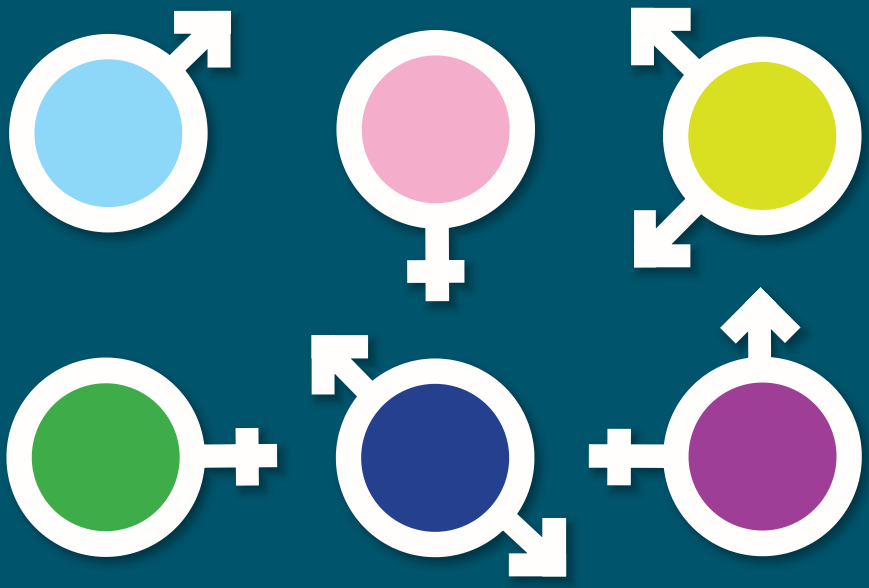
C.P.O.
COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ
DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI PADOVA



BILANCIO DI GENERE

BILANCIO DI PARI - TÀ = BILANCIO DI PARIopportuniTÀ

CONSUNTIVO 2025

Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Padova

Sommario

Premessa **3**

Composizione CPO, ordinamento attuale, funzioni e finalità **4**

Rendicontazione dell'attività di formazione e informazione **6**

Profilazione eventi formativi **10**

Composizione dell'Albo Odcec di Padova, degli Organi, delle Commissioni Istituzionali e delle Commissioni di Studio **13**

Analisi Questionario di Genere **19**

Il divario retributivo – focus sul Gender Pay Gap **26**

- Ulteriori evidenze 30
- Esoneri dall'obbligo formativo per maternità – triennio 2023/2025 34

Composizione cariche nelle Società del Registro Imprese di Padova **36**

Composizione dell'elenco dei gestori della crisi di impresa e degli incarichi nelle procedure concorsuali del Tribunale di Padova **43**

Conclusioni **49**

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, 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.

Il nostro Comitato, redattore del presente documento, è stato composto a seguito delle elezioni del 15 e 16 gennaio 2026 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2026-2030).

Gli attuali componenti effettivi sono:

Chiara Bedei – Presidente
Giulia Dal Pozzo – Vice Presidente
Fabio Grigoletto– Segretario
Claudia Bozzolan, Martina Ometto, Caterina Scagnolari e Stefania Targa:
Componenti

Appare opportuno specificare, tuttavia, che il CPO in carica nell'anno oggetto di analisi, cui vanno attribuite tutte le attività e iniziative condotte nel 2025 di cui nel prosieguo, ugualmente presieduto da Chiara Bedei, era formato dai membri eletti dalle elezioni precedenti nelle persone di Caterina Scagnolari (Vice Presidente), Antonio Melandri (Segretario), Cristina Baggio, Claudia Bozzolan, Giulia Dal Pozzo e Luca Rigato, oltre che di Martina Ometto, componente aggiunto,

Le finalità del Comitato indicate nel **Regolamento** attualmente in vigore, rinvenibile nella pagina dedicata al CPO del sito dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e Esperti Contabili di Padova, sono di seguito elencate:

- 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 ri-eletta, anche per questo secondo mandato 2026-2030, la Presidente del CPO di Padova, Chiara Bedei, che pure riveste dal 4 novembre scorso la carica di Vice Presidente nel tavolo nazionale.

