





## SOMMARIO

---

<b>Introduzione</b>	<b>pagina 2</b>
<b>Premessa</b>	<b>3</b>
<b>Chi siamo</b>	<b>6</b>
<b>1. Il Comitato Pari Opportunità</b>	<b>7</b>
<b>2. Rendicontazione dell'attività svolta durante il 2024</b>	<b>9</b>
<b>3. Metodo di redazione</b>	<b>10</b>
<b>4. Analisi del contesto</b>	<b>11</b>
<b>5. Il divario retributivo - Focus sul Gender Pay Gap</b>	<b>19</b>
<b>6. Ulteriori analisi di dati e riflessioni</b>	<b>20</b>
<b>7. Conclusioni</b>	<b>25</b>

## INTRODUZIONE

L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili è un ente pubblico non economico che nasce dall'unificazione degli Albi dei "Dottori Commercialisti" e dei "Ragionieri e Periti Commerciali", come regolamentato dal Decreto Legislativo 28 giugno 2005, n. 139.

Il nostro agire professionale è governato dalle norme del Codice Deontologico della professione di Dottore Commercialista ed Esperto Contabile. Tale regolamentazione, che viene redatta e periodicamente aggiornata dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili (CNDCEC), stabilisce i principi fondamentali che ogni membro è tenuto a rispettare.

Significativamente, esso pone l'accento sul nostro dovere di agire nell'interesse pubblico, sottolineando l'importanza che l'educazione alla parità di genere assuma un ruolo centrale nella nostra formazione e cultura professionale. Questo principio non solo percorre gli aspetti sociali ma è anche essenziale per quelli economici.

In linea con queste direttive, il Consiglio Nazionale ha emanato l'informativa n. 17 del 2009 che trasferisce agli Ordini locali il compito di promuovere attivamente la cultura di genere e di implementare la tutela della parità attraverso i Comitati Pari Opportunità.

Il nostro Ordine territoriale ha sempre manifestato interesse per la promozione e la sensibilizzazione verso i temi della parità, anche con il contributo di un Comitato che ha operato dal 2012 fino al 2022, prima ancora della entrata in vigore del nuovo regolamento nazionale dei Comitati Pari Opportunità, e di cui meglio vi riferiamo nella Appendice al bilancio di genere.

Il Comitato Pari Opportunità di Torino attualmente in carica è stato eletto sulla base del regolamento del CNDCEC del 27 maggio 2021, in applicazione della normativa nazionale ed europea vigente in materia di pari opportunità, ed è istituito presso l'Ordine. Il Comitato Pari Opportunità di Torino è costituito da sette membri, di cui sei nominati dall'Assemblea Elettorale ed uno, con funzioni di Presidente, designato dal Consiglio dell'Ordine nella figura del Presidente dell'Ordine di Torino.

Infine, il Consiglio Nazionale ha emanato, con l'informativa n. 31 del 2024, le linee guida per la redazione del Bilancio di genere da parte del Comitato Pari Opportunità, istituito per la prima volta con elezioni tenute nell'ottobre 2022.

## PREMESSA

### QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE ED EUROPEO

L'esigenza di integrare la prospettiva di genere, in tutte le politiche e i programmi pubblici, e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile, è emersa in occasione della Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15 settembre 1995. In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato dalla Conferenza faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché di avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali. Ciò al fine di poterne valutare, anche a posteriori, il differente impatto su donne e uomini e in questo modo elaborare proposte di azioni correttive.

Con riferimento al contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si situa nell'ambito del più ampio approccio Gender Mainstreaming, che implica l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione delle politiche pubbliche, incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il Gender Budgeting può considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio.

Il primo riferimento a questo meccanismo di promozione dell'uguaglianza è rinvenibile nella Relazione che nel 2003 fu predisposta per il Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (16 giugno, 2003, A5-0214/2003). La Relazione costituiva la proposta di una Risoluzione su Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere - avente l'obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di Gender Budgeting presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica. A questo passaggio fondamentale è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell'Unione Europea, dedicati in senso più generale al tema della parità di genere. Tra le prese di posizione più significative ci si limita a ricordare la Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica, sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI)), che proprio in un momento di fatica economica esortava gli Stati membri ad adottare il Gender Budgeting *"quale strumento per analizzare i programmi e le politiche governative, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini"*. Ancora, la Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) è tornata a chiedere, in modo particolare alle istituzioni UE, di dotarsi di tale fondamentale strumento.

**QUADRO DI RIFERIMENTO NAZIONALE**

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

Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di "raccordo" tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una "lente" di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all'interno di una organizzazione. Questa attività di verifica dello status quo, e dell'impatto che su di esso abbiano prodotto eventuali misure specificamente adottate, consente di reindirizzarle in modo più consapevole e con una maggiore attenzione anche alle ricadute "indirette" che una misura apparentemente neutra potrebbe avere proprio sulla parità di genere.

Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le Pubbliche Amministrazioni è giunta anche con l'adozione della Direttiva n. 2 del 2019, del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità. La Direttiva sostituisce espressamente quella in precedenza approvata il 23 maggio 2007, e nel farlo riproduce la previsione concernente la necessità di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata. Ancora, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, va segnalato che nel 2016, con una modifica apportata all'art. 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, si è stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione, *"un'apposita sperimentazione dell'adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere"*.

Limitandosi a segnalare gli atti più recenti, questa previsione trova svolgimento nella Circolare del 13 aprile 2021, n. 12 *"Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2020"*, che indica le modalità operative.

È importante evidenziare che la promozione della parità di genere rappresenta un "pilastro" del programma europeo NextGeneration EU: gli Stati, per accedere ai fondi del Recovery Fund, mediante l'elaborazione dei piani nazionali di ripresa e resilienza, devono promuovere l'uguaglianza come azione trasversale alle politiche di ripresa economica. Di conseguenza, il Piano nazionale di ripresa e resilienza non solo indica la parità di genere quale priorità trasversale, ma impone tra *"le misure di revisione e valutazione della spesa"* il potenziamento del Bilancio di genere. Al fine di raggiungere gli obiettivi del PNRR sono state introdotte una serie di norme volte a implementare l'eguaglianza in numerosi contesti, come: l'imposizione del requisito della parità negli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l'implementazione delle misure di conciliazione vita-lavoro in ambito pubblico e privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva (cfr. D.Lgs. n.77 del 2021; L. 162 del 2021; D.Lgs. 36 del 2022).

Il quadro normativo è dunque orientato all'implementazione della parità di genere in ogni settore, quindi anche nell'ambito degli Ordini Professionali.

