



BILANCIO DI GENERE DELL'ORDINE
ANNO 2024
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI
CONTABILI DI VERONA
con
PREVISIONE 2025

A CURA DEL COMITATO PARI OPPORTUNITA'

Luisa Ceni	Presidente
Gianni Perbellini	Vicepresidente
Alessandro Cervato	Segretario
Sergio Croce	Membro effettivo
Maria Paola Cattani	Membro effettivo
Marika Zampieri	Membro effettivo
Marcello Zannini	Membro effettivo

Sommario

Premessa	1
Le politiche di genere	2
Bilancio di genere: metodo di redazione	4
Composizione degli iscritti	5
Composizione degli iscritti per genere	5
Suddivisione per aree territoriali iscritti Ordine Commercialisti di Verona e aspetti reddituali	7
Le rilevazioni del sondaggio agli iscritti	13
Linee programmatiche	34
Progetti e attività in itinere	34
Considerazioni finali e conclusioni	34

Premessa

Il Bilancio di genere, predisposto dal Comitato Pari Opportunità, a cui compete in via esclusiva la redazione, si propone di rilevare le diseguaglianze di genere e di accesso alla professione, attraverso un lavoro di riclassificazione e rielaborazione dei dati rilevati dal nostro Ordine di appartenenza, tanto da questionari somministrati agli iscritti, quanto dai dati raccolti presso le Casse di Previdenza, fino all'esame di approfondimenti tecnico-scientifici reperiti all'interno di analisi nazionali pubblicate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e dagli Enti di settore.

Il lavoro, di matrice statistica, è stato effettuato attraverso la raccolta di dati derivanti da una ricerca condotta internamente attraverso la partecipazione degli iscritti all'Ordine di Verona e dalle raccolte di dati di fonti pubbliche istituzionali che producono informazioni disaggregate per genere, per età e per diversa provenienza.

La Presidente del Comitato Pari Opportunità

Dott.ssa Luisa Ceni

Le politiche di genere

Il Comitato Pari Opportunità, (da ora in poi “CPO”), è stato introdotto in applicazione della normativa nazionale ed europea vigente in materia di pari opportunità, ed è stato istituito presso tutti gli Ordini territoriali. Nel febbraio 2022, a seguito delle elezioni di rinnovo cariche, il CPO è quindi divenuto, per la prima volta, un vero e proprio organismo istituzionale dell’Ordine dei Commercialisti di Verona.

Il nostro CPO è composto da sette membri di cui sei espressione del voto dei colleghi iscritti e da un Consigliere dell’Ordine delegato, per regolamento, alla carica di Presidente. Nel corso degli anni 2022, 2023 e 2024, a seguito di dimissioni di componenti originariamente eletti, ha provveduto a sostituirli con colleghi già a suo tempo candidati. Anche l’originario Regolamento dell’Ordine Nazionale è stato oggetto di revisione da parte del Consiglio Nazionale in data 12 luglio 2022, a Comitati Territoriali già eletti. Ne è conseguito un contenzioso giudiziario che non ha ancora concluso il suo iter. Anche le diverse posizioni interne al CPO nazionale non aiutano al sostegno di progettualità ed iniziative locali e non offrono confortante sostegno ai CPO territoriali, sia Regionali che Provinciali.

Tuttavia, nel rispetto delle finalità del CPO, espressamente indicate all’art. 2 del nuovo regolamento, si prevedono i seguenti ambiti d’azione:

- promuovere le politiche di pari opportunità nell’accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- segnalare al Consiglio dell’Ordine i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l’uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;
- vigilare che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

E, tra le diverse funzioni indicate all’art. 3 dello stesso regolamento, al fine di assicurare una reale parità tra tutti gli iscritti nell’albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti:

- svolge 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;
- formula pareri al Consiglio dell’Ordine e compie 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;

- redige il bilancio di genere dell'Ordine;
- promuove e organizza, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità.

Al fine di raggiungere tali finalità e svolgere le funzioni proprie affidate, l'impegno del Comitato Pari Opportunità di Verona, di concerto con il Consiglio dell'Ordine, è stato quello di promuovere iniziative volte ad ottenere quanto sopra indicato, sensibilizzando gli iscritti, creando sinergie all'interno delle pari opportunità con gli altri ordini professionali e associazioni di categoria del territorio e diffondendo comunicati.

I principali interventi nel 2024 sono stati:

- redazione del secondo Bilancio di Genere dell'Ordine di Verona, affinandone la redazione rispetto al precedente esercizio ed ampliandone il coordinamento con gli altri Ordini Professionali del Veneto, e sua presentazione in occasione dell'assemblea degli iscritti all'ODCEC di Verona per l'approvazione del Bilancio consuntivo relativo all'anno 2024 e sua pubblicazione sul sito;
- comunicazione ai Colleghi ed alle Colleghe della funzione di ascolto e raccolta informazioni e segnalazioni sulle problematiche di Colleghe e Colleghi nell'ambito della professione (cpo@odcec.vr.it);
- comunicazione tramite le Circolari dell'Ordine ai Colleghi ed alle Colleghe delle novità ed argomenti ritenuti utili per la Professione ed attinenti la parità di accesso alla professione o alle implicazioni di genere per le società clienti (ad es. aggiornamento sugli eventi relativi alla Certificazione per la parità di genere o le tempistiche per la richiesta dei contributi agevolativi concessi dalle Casse Previdenziali);
- la partecipazione della Collega Zampieri, quale relatrice, alla presentazione del progetto NOVIS, vertente sul divario retributivo di genere (Gender pay gap). La finalità del progetto riguarda la sensibilizzazione del territorio e del mondo imprenditoriale sull'importanza della parità salariale nei luoghi di lavoro, favorire la cultura di organizzativa antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro; promuovere presso le aziende l'adozione di bilanci e certificazione di genere; facilitare lo scambio di buone pratiche riguardanti la parità retributiva di genere; supportare le ragazze e le donne nell'autoconsapevolezza e nell'acquisire strumenti di contrattazione sul tema, anche contrastando stereotipi che continuano a far gravare sulle donne le scelte di cura; supportare la conciliazione dei tempi e il riequilibrio delle azioni di cura nell'ambito familiare;
- Si sono tenuti incontri di studio e approfondimento, in presenza o in videoconferenza in data 29 gennaio, 26 marzo, 8 aprile e ci sono state varie partecipazioni a Riunioni, Convegni e Assemblee. Tra queste:
 - la partecipazione della Presidente Ceni a due Assemblee Nazionali a Roma;

- la partecipazione della Collega Cattani alla riunione promossa dal CPO di Milano di aggiornamento sulla evoluzione delle deleghe di potere e le autonomie degli organismi di CPO rispetto ai propri Ordini professionali di appartenenza;
- la partecipazione del Vicepresidente Perbellini ad assemblea Nazionale, in video conferenza;
- la Partecipazione della Collega Cattani al convegno "Gender Pay Gap nelle libere professioni", organizzato da Regione Lombardia con diverse CPO del Nord Italia;
- Partecipazione del CPO commercialisti nel mese di novembre ad alcune iniziative promosse in occasione della giornata contro la violenza sulle donne (con focus sulla situazione in IRAN);
- partecipazione della Collega Shiff, poi dimissionaria a dicembre 2024 per sopraggiunti impegni familiari e professionali, al CPO interprofessionale per il coordinamento delle professioni in ambito di parità di genere.

Bilancio di Genere - metodo di redazione

Il bilancio di genere (da ora in poi “bilancio”) è uno strumento che mira a fotografare con maggiore trasparenza il tessuto sociale dell’Ordine Commercialisti di Verona, rilevando il distinguo e l’impatto che esso ha tra uomini e donne iscritti, nonché tra nuove e “meno giovani” generazioni, in termini di diverse e complesse situazioni socioeconomiche, di bisogni individuali e di comportamenti sociali.

A livello nazionale, il bilancio di genere è stato introdotto in via sperimentale dall’articolo 38-*septies*, L. 196/2009, in un contesto, come quello dell’economia e della società italiana, in cui i divari sono ancora ampi e, spesso, a sfavore delle donne, dei più giovani e di soggetti, in qualsiasi modo, svantaggiati. L’obiettivo del bilancio di genere è quello di rilevare il quadro generale della situazione, proiettando, nel futuro prossimo, azioni o politiche volte ad alleviare il *gender gap* in termini di accesso alla professione, condizioni economiche, conciliazione vita privata e professionale, servizi. Ciò, anche, alla luce dell’87^a posizione dell’Italia nel Global Gender Gap Report 2024, che vede l’Italia peggiorare ulteriormente la propria posizione, scivolando dal 79° all’87° posto sui 146 Paesi analizzati.

La fase di partenza dell’elaborazione di un bilancio è rappresentata dall’analisi del contesto, e cioè l’analisi della popolazione maschile e femminile degli iscritti. L’analisi viene fatta tenendo conto del dato nazionale e regionale.

I dati sono stati forniti dell'Ordine Commercialisti di Verona, dalla CNPADC, dalla Cassa Ragionieri e infine, sono stati raccolti tramite un sondaggio effettuato tra gli iscritti.

Composizione degli iscritti

Il 7 maggio 2024 è stato pubblicato sul sito del Consiglio Nazionale dei Commercialisti l'ultimo rapporto annuale disponibile sull'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili. Dal documento emerge che, anche al 31/12/2023 così come nel precedente esercizio, il numero di iscritti è rimasto pressoché invariato, con dati non omogenei a livello territoriale (Nord in crescita, Sud in calo).

Il totale degli iscritti risulta essere al 31.12.2023 pari a 120.424 componenti.

La componente femminile degli iscritti all'albo è salita al 33,8% (+0,1% rispetto al 2022) e risultano invece in calo gli iscritti fino a quarant'anni (14,7% con un -2,4%) e gli iscritti nella fascia 41-60 anni (56,8% contro il 60,3% del 2022). Prevedibilmente cresce la fascia degli iscritti over 60 (dal 22,6% al 28,5%).

Nello stesso rapporto si dà conto del fatto che il reddito medio nazionale di categoria (in base ai dati Casse previdenza comunicati ad inizio 2024) è di euro 73.277 (+7,6% rispetto al 2022) sempre confermando un forte divario reddituale tra Nord e Sud.

Nella stessa Pubblicazione si annotava che il Veneto risulta avere una percentuale di donne superiore alla media nazionale (34,5%) e risulta essere al terzo posto per percentuale di iscritti fino a 40 anni (17,4%).

Nel medesimo anno 2023, dal Rapporto 2024 del Consiglio Nazionale emerge che l'Ordine Commercialisti di Verona, con una presenza complessiva pari a 1.872 iscritti, annoverava il 30,6% di iscritte donne, ed il 69,4% di iscritti uomini, suddivisi nelle seguenti classi di età:

- fascia fino a 40 anni, pari al 17,4% del totale iscritti: 8,2% di donne, 9,2% di uomini;
- fascia fino 60 anni, pari al 53,9% del totale iscritti: 18,3% di donne, 35,6% di uomini;
- fascia oltre i 60 anni, pari al 28,7% del totale iscritti: 4,1% di donne, 24,6% di uomini.

