



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 ANNO 2025



Sommario

Premessa	3
Quadro di riferimento internazionale, europeo e nazionale.....	4
<i>Il quadro internazionale.....</i>	<i>4</i>
<i>Il quadro europeo</i>	<i>5</i>
<i>Il quadro nazionale</i>	<i>5</i>
Il Comitato Pari Opportunità ODCEC Pisa	7
<i>Composizione del Comitato</i>	<i>7</i>
<i>Funzioni del Comitato</i>	<i>8</i>
Rendicontazione dell'attività svolta nell'anno 2025	9
Bilancio di genere - metodo di redazione.....	12
Analisi del contesto.....	12
<i>Composizione degli organi dell'ODCEC di Pisa</i>	<i>16</i>
<i>La distribuzione degli incarichi.....</i>	<i>18</i>
<i>Il divario reddituale tra i generi</i>	<i>20</i>
<i>Il divario reddituale per classi di età.....</i>	<i>22</i>
<i>Praticanti.....</i>	<i>23</i>
Conclusioni	24

Premessa

Care colleghe e cari colleghi,

Il Bilancio di Genere è una rendicontazione volontaria utile per analizzare e monitorare le disparità di Genere all'interno di un'organizzazione o di un settore specifico; 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.

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.

Attraverso la redazione del bilancio di genere si possono pertanto perseguire almeno tre obiettivi:

- Accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle disuguaglianze di genere;
- Assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
- Promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione attraverso meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

La parità di genere è una sfida di fondamentale importanza per l'evoluzione di tutti i professionisti e non solo dei commercialisti.

L'incontro tra generi diversi porta allo scambio di prospettive, una crescita personale e consente di trovare soluzioni innovative.

Scommettere sulla leadership femminile non è solo una scelta morale ma un investimento necessario per garantire un futuro più sostenibile, inclusivo e competitivo e per farlo è necessario impegnarsi per costruire un ambiente equo in tutte le istituzioni e ambienti.

Nel nostro Ordinamento professionale, a seguito della modifica del 2020 al Dlgs n. 139/2005, si prevede:

- all'art. 8 l'obbligo per tutti gli Ordini territoriali di costruire un Comitato Pari Opportunità eletto con modalità stabilite da un Regolamento approvato dal Consiglio Nazionale.
- all'art. 25 l'introduzione delle quote di genere nelle liste elettorali disponendo che i $\frac{2}{5}$ sono riservati al genere meno rappresentato.

L'art. 28 del Codice Deontologico contiene inoltre il principio della parità di genere nel disciplinare gli incarichi istituzionali.

Il Bilancio di Genere dell'Ordine dei Dottori commercialisti ed Esperti contabili di Pisa è stato redatto nel rispetto delle Linee Guida al Bilancio di Genere emanate dal CPO nazionale il 14 marzo 2024.

Quadro di riferimento internazionale, europeo e nazionale

Il quadro internazionale

A livello internazionale, il riferimento principale è rappresentato dall'azione delle Nazioni Unite, che promuovono la tutela dei diritti umani e la parità di genere attraverso convenzioni, programmi e strategie globali.

Uno degli strumenti fondamentali è la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW), adottata nel 1979, che rappresenta il principale trattato internazionale volto a garantire la piena uguaglianza tra donne e uomini in ambito politico, economico, sociale e culturale. La convenzione impegna gli Stati a rimuovere le discriminazioni esistenti e a promuovere politiche attive di pari opportunità.

La necessità poi di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e nei programmi pubblici, valutandone periodicamente gli effetti sulla condizione femminile, è emersa durante la Quarta Conferenza mondiale sulle donne delle Nazioni Unite, tenutasi a Pechino nel settembre 1995. In linea con questo orientamento, il Programma d'azione elaborato in quell'occasione sottolineava l'importanza di rendere i processi di formazione dei bilanci più aperti e trasparenti, nonché di utilizzare analisi di genere nella definizione delle politiche economiche e sociali. Ciò permette di valutare, anche a posteriori, il differente impatto differenziato su donne e uomini e di proporre eventuali interventi correttivi.

Un ulteriore riferimento è costituito dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile sottoscritto nel settembre 2015 dai 193 paesi membri dell'ONU, ed in particolare l'obiettivo n. 5 finalizzato a:

- eliminare ogni forma di discriminazione e violenza contro le donne e le ragazze;
- promuovere la piena partecipazione femminile ai processi decisionali;
- garantire pari opportunità nel lavoro e nell'accesso alle risorse economiche.

Anche la Organizzazione Internazionale del Lavoro ha contribuito in modo significativo alla definizione degli standard internazionali in materia di parità nel lavoro, attraverso convenzioni relative alla parità retributiva, alla non discriminazione nell'occupazione e alla tutela della maternità.

Il quadro europeo

Nel contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si inserisce nel più ampio approccio del 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 rappresenta quindi l'applicazione concreta di questo approccio alle procedure di bilancio.

Un primo riferimento ufficiale a questo strumento di promozione dell'uguaglianza si trova nella Relazione presentata nel 2003 al Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (16 giugno 2003, A5-0214/2003). Tale documento proponeva l'adozione di una Risoluzione sul Gender Budgeting, con l'obiettivo di incoraggiare gli Stati membri e le istituzioni dell'Unione europea ad adottare questa nuova prospettiva e a diffondere la conoscenza delle strategie di Gender Budgeting presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica. Il tema del Bilancio di genere è stato richiamato in diversi atti dell'Unione europea dedicati più in generale alla parità di genere. Tra i più rilevanti si ricorda la Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e sui diritti delle donne (2012/2301(INI)), che invitava gli Stati membri ad adottare il Gender Budgeting come "strumento per analizzare i programmi e le politiche governative, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini". Successivamente è intervenuta la Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento Europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) con la quale si chiede alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento.

Il quadro nazionale

La necessità di promuovere, attraverso interventi concreti, una reale parità di genere in tutti gli ambiti organizzativi, e in particolare negli Enti Pubblici, trova un solido fondamento nei principi della Costituzione italiana. L'articolo 3, infatti, non si limita a vietare ogni forma di discriminazione nel suo primo comma, ma stabilisce anche, nel secondo comma, l'obbligo di contrastare e rimuovere gli effetti che tali discriminazioni hanno prodotto nel tempo, anche mediante l'adozione di azioni specifiche a sostegno dell'uguaglianza.

In questa prospettiva, gli articoli 37 e 51 della Costituzione garantiscono a donne e uomini pari opportunità nel lavoro e nell'accesso agli incarichi pubblici. Allo stesso tempo, accanto al principio di uguaglianza formale, viene previsto l'impegno a realizzare un'uguaglianza sostanziale attraverso misure di carattere promozionale. Il Bilancio di genere rappresenta uno strumento essenziale di "raccordo" tra queste due declinazioni dell'uguaglianza.

Tale strumento consente di applicare una prospettiva di genere nell'analisi dello stato di attuazione della parità all'interno di un'organizzazione. L'attività di verifica dello stato esistente e degli effetti generati dalle misure adottate permette di orientare in modo più consapevole le politiche future,

prestando particolare attenzione anche agli effetti indiretti che provvedimenti apparentemente neutri possono produrre sulla parità di genere.

Un impulso significativo all'adozione del Bilancio di genere da parte delle pubbliche amministrazioni è derivato anche dall'emanazione della Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità. Tale Direttiva sostituisce espressamente quella precedente del 23 maggio 2007 e ribadisce la necessità di promuovere analisi di bilancio in ottica di genere, affinché questo strumento diventi una pratica stabile e consolidata.