## QUADRO DI RIFERIMENTO TERRITORIALE

L'elaborazione del bilancio di genere in oggetto rappresenta un'integrazione della prospettiva di genere nelle fasi analitiche e operative del processo di Gender Budgeting. Questo approccio si propone di evidenziare e correggere disparità di genere attraverso una corretta gestione e un sempre più accurato monitoraggio dell'andamento specifico, relativo alla curva di riduzione delle disparità.

La fase iniziale del lavoro prevede un'accurata raccolta e analisi di dati disaggregati per genere. Questi dati mirano a rilevare informazioni relative a iscrizioni, settori o materie di specializzazione, accesso agli incarichi e altri indicatori professionali rilevanti. L'obiettivo è identificare aree in cui le disuguaglianze di genere manifestano la loro presenza in modo più acuto.

Una volta individuate le disparità, si procede alla fase di pianificazione, dove vengono stabilite le priorità di intervento. È fondamentale il coinvolgimento di stakeholder pertinenti, inclusi enti pubblici, imprese e organizzazioni attive nell'ambito dell'uguaglianza di genere, al fine di garantire che il processo rifletta un ampio spettro di esigenze e prospettive.

Successivamente, si procede con le differenti proposte di allocazione (o riallocazione) delle risorse utili, in linea con le priorità precedentemente stabilite. Questo può comportare, ad esempio, un incremento dei fondi destinati a convegni, campagne di comunicazione o sensibilizzazione, programmi formativi finalizzati allo scopo, includendo l'utilizzo di indicatori di genere per valutare l'efficacia degli interventi rispetto agli obiettivi prefissati.

La valutazione dell'impatto delle politiche di bilancio assume una rilevanza cruciale in questo contesto. È essenziale determinare se e in che misura le iniziative abbiano contribuito a mitigare le disparità di genere. Un reporting trasparente e dettagliato sui risultati ottenuti e sulle risorse impiegate è fondamentale per garantire accountability e informare gli iscritti e il pubblico, attraverso un processo caratterizzato da un ciclo di miglioramento continuo.

Infine, l'adozione di un bilancio di genere è un'espressione tangibile dell'impegno del nostro Ordine nel promuovere l'equità di genere. Tale approccio richiede una comprensione approfondita delle dinamiche di genere all'interno della società, nonché un impegno proattivo nel rivedere e adattare le pratiche di bilancio per affrontare queste tematiche in maniera efficace.



Presidente

Luca ASVISIO



Vice Presidente

Paola ZAMBON



Segretario

Federico MOINE



Componente

Claudio BENEDETTO



Componente

Maria Carmela CERAVOLO



Componente

Cristina CHIANTIA



Componente

Anna Maria MANGIAPELO

# CHI SIAMO

Apriamo una parentesi  
per evidenziare  
i componenti del Comitato  
Pari Opportunità in  
carica nel periodo  
2022/2025. Altre  
informazioni sul  
nostro portale

[www.odcec.torino.it](http://www.odcec.torino.it)

# 1. IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

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

- **promuovere le politiche di pari opportunità** nell'accesso, nella formazione e nella qualificazione professionale;
- **prevenire, rimuovere e contrastare** i comportamenti discriminatori sul genere, e su qualsivoglia altra ragione, e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della Professione di Dottore Commercialista e di Esperto Contabile;
- **vigilare nella concreta applicazione delle disposizioni** del D.Lgs. n. 139 del 2005, e sul fatto che sia rispettato il principio della parità di genere.

## QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE ED EUROPEO

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:

- svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio** della situazione degli iscritti nell'Albo e nel Registro 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;
- diffondere informazioni** sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- elaborare proposte** atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità, anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative** previste dalle leggi vigenti;
- 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 Professionisti ed 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 e 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, favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza, anche rappresentativa.

Si segnala, infine, che, così come previsto dal Regolamento per la costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità, licenziato dal Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili in data 3 luglio 2023, il Comitato Pari Opportunità di Torino ha voluto definire in senso più ampio il concetto di uguaglianza, prendendo in considerazione altresì i **giovani professionisti**, rispetto a coloro che hanno un bagaglio professionale più ampio.

## 2. RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA DURANTE IL 2024

Il Comitato Pari Opportunità, oltre alle costanti riunioni tra i propri membri, con periodicità almeno trimestrale, ha organizzato e partecipato, mediante relazioni ed interventi dei propri componenti, a più eventi, tra i quali si segnala il convegno "*Le aggregazioni e i passaggi generazionali degli studi professionali in neutralità fiscale*", svolto il 29.10.2024.

Le attività che si intendono intraprendere nel 2025 saranno focalizzate in particolare sui seguenti obiettivi:

- **il rapporto con i giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili e con i Tirocinanti**, anche attraverso l'UGDCEC di Torino.
- **Il rapporto con le Istituzioni, soprattutto pubbliche**, con lo scopo di perseguire una effettiva e concreta parità di genere nell'ambito delle nomine negli organi sociali di società ed enti, come peraltro normativamente previsto.
- **La divulgazione ulteriore della certificazione della parità di genere** nelle imprese, anche attraverso l'importante supporto dei Commercialisti di riferimento.
- **L'analisi della possibile evoluzione della professione del Dottore Commercialista e dell'Esperto Contabile** in termini di rapporto "work - life balance", quale elemento che sempre più caratterizza le scelte professionali di giovani e donne.

Si evidenzia, infine, che le attività svolte dal Comitato Pari Opportunità non hanno comportato impiego di risorse economiche da parte dell'Ordine di Torino, essendo state interamente basate sul volontariato dei componenti del Comitato.

### **3. METODO DI REDAZIONE**

Il presente documento è stato redatto in conformità ai dati che sono stati resi disponibili da parte di: Ministero della Giustizia; Ministero dell'Economia e delle Finanze; Ministero dell'Interno; CNDCEC; Fondazione Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili; Casse Previdenziali; Università degli Studi di Torino; CCIAA di Torino; Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Torino.