Composizione degli iscritti per genere

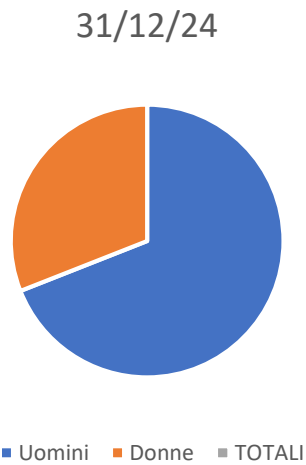
La prima analisi dei dati si è concentrata nell'ottenere il rapporto maschi/femmine degli iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti di Verona. Con riferimento alla data del 31/12/2024 il rapporto uomini/donne, distinto poi per fasce d'età, è rappresentato nelle tabelle e nei grafici di seguito riportati. Da rilevare un, seppur lieve ma costante ribilanciamento percentuale a favore della popolazione femminile dell'Ordine che, un 30,72%, rimane ancora indietro rispetto alla percentuale nazionale attestata oltre il 34%.

Tabella n. 1 - Iscritti (di entrambi le sezioni)

Genere	31/12/24	%	31/12/23	%	31/12/22	%	31/12/21	%
Uomini	1.304	69,03%	1.297	69,28%	1.305	69,49%	1.287	69,79%
Donne	585	30,97%	575	30,72%	573	30,51%	557	30,21%
TOTALI	1.889	100,00%	1.872	100,00%	1.878	100,00%	1.844	100,00%

In perfetta coerenza con gli anni precedenti, anche nel 2024, si rileva, dalla tabella 1, la preponderanza del genere maschile che si attesta intorno al 69%, comunque in costante calo confronto gli anni precedenti con la contemporanea crescita della presenza femminile tra le iscritte all’ordine di Verona che, in ogni caso, resta ancora ampiamente al di sotto del 34% nazionale.

Grafico n. 1 -Iscritti (di entrambe le sezioni) per genere



Fonte: ODCEC Verona

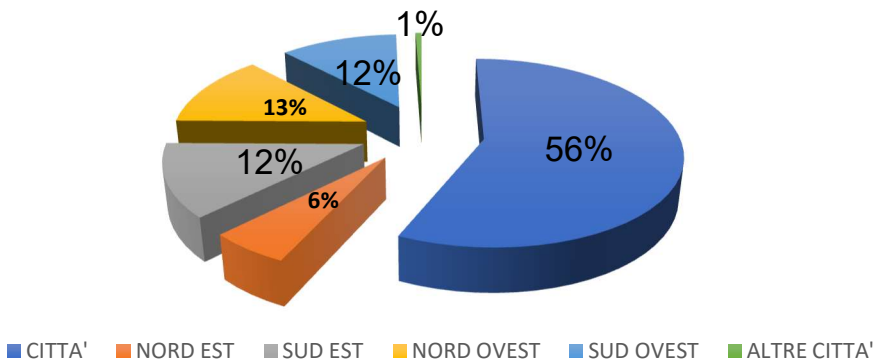
Suddivisione per aree territoriali iscritti Ordine Commercialisti di Verona e aspetti reddituali

La suddivisione per aree territoriali vede quasi il 56% degli iscritti operare nella città di Verona, con un calo di un punto percentuale, mentre il restante 43% circa opera in Provincia e una presenza residuale di colleghi che operano in altre province. Interessante considerare che nelle aree a nord ovest e sud est della Provincia, con una popolazione di 467 iscritti, la percentuale della presenza femminile si attesta al 33%, di circa 2 punti percentuali superiore alla media della provincia che si attesta intorno al 31%.

Tabella n.2– Distribuzione Iscritti (di entrambe le sezioni) nel territorio Veronese

NUMERO ISCRITTI AL 31/12/2024						
Territorio di operatività	2024		Variazione %	2023	%	Donne
Verona Città	1052	56%	-1,5%	1068	57%	32%
Provincia nord-est	118	6,3%	11,3%	106	6%	30%
Provincia sud-est	220	11,7%	-6,7%	235	13%	31%
Provincia nord-ovest	247	13,2%	4,3%	237	13%	33%
Provincia sud-ovest	216	11,5%	0,5%	215	11%	33%
Altre città	25	1,3%	145%	11	1%	28%
Totale	1889	100,00%		1872	100%	31%

Grafico n. 2 -Distribuzione Iscritti (di entrambe le sezioni) nel territorio Veronese



Fonte: ODCEC Verona

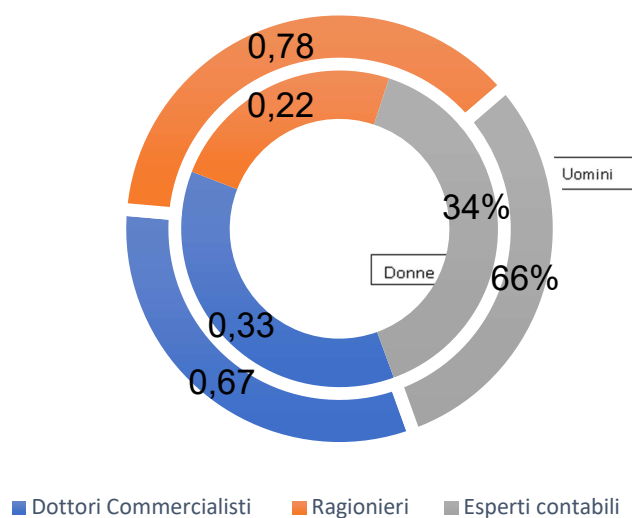
Come in premessa, il *reporting* considera come parametro per misurare il divario di genere, c.d. GPG (*Gender Pay Gap*), consentendo una disamina sulle tematiche relative agli aspetti reddituali, distinte per genere, categorie di appartenenza e casse di previdenza.

Tabella n. 3 - Iscritti ODCEC Verona per titolo

Titolo	Totale	Uomini	%	Donne	%
Dottori Commercialisti	1.472	981	66,5%	491	33,4%
Ragionieri	385	301	78,2%	84	21,8%
Esperti contabili	29	19	65,5%	10	34,5%
Totale	1.889	1.301		585	

Fonte: ODCEC Verona

Grafico n. 3 – Composizione iscritti nelle Casse previdenziali distinti per titolo e genere



Fonte: ODCEC Verona

La suddivisione degli iscritti è propedeutica a rappresentare le diverse fasce di reddito medio a cui porre attenzione, come meglio si evince dalle tabelle che seguono, dove si trovano raffrontati i dati reddituali medi Nazionali, Veneti e Veronesi, dapprima degli iscritti alla Cassa dei Dottori Commercialisti.

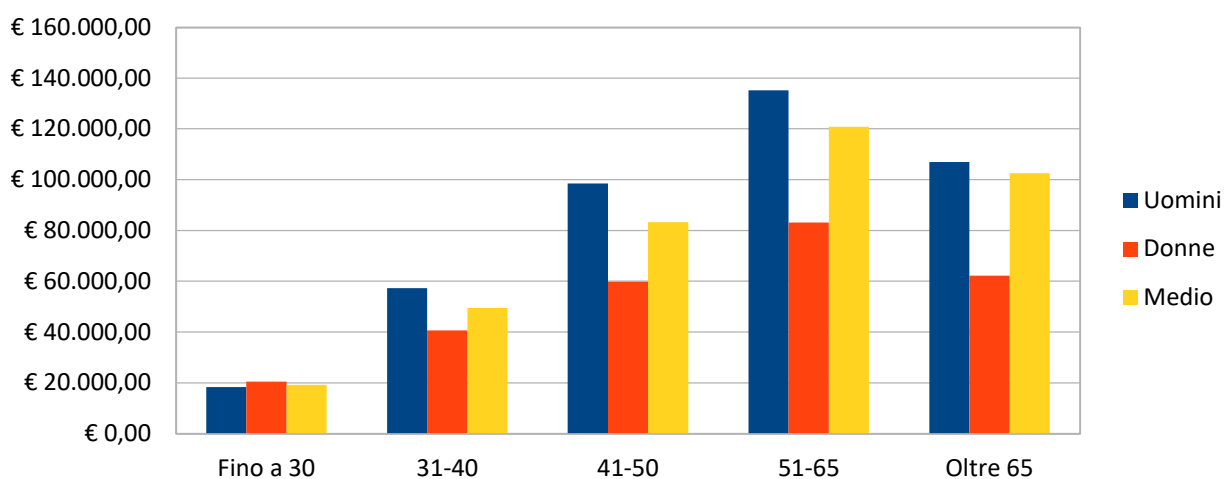
Sulla base delle elaborazioni effettuate sui dati della CNPADC – Cassa Dottori Commercialisti - riferiti agli iscritti al nostro ordine, relativi ai redditi maturati e comunicati per l'anno di imposta 2023, emergono tratti caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna marcato nelle fasce dei Dottori Commercialisti la cui esperienza professionale è matura. Un equo compenso di genere non è raggiunto in nessuna classe di età, eccetto nella fascia più giovane ove il differenziale uomo-donna è molto sottile. Pertanto, più l'anzianità dei professionisti matura, più il *gap* incrementa.

Tabella n. 4 – Dottori Commercialisti iscritti ODCEC Verona per classe di età e reddito

Classe di età	Uomini	Donne	Medio
Fino a 30	€ 18.302,47	€ 20.424,20	€ 19.151,16
31-40	€ 57.223,12	€ 40.603,40	€ 49.496,41
41-50	€ 98.439,29	€ 59.757,73	€ 83.204,71
51-65	€ 135.215,45	€ 83.078,40	€ 120.771,41
Oltre 65	€ 106.952,41	€ 62.187,07	€ 102.507,62

Fonte: CNPADC

Grafico n. 4 – Differenze reddituali di genere e età Dottori Commercialisti iscritti ODCEC Verona



Fonte: CNPADC

Nel dettaglio della tabella, che segue, si rileva pur sempre il divario fra la popolazione maschile e la popolazione femminile e la popolazione giovane rispetto alla popolazione matura; tuttavia, i redditi riferentesi alla categoria professionale relativi al nostro Ordine rimangono ampiamente sopra la media nazionale scontando, invece, una minor redditività nei confronti della media della Regione Veneto.

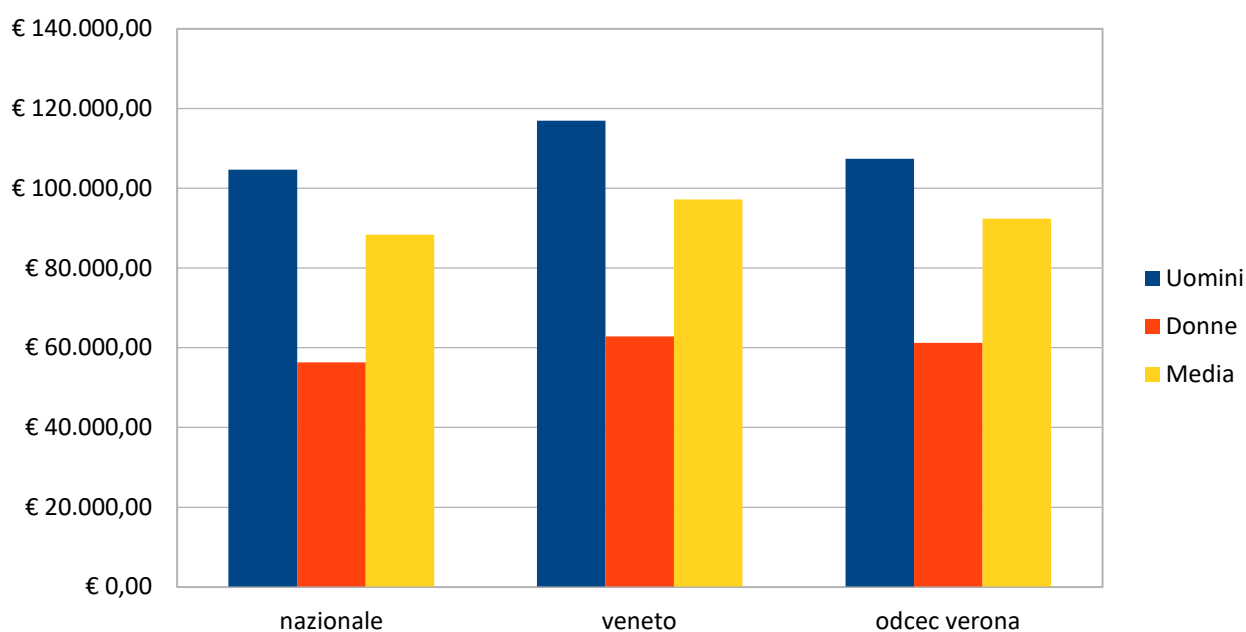
Tabella n. 5 – Commercialisti iscritti ODCEC Veneto e Italia per classe di età e reddito

Raffronto redditi 2023 Dottori Commercialisti

Ambito territoriale	Uomini	Donne	Media
Nazionale	€ 104.630,64	€ 56.334,18	€ 88.365,71
Veneto	€ 116.934,50	€ 62.807,00	€ 97.213,70
ODCEC Verona	€ 107.377,92	€ 61.259,66	€ 92.355,92

Fonte: CNPADC

Grafico n. 5 – Raffronto redditi 2023 Dottori Commercialisti iscritti ODCEC Verona, Veneto e Italia



Fonte: CNPADC

Nei colleghi iscritti con il titolo di Ragioniere Commercialisti, il *marker* di distacco è rilevabile in ogni classe di età ma tale rilievo sembra corretto controbilanciarlo con la scarsa presenza femminile tra i professionisti della categoria (pari a ca. 22%).