Con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, si evidenzia inoltre che nel 2016, a seguito di una modifica dell'articolo 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, è stato stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avviasse, nell'ambito delle attività di rendicontazione, una sperimentazione dedicata all'introduzione del Bilancio di genere. Tale iniziativa era finalizzata a valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio su donne e uomini, considerando aspetti quali risorse economiche, servizi, tempo e lavoro non retribuito, al fine di determinare una valutazione complessiva degli effetti delle politiche pubbliche sul genere.

Limitandosi agli interventi più recenti, questa previsione ha trovato ulteriore attuazione nella Circolare del 13 aprile 2021, n. 12, recante "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 NextGenerationEU: gli Stati per accedere ai fondi del Recovery Fund, mediante l'elaborazione dei piani nazionali di ripresa e resilienza devono promuovere l'uguaglianza come azione trasversale alle politiche di ripresa economica. Di conseguenza, il Piano nazionale di ripresa e resilienza non solo indica la parità di genere quale priorità trasversale, ma impone tra "le misure di revisione e valutazione della spesa" il potenziamento del Bilancio di genere. Al fine di raggiungere gli obiettivi del PNRR sono state introdotte una serie di norme volte a implementare l'eguaglianza in numerosi contesti, come l'imposizione del requisito della parità negli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l'implementazione delle misure di conciliazione vita lavoro in ambito pubblico e privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva (cfr. D.lg. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; D.lg. 36 del 2022). Il quadro normativo è dunque orientato all'implementazione della parità di genere in ogni settore, quindi anche nell'ambito degli ordini Professionali.

Il Comitato Pari Opportunità ODCEC Pisa

Il Comitato Pari Opportunità di Pisa è stato eletto unitamente al Consiglio dell'Ordine dei Commercialisti ed Esperti Contabili di Pisa ed insediato il 23 febbraio 2026.

La durata del Comitato coincide con quella del Consiglio dell'Ordine, e come questo, il Comitato insediato rimarrà in carica fino al 23 febbraio 2030 e verrà rinnovato con le nuove elezioni.

Composizione del Comitato

Come previsto dall'art. 4 comma 2.b del "Regolamento per la Costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità" emanato dal CNDCEC, il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine di Pisa, che conta un numero di iscritti superiore alle 500 unità, risulta composto da 7 membri, di cui 6 eletti tra i soggetti candidati e uno, il Presidente, nominato dal Consiglio dell'Ordine. Attualmente il C.P.O. risulta nella seguente composizione:

Dott.ssa Irene Bertelli	Presidente
Dott.ssa Laura Agudio	Vicepresidente
Dott.ssa Laura Ancillotti	Segretaria
Dott. Francesco Rossi	Consigliere
Dott.ssa Cecilia Nacci	Consigliera
Dott. Gianluca Menicagli	Consigliere
Dott.ssa Daniela Orlandini	Consigliera

Ai sensi dell'art.4 comma 4 del medesimo Regolamento, accanto ai componenti effettivi, il Comitato, secondo le maggioranze previste all'articolo 6, può decidere l'accoglimento di ulteriori componenti, detti aggiunti, scelti fra gli iscritti nella sezione A o B dell'Albo, che abbiano manifestato la loro disponibilità o interesse a partecipare e collaborare alle attività del Comitato stesso. I componenti aggiunti non hanno diritto di voto nelle decisioni del Comitato, ma possono partecipare alle riunioni.

Le finalità del Comitato Pari 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 ha funzioni propositive e consultive e si propone di favorire e realizzare reali condizioni di parità professionale tra gli iscritti, rafforzando azioni per la rimozione di ostacoli che ne impediscano la realizzazione, di affrontare problemi di natura personale, professionale e organizzativa degli iscritti, e di promuovere azioni di formazione e sostegno per gli iscritti e per i giovani in particolare.

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.

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.

L'intento di questo C.P.O. è di raccogliere i consigli e le sollecitazioni degli iscritti al nostro Ordine, compresi anche i tirocinanti, per favorire la crescita di ciascun professionista.

Questo C.P.O. ha fin da subito individuato alcuni temi di maggior interesse su cui focalizzare il proprio impegno. Tra questi la volontà di sviluppare nuove proposte/iniziative volte a coinvolgere e sensibilizzare maggiormente Colleghi e Colleghe sul tema della parità di genere e sulle prospettive, anche lavorative, nel prossimo futuro a seguito dell'evoluzione normativa.

Rendicontazione dell'attività svolta nell'anno 2025

Le attività svolte dal Comitato nel corso di quest'anno si sono rivolte in particolare al/alla:

- 1) individuazione degli ambiti operativi dei comitati pari opportunità istituiti all'interno degli ordini professionali, promuovendo contatti e partecipando alla costituzione di una rete con gli altri CPO dei commercialisti, toscani e non;
- 2) partecipazione attiva nella predetta rete che ha consentito lo scambio di informazioni, opinioni e linee programmatiche utili allo svolgimento di eventi formativi ed informativi;
- 3) tenuta delle riunioni periodiche del nostro Comitato per l'approfondimento degli argomenti posti all'ordine del giorno;
- 4) redazione del bilancio consuntivo di genere 2024 e al preventivo per l'anno a venire;
- 5) partecipazione a riunioni organizzate a livello regionale e nazionale, con la finalità di condividere attraverso la rete le esperienze e le proposte provenienti dai vari CPO territoriali;

In merito preme sottolineare che i Comitati Pari Opportunità della Regione Toscana hanno collaborato in modo proficuo per realizzare un progetto per vincere la sfida della parità di genere e raggiungere nuovi traguardi. Il progetto si chiama WIN, Women in Network.

Nel corso del 2024 era stato sottoposto alle donne iscritte agli Ordini della Toscana un questionario per capire se vi fosse interesse al percorso. Dal questionario era emerso un forte interesse verso

le competenze trasversali, anche dette Soft Skills, vale a dire tutte quelle abilità personali che influenzano il modo di interagire con sé stessi e con gli altri, anche nella vita professionale.

Nell'ambito del percorso già intrapreso nel 2024 con l'accrescimento della consapevolezza delle capacità personali, e della comunicazione più autentica e vissuta come esperienza relazionale, nel corso del 2025 il CPO ha organizzato i seguenti eventi:

- 1) 18/02/2025 Intelligenza emotiva e strategic skill per ben-lavorare. Relatrice Ph.D. Enrica Brachi.

Il Laboratorio, sviluppato in 4 ore, ha avuto come focus l'intelligenza emotiva quale cuore del successo, rappresentando autoefficacia, eccellenza professionale e, dunque, un valore economico. Spesso l'intelligenza emotiva è una priorità trascurata da chi gestisce uno studio professionale. Al contrario, la capacità di comunicare in modo efficace e di stabilire relazioni positive e costruttive nel proprio ambito professionale deve essere ritenuta indispensabile.

- 2) 17/12/2025 e 26/01/2026 La Comunicazione Efficace e Consapevole, Relatrice Dr. Letizia Bocciardi.

Il Corso organizzato unitamente al CPO di Livorno è stato strutturato per un totale di 16 ore in 2 giornate per l'acquisizione dei 5 assiomi della comunicazione, la Comunicazione Non Violenta (CNV), l'acquisizione di consapevolezza di come comunichiamo e degli approcci della psicologia della Gestalt. In un mondo dove le relazioni sono sempre più complesse e veloci, questo corso ha offerto uno spazio sicuro e trasformativo per riscoprire il potere dell'ascolto autentico, della presenza e della connessione umana.

