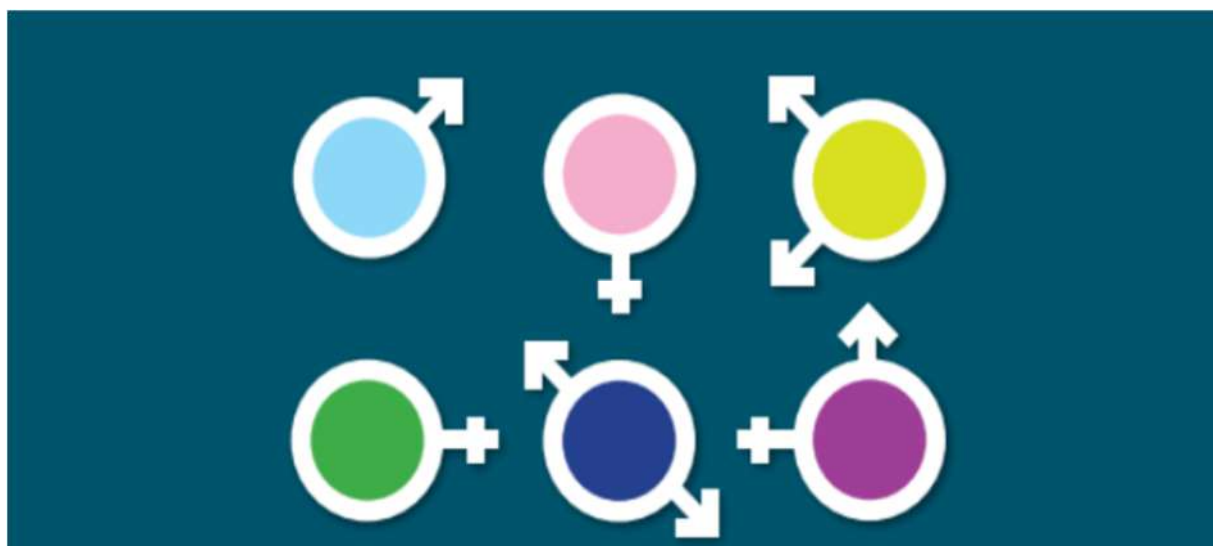




Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Padova

C.P.O.

**COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ
DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI PADOVA**



BILANCIO DI GENERE

BILANCIO DI PARI - TÀ = BILANCIO DI PARIopportuniTÀ

CONSUNTIVO 2024



Sommario

Premessa	3
Composizione CPO, ordinamento attuale, funzioni e finalità	4
Rendicontazione dell'attività di formazione e informazione	6
Profilazione eventi formativi	11
Composizione degli Organi Odcec di Padova e delle Commissioni Istituzionali e delle Commissioni di Studio	13
Analisi Questionario di Genere	20
Il divario retributivo – focus sul Gender Pay Gap	30
Composizione cariche nelle Società del Registro Imprese di Padova	33
Conclusioni	43



Premessa

Care colleghe e cari colleghi,

il Bilancio Consuntivo di Genere è una rendicontazione che consente agli iscritti di comprendere la partecipazione alla professione e l'evoluzione della categoria in relazione al genere di appartenenza.

A seguito dell'emanazione del Regolamento del CNDCEC del 27/05/2021, successivamente modificato in data 12/07/2022 e in data 22/06/2023, istitutivo del Comitato Pari Opportunità su base elettiva, è stato attribuito a tale Comitato il compito di predisporre il Bilancio di Genere dell'Ordine territoriale.

“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”.

Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistano differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, la politica dell'Ente non può essere neutrale rispetto al genere, ma al contrario intende determinare un impatto differenziato. Questo con il duplice obiettivo di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento.

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere, sia a livello nazionale, che a livello locale, quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile.

Inoltre il Parlamento europeo nel 2003, attraverso la Commissione per i diritti della Donna e le pari opportunità, ha presentato una proposta di risoluzione in tema di bilancio di genere: “Gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere”.



Composizione CPO, ordinamento attuale, funzioni e finalità

Il Comitato Pari Opportunità è stato introdotto con Regolamento del CNDCEC formulato ed approvato in data 27 maggio 2021, modificato poi in data 12 luglio 2022 e in data 22 giugno 2023, in applicazione della normativa nazionale ed europea vigente in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 8, comma 1 bis del D.Lgs. n. 139 del 2005, ed è istituito presso ogni Ordine territoriale.

I Comitati delle Pari Opportunità, per la prima volta obbligatori ed elettivi, sono costituiti da cinque o sette membri, a seconda se gli iscritti all'Ordine Territoriale superino o meno la soglia di cinquecento, di cui uno, con funzioni di Presidente, designato dal Consiglio dell'Ordine tra i propri componenti e i rimanenti quattro o sei nominati dall'Assemblea Elettorale. Al suo interno il Comitato elegge il Vice Presidente ed il Segretario.

Il nostro Comitato è stato composto a seguito delle elezioni del 21 e 22 febbraio 2022 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2022-2026).

Gli attuali componenti effettivi sono:

Chiara Bedei – Presidente

Caterina Scagnolari – Vice Presidente

Antonio Melandri – Segretario

Cristina Baggio, Claudia Bozzolan, Giulia Dal Pozzo, Luca Rigato: Componenti

Martina Ometto: Componente aggiunto.

Le finalità del Comitato indicate nel [nuovo Regolamento](#), rinvenibile nella pagina dedicata al CPO del sito dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e Esperti Contabili di Padova, sono:



- 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.

Il Comitato delle 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 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;
- 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;
- promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;



- predisporre il Bilancio di Genere dell'Ordine territoriale;
- 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;
- 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.

Il nuovo Regolamento ha inoltre modificato le condizioni di costituzione del CPO nazionale composto da un rappresentante per ciascuna Regione: in rappresentanza del Veneto è stata eletta la Presidente del CPO di Padova, Chiara Bedei.

L'attuazione da parte dei CPO territoriali, e più in generale degli Ordini Territoriali, delle azioni indicate tra le finalità sopra descritte, ha come obiettivo quello di migliorare nel tempo gli equilibri tra i generi e tra le generazioni.

Rendicontazione dell'attività di formazione e informazione

Come sopra indicato, rientrano tra le finalità del Comitato Pari Opportunità rientrano quelle di:

- promuovere politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- prevenire e contrastare comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni altro ostacolo che limiti la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione;
- 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 CPO di Padova, attraverso una efficace cooperazione con la Commissione Studi Pari Opportunità, già presente nel territorio da diversi anni, tenta di raggiungere obiettivi di sensibilizzazione in materia di pari opportunità attraverso:



- la promozione e l'organizzazione di eventi formativi;
- la promozione di progetti di sensibilizzazione civica e sociale svolti nelle scuole;
- la proposizione di iniziative e confronti tra gli iscritti e altri operatori attivi nel campo delle Pari Opportunità, ivi compresi enti terzi abilitati alla Certificazione di Parità di Genere;
- il confronto ed il raggiungimento di accordi con Comitati Pari Opportunità di altri ordini professionali;
- la pubblicazione di circolari informative e di una specifica newsletter;
- la ricerca, l'analisi ed il monitoraggio delle pari opportunità tra gli iscritti all'Albo e i tirocinanti, anche mediante la formulazione di appositi questionari;
- la redazione del bilancio di genere anche grazie alla oramai consolidata collaborazione con l'Università di Padova;
- la certificazione di Parità di Genere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Padova.

Per lo svolgimento di tale attività, come richiesto dal relativo Regolamento, al Comitato Pari Opportunità è stato assegnato un budget da parte del Consiglio pari ad Euro 1.500,00 per l'anno 2024. Inoltre, sempre come richiesto dal relativo Regolamento, il Consiglio ha assegnato al Comitato Pari Opportunità il Dottor Salvatore Montana Lampo, dipendente dell'Ordine.

Di seguito un breve excursus dei progetti e delle attività più rilevanti realizzati dal Comitato Pari Opportunità.

Osservatorio della parità di genere nel tessuto economico provinciale: edizione 2025

Dalla collaborazione tra l'Ordine e la Camera di Commercio di Padova, con il suo Ufficio Studi, è stato presentato il primo [Osservatorio](#) sul grado della parità di genere all'interno del tessuto economico della provincia di Padova. Il Report focalizza l'attenzione sui principali attori: le imprese, cuore pulsante del tessuto produttivo, promotrici di sviluppo e sentinelle della libertà di iniziativa economica; i lavoratori dipendenti, termometro delle disparità, sia in termini di retribuzione che di crescita e carriera; nonché, rappresentando una novità rispetto ad analoghe



analisi, le libere professioni, realtà complessa e sfaccettata, capace di raccontare le dinamiche proprie dei settori ad alta competenza e formazione. Le fonti dei dati analizzati sono state scelte per completezza, qualità e affidabilità: il Registro Imprese, l'INPS e gli Albi degli 11 Ordini professionali aderenti alla rete del Coordinamento Interprofessionale Pari Opportunità di Padova (circa 14.200 professionisti). La distinzione tra donne e uomini è basata sui dati anagrafici, senza alcuna pretesa di descrivere aspetti personali degli individui analizzati.

Il taglio dell'Osservatorio, in ottica di genere e generazionale, rappresenta perfettamente quelle pari opportunità che il CPO è chiamato a tutelare, non in termini di contrapposizione, ma con l'unico intento di migliorare il sistema economico nel suo complesso, ricercando i talenti e premiando il merito, indipendentemente da qualsiasi pregiudizio legato all'età o al genere, così procurando benefici, in termini di equità sociale e di efficienza, per l'intera collettività. L'Osservatorio, sicuramente perfezionabile nelle successive edizioni, può rappresentare uno strumento per le politiche economiche e sociali del territorio.

I dati raccolti nell'osservatorio sono stati presentati in una conferenza stampa in occasione delle celebrazioni dell'8 marzo.

I dati dell'analisi possono essere liberamente utilizzati scaricandoli dal sito camerale: <https://www.pd.camcom.it/it/promuovere-impresa-territorio/studi-informazione-economica/dati-e-analisi-economiche/osservatorio-parita-di-genere>

Certificazione di Parità di Genere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Padova

In data 25 settembre 2025 l'Ordine ha ottenuto la certificazione di parità di genere (certificato n. IPDR-0925-08). Tale traguardo (solo 4 Ordini ad oggi risultano certificati, compreso il nostro Ordine) è stato conseguito anche a riconoscimento del costante impegno dell'Ordine e del CPO nelle politiche attive di genere portate avanti nel corso di questi anni e programmate per il futuro.



I documenti connessi a tale certificazione, quali la Politica per la parità di Genere ed inclusione, il Codice Etico e il Piano Strategico di Parità di Genere 2024, sono stati pubblicati nel sito istituzionale dell'Ordine.

Progetto "Tasse!!? Ce le racconta il commercialista" - Nuovo Progetto Educazione Finanziaria

Anche il 2024 ha visto l'Ordine di Padova attivo nel progetto TASSE, nei primi mesi dell'anno, con un totale di 14 interventi, che hanno coinvolto più di 280 bambini di classe quarta e quinta. I plessi interessati sono stati quelli di Vò, Cinto Euganeo, Borghetto, San Martino di Lupari, Sant'Ambrogio e Trebaseleghe. L'iniziativa è stata condotta attivamente da 13 colleghi e come per l'annata precedente è stata enormemente apprezzata da chi ne ha potuto fruire.

L'impegno resta confermato anche per l'anno in corso, che anzi prevede l'avvio di una nuova iniziativa, in collaborazione con la camera di commercio, che ha come obiettivo quello di portare l'educazione finanziaria nelle scuole secondarie di secondo grado, non da ultimo anche come strumento di difesa contro la violenza di genere.

Certificazione di genere

Nel corso del 2024 è stato organizzato l'evento intitolato: "La Certificazione della Parità di Genere: un percorso sostenibile per le PMI". Durante tale evento, che ha visto tra i propri relatori importanti figure di spicco nel mondo delle Pari Opportunità a livello provinciale e regionale, sono state in primis fatte alcune riflessioni dello stato dell'arte a distanza di un anno dall'inizio dell'attività sul campo della Certificazione, per poi affrontare argomenti più specifici.

Nel frattempo l'attività relativa alla sensibilizzazione in merito all'argomento è continuata anche attraverso la partecipazione ad eventi formativi organizzati da associazioni terze. In data 14 maggio 2025 il CPO di Padova ha relazionato (nelle persone della Presidente e della componente Dott.ssa Giulia Dal Pozzo) ad un convegno promosso dall'Ordine degli Avvocati di Padova con il patrocinio della Cassa Forense dal titolo "Certificazione di Parità: strumenti opportunità e prospettive",



tenuto presso la Provincia di Padova e con la presenza della Consigliera di Parità della Provincia di Padova.

Collaborazione con i corrispondenti CPO del Veneto

Nel corso del triennio 2022-2024 il Comitato ha continuato lo sviluppo della rete di collaborazione con i corrispondenti CPO del Veneto per operare uniformemente ed organizzare un'attività sinergica nel territorio. Tra le attività che i vari coordinamenti stanno sviluppando si possono citare:

- La promozione di eventi di interesse condiviso per l'intero territorio in tema di parità;
- La redazione di linee guida condivise al fine di sviluppare sondaggi e Bilanci di Genere uniformi e confrontabili, con l'obiettivo – in un secondo momento – di poter addivenire all'aggregazione dei dati a livello regionale.

