



Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Pisa

C.P.O.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E
DEGLI ESPERTI CONTABILI DI PISA

BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2026

Indice

PREMESSA..... 3

IL BILANCIO DI GENERE..... 6

ATTIVITA' SVOLTA NEL 2025..... 6

COMPOSIZIONE ISCRITTI 13

LINEE PROGRAMMATICHE 2026 13

CONCLUSIONI 15

PREMESSA

Il Comitato Pari Opportunità di Pisa risulta così composto:

Dott.ssa Francesca Cavaliere	Presidente
Dott.ssa Laura Agudio	Vicepresidente
Dott.ssa Irene Bertelli	Segretaria
Dott.ssa Eleonora Settesoldi	Consigliera
Dott. Francesco Rossi	Consigliere
Dott.ssa Alessandra Corsi	Consigliera
Dott. Gianluca Menicagli	Consigliere

Care colleghe, cari colleghi,

Con l'avvicinarsi alla conclusione del mandato quadriennale 2022-2026, intendiamo avviare i lavori sul bilancio preventivo di genere, evidenziando che la vera parità si costruisce attraverso il dialogo, il confronto e la libertà di pensiero. Non con imposizioni o censure, ma con quella *Cultura* — intesa come curiosità, apertura mentale e spirito critico — che dovrebbe guidare ogni professionista e ogni cittadino consapevole.

Questi principi valgono non solo per la parità di genere, ma per ogni tema che richieda attenzione e confronto costruttivo.

Il 2026 rappresenta un passaggio cruciale per le politiche di uguaglianza in Italia e in Europa: coincide infatti con la conclusione della **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026** e con il completamento del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, che ha posto la parità di genere tra i tre pilastri fondamentali per il rilancio economico e sociale del Paese.

È dunque il momento di tracciare un bilancio complessivo dei progressi raggiunti e di delineare con chiarezza la strada per il futuro, affinché i risultati conseguiti non vadano dispersi, ma diventino solide fondamenta per ulteriori avanzamenti.

Ricordiamo che il CPO dell'ODCEC di Pisa è stato costituito nel 2022 a seguito di elezioni ed è composto da 7 membri, gli obiettivi del Comitato Parità Opportunità di Pisa, 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 che nella concreta applicazione delle disposizioni del Dgls. N.139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere;

Il CPO è un organo elettivo e obbligatorio presso ogni Consiglio dell'Ordine Territoriale, ai sensi del comma 1-bis dell'art. 8 del D.Lgs. 139/2005, come modificato dal D.L. 137/2020 (Decreto Ristori). Il Regolamento prevede inoltre che possano essere ammessi quali componenti aggiunti, senza diritto di voto, tutti gli iscritti interessati a partecipare e collaborare alle attività svolte dal Comitato stesso, in nome del principio di condivisione che caratterizza e qualifica il CPO.

Funzioni del comitato:

1. 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;
- l) individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni soggettive od oggettive di disparità e la loro rappresentanza negli organi istituzionali anche tramite l'attuazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale;
- m) formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

2. Per la realizzazione delle sue attività e finalità il Comitato collabora con gli altri Comitati Pari Opportunità istituiti

presso gli altri Consigli dell'Ordine, locali, nazionali e/o sovranazionali, anche partecipando a reti già costituite e/o costituende, nel rispetto dell'autonomia e delle competenze istituzionali dei singoli Comitati, ed interloquisce con Comitati di altri Ordini Professionali, Enti locali, Università, Consigliere di Parità e con ogni altro organismo pubblico o privato di parità.

Il CPO Nazionale

Le recenti modifiche all'ordinamento professionale hanno introdotto l'istituzione del **Comitato Pari Opportunità Nazionale (CPO Nazionale)**, composto da un rappresentante designato dai CPO regionali e da due consiglieri nazionali. Il Comitato si è insediato il **13 settembre 2023**, eleggendo presidente il dott. Michele De Tavonatti, sostituito nel 2025 dalla dott.ssa Rosa D'Angiolella. Per la Toscana, la rappresentanza è stata affidata alla dott.ssa **Paola Santoni**, presidente del CPO di Prato.