Il CPO Toscana ha partecipato al Convegno Nazionale del 25/11/2025, in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne, svoltosi a Roma ma fruibile in webinar: Le barriere invisibili. **Nel corso dell'evento è stato presentato il bilancio di genere nazionale**, che ha fornito i seguenti dati significativi:

- 1- Rafforzamento della presenza delle donne tra i commercialisti italiani. Dal 31,1% del 2012 si è passati al 34% del 2024,
- 2- crescita costante tra i giovani. Nella prima classe di età, cioè tra gli iscritti fino a 40 anni, il gap è minimo: le donne sono il 7,5% del totale contro il 9,1% degli uomini. 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.
- 3- riduzione del divario reddituale che passa dal 46,3% del 2008 al 42,9% del 2024. Il Gender Pay Gap resta comunque elevato, anche se è in linea con quello di tutti gli altri Ordini

professionali, segno di una difficoltà strutturale comune a tutte le professioni liberali.

Nel corso del Convegno sono stati resi noti i risultati del **sondaggio** somministrato a un campione di oltre 3.600 commercialisti, realizzato dal Comitato nazionale pari opportunità (CNPO) dei commercialisti insieme alla Fondazione Nazionale della categoria.

Uno dei dati più significativi messi in luce dal questionario è riferito alla "penalità di maternità", un concetto elaborato nell'ambito degli studi sulle politiche di genere per descrivere lo svantaggio professionale ed economico che le donne possono subire quando hanno un figlio.

- 4- Per il 43,5% del campione, la nascita di un figlio ha avuto riflessi negativi sull'attività professionale, dato che sale al 68,8% per le donne madri contro il 31,2% degli uomini. In particolare, il 13,2% segnala una diminuzione del reddito professionale (16,8% per le donne madri), il 12,6% una crescita rallentata (13,7% per le donne madri), l'8,1% afferma che la propria carriera ha subito un arresto (15,1% per le donne contro l'1,5% per gli uomini) e il 9,6% ha dovuto rinunciare a incarichi importanti (15,5% per le donne contro 3,9% per gli uomini).

Altro dato importante riguarda la "care penalty", vale a dire la perdita di reddito e opportunità lavorative che colpisce le donne normalmente più impegnate degli uomini nella cura e nell'assistenza dei propri familiari. I risultati dell'indagine indicano anche in questo caso la presenza di una penalizzazione per le donne.

- 5- Dal questionario emerge che il 60,7% delle donne si occupa direttamente dell'assistenza ai propri familiari contro il 39,3% degli uomini e che quasi il 70% delle donne dedica più di 5 ore al giorno all'assistenza dei propri familiari contro il 15% circa degli uomini. I dati indicano anche che, nel caso in cui sia il partner ad occuparsi dell'assistenza familiare, nel 28,4% dei casi è la donna contro il 6,5% di uomini.
- 6- Riguardo alla conciliazione vita-lavoro, il 54,2% del campione sostiene che il bilanciamento vita privata-lavoro non sia adeguato, mentre solo il 16,3% risponde positivamente. Le donne presentano una percentuale leggermente più alta di risposte negative (59,4%), ma è chiaro che il problema è trasversale.
- 7- Del resto, altro dato chiave del questionario, il 55,5% del campione dichiara di dedicare più di otto ore al giorno alla professione, il 15,7% addirittura più di dieci, mentre le donne che dedicano alla professione meno di otto ore al giorno sono il 47,5% contro il 41,6% degli uomini.

Al fine di garantire che il Comitato possa espletare le sue funzioni, il Consiglio dell'Ordine ha disposto che i propri uffici prestino piena collaborazione al Comitato stesso. Il Consiglio dell'Ordine di Pisa ha inserito apposito capitolo di spesa di euro 1.000,00 a disposizione del Comitato.

Bilancio di genere - metodo di redazione

Per la redazione del presente Bilancio di genere sono stati rielaborati i dati storici degli iscritti, dei praticanti e della composizione dei Consigli e delle commissioni studio sulla base delle informazioni disponibili presso il nostro Ordine territoriale. Sono stati utilizzati i dati forniti dal Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno in merito agli incarichi presso le aziende come sindaco/revisore e/o amministratore. Un'ulteriore fonte dei dati è rappresentata dalle informazioni contenute nel Bilancio di Genere redatto dal Comitato Pari Opportunità Nazionale. Per ultimo sono stati utilizzati i dati forniti dalla Cassa Dottori Commercialisti, riferiti ai dati reddituali e ai volumi di affari comunicati dagli iscritti per l'anno di imposta 2023.

Analisi del contesto

L'analisi del contesto analizza la composizione degli iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Pisa con particolare attenzione, oltre al genere, all'età dei componenti.

a) Iscritti All'albo

È stato ritenuto idoneo evidenziare la composizione degli iscritti per gli anni 2015, 2020 e 2025 in modo da analizzare non solo il trend degli iscritti uomo/donna nell'ultimo decennio ma anche gli effetti della pandemia da SARS-COV-2 sull'immagine e sull'attrattività della professione.

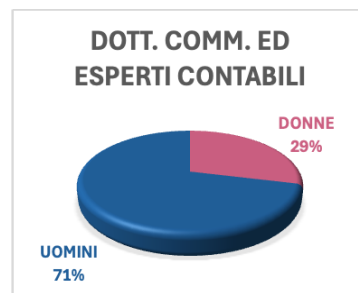
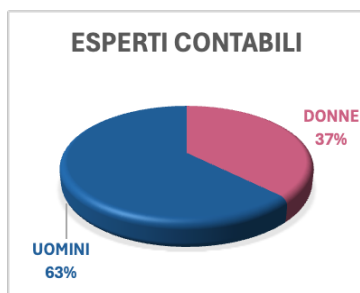
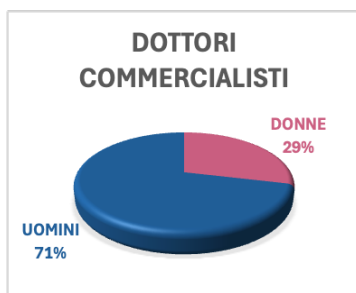
Tabella n. 1_Riepilogo Commercialisti ed Esperti Contabili suddivisione di genere

2015	DOTTORI COMMERCIALISTI	ESPERTI CONTABILI	TOTALI	% DI GENERE
DONNE	219	3	222	28,87%
UOMINI	542	5	547	71,13%
TOTALE	761	8	769	100,00%

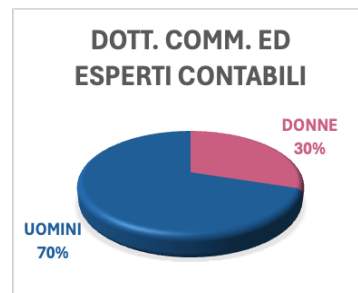
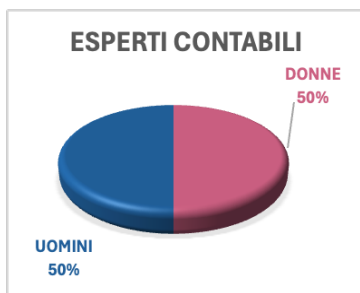
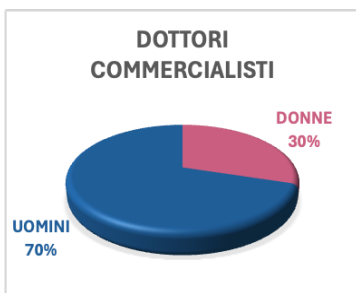
2020	DOTTORI COMMERCIALISTI	ESPERTI CONTABILI	TOTALI	% DI GENERE
DONNE	240	5	245	29,99%
UOMINI	564	8	572	70,01%
TOTALE	804	13	817	100,00%