4.1. Iscritti all'Ordine

4.2 Iscritti al Registro dei Praticanti

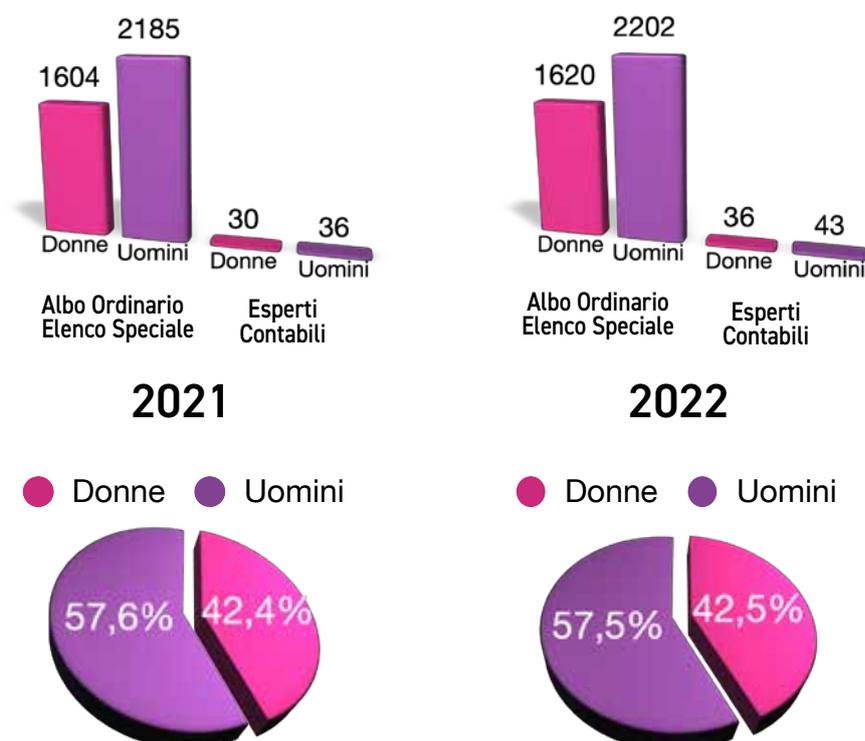
4.3. Cariche Istituzionali

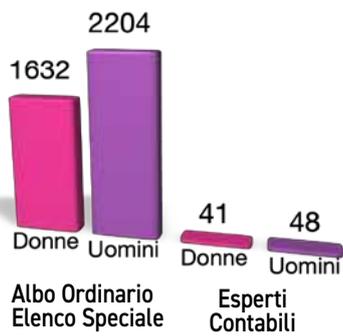
## 4. ANALISI DEL CONTESTO

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione che consente agli iscritti di conoscere quale sia l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile ed in termini anagrafici.

### 4.1 ISCRITTI ALL'ORDINE

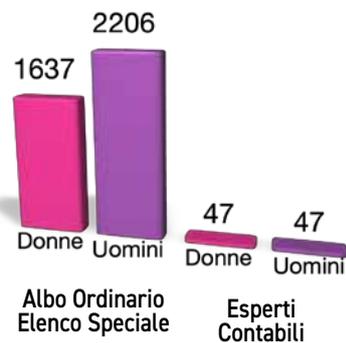
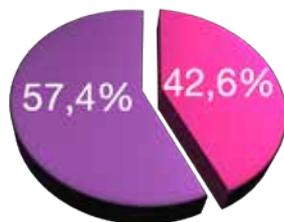
Di seguito l'analisi della popolazione di riferimento e la sua composizione, ossia gli iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, per il quadriennio 2021-2024 (iscritti al 31/12 di ogni anno). In particolare si analizza l'evoluzione della popolazione di riferimento con particolare attenzione, oltre al genere, all'età dei componenti.





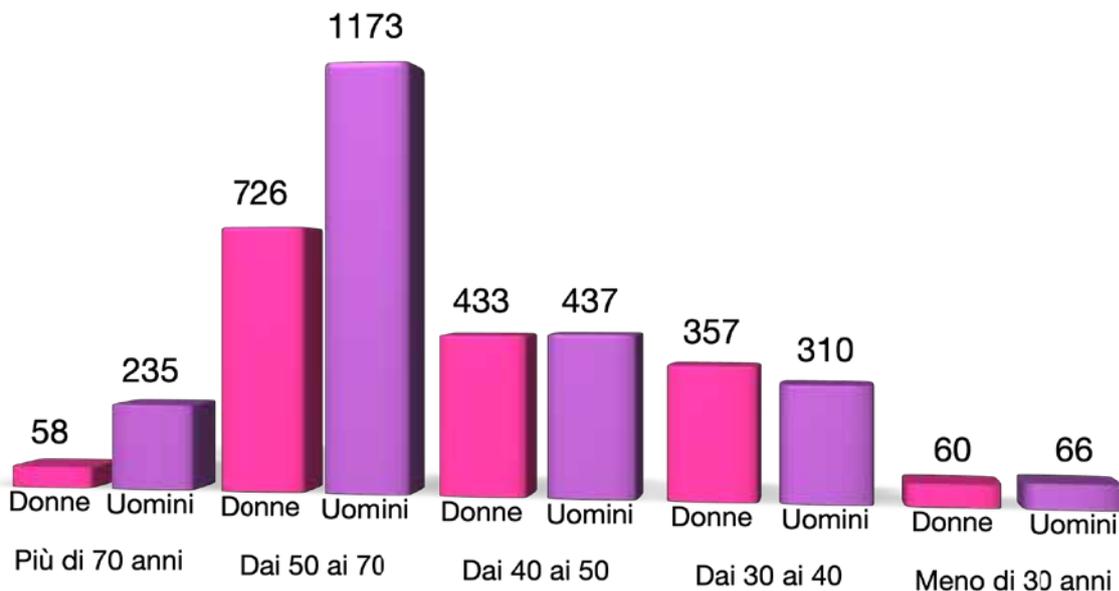
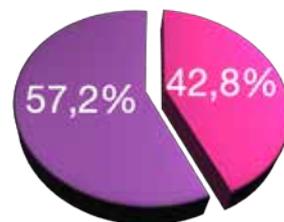
2023