Il CPO Nazionale ha avviato progetti di grande rilievo, tra cui:

- la **piattaforma unica** per la redazione dei questionari;
- il **format standard per il bilancio di genere**, corredato da linee guida e da una piattaforma per il bilancio consolidato regionale e nazionale;
- la **certificazione della parità di genere** per i singoli ordini territoriali.

Un momento significativo è stato il **convegno di Roma del 20 novembre 2024**, organizzato dal CPO Nazionale insieme alle commissioni di studio su parità di genere e politiche giovanili. In tale occasione sono stati presentati:

- il **vademecum contro la violenza economica**;
- il **bilancio di genere nazionale**;
- i risultati della ricerca *"Conciliazione vita-lavoro e gender pay gap"*, che ha coinvolto circa 5.000 commercialisti.

La ricerca ha evidenziato:

- un impegno lavorativo superiore alle 8 ore giornaliere per uomini e donne, con un gap del 5% a favore degli uomini;
- una forte disparità nelle ore dedicate all'assistenza familiare, con un gap del 48% a sfavore delle donne;
- la conferma del **gender pay gap**, con maggiore presenza femminile nelle fasce di reddito più basse.

Le cause di tale divario non sembrano legate al numero di ore lavorate, ma piuttosto a fattori come:

- la posizione ricoperta nello studio;
- l'età media;
- la specializzazione professionale (*segregazione orizzontale*).

Già una ricerca del 2016 aveva rilevato come le aree di specializzazione a minore valore aggiunto fossero caratterizzate da una prevalenza femminile, mentre quelle a maggior valore aggiunto risultavano dominate dalla componente maschile. Sebbene tali dati necessitino di aggiornamento, è verosimile che le tendenze non abbiano subito sostanziali cambiamenti.

Nel 2024 il CPO Nazionale ha inoltre pubblicato le **linee guida per la redazione del Bilancio di Genere**, attualmente limitate al bilancio consuntivo. È tuttavia auspicabile che vengano estese anche al **bilancio previsionale**.

IL BILANCIO DI GENERE

Anche in questa sede è utile richiamare l'importanza della redazione di un bilancio di genere.

Il Bilancio di Genere (BDG) rappresenta infatti uno strumento analitico di grande efficacia, capace di rileggere i bilanci in una prospettiva che tenga conto delle differenze tra uomini e donne all'interno di un determinato contesto socio-culturale. Si parte dal riconoscimento che i due generi ricoprono ruoli e responsabilità differenti nella società e che quello femminile, in particolare, si trova spesso in una condizione di svantaggio, legata alla molteplicità dei ruoli tradizionalmente attribuiti (moglie, madre, lavoratrice) e agli obblighi di cura che ne derivano.

Per questo motivo è fondamentale che enti pubblici e ordini professionali assumano la responsabilità di distribuire le risorse secondo il principio di pari opportunità, garantendo equità in ogni ambito della vita sociale e lavorativa.

L'inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio, attraverso il *gender budgeting*, costituisce una sfida al tradizionale modo di concepire la politica di bilancio. Tale approccio è stato formulato a livello internazionale a metà degli anni '90 e sancito dalla Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne di Pechino (1995), quando 189 governi si impegnarono a promuovere l'indipendenza economica delle donne e a ristrutturare la spesa pubblica per favorire il loro accesso alle risorse produttive. Nel 1999 la Commissione Europea ha adottato il *gender budgeting* come strumento centrale del *gender mainstreaming*, codificato nel Trattato di Amsterdam (1997, artt. 2 e 3). Successivamente, nel 2003, il Parlamento Europeo ha rivolto un invito esplicito alla Commissione e agli Stati membri a sviluppare modelli di bilancio di genere.