2025	DOTTORI COMMERCIALISTI	ESPERTI CONTABILI	TOTALI	% DI GENERE
DONNE	253	8	261	31,75%
UOMINI	552	9	561	68,25%
TOTALE	805	17	822	100,00%

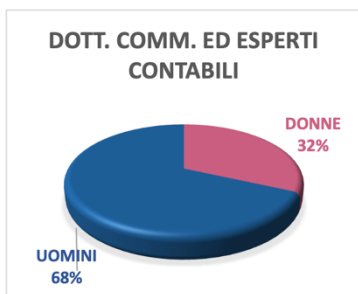
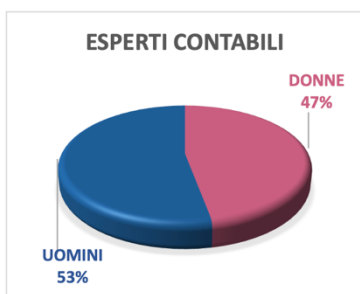
2015



2020



2025



Guardando le tabelle sopra esposte, effettivamente, si può notare un incremento degli iscritti nel periodo pre Covid e un sostanziale pareggio degli iscritti dal 2020 al 2025 ovvero nel periodo post-Covid. È plausibile pertanto ritenere che la pandemia abbia influenzato il modo di pensare comportando un allontanamento dalla professione per accostarsi maggiormente a lavori in aziende pubbliche/private per avere un minor carico di responsabilità e una maggiore sicurezza economica.

Allo stesso tempo i dati sopra esposti fanno notare nel periodo post covid un incremento degli iscritti donne e un decremento degli iscritti uomini. La percentuale della popolazione femminile è aumentata del 3% sul totale degli iscritti, rispetto all'anno 2015.

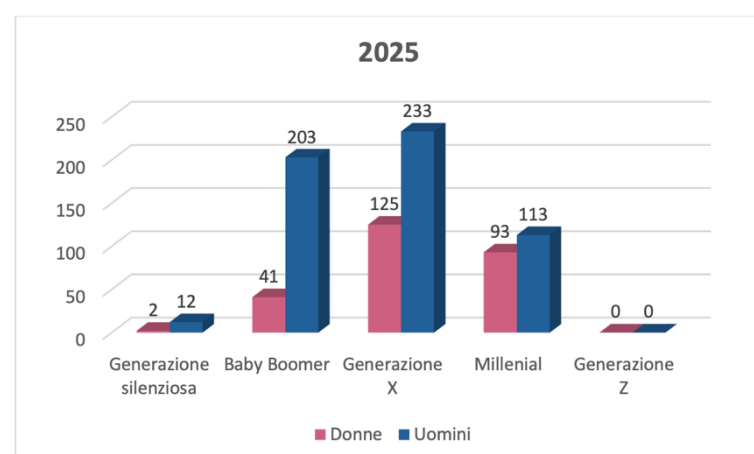
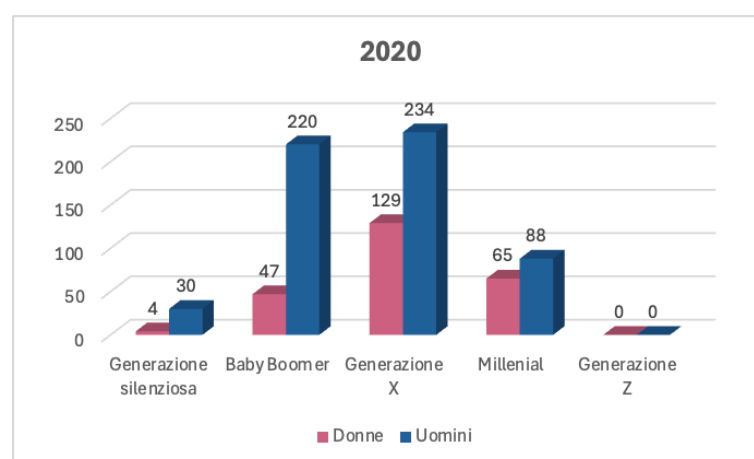
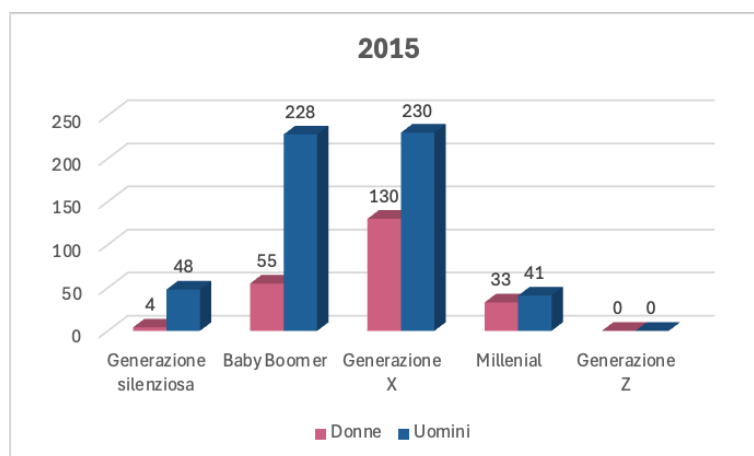
Tabella n. 2_Riepilogo Commercialisti ed Esperti Contabili suddivisione di genere per fasce di età

2015	ANNO DI NASCITA	SEZIONE A		SEZIONE B		TOTALE	DONNE	UOMINI
		DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI		%	%
Generazione silenziosa	1928 - 1945	4	48	0	0	52	7,69%	92,31%
Baby Boomer	1946 - 1964	55	228	0	0	283	19,43%	80,57%
Generazione X	1965 - 1980	127	226	3	4	360	36,11%	63,89%
Millenial	1981 - 2000	33	40	0	1	74	44,59%	55,41%
Generazione Z	Dal 2001	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
TOTALE		219	542	3	5	769	28,87%	71,13%

2020	ANNO DI NASCITA	SEZIONE A		SEZIONE B		TOTALE	DONNE	UOMINI
		DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI		%	%
Generazione silenziosa	1928 - 1945	4	30	0	0	34	11,76%	88,24%
Baby Boomer	1946 - 1964	47	220	0	0	267	17,60%	82,40%
Generazione X	1965 - 1980	126	230	3	4	363	35,54%	64,46%
Millenial	1981 - 2000	63	84	2	4	153	42,48%	57,52%
Generazione Z	Dal 2001	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
TOTALE		240	564	5	8	817	29,99%	70,01%

