



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

A CURA DEL COMITATO PARI OPPORTUNITA'

Sara Giacometti	Presidente
Giacomo Angelini	Vicepresidente
Simonetta Adami	Segretario
MariaPaola Cattani	Membro effettivo
Gianni Manarin	Membro effettivo
Gianni Perbellini	Membro effettivo
Alberto Saccani	Membro effettivo
Marika Zampieri	Membro aggiunto

Sommario **TBD**

Premessa 1

Introduzione 2

Le politiche di genere 3

Bilancio di genere: metodo di redazione 4

Composizione degli iscritti 4

Suddivisione per aree territoriali iscritti Ordine Commercialisti di Verona e aspetti reddituali 7

Le rilevazioni del sondaggio agli iscritti 12

Linee programmatiche 21

Progetti e attività in itinere 21

Considerazioni finali e conclusioni 21

Premessa

Il Gender Budget, secondo la definizione del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2004, rappresenta l'adozione di una valutazione d'impatto del genere nelle politiche di bilancio, integrando la prospettiva del genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne.

Il bilancio di genere parte dal riconoscimento che uomini e donne presentano esigenze, condizioni, percorsi professionali e opportunità differenti. Per questo motivo la politica dell'Ente non può essere neutrale rispetto al genere, ma deve considerare come le proprie azioni possano generare impatti diversificati. L'obiettivo è duplice: promuovere concretamente le pari opportunità e valorizzare le differenze come leva di crescita per la comunità professionale.

Il bilancio di genere è uno strumento di rendicontazione volontaria che permette agli iscritti di conoscere l'evoluzione della categoria, sia a livello nazionale sia locale, in relazione alla presenza femminile e maschile. Già nel 2003 il Parlamento europeo – tramite la Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità – ha promosso l'adozione del gender budgeting, ovvero la costruzione dei bilanci pubblici secondo una prospettiva di genere.

La realizzazione della parità di genere negli enti pubblici trova fondamento nei principi costituzionali. L'art. 3 Cost. vieta ogni discriminazione e impone l'adozione di misure volte a rimuoverne le cause, mentre gli artt. 37 e 51 Cost. garantiscono pari condizioni di accesso e trattamento nel lavoro e nelle carriere pubbliche. A questa uguaglianza formale si affianca dunque l'obbligo di perseguire un'uguaglianza sostanziale tramite azioni mirate.

In questo quadro, il bilancio di genere rappresenta uno strumento essenziale per valutare lo stato di attuazione della parità all'interno delle organizzazioni. Attraverso una lettura delle politiche e delle misure adottate in ottica di genere, consente di verificare gli impatti prodotti, anche quelli indiretti, e di orientare in modo più consapevole le future scelte organizzative.

Il legislatore ha progressivamente rafforzato questo approccio: la Direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione ha ribadito la necessità di diffondere il bilancio di genere nelle amministrazioni pubbliche; nel 2016 è stata avviata una sperimentazione del bilancio di genere nel Bilancio dello Stato, resa operativa dalla Circolare 12/2021 del MEF.

A livello europeo, la parità di genere costituisce un pilastro del programma NextGeneration EU e del PNRR, che richiedono l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche e il potenziamento del bilancio di genere. Le misure introdotte – dalla parità negli appalti alla certificazione di genere, fino alle norme su conciliazione vita-lavoro e parità retributiva – delineano un quadro normativo orientato a promuovere l'uguaglianza in ogni settore, inclusi gli ordini professionali.

Il Bilancio di genere, predisposto dal Comitato Pari Opportunità, a cui compete in via esclusiva la redazione, si propone di rilevare le disuguaglianze 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 Sara Giacometti

1) Il Comitato Pari Opportunità

Il Comitato Pari Opportunità (CPO) è composto da sette membri, di cui sei eletti direttamente dagli iscritti all'Ordine e un Consigliere dell'Ordine, delegato dal Consiglio e investito della carica di Presidente del Comitato.

Accanto ai componenti effettivi, il Comitato ha deliberato l'inserimento di un'ulteriore collega in qualità di membro aggiuntivo, che ha manifestato piena disponibilità e interesse a collaborare alle attività del CPO. Tale scelta nasce dall'esigenza di ampliare competenze, sensibilità e contributi utili allo svolgimento della missione istituzionale del Comitato.

Il CPO in carica dal 23/02/2026 al 22/02/2030 è composto da:

- Giacometti Sara - Presidente
- Angelini Giacomo - Vicepresidente
- Adami Simonetta - Segretario
- Perbellini Gianni - Membro effettivo
- Cattani Maria-Paola - Membro effettivo
- Manarin Gianni - Membro effettivo
- Saccani Alberto - Membro effettivo
- Zampieri Marika - Membro aggiunto

Gli obiettivi del CPO, 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.

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

- a) svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'albo e dei tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive od oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili;
- b) diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- c) elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- d) proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- e) vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma;

- f) elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;
- g) promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- h) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
- i) predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;
- j) individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni soggettive od oggettive di disparità e la loro rappresentanza negli organi istituzionali anche tramite l'attuazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale;
- k) formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

2) Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno

Il Comitato Pari Opportunità nella sua nuova composizione a seguito del rinnovo del Consiglio dell'Ordine avvenuta ad inizio 2026, dalla data di insediamento del 23 febbraio 2026, si è riunito quattro volte, avviando immediatamente le proprie attività istituzionali. In particolare, il Comitato ha lavorato alla predisposizione del sondaggio annuale rivolto agli iscritti dell'Ordine, finalizzato a rilevare esigenze, percezioni e criticità in tema di pari opportunità, e alla redazione del Bilancio di Genere, documento strategico per l'analisi e il monitoraggio delle politiche di equità all'interno dell'Ordine.

Per quanto riguarda le attività programmate per il 2026, il Comitato appena insediato, sta definendo un piano operativo che includerà, tra le principali iniziative, l'organizzazione di convegni e incontri formativi finalizzati a sensibilizzare la categoria sui temi della parità di genere, dell'inclusione e delle pari opportunità nel mondo professionale.

Il Comitato rimane inoltre a disposizione degli iscritti per raccogliere segnalazioni, proposte e suggerimenti, con l'obiettivo di promuovere un dialogo costante e costruttivo su tutte le tematiche di competenza.

Per quanto concerne l'attività svolta nel corso del 2025, l'attività svolta dal Comitato, oltre alla redazione del bilancio di genere pubblicato nel corso del 2025, è stata la seguente:

- sostituzione di uno dei propri componenti, a seguito di dimissioni per motivi personali di uno dei membri in carica, ed insediamento pertanto del primo collega non eletto disponibile all'incarico;
- ricognizione sulle diverse modalità di funzionamento, se presente, e confronti, dei differenti Regolamenti per l'attivazione della Banca del Tempo dei principali Ordini di Commercialisti in Italia. E' stata a tal fine predisposta una relazione che esamina il funzionamento delle Banche del Tempo previste dall'Ordine di Roma, Milano, Torino, Venezia, Padova, Firenze;
- segnalazione e partecipazione di alcuni componenti ad alcuni eventi, organizzati in occasione delle principali ricorrenze nazionali (8 marzo, 24 novembre) da altri Ordini Professionali e/o patrocinati dal Comune di Verona (Ordine degli Architetti e Comune di Verona);

- esame e segnalazione del Vademecum sulla Violenza Economica pubblicato dal Consiglio Nazionale dei Commercialisti alla fine del 2024;
- acquisto, attivazione ed implementazione del nuovo software Survey Monkey per la somministrazione del questionario ai Colleghi, dopo confronto e coordinamento con gli altri CPO del Veneto, al fine di avere una piattaforma e uno stile redazionale comparabile tra i diversi Ordini;
- esame del Rapporto "Dinamica dei redditi dei Commercialisti Italiani tra il 2008 ed il 2023", documento della Fondazione Nazionale Ricerca dei Commercialisti, che analizza 16 anni di statistiche reddituali per esaminare come la redditività della professione si è mossa nel corso del tempo sia in relazione al genere, sia alle fasce di età, sia rispetto alla localizzazione geografica;
- analisi del Rapporto Annuale 2025 sui redditi 2024 pubblicato il 10 giugno 2025 dal Consiglio Nazionale dei Commercialisti riguardo all'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili;
- segnalazioni e comunicati stampa, in coordinamento con altri Ordini Territoriali, per Panel a composizione esclusivamente maschile in Dibattiti pubblici di rilievo Nazionale (ad es. Stati Generali 2025 dei Commercialisti) o per la composizione esclusivamente maschile di organi di amministrazione o collegi sindacali di enti rilevanti;
- segnalazione e promemoria ai Colleghi di opportunità previste da enti che sostengono la parità di genere e la genitorialità (Rimborsi spese asili nido e centri estivi da parte della CNPADC);
- partecipazione in presenza al Convegno Nazionale CPO Le Barriere Invisibili tenutosi a Roma il 25 novembre 2025;
- esame del Rendiconto del Comitato Pari Opportunità Nazionale (a guida della nuova Presidente Nazionale CPO insediata nel corso del 2025, dott.ssa Rosa D'Angiolella) sugli esiti del Questionario Nazionale CPO 2025 del tema "Conciliazione Vita-Lavoro e gender pay-gap".

3) **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.

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

4) **Analisi del contesto**

Composizione degli iscritti

Il 10 giugno 2025 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 al 31/12/2024, il numero di iscritti ha registrato un lieve calo, con dati non omogenei a livello

territoriale (Nord in lieve crescita, Sud in leggero calo).

Il totale degli iscritti risulta essere al 31.12.2024 pari a 119.952 componenti (120.424 iscritti al 31.12.2023). La componente femminile degli iscritti all'albo è salita al 34% (33,8% al 31 dicembre 2023); dal punto di vista delle fasce di età si rileva un leggero aumento +1,8% degli iscritti fino a 40 anni, gli iscritti nella fascia 41-60 anni passano dal 56,8% del 2023 al 56,6%. Decresce la fascia degli iscritti over 60 (dal 28,5% al 26,9%). Nello stesso rapporto si dà conto del fatto che il reddito medio nazionale di categoria (in base ai dati Casse previdenza comunicati ad inizio 2025) è di euro 80.648 (+10,1% rispetto al reddito medio 2023) sempre confermando un forte divario reddituale tra Nord e Sud.

Nella stessa Pubblicazione si annotava che il Veneto risulta essere al terzo posto per percentuale di iscritti fino a 40 anni (19,6%), mentre perde posizioni nella classifica delle regioni con la percentuale di donne superiori alla media.

Nel medesimo anno 2024, dal Rapporto 2025 del Consiglio Nazionale emerge che l'Ordine Commercialisti di Verona, con una presenza complessiva pari a 1.891 iscritti, annoverava il 31,1% di iscritte donne, ed il 68,9% di iscritti uomini, suddivisi nelle seguenti classi di età:

- fascia fino a 40 anni, pari al 19,9% del totale iscritti: 9,1% di donne, 10,8% di uomini;
- fascia fino 60 anni, pari al 53,2% del totale iscritti: 18,2% di donne, 35,0% di uomini;
- fascia oltre i 60 anni, pari al 26,9% del totale iscritti: 3,8% di donne, 23,1% 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 31/12/2025 il rapporto uomini/donne, distinto poi per fasce d'età, è rappresentato nelle tabelle e nei grafici di seguito riportati. Rispetto all'esercizio precedente il numero di uomini rimane costante mentre si rileva un leggero aumento degli iscritti di sesso femminile che portano la categoria ad un 31,19% che rimane ancora indietro rispetto alla percentuale nazionale attestata oltre il 34%.