Per la nostra professione, il BDG assume un valore specifico: è una rendicontazione che consente agli iscritti di comprendere l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile, e di valutare come gli organi istituzionali abbiano pianificato le proprie attività per garantire equa rappresentanza e visibilità alle politiche di genere.

Sul piano economico generale, il *gender budgeting* permette di cogliere le potenzialità che la parità di genere porta con sé per la crescita aziendale e complessiva, confermando la sua rilevanza anche in termini di sviluppo economico. La parità di genere, infatti, deve orientare le politiche pubbliche sin dalla loro fase di ideazione (*gender mainstreaming*), e in questo senso il bilancio di genere si configura come uno strumento concreto e prezioso per guidare gli interventi necessari.

Il contesto normativo e gli obiettivi al 2026

La parità di genere rappresenta uno dei tre pilastri del **Next Generation EU** e del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR – Italia Domani)**, strumenti concepiti per rilanciare l'economia dopo la pandemia, che ha purtroppo ampliato il divario di genere. In questo quadro, la parità è intesa come parte integrante della sostenibilità sociale e del rapporto tra economia e società. Secondo le stime del Governo, il PNRR avrà un impatto significativo sulla crescita economica e sulla produttività, stimato in circa **+3,6 punti percentuali di PIL entro il 2026**.

Come priorità trasversale del PNRR e riferimento per l'attuazione del **Family Act**, la **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026** — ispirata alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell'Unione Europea — costituisce la cornice delle politiche da attuare e il punto di arrivo in termini di uguaglianza. Il documento, frutto di un percorso partecipato che ha coinvolto amministrazioni, parti sociali e associazioni, individua cinque aree prioritarie:

- Lavoro
- Reddito
- Competenze
- Tempo
- Potere

Con obiettivi misurabili da raggiungere entro il 2026, la strategia punta a migliorare di **5 punti la posizione dell'Italia nel Gender Equality Index dell'EIGE**.

L'impegno per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne e delle ragazze è inoltre sancito dall'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, che lo include tra i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), in particolare nell'**SDG 5 – Parità di genere**.

Parallelamente, il crescente rilievo delle performance **ESG (Environmental, Social, Governance)** nei bilanci di sostenibilità — obbligatori per le grandi imprese e adottabili volontariamente dalle PMI — evidenzia un sistema economico sempre più attento ai progressi in ambito ambientale, sociale e di governance. La rendicontazione non finanziaria su temi quali salute, sicurezza sul lavoro, formazione, diversità e pari opportunità diventa così parte integrante della valutazione delle imprese e del loro impatto complessivo sulla società.

ATTIVITA' SVOLTA NEL MANDATO 2022-2025

Nel corso del mandato quadriennale, il CPO di Pisa ha sviluppato un'attività su più fronti, costruendo una rete di collaborazioni territoriali, regionali e nazionali e avviando progetti concreti a favore degli iscritti.

Alla fine del quadriennio, la rete dei CPO toscani ha intenzione di elaborare un bilancio consuntivo di genere regionale, a conclusione del mandato in corso.

Networking e collaborazioni istituzionali

Il CPO ha promosso e sostenuto con convinzione la creazione di una rete tra i Comitati Pari Opportunità dei commercialisti toscani e nazionali, favorendo lo scambio di informazioni, opinioni e linee programmatiche. Questa sinergia si è rivelata essenziale per condividere **best practices**, elaborare documenti comuni e presentare osservazioni congiunte su temi di interesse nazionale.

Un momento significativo di tale collaborazione è stato il **convegno di fine mandato “La dimensione di genere tra bilanci e gender gap”**, organizzato a Firenze nel marzo 2022 insieme al CPO di Firenze e al Comune di Firenze.

Successivamente, nel luglio 2023, le presidenti dei CPO toscani riunite in assemblea a Firenze hanno designato la collega Paola Santoni, presidente del CPO di Prato, quale rappresentante della Toscana presso il Comitato Pari Opportunità Nazionale.