● Donne ● Uomini

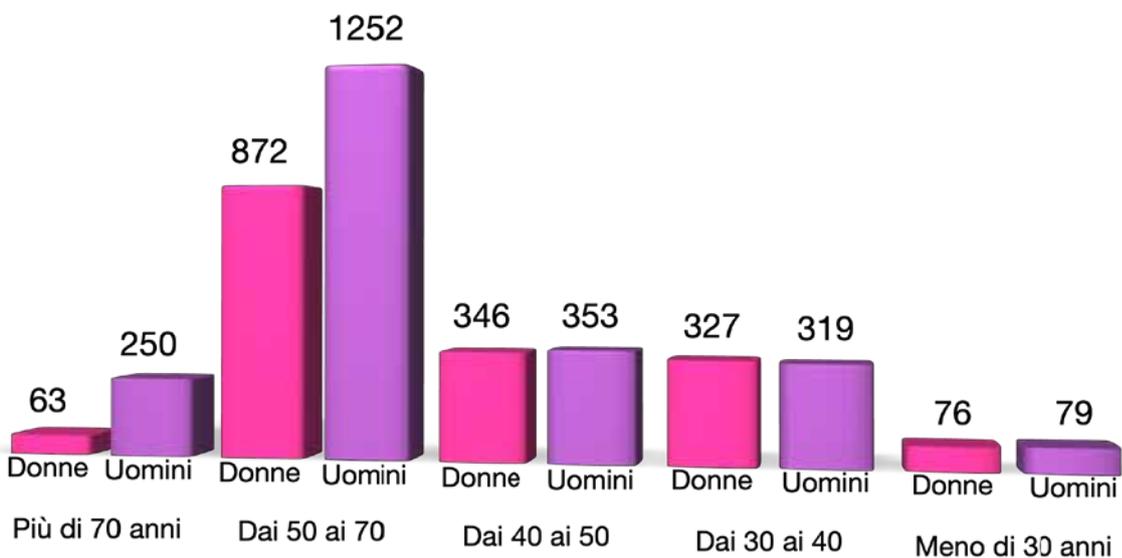
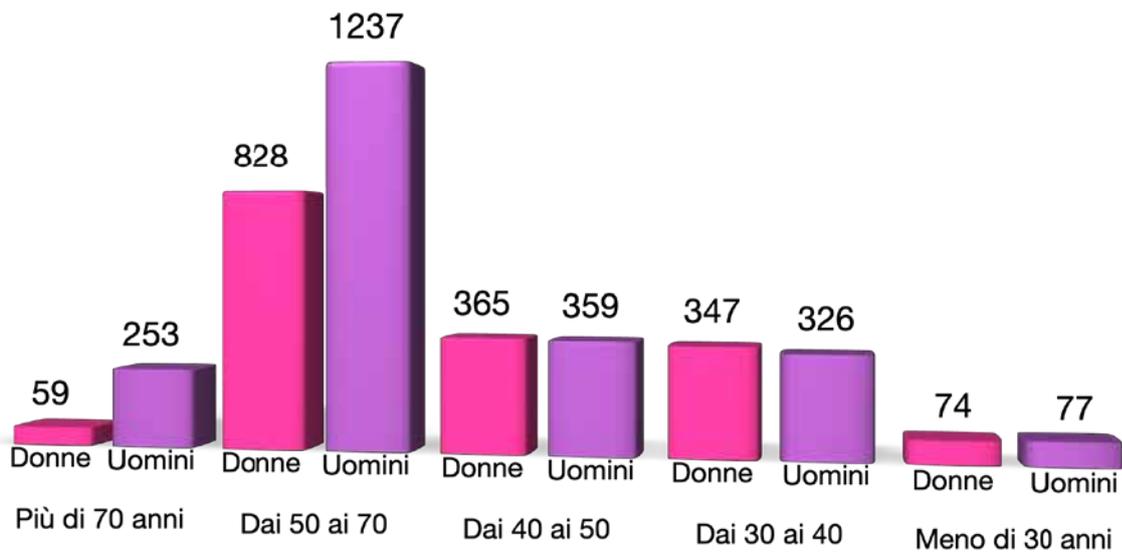
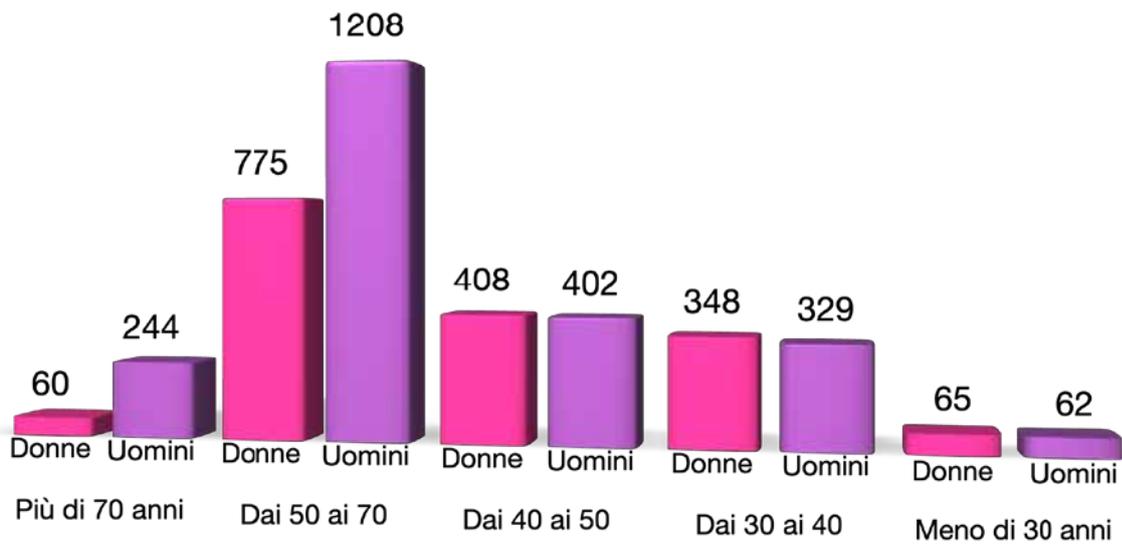


