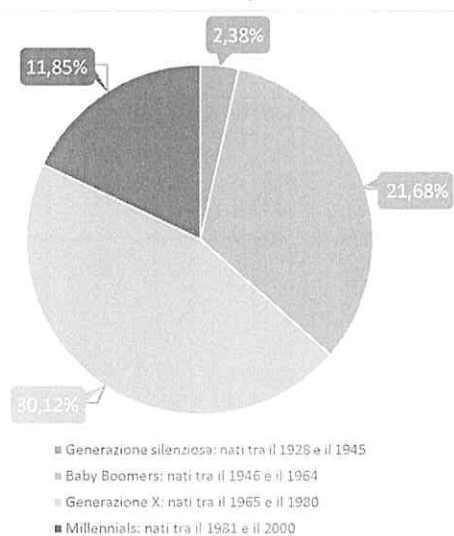


Figura 4 - Quote uomini 2024 per fasce di età



4.2 Cariche istituzionali e bilanci di genere territoriali

Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili è composto da 21 membri, 8 donne e 13 uomini. Le donne sono quindi il 38% e gli uomini il 62%.

Il CNPO è composto da 22 membri 2 uomini e 20 donne. Le donne sono quindi il 91% e gli uomini il 9%.

Il 58% dei CPO territoriali ha redatto il Bilancio di Genere. In Veneto, Marche, Lombardia, Basilicata, Emilia Romagna, Puglia, Valle d'Aosta e Toscana tutti i CPO territoriali hanno redatto il Bilancio di Genere; mentre in Sardegna e Sicilia non è ancora stato presentato nessun Bilancio di Genere.

Il Collegio dei Revisori è composto da tre membri, due donne e un uomo. Le donne, quindi, sono il 66,7% e gli uomini il 33,3%.

Il Consiglio di Disciplina è composto da 6 donne e 5 uomini. Le donne quindi sono il 54,5% e gli uomini il 45,5%.

Figura 5 – Composizione per genere dei componenti del Collegio dei Revisori. Anno 2024

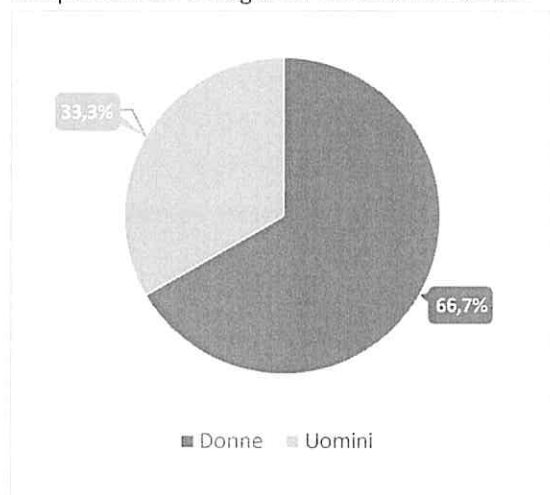
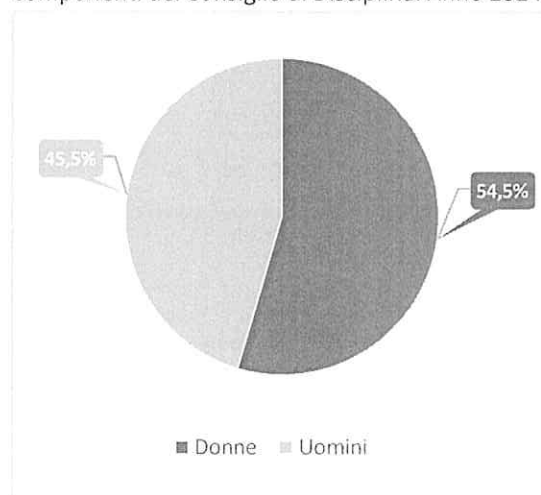


Figura 6 – Composizione per genere dei componenti del Consiglio di Disciplina. Anno 2024



Fonte: elaborazioni CNPO su dati CNDCEC

Figura 7 – Composizione per genere dei componenti degli Organismi consultivi del Consiglio Nazionale. Anno 2024

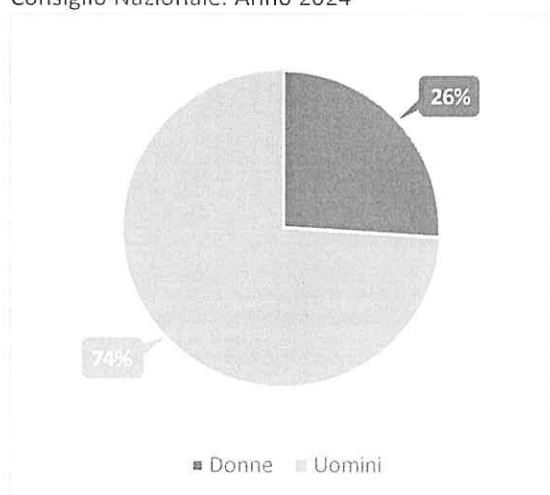
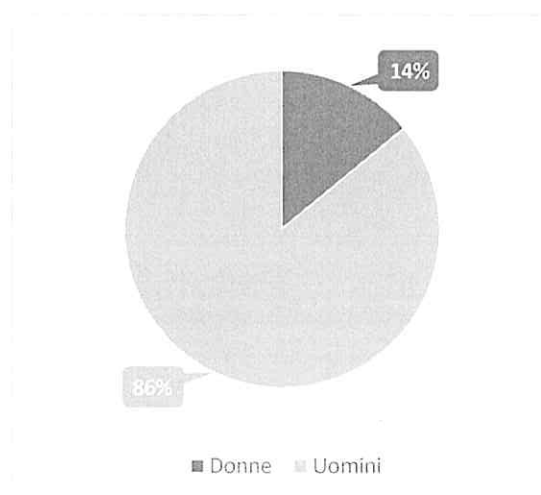