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 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 3.000,00 per l'anno 2025. 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 - aggiornamento anno 2025

Durante l'anno in corso è continuata la collaborazione tra il Comitato e la Camera di Commercio di Padova. Particolarmente rilevante il lavoro svolto con l'ufficio studi statistici per l'aggiornamento della ricerca, nata dalla collaborazione tra ufficio studi statistici della Camera di Commercio, Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili e Coordinamento Interprofessionale Pari Opportunità, che esamina la parità di genere all' interno del tessuto economico della provincia di Padova.

Il rapporto, presentato per la prima volta lo scorso anno, analizza i dati della demografia delle imprese padovane congiuntamente agli indicatori inps che fotografano le retribuzioni e le diverse tipologie contrattuali e ai dati relativi agli ordini professionali, arricchiti per la nuova edizione anche dei dati provenienti dalle casse previdenziali.

I risultati aggiornati per l'anno 2025 saranno presentati dalla Camera di Commercio nel mese di novembre in occasione della giornata contro la violenza sulle donne. **Osservatorio della parità di genere nel tessuto economico provinciale**

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** sono stati pubblicati nel sito istituzionale dell'Ordine.

In data 22 settembre 2026 si è svolto l'audit di sorveglianza da parte dell'Ente Certificatore, Dasa Rägister Spa, che ha riconfermato la sussistenza dei requisiti per la Certificazione di Parità dell'Ordine.

Progetti di Educazione Civica e Finanziaria nelle scuole

Nel 2025 il Comitato ha confermato e ampliato il proprio impegno nell'educazione civica e finanziaria delle giovani generazioni. L'attività dei colleghi aderenti si inserisce in un percorso articolato in tre progetti, rivolti rispettivamente alla scuola primaria e alle scuole secondarie di primo e secondo grado, con diversi livelli di sviluppo e attuazione.

Il percorso prende avvio dal già noto progetto «**TASSE: CE LE RACCONTA IL COMMERCIALISTA**», attivo dal 2022 nelle classi quarte e quinte della scuola primaria. L'iniziativa accompagna i bambini nella comprensione delle tasse e della loro importanza, promuovendo un approccio culturale positivo verso la fiscalità e, più in generale, verso la legalità. Ad aprile 2025 risultavano complessivamente realizzati oltre quaranta interventi, con il coinvolgimento di circa trenta colleghi e la consegna agli alunni partecipanti di oltre ottocento attestati. Questi dati cumulativi, non

riferiti alla sola annualità, descrivono la dimensione raggiunta dal progetto, che ha raccolto largo consenso e apprezzamento dentro e fuori dall'Ordine.

Per le scuole secondarie di primo grado, il progetto «**RAGIOCANDO TI SPIEGO LA FINANZA**» era ancora in fase di sviluppo nel 2025. Il lavoro si è concentrato sulla raccolta del materiale disponibile e sull'avvio di un'interlocuzione con altri Ordini territoriali già operativi su analoghi progetti. La realizzazione del percorso si colloca nella seconda metà del 2026, con i primi interventi nel mese di novembre a favore dell'istituto comprensivo di Piove di Sacco.