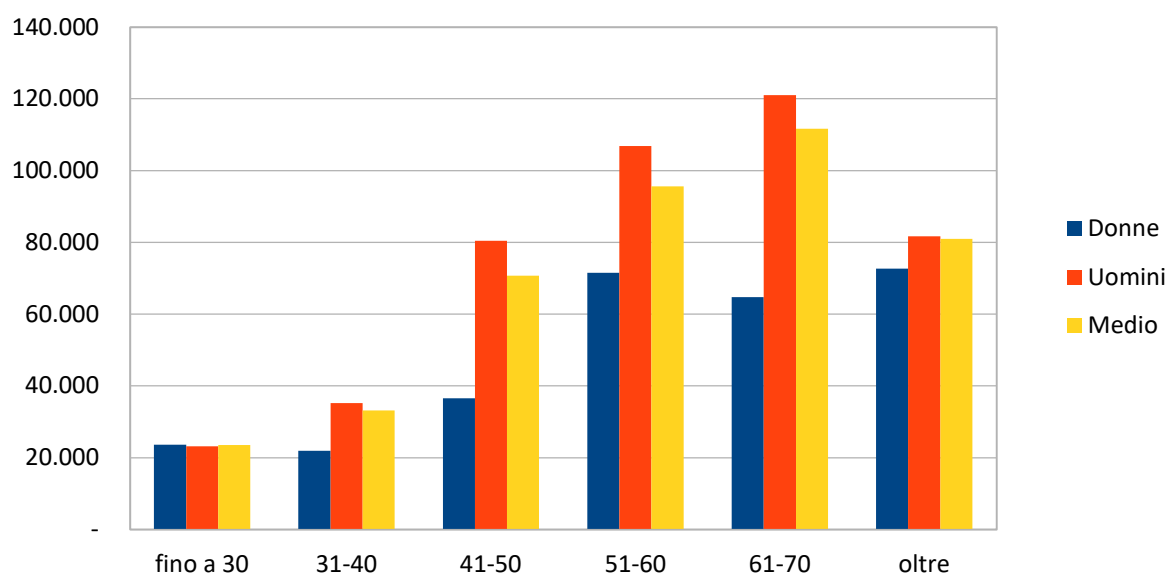
Tabella n. 6 – Ragionieri Commercialisti iscritti ODCEC Verona per classe di età e reddito

Fascia d'età	Donne	Uomini	Medio
fino a 30	23.635	23.212	23.494
31-40	21.963	35.242	33.199
41-50	36.583	80.467	70.715
51-60	71.508	106.883	95.563
61-70	64.757	121.007	111.694
Oltre	72.652	81.693	80.997

Fonte:

CNPR

Grafico n. 6 - Differenze reddituali di genere e età Ragionieri Commercialisti iscritti CNPR Verona



Fonte: CNPR

Le diseguaglianze nel tasso di reddito si ripresentano anche nella condizione professionale in Veneto e nel complessivo territorio nazionale ove non si sana il divario tra redditi maschili e femminili: il reddito medio dichiarato dalle professioniste si aggira attorno ai 55 mila in Veneto e 50 mila in Italia, quello dei colleghi è di circa 85 mila in Veneto e 74 mila in Italia.

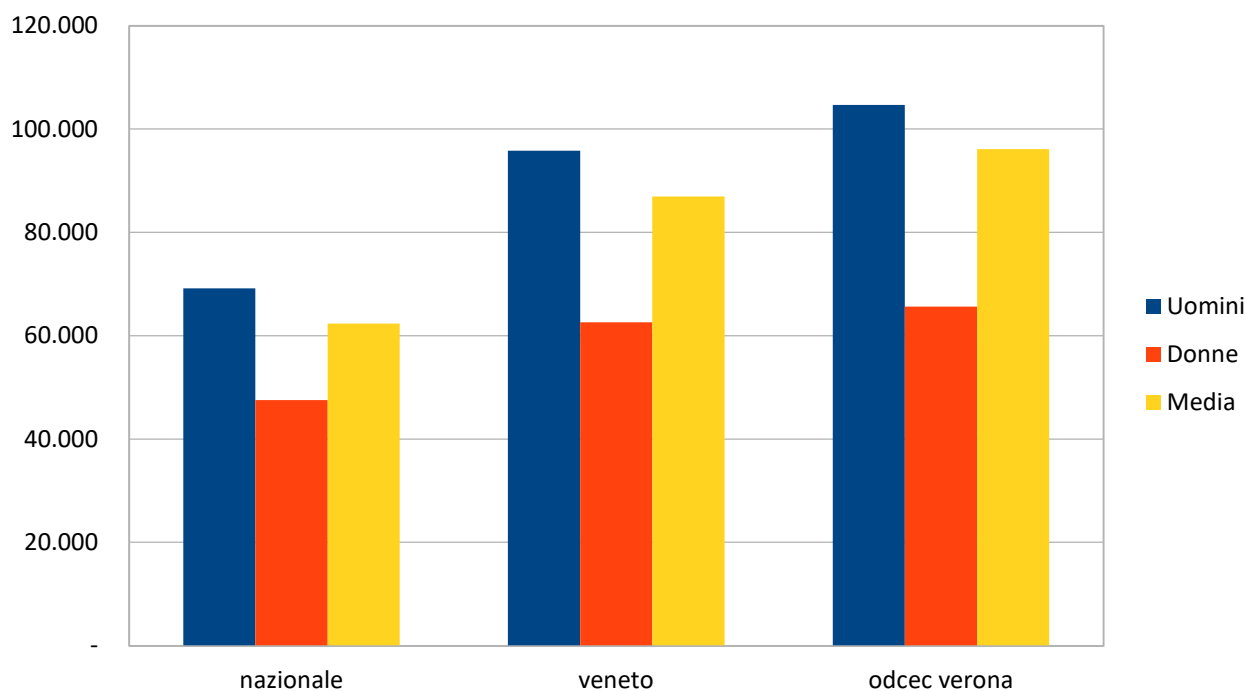
Tabella n. 7 - Differenze reddituali di genere e età Ragionieri Commercialisti iscritti ODCEC Verona, Veneto e Italia

Raffronto redditi 2023 Ragionieri

Ambito territoriale	Uomini	Donne	Media
Nazionale	69.167	47.545	62.338
Veneto	95.792	62.611	86.960
ODCEC Verona	104.661	65.641	96.091

Fonte: CNPR

Grafico n. 7 - Differenze reddituali di genere e età Ragionieri Commercialisti iscritti ODCEC Verona, Veneto e Italia



Fonte: CNPR

In conclusione, i redditi medi, suddivisi per fasce d'età, che emergono dai dati forniti dalle casse di previdenza relativi all'Ordine di Verona, mostrano in modo evidente la disparità reddituale di genere, di categoria e di fascia d'età d'appartenenza suddivisi tra le due casse, così come illustrato in grafica. E si rileva, infine, come mediamente, il reddito degli iscritti all'Ordine Commercialisti di Verona, sia ampiamente superiore al reddito medio Nazionale e leggermente inferiore a quello medio dei colleghi Veneti.

Le rilevazioni del sondaggio agli iscritti

Nei mesi scorsi il CPO ha circolarizzato l'invito agli iscritti a aderire ad un sondaggio di raccolta dati utile a reperire informazioni statistiche di dettaglio che andassero oltre ai dati già in possesso del ns Ordine Professionale. I dati forniti, dai gentili colleghi che hanno dedicato del breve tempo, cooperando in modo indiretto con il CPO alla raccolta, sono stati lavorati al fine di poter dare una fotografia dell'anno passato.

Il lavoro di analisi non potrà avere un anno comparativo in quanto il questionario inviato è stato adattato, in coordinamento con gli altri CPO del Veneto, a linee guida nazionali e regionali, anche in ragione del fatto che l'Ordine di Verona quest'anno ha utilizzato un software di rilevazione del sondaggio di nuova acquisizione, differente da quello dell'anno precedente, acquistato per adeguare la rilevazione agli altri Ordini territoriali veneti.

Difatti gli Ordini Commercialisti del Veneto stanno collaborando e si stanno allineando per individuare una linea di domande ed un software quanto più possibili comuni, in modo da poter proseguire e migliorare il lavoro di coordinamento e confronto tra realtà Venete.

Il primo dato di impatto riguarda il numero di adesioni dei Colleghi e delle Colleghe: si registra difatti un calo delle rilevazioni rispetto al precedente anno: al questionario hanno partecipato 730 iscritti, pari a circa il 39% degli iscritti all'Albo, contro i 966 partecipanti dell'anno precedente (adesione del 51%).

Tale calo di partecipazione, in base ai feedback ricevuti dai Colleghi e dalle Colleghe che hanno aderito e che hanno scelto di non aderire, è sicuramente riconducibile all'alto numero di sondaggi e questionari che pervengono da ogni ente ed istituzione, che portano ad una tendenziale insofferenza verso questa forma di rilevazione statistica, ma, anche, ad una diffusa situazione di scetticismo circa la utilità di tali rilevazioni ed, in particolare, dalla convinzione della impossibilità di poter cambiare o migliorare la situazione, soprattutto da parte delle Colleghe.