Newsletter CPO

Il CPO è attivo nella periodica e regolare diffusione agli iscritti di tempestive informative su temi rilevanti in materia di parità di genere. Dal momento dell'insediamento del CPO, avvenuto il 21 marzo 2022, le news che sono state pubblicate sono 224 (16 nel 2022; 37 nel 2023; 93 nel 2024; 78 nel 2025 fino al momento della chiusura del presente documento). La prima newsletter è stata pubblicata il 6 maggio successivo all'insediamento del CPO e dal 10 giugno 2022 è previsto uno spazio riservato al CPO nella newsletter dell'Ordine.

Tali comunicazioni vengono effettuate attraverso due canali principali:

- a) La pubblicazione di notizie, avvisi, aggiornamenti nell'apposita sezione denominata "[Blog-News](#)" all'interno del sito dell'Ordine;
- b) La presenza di una sezione specifica all'interno delle "Newsletter" che l'Ordine invia con frequenza bi-settimanale via email agli iscritti. Anche queste possono essere reperite nella sezione "[Archivio Newsletter](#)" del sito.

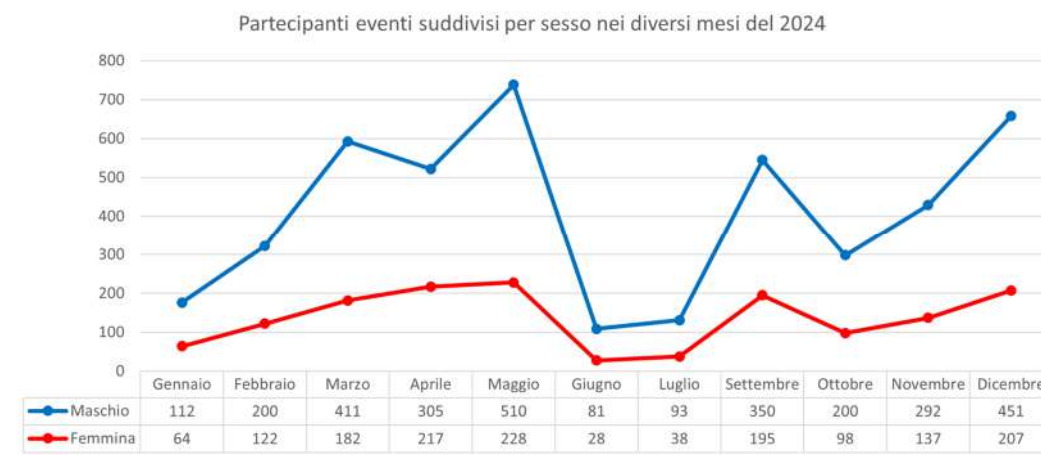


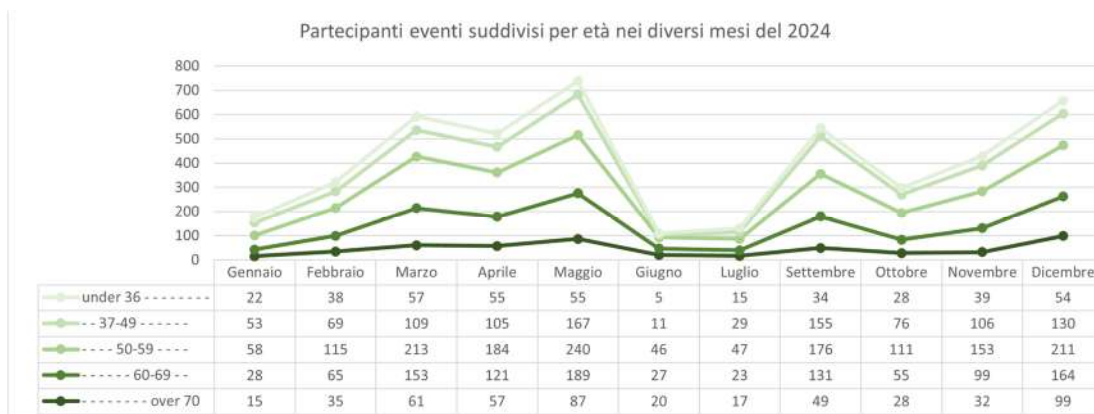
Profilazione eventi formativi

L'art. 12 del d.lgs 139/2005 attribuisce al consiglio dell'Ordine il compito di promuovere, organizzare e regolare la formazione professionale continua o obbligatoria dei propri iscritti.

Tale compito è assolto tramite l'attività svolta dalla Fondazione dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Padova che, nel corso dell'anno appena conclusosi, ha messo a disposizione dei propri iscritti 94 eventi accreditati, di cui 58 organizzati dall'Ordine di Padova.

Grazie ai dati forniti dalla Fondazione (in relazione agli incontri organizzati internamente) è stato possibile analizzare la composizione dei colleghi partecipanti, sia con riferimento al genere, sia in relazione alla suddivisione per fasce d'età.





Merita sottolineare che la partecipazione degli iscritti complessivamente considerati, sia per genere che per età, è sostanzialmente equivalente. Su di un numero complessivo di iscrizioni registrate pari a 4.521, infatti, il 34% sono donne (che costituiscono il 36% di tutti gli iscritti all'albo) e il 66% uomini (che popolano il restante 64% dell'albo).

Quanto all'andamento nel corso dell'anno la distribuzione nei diversi mesi si mantiene costante, sia in riferimento al genere che all'età, e rispecchia la stagionalità delle attività, il cui calendario influenza evidentemente la frequenza ai corsi di aggiornamento professionale.

In generale la risposta degli iscritti è stata importante, con la registrazione di 4.521 presenze complessive, tra webinar e incontri in aula, sebbene complessivamente inferiori rispetto all'anno 2023, che ne aveva registrate ben 5.135. Va detto però che il decremento fa eco ad una contrazione del numero degli eventi formativi proposti, non già quelli promossi dal nostro Ordine, che sono rimasi sostanzialmente invariati (58 nel 2024 contro i 60 del 2023), quanto piuttosto quelli promossi da enti terzi (che da 49 sono passati a 36). In entrambi i casi la proposta è stata fruibile principalmente in presenza: soltanto 12 degli eventi formativi sono stati erogati con modalità asincrona a distanza. E ciò rappresenta, come già evidenziato in passato, una potenziale ostacolo al raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità, tra cui:

- l'accesso a corsi specializzanti organizzati da enti formativi le cui sedi sono in altre province o in altre regioni;



- la formazione continua a tutti i professionisti che svolgono la loro professione in aree distanti rispetto ai consueti luoghi di formazione;
- la formazione continua a tutti coloro che non hanno libertà di movimento o che si ritrovano temporaneamente impossibilitati allo spostamento;
- la sensibile riduzione dei costi per poter accedere alla formazione continua.

Prosegue, in quest'ottica, l'impegno del Comitato Pari Opportunità a sostenere una politica di promozione degli eventi formativi volta a garantire maggiori opportunità nell'accesso alla formazione e alla qualificazione professionale, attraverso la partecipazione sia in modalità e-learning sia in presenza.

Composizione degli Organi Odcec di Padova e delle Commissioni Istituzionali e delle Commissioni di Studio

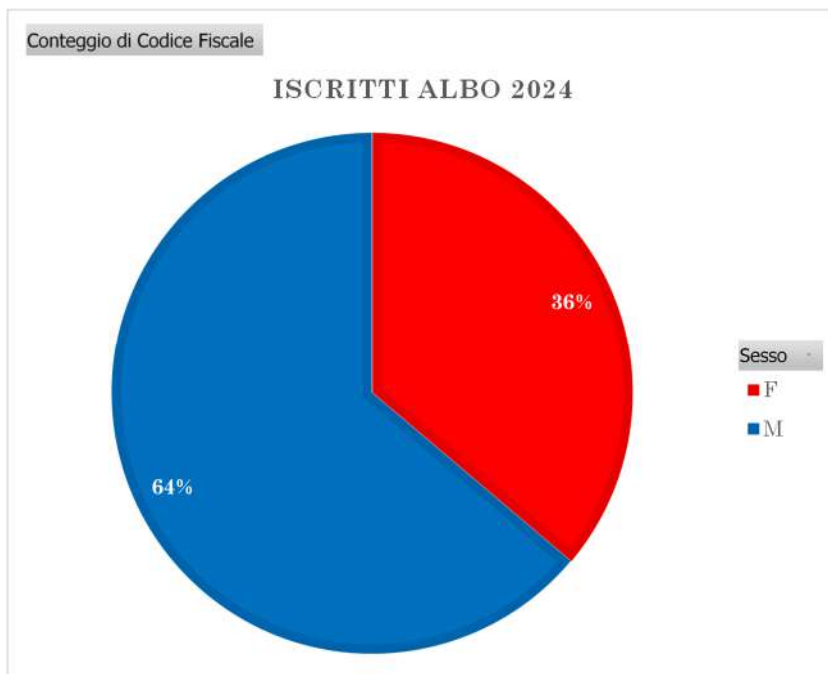
Di seguito si riportano, come di consueto, i dati relativi alla composizione degli Organi, delle Commissioni istituzionali e delle varie Commissioni di studio dell'Ordine, suddivisi per genere e fasce d'età, dapprima in forma aggregata, con riferimento alla totalità degli iscritti che partecipa ad uno o più dei diversi organi e commissioni, e successivamente, in ciascun sotto - paragrafo, distintamente per "sezione".

Giova sottolineare che i dati e le relative statistiche non hanno subito variazioni degne di nota rispetto alla precedente annualità, stante che gli organi e le commissioni dell'Ordine sono sostanzialmente le medesime del 2023 e tali resteranno fino alle prossime nomine, da conferirsi nel 2026.

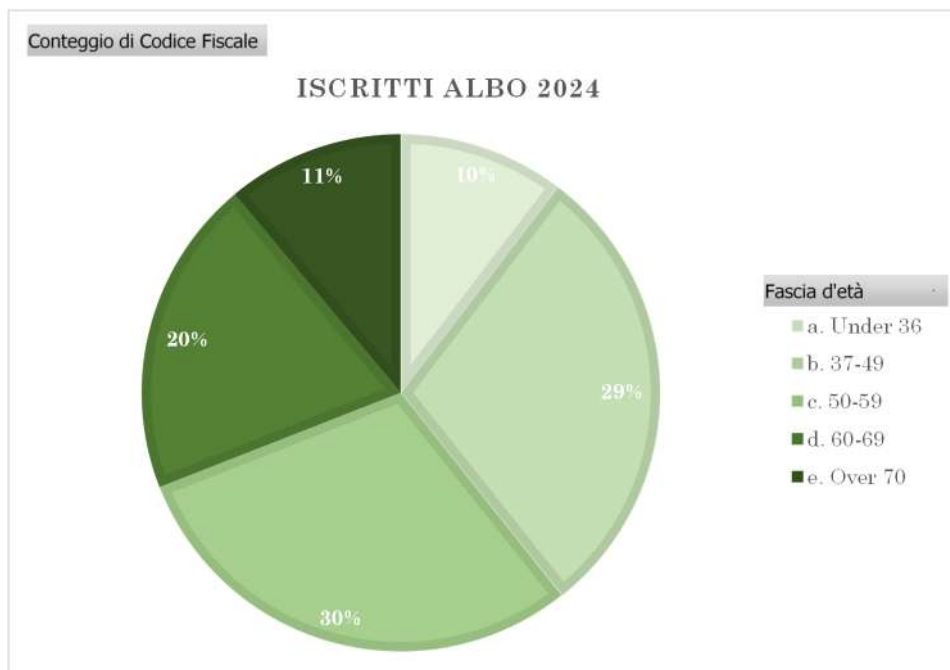
Si riportano in ogni caso i grafici per completezza d'informazione e si riportano altresì senza modifiche di sorta le considerazioni già esposte nel documento relativo al 2023.