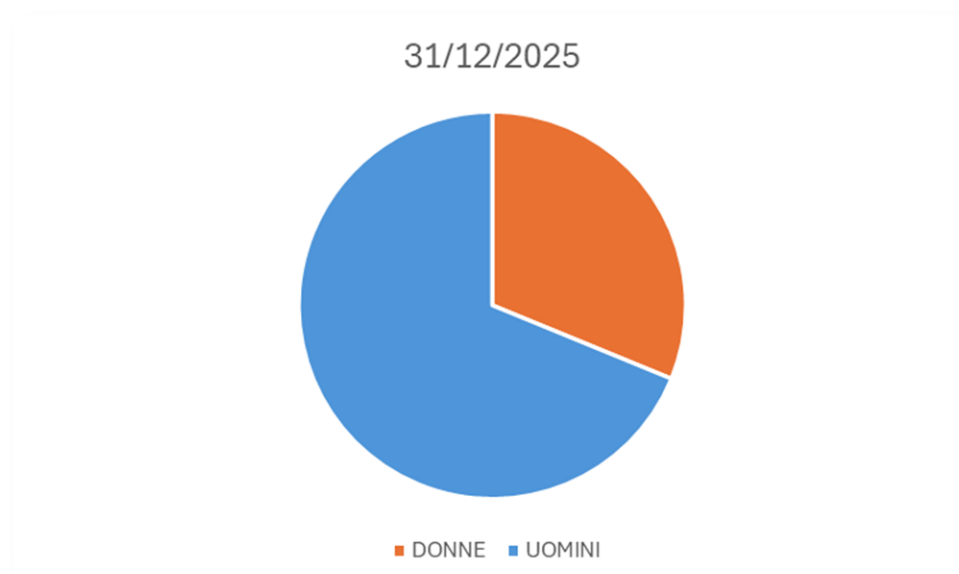
Tabella n. 1 - Iscritti (di entrambi le sezioni)

Genere	31/12/25	%	31/12/24	%	31/12/23	%	31/12/22	%
Uomini	1.304	68,81%	1.304	69,03%	1.297	69,28%	1.305	69,49%
Donne	591	31,19%	585	30,97%	575	30,72%	573	30,51%
TOTALI	1.895	100,00%	1.889	100,00%	1.872	100,00%	1.878	100,00%

Fonte: ODCEC Verona

In perfetta coerenza con gli anni precedenti, anche nel 2025, si rileva, dalla tabella 1, la preponderanza del genere maschile che si attesta intorno al 68,81%, mantenendo il *trend* di 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

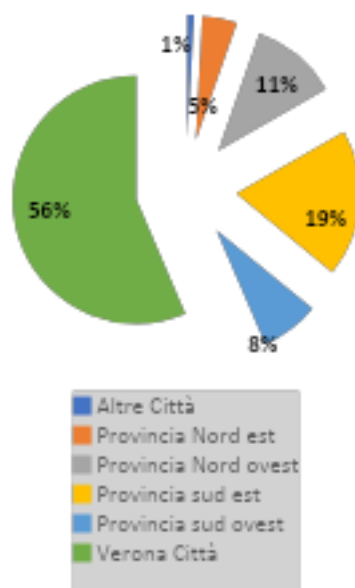
La suddivisione per aree territoriali vede il 56% degli iscritti operare nella città di Verona, in linea con l'esercizio precedente, mentre il restante 43% circa opera in Provincia e una presenza residuale di colleghi che operano in altre province.

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

NUMERO ISCRITTI AL 31/12/2025						
Territorio di operatività	2025		Variazione %	2024	%	Donne
Verona Città	1.070	56,5%	1,7%	1052	56%	31%
Provincia nord-est	86	4,5%	-21,1%	118	6,3%	31%
Provincia sud-est	363	19,2%	65%	220	11,7%	28%
Provincia nord-ovest	215	11,3%	-13%	247	13,2%	34%
Provincia sud-ovest	145	7,7%	-32,9%	216	11,5%	39%
Altre città	16	0,8%	-36%	25	1,3%	19%
Totale	1.895	100,00%		1889	100,00%	31%

Fonte: ODCEC Verona

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



Fonte: ODCEC Verona

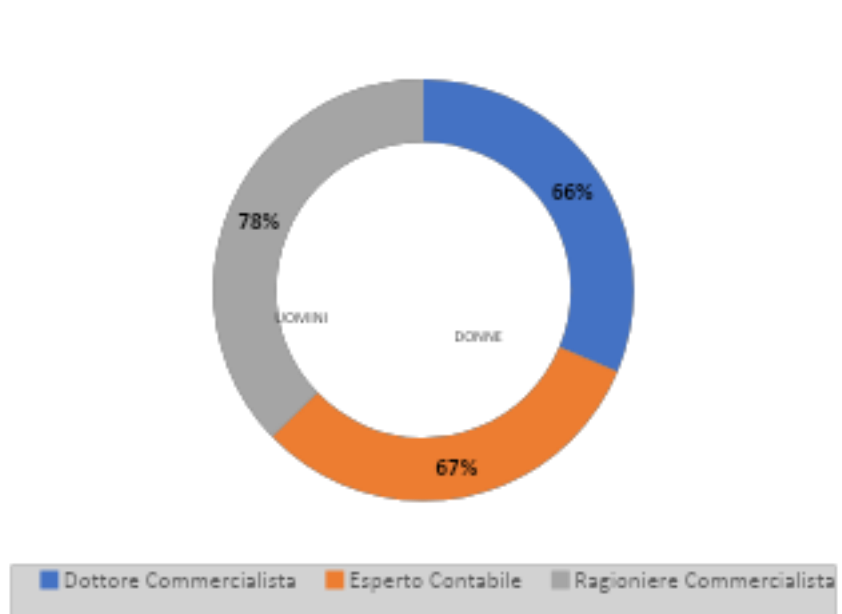
Come in premessa, il *reporting* considera come parametro per misurare il divario di genere, c.d. GPG (*Gender Pay Gap*), consentendo una disamina sulle tematiche relative agli aspetti reddituali, distinte per genere, categorie di appartenenza e casse di previdenza.

Tabella n. 3 - Iscritti ODCEC Verona per titolo

Titolo	Totale	Uomini	%	Donne	%
Dottori Commercialisti	1.491	989	66,3%	502	33,7%
Ragionieri	374	295	78,9%	79	21,1%
Esperti contabili	30	20	66,7%	10	33,3%
Totale	1.895	1.304		591	

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.

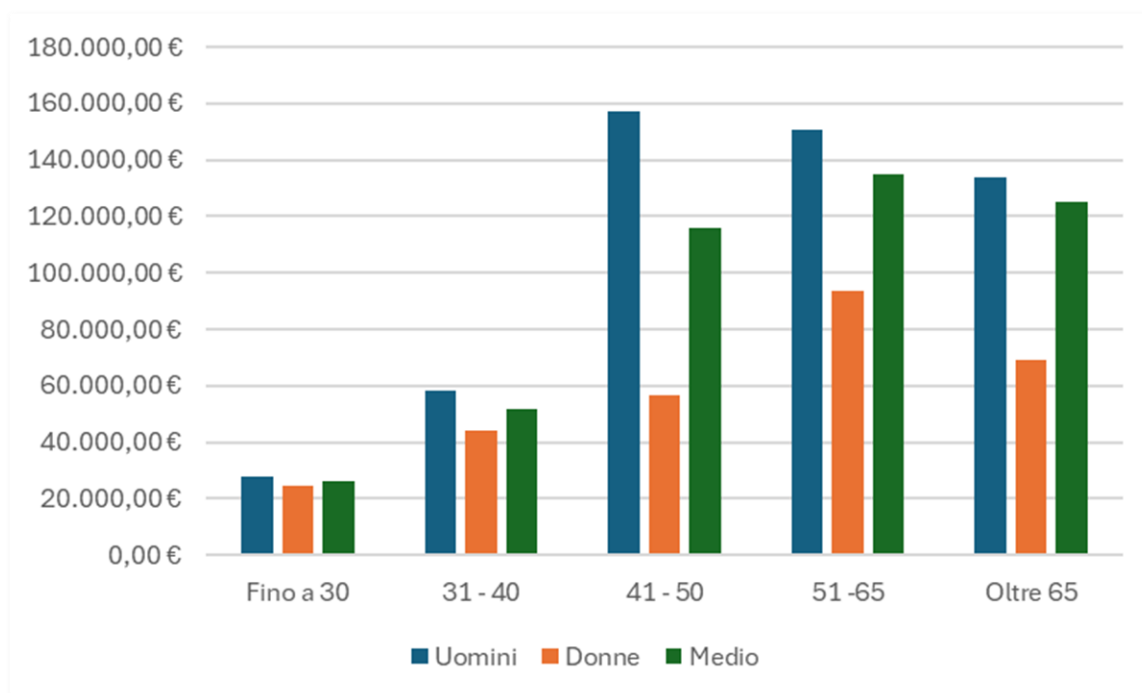
Sulla base delle elaborazioni effettuate sui dati della CNPADC – Cassa Dottori Commercialisti - riferiti agli iscritti al nostro ordine, relativi ai redditi maturati e comunicati per l'anno di imposta 2024, emergono tratti caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna marcato nelle fasce dei Dottori 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, con un picco massimo di disparità nella fascia 41-50.

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

Classe di età	Uomini	Donne	Medio
Fino a 30	€ 27.811,19	€ 24.798,65	€ 26.425,42
31-40	€ 58.043,00	€ 44.257,01	€ 51.842,31
41-50	€ 157.189,94	€ 56.520,32	€ 115.659,57
51-65	€ 150.836,61	€ 93.649,98	€ 134.939,97
Oltre 65	€ 133.755,30	€ 69.384,05	€ 125.340,76

Fonte: CNPADC

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



Fonte: CNPADC

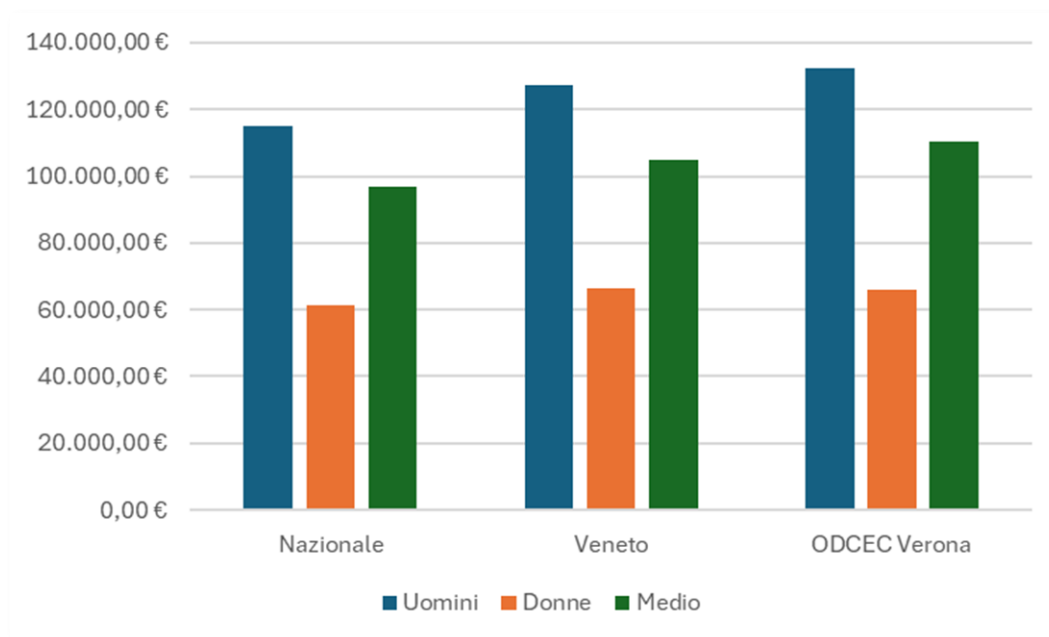
Nel dettaglio della tabella, che segue, si rileva pur sempre il divario fra la popolazione maschile e la popolazione femminile e la popolazione giovane rispetto alla popolazione matura; tuttavia, i redditi riferentesi alla categoria professionale relativi al nostro Ordine rimangono ampiamente sopra la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

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

Ambito territoriale	Uomini	Donne	Media
Nazionale	€ 115.045,83	€ 61.184,05	€ 96.846,35
Veneto	€ 127.357,25	€ 66.239,16	€ 104.909,50
ODCEC Verona	€ 132.139,15	€ 65.890,96	€ 110.296,27

Fonte: CNPADC

Grafico n. 5 – Raffronto redditi 2024 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 con differenze che vanno dal 37% nella classe over 65 fino ad oltre il 73% di differenza nella fascia d'età centrale fino ai 50 anni.