Grafico n. 8 - Adesioni al sondaggio

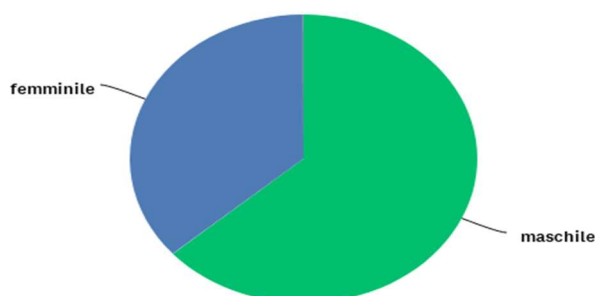


Tabella n. 8 - Adesioni al sondaggio

OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
maschile	63.56%	464
femminile	36.44%	266
altro	0.00%	0
TOTALE		730

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Grafico n. 9 – Adesione per Fascia di età

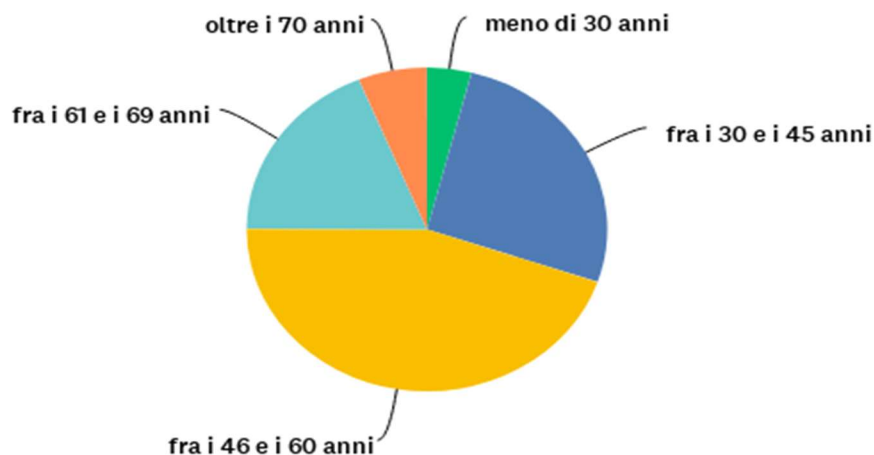


Tabella n. 9 – Adesione per Fascia di età

OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
meno di 30 anni	3.97%	29
fra i 30 e i 45 anni	26.30%	192
fra i 46 e i 60 anni	44.79%	327
fra i 61 e i 69 anni	18.77%	137
oltre i 70 anni	6.16%	45
TOTALE		730

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

I dati recepiti rilevano la prevalenza delle adesioni dei Dottori Commercialisti, in proiezione con la predominanza che il titolo ha nella composizione dell'Albo di Verona: rispondono n. 555 Dottori Commercialisti, n. 161 Ragionieri Commercialisti e n. 14 Esperti Contabili così come rappresentato in tabella.

Suddivisione degli iscritti aderenti al sondaggio per professione esercitata

OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
Ragioniere Commercialista	22.05%	161
Dottore Commercialista	76.03%	555
Esperto Contabile	1.92%	14
TOTALE		730

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Confrontando il tasso di risposta rispetto all'anno precedente, è possibile constatare che il maggior calo di risposte è stato proprio rilevato nelle fasce più giovani degli iscritti e delle iscritte. Anzitutto, è stato possibile constatare che oltre il 60 per cento (63,42%) di coloro che hanno risposto al sondaggio rientra nella fascia di reddito tra i 30.000 ed i 100.000 euro.

Grafico n. 10 – Suddivisione degli iscritti aderenti al sondaggio per reddito

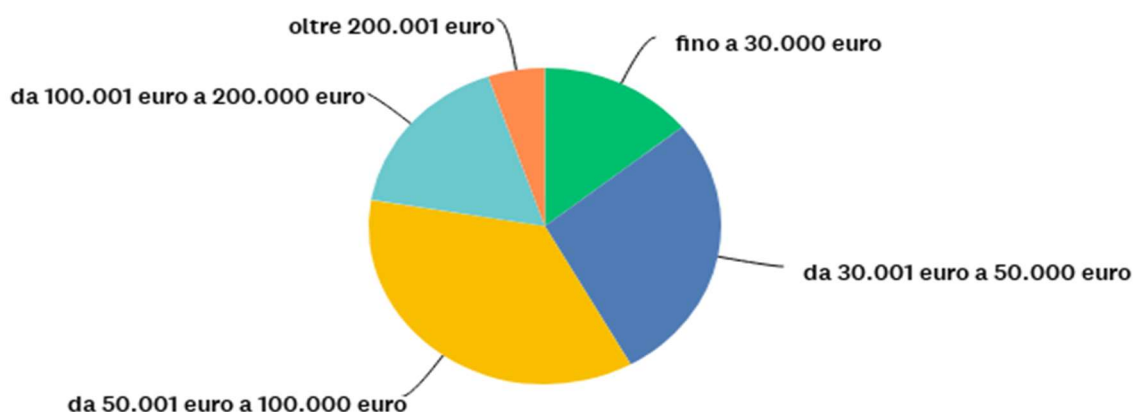


Tabella n. 10 – Suddivisione degli iscritti aderenti al sondaggio per reddito

OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
fino a 30.000 euro	14.25%	104
da 30.001 euro a 50.000 euro	27.67%	202
da 50.001 euro a 100.000 euro	35.75%	261
da 100.001 euro a 200.000 euro	17.12%	125
oltre 200.001 euro	5.21%	38
TOTALE		730

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Nel cercare di verificare se il dato nazionale e territoriale rilevato dalle Casse Previdenza fosse rispecchiato anche per coloro che hanno risposto al questionario, si è esaminato, a parità di anzianità professionale, la eventuale presenza di differenze di reddito per genere.

Coloro che hanno risposto al sondaggio risultavano avere la seguente anzianità:

Grafico n. 11 – Anni di esercizio della professione

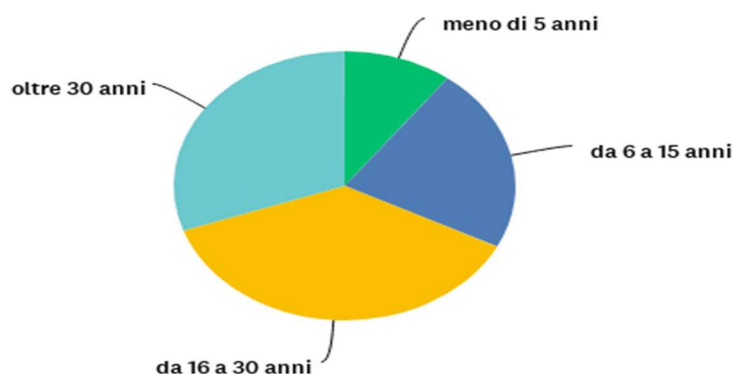


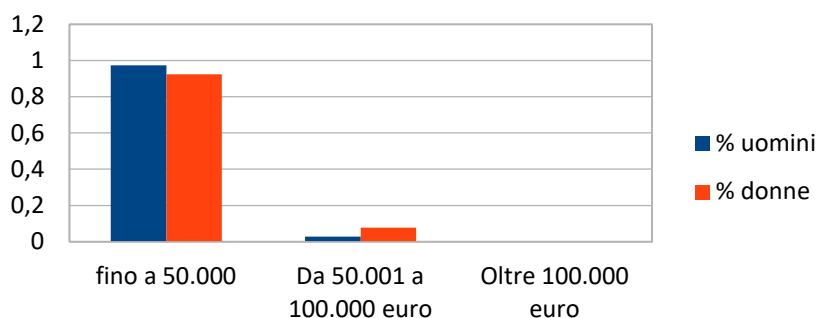
Tabella n. 11 – Suddivisione degli iscritti per anni di esercizio della professione

OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
meno di 5 anni	10.27%	75
da 6 a 15 anni	22.19%	162
da 16 a 30 anni	37.12%	271
oltre 30 anni	30.41%	222
TOTALE		730

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Si è incrociato tale dato con il genere e le fasce di reddito professionale dichiarate. Emerge quindi che, per la prima fascia di anzianità di iscrizione all'albo, il reddito è mediamente più alto per le Colleghe.

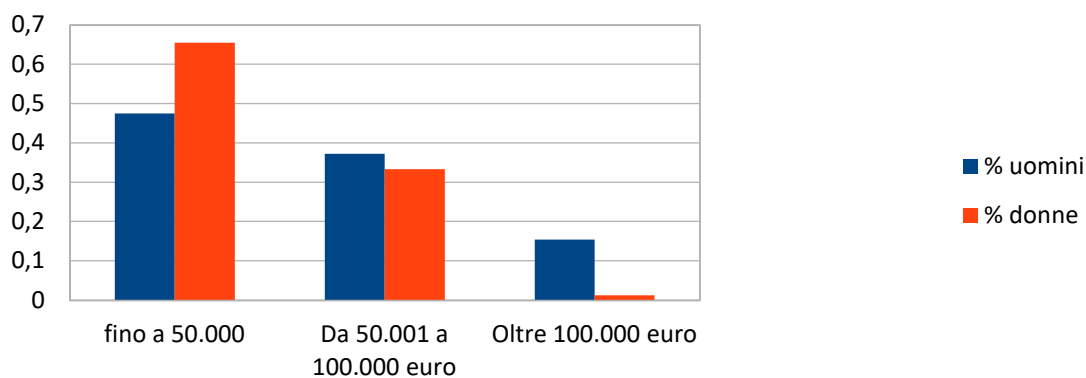
Grafico 12 – Fasce di reddito per genere fino a 5 anni di anzianità di iscrizione ODCEC



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

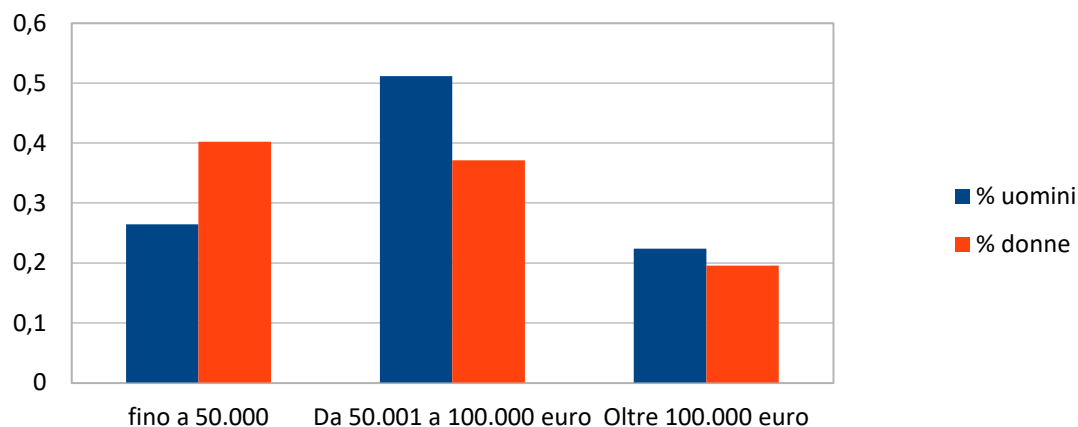
Con il procedere dell'anzianità di iscrizione, invece, è possibile constatare che la presenza delle Colleghe si attesta nelle fasce più basse di reddito, mentre è più intensa la presenza di Colleghi uomini nelle fasce più alte di reddito.