Suddivisione per sesso (M – Maschio, F – Femmina) – DATO AGGREGATO, 1.745 iscritti



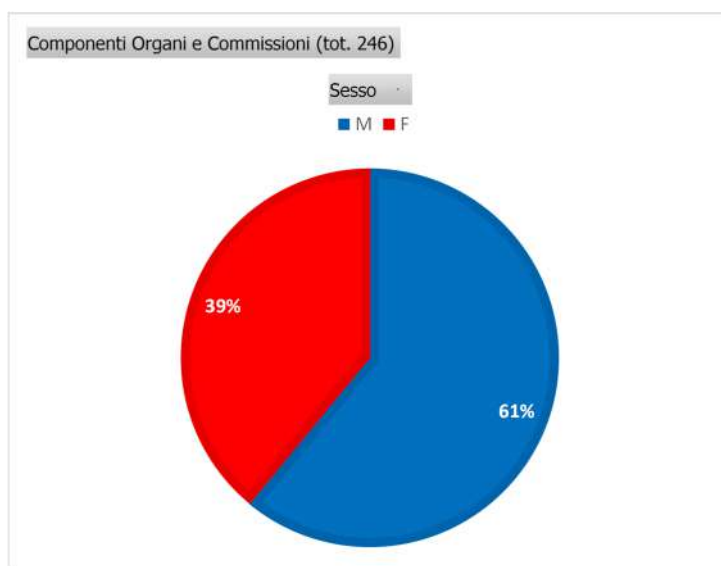
Suddivisione per età (Under 36, 37-49, 50-59, 60-70, Over 70) – DATO AGGREGATO, 1.745 iscritti



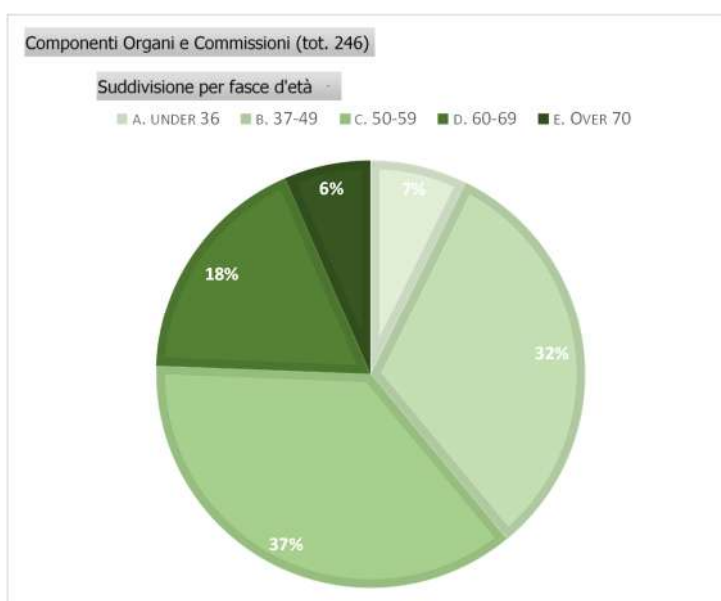


Composizione degli organi ODCEC di Padova, delle Commissioni Istituzionali e delle Commissioni di Studio

Suddivisione per sesso (M – Maschio, F – Femmina) – DATO AGGREGATO, 246 iscritti



Suddivisione per età (Under 36, 37-49, 50-59, 60-70, Over 70) – DATO AGGREGATO, 246 iscritti





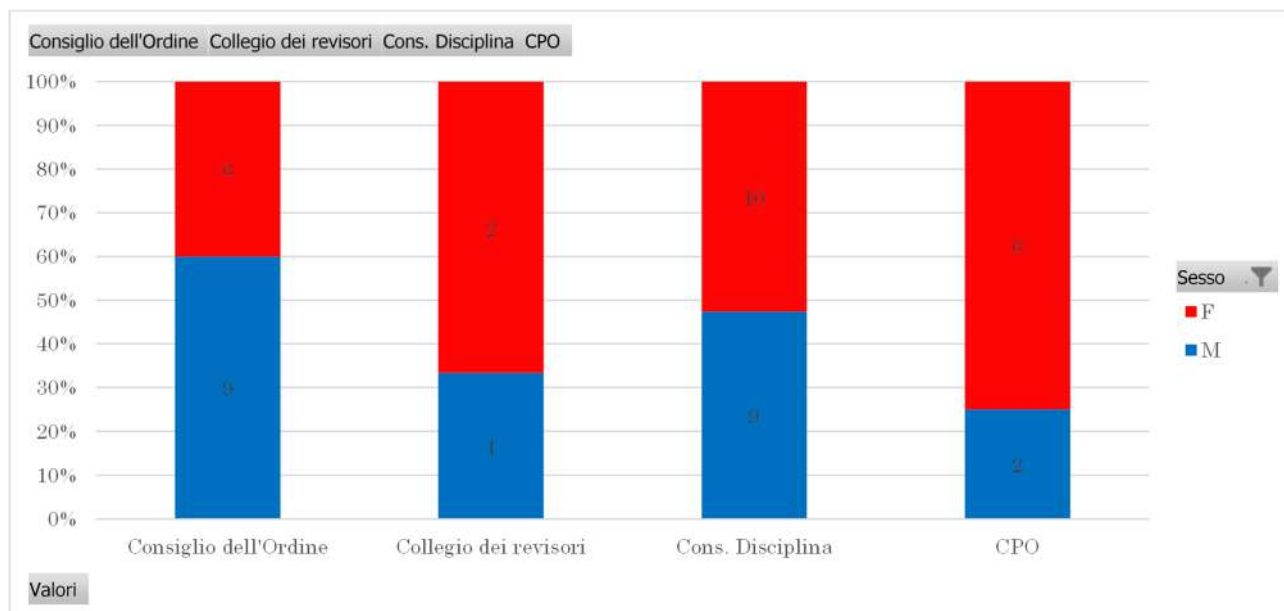
Composizione Organi ODCEC 2022-2026

Per quanto riguarda gli Organi istituzionali (Consiglio, Consiglio di disciplina, Collegio dei revisori e Comitato pari opportunità) appare evidente un riequilibrio della ripartizione di genere, rispetto al dato aggregato.

Su di un numero complessivo di 45 colleghi, infatti, 24 sono donne e 21 sono uomini, rapporto sostanzialmente paritario, se non addirittura in controtendenza¹ rispetto ai numeri dell'albo intero.

Affermazione generalmente vera se valutata anche in relazione al singolo organo, eccezione fatta per il Consiglio, che vede una predominanza della componente maschile e per il Comitato Pari Opportunità, ove, al contrario, la presenza del genere femminile è data 3:1.

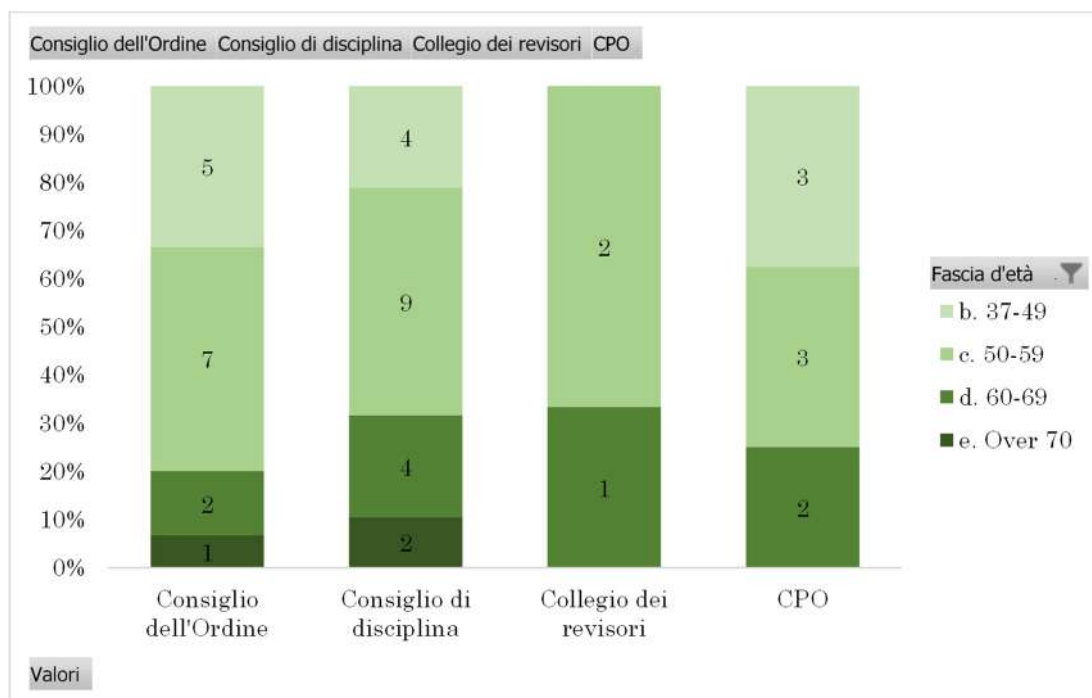
Suddivisione per sesso (M – Maschio, F – Femmina) – DATO AGGREGATO, 45 iscritti



La ripartizione anagrafica, invece, rispecchia il dato generale dell'albo, compatibilmente al numero dei componenti dei vari organi.



Suddivisione per età (Under 36, 37-49, 50-59, 60-70, Over 70) – DATO AGGREGATO, 45 iscritti

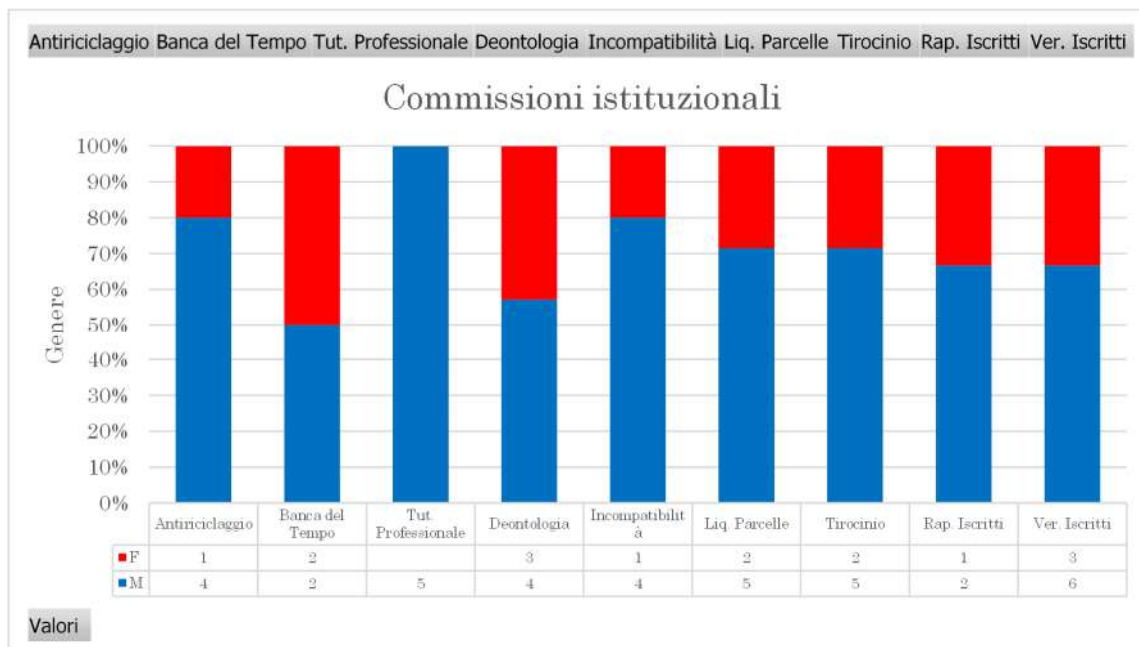


Composizione commissioni Istituzionali dell'ordine 2022-2026

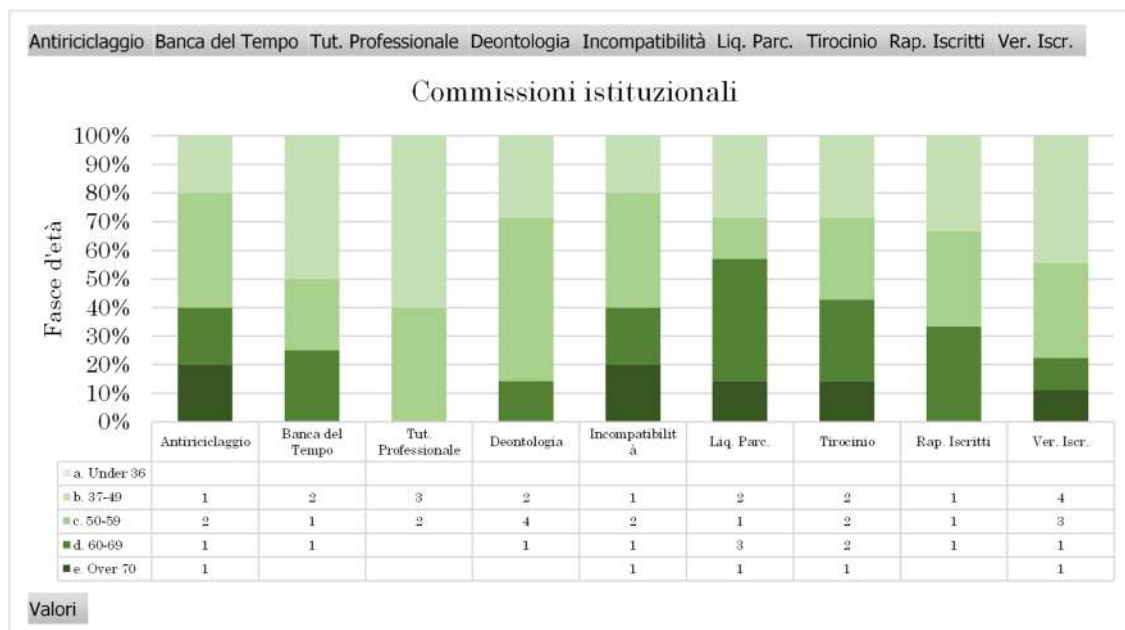
Ad analoghe conclusioni si può giungere osservando i grafici delle Commissioni istituzionali, che confermano nella quasi totalità dei casi il rapporto di ripartizione per genere e per “anzianità” anagrafica riscontrato nel numero totale degli iscritti, eccezione fatta per la commissione Tutela professionale, a esclusiva composizione maschile e in proporzione più giovane delle altre. Lo spaccato anagrafico in particolare, è sintomo senz'altro del proliferare negli ultimi anni di offerte sul mercato in concorrenza con quella che è l'attività di nostra competenza, svolta sotto l'egida del titolo professionale e garantita dall'appartenenza all'Ordine, e denota un sempre crescente interesse da parte delle più giovani generazioni ad una tutela che possa garantire di mantenere se non addirittura espandere in capo alla nostra categoria le aree di intervento che per formazione ed esperienza ci appartengono e ci rappresentano.