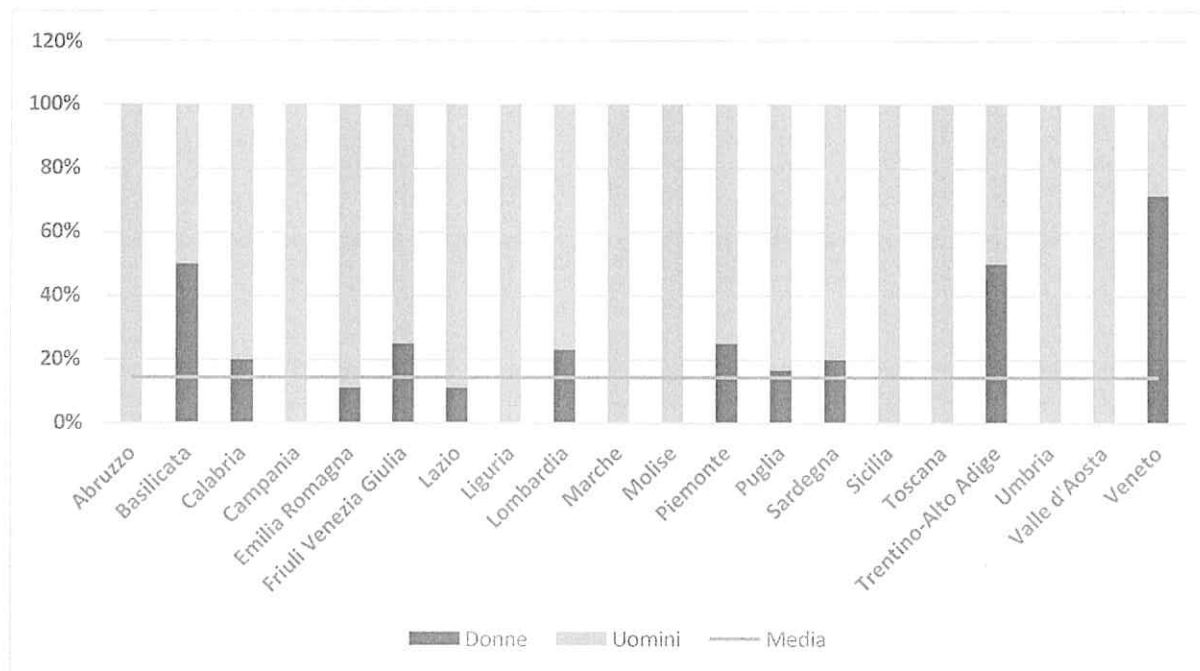
Figura 8 – Composizione per genere dei presidenti dei Consigli degli Ordini territoriali. Anno 2024



Gli organismi consultivi del CNDCEC, cioè i componenti delle commissioni di studio, degli osservatori e dei dipartimenti, sono composti da 408 donne e 1.111 uomini. Le donne, quindi, sono il 26,9% e gli uomini il 73,1%.

Dai prospetti relativi ai Consigli territoriali le presidenti donne sono, a livello nazionale, il 14%, ossia 19 su 132, in 9 regioni non c'è alcuna presidente donna. La regione Veneto conta la maggior presenza femminile al vertice, dato che delle 19 donne presidenti, 5 sono in Veneto.

Figura 9 - Composizione % per genere dei presidenti dei Consigli degli Ordini territoriali per regione. Anno 2024



Fonte: elaborazioni CNPO su dati CNDCEC

I Consigli degli Ordini territoriali sono composti al 39% da donne e al 61% uomini.

Figura 10 – Composizione per genere dei componenti dei Consigli degli ordini territoriali. Anno 2024.

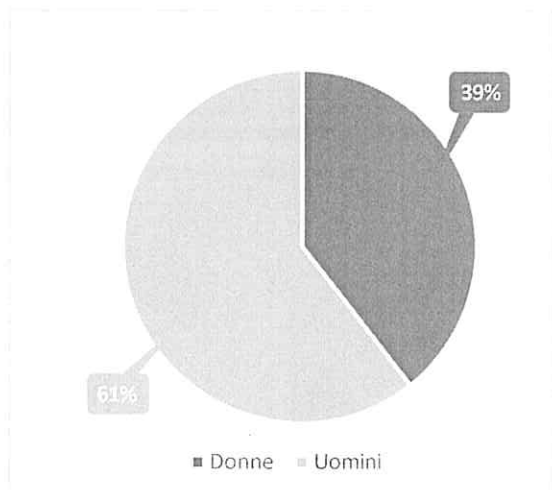
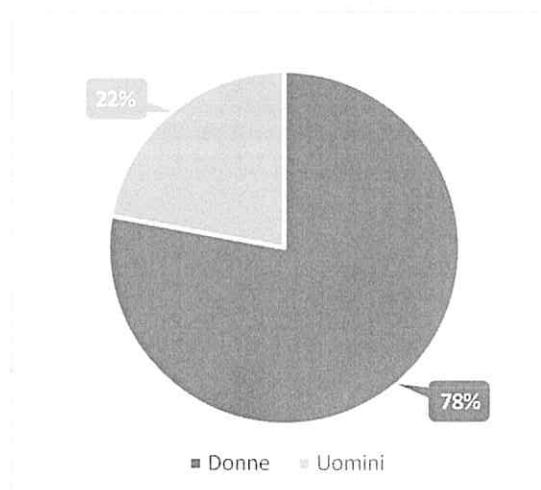
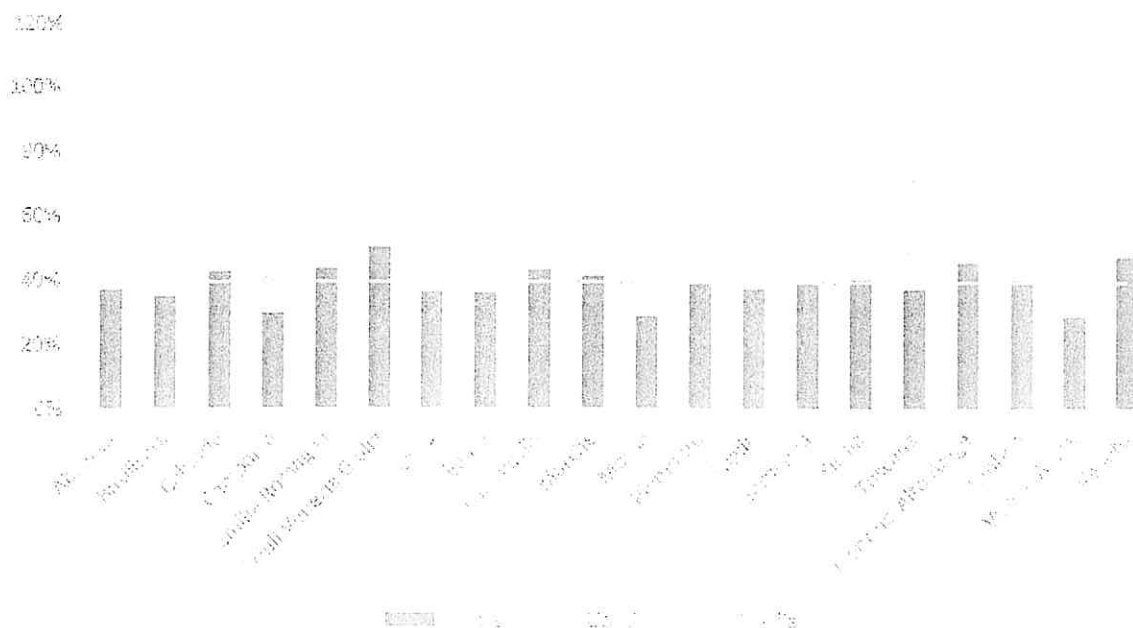


Figura 11 – Composizione per genere dei presidenti dei CPO locali. Anno 2024.