Grafico 13 – Fasce di reddito per genere da 6 a 15 anni di anzianità di iscrizione ODCEC



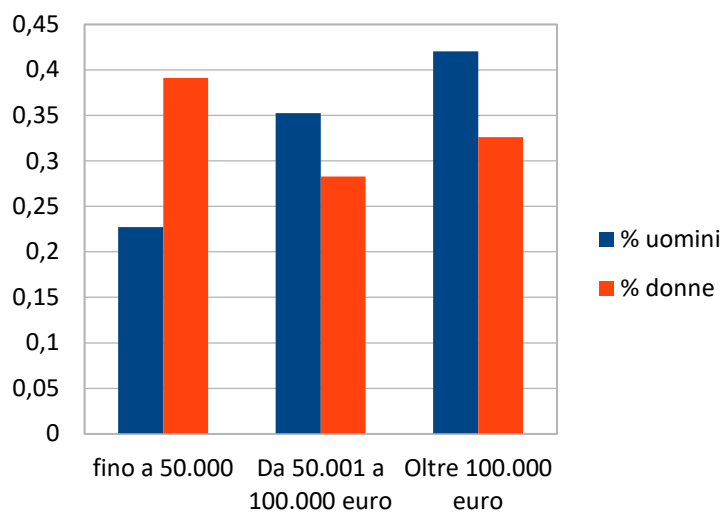
Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Grafico 14 – Fasce di reddito per genere da 16 a 30 anni di anzianità di iscrizione ODCEC



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Grafico 15 – Fasce di reddito per genere oltre 30 anni di anzianità di iscrizione ODCEC

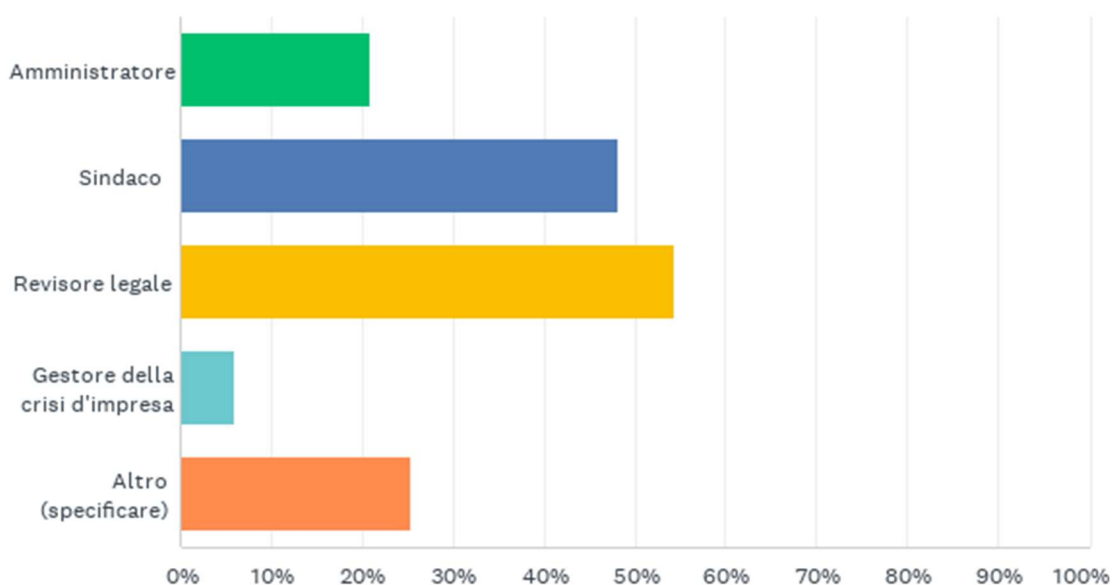


Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Anche per quanto concerne le tipologie di incarichi collaterali alle ordinarie attività professionali di tenuta della contabilità e redazione dei dichiarativi fiscali, si nota una differente frequenza di accesso per i generi maschile e femminile:

Grafico 16 – Incarichi collaterali

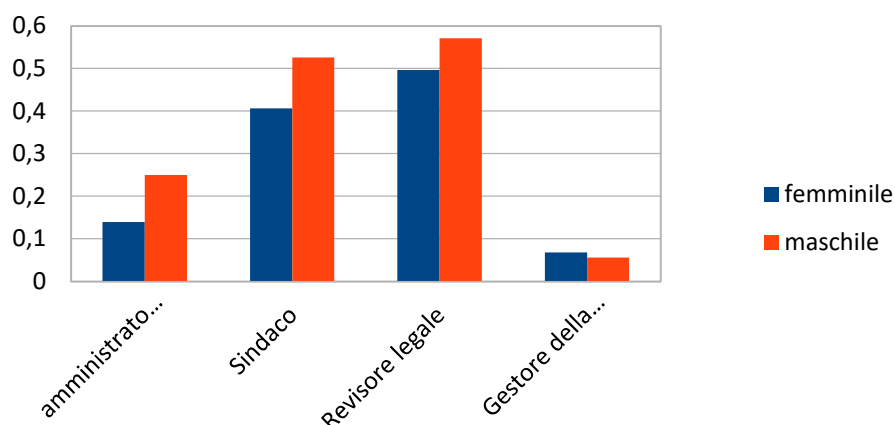
Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025



OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
Amministratore	20.96%	153
Sindaco	48.22%	352
Revisore legale	54.38%	397
Gestore della crisi d'impresa	6.03%	44
Altro (specificare)	25.34%	185
Totale rispondenti: 730		

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Disaggregando il dato, infatti, per genere, si nota che sul totale di risposte ricevute rispettivamente dalle Colleghe (266) e dai Colleghi (464), gli incarichi di amministrazione, di sindaco e di revisione sono nettamente a prevalente accesso maschile:

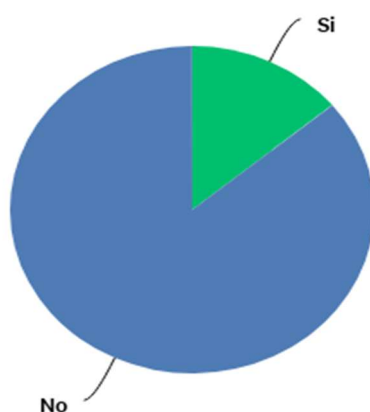


Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Nel verificare eventuali disparità di accesso alla professione, inoltre, si è provato a verificare l'esistenza di prassi di versamento di compensi a Colleghi, per segnalazione incarichi, tanto in ambito societario quanto per aree di specializzazione differenti, oppure per servizi resi accessori alla professione.

E' risultato che, di coloro che hanno risposto al sondaggio, il 14% ha dichiarato di aver versato compensi a propri Colleghi.

Grafico 17 – Richieste di compenso da altri Colleghi per incarichi assunti

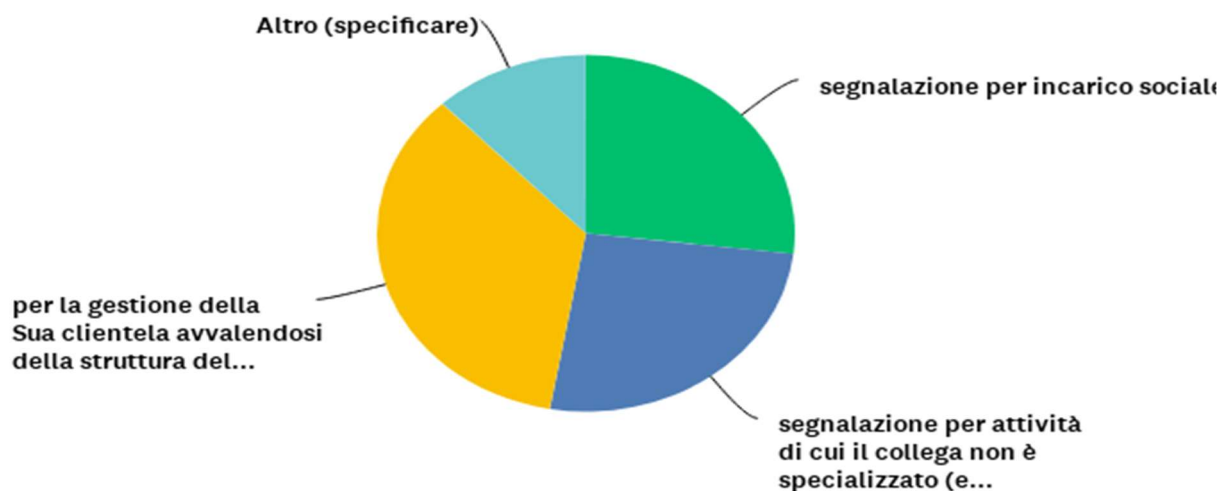


OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
Si	13.97%	102
No	86.03%	628
TOTALE		730

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Le fattispecie di prestazioni che hanno comportato il versamento di compensi a propri Colleghi o Colleghe sono risultate essere le seguenti:

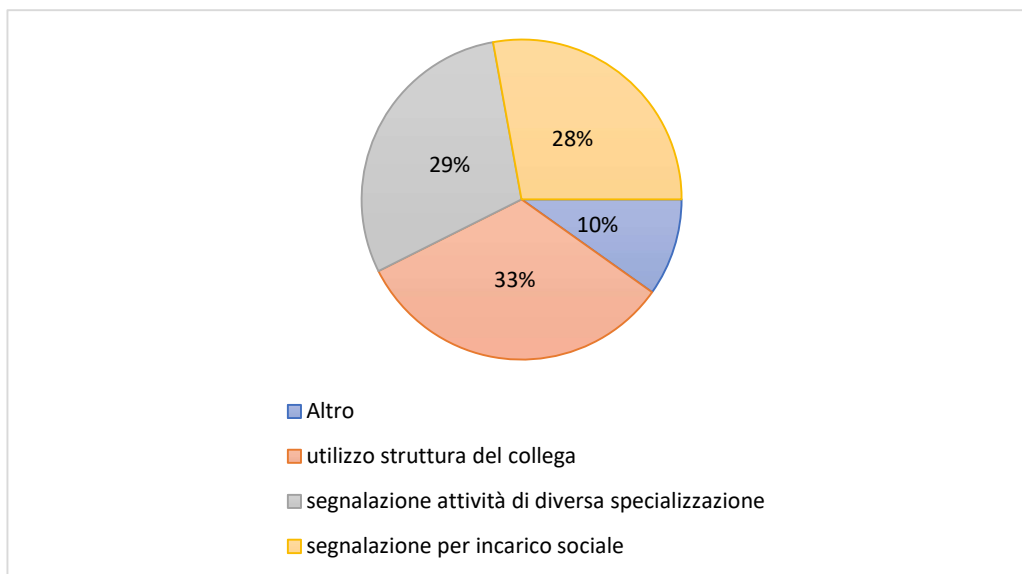
Grafico 18 – Suddivisione delle richieste di compenso da altri Colleghi per incarichi assunti



OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE
segnalazione per incarico sociale	26.85% 29
segnalazione per attività di cui il collega non è specializzato (es. pratiche crisi di impresa, M&A, contenzioso ecc)	25.93% 28
per la gestione della Sua clientela avvalendosi della struttura del collega	35.19% 38
Altro (specificare)	12.04% 13
TOTALE	108

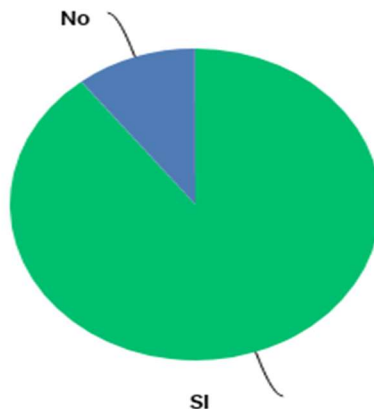
Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Analizzando il fenomeno in base al genere, è emerso che questo corrisponde ad oltre il 15% delle Colleghe che hanno risposto al sondaggio e a circa il 13% dei Colleghi uomini.



Dal questionario emerge che una parte degli iscritti non riesce a raggiungere una sufficienza economica con l'esercizio della professione e ciò lo riscontriamo prettamente nelle fasce giovani.