Suddivisione per sesso (M – Maschio, F – Femmina) – DATO AGGREGATO, 52 iscritti



Suddivisione per età (Under 36, 37-49, 50-59, 60-70, Over 70) – DATO AGGREGATO, 52 iscritti

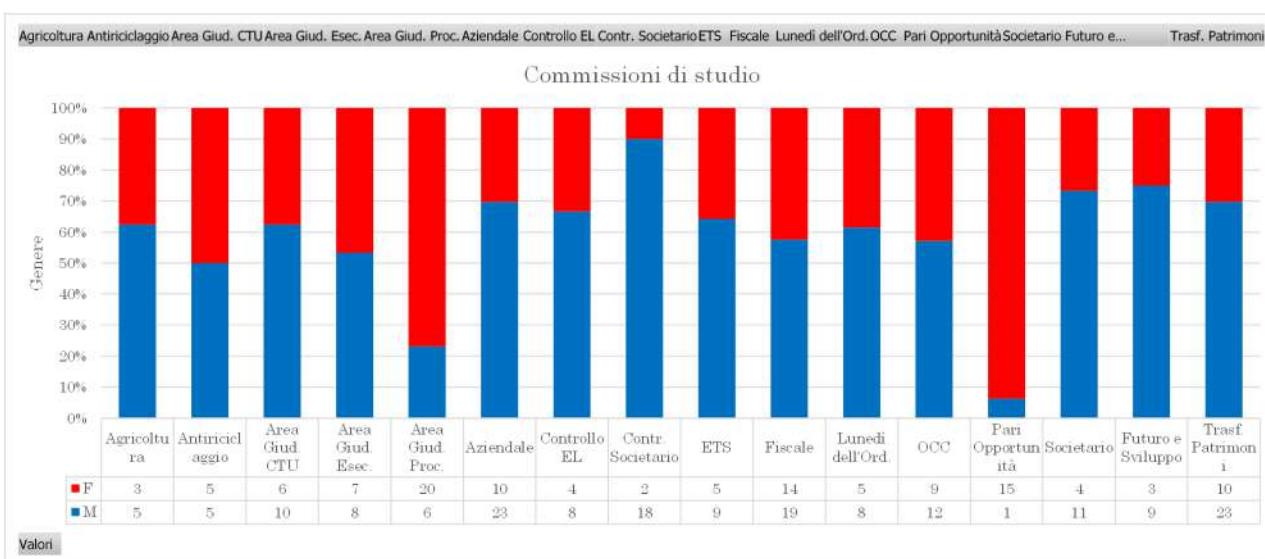


Composizione commissioni di Studio dell'Ordine 2022-2026



Nulla da aggiungere, infine, per quanto concerne le sedici commissioni di studio, che per distribuzione di genere e anagrafica sostanzialmente ricalcano la composizione dell'albo. Unica commissione a esclusiva composizione femminile quella per le Pari Opportunità, la più giovane quella sullo sviluppo e sul futuro della professione.

Suddivisione per sesso (M – Maschio, F – Femmina) – DATO AGGREGATO, 297 iscritti





Suddivisione per età (Under 36, 37-49, 50-59, 60-70, Over 70) – DATO AGGREGATO, 297 iscritti



Analisi Questionario di Genere

Il Questionario di Genere rivolto a tutti gli iscritti ha permesso di sviluppare una rendicontazione che consente di conoscere quale sia la percezione degli iscritti in relazione alle varie tematiche di genere affrontate nelle domande proposte.

I dati che vi presentiamo (selezionati per rilevanza) sono stati elaborati sulla base delle risposte ricevute al questionario inviato in più riprese a tutti gli iscritti e che ha ricevuto un'importante risposta dimostrando con ciò la sensibilità alle questioni di genere degli iscritti al nostro Ordine.

Ringraziamo per la collaborazione anche i Comitati Pari Opportunità del Veneto con i quali ci siamo confrontati per la redazione di domande omogenee a livello regionale per una migliore confrontabilità dei risultati.

Il risultato completo del questionario sarà reso disponibile sul sito dell'Ordine, nell'area dedicata al CPO.



Il nostro Ordine è composto (dati anno 2024) da 1.062 uomini e 600 donne: hanno risposto al questionario rispettivamente il 50% delle donne iscritti ed il 39% degli uomini iscritti.

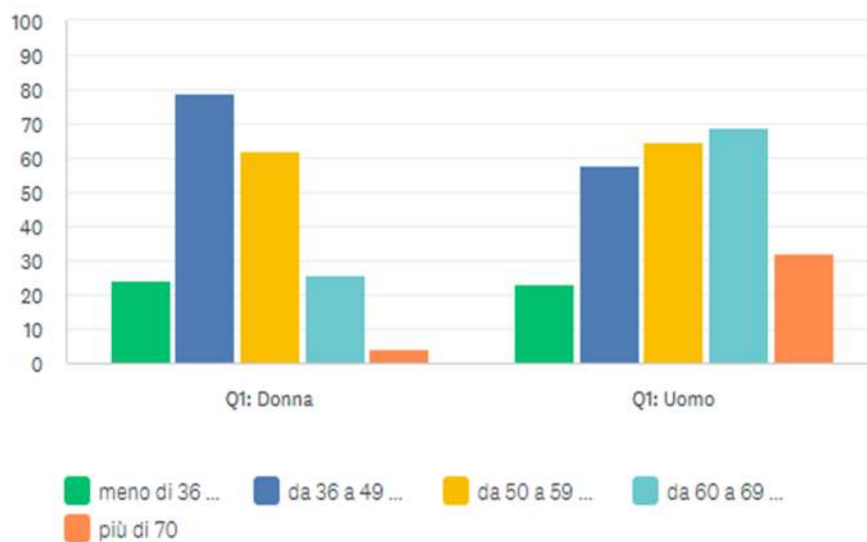
Di seguito la composizione degli iscritti per le annualità 2022, 2023 e 2024 suddivisi per genere:

2022									
ISCRITI	UO MINI	DO NNE	FASCE D'ETÀ						
1680	1080	600	>40		D A 40 A 60		< 60		
			U	156	U	602	U	322	
			D	152	D	385	D	63	
NUO VI ISCRITI PER ANNO	UO MINI	DO NNE	FASCE D'ETÀ						
40	25	15	>40		D A 40 A 60		< 60		
			U	21	U	3	U	1	
			D	11	D	3	D	1	
2023									
ISCRITI	UO MINI	DO NNE	FASCE D'ETÀ						
1736	1113	623	>40		D A 40 A 60		<60		
			U	96	U	608	U	94	
			D	98	D	431	D	49	
NUO VI ISCRITI PER ANNO	UO MINI	DO NNE	FASCE D'ETÀ						
38	22	20	>40		D A 40 A 60		< 60		
			U	18	U	2	U	0	
			D	20	D	2	D	0	
2024									
ISCRITI	UO MINI	DO NNE	FASCE D'ETÀ						
1662	1062	600	>40		D A 40 A 60		<60		
			U	123	U	512	U	427	
			D	121	D	368	D	111	
NUO VI ISCRITI PER ANNO	UO MINI	DO NNE	FASCE D'ETÀ						
37	19	18	>40		D A 40 A 60		< 60		
			U	16	U	0	U	1	
			D	13	D	3	D	3	

Le risposte al questionario raccolte in totale sono state 453 e nel grafico qui sotto è evidenziata la diversa distribuzione per età e genere dei rispondenti al questionario.

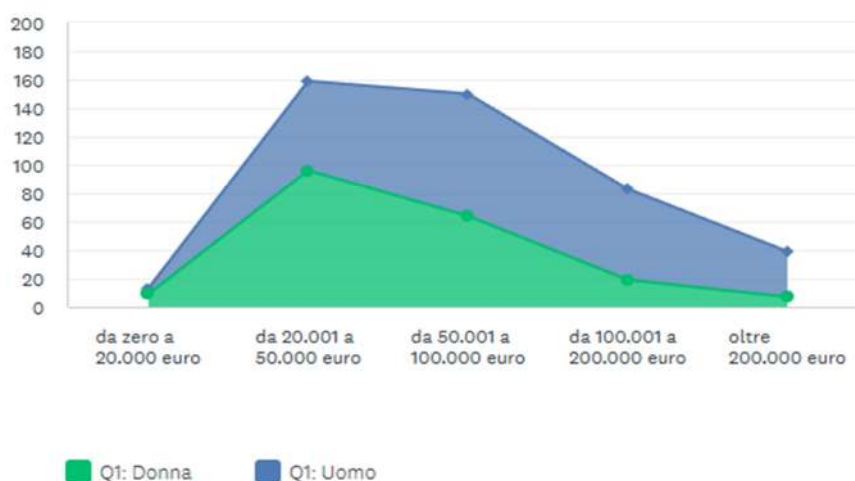


In quale fascia di età rientri (anni)?



Nel grafico successivo si evidenzia la distribuzione del reddito in base al genere, leggendo in ordinata il numero di risposte ricevute rispetto alla fascia di reddito (D4).

A quale fascia di reddito appartieni?

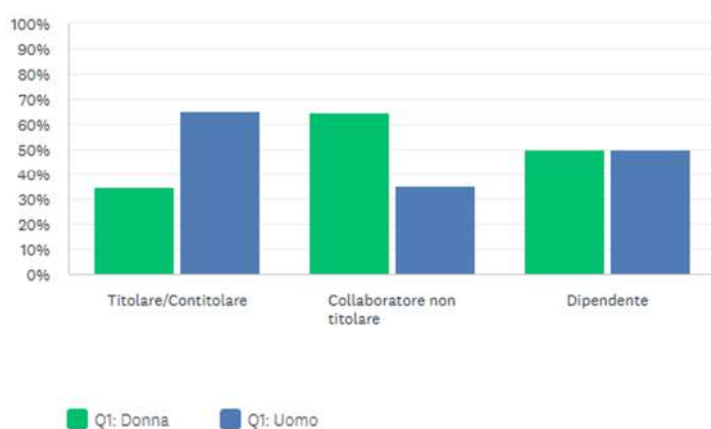


Si può notare la differenza di reddito tra i due generi, dove il reddito dell'uomo è mediamente più elevato rispetto a quello delle donne.



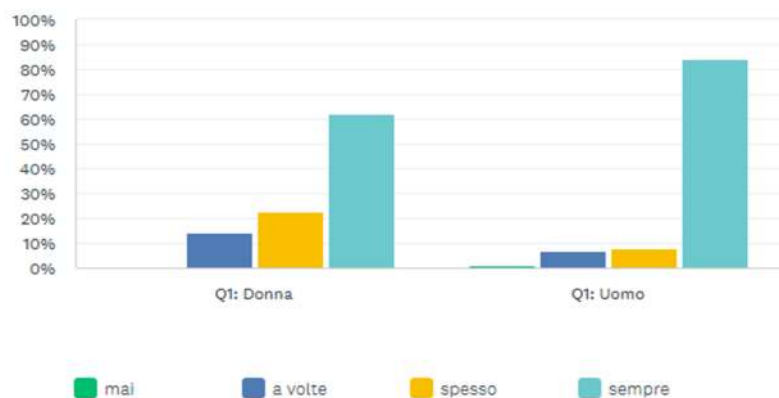
Nel grafico successivo è rappresentata la distribuzione dell'inquadramento all'interno dello Studio rispetto al genere (D11): rilevante è notare come, rispetto al singolo inquadramento, l'uomo è più presente nel ruolo di titolare, mentre la donna è più presente nel ruolo di collaboratrice non titolare.

Qual è il Tuo ruolo ricoperto all'interno dello Studio?



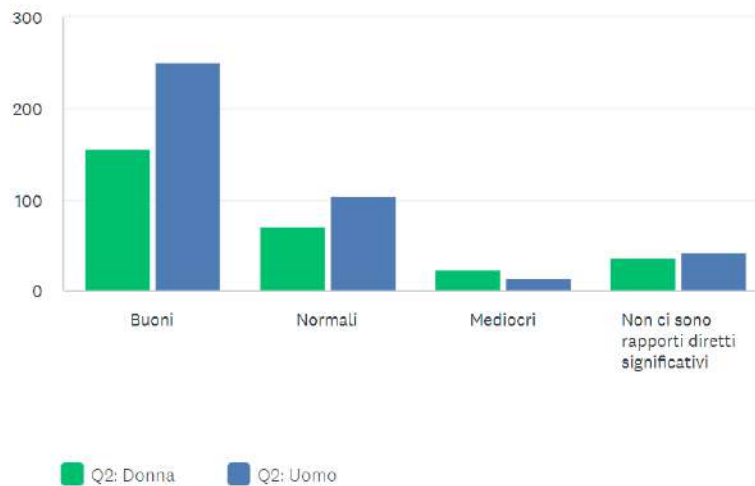
Nei due grafici seguenti si evidenziano i rapporti con i colleghi e con i clienti in base al genere. Generalmente i rapporti sono buoni sia con i colleghi che con i clienti (D9 e D17).