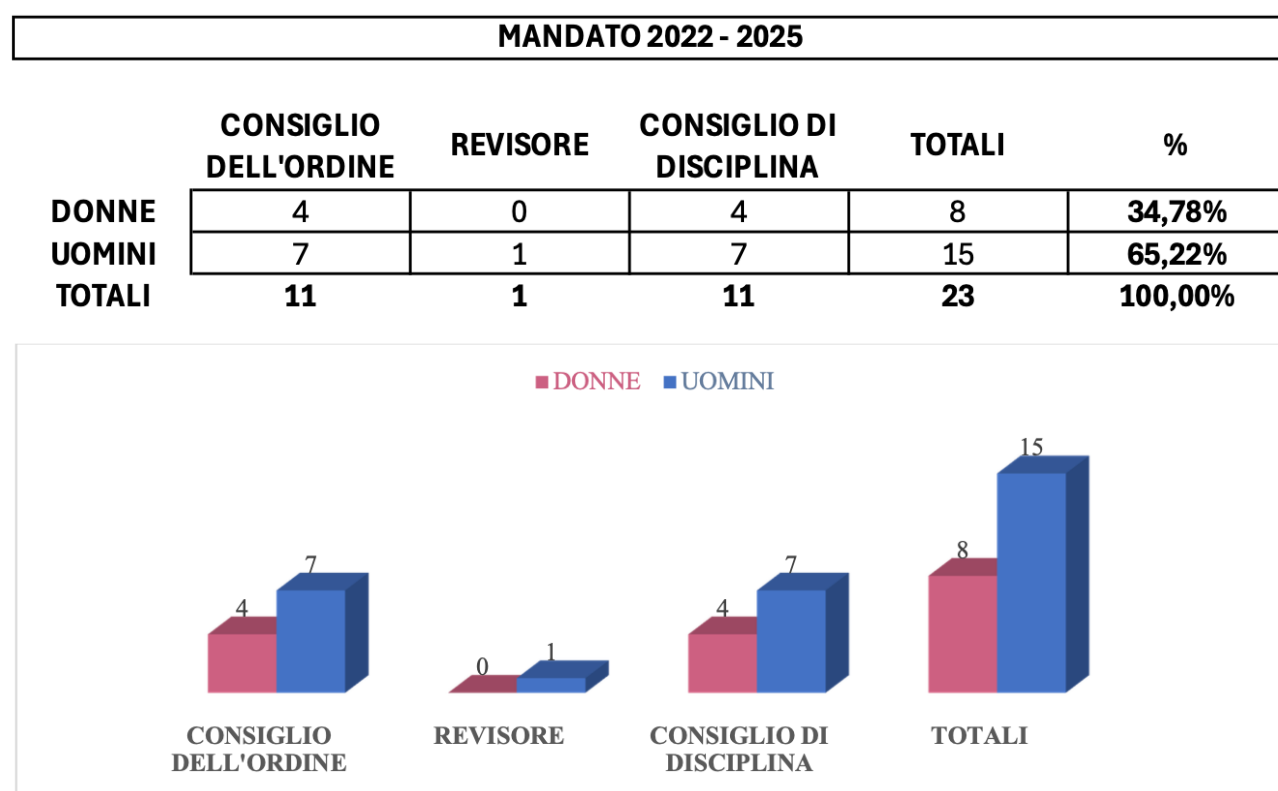
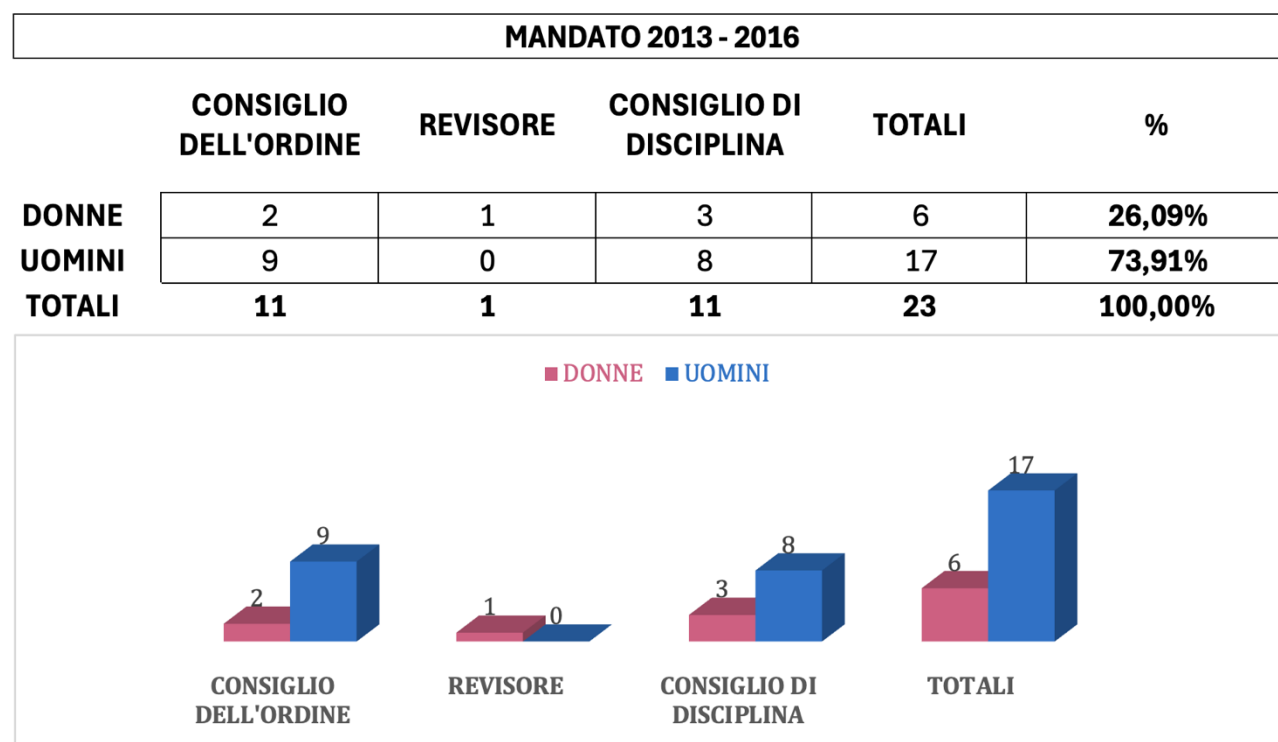
2025	ANNO DI NASCITA	SEZIONE A		SEZIONE B		TOTALE	DONNE	UOMINI
		DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI		%	%
Generazione silenziosa	1928 - 1945	2	12	0	0	14	14,29%	85,71%
Baby Boomer	1946 - 1964	40	203	1	0	244	16,80%	83,20%
Generazione X	1965 - 1980	122	229	3	4	358	34,92%	65,08%
Millenial	1981 - 2000	89	108	4	5	206	45,15%	54,85%
Generazione Z	Dal 2001	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
TOTALE		253	552	8	9	822	31,75%	68,25%

Dalla tabella sopra esposta, emerge che la percentuale di donne iscritte cresce nelle fasce di età più giovani.



Composizione degli organi dell'ODCEC di Pisa

Tabella n. 3_Composizione degli Organi dell'ODCEC di PISA



Nel mandato 2013-2016, le cariche istituzionali assegnate alle donne erano complessivamente pari al 26%.

Nel mandato 2022-2025 nonostante un lieve aumento di iscritte, le cariche istituzionali assegnate alla popolazione femminile sono complessivamente pari al 34%.