Progetti formativi e di empowerment

Il CPO ha partecipato e organizzato il progetto “WIN – WOMEN IN NETWORK, Empowering Leadership!”, in collaborazione con gli altri CPO toscani. Si tratta di un'iniziativa istituzionale volta a favorire la formazione di una lista di candidate per ruoli apicali e a rafforzare le competenze trasversali (soft skills).

Nel 2023 è stato predisposto e diffuso un questionario rivolto a tutte le colleghe toscane, con l'obiettivo di individuare i principali bisogni formativi. Hanno risposto oltre 180 professioniste, fornendo un quadro prezioso per la progettazione dei percorsi formativi.

Il primo modulo, articolato in 9 incontri svoltisi tra il 2 ottobre 2024 e il 12 febbraio 2025, ha approfondito competenze fondamentali per la leadership e la crescita professionale:

- leadership e comunicazione efficace;
- gestione del tempo e capacità di negoziazione;
- gestione dello stress e *public speaking*;
- intelligenza emotiva.

L'obiettivo finale del progetto è la creazione di un database di candidate formate e disponibili per incarichi di responsabilità, favorendo l'accesso delle donne a posizioni apicali in società quotate, enti pubblici e organismi professionali.

Parallelamente, il CPO ha organizzato e promosso numerosi eventi formativi in materia di pari opportunità (materie di tipo E) sia a livello locale che in collaborazione con altri CPO toscani e nazionali, consolidando così un percorso di crescita e empowerment condiviso.

Bilanci di genere e monitoraggio

Il CPO ha predisposto i **bilanci consuntivi di genere** per gli anni 2022, 2023 e 2024, e i **bilanci preventivi** per il quadriennio 2023-2026. Questo lavoro ha contribuito in modo significativo a garantire **trasparenza** e a rafforzare la **rendicontazione delle politiche di genere** all'interno dell'Ordine.

I bilanci rappresentano uno strumento di analisi puntuale, volto a monitorare:

- la **composizione degli iscritti** per genere ed età;
- la **struttura degli organi dell'Ordine** (Consiglio, CPO, Consiglio di Disciplina, Collegio dei Revisori);
- la **distribuzione degli incarichi** per genere nelle aree giudiziarie, di controllo e di governance;
- il **gender pay gap**, sulla base dei dati disponibili;
- le **aree di interesse professionale** suddivise per genere.

Attraverso questi strumenti, il CPO ha reso possibile una lettura chiara e documentata delle dinamiche di genere all'interno della professione, ponendo le basi per interventi mirati e per una programmazione più equa e inclusiva.

Contributo alle modifiche normative

Il CPO ha partecipato attivamente al processo di consultazione sulla bozza di modifica del **D.Lgs. 139/2005**, elaborando osservazioni condivise con tutti i CPO toscani. I punti principali hanno riguardato:

- il mantenimento delle **quote di genere** nella misura di almeno due quinti, in linea con la legge Golfo-Mosca e con le direttive europee;
- la **reintroduzione dell'alternanza di genere** nelle liste dei candidati;
- l'eliminazione delle **limitazioni alla rappresentanza esterna** dei comitati;
- il rafforzamento del ruolo e della composizione dei CPO, riconosciuti come organi di rilevanza strategica.

Grazie a questo lavoro, nel testo definitivo approvato nel **novembre 2024** sono state accolte le osservazioni relative al mantenimento della quota di 2/5 e all'eliminazione delle limitazioni alla rappresentanza esterna, oltre all'introduzione della **quota generazionale** nelle liste dei Consigli territoriali e del Consiglio Nazionale. Restano invece escluse le quote di genere nei Collegi di Disciplina, nel Consiglio di Disciplina nazionale e nei Collegi dei Revisori.