Nella classe di età fino ai 30 anni non risultano Colleghe iscritte a Verona appartenenti alla Previdenza dei Ragionieri e la bassa incidenza femminile in tutta la categoria, che pesa poco più del 21% rispetto al totale degli iscritti Ragionieri, conferma la tendenza, da parte delle donne, soprattutto delle generazioni più giovani, a completare anche gli studi universitari ed accedere con esame di Stato direttamente alla Sezione A.

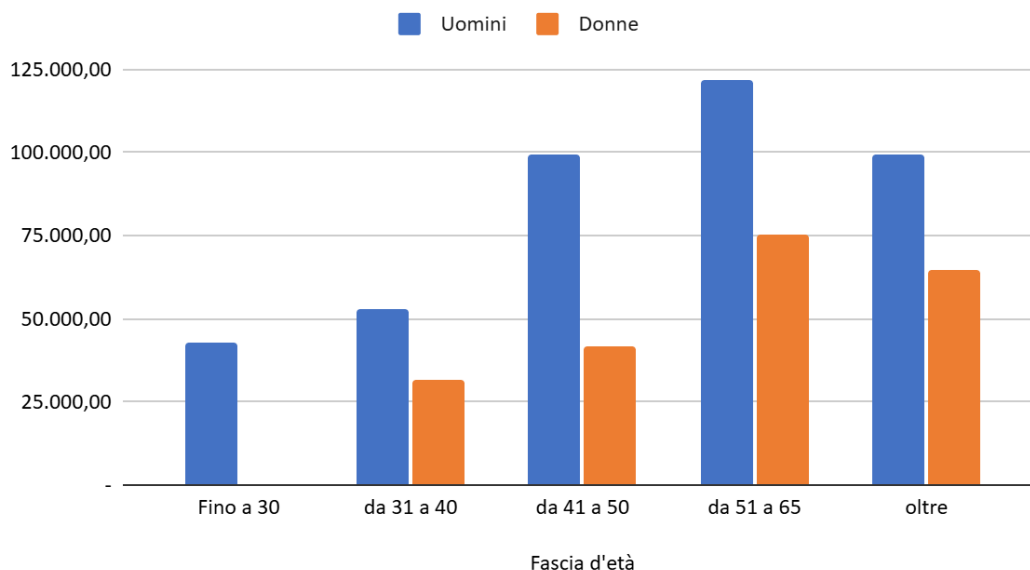
Tabella n. 6 – Ragionieri Commercialisti iscritti ODCEC Verona per classe di età e reddito - 2025 per 2024

Fascia d'età	Uomini	Donne	Media
Fino a 30	43.067,00		43.067,00
da 31 a 40	52.858,21	31.715,33	48.327,59
da 41 a 50	99.151,86	41.867,75	78.321,27
da 51 a 65	121.585,28	75.388,94	110.832,68
oltre	99.187,31	64.550,75	93.215,49
Totale complessivo	110.862,57	69.439,94	101.891,35

Fonte: CNPR

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

Reddito Ragionieri dichiarazioni 2025 - dato Verona



Fonte: CNPR

Rispetto all'esercizio precedente, l'eventuale incremento di reddito tra i due generi appare comunque non omogeneo, con crescite relativamente maggiori per i colleghi, ed in alcune classi, quelle di età più alta, dove si è riscontrata invece una diminuzione di reddito rispetto al dato registrato l'anno scorso, il calo è stato invece maggiore per il genere femminile, rispetto a quello maschile (-33% delle colleghe contro una diminuzione del 29% per i colleghi).

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 64 mila euro in Veneto, in crescita rispetto ai 55mila euro del precedente esercizio, mentre rimane costante intorno ai 50 mila euro a livello nazionale; quello dei colleghi è di circa 102 mila euro in Veneto, contro gli 85.000 euro del precedente esercizio, e 71 mila euro in Italia, indicativamente in linea con il dato registrato nel 2024. Si può constatare quindi che in Veneto si è registrata una maggiore crescita relativa, rispetto ai redditi 2023, dei redditi delle colleghe rispetto a quello dei colleghi, per quanto ciò ancora non colmi il divario tra i due generi. A livello nazionale il dato invece non appare variato.

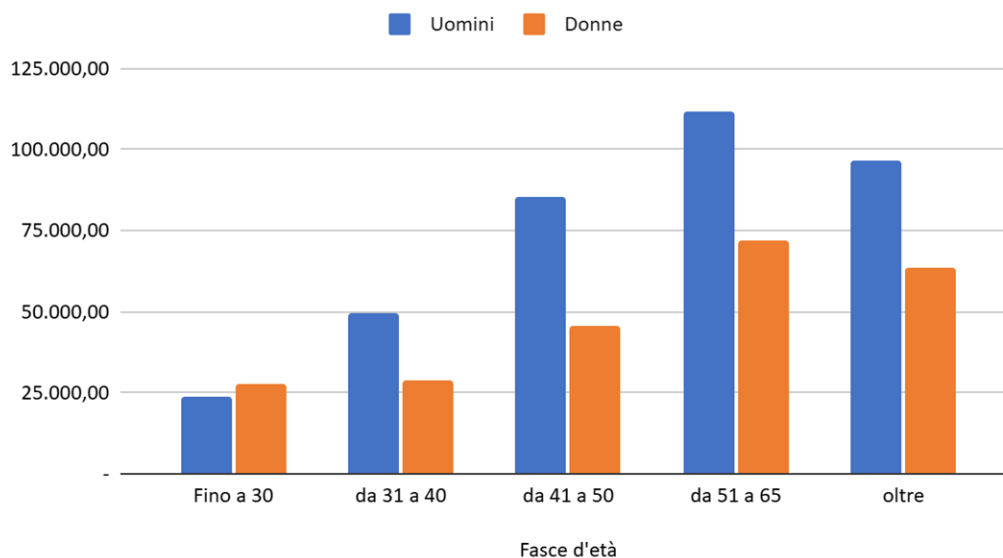
Tabella n. 7 - Differenze reddituali di genere e età Ragionieri Commercialisti iscritti ODCEC Verona, Veneto e Italia

	Uomini	Donne	Media
Nazionale	71.750,98	50.217,43	64.924,22
Veneto	101.935,76	64.080,30	91.750,43
ODCEC Verona	110.862,57	69.439,94	101.891,35

Fonte: CNPR

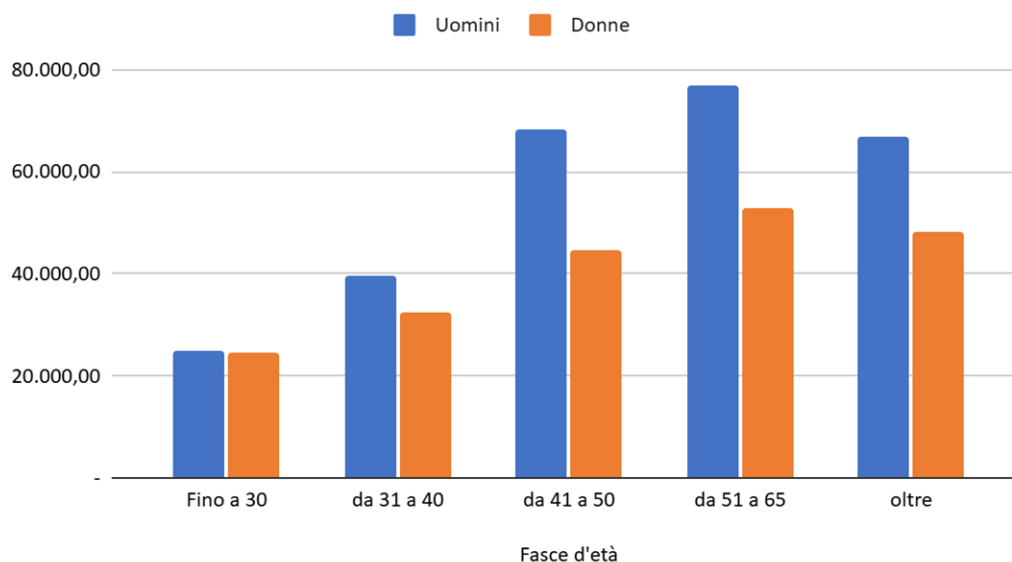
Grafico n. 7 - Differenze reddituali di genere e età Ragionieri Commercialisti iscritti ODCEC Veneto e Italia

Reddito Ragionieri - dato Veneto



Fonte: CNPR

Reddito Ragionieri - dato Nazionale



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 ancora in modo evidente la disparità reddituale di genere, per categoria e di fascia d'età d'appartenenza suddivisi tra le due casse. E si rileva, infine, come mediamente, il reddito degli iscritti all'Ordine Commercialisti di Verona, sia superiore al reddito medio Nazionale e,

quest'anno, a differenza del precedente esercizio, anche leggermente superiore a quello medio dei colleghi Veneti.

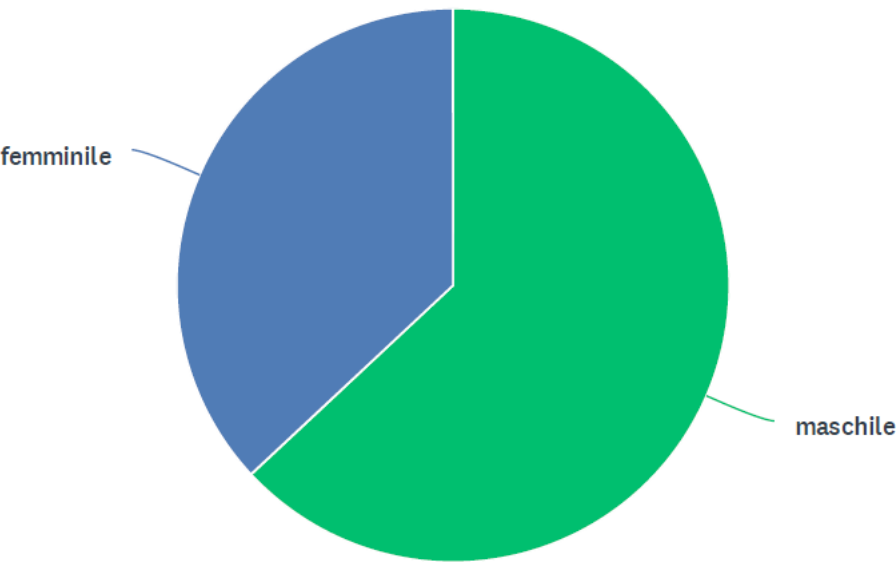
Le rilevazioni del sondaggio agli iscritti

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 nostro 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 primo dato di impatto riguarda il numero di adesioni dei Colleghi e delle Colleghe: il numero dei rispondenti al sondaggio risulta in leggera risalita rispetto a quello dello scorso precedente, con 758 iscritti che hanno compilato il questionario (adesione del 40%), contro i 730 dell’anno precedente pari al 39% degli iscritti all'Albo.