Fonte: elaborazioni CNPO su dati CNDCEC

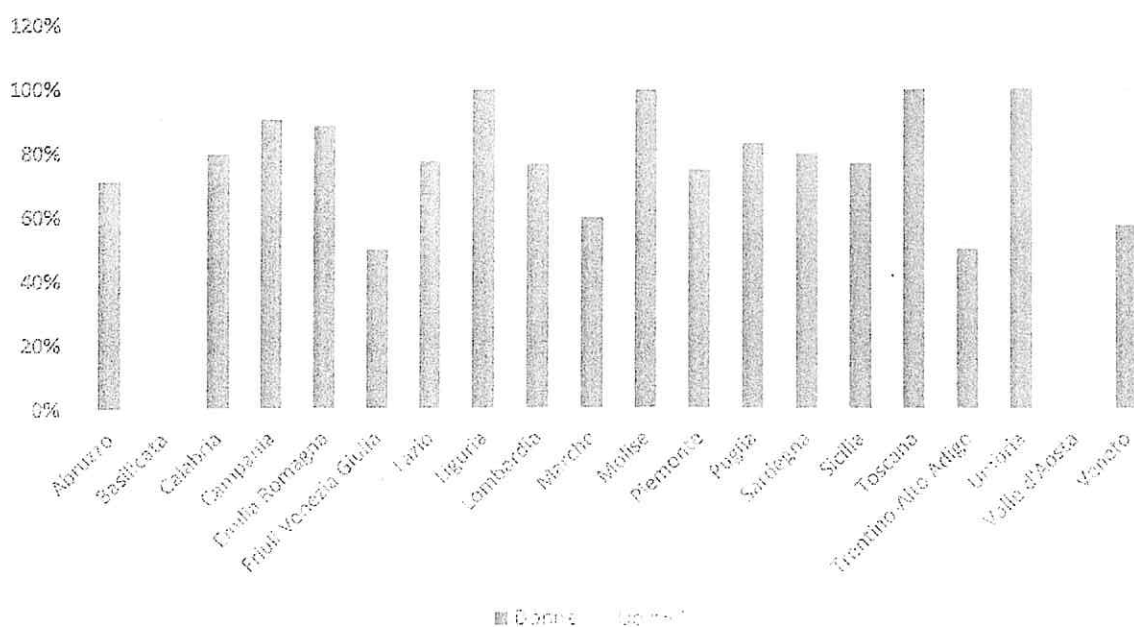
Figura 2 - Composizione per genere dei componenti dei Consigli degli ordini territoriali per regione. Anno 2024



Fonte: elaborazioni CNPO su dati CNDCEC

Il grafico sopra riportato mette in evidenza la linea del 40%, che corrisponde ai due quinti attualmente riservati al genere meno rappresentato nella formazione delle liste elettorali per l'elezione degli Ordini territoriali. Tale percentuale non è sempre rispecchiata nella composizione effettiva di tutti i Consigli aggregati su base regionale.

Analizzando i dati relativi ai CPO territoriali e, in particolare, alla composizione dei loro Presidenti, emerge che il 22% è costituito da uomini, mentre il 78% è donna. Si rileva inoltre che in due regioni — Basilicata e Valle d'Aosta — la presidenza dei CPO è ricoperta esclusivamente da uomini



Fonte: elaborazioni CNPO su dati CNDCEC

4.3 Iscrizioni e cancellazioni

Nelle tabelle 2 e 3 sono riportati i dati relativi alle cancellazioni e alle iscrizioni alla CNPR e alla CDC, per classi di età e per genere, al fine di verificare l'esistenza di eventuali disallineamenti in confronto alle rispettive quote di iscritti. Dai dati relativi al 2024 emerge che si sono cancellati e cancellate dall'albo 1.472 colleghi e colleghe.

Tabella 2 - Numero di cancellazioni dalle Casse nell'anno 2024 suddivise per fasce d'età

Classi di età	CNPR	%	CDC	%	TOTALE	%
Fino a 35 anni	17	5,1%	175	15,3%	192	13,1%
Da 36 a 45 anni	38	11,4%	301	26,5%	339	23,0%
Oltre 45 anni	279	83,5%	662	58,2%	941	63,9%
Totale	334	100%	1.138	100%	1.472	100%

La fascia d'età dove si è registrato il maggior numero di cancellazioni è quella con l'età maggiore, facendo supporre che la maggior parte delle cancellazioni siano fisiologiche e collegate all'avanzare dell'età. Detto ciò, è importante segnalare la presenza di quote comunque significative di cancellazioni tra gli under 35, pari al 13,1% del totale e gli under 45 pari al 36,1% del totale.

Si è deciso di analizzare i dati relativi alle cancellazioni anche rispetto al genere.