L'evoluzione più significativa del 2025 è stata la costruzione e l'avvio di «**IL SAPERE CHE CONTA**», promosso in collaborazione con la Camera di Commercio di Padova. Rivolto agli studenti del triennio delle scuole secondarie di secondo grado, con particolare attenzione alle classi quarte, il percorso integra l'alfabetizzazione finanziaria con la sensibilizzazione alla violenza economica di genere. Nel quadro più ampio di una cultura della parità di genere, la sua finalità è rafforzare l'autonomia, l'autodeterminazione e la capacità di tutela dei giovani, in particolare delle ragazze, ma non solo, attraverso competenze finanziarie e strumenti per scelte consapevoli. La proposta mira a far riconoscere le dinamiche di controllo delle risorse, privazione del denaro e limitazione dell'indipendenza economica. L'incontro inaugurale si è svolto il 13 ottobre 2025 presso la Camera di Commercio, con la partecipazione plenaria delle prime quattro classi aderenti; sono seguiti nel corso del 2026 due incontri in aula in ciascuno degli istituti partecipanti, della durata di due ore ciascuno. I contenuti previsti comprendono la gestione del risparmio e del bilancio personale e familiare, gli strumenti di pagamento, gli investimenti e l'accesso al credito, con alcuni cenni ai rischi dell'indebitamento, agli impegni rateali e alle garanzie personali e reali. Gli argomenti vengono affrontati in classe con un approccio laboratoriale.

Il progetto, originariamente concepito come esperienza pilota da consolidare, è divenuto parte integrante delle iniziative promosse, nell'ambito di un impegno triennale con la Camera di Commercio. A sostegno della continuità del percorso è stato inoltre calendarizzato nel secondo semestre 2026 uno specifico programma formativo dedicato ai colleghi impegnati nelle scuole secondarie, grazie al supporto economico dell'ente camerale.

Certificazione di genere

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.

Altri eventi

Il 10 dicembre 2025 il CPO di Padova ha organizzato l'evento "La violenza economica e il gender pay gap – Analisi del CPO nazionale" presso la sede dell'Ordine di Padova, dove la Presidente Dott.ssa Chiara Bedei ha presentato il Protocollo d'in-

tesa tra la Fondazione Giulia Cecchettin e il CNDCEC attraverso il CPO nazionale, mentre le colleghe Ivana De Michele e Elena Briata, componenti del CPO nazionale, hanno presentato il "Vademecum contro la violenza economica" e i risultati del Bilancio di genere nazionale e del Questionario allegato.

Il 20 aprile 2026 si è tenuto il convegno "L'Italia in chiave di genere", format itinerante nazionale di informazione, formazione e confronto promosso dalla Consigliera Nazionale di Parità, presso la Regione del Veneto in Venezia, moderato dalla Consigliera Regionale di Parità del Veneto, Dott.ssa Francesca Torelli, nel quale è intervenuta la Presidente del CPO e rappresentante del Veneto in seno al CPO Nazionale, Dott.ssa Chiara Bedei.

Il 26 maggio 2026 si è tenuto l'Open Day Imprenditoria Femminile, organizzato dal Comitato Imprenditoria Femminile e dalla Camera di Commercio di Padova, dal titolo "Costruendo parità - Storie, dati e vision dell'imprenditoria femminile padovana", nel quale è intervenuta la Dott.ssa Giulia Dal Pozzo, quale vicepresidente CPO, nell'esposizione del progetto di educazione finanziaria, quale strumento per contrastare la violenza economica, rivolto alle scuole secondarie di secondo grado; è stata presentata la Certificazione di parità ottenuta dall'Ordine di Padova e l'Osservatorio del tessuto economico provinciale in collaborazione con la Camera di Commercio e con il supporto del Coordinamento Interprofessionale dei Comitati Pari Opportunità di Padova.

Collaborazione con i corrispondenti CPO del Veneto

Nel corso del 2025 il Comitato ha continuato lo sviluppo della rete di collaborazione con i corrispondenti CPO del Veneto, già consolidatasi nel triennio 2022-2024, 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 pari opportunità. Dal momento dell'insediamento del CPO, avvenuto il 21 marzo 2022, le news pubblicate nel primo mandato sono state 263 (16 nel 2022; 37 nel 2023; 93 nel 2024; 104 nel 2025; 13 nel 2026 fino all'insediamento del CPO per il mandato 2026-2030). 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 mensile via email agli iscritti. Anche queste possono essere reperite nella sezione "**Archivio Newsletter**" del sito.