Grafico 19 – Professione ed autosufficienza economica

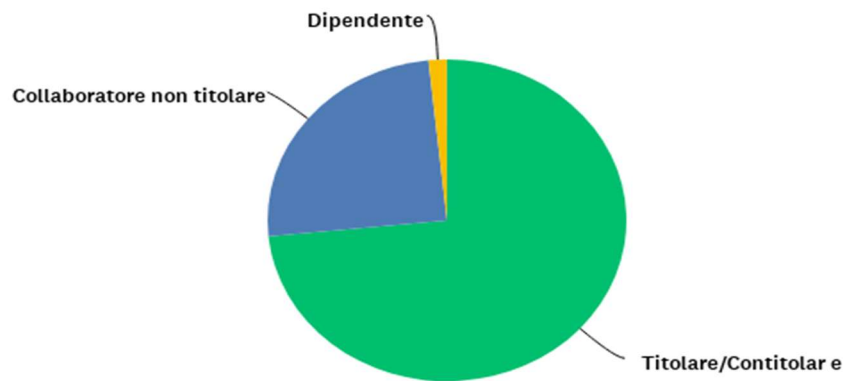


OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
SI	89.45%	653
No	10.55%	77
TOTALE		730

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Tra i sondaggisti pochi coloro che esercitano sotto il profilo del lavoratore subordinato ma prevale l'autonomia della professione nella forma del titolare di studio o collaboratore di quest'ultimo.

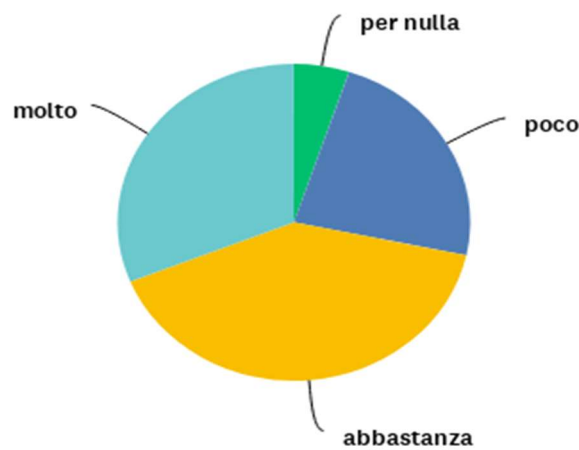
Grafico 20 – Ruolo in studio



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
Titolare/Contitolare	73.42%	536
Collaboratore non titolare	24.93%	182
Dipendente	1.64%	12
TOTALE		730

Grafico 21 – Libertà di organizzazione autonoma del lavoro in termini di attività ed orari

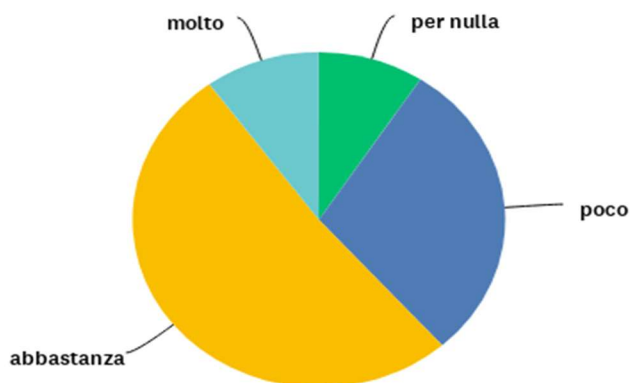


OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
per nulla	5.07%	37
poco	23.29%	170
abbastanza	40.55%	296
molto	31.10%	227
TOTALE		730

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Il reddito legato all'inquadramento e alla autonomia personale ritorna le seguenti risposte sul grado di soddisfacimento della nostra professione.

Grafico 22 – Grado di soddisfazione tra vita lavorativa e vita privata

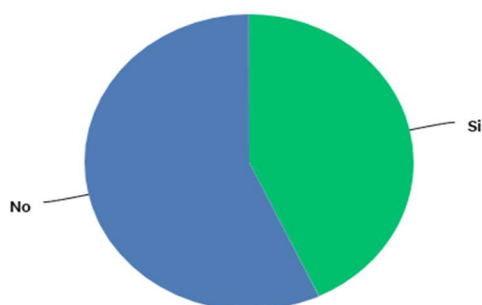


Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

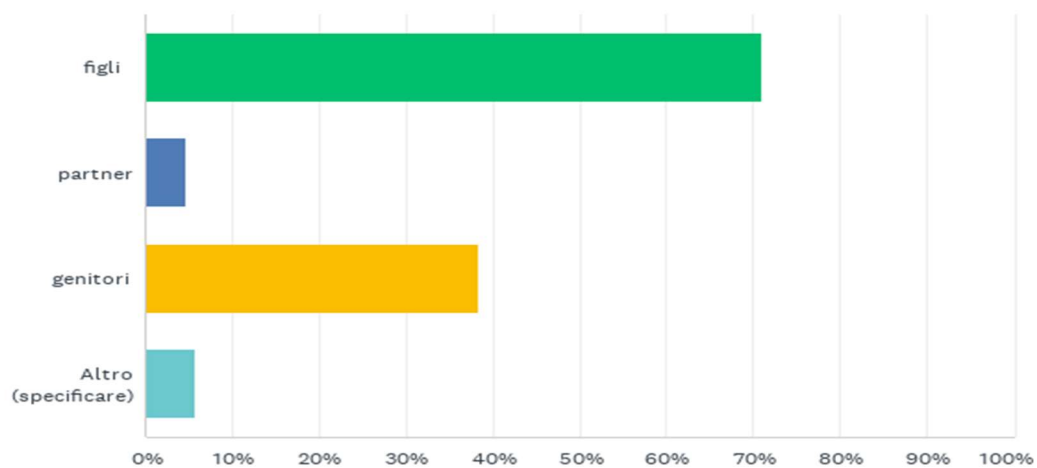
OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
per nulla	9.18%	67
poco	29.32%	214
abbastanza	51.51%	376
molto	10.00%	73
TOTALE		730

Quanto sopra è dettato molto dalle incombenze che i colleghi devono assumere fuori l'attività di studio, quali l'accudimento di persone care o altre persone che in qualche modo hanno una loro determinante nel tempo e vita lavorativa di ogni lavoratore.

Grafico 23 – In generale, si trova nella situazione di dover accudire qualcuno?



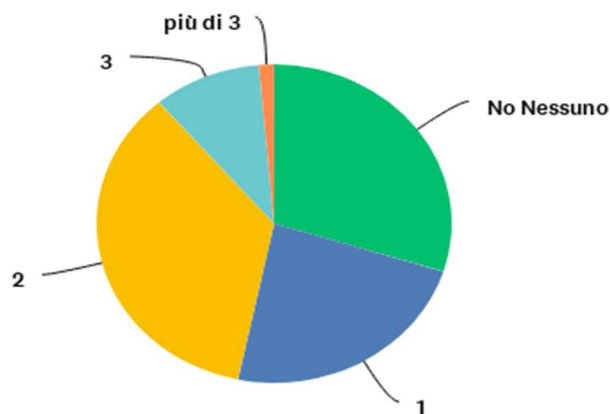
OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
Si	43.01%	314
No	56.99%	416
TOTALE		730



OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
figli	71.07%	226
partner	4.72%	15
genitori	38.36%	122
Altro (specificare)	5.66%	18
Totale rispondenti: 318		

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

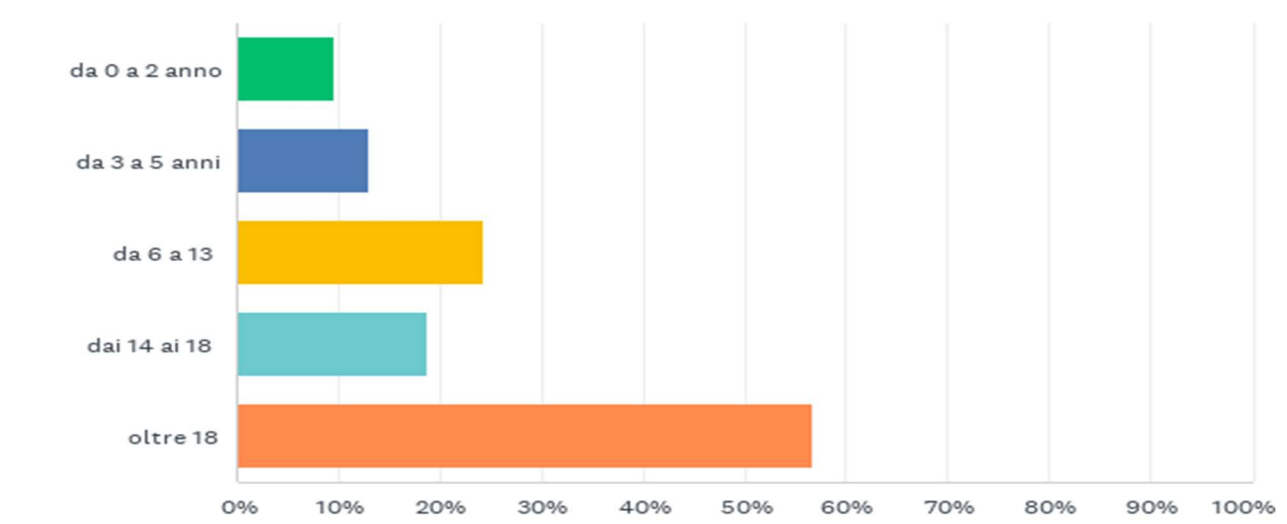
Grafico 24 – Ha figli?



OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
No Nessuno	29.86%	218
1	23.42%	171
2	35.48%	259
3	9.86%	72
più di 3	1.37%	10
TOTALE		730

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

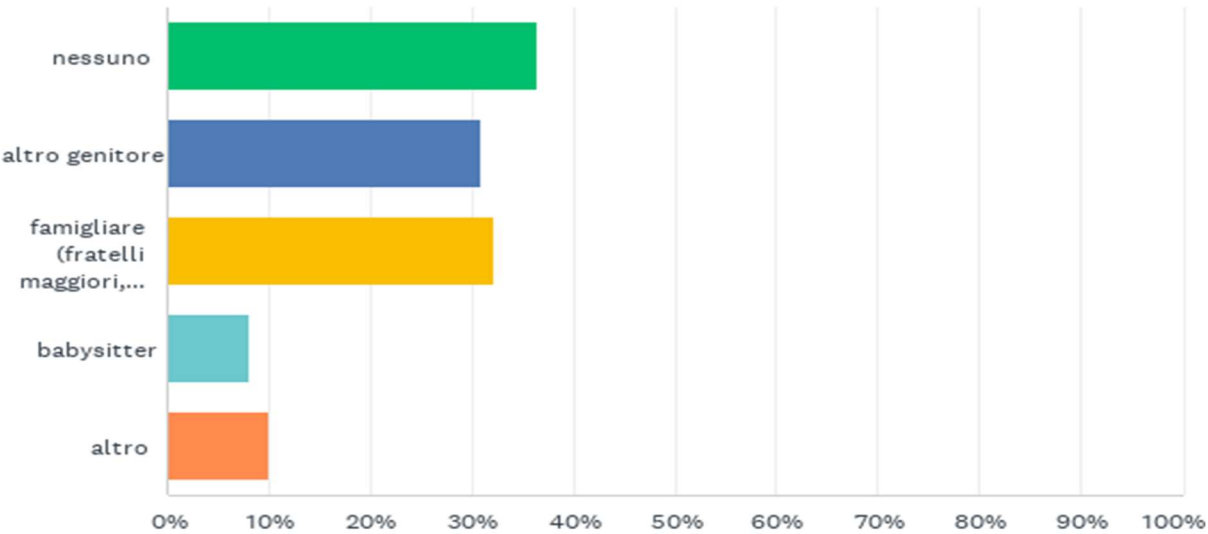
Grafico 25 – Età dei figli



OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
da 0 a 2 anno	9.59%	49
da 3 a 5 anni	13.11%	67
da 6 a 13	24.27%	124
dai 14 ai 18	18.79%	96
oltre 18	56.75%	290
Totale rispondenti: 511		

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Grafico n. 26 – Ha aiuti nella cura e assistenza delle persone che deve accudire?