Tabella 3 - Numero di cancellazioni dalle Casse nell'anno 2024 suddivise per genere

Genere	CNPR	%	CDC	%	TOTALE	%
Uomini	199	59,6%	635	55,8%	834	56,7%
Donne	135	40,4%	503	44,2%	638	43,3%
totale	334	100%	1.138	100%	1.472	100%

Il numero delle cancellazioni per genere ci fornisce, invece, un dato su cui riflettere. Per la CNPR le cancellazioni femminili rappresentano il 40,4% e per la CDC rappresentano il 44,2% delle cancellazioni totali. In rapporto agli iscritti totali, le donne cancellate sono l'1,92%, mentre gli uomini sono l'1,23% rispetto a una media di 1,45%. È evidente da questi dati che il tasso di cancellazione annuale delle donne è sensibilmente più elevato rispetto agli uomini. Entrambi i dati risultano particolarmente interessanti, soprattutto considerando che, negli ultimi tredici anni, la componente femminile ha rappresentato una quota compresa tra il 31% e il 34% del totale degli iscritti. Ci si è quindi chiesti se la maternità possa essere un fattore che influenza la cancellazione. È giusto ricordare in questa sede il fenomeno della Child Penalty, ossia la penalità di maternità, che è anche una delle variabili trainanti del Gender Pay Gap. La penalità di maternità è quel fenomeno che associa le donne con figli ad un minor tasso di occupazione e ad un reddito decrescente negli anni successivi all'evento nascita. Spesso, l'assenza di servizi per la prima infanzia e la scarsa condivisione dei compiti di cura all'interno delle famiglie rendono difficile alle donne conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

5 Il divario retributivo: focus sul gender pay gap

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

Tabella 4 - Reddito professionale medio e volume d'affari medio per genere. Anni 2013-2024 (I dati fanno riferimento all'anno di dichiarazione n e all'anno d'imposta n-1 esempio 2024, dichiarazione 2024 anno d'imposta 2023)

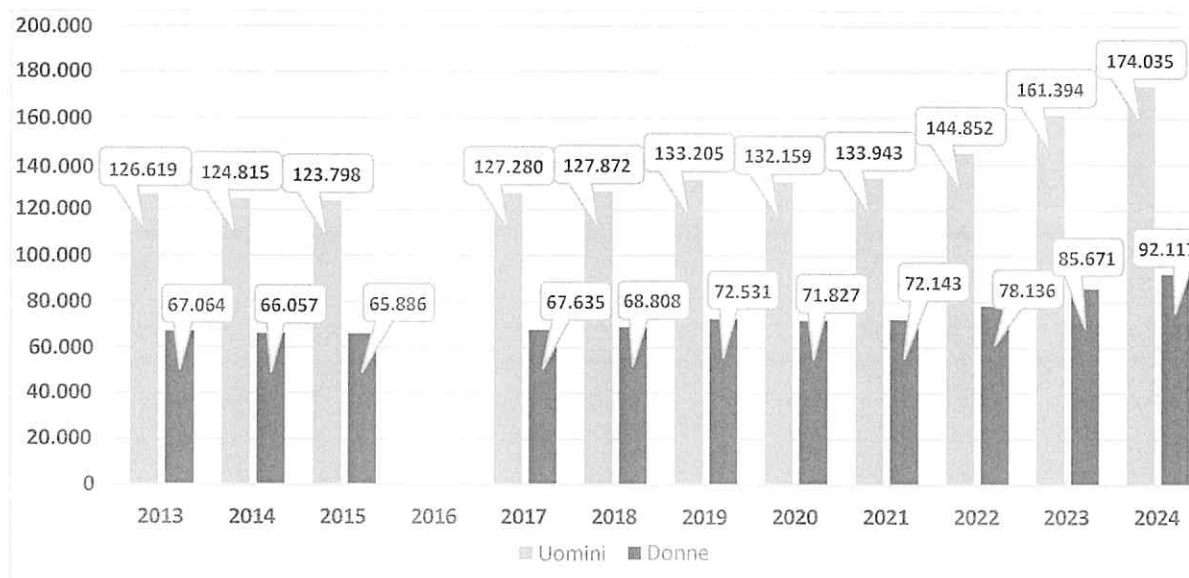
Anno di dichiarazione (Anno d'imposta n-1)	GENERE					
	Maschi		Femmine		Reddito medio	Volume d'affari
	Reddito medio	Volume d'affari	Reddito medio	Volume d'affari		
2013	68.272	126.619	38.200	67.064	59.187	108.577
2014	67.375	124.815	38.169	66.057	58.437	106.833
2015	66.122	123.798	37.813	65.886	57.340	105.833
2016	67.651		38.916		58.602	
2017	68.522	127.280	39.393	67.635	59.258	108.311
2018	68.616	127.872	39.949	68.808	59.429	108.943
2019	70.194	133.205	41.508	72.531	60.962	113.678
2020	70.729	132.159	41.380	71.827	61.612	112.626
2021	72.111	133.943	41.922	72.143	62.282	113.800
2022	78.922	144.852	45.832	78.136	68.073	122.978
2023	85.120	161.394	49.131	85.671	73.277	136.475
2024	93.987	174.035	53.684	92.117	80.648	146.923

Fonte: Rapporto sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili 202. Elaborazioni FNC Ricerca su dati CDC e CNPR. Per una corretta interpretazione dei dati si veda la nota a pag. 12 del Rapporto.

Nota: Il volume d'affari medio è mancante per il 2016 poiché risulta mancante il dato originale.

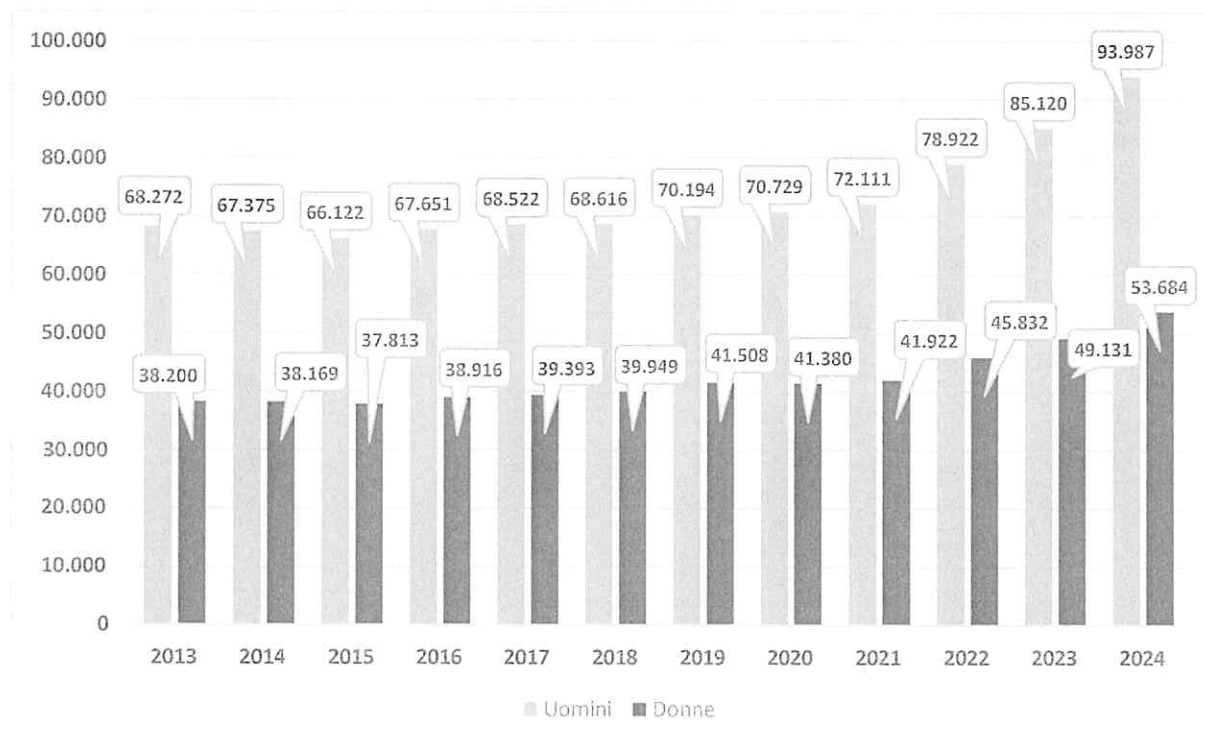
La tabella è stata rappresentata graficamente nei due grafici che seguono.