Il calo di partecipazione, sulla base dei riscontri raccolti sia tra chi ha aderito sia tra chi ha deciso di non prendere parte all’iniziativa, sembra essere legato soprattutto alla crescente quantità di sondaggi e questionari provenienti da diversi enti e istituzioni. Questa proliferazione di richieste genera un diffuso senso di saturazione e contribuisce a un atteggiamento di scetticismo riguardo all’effettiva utilità di tali rilevazioni. È emersa inoltre, in particolare tra molte Colleghe, la percezione che tali strumenti difficilmente possano produrre cambiamenti concreti o miglioramenti significativi .

Grafico n. 8- Adesioni al sondaggio



Fonte: Sondaggio CPO Verona 202G

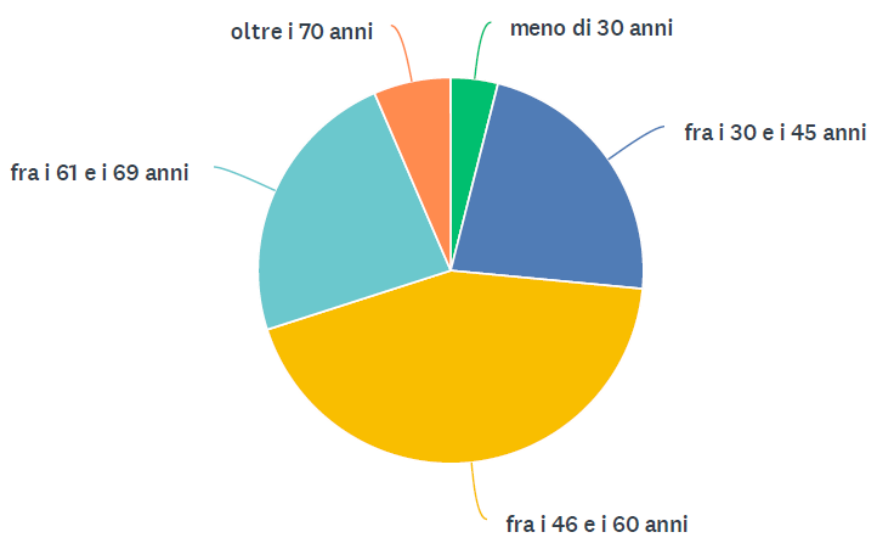
Tabella n. 8 – Adesioni al sondaggio

Genere	Numero risposte	
Maschi	63,06%	478
Femmine	36,94%	280
Altro	0,00%	0

Totale	758
---------------	------------

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Grafico n. 9 – Adesione per Fascia di età



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Tabella n. 10 – Adesione per Fascia di età

Fasce di età	Numero risposte
meno di 30 anni	3,96% 30
fra i 30 e i 45 anni	22,56% 171
fra i 46 e i 60 anni	43,54% 330
fra i 61 e i 69 anni	23,48% 178
oltre i 70 anni	6,46% 49
Totale	758

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

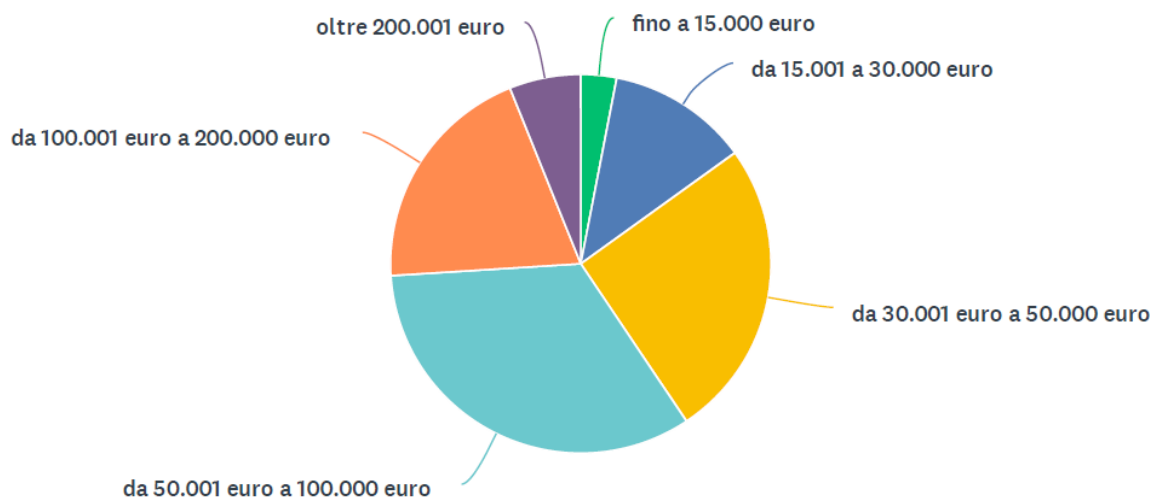
I dati recepiti rilevano la prevalenza delle adesioni dei Dottori Commercialisti, in proiezione con la predominanza che il titolo ha nella composizione dell'Albo di Verona: rispondono n. 576 Dottori Commercialisti, n. 174 Ragionieri Commercialisti e n. 8 Esperti Contabili così come rappresentato in tabella.

Tabella n. 11 – Suddivisione degli iscritti aderenti al sondaggio per professione esercitata

Professione	Numero risposte
Ragioniere Commercialista	22,96% 174
Dottore Commercialista	75,99% 576
Esperto Contabile	1,06% 8
Totale	758

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Confrontando il tasso di risposta rispetto all'anno precedente, è possibile constatare che il maggior calo di risposte è stato rilevato non tanto nella fascia under 30, la cui partecipazione, seppur bassa, risulta sostanzialmente in linea con quella registrata nel 2025, bensì nella fascia 30-54 anni, i cui tassi di risposta passano dal 26,3% al 22,56% e nella fascia 46-60 anni con un tasso di risposta del 43,54% contro i 44,79% dell'anno precedente. Anzitutto, è stato possibile constatare che oltre il 59% per cento (58,97%) di coloro che hanno risposto al sondaggio rientra nella fascia di reddito tra i 30.000 ed i 100.000 euro.



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Tabella n. 12 – Suddivisione degli iscritti aderenti al sondaggio per reddito

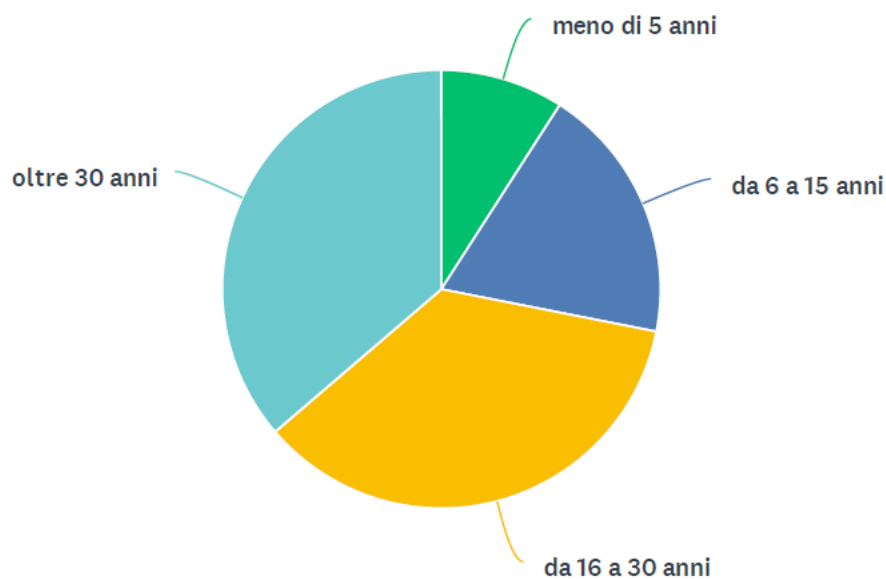
Fasce di reddito	Numero risposte
fino a 15.000 euro	3,03% 23
da 15.001 a 30.000 euro	12,01% 91
da 30.001 euro a 50.000 euro	25,59% 194
da 50.001 euro a 100.000 euro	33,38% 253
da 100.001 euro a 200.000 euro	19,92% 151
oltre 200.001 euro	6,07% 46
TOTALE	758

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

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. 10 – Anni di esercizio della professione



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

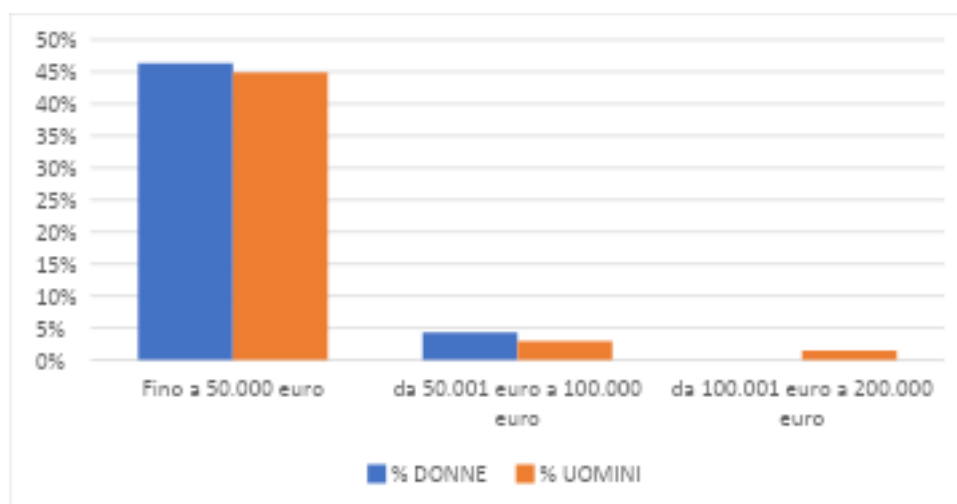
Tabella n. 13 – Suddivisione degli iscritti per anni di esercizio della professione

Fascia di anzianità professionale (anni)	Numero risposte	
meno di 5 anni	9,10%	69
da 6 a 15 anni	19,00%	144
da 16 a 30 anni	35,62%	270
oltre 30 anni	36,28%	275
TOTALE		758

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

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 risulta sostanzialmente distribuito equamente tra il genere femminile e maschile.