Parallelamente, il CPO ha redatto e condiviso numerosi **comunicati ufficiali**, sempre in collaborazione con gli altri CPO toscani e nazionali, indirizzati al Consiglio Nazionale su tematiche di rilievo professionale e sociale. Tra i più significativi:

- nel **2022**, comunicati sull'attribuzione delle cariche e deleghe all'interno della Fondazione Nazionale Commercialisti e sulle criticità legate alla modifica del Regolamento per la costituzione e l'elezione dei CPO, con particolare attenzione al tema dell'autonomia dei comitati;
- nel **2022 e 2023**, comunicati di solidarietà al popolo iraniano per la morte di **Mahsa Amini** e **Hadis Najafi**, e per i casi di avvelenamento di centinaia di bambine e ragazze;
- nel **2023**, un comunicato in occasione della **Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**, volto a sottolineare l'importanza di una presa di coscienza collettiva e di una sensibilizzazione continua;
- nel **2025**, un comunicato congiunto con i CPO toscani per ribadire l'urgenza di colmare il **divario di genere** in Italia e nelle professioni ordinistiche.

Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, il nostro Paese registra ancora forti disparità tra uomini e donne, soprattutto nel mercato del lavoro. La questione non è soltanto etica: l'eliminazione delle differenze rappresenta anche una **leva strategica** per accrescere la competitività e favorire la crescita economica, sia della nazione che delle professioni.

Nel mese di gennaio 2023 è stato organizzato un evento formativo trasversale con argomento "Gestione Tempo - Produttività - Stress nello Studio Professionale" a cura della docente Enrica Brachi, consulente in Innovation Management.

Nel mese di ottobre 2023 collaborazione nella realizzazione di un evento organizzato da FIDAPA Pisa unitamente all'Ordine degli Avvocati di Pisa con la partecipazione della Dr.ssa Claudia Segre, Presidente della Fondazione Global Thinking Foundation, dal Titolo "Differenziale di genere sulle competenze finanziarie: una sfida per ridurre la violenza di genere" dove il nostro Presidente è intervenuta trattando alcuni casi di situazioni di scarsa competenza finanziaria e relativa risoluzione.

Con particolare riferimento all'anno 2025 il **Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Pisa** ha organizzato l'evento formativo dal titolo *"Intelligenza Emotiva e Strategic Skills per Ben-Lavorare – Costruire, Mantenere, Sviluppare Relazioni di Successo"*, tenutosi il 18 febbraio 2025 presso la Sala Ricci della Camera di Commercio di Pisa. L'iniziativa, accreditata con **4 crediti formativi professionali**, ha visto la partecipazione della **Ph.D. Enrica Brachi**, consulente in Innovation Management, che ha guidato i lavori con un approccio innovativo e coinvolgente.

Obiettivi dell'evento

- Approfondire le **competenze strategiche** individuate dal World Economic Forum come centrali per il successo professionale.
- Evidenziare il **valore economico dell'intelligenza emotiva** e il suo impatto ai diversi livelli organizzativi.
- Fornire strumenti pratici per sviluppare abilità comunicativo-relazionali indispensabili: leadership, comunicazione efficace, gestione del tempo, negoziazione, gestione dello stress, public speaking e intelligenza emotiva.

Risultati e impatto

L'evento ha riscosso un ampio interesse tra gli iscritti, contribuendo a:

- accrescere la consapevolezza sull'importanza delle competenze trasversali per il benessere e la crescita professionale;
- favorire il confronto tra colleghi su temi di grande attualità, connessi al rapporto tra intelligenza emotiva e performance lavorativa;
- rafforzare il ruolo del CPO come promotore di iniziative di **empowerment e formazione continua**.

Il Comitato Pari Opportunità ha promosso e organizzato un percorso formativo, in collaborazione con il CPO di Livorno, dedicato alla **Comunicazione Consapevole ed Efficace**, con l'obiettivo di fornire strumenti pratici e teorici per migliorare la qualità delle relazioni personali e professionali. L'iniziativa si inserisce nelle attività di empowerment e sviluppo delle competenze trasversali, rivolte a favorire inclusione, rispetto e collaborazione nei contesti lavorativi e sociali.