Figura 14 - Volume d'affari medio per genere. Valori espressi in euro. Anno 2024



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

Figura 15 - Reddito medio per genere. Valori espressi in euro. Anno 2024.



Se prendiamo l'ultimo anno per il quale abbiamo dati disponibili, ossia il 2024, vediamo che il volume d'affari femminile è stato il 52,93% di quello maschile, con un Gender Pay Gap pari a 47,1%, e per quel

che riguarda il reddito professionale, quello femminile è stato pari al 57,1% di quello maschile con un Gender Pay Gap pari a 42,9%.

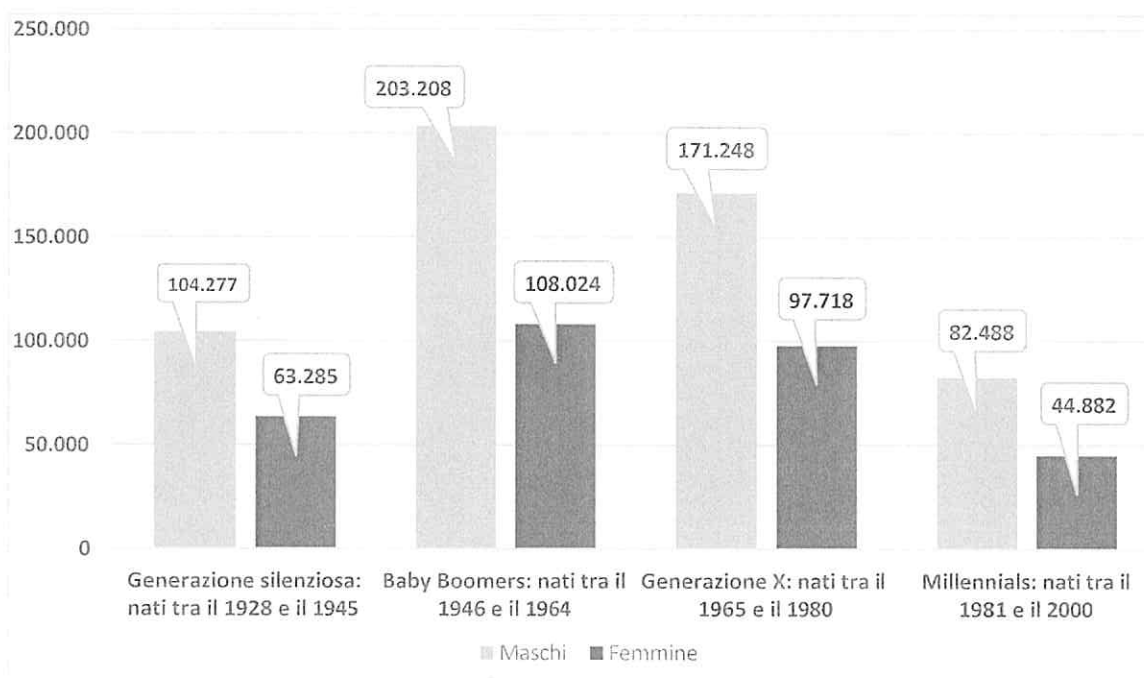
Nel paragrafo 4.1 è stato evidenziato come la componente femminile sia più giovane rispetto a quella maschile e che questa potrebbe essere una delle possibili cause del Gender Pay Gap. Per questa ragione si è deciso di analizzare il Gender Pay Gap nelle diverse fasce d'età.

Tabella 6 - Volume d'affari medio per genere e fasce di età. Anni 2019-2024

Volume d'affari	Generazione silenziosa: nati tra il 1928 e il 1945		Baby Boomers: nati tra il 1946 e il 1964		Generazione X: nati tra il 1965 e il 1980		Millennials: nati tra il 1981 e il 2000	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
2019	115.187	84.454	165.425	97.621	127.713	73.959	49.477	35.817
2020	108.391	77.768	161.398	95.166	130.704	74.344	54.815	38.374
2021	102.746	73.364	161.878	94.680	136.430	75.888	57.690	39.958
2022	103.293	74.319	170.500	98.907	152.982	84.207	67.298	45.361
2023	105.968	81.327	185.537	104.018	174.629	94.246	80.933	51.637
2024	104.277	63.285	203.208	108.024	171.248	97.718	82.488	44.882

Come si può vedere dalla tabella negli ultimi 6 anni il fatturato della componente femminile è sempre stato molto più basso rispetto a quello della componente maschile, confermando il Gender Pay Gap in ogni fascia d'età.

Figura 16 - Volume d'affari medio per genere e fasce d'età. Anno 2024



Come mostra il grafico relativo all'ultimo anno, il Gender Pay Gap maggiore si trova nella generazione Baby Boomers, in questa generazione le donne fatturano, in media, il 47% in meno rispetto a quello che fatturano gli uomini. Il grafico mostra come il Gender Pay Gap si manifesti in ciascuna fascia d'età.

Possibili cause a cui imputare il Gender Pay Gap sono state analizzate nella survey 2025 "Conciliazione vita-lavoro e Gender Pay gap" realizzato dal CNPO e dalla FNC Ricerca. In questa sede, si ricorda che i dati del questionario mostrano un'evidenza statistica che permette solo di formulare delle ipotesi, ma non di pervenire a delle generalizzazioni immediate.