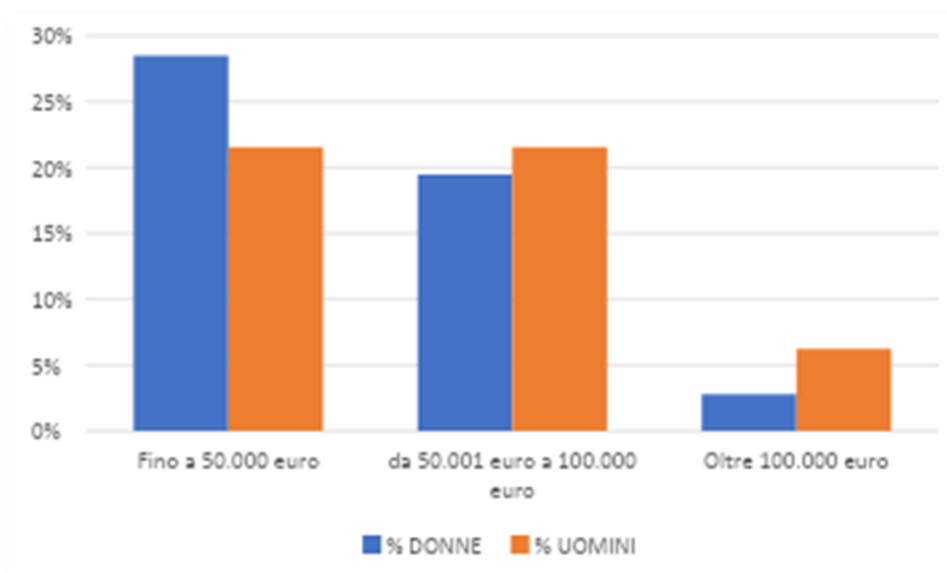
Grafico 11 – Fasce di reddito per genere fino a 5 anni di anzianità di iscrizione ODCEC



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

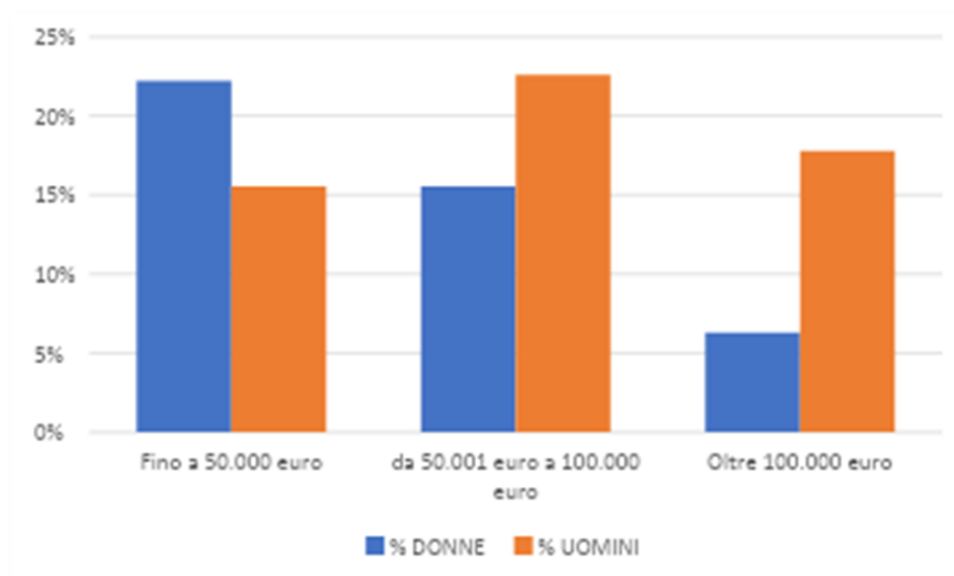
Con il procedere dell'anzianità di iscrizione, invece, è possibile constatare che la presenza delle Colleghe si attesta nelle fasce più basse di reddito, mentre è più intensa la presenza di Colleghi uomini nelle fasce più alte di reddito:

Grafico 12 – Fasce di reddito per genere da 6 a 15 anni di anzianità di iscrizione ODCEC



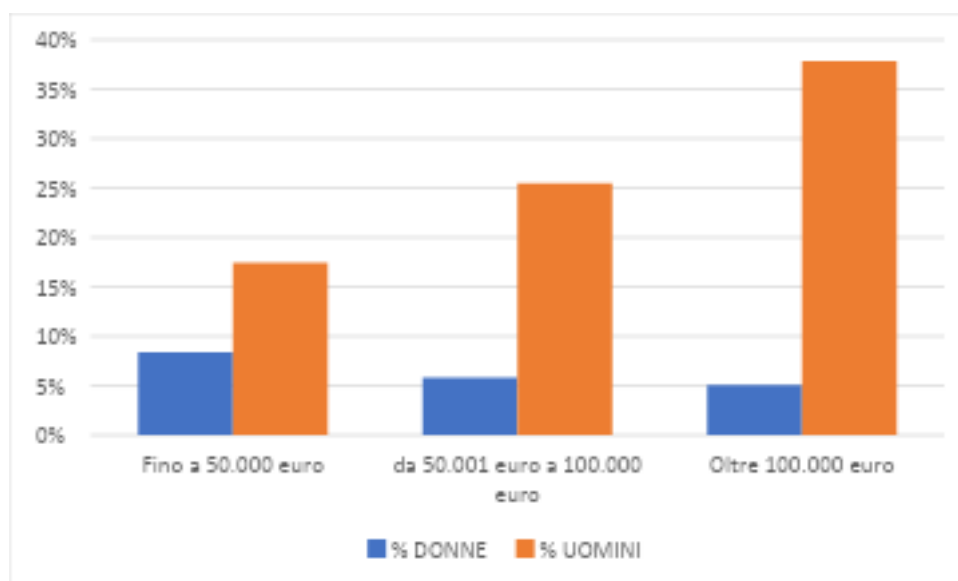
Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Grafico 13 – Fasce di reddito per genere da 16 a 30 anni di anzianità di iscrizione ODCEC



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

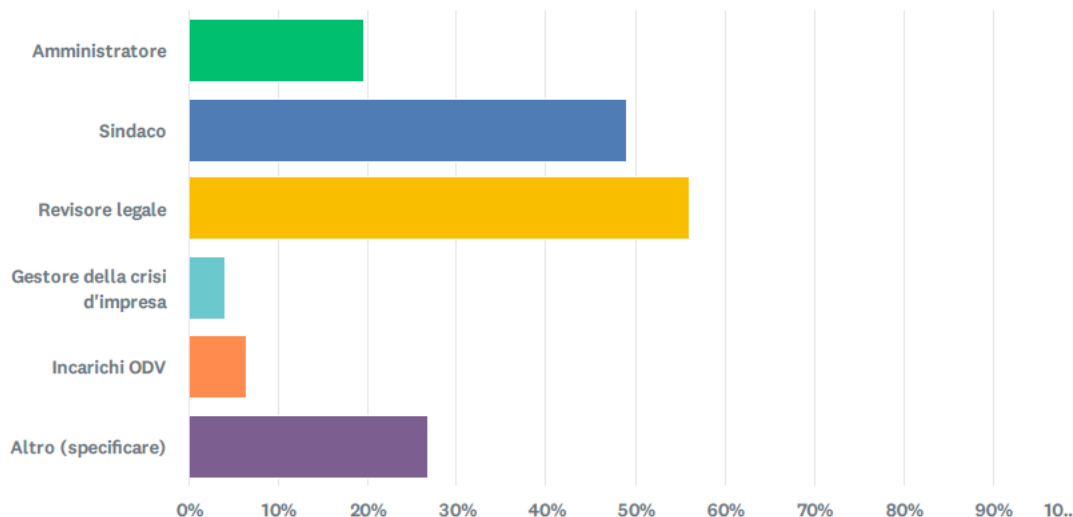
Grafico 14 – Fasce di reddito per genere oltre 30 anni di anzianità di iscrizione ODCEC



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

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 15 – Incarichi collaterali



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Tabella n. 14 – Suddivisione degli iscritti per incarichi professionali

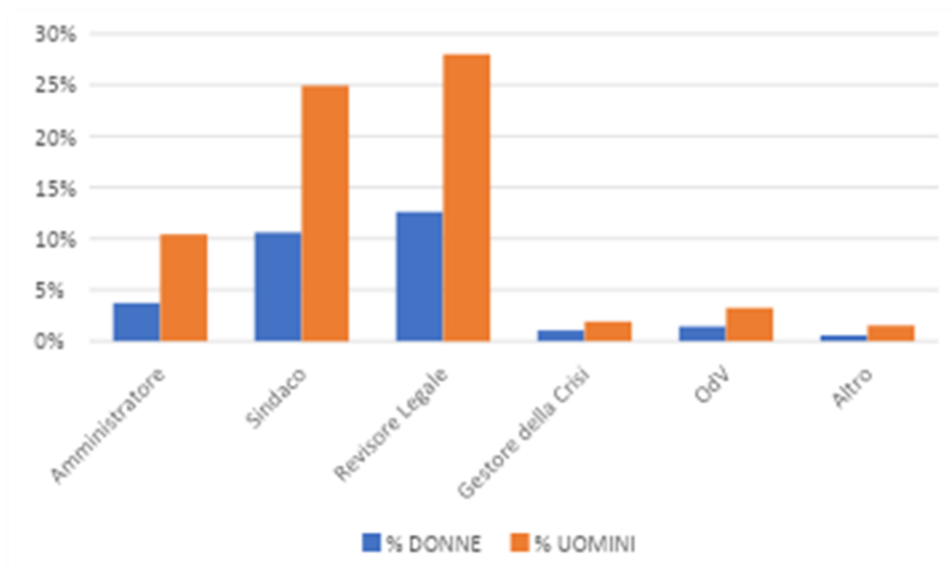
Incarico professionale	Numero risposte	
Amministratore	19,53%	148
Sindaco	49,08%	372
Revisore legale	56,07%	425
Gestore della crisi d'impresa	4,09%	31
Incarichi ODV	6,46%	49

Altri incarichi	26,78%	203
Totale		758

Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Disaggregando il dato, infatti, per genere, si nota che sul totale di risposte ricevute rispettivamente dalle Colleghe (280) e dai Colleghi (478), gli incarichi di amministrazione, di sindaco e di revisione sono nettamente a prevalente accesso maschile:

Grafico n. 16 – Suddivisione degli iscritti per incarichi professionali



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Questo dato è stato anche avvalorato dalla richiesta alla Camera di Commercio di Verona dei professionisti con cariche attive, al 31/12/2025, di Revisore/Sindaco nelle imprese della provincia di Verona. Si tenga in considerazione che questi dati possono comprendere iscritti ad altro ordine territoriale, oltre a professionisti con più cariche.

Tabella n. 15 – Suddivisione degli iscritti per incarichi professionali

Incarico professionale	Genere		Totale
	Maschi	Femmine	
Presidente dei revisori legali	3	0	3
Presidente del collegio sindacale	610	74	684
Revisore legale	1.106	245	1.351
Revisore unico	626	148	774
Sindaco	1.429	335	1.764
Sindaco protempore	1	0	1
Sindaco supplente	1.069	352	1.421
Totale	4.844	1.154	5.998
Peso % per genere	81	19	

Fonte: CCIAA Verona

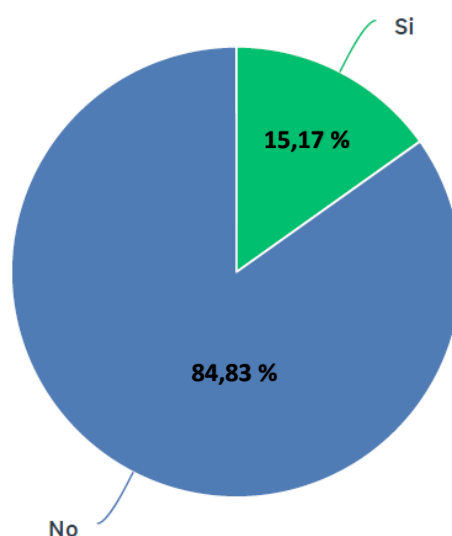
Risulta comunque evidente la predominanza delle cariche affidate a uomini (81%), contro il 19% delle

cariche affidate a donne.

Nel verificare eventuali disparità di accesso alla professione, inoltre, in questo caso anche in un'ottica di tutela dei colleghi più giovani, 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 15,17% ha dichiarato di aver versato compensi a propri Colleghi.