2024

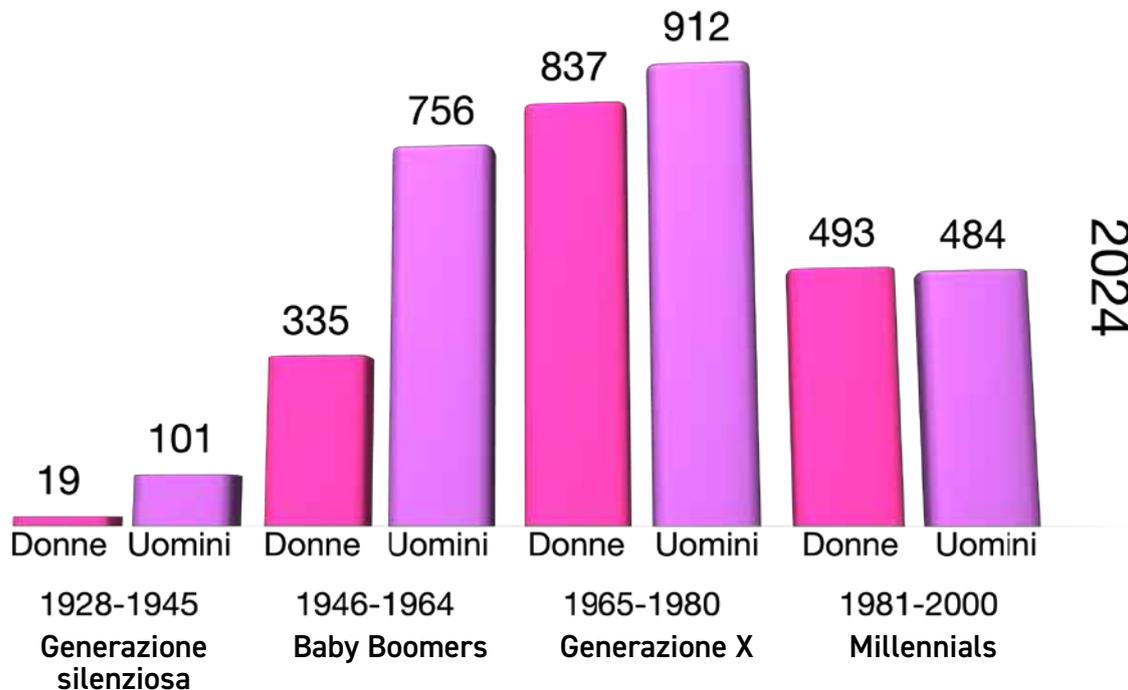
● Donne ● Uomini



Iscritti 2021



Per il solo anno 2024, di seguito una divisione per classi di età che coincide con le generazioni, al fine di consentire un confronto della composizione dell'Ordine rispetto al mondo esterno.



#### 4.2 ISCRITTI AL REGISTRO DEI PRATICANTI

Si analizza l'evoluzione della popolazione di riferimento con particolare attenzione al genere. (non è disponibile quella relativa all'età dei componenti).

RIEPILOGO PRATICANTI COMMERCIALISTI ed ESPERTI CONTABILI - Albo Torino			
	Praticanti Dottori Commercialisti Sez.A	Praticanti Esperti Contabili Sez.B	% di genere
<b>2021</b>			
Donne	98	37	47%
Uomini	131	20	53%
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>57</b>	
<b>2022</b>			
Donne	103	27	50%
Uomini	115	14	50%
<b>Totale</b>	<b>218</b>	<b>41</b>	

RIEPILOGO segue da pag. 14			
	Praticanti Dottori Commercialisti Sez.A	Praticanti Esperti Contabili Sez.B	% di genere
<b>2023</b>			
Donne	101	19	51%
Uomini	92	24	49%
<b>Totale</b>	<b>193</b>	<b>43</b>	
<b>2024</b>			
Donne	103	27	53%
Uomini	95	18	47%
<b>Totale</b>	<b>198</b>	<b>45</b>	

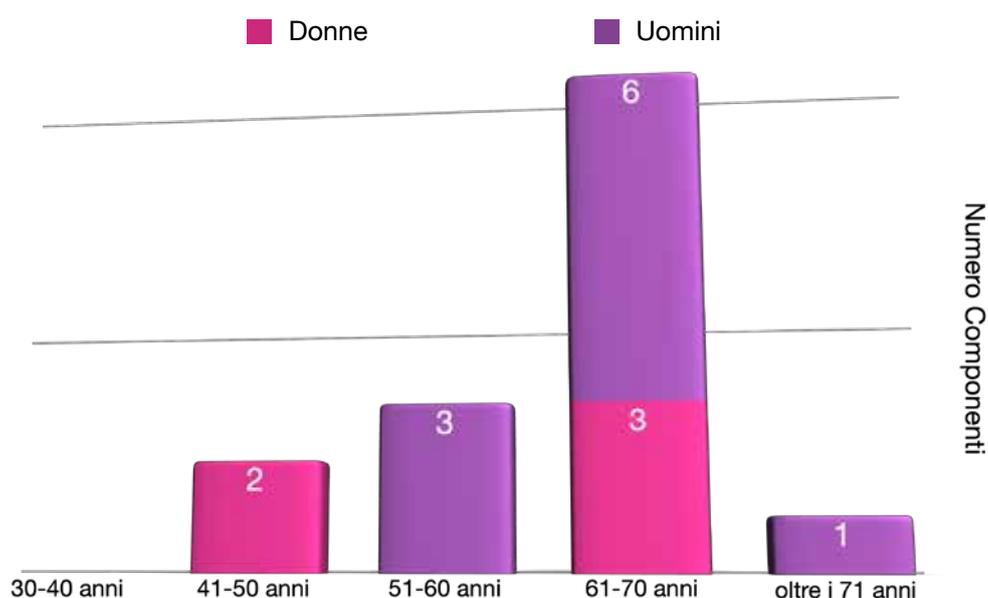
Dai dati sopra esposti si evince che al 31.12.2024 la percentuale della popolazione femminile è cresciuta nel quadriennio assestandosi al 53% registrando, quindi, nel 2024 un numero maggiore di tirocinanti donne.

### 4.3 CARICHE ISTITUZIONALI

#### 1. Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino

Il Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino si compone di 15 membri di cui:

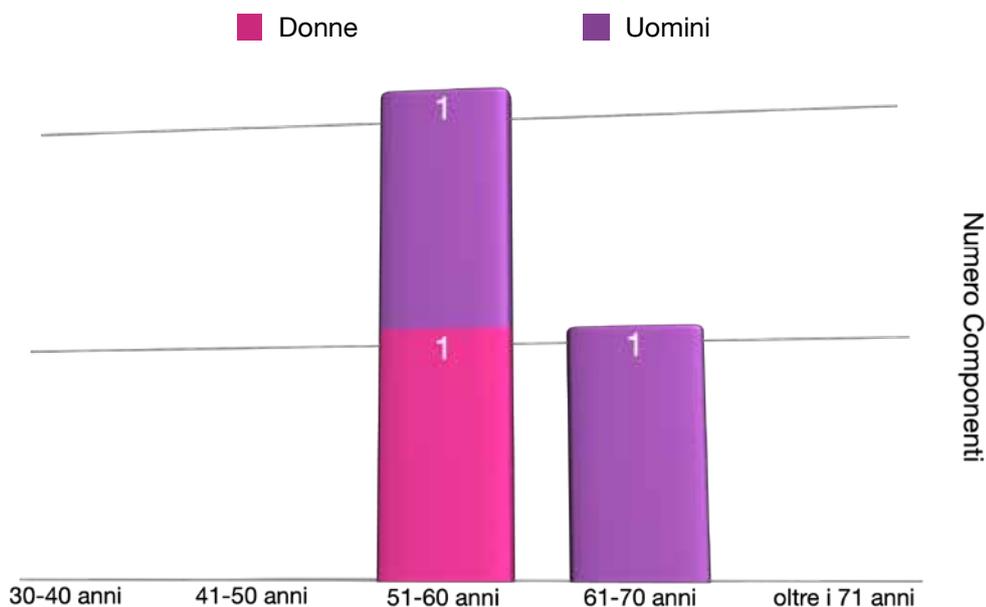
- **10 uomini;**
- **5 donne.**



## 2. Collegio dei Revisori dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino

Il Collegio dei Revisori dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili si compone di 3 membri di cui:

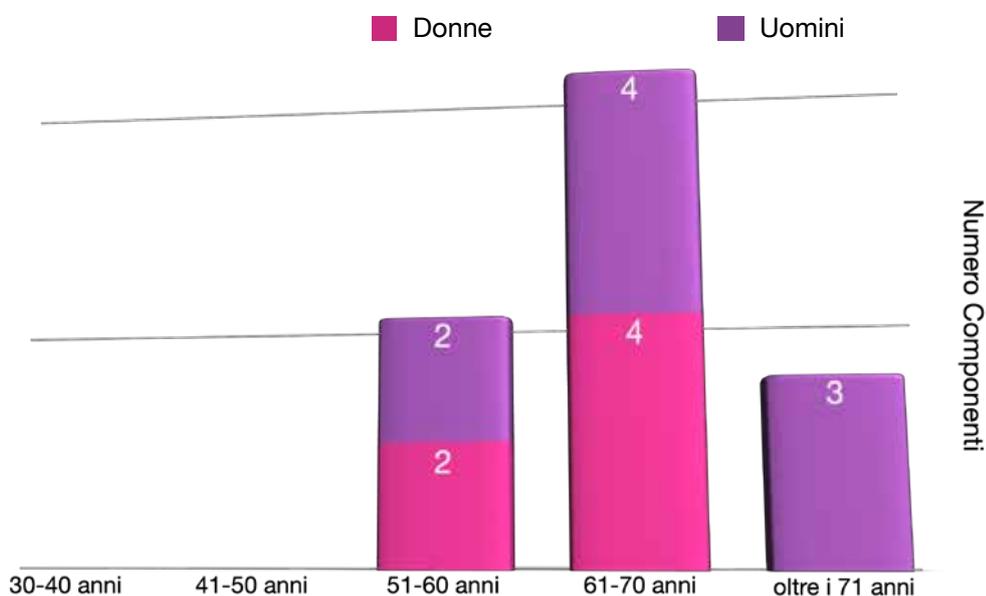
- **2 uomini;**
- **1 donna.**



## 3. Consiglio di Disciplina

Il Consiglio di Disciplina si compone di 15 Consiglieri suddivisi in 5 Collegi (Collegio A, Collegio B, Collegio C, Collegio D, Collegio E) di cui:

- **9 uomini;**
- **6 donne.**



#### 4. Fondazione Piero Piccatti e Aldo Milanese

Il Consiglio di Amministrazione si compone di 15 Consiglieri e 2 Presidenti Onorari di cui:

- **13 uomini;**
- **4 donne.**

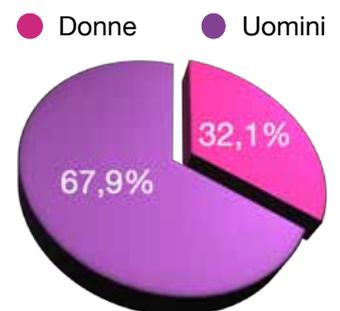
Il Collegio dei Revisori si compone di 3 Revisori di cui:

- **2 uomini;**
- **1 donna.**

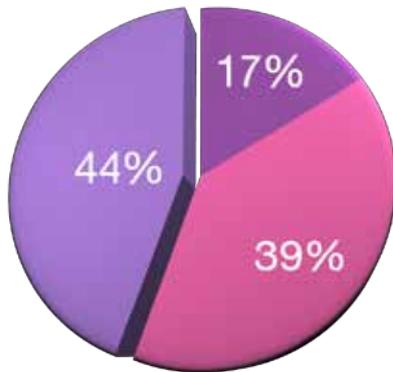
30-40 ANNI		41-50 ANNI		51-60 ANNI		61-70 ANNI		OLTRE I 70 ANNI		TOTALE
F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
0	0	0	0	1	3	4	7	0	5	20

In generale, il nostro Ordine, in totale tra i diversi Collegi considerati in questo paragrafo, conta 53 membri di cui 36 di genere maschile e 17 di genere femminile che rappresentano rispettivamente il 67,9% e il 32,1% come si evince qui di seguito:

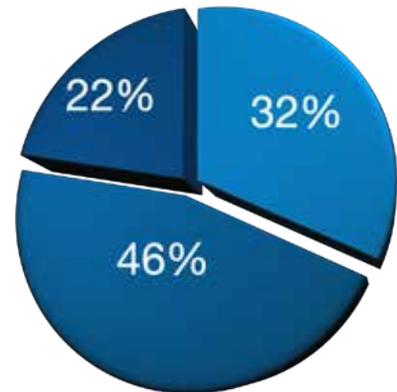
TIPOLOGIA DEGLI ORGANI DELL'ODCEC	DONNE	UOMINI	TOTALE
Consiglio dell'Ordine dell'ODCEC	5	10	15
Collegio dei Revisori dell'ODCEC	1	2	3
Consiglio di Disciplina	6	9	15
Consiglio della Fondazione	4	13	17
Collegio dei Revisori della Fondazione	1	2	3
<b>Totale membri</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>53</b>



Totale donne



Totale uomini



## 5. IL DIVARIO RETRIBUTIVO - FOCUS SUL GENDER PAY GAP

Il tema del divario retributivo tra i generi rappresenta un aspetto di rilievo, oltre che in molti settori del tessuto economico-produttivo italiano, anche nella categoria dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, in quanto il reddito medio professionale annuo pro-capite conseguito dagli esercenti la professione di genere maschile, sulla base dei dati rilevati a livello nazionale dal "Rapporto 2024 sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili", riferiti all'anno d'imposta 2022, risulta sensibilmente superiore a quello conseguito dalle esercenti di genere femminile.

Il dato reddituale medio annuo pro-capite, derivante dall'esercizio professionale degli Iscritti all'Ordine di Torino, è pari a euro 82.953 (elevato a euro 102.107 per il genere maschile e ridotto a euro 56.227 per il genere femminile).

Si precisa altresì che il reddito medio pro-capite degli Iscritti per la fascia under 40 è pari ad euro 46.242, mentre quello per le fasce superiori è rispettivamente pari a: euro 97.498, per la fascia 41/60 anni, e pari a euro 90.951, per la fascia over 60.