Tabella n. 4_ Composizione Commissioni Studio al 31.12.2025

PROCEDURE CONCORSUALI

DONNE	9	34,62%
UOMINI	17	65,38%
TOTALE	26	100,00%

DIRITTO SOCIETARIO

DONNE	5	50,00%
UOMINI	5	50,00%
TOTALE	10	100,00%

ENTI LOCALI ED ALTRI ENTI PUBBLICI

DONNE	0	0,00%
UOMINI	7	100,00%
TOTALE	7	100,00%

ENTI NON PROFIT, COOPERATIVE E CONSORZI

DONNE	3	17,65%
UOMINI	14	82,35%
TOTALE	17	100,00%

PER IL LAVORO E LA PREVIDENZA

DONNE	3	33,33%
UOMINI	6	66,67%
TOTALE	9	100,00%

FISCALITA' E CONTENZIOSO TRIBUTARIO

DONNE	6	50,00%
UOMINI	6	50,00%
TOTALE	12	100,00%

ATTIVITA' AUSILIARE DI GIUSTIZIA

DONNE	5	45,45%
UOMINI	6	54,55%
TOTALE	11	100,00%

FINANZA ED IMPRESA

DONNE	1	12,50%
UOMINI	7	87,50%
TOTALE	8	100,00%

GESTIONE ORGANIZZAZIONE DELLO STUDIO

DONNE	3	30,00%
UOMINI	7	70,00%
TOTALE	10	100,00%

FISCALITA' INTERNAZIONALE

DONNE	5	62,50%
UOMINI	3	37,50%
TOTALE	8	100,00%

CONSULENZA DIREZIONALE ORGANIZZATIVA PER L'INNOVAZIONE DELLE PMI

DONNE	3	23,08%
UOMINI	10	76,92%
TOTALE	13	100,00%

BILANCIO E PRINCIPI CONTABILI, COLLEGIO SINDACALE E REVISIONE

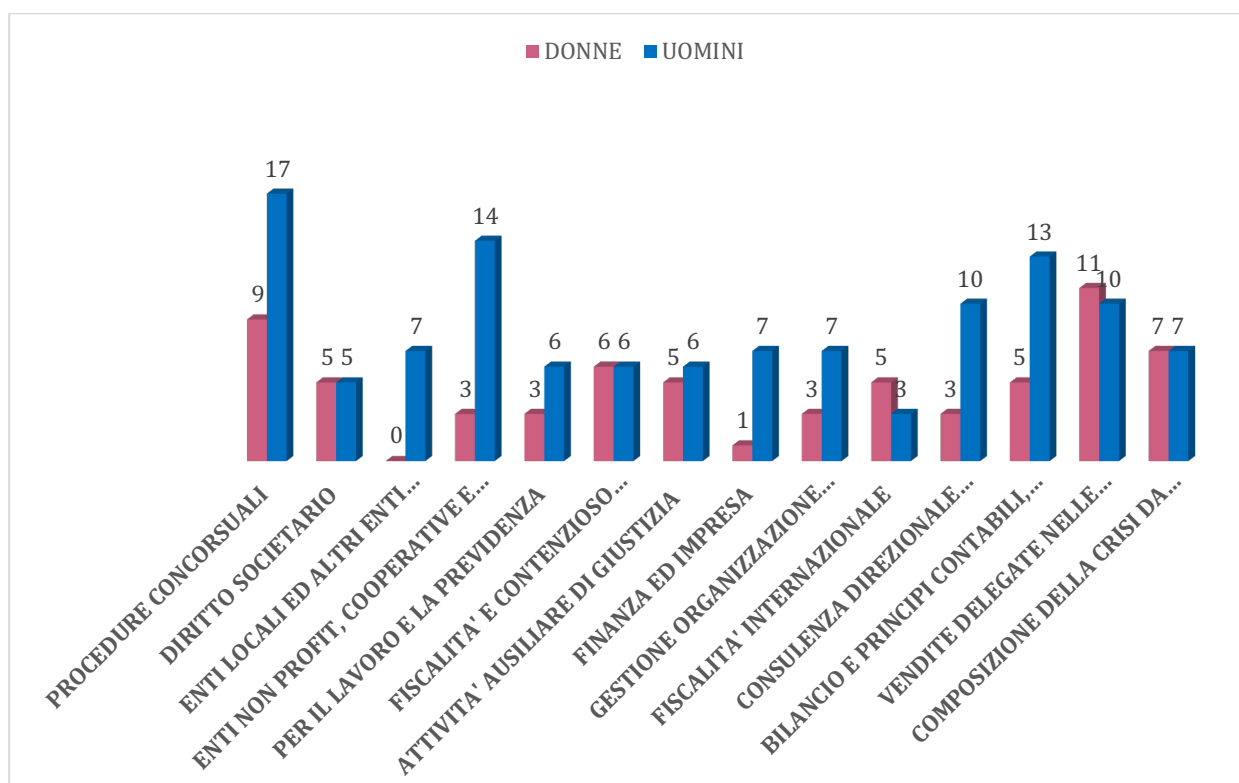
DONNE	5	27,78%
UOMINI	13	72,22%
TOTALE	18	100,00%

VENDITE DELEGATE NELLE ESECUZIONI IMMOBILIARI

DONNE	11	52,38%
UOMINI	10	47,62%
TOTALE	21	100,00%

COMPOSIZIONE DELLA CRISI DA SOVRAINDEBITAMENTO

DONNE	7	50,00%
UOMINI	7	50,00%
TOTALE	14	100,00%



Dal grafico sopra esposto si denota una presenza maschile più spiccata rispetto a quella femminile.

Le attività delle commissioni richiedono tempi dedicati alla stesura dei documenti e all'organizzazione delle iniziative. In coerenza con quanto emerso dal questionario nazionale, si sottolinea come le donne incontrino più frequentemente limitazioni di tempo legate alla necessità di conciliare gli impegni professionali con quelli familiari e organizzativi.

La distribuzione degli incarichi

Al fine di rendicontare la rappresentatività di genere della nostra professione, è stata condotta una ricerca per conoscere e far conoscere, quale sia l'attuale andamento nell'attribuzione di incarichi riferiti all'area giudiziaria e all'area controllo, con distinzione di genere.

Si espongono nel presente bilancio i dati messi a disposizione dal Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, in relazione agli incarichi riferiti all'area giudiziaria, all'area controllo ed all'area amministrativa, con distinzione di genere e fascia di età.

I dati che sono stati richiesti al centro Studi e Ricerche sono riferiti agli anni 2012 in quanto rappresenta l'entrata in vigore delle quote rosa (Legge 12 luglio 2011, n. 120), 2021 e 2025 per fornire uno spunto di riflessione per il periodo pre e post Covid. L'analisi avrebbe voluto inserire i dati del 2020 ma non essendo disponibili si è scelto di indicare l'anno immediatamente successivo.

I dati elaborati, come tutte le rilevazioni statistiche, hanno il compito di fornire una rappresentazione finalizzata a rendere un'analisi sulla quale fare una riflessione, evidenziando però che molte variabili potrebbero influire nel risultato finale. A titolo meramente esemplificativo si possono citare variabili quali l'età anagrafica degli iscritti, la disponibilità espressa ad accettare incarichi nell'area giudiziaria, aree di specializzazione degli iscritti, la presenza – soprattutto in alcune aree tematiche come la governance – di soggetti diversi dagli iscritti al nostro Ordine.