Profilazione eventi formativi

L'art. 12 del d.lgs. n. 139/2005 attribuisce al Consiglio dell'Ordine il compito di promuovere, organizzare e disciplinare la formazione professionale continua degli iscritti.

L'ODCEC di Padova assolve tale funzione anche attraverso l'attività della Fondazione dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, che nel 2025 ha realizzato 70 eventi accreditati, 63 dei quali gratuiti.

I dati messi a disposizione dalla Fondazione hanno consentito di analizzare la partecipazione agli eventi per genere, fascia d'età, periodo dell'anno, materia e, limitatamente agli eventi in presenza, domicilio degli iscritti.

CONFRONTO PER GENERE

Genere	Albo	% Albo	Partecipanti	% Partecipanti	Copertura
Uomini	1085	63,7%	635	66,0%	58,5%
Donne	617	36,3%	327	34,0%	53,0%
Totale	**1702**	**100%**	**962**	**100%**	**56,5%**

Nel 2025 i 70 eventi accreditati hanno registrato 3.728 presenze, riferite a 1.258 persone. Tra queste sono stati identificati 962 iscritti all'Albo e 296 partecipanti esterni. La tabella mensile per genere considera esclusivamente le 3.345 presenze riconducibili agli iscritti; le restanti 383 presenze sono riferibili a partecipanti esterni, ammessi ad alcuni eventi aperti anche ad altri albi professionali.

La partecipazione per genere riflette nel complesso la composizione dell'Albo, pur evidenziando un lieve scarto a sfavore delle donne. Queste rappresentano il 36,3% degli iscritti e il 34,0% dei partecipanti; il tasso di copertura è pari al 53,0%, contro il 58,5% degli uomini. La differenza, pari a 5,5 punti percentuali, merita di essere monitorata nel tempo.

CONFRONTO PER FASCIA D'ETÀ

Fascia d'età	Albo	% Albo	Part. Uomini	Part. Donne	Part. Tot.	% Part. Tot.	Copertura
Fino a 36	177	10,4%	67	54	121	12,6%	68,4%
37-49	491	28,8%	135	97	232	24,1%	47,3%
50-59	495	29,1%	186	105	291	30,2%	58,8%
60-69	362	21,3%	173	58	231	24,0%	63,8%
70 e oltre	177	10,4%	74	13	87	9,0%	49,2%
Totale	**1702**	**100%**	**635**	**327**	**962**	**100%**	**56,5%**

Per età emergono due fasce meno coinvolte. Gli iscritti tra 37 e 49 anni costituiscono il 28,8% dell'Albo, ma il 24,1% dei partecipanti, con un tasso di copertura del 47,3%. Il dato potrebbe riflettere difficoltà di conciliazione tra impegni professionali e responsabilità familiari, che possono incidere in misura particolare sulle donne, sulle quali ricadono più frequentemente i carichi di cura. Tale interpretazione non può tuttavia essere verificata con le informazioni disponibili e richiederebbe dati individuali specifici.

I risultati si inseriscono, però, in un più ampio contesto di conciliazione diseguale. L'*Osservatorio della parità di genere nel tessuto economico provinciale* di Padova, edizione 2025, realizzato in collaborazione con la camera di commercio di Padova, rileva che il lavoro a tempo parziale interessa il 44,1% delle lavoratrici dipendenti e soltanto il 13,5% degli uomini, raggiungendo tra le donne nella fascia 40-49 anni il 47,2%. Sebbene riferito a una popolazione diversa, il confronto conferma l'opportunità di monitorare la partecipazione alla formazione in relazione al genere, all'età, agli orari e alle modalità di erogazione.

Anche gli iscritti di 70 anni e oltre presentano una copertura ridotta, pari al 49,2%. Il dato può essere letto tenendo conto della possibile cessazione dell'obbligo formativo e della diversa intensità dell'attività professionale, senza che le informazioni disponibili consentano, anche in questo caso, di accertare l'incidenza dei singoli fattori.

L'analisi ha considerato anche la distribuzione temporale dell'offerta formativa.