Con riferimento al dato nazionale, alla data del 31/12/2024, si precisa quanto segue:

- gli Iscritti appartenenti al genere maschile rappresentano il 66,2% degli Iscritti complessivi;
- le iscritte appartenenti al genere femminile rappresentano il 33,8 degli Iscritti complessivi;
- il 14,7% appartiene alla fascia under 40;
- il 56,8% appartiene alla fascia compresa tra i 41/60 anni;
- il 28,5% appartiene alla fascia over 60.

Il divario retributivo in termini di Gender Pay Gap appare dunque ancora oggi evidente, ancorché la professione del Dottore Commercialista ed Esperto Contabile non possa certamente più definirsi come professione di natura "maschile" <sup>1</sup>.

---

1 - Cfr. "Rapporto sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili 2024".

## 6. ULTERIORI ANALISI DI DATI E RIFLESSIONI

Al fine di rendicontare la rappresentatività di genere della nostra professione, è stata condotta una ricerca per conoscere e far conoscere quale sia l'attuale andamento nella attribuzione di specifiche qualifiche.

Si espongono, nel presente bilancio, i dati messi a disposizione dall'Ordine, e disponibili sui siti istituzionali, in relazione alle qualifiche riferite all'area controllo e all'area giudiziaria, con distinzione di genere.

Ove disponibili, i dati che sono stati richiesti sono riferiti:

- agli anni 2024/2023 per rilevare l'evoluzione nel quadriennio;
- all'anno 2022 per un raffronto diretto dell'andamento di breve periodo;
- all'anno 2021, per rilevare l'evoluzione nel quadriennio.

Dall'analisi delle tabelle si rileva che la differenza di genere, già marcata nel 2021, si mantiene sostanzialmente invariata nel tempo.

### AREA CONTROLLO

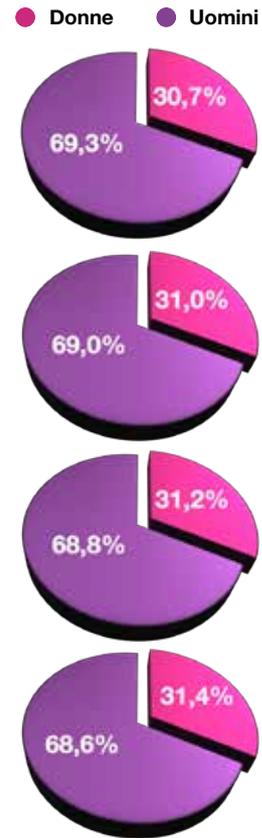
Con riferimento all'area controllo, sono stati analizzati i dati disponibili sul sito del Ministero dell'Economia e delle Finanze, per i Revisori Legali, e sul sito del Ministero dell'Interno, per i Revisori degli Enti Locali.

#### Revisori legali

I dati disponibili sul sito del MEF sono riferiti alla popolazione nazionale, sia per gli iscritti sia per i praticanti.

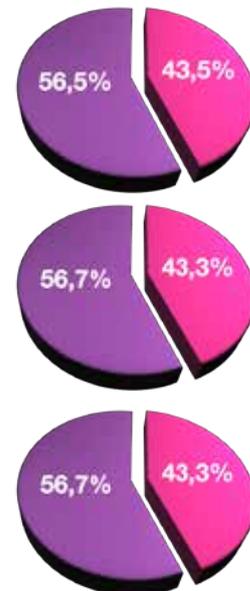
Di seguito un'analisi dei revisori legali iscritti nel quadriennio 2021-2024 con distinzione di genere:

RIEPILOGO REVISORI LEGALI		
<b>2021</b>		
Donne	38.582	30,7%
Uomini	87.255	69,3%
<b>Totale</b>	<b>125.837</b>	
<b>2022</b>		
Donne	37.678	31,0%
Uomini	83.745	69,0%
<b>Totale</b>	<b>121.423</b>	
<b>2023</b>		
Donne	37.236	31,2%
Uomini	82.034	68,8%
<b>Totale</b>	<b>119.270</b>	
<b>2024</b>		
Donne	36.624	31,4%
Uomini	79.890	68,6%
<b>Totale</b>	<b>116.514</b>	



Per i praticanti revisori legali i dati disponibili sono quelli del triennio 2022-2024:

RIEPILOGO PRATICANTI REVISORI LEGALI		
<b>2022</b>		
Donne	3.337	43,5%
Uomini	4.334	56,5%
<b>Totale</b>	<b>7.671</b>	
<b>2023</b>		
Donne	3.096	43,3%
Uomini	4.052	56,7%
<b>Totale</b>	<b>7.148</b>	
<b>2024</b>		
Donne	3.494	43,3%
Uomini	4.584	56,7%
<b>Totale</b>	<b>8.078</b>	

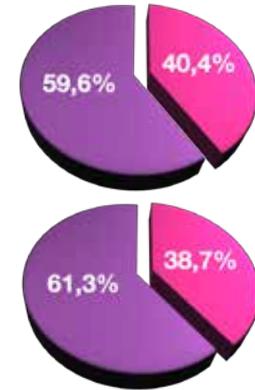


### Revisori Enti Locali

I dati disponibili sul sito del Ministero dell'Interno sono quelli al 1° gennaio 2025 e sono riferiti alla provincia di Torino; i dati storici 2021, 2022 e 2023 non sono disponibili.

RIEPILOGO REVISORI ENTI LOCALI		
31/01/2024		
Donne	136	40,4%
Uomini	201	59,6%
<b>Totale</b>	<b>337</b>	
01/01/2025		
Donne	122	38,7%
Uomini	193	61,3%
<b>Totale</b>	<b>315</b>	

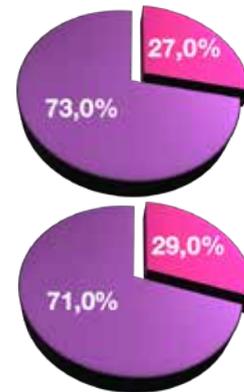
● Donne ● Uomini



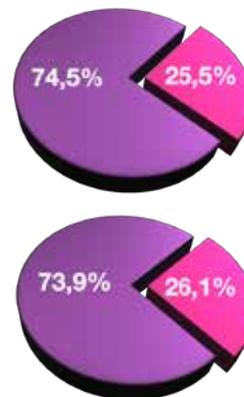
### Elenco iscritti all'Albo dei Periti Penali e Consulenti Tecnici del Giudice

Di seguito un'analisi degli iscritti all'Albo territoriale che risultano altresì iscritti negli elenchi dei Periti Penali e dei Consulenti Tecnici del Giudice, per gli anni 2023 e 2024, per genere. Dati degli anni 2021 e 2022 non disponibili.