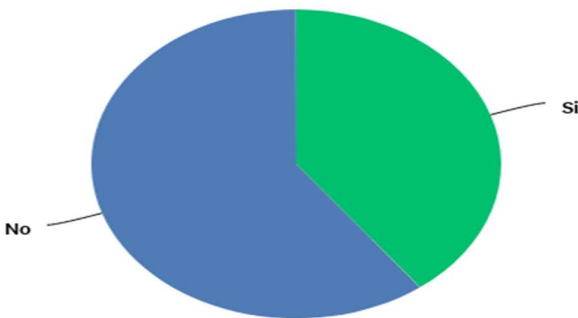
Fonte: Sondaggio CPO Verona

2025

OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
nessuno	36.36%	176
altro genitore	30.99%	150
famigliare (fratelli maggiori, nonni, parenti)	32.23%	156
babysitter	8.06%	39
altro	9.92%	48
Totale rispondenti: 484		

E infine, proprio sull’incidenza dell’accudimento i colleghi che hanno aderito al sondaggio rispondono come segue:

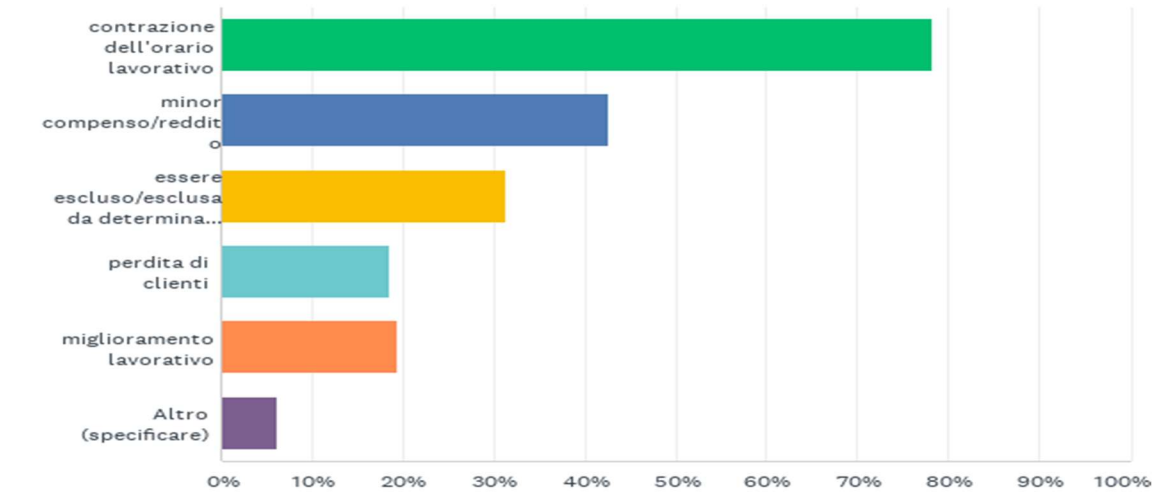
Grafico 27 - Ritene che l'accudire qualcuno abbia condizionato la Sua attività professionale?



OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
Si	39.69%	206
No	60.31%	313
TOTALE		519

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Grafico 28 - Con quali conseguenze?



OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
contrazione dell'orario lavorativo	78.20%	165
minor compenso/reddito	42.65%	90
essere escluso/esclusa da determinati incarichi o progetti di Studio	31.28%	66
perdita di clienti	18.48%	39
miglioramento lavorativo	19.43%	41
Altro (specificare)	6.16%	13
Totale rispondenti: 211		

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

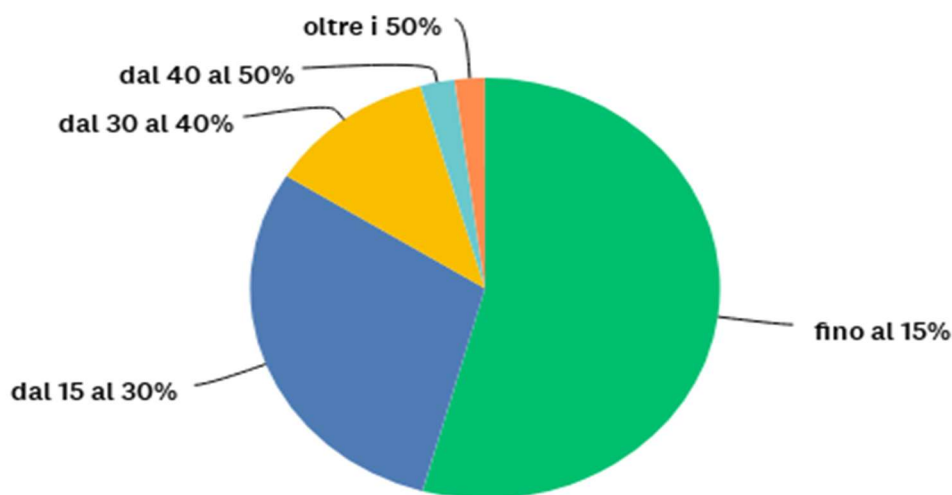
Dei 519 Colleghi e Colleghe che hanno risposto di essere o di essere stati in condizione di dover accudire qualcuno, solo circa il 40% ha affermato che l'accudimento ha determinato anche un condizionamento della propria vita professionale.

Tuttavia, se si analizza il dato suddiviso per genere, si può constatare che, mentre solo il 23% dei Colleghi uomini che accudisce qualcuno è stato anche condizionato nella professione, così non è per le Colleghe donne, che, invece, dichiarano per il 66% di essere state condizionate nella professione dal ruolo di cura che rivestono.

	Risposte	SI condizionamento	%
Uomini	318	73	22,96%
Donne	201	133	66,17%
Totale	519	206	39,69%

Quale nota positiva, è possibile rilevare che, tuttavia, di coloro che sono risultati condizionati dal proprio ruolo di cura, il 18% delle donne ed il 23% degli uomini ritiene che ne sia in ogni caso scaturito anche un miglioramento della propria vita professionale.

Grafico 29 - Quanto incide il costo di accudimento sul Suo reddito professionale?

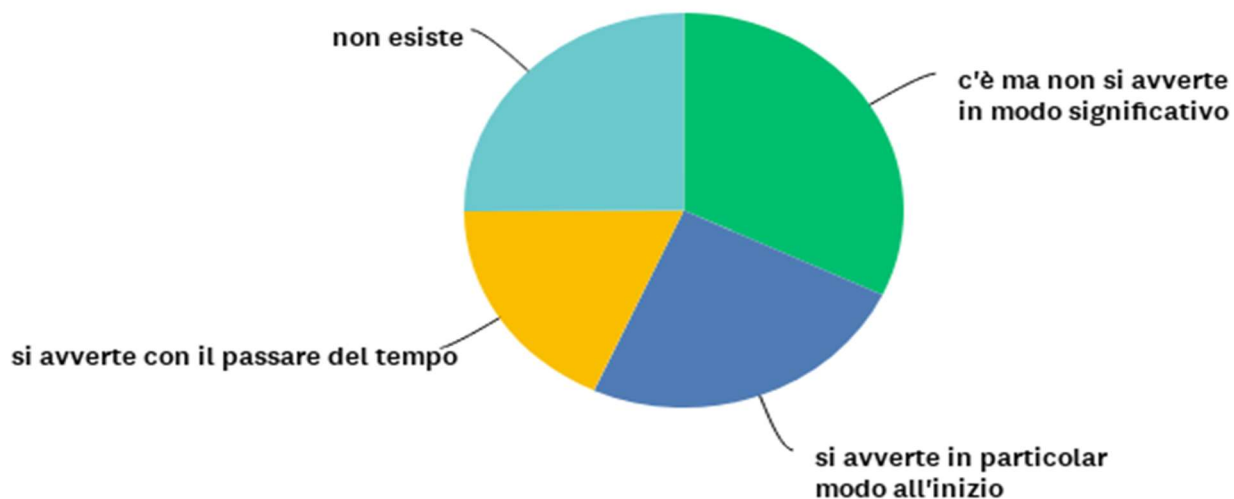


OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
fino al 15%	54.30%	183
dal 15 al 30%	29.67%	100
dal 30 al 40%	11.57%	39
dal 40 al 50%	2.37%	8
oltre i 50%	2.08%	7
TOTALE		337

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Abbiamo chiesto ai colleghi come sia percepito il concetto di parità di genere e quanto lo stesso sia più o meno percepito negli ambienti professionali in cui viviamo tutti i giorni.

Grafico 30 – Discriminazione nella carriera professionale



OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
c'è ma non si avverte in modo significativo	32.05%	234
si avverte in particolar modo all'inizio	24.66%	180
si avverte con il passare del tempo	18.22%	133
non esiste	25.07%	183
TOTALE		730

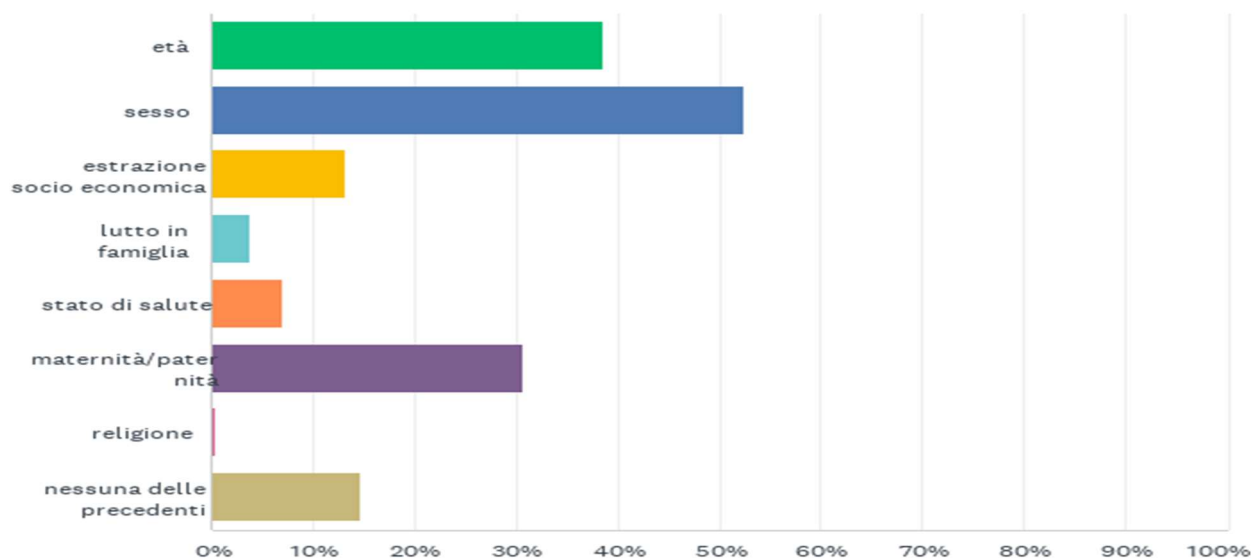
Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Come era facilmente prevedibile, per altro, dei 730 Colleghi e Colleghe che hanno risposto al questionario, il 37% degli Uomini ritiene che il problema della discriminazione di genere nella carriera professionale non esista proprio, contro solo 10 Colleghe tra tutti i sondaggisti che siano del medesimo parere.

Mentre si arriva addirittura al 70% dei sondaggisti uomini che affermano che la discriminazione di genere nella professione sia inesistente o in ogni caso non sia significativa, con 325 risposte in tal senso, sui 464 Colleghi uomini che hanno risposto al sondaggio.