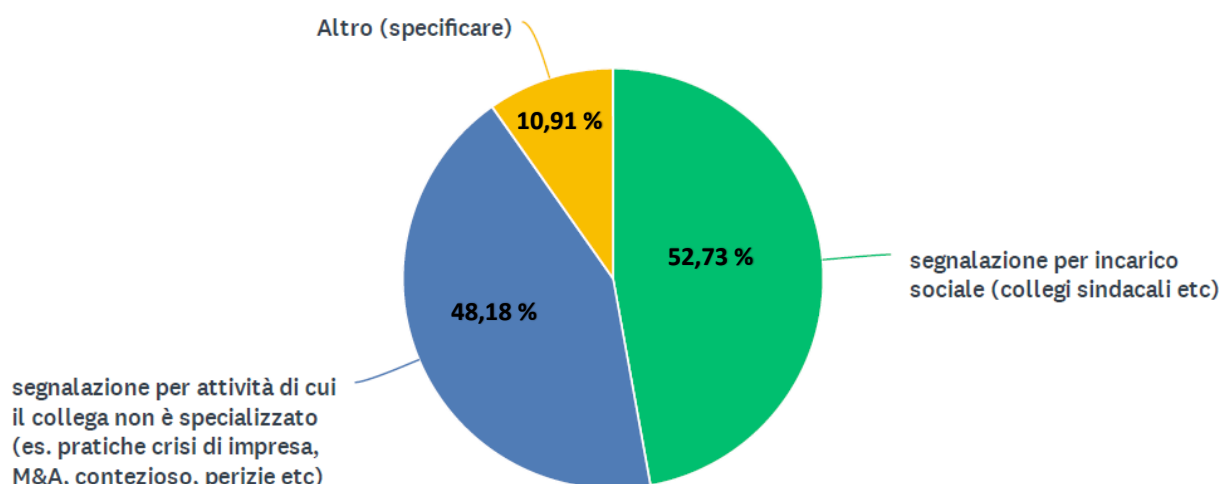
Grafico 17– Richieste di compenso da altri Colleghi per incarichi assunti



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

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

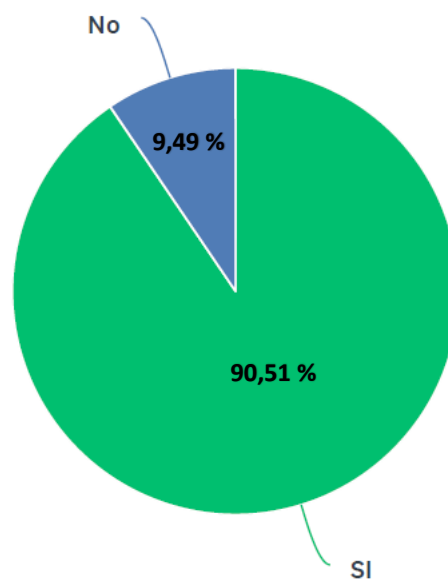
Grafico 18 – Suddivisione delle richieste di compenso da altri Colleghi per incarichi assunti



Analizzando il fenomeno in base al genere, è emerso che questo corrisponde a circa il 5,67% delle Colleghe che hanno risposto al sondaggio e a circa il 9,5% dei Colleghi uomini.

Dal questionario, inoltre, 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.

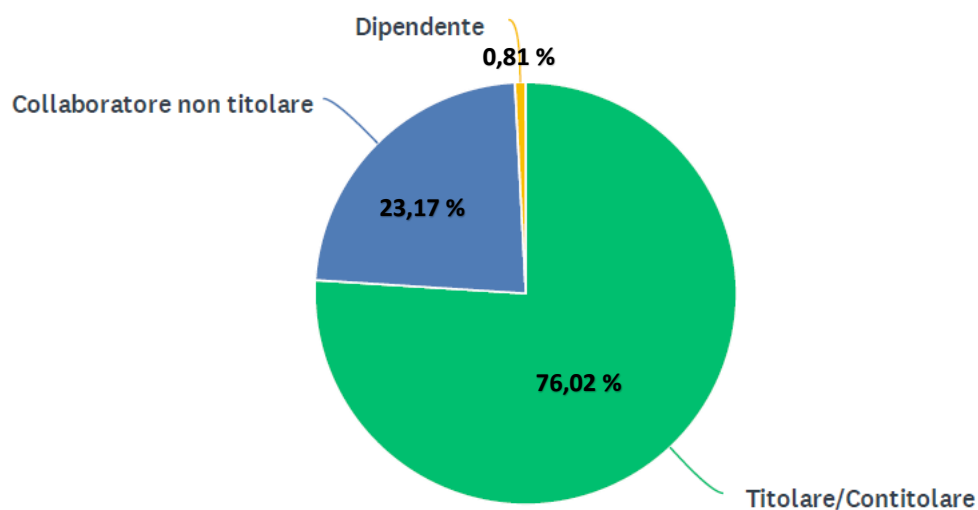
Grafico 19 – Professione ed autosufficienza economica



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

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.

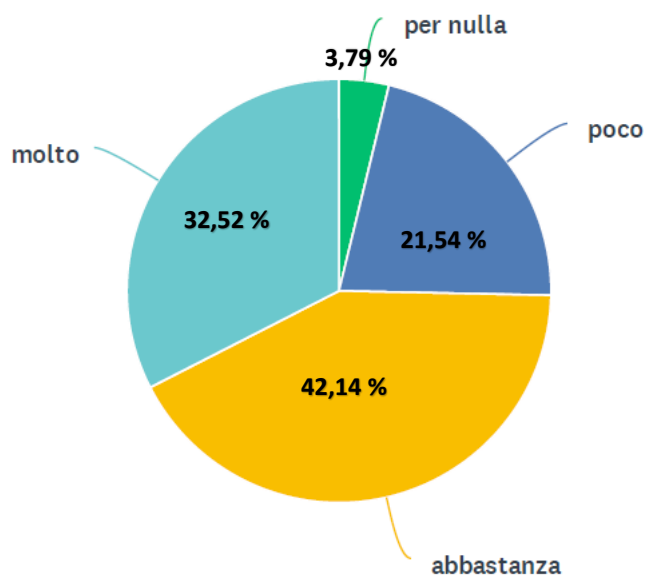
Grafico 20 – Ruolo in studio



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

L'inquadramento riflette anche il grado libertà e gestione del binomio vita lavorativa e privata.

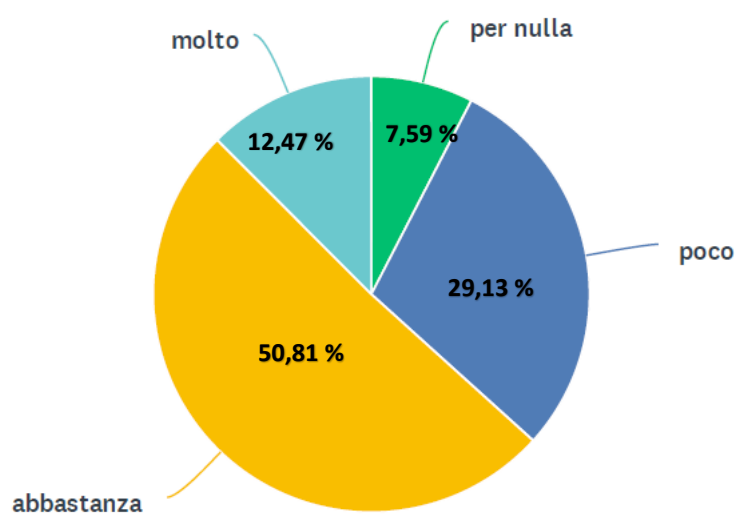
Grafico 21 – Libertà di organizzazione autonoma del lavoro in termini di attività ed orari



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

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

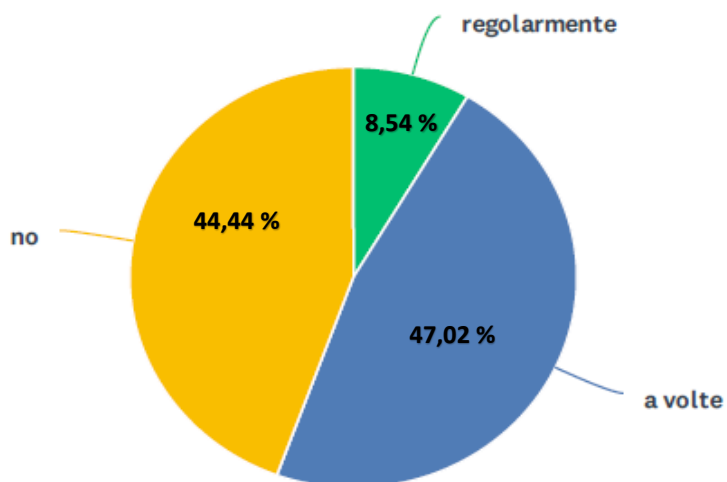
Grafico 22 – Grado di soddisfazione tra vita lavorativa e vita privata



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

La prevalenza di soddisfazione ed equilibrio tra vita privata e lavorativa è dovuto in parte anche alla possibilità di lavorare a distanza, in smart working, come emerge dalla tabella di seguito riportata:

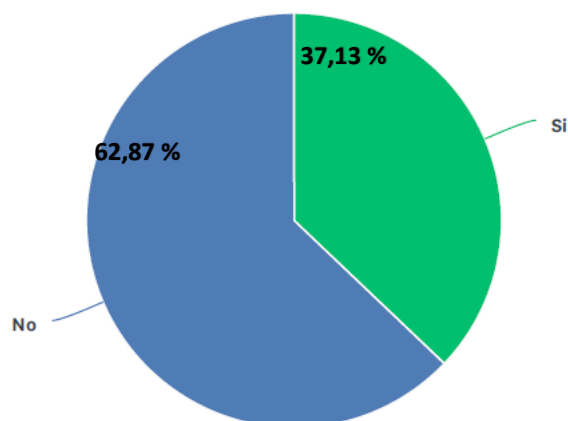
Grafico 23 - Lavora a distanza?



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

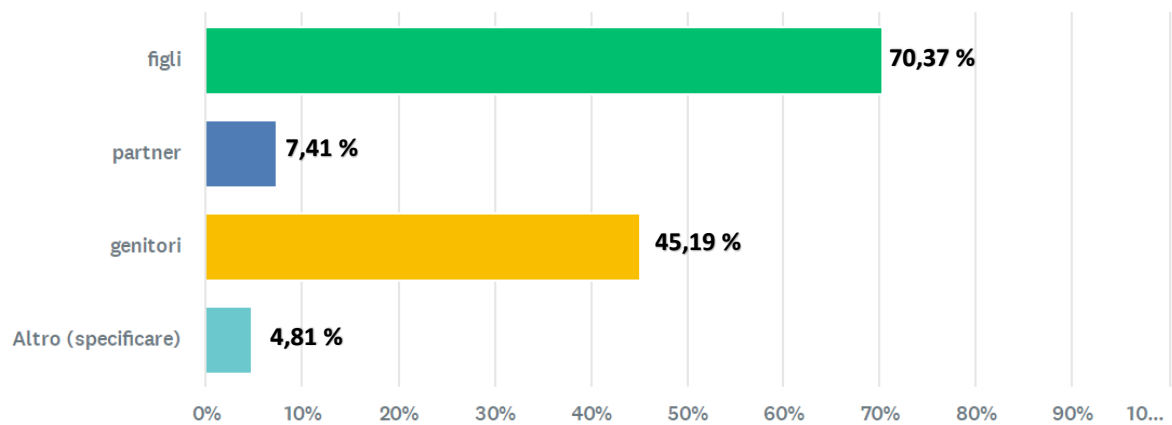
Quanto sopra è dettato molto dalle incombenze che i colleghi devono assumere fuori l'attività di studio, quali l'accudimento di persone care o altre persone che in qualche modo hanno una loro determinante nel tempo e vita lavorativa di ogni lavoratore.