Tabella n. 5_Distribuzione degli incarichi con distinzione di genere in Area Giudiziaria

AREA GIUDIZIARIA									
CARICA	2012			2021			2025		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Amministratore Giudiziario	4	0	4	1	0	1	0	0	0
	100%	0%		100%	0%		0%	0%	
Commissario Giudiziale	11	3	14	77	27	104	69	16	85
	79%	21%		74%	26%		81%	19%	
Commissario Giudiziario	34	3	37	13	1	14	5	0	5
	92%	8%		93%	7%		100%	0%	
Commissario Liquidatore	70	18	88	106	27	133	81	16	97
	80%	20%		80%	20%		84%	16%	
Commissario Straordinario	4	0	4	1	0	1	0	1	1
	100%	0%		100%	0%		0%	100%	
Curatore	6	2	8	1	0	1	103	39	142
	75%	25%		100%	0%		73%	27%	
Curatore fallimentare	603	172	775	721	213	934	481	139	620
	78%	22%		77%	23%		78%	22%	
Liquidatore Giudiziario	9	1	10	5	3	8	4	4	8
	90%	10%		63%	37%		50%	50%	

Tabella n. 6_Distribuzione degli incarichi con distinzione di genere in Area Controllo

AREA CONTROLLO

CARICA	2012			2021			2025		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Presidente del Collegio Sindacale	543	44	587	292	22	314	239	23	262
	93%	7%		93%	7%		91%	9%	
Sindaco Effettivo	1024	215	1239	620	143	763	605	123	728
	83%	17%		81%	19%		83%	17%	
Sindaco Supplente	916	264	1180	476	181	657	411	174	585
	78%	22%		72%	28%		70%	30%	
Revisore Legale	59	13	72	127	35	162	291	71	362
	82%	18%		78%	22%		80%	20%	
Revisore Unico	41	9	50	155	25	180	243	50	293
	82%	18%		86%	14%		83%	17%	

Dall'analisi delle tabelle emerge che la differenza di genere, già marcata nel 2012, si mantiene sostanzialmente invariata nel tempo.

Nel periodo 2012–2021 e successivamente nel 2021–2025, nell'area Giustizia le percentuali risultano complessivamente in linea tra loro.

Nell'area Controllo, invece, si evidenzia un incremento della presenza femminile nel 2021 rispetto al 2012, ad esempio per gli incarichi di sindaco effettivo e revisore legale, seguito da un successivo decremento nel periodo 2021–2025.

Il dato più significativo riguarda la carica di sindaco supplente, che risulta essere l'unica ad aver registrato un incremento costante dal 2012 al 2025, passando dal 22% al 30%. Tuttavia, poiché il sindaco supplente, nella maggior parte dei casi, non sostituisce stabilmente il sindaco effettivo, tale andamento evidenzia come permanga ancora un rilevante divario di genere.

Non è purtroppo disponibile il dato generazionale; sarebbe tuttavia utile disporre anche dell'informazione relativa all'età dei sindaci supplenti rispetto ai sindaci effettivi, al fine di una lettura più completa del fenomeno.

Il divario reddituale tra i generi

Di seguito si trascrivono le statistiche reddituali, suddivise per genere e per classi di età, tratte dal **“Rapporto 2025 sull'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili”** pubblicato nel Maggio 2025 dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti ed elaborato sulla base dei **redditi medi professionali relativi all'anno 2023** dichiarati nel 2024 dalle iscritte e dagli iscritti alla “Cassa Dottori Commercialisti” (CDC) ed alla “Cassa di Previdenza dei Ragionieri Commercialisti e degli Esperti Contabili” (CNPR).

Tabella n. 7_Distribuzione del reddito degli iscritti suddivisi per genere

**DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI SUDDIVISI PER GENERE
(MEDIA REDDITI IRPEF)**

	DATO NAZIONALE	Variazione rispetto ai	REGIONE TOSCANA	Variazione rispetto ai	ORDINE DI PISA	Variazione rispetto ai	Scostamento dato prov. PISA da dato nazionale
	Redditi 2023	Redditi 2022	Redditi 2023	Redditi 2022	Redditi 2023	Redditi 2022	
Femmine	53.684 €	+ 9,3%	53.979 €	+ 13,2%	53.405 €	+ 15,7%	-279 €
Maschi	93.987 €	+ 10,4%	89.131 €	+ 8,4%	91.092 €	+ 7,8%	-2.895 €
Media reddito	80.648 €	+ 10,1%	77.809 €	+ 9,4%	79.308 €	+ 8,8%	-1.340 €

L'anno in esame registra un **generico aumento del reddito medio professionale**, sia a livello nazionale (+ 10,1% sull'anno precedente), che locale (+ 8,8%).

I dati di cui alla tabella sopra riportata attestano che sono i **commercialisti maschi a vedere maggiormente incrementato il proprio reddito rispetto alle loro colleghe**.

Sia a livello nazionale che locale, il **divario reddituale tra i generi appare ancora marcato**: con riferimento ai redditi medi professionali, **il dato nazionale evidenzia una differenza di € 40.303 a favore degli iscritti maschi**: € 93.987 il reddito medio IRPEF dei commercialisti, contro € 53.684 delle colleghe. Nel 2022, a livello nazionale, suddetta differenza era di € 35.989 a favore degli iscritti maschi; pertanto, in un anno, **il divario reddituale tra i generi si è ulteriormente incrementato, in media, di € 4.314** (dal 2021 al 2022 l'incremento fu di € 2.899, mentre dal 2020 al 2021 di € 2.923). A livello nazionale, nel 2023, **il reddito medio professionale del commercialista maschio è del 75,08% superiore rispetto a quello realizzato dalle colleghe** (nel 2022 il divario si attestava al 73,25%; nel 2021 al 72,20%).

A livello provinciale, per quanto attiene il divario reddituale di genere, i dati sono in controtendenza rispetto ai riscontri nazionali: nel 2023 il reddito medio professionale delle iscritte registra un incremento sull'anno precedente marcatamente maggiore rispetto a quello conseguito dai colleghi maschi: **+ 15,7% delle femmine, contro + 7,8% dei maschi**. Nel 2023, il reddito professionale medio dichiarato alle Casse previdenziali dagli iscritti all'Albo della Provincia di Pisa è di € 91.092 (nel 2022 si attestava ad € 84.488), contro € 53.405 delle iscritte (nel 2022 era di € 46.140). Nella nostra Provincia, per effetto del sopra descritto recupero reddituale conseguito dalle **commercialiste, la differenza media reddituale tra i generi registra un leggero calo** (- 1,7%) rispetto all'anno precedente: € 37.687, contro € 38.348 registrato nel 2022.

Nonostante ciò, nel nostro Ordine, con riferimento all'anno 2023, **il reddito professionale del commercialista maschio è mediamente del 70,57% superiore rispetto a quello realizzato dalle colleghe**; nel 2022 lo era del 83,11%, nel 2021 del 71,80%.

Il divario reddituale per classi di età

Tabella n. 8_Distribuzione del reddito degli iscritti suddivisi per classi di età

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI SUDDIVISI PER CLASSI DI ETÀ' (MEDIA REDDITI IRPEF)

	DATO NAZIONALE Redditi 2023	Variazione rispetto ai Redditi 2022	REGIONE TOSCANA Redditi 2023	Variazione rispetto ai Redditi 2022	ORDINE DI PISA Redditi 2023	Variazione rispetto ai Redditi 2022	Scostamento dato prov. PISA da dato nazionale
≤ 40 ANNI	43.868 €	+ 5,6%	41.633 €	+ 6,1%	39.204 €	+ 13,9%	-4.664 €
41 - 60 ANNI	87.538 €	+ 11,2%	83.635 €	+ 8,5%	86.043 €	+ 9,9%	-1.495 €
> 60 ANNI	86.463 €	+ 8,6%	83.617 €	+ 11,3%	92.489 €	+ 5,9%	-6.026 €
Media reddito	80.648 €	+ 10,1%	77.809 €	+ 9,4%	79.308 €	+ 8,8%	-1.340 €

I dati sopra esposti, pur risaltando una crescita media reddituale per tutte le fasce d'età, evidenziano ancora un forte divario fra il reddito medio professionale dei colleghi giovani rispetto a quelli più anziani, a vantaggio di questi ultimi.