- **Differenza nel numero di ore lavorate tra uomini e donne:** una prima ipotesi è relativa al diverso numero di ore lavorate tra uomini e donne. Si è cercato di capire se sia corretto dire che le donne guadagnano meno perché, dovendo occuparsi in misura maggiore dei carichi familiari, sono costrette a lavorare meno ore. Rispetto al questionario 2024, i dati attuali mostrano differenze di genere più evidenti: il 41,6% degli uomini e il 47,5% delle donne lavora meno di 8 ore al giorno, mentre il 58,5% degli uomini e il 52,5% delle donne lavora più di 8 ore. Questa differenza, significativa, può spiegare almeno in parte il Gender Pay Gap, indicando nelle ore lavorate una possibile, seppur parziale, causa del fenomeno.
- **Ruolo professionale e ostacoli alla carriera:** parte del Gender Pay Gap potrebbe derivare dal fatto che le donne occupano più spesso ruoli non apicali rispetto agli uomini. Anche quest'anno, come nel questionario 2024, emergono differenze significative: le donne titolari dello studio hanno un gap di circa 10 punti rispetto agli uomini, mentre nel ruolo di collaboratore, generalmente considerato meno importante, il divario supera i 14 punti. L'analisi ha inoltre indagato gli ostacoli alla carriera: dopo la nascita di un figlio/a, il 15,1% delle donne segnala un arresto della carriera (contro l'1,5% degli uomini) e il 15,5% dichiara di aver rinunciato a incarichi importanti (contro il 3,9% degli uomini). Questi dati spiegano sia la maggiore concentrazione femminile in posizioni meno prestigiose sia, parzialmente, il Gender Pay Gap, poiché la rinuncia a incarichi rilevanti incide su reddito e avanzamento professionale.

Inoltre, tra i collaboratori presso altri studi, le donne segnalano più frequentemente come ostacoli al ruolo di contitolare: mancanza di investimenti nello sviluppo professionale (12,9% contro 7,1%) e difficoltà a dedicare tempo sufficiente alla professione (11,6% contro 3,2%). Gli uomini, invece, indicano più spesso come motivi: sono giovane ma con possibilità di crescita (30,1% contro 22,9%), limitazioni strutturali dello studio (34,6% contro 30,3%) e mancanza di interesse (17,9% contro 9,9%).

- **Specializzazione professionale:** il Gender Pay Gap potrebbe essere spiegato dalla differente struttura della specializzazione professionale in relazione al genere che vede le donne avere una propensione più elevata per attività meno specialistiche. Anche questa è stata una causa analizzata nel documento dedicato al questionario per capire come mai le donne presentino un Gender Pay Gap che si manifesta maggiormente al crescere dell'età e cioè lungo la carriera professionale. Le donne si specializzano maggiormente, rispetto agli uomini, nell'ambito della contabilità, fisco e paghe, mentre gli uomini nella consulenza fiscale e societaria e nella revisione.

In particolare, il gap rispetto all'attività "Contabilità, fisco e paghe", considerata generalmente, quella a più basso valore aggiunto, è pari a 5,4 punti, mentre il gap nella "Consulenza fiscale e societaria" è pari a 7,2 punti circa. A questi si aggiunge anche un altro piccolo gap, quello in materia di incarichi di revisione, pari a 4,6 punti percentuali e quello in materia di finanza aziendale, pari a 4,6 punti anch'esso. Mentre, invece, nelle procedure concorsuali non c'è gap e nelle procedure da sovra indebitamento c'è un gap al contrario, tuttavia le procedure da sovra indebitamento sono meno remunerative rispetto al ruolo di Advisor o alla ristrutturazione aziendale. Non si tratta di gap significativi anche se tendenzialmente in grado di contribuire a spiegare anche qui una parte del gender pay gap.

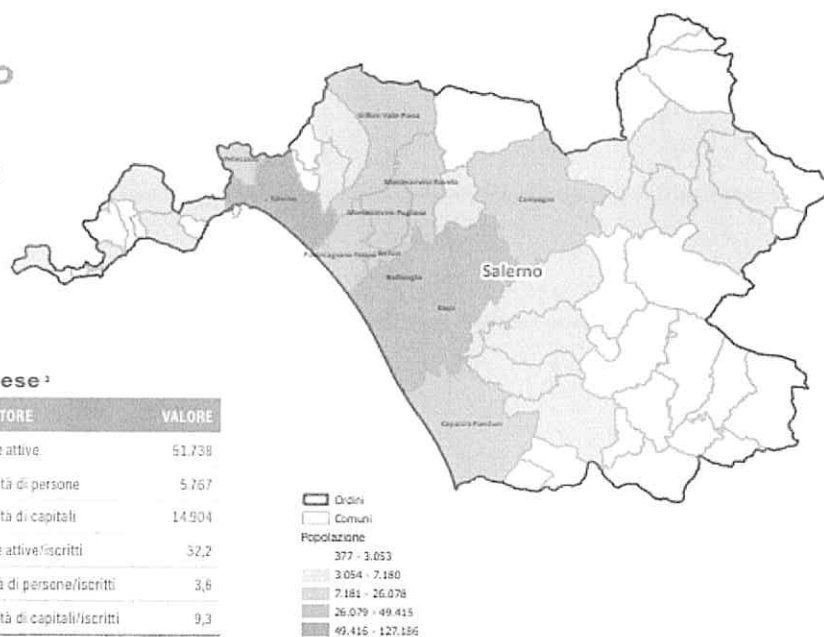
- **Fattori psicologici e Gender Pay Gap:** altre ipotesi tengono conto della differente distribuzione per età delle donne e degli uomini e anche di alcune motivazioni più di carattere psicologico. Dall'analisi del questionario è emerso che le donne, rispetto agli uomini, sono più esposte ad atteggiamenti negativi, con il 64,5% che ammette di eseguire prestazioni extra incarico senza richiedere compensi aggiuntivi contro il 57,4% degli uomini. Le donne dichiarano inoltre in misura maggiore di sentirsi insicure quando affrontano nuovi incarichi o ambiti professionali poco conosciuti, perché non si sentono sufficientemente preparate (14,6% contro 6%). Un altro aspetto significativo riguarda la difficoltà a rifiutare proposte di lavoro, anche quando poco remunerative o in situazioni di sovraccarico: il 22,3% delle donne ammette questa difficoltà, contro il 13,6% degli uomini. Questi comportamenti e percezioni, legati a fattori psicologici, possono contribuire a spiegare il Gender Pay Gap nella nostra professione.