RIEPILOGO PERITI PENALI		
2023		
Donne	134	27,0%
Uomini	362	73,0%
<b>Totale</b>	<b>496</b>	
2024		
Donne	71	29,0%
Uomini	174	71,0%
<b>Totale</b>	<b>245</b>	



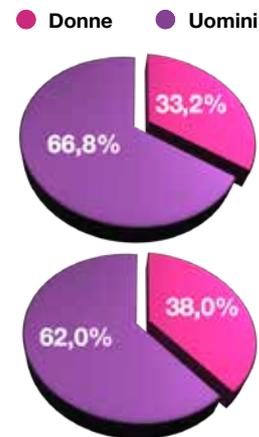
RIEPILOGO CONSULENTI TECNICI DEL GIUDICE		
2023		
Donne	222	25,5%
Uomini	650	74,5%
<b>Totale</b>	<b>872</b>	
2024		
Donne	114	26,1%
Uomini	323	73,9%
<b>Totale</b>	<b>437</b>	



### Elenco esecutori mobiliari e immobiliari

Di seguito un'analisi degli iscritti all'Albo territoriale che risultano altresì scritti negli elenchi degli Esecutori Mobiliari e Immobiliari, per gli anni 2023 e 2024, per genere. Dati degli anni 2021 e 2022 non disponibili.

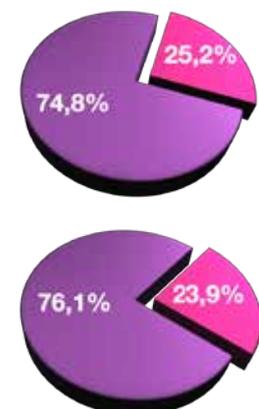
RIEPILOGO ESECUTORI MOBILIARI E IMMOBILIARI		
<b>2023</b>		
Donne	139	33,2%
Uomini	280	66,8%
<b>Totale</b>	<b>419</b>	
<b>2024</b>		
Donne	52	38,0%
Uomini	85	62,0%
<b>Totale</b>	<b>137</b>	



### Gestori della Crisi iscritti presso il Ministero della Giustizia

Con riferimento all'Albo dei Gestori della Crisi presso il Ministero della Giustizia, istituito con decorrenza dal 5 gennaio 2023, si forniscono di seguito i dati degli iscritti all'Ordine territoriale che risultano altresì iscritti nell'Albo dei Gestori della Crisi, ai fini dell'attribuzione degli incarichi dell'autorità giudiziaria delle funzioni di gestione e di controllo nelle procedure di cui al codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza.

RIEPILOGO GESTORI DELLA CRISI		
<b>2023</b>		
Donne	33	25,2%
Uomini	98	74,8%
<b>Totale</b>	<b>131</b>	
<b>2024</b>		
Donne	34	23,9%
Uomini	108	76,1%
<b>Totale</b>	<b>142</b>	

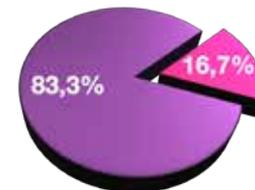
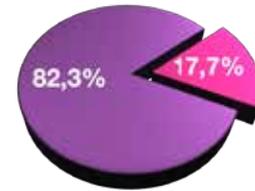


### Esperti per la composizione negoziata della crisi d'impresa

Con riferimento all'Elenco degli Esperti Indipendenti presso la Camera di Commercio di Torino, con primo popolamento a maggio 2022 e riapertura annuale dei termini, si rilevano i seguenti dati al 2023 e 2024, distinti per genere:

RIEPILOGO ESPERTI COMPOSIZIONE CRISI NEGOZIATA		
<b>2023</b>		
Donne	11	17,7%
Uomini	51	82,3%
<b>Totale</b>	<b>62</b>	
<b>2024</b>		
Donne	11	16,7%
Uomini	55	83,3%
<b>Totale</b>	<b>66</b>	

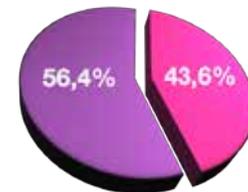
● Donne ● Uomini



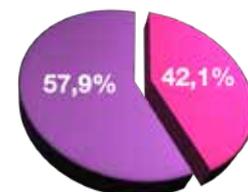
### Gestori OCC

Con riferimento agli OCC Modello Torino e Modello Canavese, si rilevano i seguenti dati per gli anni 2023 e 2024, distinti per genere:

RIEPILOGO OCC TORINO		
<b>2023</b>		
Donne	30	36,1%
Uomini	53	63,9%
<b>Totale</b>	<b>83</b>	
<b>2024</b>		
Donne	24	43,6%
Uomini	31	56,4%
<b>Totale</b>	<b>55</b>	



RIEPILOGO OCC CANAVESE		
<b>2023</b>		
Donne	19	33,3%
Uomini	38	66,7%
<b>Totale</b>	<b>57</b>	
<b>2024</b>		
Donne	16	42,1%
Uomini	22	57,9%
<b>Totale</b>	<b>38</b>	



## 7. CONCLUSIONI

**Concludiamo il nostro bilancio di genere ricordando che solo attraverso la valorizzazione del pluralismo e l'adozione di pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuiremo al successo e alla qualificazione professionale, qualunque sia il genere di appartenenza del Commercialista e dell'Esperto Contabile. Ciascuno di noi può e deve fare la sua parte.**

Riteniamo fondamentale, a tale scopo, insistere nella divulgazione dei temi propri della professione, soprattutto nelle Scuole e nelle Università, così da sensibilizzare anche i giovani che vogliono avvicinarsi alla professione, fornendo loro spunti e strumenti utili a comprendere la reale importanza della nostra categoria a sostegno del tessuto economico e sociale. Inoltre, come abbiamo potuto constatare nella raccolta dei dati utili alla stesura del presente documento, esistono tematiche su cui focalizzare i nostri sforzi, tra cui il Gender Pay Gap. A tal proposito il nostro Comitato è impegnato in campagne informative e di studio, al fine di comprendere e superare le ragioni e i potenziali ostacoli che costituiscono le fondamenta di queste differenze.

Infine, questo bilancio di genere vorrebbe fungere da strumento di stimolo alle Istituzioni, nell'ottica di favorire la promozione e l'attuazione di politiche di pari opportunità. In tal senso sarà importante verificare negli anni l'evoluzione dei dati quantitativi e qualitativi che sono stati esposti in questo primo bilancio di genere.