PRESENZE MENSILI DEGLI ISCRITTI AGLI EVENTI, SUDDIVISE PER GENERE

Mese	Eventi	Presenze	Pres. Uomini	Pres. Donne
Gennaio	7	331	212	119
Febbraio	7	194	145	49
Marzo	8	347	239	108
Aprile	5	196	112	84
Maggio	7	494	345	149
Giugno	3	74	52	22
Luglio	1	14	13	1
Agosto	0	0	0	0
Settembre	8	461	294	167
Ottobre	8	208	152	56
Novembre	12	478	282	196
Dicembre	4	548	376	172
Totale	**70**	**3345**	**2222**	**1123**

La proposta non è distribuita uniformemente nell'arco dell'anno: novembre registra il maggior numero di iniziative, mentre dicembre concentra il maggior numero di presenze; nei mesi estivi l'attività si riduce sensibilmente. Tale andamento può dipendere sia dalla programmazione dell'offerta sia dai periodi di maggiore intensità lavorativa tipici della professione.

Abbiamo voluto approfondire l'analisi. Nei cinque eventi organizzati durante periodi di sospensione delle attività scolastiche[1], le donne fino a 49 anni rappresentano il 7,3% dei partecipanti, rispetto al 12,6% negli altri eventi. Anche la quota femminile complessiva risulta inferiore: 27,6%, contro 33,8%. Ancora una volta, il dato è compatibile con la presenza di vincoli di cura, ma conserva carattere esplorativo, considerato il numero limitato di eventi e l'assenza di informazioni individuali su figli, assistenza familiare, orari e modalità di partecipazione.

L'analisi è stata quindi articolata per materia. L'offerta è concentrata soprattutto nell'area fiscale, seguita da revisione e bilancio e dall'antiriciclaggio. L'età media dei partecipanti è pari a 55,2 anni, superiore di due anni a quella degli iscritti all'Albo, pari a 53,2 anni. Il valore più elevato si registra negli eventi dedicati all'antiriciclaggio, con 57,2 anni; quello più basso riguarda gli incontri sulla crisi d'impresa e sulle procedure concorsuali, con 53,4 anni. Questi ultimi presentano anche la quota femminile più elevata.

È stata infine esaminata la possibile associazione tra il domicilio degli iscritti, quando disponibile, e la partecipazione agli eventi in presenza, organizzati presso la sede dell'Ordine. Tra gli iscritti partecipanti, il 58% risiede nel Comune di Padova (tra gli iscritti all'Albo il 57%, 968 colleghi). Del restante 42%, circa la metà risiede nei quattordici comuni della prima cintura urbana confinanti con il capoluogo.

La distribuzione suggerisce che la prossimità geografica alla sede dell'Ordine possa favorire la partecipazione alle attività formative in presenza. I dati disponibili non consentono tuttavia di isolare l'effetto della distanza da quello di altri possibili fattori.

Alla luce dei dati sopra esposti e in coerenza con le proprie finalità di promozione delle pari opportunità, prevenzione delle discriminazioni e sensibilizzazione, il CPO continuerà a:

- monitorare periodicamente partecipazione, iscrizioni e rinunce per genere, età, materia, orario e modalità di erogazione;
- formulare proposte per una programmazione più flessibile e accessibile, anche mediante iniziative a distanza o registrate;
- promuovere percorsi di orientamento, mentoring e confronto nelle materie specialistiche meno frequentate dalle professioniste;
- favorire la presenza equilibrata di relatrici e relatori;
- raccogliere, tramite questionari anonimi, informazioni sugli ostacoli alla partecipazione;
- collaborare con Consiglio dell'Ordine e Fondazione per definire obiettivi misurabili e verificare nel tempo l'efficacia delle azioni adottate.

[1] Si è preso a riferimento i calendari scolastici ufficiali della Regione Veneto dell'**anno scolastico 2024/2025** e dell'**anno scolastico 2025/2026**.