Ti viene concessa la possibilità di interagire con la clientela?



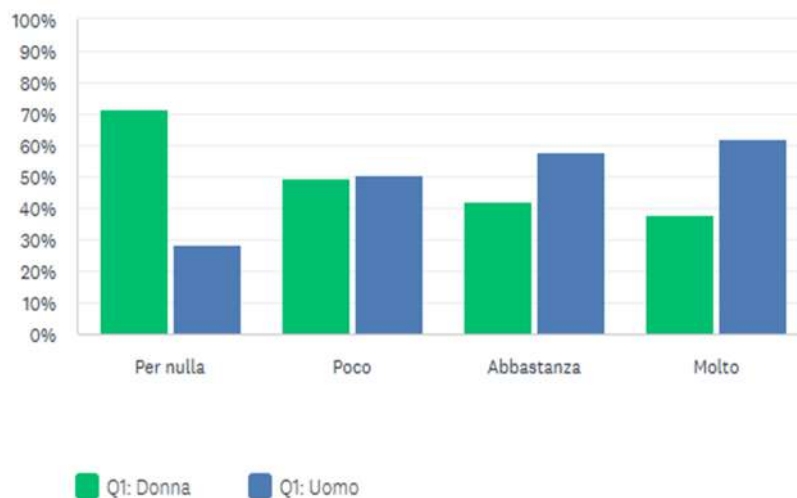


Come definiresti i rapporti con i colleghi di Studio?



Dai due grafici successivi si può leggere come la possibilità di organizzarsi autonomamente, mediamente l'uomo indica una maggior libertà di organizzarsi rispetto alla donna (D12).

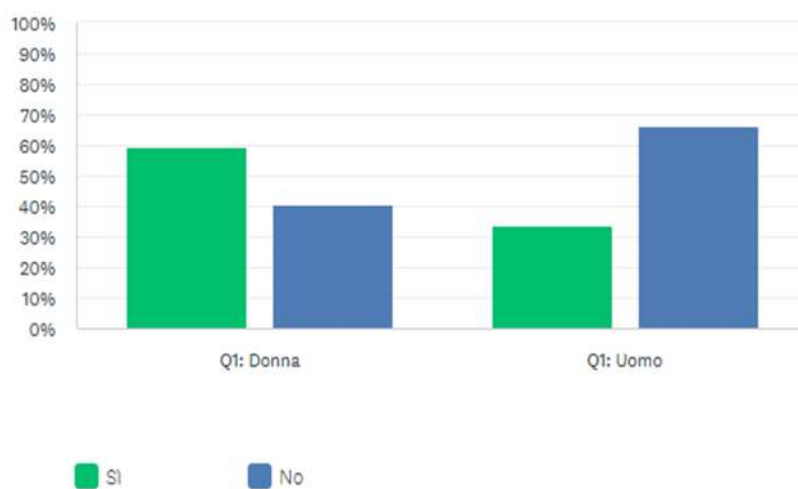
Quanto sei liber* di organizzare autonomamente il tuo lavoro, in termini di attività e orari?



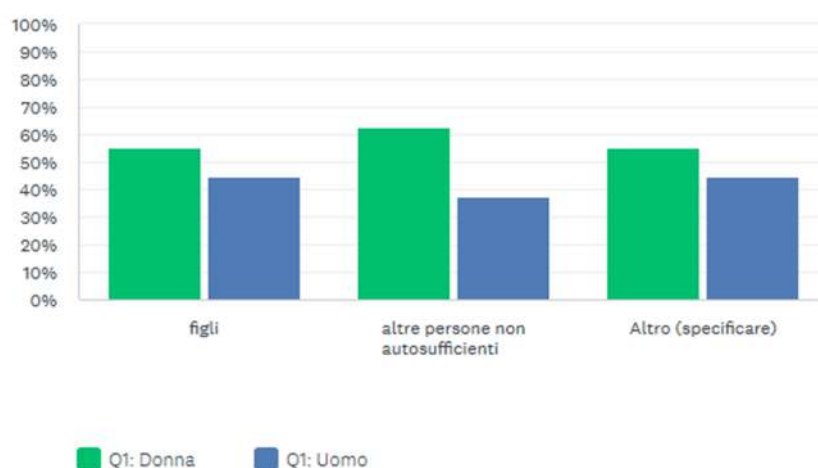


Nei grafici qui sotto si evidenzia l'impatto dell'impegno di cura tra gli iscritti. Nel secondo grafico emerge come la donna sopporta un carico di cura mediamente più elevato in termini di ore giornaliere dedicate (D18, D19).

In generale, Ti trovi nella situazione di dover accudire qualcuno?



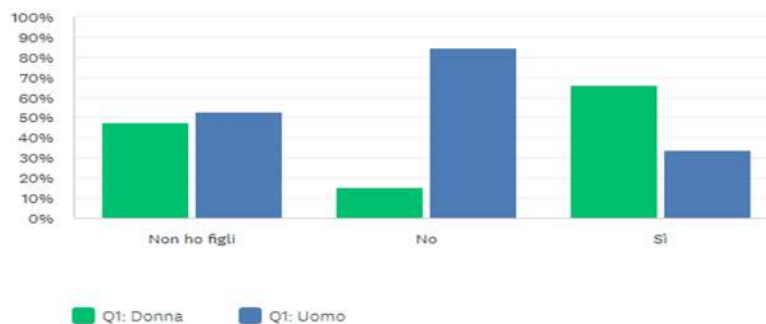
Se sì, chi?



Rispetto ai carichi di cura evidenziati nel grafico successivo, c'è la percezione che la maternità abbia condizionato l'esercizio della professione quasi il 70% delle donne ma anche in oltre il 30% degli uomini (D28).



Ritieni che la maternità/paternità Ti abbia condizionato nell'esercizio della Tua professione?

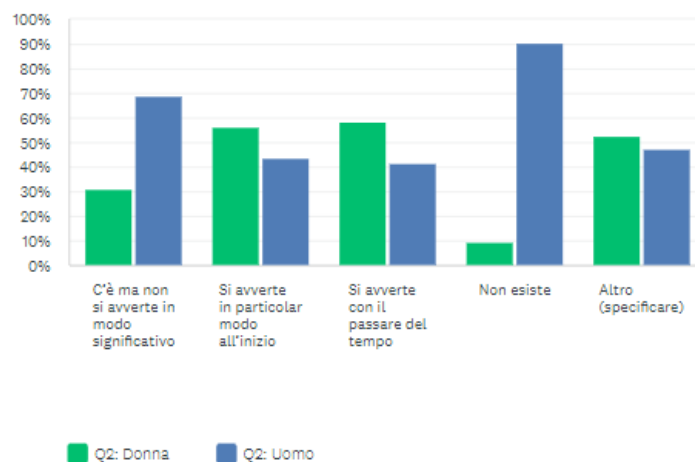


	Q1: DONNA	Q1: UOMO	TOTALE
Non ho figli	47,44% 37	52,56% 41	19,95% 78
No	15,13% 23	84,87% 129	38,87% 152
Sì	66,46% 107	33,54% 54	41,18% 161
Totale rispondenti	167	224	391

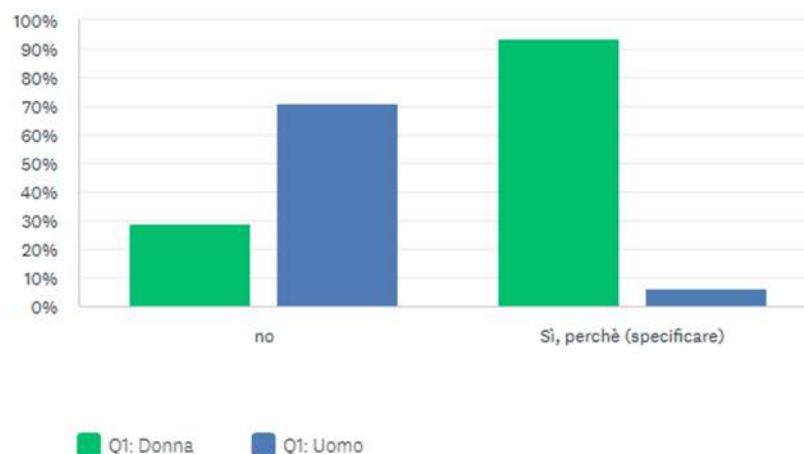
La risposta alla domanda riportata qui sotto evidenzia come la donna percepisca maggiormente una discriminazione nella carriera professionale (oltre il 70%), nonostante anche il 30% degli uomini percepisca questa disuguaglianza (D24). Da notare quanti uomini hanno risposto che il problema non esiste.



Secondo Te il problema delle discriminazioni nella carriera professionale



La tua condizione di paternita'/maternita' determina discriminazione nella professione?



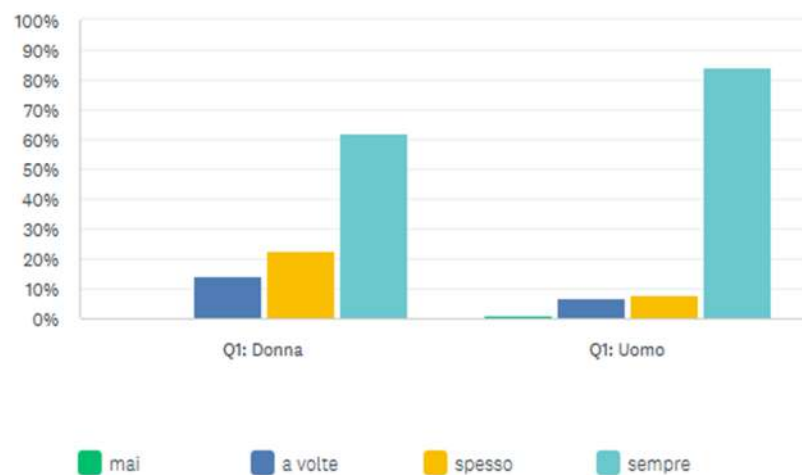
In particolare la discriminazione dal punto di vista della donna viene percepita rispetto al tempo da dedicare alla professione, nel fatto che ci si ritrova a fare le stesse cose in minor tempo, la considerazione di non essere sufficientemente affidabili nel momento in cui si concorre per l'assegnazione di un incarico, minore quantità di tempo rispetto ai colleghi maschi da poter dedicare alle pubbliche relazioni. Dal punto di vista degli uomini la discriminazione è sentita in particolare



per la presenza di minori tutele del professionista rispetto ad un lavoratore dipendente e quindi la minore possibilità di essere presente in famiglia.

All'interno delle relazioni di Studio generalmente c'è valorizzazione delle capacità professionali e la possibilità di interagire abbastanza con la clientela, anche se la percezione di questi due aspetti raccoglie una percentuale inferiore tra le donne rispetto agli uomini (D17).

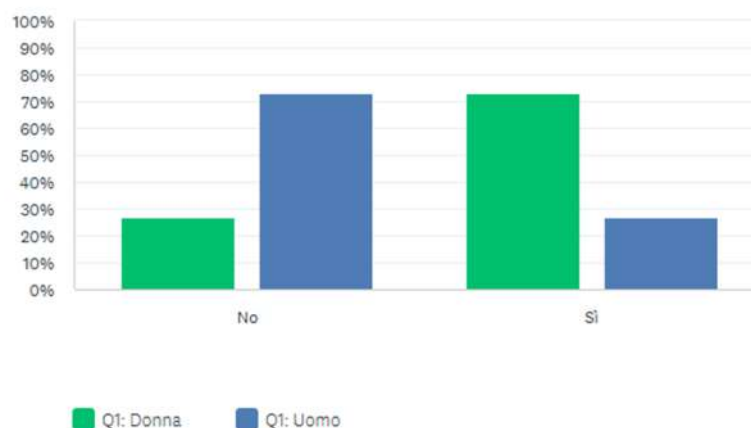
Ti viene concessa la possibilità di interagire con la clientela?