Il CNPO ritiene fondamentale approfondire l'analisi delle possibili cause del Gender Pay Gap, al fine di trovare dei possibili percorsi di soluzione, atti a contrastare tale fenomeno.

6. Analisi contesto locale

Ordine di Salerno

Distretto di Corte di Appello di Salerno
Tribunale di Salerno



Dati territoriali

INDICATORE	VALORE
Popolazione	469.340
Superficie (kmq)	2.114
PIL nominale ¹ (mln €)	9.416
PIL pro-capite ² (Euro)	20.061
Numero di comuni	60
Abitanti/iscritti	292

Imprese³

INDICATORE	VALORE
Imprese attive	51.738
Società di persone	5.767
Società di capitali	14.904
Imprese attive/iscritti	32,2
Società di persone/iscritti	3,6
Società di capitali/iscritti	9,3

Società di capitali^{3,4}

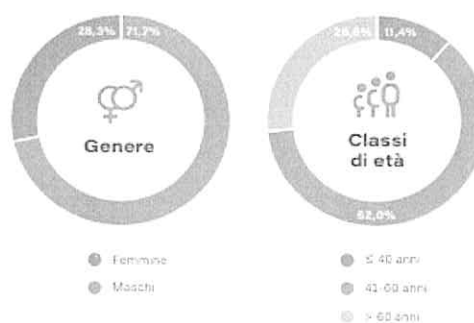
INDICATORE	V.A.	VAR.
Addetti	52.544	-6,7%
Fatturato (mgl. €)	9.867.770	24,9%
Valore Aggiunto (mgl. €)	2.535.865	21,2%
Media Fatturato / Addetti (mgl. €)	187,8	33,9%
SPA / Iscritti	0,97	0,00
SRL con più di 10 dip. / Iscritti	0,53	-0,15

Statistiche reddituali

SESSO E CLASSI D'ETÀ	MEDIA IRPEF	VAR %	MEDIANA	VAR %
Totale	36.591	8,0%	27.451	11,0%
Maschi	42.357	7,6%	30.650	7,9%
Femmine	27.473	10,0%	21.279	4,9%
≤ 40 anni	26.777	0,5%	19.495	9,5%
41-60 anni	41.630	10,1%	30.138	11,0%
> 60 anni	36.113	3,5%	25.430	5,4%

Statistiche albo

ISCRITTI	N.	VAR.	VAR %
Albo	1.609	2	0,1%
Sezione A	1.540	-1	-0,1%
Sezione B	32	2	6,7%
Elenco speciale	37	1	2,6%
STP	14	0	0,0%
Praticanti	170	-35	-17,1%



Genere e classi di età



Iscritti al 31 dicembre 2019-2023



1 PIL nominale anno 2021. 2 PIL pro-capite nominale anno 2021. 3 I dati sulle imprese e i dati sulle società di capitale sono estratti dalla banca dati Aida. 4 Società con bilanci 2022 disponibili nella banca dati Aida.

Di seguito, invece, si rappresentano le analisi condotte sui singoli iscritti all'Ordine di Salerno senza considerare le STP o gli iscritti alle sezioni speciali negli ultimi 7 anni. A differenza dei dati precedenti in questo caso abbiamo inserito anche l'anno 2024 in quanto un dato interno dell'ordine

L'analisi è stata condotta suddividendo la popolazione ordinistica per classi di età coincidenti con le generazioni, così da rendere i dati più facilmente confrontabili con l'esterno.

Le classi così individuate sono, pertanto:

- Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945
- Baby Boomers nati fra il 1946-1964
- Generazione X nati fra il 1965-1980
- Millenials nati fra il 1981-2000;
- Generazione Z nati dopo il 2000.

Dall'elaborazione dei dati, si evidenzia che, con riferimento al periodo di analisi compreso tra il 2018 ed il 2025, la distribuzione per genere non ha subito sostanziali modifiche, attestandosi sempre intorno al 28% con una leggera flessione in negativo

COMPOSIZIONE ALBO ODCEC SALERNO

Anno	Classe di età	Dottori Commercialisti					
		Donne	% Donne	Uomini	% Uomini	Totale	Totale %
2018	Generazione silenziosa	2	0,13%	53	3,47%	55	3,60%
	Baby Boomers	91	5,95%	415	27,14%	506	33,09%
	Generazione X	280	18,31%	539	35,25%	819	53,56%
	Millenials	56	3,66%	93	6,08%	149	9,74%
	Generazione Z	-	-	-	-	-	-
	Totale	429	28,06%	1100	71,94%	1529	100,00%
2019	Generazione silenziosa	2	0,13%	50	3,26%	52	3,39%
	Baby Boomers	88	5,74%	407	26,55%	495	32,29%
	Generazione X	279	18,20%	538	35,09%	817	53,29%
	Millenials	61	3,98%	108	7,05%	169	11,02%
	Generazione Z	-	-	-	-	-	-
	Totale	430	28,05%	1103	71,95%	1533	100,00%
2020	Generazione silenziosa	2	0,13%	46	2,98%	48	3,10%
	Baby Boomers	85	5,50%	405	26,20%	490	31,69%
	Generazione X	276	17,85%	542	35,06%	818	52,91%
	Millenials	73	4,72%	117	7,57%	190	12,29%
	Generazione Z	-	-	-	-	-	-
	Totale	436	28,20%	1110	71,80%	1546	100,00%
2021	Generazione silenziosa	2	0,13%	40	2,59%	42	2,72%
	Baby Boomers	83	5,37%	401	25,94%	484	31,31%
	Generazione X	273	17,66%	534	34,54%	807	52,20%
	Millenials	80	5,17%	133	8,60%	213	13,78%
	Generazione Z	-	-	-	-	-	-
	Totale	438	28,33%	1108	71,67%	1546	100,00%
2022	Generazione silenziosa	1	0,06%	35	2,27%	36	2,34%
	Baby Boomers	80	5,19%	395	25,63%	475	30,82%
	Generazione X	269	17,46%	532	34,52%	801	51,98%
	Millenials	82	5,32%	147	9,54%	229	14,86%
	Generazione Z	-	-	-	-	-	-
	Totale	432	28,03%	1109	71,97%	1541	100,00%
2023	Generazione silenziosa	1	0,06%	32	2,08%	33	2,14%
	Baby Boomers	77	5,00%	389	25,24%	466	30,24%
	Generazione X	261	16,94%	531	34,46%	792	51,40%
	Millenials	93	6,04%	157	10,19%	250	16,22%
	Generazione Z	-	-	-	-	-	-
	Totale	432	28,03%	1109	71,97%	1541	100,00%
2024	Generazione silenziosa	1	0,06%	31	2,01%	32	2,08%
	Baby Boomers	77	5,00%	385	24,98%	462	29,98%
	Generazione X	255	16,55%	529	34,33%	784	50,88%
	Millenials	99	6,42%	159	10,32%	258	16,74%
	Generazione Z	-	-	-	-	0	-
	Totale	432	28,03%	1104	71,64%	1536	99,68%
2025	Generazione silenziosa	0	0,00%	22	1,43%	22	1,43%
	Baby Boomers	72	4,67%	375	24,33%	447	29,01%
	Generazione X	258	16,74%	533	34,59%	791	51,33%
	Millenials	105	6,81%	164	10,64%	269	17,46%
	Generazione Z	-	-	-	-	-	-
	Totale	435	28,23%	1094	70,99%	1529	99,22%