Grafico 24 – In generale, si trova nella situazione di dover accudire qualcuno?



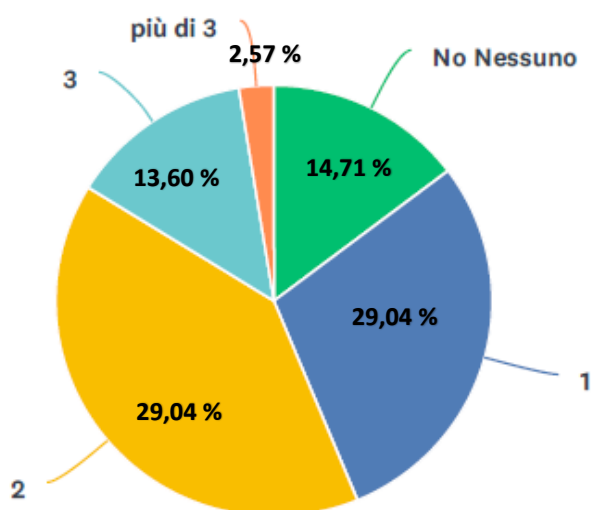
Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Grafico 25 – Quali persone accudisce?



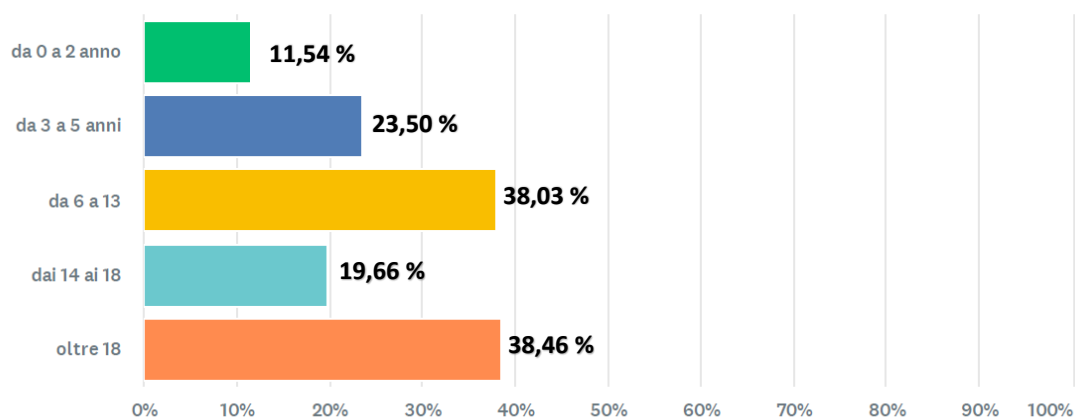
Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Grafico 26 – Ha figli?



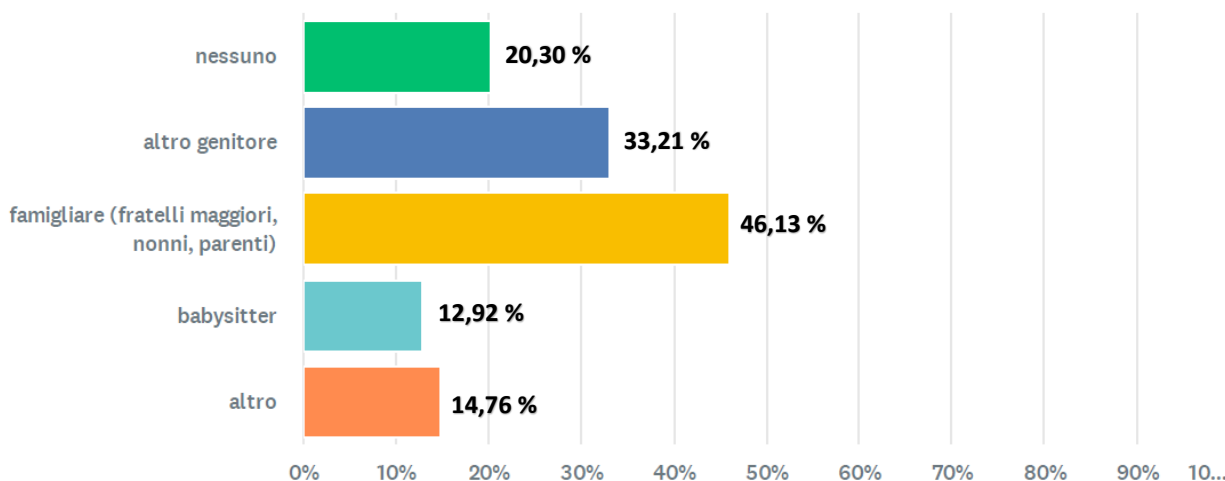
Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Grafico 27 – Età dei figli



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

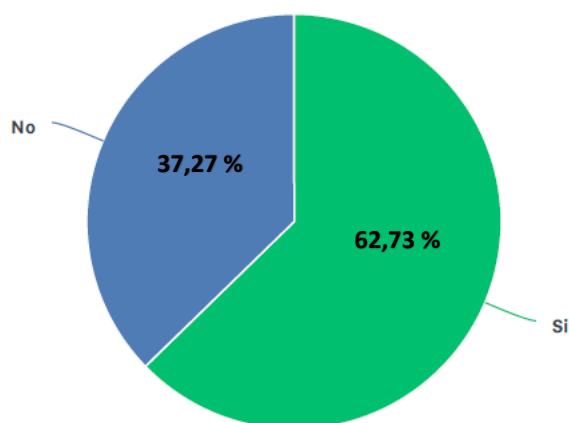
Grafico n. 28 – Ha aiuti nella cura e assistenza delle persone che deve accudire?



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

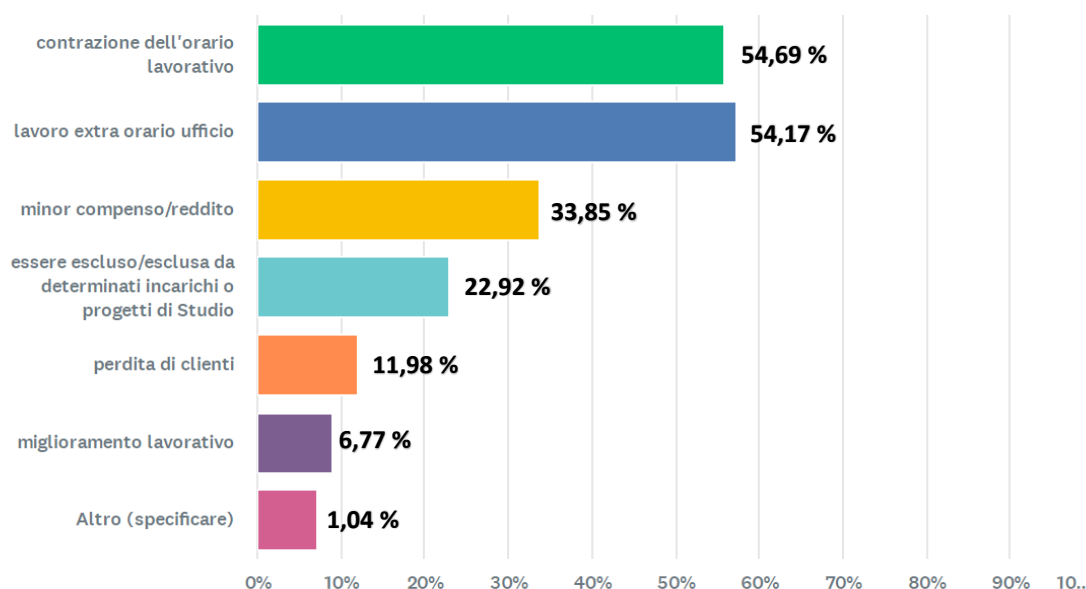
E infine, proprio sull'incidenza dell'accudimento i colleghi che hanno aderito al sondaggio rispondono come segue:

Grafico 29 - Ritene che l'accudire qualcuno abbia condizionato la Sua attività professionale?



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Grafico 30 - Con quali conseguenze?



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Dei 274 Colleghi e Colleghe che hanno risposto di essere o di essere stati in condizione di dover accudire qualcuno, ben il 63% ha affermato che l'accudimento ha determinato anche un condizionamento della propria vita professionale.

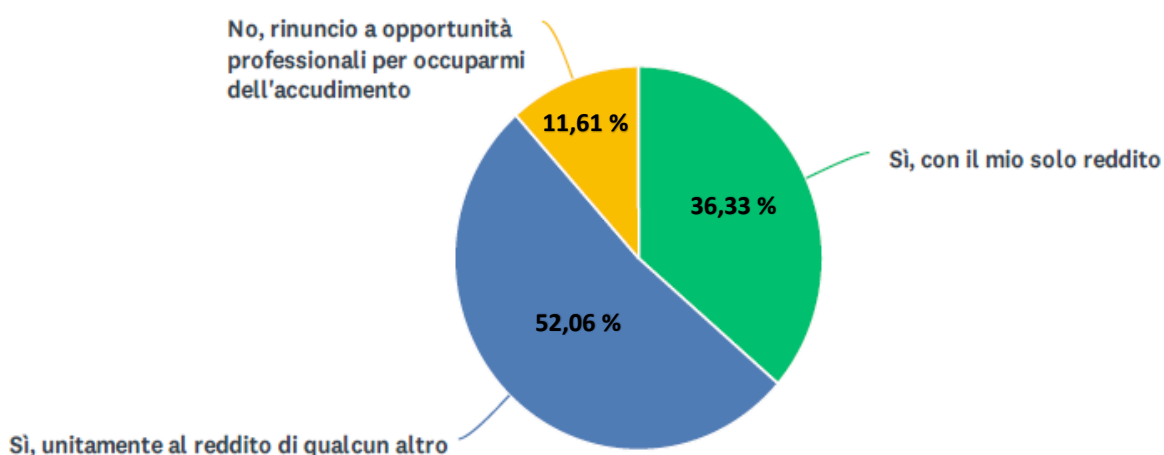
Tuttavia, se si analizza il dato suddiviso per genere, si può constatare che mentre solo il 42% dei Colleghi uomini che accudisce qualcuno è stato anche condizionato nella professione, così non è per le Colleghe donne, che, invece, dichiarano per l'80% di essere state condizionate nella professione dal ruolo di cura che rivestono.

Questo dato per altro rappresenta anche uno degli otto pilastri su cui è impennata la "Gender Equality Strategy 2026–2030" (la "Strategia"), un documento programmatico pubblicato a inizio marzo 2026 dalla Commissione Europea, che affronta il tema della parità di genere, non più solo come questione di diritti, ma come fattore strutturale e politico di crescita economica, stabilità democratica e competitività: la Strategia dedica ampio spazio al tema della conciliazione tra vita privata e professionale (Obiettivo 4 della Roadmap: Work-life balance and gender equality in care), evidenziando come il carico di lavoro non retribuito continui a gravare in misura sproporzionata sulle donne (es. in Europa, la percentuale delle donne che dedicano più di 35 ore settimanali alla cura dei figli, pari al 41%, è più che doppia rispetto a quella degli

uomini, pari al 20%). Questo squilibrio rappresenta uno dei principali fattori alla base della minore partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Rispetto al precedente anno, il questionario rileva che un miglioramento della vita professionale è avvenuto solo per il 13% degli uomini e per il 5% delle donne, come conseguenza dell'accudimento (rispettivamente le % erano del 23% e del 18% nel questionario dell'anno precedente).

Grafico 31 - Il Suo reddito professionale Le consente di sostenere il costo dell'accudimento?