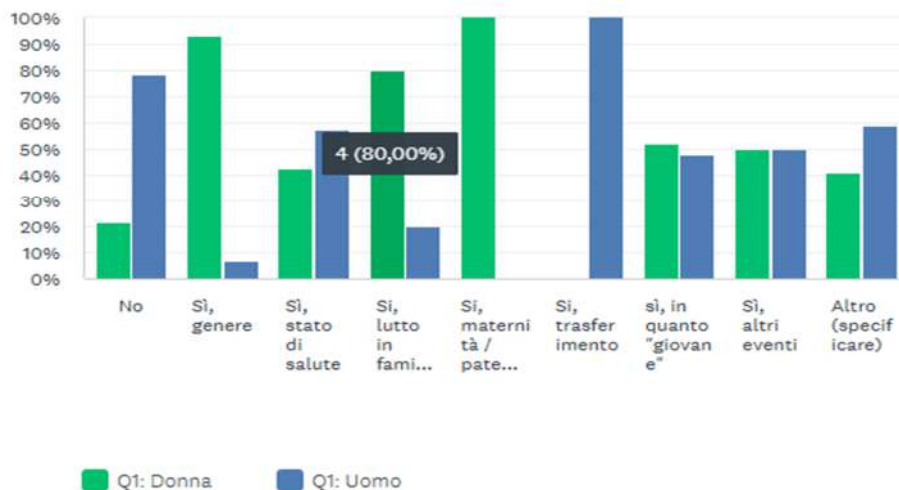
Nel grafico successivo si rappresentano i principali motivi di discriminazione percepiti: il 70% delle donne ed il 30% degli uomini del campione analizzato si sono sentiti discriminati. Gli "altri eventi" di discriminazione maggiormente segnalati sono stati: l'assegnazione di incarichi, differenza di compenso, atteggiamenti discutibili (D33).



Ci sono stati eventi particolarmente significativi nella Tua attività professionale che Ti hanno fatto sentire vittima di discriminazione?

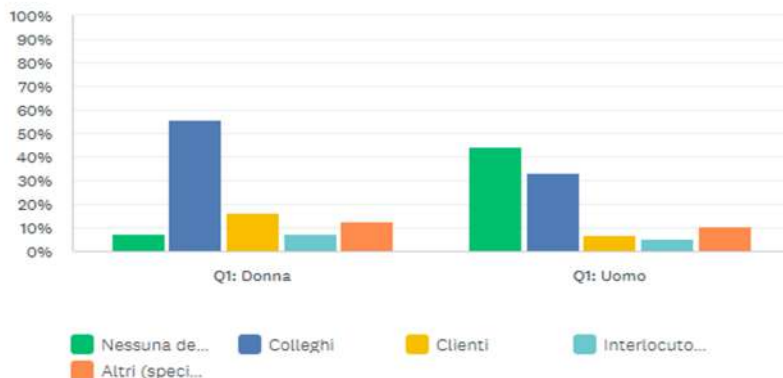


Se sì, hanno riguardato: (possibile risposta multipla)





Se sì, da parte di chi?



Quest'ultima risposta mette in evidenza una particolarità della percezione dei rapporti all'interno dell'ambito professionale, in particolare di criticità tra colleghi (D34).

Il divario retributivo – focus sul Gender Pay Gap

I dati che seguono sono stati forniti dalle singole Casse di Previdenza (Dottori Commercialisti e Ragionieri) e si riferiscono alla Provincia di Padova e alla Regione Veneto (Cassa Dottori Commercialisti).

Dati Complessivi Cassa Dottori Commercialisti Anno 2024 Padova

ANNO 2024	Numero iscritti			Reddito medio dichiarato			Volume d'affari medio dichiarato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	35	30	65	22.724	21.495	22.150	29.130	27.172	28.216
da 31 a 40	115	116	231	55.656	44.304	49.880	78.366	60.505	69.279
da 41 a 50	189	158	347	109.387	68.510	90.938	191.261	113.672	156.243
da 51 a 65	345	162	507	160.487	86.855	136.883	303.956	144.777	252.929
oltre 65	109	16	125	105.467	116.147	106.780	213.592	179.903	209.450
TOTALE	793	482	1.275	120.749	68.157	100.910	222.374	109.265	179.705



Dati Complessivi Cassa Dottori Commercialisti Anno 2024 Veneto

VENETO									
ANNO 2024	Numero iscritti			Reddito medio dichiarato			Volume d'affari medio dichiarato		
classi di età	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	137	166	303	22.488	23.060	22.801	28.896	32.292	30.758
da 31 a 40	545	559	1.104	56.476	40.625	48.441	83.872	59.131	71.330
da 41 a 50	925	725	1.650	102.424	61.631	84.440	175.887	105.374	144.801
da 51 a 65	1.858	831	2.689	148.558	81.923	127.872	279.340	149.207	238.942
oltre 65	606	62	668	112.847	101.849	111.833	219.422	175.998	215.420
TOTALE	4.071	2.343	6.414	116.935	62.807	97.214	213.784	107.838	175.184

Dati Complessivi Cassa Ragionieri Commercialisti Anno 2024

Fasce d'età	FEMMINE			MASCHI			TOTALI		
	Reddito medio	Volume affari medio	Numero	Reddito medio	Volume affari medio	Numero	Reddito medio	Volume affari medio	Numero
Fino a 30	26.244,00	34.991,00	1	13.312,00	17.750,00	1	19.778,00	26.370,50	2
da 31 a 40	43.599,25	85.893,75	4	40.592,00	45.709,50	8	41.594,42	59.104,25	12
da 41 a 50	82.170,60	113.179,00	5	58.127,29	117.268,88	17	63.591,68	116.339,36	22
da 51 a 65	70.248,72	136.434,10	63	110.313,64	225.858,88	122	96.669,91	195.406,12	185
oltre 65	62.933,70	118.606,65	24	87.115,84	193.954,87	88	82.105,12	178.342,18	112
Totale complessivo	67.548,32	127.789,19	97	95.129,96	199.151,73	236	87.154,54	178.516,78	333

Dai dati forniti dalla Cassa Dottori Commercialisti per l'anno 2024 si può osservare come, nella fascia fino ai 40 anni, pur essendoci una sostanziale corrispondenza di rappresentanza di genere, il Reddito medio sia inferiore per le donne di circa il 20%. Nella fascia d'età dai 41 ai 65 anni, tale divario di Reddito si innalza significativamente.

Anche dall'analisi dei dati forniti dalla Cassa Ragionieri si rileva che il divario di Reddito medio maggiore si verifica nelle fasce di età 51-70.

A livello complessivo, dai dati forniti da entrambe le Casse, si rileva che il reddito medio delle donne risulta notevolmente inferiore rispetto alla media ponderata.

Dall'analisi del triennio 2022/2024 della Cassa Dottori Commercialisti emerge, da ultimo, un peggioramento del divario retributivo nella fascia d'età 51-60.



Comparazione del Reddito medio per il triennio 2022/2024 - Dottori Commercialisti.

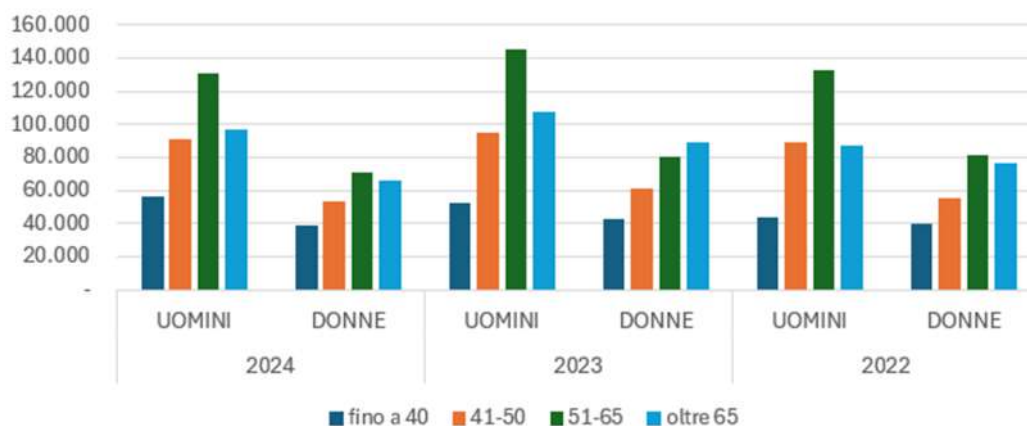
classi di età	reddito medio 2024		reddito medio 2023		reddito medio 2022	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
fino a 40	56.408,00	38.454,00	52.318,00	42.580,00	44.026,00	40.216,00
41-50	90.859,00	53.473,00	94.792,00	61.202,00	88.949,00	55.195,00
51-65	130.458,00	70.337,00	145.232,0	80.843,00	132.833,00	81.497,00
oltre 65	96.575,00	66.304,00	107.742,0	89.355,00	87.001,00	76.508,00

Comparazione del Reddito medio triennio 2022/2024 - Ragionieri Commercialisti

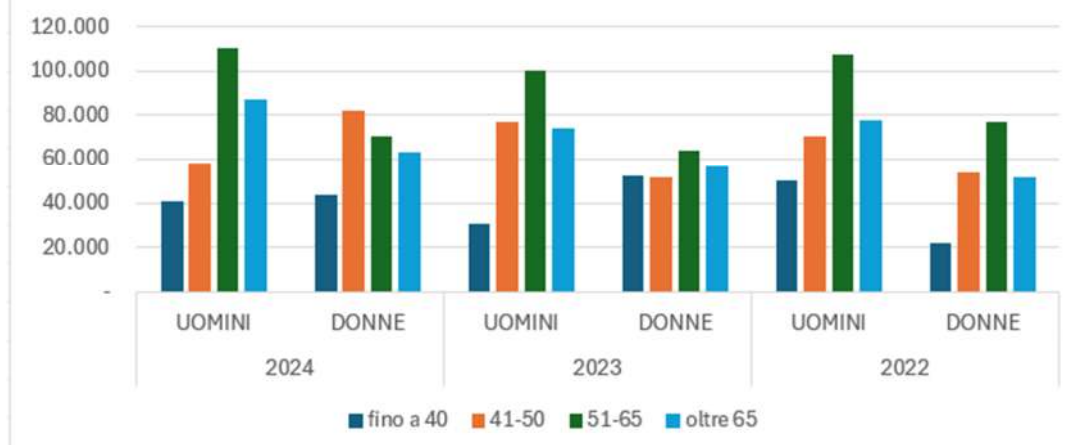
classi di età	reddito medio 2024		reddito medio 2023		reddito medio 2022	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
fino a 40	40.592,00	43.599,2	30.768,80	52.240,6	50.070,13	21.690,63
41-50	58.127,29	82.170,6	77.352,61	51.993,3	70.243,43	53.602,78
51-65	110.313,6	70.248,7	99.950,22	63.972,2	107.667,1	77.093,93
oltre 65	87.115,84	62.933,7	74.001,68	56.367,6	77.679,83	51.459,61



Reddito medio triennio 2022/2024 Cassa Dottori Commercialisti



Reddito medio triennio 2022/2024 Cassa Ragioneri Commercialisti



Composizione cariche nelle Società del Registro Imprese di Padova

In base alle informazioni fornite dall'Ufficio Studi della Camera di Commercio di Padova, si riportano i dati relativi alla composizione delle cariche rivestite nelle società iscritte nel Registro Imprese di Padova, in relazione agli incarichi riferiti all'area di governance, all'area di controllo e giudiziaria, con distinzione di genere e fascia di età.



I dati elaborati hanno il compito di fornire una rappresentazione sulla quale poter formulare alcune riflessioni, ben sapendo che, come tutte le rilevazioni statistiche, alcune variabili possono influire sul risultato finale. A titolo esemplificativo, rappresentano variabili significative l'età degli iscritti, la disponibilità espressa ad accettare incarichi, le aree di specializzazione degli iscritti.

Al fine di fornire un'analisi più completa, sono stati rappresentati i dati forniti dall'Ufficio Studi della Camera di Commercio di Padova in relazione ad alcuni singoli incarichi indicativi di ciascuna delle aree di interesse, confrontati per i periodi considerati (2020, 2021, 2022, 2023, 2024).

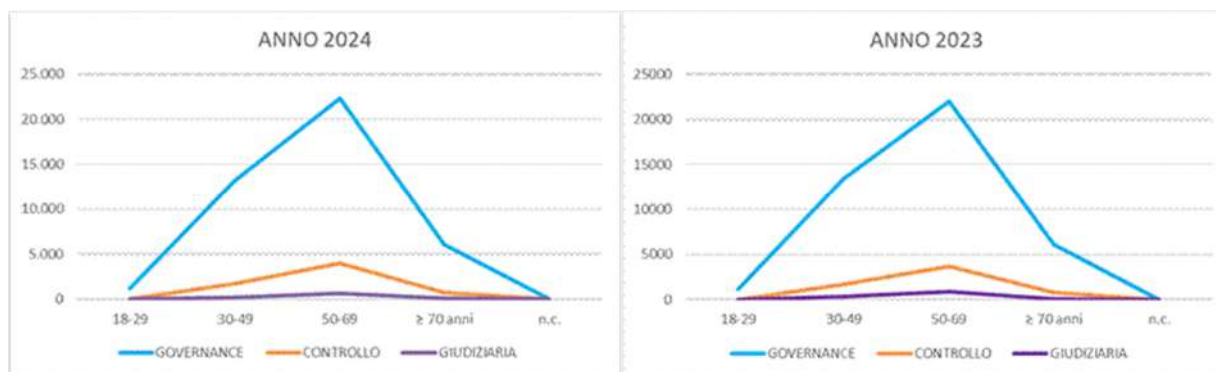
- **Anno 2024: suddivisione incarichi per fascia di età e per aree di interesse**

Vengono evidenziati gli incarichi risultanti per ciascuna area di interesse (governance, di controllo e giudiziaria) ponendo particolare attenzione alle fasce d'età.