Il 17 dicembre 2025 si è svolta la prima giornata del percorso formativo. La giornata, condotta da **Letizia Bocciardi**, CEO e Founder di *Healthability – Società Benefit* e professionista con una lunga esperienza manageriale e formativa, si è articolata in otto ore di attività. Attraverso un approccio esperienziale e interattivo, i partecipanti hanno potuto approfondire i **cinque assiomi della comunicazione**, sperimentandoli in modo diretto e innovativo. Il metodo ha alternato momenti teorici a esercizi pratici, role-play e attività di gruppo, favorendo un apprendimento basato sull'intelligenza emotiva e sulla partecipazione attiva.

Il clima in aula è stato caratterizzato da grande coinvolgimento e collaborazione, con un forte senso di condivisione che ha permesso di trasformare i contenuti in esperienze concrete. I partecipanti hanno avuto l'opportunità di riflettere sul proprio stile comunicativo, di acquisire nuove consapevolezze e di sperimentare modalità di ascolto e di espressione più efficaci.

Questa prima giornata ha rappresentato un momento significativo di crescita personale e professionale, confermando l'importanza di percorsi formativi che integrino teoria e pratica e che pongano al centro la persona e le sue relazioni. Il secondo modulo del corso è previsto per il **26 gennaio 2026**, e completerà il percorso con ulteriori approfondimenti sulla comunicazione strategica, la Comunicazione Non Violenta e l'approccio gestaltico.

Con questa iniziativa, il CPO ribadisce il proprio impegno nel promuovere attività di formazione che sostengano la cultura delle pari opportunità e favoriscano lo sviluppo di competenze trasversali utili a creare ambienti di lavoro e relazioni più autentiche, rispettose e inclusive.

COMPOSIZIONE ISCRITTI

La fase di partenza dell’elaborazione di un bilancio di genere è rappresentata dall’analisi del contesto, e cioè l’analisi della popolazione maschile e femminile degli iscritti e degli organi direttivi. Obiettivo dell’indagine è, principalmente, fornire informazioni ed elementi utili per definire le future politiche di genere.

Analizziamo di seguito alcuni dati riferiti all’ODCEC di Pisa.

Per quanto concerne la composizione di genere degli iscritti al nostro Ordine alla data del 07.11.2025 (data ultimo consiglio) si comunicano i seguenti dati:

Ordine di Pisa: Anagrafica Iscritti Albo, sezione A e praticanti:

Iscritti al 31.10.2021	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.10.2022	di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 23.10.2023	di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 08.11.2024	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 07.11.2025	di cui uomini	di cui donne
852	588	264	847	579	268	851	578	273	854	579	275	850	578	272
	69,01%	30,99%		68,36%	31,64%		67,90%	32,10%		67,80%	32,20%		68,00%	32,00%
Praticanti al 31.10.2021	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.10.2022	di cui uomini	Di cui donne	Praticanti al 23.10.2023	di cui uomini	Di cui donne	Praticanti al 08.11.2024	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 07.11.2025	di cui uomini	di cui donne
49	27	22	47	21	26	33	20	13	42	27	15	49	27	22
	55,10%	44,90%		44,68%	55,32%		60,60%	39,40%		68,30%	35,70%		55,10%	44,90%

Si nota un decremento di 2 unità degli iscritti complessivi dal 2021 al 2025 e un incremento della componente femminile.

Il numero dei praticanti dal 2021 al 2025 è rimasto invariato sia a livello complessivo che nella composizione.