Nel 2023, **a livello nazionale**, il reddito medio annuo professionale dei commercialisti di età compresa fra 41 e 60 anni, registrando un incremento più alto rispetto a quello conseguito dalle altre fasce d'età (+ € 8.795, pari all'11,2%), supera per la prima volta quello dei colleghi over 60. Risulta però **ulteriormente aumentato** rispetto all'anno precedente il **divario reddituale intra generazionale**: il reddito professionale annuo degli iscritti con **età superiore a 60 anni** è stato in media **superiore del 97,1%** rispetto a quello dei colleghi di **età inferiore ai 40 anni**: € 86.463 contro € 43.868, con una differenza pari ad € 42.595.

A livello locale, in controtendenza rispetto al dato nazionale, il reddito medio dei commercialisti **under 40** realizza un **incremento maggiore** (+13,9%) rispetto a quello conseguito dalle altre fasce d'età. Nonostante ciò, il **divario reddituale fra classi di età all'interno del nostro Ordine** risulta più marcato rispetto al dato nazionale: nel 2023, il reddito medio professionale degli iscritti con età superiore a 60 anni è di € 92.489 contro € 39.204 di quello dei colleghi di età inferiore ai 40 anni, con una differenza di € 53.285 (l'anno precedente suddetta differenza si attestava ad € 52.906).

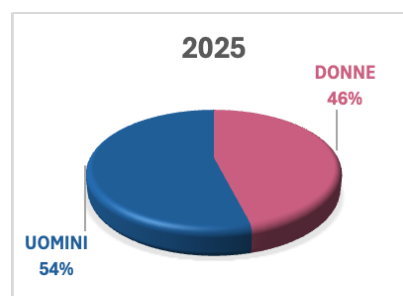
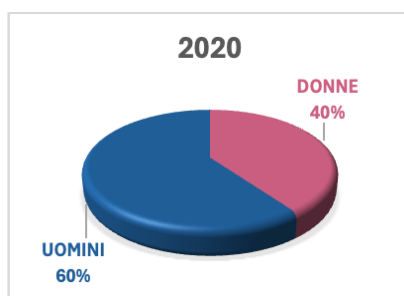
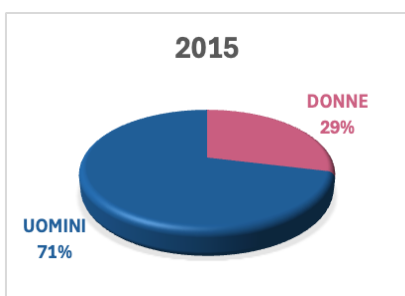
Da segnalare, a livello locale, anche il divario reddituale maggiore, rispetto al dato nazionale e regionale, fra i redditi medi degli iscritti appartenenti alla fascia di età 41-60 anni rispetto agli over 60, a vantaggio di questi ultimi.

Praticanti

Di seguito si espongono i dati numerici rispetto alle iscrizioni dei Tirocinanti preso in nostro Ordine.

Tabella n. 9_Distribuzione Tirocinanti iscritti suddivisi per genere

2015	TIROCINANTI	% GENERE	2020	TIROCINANTI	% GENERE	2025	TIROCINANTI	% GENERE
DONNE	19	29%	DONNE	20	40%	DONNE	23	46%
UOMINI	47	71%	UOMINI	30	60%	UOMINI	27	54%
TOTALE	66	100%	TOTALE	50	100%	TOTALE	50	100%



Come si può evincere dalle tabelle sopra esposte, i praticanti sono in prevalenza di genere maschile. Il numero di praticanti dal 2015 al 2025 si è ridotto passando da 66 iscritti a 50. Preme però evidenziare che all'interno degli iscritti la componente femminile è incrementata dal 2015 al 2025 passando dal 29% al 46%.

Il calo di praticanti commercialisti è un fenomeno che merita attenzione e riflessione.

Innanzitutto, la diminuzione potrebbe dipendere da una riduzione dell'interesse verso la professione tra i neolaureati. Questo potrebbe essere motivato ad una percezione negativa del settore, magari legata a sfide come la crescente digitalizzazione e l'automazione, che possono far sembrare la professione meno attraente o più complessa. Inoltre, i giovani potrebbero essere attratti da carriere in settori emergenti, come la tecnologia o il marketing digitale, che offrono opportunità di lavoro diverse e, talvolta, più dinamiche.

Un altro aspetto da considerare è la difficoltà di accesso ai tirocini stessi. Se gli studi professionali non offrono opportunità di tirocinio adeguate o se le condizioni di lavoro non sono percepite come favorevoli, i laureati potrebbero essere meno motivati a intraprendere la professione. Fondamentale sarebbe creare ambienti stimolanti e gratificanti in modo da attrarre i praticanti. Il calo dei tirocinanti potrebbe riflettere anche una mancanza di comunicazione e promozione della nostra professione nei confronti degli enti universitari. Si auspicano iniziative volte a sensibilizzare nell'ambito dei percorsi formativi universitari le opportunità e le prospettive della professione di commercialista.

Infine, è importante considerare l'impatto della pandemia e delle recenti crisi economiche, che potrebbero aver influenzato le opportunità di tirocinio.

In sintesi, il calo di tirocinanti è un segnale che richiede un intervento strategico immediato.

Conclusioni

Il bilancio di genere non deve essere considerato un documento statico, ma un processo dinamico volto ad analizzare i dati relativi la nostra professione in modo da orientare le scelte strategiche e organizzative verso modelli più inclusivi, sostenibili ed equi. L'aggiornamento costante del bilancio di genere costituisce un elemento chiave per favorire la trasparenza, migliorare l'efficacia delle azioni intraprese e contribuire allo sviluppo di un ambiente di lavoro rispettoso delle differenze e orientato a valorizzare le competenze.

Proprio dall'analisi dei dati sopra esposti non possiamo non evidenziare due criticità importanti:

1. invecchiamento degli iscritti e riduzione progressiva del numero dei praticanti;
2. minore partecipazione delle donne alle attività istituzionali;

Il progressivo invecchiamento degli iscritti e la riduzione dei tirocinanti tra i commercialisti nella provincia di Pisa evidenziano la necessità di interventi mirati per garantire la sostenibilità della professione nel lungo periodo. È fondamentale attrarre i giovani, incentivare l'uso delle nuove tecnologie e incentivare l'accesso alla professione per affrontare i cambiamenti demografici e sociali in corso. Senza queste azioni, la categoria potrebbe trovarsi in difficoltà nell'affrontare le sfide future, con impatti potenzialmente negativi sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La partecipazione femminile agli organi istituzionali dei Commercialisti evidenzia spazi di miglioramento, suggerendo l'opportunità di continuare a promuovere condizioni favorevoli alla piena valorizzazione delle competenze.

Il lavoro del CPO potrà, nei prossimi anni, focalizzare la propria attenzione su ulteriori indagini che consentano di individuare le cause e le soluzioni alle tematiche evidenziate con il presente Bilancio.

Invitiamo infine tutti gli iscritti a prendere parte alle nostre iniziative, rendendoci sin d'ora disponibili ad accogliere nuovi membri, nello spirito di condivisione e di collaborazione che caratterizza il Comitato Pari Opportunità.



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