E le discriminanti percepite sono le seguenti:

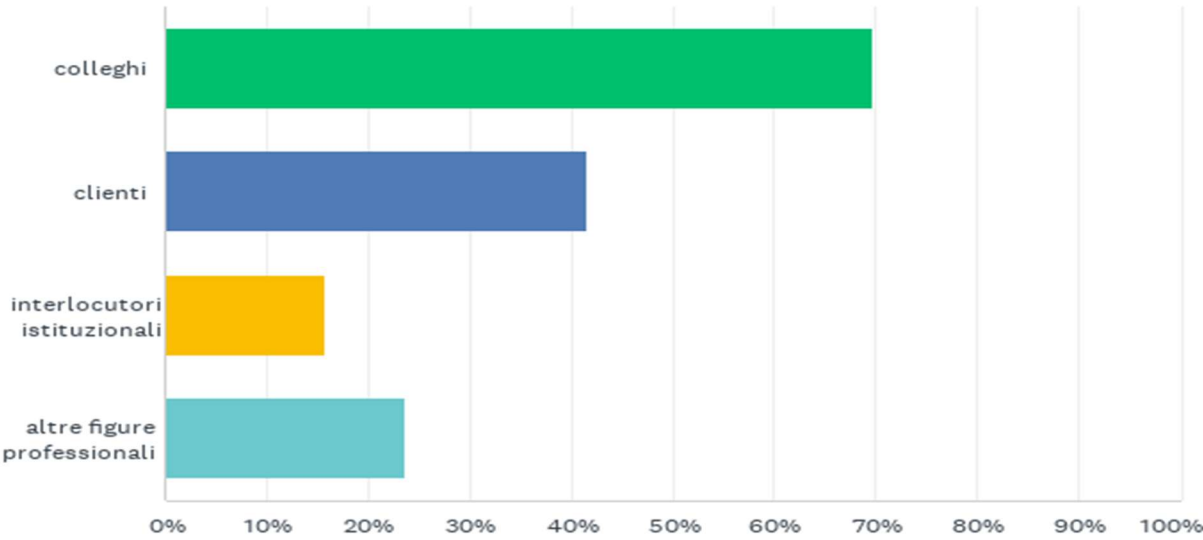
Grafico 31 – Tipo di discriminazioni



OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
età	38.68%	82
sesso	52.36%	111
estrazione socio economica	13.21%	28
lutto in famiglia	3.77%	8
stato di salute	7.08%	15
maternità/paternità	30.66%	65
religione	0.47%	1
nessuna delle precedenti	14.62%	31
Totale rispondenti: 212		

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Grafico 32 – L'attore della discriminazione

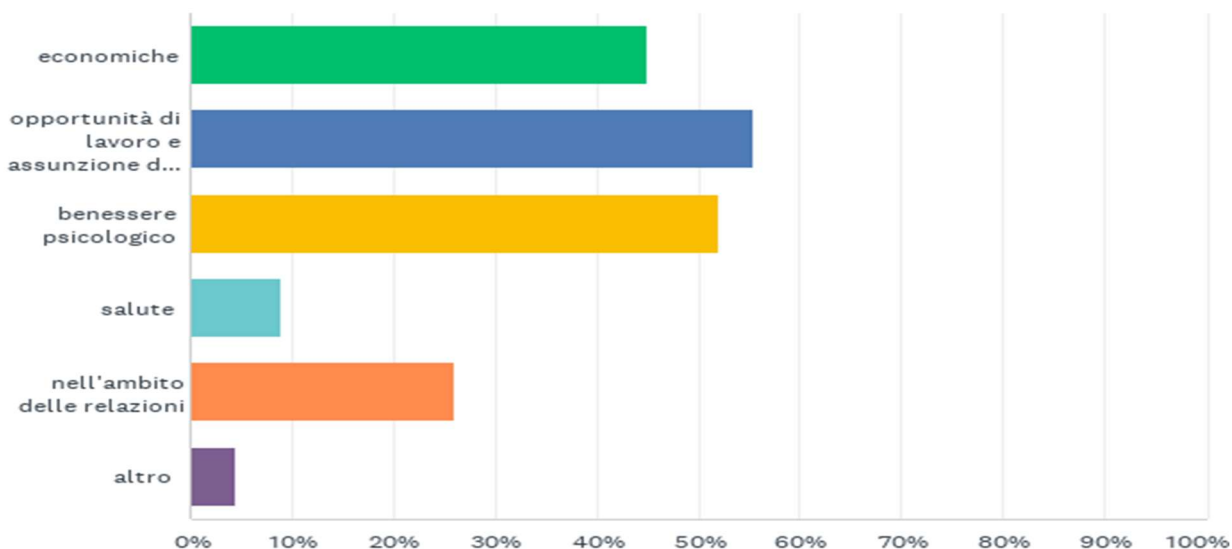


OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
colleghe	69.80%	141
clienti	41.58%	84
interlocutori istituzionali	15.84%	32
altre figure professionali	23.76%	48
Totale rispondenti: 202		

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2025

Le conseguenti alla disparità di genere percepita porta in chi ha aderito al questionario a dare le seguenti risposte:

Grafico 33 – Con quali conseguenze?

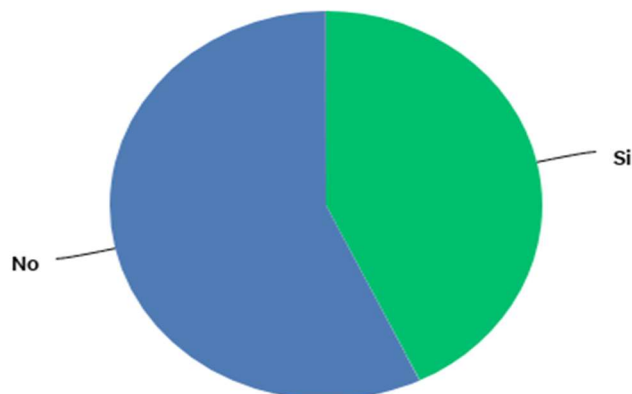


OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
economiche	45.00%	90
opportunità di lavoro e assunzione di incarichi	55.50%	111
benessere psicologico	52.00%	104
salute	9.00%	18
nell'ambito delle relazioni	26.00%	52
altro	4.50%	9
Totale rispondenti: 200		

La maggioranza dei Colleghi concorda, a prescindere dal genere, che non sia importante una distinzione di linguaggio, per affrontare il problema della discriminazione, ma è curioso osservare che la maggioranza dei sondaggi che ritiene sia importante utilizzare un linguaggio distinto per genere è risultata essere invece di sesso maschile, con il 60% delle risposte positive in tal senso.

Questo comprova ulteriormente che, in particolare le Colleghe, non ritengono fondamentale il riconoscimento formale di parità, bensì che conterebbe, invece, lavorare sulla sostanza.

Grafico n. 34 – Ha importanza l'uso del linguaggio per una distinzione di genere?



OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE	
Si	42.88%	313
No	57.12%	417
TOTALE		730

I dati raccolti, dal quale è stato possibile assumere informazioni generali di una parte degli iscritti all'Ordine di Verona, ha permesso di fare delle correlazioni e considerazioni sulla presenza e sviluppo delle carriere femminili e dei giovani e delle retribuzioni e di individuare velocemente quali variabili e strumenti utilizzare per creare un contesto paritario sotto il profilo delle concrete opportunità date ad ognuno per mettere in luce le proprie caratteristiche e meriti professionali, non alterati da elementi culturali persistenti, norme sociali che prevedono ruoli diversi per uomini e donne e stereotipi di genere.

Le logiche del dato statistico, trasposte dal fattore del genere, quello della disabilità, dell'età e della provenienza, diventano utili punti di attenzione per migliorare la capacità di sviluppare un contesto di pari opportunità giacché la tendenza diffusa a sottovalutare gli elementi discriminanti nel quotidiano di studio, possono aumentare in relazione ad altri parametri come la disabilità, l'età o l'estrazione socioeconomica; generando, con effetto moltiplicatore, delle ulteriori difficoltà e ostacoli verso l'obiettivo della piena parità.

Alla luce delle considerazioni, il CPO ringrazia le colleghe ed i colleghi che hanno partecipato alla rilevazione in quanto è grazie anche a loro che è stato possibile dare una visione degli iscritti sulla distanza di genere presente, pur dolendosi della minor partecipazione rispetto ai questionari precedenti. A tal proposito si vuol far rilevare che il CPO si è dotato, per le rilevazioni di riferimento del presente bilancio, di una piattaforma, SURVEY MONKEY, anche nell'ottica di una futura collaborazione con gli altri CPO degli Ordini del Veneto che già la utilizzano.

Con l'augurio che i prossimi *testing* possano registrare una sempre maggiore partecipazione degli iscritti, il CPO si impegna a rendere disponibile, nel prosieguo dei mesi, i valori del sondaggio tramite la pubblicazione nel portale dell'Ordine dei Commercialisti di Verona.

Linee programmatiche 2025

Progetti e attività in itinere

Sicuramente il CPO, profondamente colpito dall'incalzante ed inarrestabile aumento dei femminicidi (oltre 150 dall'inizio del 2024 ad oggi) e dal costante incremento delle violenze tra i giovani sia fisiche che psicologiche attraverso strumenti informatici (bullismo, revenge porn, etc.), annovera fra i suoi progetti prioritari l'analisi e lo sviluppo di possibili iniziative di sensibilizzazione e di formazione al fine di prevenire e contenere tali fenomeni.

In ogni caso l'auspicio del CPO è di trovare la massima condivisione e soprattutto la massima partecipazione del più alto numero di colleghe e colleghi per costituire la necessaria massa critica indispensabile per sensibilizzare ed incrementare non soltanto gli iscritti dell'ordine ma anche la più ampia massa dei Clienti dei diversi studi che, nella figura del Commercialista, pongono la loro fiducia non solo in ambito amministrativo, contabile, fiscale ma, soprattutto, nell'ambito interpersonale e umano.

Considerazioni finali sul bilancio di genere

In conclusione, si illustrano in sintesi i risultati ottenuti dalla redazione di questo secondo bilancio di genere dell'Ordine Commercialisti di Verona.

Relativamente al *gap* di genere appare evidente che la componente femminile presente nel nostro Ordine è minore alla componente maschile ed è pari al 30,72% del totale degli iscritti.

Andando ad approfondire tale dato si scopre però che tale maggioranza deriva da un retaggio storico che ha visto fino agli anni 2000 una continua predominanza degli iscritti uomo rispetto agli iscritti donna. Tuttavia, nel tempo tale *gap* è andato ad assottigliarsi, fino, in alcuni anni, a invertire la rotta.

Le nuove generazioni sembrano aver meglio accolto la parità di genere, nel merito della professione, avendone un riscontro numerico reale sul numero delle iscrizioni.

Al termine di questa analisi dei dati espressa dal Bilancio di genere 2024, che vuol essere un prosieguo della raccolta dati dell'esercizio precedente e un primo punto di confronto che nel tempo si andrà ad affinare e si colmerà di informazioni importanti, andando altresì ad approfondire tematiche e prospettando soluzioni inerenti alle opportunità di accesso alla professione dei giovani, al sostegno della genitorialità e all'assistenza dei familiari in difficoltà, e a quant'altro venga dai Colleghi suggerito.

Infine, il Comitato ritiene doveroso esprimere un particolare ringraziamento per la collaborazione a tutto il personale dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Verona, per il supporto dato nella raccolta e nella fornitura dei dati, e per la preziosa assistenza a prestata e a tutti i Colleghi che si sono prodigati per rispondere al questionario somministrato.

Verona, 14 aprile 2025

Il Comitato di Pari Opportunità