LINEE PROGRAMMATICHE 2026

Relativamente alla programmazione 2026, si delineano le linee guida che il CPO intende perseguire per intraprendere un percorso che promuova la parità di genere attraverso il principio “no woman/young no panel” in modo tale da contribuire a creare un **ambiente professionale più equo e meritocratico**, dove il talento e la competenza, indipendentemente dal genere, vengono pienamente riconosciuti e valorizzati. Ciò

può ridurre il **brain drain** di talenti femminili dalla professione e attrarre nuove menti brillanti. A lungo termine, un'applicazione coerente del "No Woman, No Panel" rafforzerà la coesione interna della professione, stimolando una cultura di rispetto reciproco e collaborazione, essenziale per affrontare le sfide future della professione del commercialista.

1) Lavorare insieme con gli altri Ordini territoriali e con altri Ordini professionali; interlocuzione con le Istituzioni locali; confronto continuo con CPO nazionale per promuovere nuove iniziative sul territorio.

2) Elaborazione e formulazione di questionari da inviare a tutti gli iscritti, anche in collaborazione con gli altri C.P.O. della Toscana ed il C.P.O Nazionale, per analizzare sempre meglio le esigenze e le difficoltà in ambito professionale e redigere un bilancio di genere a carattere consolidato sempre più rappresentativo della realtà in cui viviamo;

3) Progetti sull'educazione finanziaria: Il Cpo si impegnerà a organizzare eventi legati al tema dell'educazione finanziaria, offrendo così il proprio contributo alla diffusione della cultura economica e finanziaria, quale strumento di emancipazione e crescita.

4) Formazione: Il Cpo si impegnerà a incrementare l'offerta formativa su pari opportunità, Intelligenza Artificiale e politiche di genere, in generale con corsi in area "E" cercando di coinvolgere le Università allo scopo di implementare momenti di studio e confronto.

Il Cpo ha intenzione di organizzare un evento improntato al rispetto e quindi riconoscere i limiti e le differenze per rispettarli, con la partecipazione di alcune associazioni che operano sul territorio con l'obiettivo di riflettere su tematiche quali comportamenti maltrattanti, emancipazione economica femminile.

5) Ascolto degli iscritti: Il Cpo ha già valutato nel corso del mandato 2022-2026 l'attivazione dello sportello di ascolto come primo passo per avviare il progetto Banca del tempo. Sarà premura del Cpo risolvere i problemi tecnici operativi e attivarlo quanto prima.

Sarà premura del Cpo chiedere la partecipazione delle Casse Previdenziali nel sostenere le colleghe e i colleghi nella complicata esperienza di conciliare i tempi di vita e di lavoro.

Il Cpo ha come obiettivo il continuo monitoraggio delle possibili convenzioni con soggetti eroganti servizi (ad

esempio asili nido, servizi di spesa a domicilio, assistenza agli anziani, ecc.) in grado di aiutare le colleghe ed i colleghi.

CONCLUSIONI

Concludiamo il nostro Bilancio di Genere Preventivo 2026 con l'auspicio di poter fornire a tutta la nostra categoria un contributo significativo nella sensibilizzazione sui temi della parità di genere e della facilitazione all'accesso alla professione, contribuendo a creare consapevolezza e promuovendo una cultura di genere e di parità in ogni iscritto, attraverso strumenti efficaci, come il bilancio di genere, eventi formativi e questionari rivolti agli iscritti.

Come professionisti all'interno della comunità, il nostro impegno è importante oltre che nei confronti della categoria, anche nei confronti della società nel suo complesso, soprattutto in tutti quei campi in cui le nostre competenze professionali possono fare la differenza. Ci auguriamo pertanto che le nostre iniziative possano stimolare una maggiore sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e della sostenibilità sociale, contribuendo così al progresso della nostra categoria professionale e dell'intera società. In questo spirito di collaborazione e condivisione che caratterizza i Comitati Pari Opportunità, invitiamo tutti le colleghi e le colleghe a partecipare alle nostre attività e iniziative come membri aggiunti del comitato, contribuendo attivamente al cambiamento.

Pisa, 23 novembre 2025