Dai dati analizzati, risulta che i soggetti di età compresa tra i 50 e i 69 anni ricoprono la maggior parte degli incarichi in tutte le aree considerate; mentre la fascia dai 30 ai 49 anni ricopre una percentuale di incarichi nettamente inferiore.

Non ci sono particolari variazioni percentuali rispetto ai dati presentati l'anno scorso.

Fasce d'età	Area Governance				Area Controllo				Area Giudiziaria			
	2023		2024		2023		2024		2023		2024	
da 18 a 29 anni	1.170	3%	1.221	3%	2	0%	9	0%	0	0%	0	0%
da 30 a 49 anni	13.431	31%	13.161	31%	1.712	28%	1.709	27%	298	24%	208	22%
da 50 a 69 anni	22.049	52%	22.346	52%	3.642	59%	3.945	61%	845	69%	668	70%
≥ 70 anni	6.124	14%	6.061	14%	775	13%	762	12%	80	7%	67	7%
n.c.	2	0%	2	0%	0	0%	0	0%	6	0%	6	1%
Totali	42.776	100%	42.791	100%	6.131	100%	6.425	100%	1.229	100%	949	100%



AREA GOVERNANCE

Per l'area governance (amministrativa), sono stati presi in considerazione gli incarichi di Amministratore, Amministratore delegato, Amministratore unico, Consigliere, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Liquidatore.

Il peso percentuale complessivo della presenza femminile nella governance non registra significative variazioni e il divario è ancora importante, nonostante l'introduzione nel nostro ordinamento della Legge Golfo-Mosca che avrebbe dovuto creare le premesse per best practices anche in società non obbligate a adempiervi.

Si rammenta che la Legge n. 120/2011, c.d. Legge Golfo-Mosca, ha introdotto l'obbligo del rispetto dell'equilibrio di genere negli organi di amministrazione e controllo per le società quotate e per le partecipate pubbliche. La norma inizialmente prevedeva una quota riservata al genere meno rappresentato pari a 1/3; successivamente è stata incrementata a 2/5.

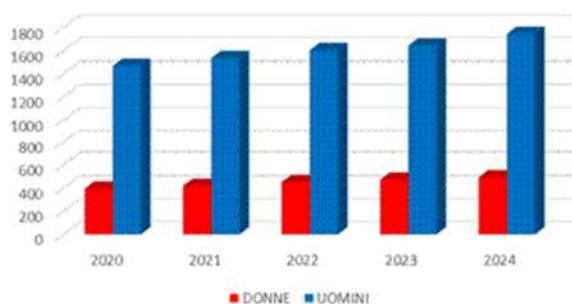
È necessario evidenziare che le cariche appartenenti a quest'area rappresentano la fotografia dell'imprenditoria territorialmente riferibile al Registro delle Imprese di Padova.

Tale rappresentazione è quindi significativa per il genere femminile, ma non è riferibile alla sola nostra categoria professionale.

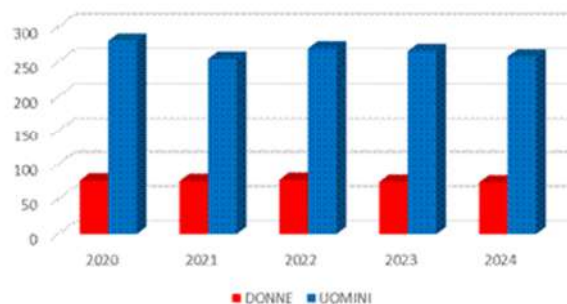


AREA GOVERNANCE		AMMINISTRATORE		AMMINISTRATORE DELEGATO		AMMINISTRATORE UNICO		CONSIGLIERE		LIQUIDATORE		PRESIDENTE CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE	
2020	DONNE	395	21%	77	22%	3.404	22%	4.340	26%	406	16%	637	15%
	UOMINI	1.469	79%	280	78%	12.037	78%	12.333	74%	2.209	84%	3.484	85%
2021	DONNE	420	21%	76	23%	3.577	22%	4.386	26%	413	16%	679	16%
	UOMINI	1.537	79%	254	77%	12.633	78%	12.514	74%	2.175	84%	3.552	84%
2022	DONNE	451	22%	78	22%	3.632	23%	4.390	26%	434	17%	668	16%
	UOMINI	1.605	78%	269	78%	12.416	77%	12.416	74%	2.144	83%	3.545	84%
2023	DONNE	472	22%	75	22%	3.773	23%	4.420	26%	433	17%	678	16%
	UOMINI	1.644	78%	265	78%	12.963	77%	12.391	74%	2.109	83%	3.553	84%
2024	DONNE	494	22%	74	22%	3.869	22%	4.447	27%	338	17%	690	16%
	UOMINI	1.744	78%	257	78%	13.379	78%	12.302	73%	1.611	83%	3.586	84%

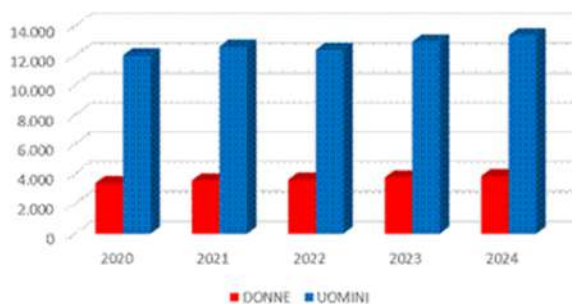
AMMINISTRATORE



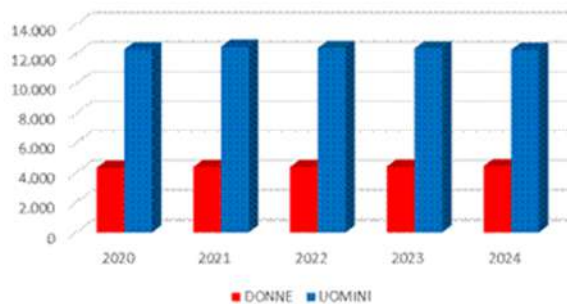
AMMINISTRATORE DELEGATO



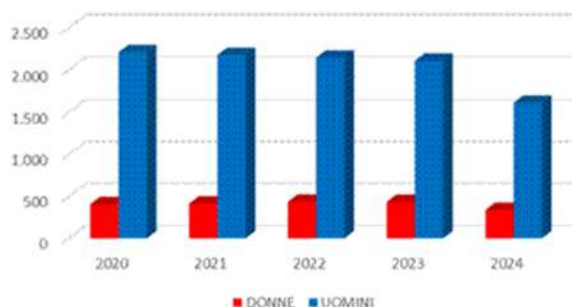
AMMINISTRATORE UNICO



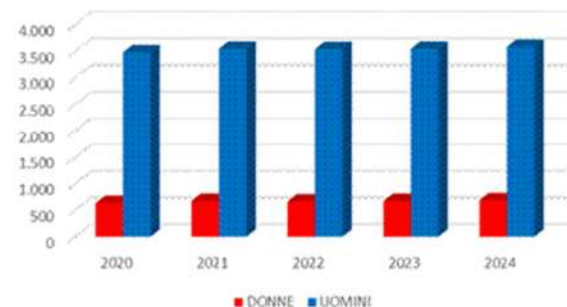
CONSIGLIERE



LIQUIDATORE



PRESIDENTE CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE





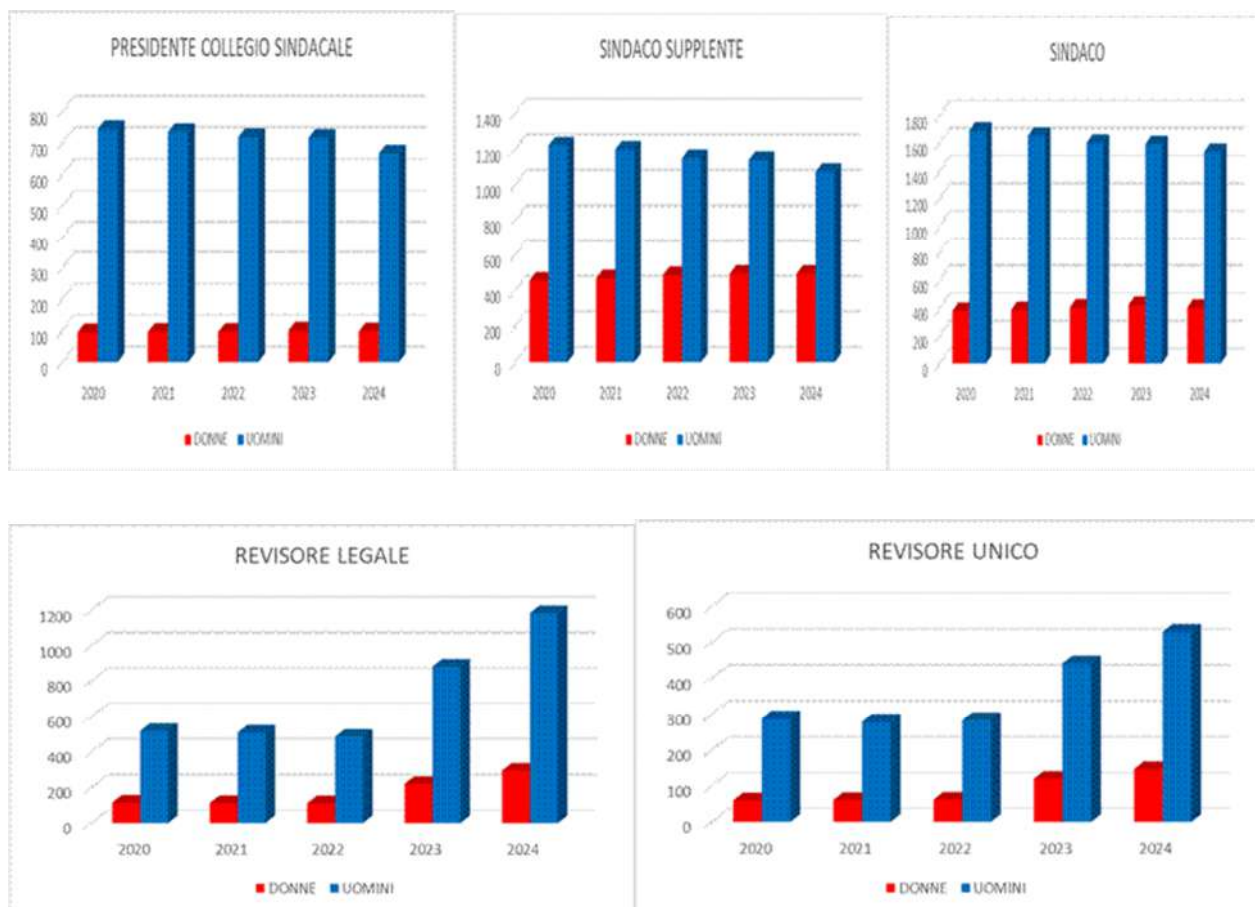
AREA DI CONTROLLO

Per l'area di controllo, sono stati presi in considerazione gli incarichi di Presidente del Collegio Sindacale, Revisore Legale, Revisore unico, Sindaco e Sindaco Supplente. Si ricorda, peraltro, che le cariche appartenenti all'area di controllo possono essere attribuite anche a professionisti diversi dai Dottori Commercialisti e Esperti Contabili.

Nell'area di controllo, il rapporto percentuale tra i due generi non ha subito variazioni di rilievo nel periodo considerato, se non lievi incrementi nel genere meno rappresentato. Resta comunque molto ampia la differenza: al genere maschile vengono affidate oltre l'80% delle cariche di Presidente del Collegio Sindacale, Revisore Legale e Revisore Unico.

La carica di Sindaco Supplente rappresenta l'incarico percentualmente maggiore per il genere femminile.

AREA di CONT ROLLO		PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE		SINDACO		SINDACO SUPPLEMENTE		REVISORE LEGALE		REVISORE UNICO	
2020	DONNE	94	11%	378	18%	456	27%	116	18%	60	17%
	UOMINI	744	89%	1.689	82%	1.222	73%	520	82%	288	83%
2021	DONNE	95	11%	384	19%	470	28%	113	18%	61	18%
	UOMINI	734	89%	1.652	81%	1.199	72%	511	82%	279	82%
2022	DONNE	95	12%	403	20%	488	30%	112	19%	62	18%
	UOMINI	718	88%	1.601	80%	1.151	70%	487	81%	283	82%
2023	DONNE	100	12%	422	21%	496	30%	221	20%	120	21%
	UOMINI	716	88%	1.591	79%	1.141	70%	882	80%	442	79%
2024	DONNE	97	13%	402	21%	495	32%	296	20%	147	22%
	UOMINI	666	87%	1.534	79%	1.074	68%	1.184	80%	530	78%



L'analisi evidenzia il netto scostamento, rispetto al genere, tra gli incarichi di revisione (revisore legale, revisore unico) e gli iscritti al Registro dei Revisori Legali. Il Registro dei Revisori Legali, istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze con DL n. 39/2010, anche per l'anno 2024 ha pubblicato il report [Analisi della composizione degli iscritti](#), in cui vengono analizzate la composizione degli iscritti Revisori Legali e tirocinanti, oltre agli incarichi di revisione legale.