Anno	Classe di età	Esperti Contabili					
		Donne	% Donne	Uomini	% Uomini	Totale	Totale %
2018	Generazione silenziosa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Baby Boomers	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Generazione X	2	11,76%	3	17,65%	5	29,41%
	Millenials	1	5,88%	11	64,71%	12	70,59%
	Generazione Z	-	-	-	-	-	-
	Totale	3	17,65%	14	82,35%	17	100,00%
2019	Generazione silenziosa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Baby Boomers	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Generazione X	2	10,00%	3	15,00%	5	25,00%
	Millenials	2	10,00%	13	65,00%	15	75,00%
	Generazione Z	-	-	-	-	-	-
	Totale	4	20,00%	16	80,00%	20	100,00%
2020	Generazione silenziosa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Baby Boomers	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Generazione X	4	16,67%	3	12,50%	7	29,17%
	Millenials	2	8,33%	15	62,50%	17	70,83%
	Generazione Z	-	-	-	-	-	-
	Totale	6	25,00%	18	75,00%	24	100,00%
2021	Generazione silenziosa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Baby Boomers	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Generazione X	4	14,81%	3	11,11%	7	25,93%
	Millenials	1	3,70%	19	70,37%	20	74,07%
	Generazione Z	-	-	-	-	-	-
	Totale	5	18,52%	22	81,48%	27	100,00%
2022	Generazione silenziosa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Baby Boomers	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Generazione X	4	13,79%	3	10,34%	7	24,14%
	Millenials	2	6,90%	20	68,97%	22	75,86%
	Generazione Z	-	-	-	-	-	-
	Totale	6	20,69%	23	79,31%	29	100,00%
2023	Generazione silenziosa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Baby Boomers	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Generazione X	4	12,90%	4	12,90%	8	25,81%
	Millenials	2	6,45%	21	67,74%	23	74,19%
	Generazione Z	-	-	-	-	-	-
	Totale	6	19,35%	25	80,65%	31	100,00%
2024	Generazione silenziosa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Baby Boomers	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Generazione X	5	16,13%	3	9,68%	8	25,81%
	Millenials	3	9,68%	21	67,74%	24	77,42%
	Generazione Z	0	-	-	-	0	-
	Totale	8	25,81%	24	77,42%	32	103,23%
2025	Generazione silenziosa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Baby Boomers	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Generazione X	5	16,13%	3	9,68%	8	25,81%
	Millenials	3	9,68%	20	64,52%	23	74,19%
	Generazione Z	-	-	-	-	-	-
	Totale	8	25,81%	23	74,19%	31	100,00%

7. Conclusioni

Il gender budget così redatto, e i dati che sono stati raccolti tramite il questionario, forniscono una fotografia importante sulla situazione attuale fra i Dottori Commercialisti e gli Esperti Contabili italiani.

Sulla base di tutti i dati illustrati e delle evidenze statistiche che emergono dalle prime due survey condotte, il CNPO, al fine del miglioramento della parità di genere nella professione di Commercialista, ritiene utile proporre l'adozione di specifiche azioni e policy adeguate.

Un ruolo fondamentale lo gioca senz'altro la formazione in materia di parità di genere tra gli iscritti all'Albo. A tal fine, l'aver inserito i crediti formativi, conseguiti attraverso i corsi aventi ad oggetto le Pari Opportunità, fra quelli obbligatori è stato certamente un primo importante passo avanti.

Tramite la formazione, si può aumentare la consapevolezza del fenomeno, si possono acquisire nuove capacità e conoscenze, si può migliorare l'efficacia e l'efficienza del proprio metodo di lavoro, per questa ragione quest'anno sono stati raccolti e riportati i dati relativi alla formazione.

Inoltre, il CNPO propone:

- di realizzare eventi formativi in materia di pari opportunità, che possano fornire qualifiche riconosciute a livello nazionale e patrocinare (su richiesta dei CPO locali) corsi di formazione, organizzati dai CPO locali, che abbiano il medesimo scopo. A titolo esemplificativo e non esaustivo: percorsi di formazione rivolti a colleghe interessate a ricoprire incarichi nei CdA e nei Board delle aziende. Relativamente a questo argomento si segnala la presenza del Consiglio Nazionale all'interno del progetto *"Women on Board"* che ha proprio questo scopo.
- di sostenere la genitorialità e il caregiving in sinergia con le Casse.
- di aumentare la consapevolezza dell'importanza di seguire percorsi di specializzazione professionale, in particolare per la componente femminile, soprattutto nei settori ad alta redditività della nostra professione, in un'ottica di lotta al gender pay gap.
- di approfondire lo studio delle possibili cause del Gender Pay Gap.
- di collaborare con i CPO locali, per il tramite dei rappresentanti regionali, raccogliendo da questi suggerimenti e proposte in merito alla formazione e alle possibili azioni da intraprendere per il contrasto al Gender Pay Gap e per diffondere gli eventi formativi realizzati dai CPO locali.
- di promuovere iniziative volte al miglioramento del bilanciamento vita privata lavoro, benessere e in contrasto allo stress da lavoro, che è un problema rilevante e trasversale per la nostra categoria, come emerso dal questionario.

Salerno 30/03/2026