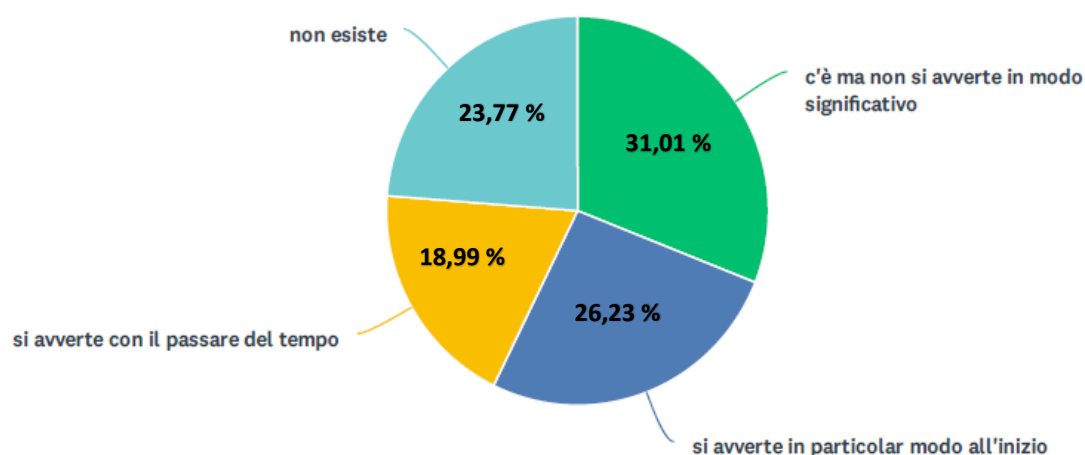


Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Come risulta dal grafico sopra riportato, solamente il 36% di coloro che devono far fronte all'accudimento è in grado di farlo con il proprio reddito, la maggior parte riesce solo perché aiutata dal reddito di un altro componente della famiglia.

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 32 – Discriminazione nella carriera professionale



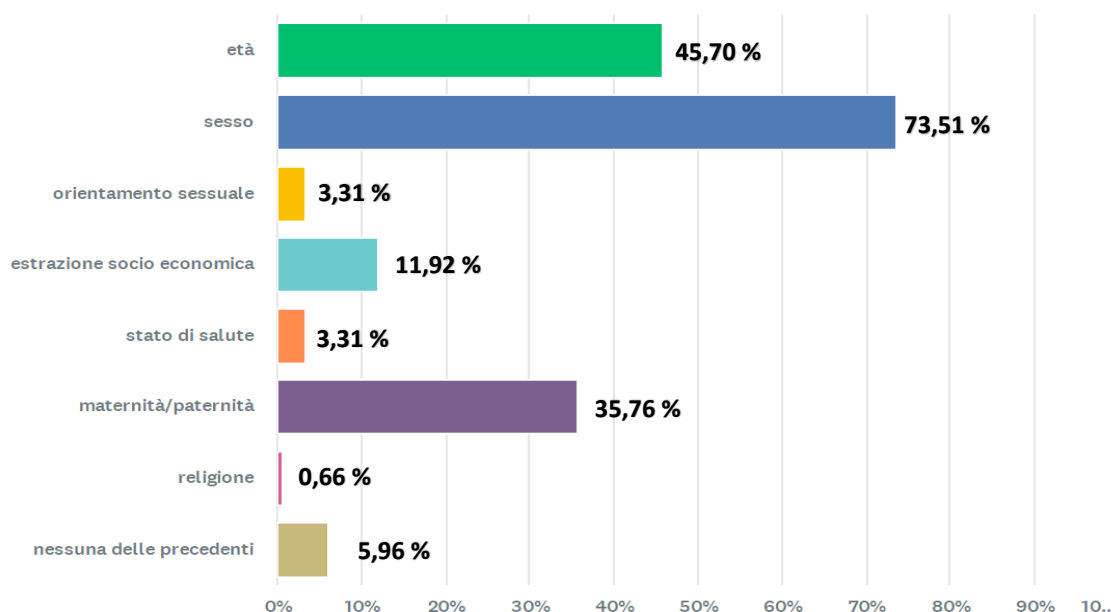
Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

Come era facilmente prevedibile, per altro, dei 732 Colleghi e Colleague che hanno risposto al questionario, solo il 24% ritiene che il problema della discriminazione nella carriera professionale non esista, di questi il 91% sono di genere maschile e rappresentano il 21,72% del totale, mentre solo 15 Colleague tra tutti i sondaggisti sono del medesimo parere.

Tra coloro consapevoli che esista una discriminazione ma che ritengono non si avverte in modo significativo, il 69% è composto da Uomini, che rappresentano il 21% del totale dei rispondenti, con 156 risposte in tal senso contro le 71 del genere femminile.

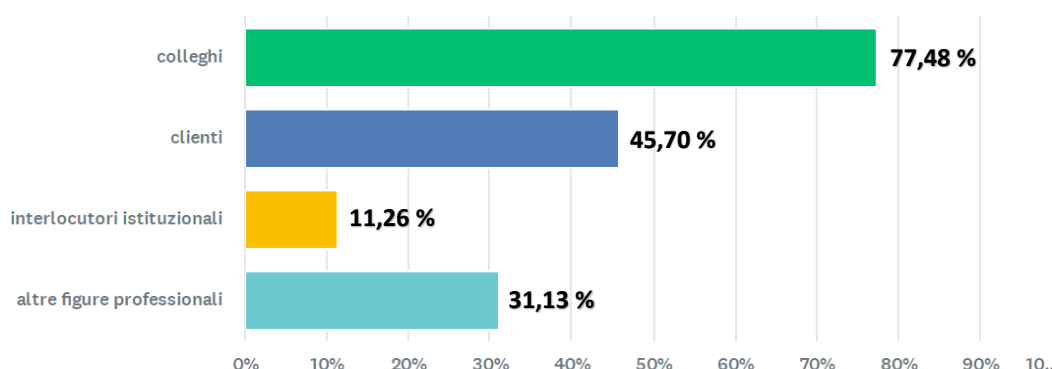
Le discriminanti percepite sono le seguenti:

Grafico 33 – Tipo di discriminazioni



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

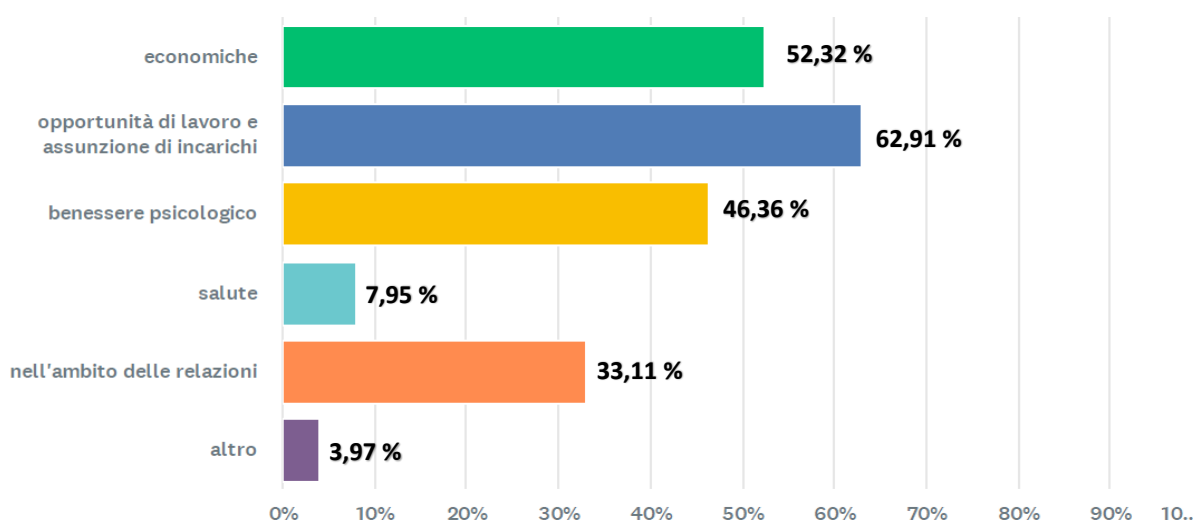
Grafico 34 – L'attore della discriminazione



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

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

Grafico 35– Con quali conseguenze?



Fonte: Sondaggio CPO Verona 2026

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 rinnova i ringraziamenti 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.

Considerazioni finali sul bilancio di genere

La rilevazione condotta dal CPO offre un quadro puntuale e approfondito della composizione dell'Ordine e delle dinamiche professionali che caratterizzano la comunità degli iscritti. I dati raccolti, sebbene riferiti a una partecipazione leggermente inferiore rispetto alle precedenti edizioni, rappresentano un patrimonio informativo significativo, che consente di cogliere con maggiore precisione i principali fenomeni che incidono sull'esercizio della professione.

L'analisi delle risposte evidenzia, in particolare, la persistenza di differenze rilevanti nelle carriere e nelle condizioni economiche delle Colleghe e dei Colleghi, soprattutto nelle fasce di maggiore anzianità professionale e nei ruoli che prevedono responsabilità ulteriori rispetto all'attività ordinaria. La maggiore concentrazione di incarichi qualificati in capo ai Colleghi uomini, confermata anche dai dati camerali, sottolinea la necessità di mantenere alta l'attenzione su strumenti e politiche idonee a favorire un accesso più equilibrato alle opportunità professionali.

Rilevante è anche il tema del carico di cura, che incide in maniera significativamente diversa sui generi e che continua a rappresentare un fattore determinante nella possibilità di conciliare vita privata e attività professionale. Tale evidenza si colloca in un contesto europeo che riconosce la conciliazione come elemento imprescindibile per il pieno raggiungimento della parità di genere e per la valorizzazione del capitale umano.

Ulteriori elementi di interesse emergono dall'analisi dei livelli di reddito, delle modalità di esercizio della professione, del grado di soddisfazione rispetto al proprio equilibrio vita-lavoro e delle dinamiche di collaborazione professionale, offrendo una visione complessiva utile alla programmazione delle future iniziative del CPO.

Il Comitato rinnova il proprio ringraziamento alle Colleghe e ai Colleghi che hanno contribuito alla raccolta dei dati e conferma l'impegno a valorizzare i risultati della rilevazione attraverso la definizione di azioni mirate a promuovere condizioni di maggiore equità, trasparenza e inclusione all'interno della comunità professionale. Nel solco di tale impegno, il CPO continuerà a mettere a disposizione degli iscritti i risultati delle indagini e a favorire un percorso di costante monitoraggio, anche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali condivise con gli altri Comitati del Veneto.

Linee programmatiche 2026

Progetti e attività in itinere

Sicuramente il CPO, profondamente colpito dall'incalzante ed inarrestabile aumento dei femminicidi 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 lo sviluppo di iniziative per sollecitare sempre più la nostra categoria sul tema, al fine di promuovere una maggior sensibilizzazione del divario esistente tra varie categorie di soggetti.

Si intende approfondire la tematica che coinvolge la disparità di genere, ma non solo, obiettivo è anche analizzare le diversità che si rilevano tra le vari classi di età e che vede i giovani avere meno possibilità dei soggetti più anziani, financo alle diverse opportunità a cui hanno accesso categorie svantaggiate per motivi

fisici o di salute.

A tale fine si intende attivarsi per promuovere il dibattito e il confronto anche con tavoli interprofessionali per favorire il confronto e trovare la massima condivisione e diffusione culturale affinché ognuno di noi possa essere parte attiva nel processo di sensibilizzazione.

Verona, 30 marzo 2026

Il Comitato di Pari Opportunità