Il dato di riferimento, ai fini che qui interessa, riguarda la distribuzione territoriale dei Revisori Legali per genere riferita alla Provincia di Padova, dove il gap riferito all'anno 2024 risulta evidente (donne 34%; uomini 66%), in leggero divario positivo rispetto alla media nazionale (donne 31%; uomini 69%):



Registro dei Revisori Legali, Provincia di Padova, Anno 2024

<https://revisionelegale.rgs.mef.gov.it/area-pubblica/Revisione-legale/ricercaRevisori/index.html>



Provincia di Padova - 2024		
DONNE	614	34%
UOMINI	1.177	66%
Totale	1.791	100%



Anno 2024		
DONNE	36.624	31%
UOMINI	79.890	69%
Totale	116.514	100%

AREA GIUDIZIARIA

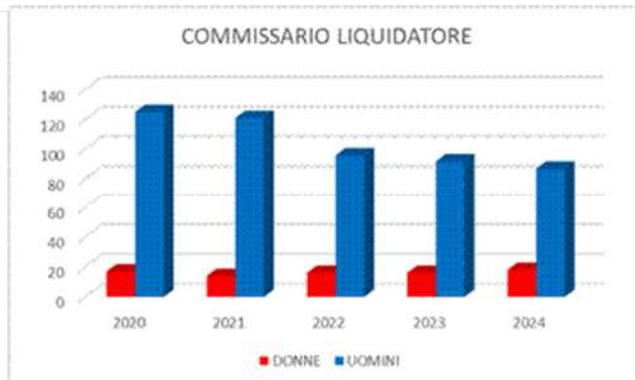
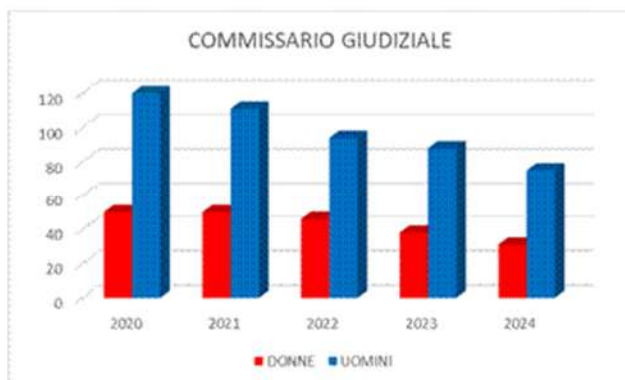
Per l'area giudiziaria, sono stati presi in considerazione gli incarichi di Commissario Giudiziale, Commissario Liquidatore, Curatore Fallimentare, Liquidatore Giudiziario registrati nelle società iscritte al Registro Imprese. Per uniformità e ai fini di un più agevole confronto, sono state mantenute le stesse tipologie di incarico considerate nei Bilanci di genere degli anni precedenti.

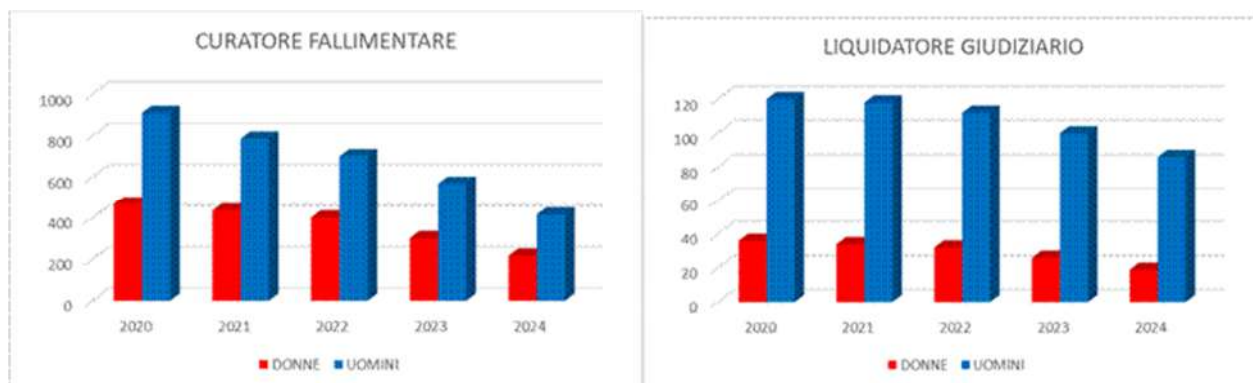
L'analisi dei dati evidenzia il divario percentuale tra i due generi, che resta molto alto.



Per i dati riferiti alle nomine avvenute durante l'anno 2024 per l'affidamento degli incarichi di cui al nuovo Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza, si rinvia al capitolo dedicato, in cui sono stati esposti i dati pubblicati sul Portale Fallimenti Padova, oltre alla composizione, riferita agli iscritti all'Ordine di Padova, dell'Albo dei Gestori della Crisi d'Impresa, istituito presso il Ministero della Giustizia, il cui primo popolamento è stato avviato dal 5 gennaio 2023.

AREA GIUDIZIARIA		COMMISSARIO GIUDIZIALE		COMMISSARIO LIQUIDATORE		CURATORE FALLIMENTARE		LIQUIDATORE GIUDIZIARIO	
2020	DONNE	50	29%	17	12%	468	34%	36	23%
	UOMINI	120	71%	125	88%	910	66%	120	77%
2021	DONNE	50	31%	14	10%	435	36%	34	22%
	UOMINI	111	69%	121	90%	786	64%	118	78%
2022	DONNE	46	33%	16	14%	401	36%	32	22%
	UOMINI	94	67%	96	86%	701	64%	112	78%
2023	DONNE	38	30%	16	15%	301	35%	26	21%
	UOMINI	88	70%	92	85%	568	65%	100	79%
2024	DONNE	31	29%	18	17%	217	34%	19	18%
	UOMINI	75	71%	87	83%	416	66%	86	82%



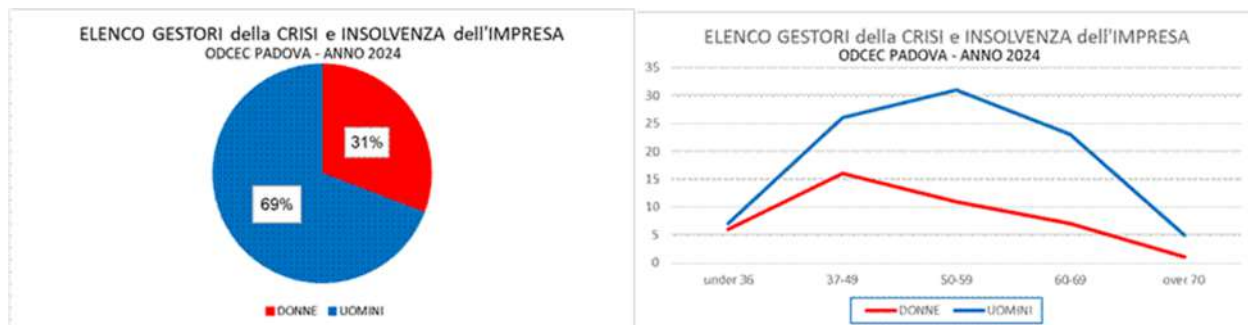


COMPOSIZIONE DELL'ALBO DEI GESTORI DELLA CRISI DI IMPRESA E DEGLI INCARICHI NELLE PROCEDURE CONCORDATARIE DEL TRIBUNALE DI PADOVA

In base alle informazioni desunte dal portale dell'[Elenco Gestori della Crisi di Impresa](#), istituito presso il Ministero della Giustizia e il cui primo popolamento è stato avviato dal 5 gennaio 2023, si riportano i dati degli iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti e Esperti Contabili di Padova destinati a svolgere, su incarico dell'autorità giudiziaria, le funzioni di gestione e di controllo nelle procedure di cui al Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza, ex D.Lgs. n. 14/2019.

Con riferimento all'anno 2024, vengono evidenziati gli iscritti all'Ordine di Padova e al suddetto Elenco, suddivisi per genere e fasce d'età.

ETÀ	DONNE		UOMINI		totale	
under 36	6	5%	7	5%	13	10%
37-49	16	12%	26	20%	42	32%
50-59	11	8%	31	23%	42	32%
60-69	7	5%	23	17%	30	23%
over 70	1	1%	5	4%	6	5%
totale	41	31%	92	69%	133	100%



Di seguito, si riportano i dati, con distinzione per genere, relativi agli incarichi affidati dall'autorità giudiziaria del Tribunale di Padova nell'anno 2024 per le funzioni di gestione e di controllo nelle procedure di cui al Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza (CCII), ex D.Lgs. n. 14/2019, pubblicati sul [Portale Fallimenti Padova](#), in base alle informazioni fornite da Zucchetti Software Giuridico Srl, titolare della piattaforma gestionale Fallco.

L'analisi rileva come, a livello complessivo, la suddivisione tra i generi rispetta la proporzione fotografata dall'Albo dei Gestori della Crisi riferita agli iscritti all'Ordine di Padova, con una leggera prevalenza (5 punti percentuali) per il genere femminile. Peraltro, l'analisi particolareggiata dei singoli incarichi evidenzia ambiti di esclusiva competenza maschile (accordi di ristrutturazione dei debiti, ex art. 48, 57 ss. CCII; concordati con riserva e liquidazioni, ex LF); e di esclusiva competenza femminile (concordato semplificato, concordato minore, ristrutturazione dei debiti del consumatore).



CODICE della CRISI d'IMPRESA e dell'INSOLVENZA					
	Donne	Uomini	Totale	%donne	%uomini
LIQUIDAZIONE GIUDIZIALE	60	103	163	37%	63%
CONCORDATO PREVENTIVO LIQUIDATORIO	0	1	1	0%	100%
CONCORDATO SEMPLIFICATO	1	1	2	50%	50%
CONCORDATO PREVENTIVO in CONTINUITA'	0	0	0		
PROCEDIMENTO UNITARIO	6	11	17	35%	65%
ACCORDI di RISTRUTTURAZIONE dei DEBITI	0	0	0		
LIQUIDAZIONE COATTA AMMINISTRATIVA	0	1	1	0%	100%
COMPOSIZIONE della CRISI	Donne	Uomini	Totale	%donne	%uomini
LIQUIDAZIONE CONTROLLATA	36	86	122	30%	70%
ESDEBITAZIONE ex art. 283 CCII	2	2	4	50%	50%
CONCORDATO MINORE	5	6	11	45%	55%
RISTRUTTURAZIONE DEBITI del CONSUMATORE	3	7	10	30%	70%
ALTRE PROCEDURE					
	Donne	Uomini	Totale	%donne	%uomini
Amministrazione di sostegno	0	7	7	0%	100%
Causa divisionale	0	1	1	0%	100%
Causa divisionale (riforma Cartabia)	1	0	1	100%	0%
Composizione Negoziata	4	7	11	36%	64%
Esecuzione immobiliare	0	2	2	0%	100%
Esecuzione immobiliare (riforma Cartabia)	43	47	90	48%	52%
Esecuzione mobiliare	0	1	1	0%	100%
Liquidazione del patrimonio (legge n.3/2012)	0	1	1	0%	100%
	161	284	445	36%	64%

Per una disamina degli incarichi attribuibili agli iscritti all'Albo, professionisti della crisi di impresa e di coloro che vengono chiamati a svolgere funzioni sussidiarie nell'amministrazione della giustizia, si rinvia al Quaderno della FNC [I professionisti nella crisi d'impresa e nelle funzioni giudiziarie - Albi e elenchi](#).

Conclusioni

I dati che abbiamo riportato sono in gran parte semplici rilevazioni statistiche, che forniscono in termini numerici quale sia la partecipazione dei diversi generi alle attività del nostro Ordine e la dinamica dei redditi appartenenti agli iscritti.

Il dato rilevante riguarda il Gender Pay Gap, rilevato sulla base dei redditi medi comunicati dalle Casse (Dottori e Ragionieri), rapportato al numero degli iscritti all'Ordine ed evidenziato nell'apposito paragrafo.



I risultati del questionario, poi, oltre ad evidenziare la percezione degli iscritti rispetto alle tematiche proposte in tema di parità di genere, forniscono una fotografia dell'attuale situazione e degli interventi necessari per cercare di raggiungere una reale parità di accesso e di prosecuzione della nostra professione, sia per genere che per età.

Riteniamo che i regolamenti e le norme emanate ad oggi in tema di parità di genere siano un importante punto di partenza di un percorso che auspichiamo condurrà ad una cultura della parità di genere sempre più diffusa e consapevole all'interno della nostra categoria, circostanza questa che non può che condurre ad una crescita economica e professionale per tutta la categoria.

Padova, 4 novembre 2025

CPO ODCEC (Padova)

Chiara Bedei – Presidente

Caterina Scagnolari – Vice Presidente

Antonio Melandri – Segretario

Giulia Dal Pozzo

Claudia Bozzolan

Cristina Baggio

Luca Rigato

Martina Ometto