Composizione dell'Albo Odcec di Padova, degli Organi, delle Commissioni Istituzionali e delle Commissioni di Studio

Di seguito sono presentati i dati relativi alla composizione dell'Albo dell'ODCEC di Padova, degli organi istituzionali, delle commissioni istituzionali e delle commissioni di studio, suddivisi per genere e fascia d'età.

I dati e le relative statistiche non presentano variazioni significative rispetto all'anno precedente, poiché gli organi e le commissioni dell'Ordine sono rimasti sostanzialmente invariati rispetto al 2024, fino alle nuove nomine intervenute all'inizio del 2026.

COMPOSIZIONE DELL'ALBO PER GENERE ED ETA'

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale	% donne
Fino a 36 anni	78	99	177	44,1%
37-49 anni	237	254	491	48,3%
50-59 anni	188	307	495	38,0%
60-69 anni	89	273	362	24,6%
70 anni e oltre	25	152	177	14,1%
Totale	**617**	**1085**	**1702**	**36,3%**

La composizione dell'Albo evidenzia una prevalenza maschile. Su 1.702 professionisti, 617 sono donne, pari al 36,3%, e 1.085 sono uomini, pari al 63,7%. L'età media complessiva è di 53,2 anni. La differenza tra la quota maschile e quella femminile è pari a 27,4 punti percentuali.

La presenza femminile varia sensibilmente in relazione all'età. Tra gli iscritti fino a 36 anni, le donne rappresentano il 44,1%; nella fascia 37-49 anni raggiungono il 48,3%, il valore più elevato tra le classi considerate e prossimo alla parità. La quota scende al 38,0% nella fascia 50-59 anni, al 24,6% tra 60 e 69 anni e al 14,1% tra gli iscritti di 70 anni e oltre.

Il dato evidenzia una maggiore presenza femminile nelle classi più giovani e intermedie, mentre nelle fasce più anziane la componente maschile diventa progressivamente prevalente.

Nel confronto con i dati nazionali e regionali resi disponibili dal Rapporto 2026 a cura della Fondazione Nazionale dei Commercialisti edito nel mese di luglio 2026, la quota femminile dell'Albo padovano, pari al 36,3%, risulta superiore al 34,0%

nazionale e al 35,0% del Veneto, ma inferiore al 37,9% del Nord-est. La presenza femminile locale appare quindi relativamente più ampia rispetto ai primi due riferimenti, pur restando minoritaria. Il confronto con il Nord-est, che comprende anche regioni con una diversa composizione di genere, non coincide con quello regionale e non dimostra, da solo, una maggiore o minore efficacia delle politiche di pari opportunità. Resta inoltre da considerare la distinzione tra Albo ed Elenco speciale adottata nel presente documento.

ISCRITTI PER SEZIONE DELL'ALBO

Sezione/qualifica	Donne	Uomini	Totale	% iscritti	% donne
A dottore comm.	519	858	1377	80,9%	37,7%
A ragioniere comm.	83	206	289	17,0%	28,7%
B esperto contabile	15	21	36	2,1%	41,7%
Totale	**617**	**1085**	**1702**	**100,0%**	**36,3%**

Tra le qualifiche professionali, i dottori commercialisti della sezione A costituiscono la componente più numerosa dell'Albo, con 1.377 iscritti, pari all'80,9% del totale: 519 donne, pari al 37,7%, e 858 uomini. La distribuzione per qualifica evidenzia differenze nella rappresentanza di genere. Tra i dottori commercialisti si conferma la prevalenza maschile rilevata nell'Albo nel suo complesso, pur con una quota femminile leggermente superiore alla media generale.

Tra i ragionieri commercialisti della sezione A, la quota femminile è inferiore sia alla media complessiva dell'Albo sia a quella dei dottori commercialisti. Il gruppo comprende 289 iscritti, pari al 17,0% del totale: 83 donne, pari al 28,7%, e 206 uomini. La composizione evidenzia quindi una prevalenza maschile più marcata.

La sezione B – Esperti contabili presenta la quota femminile più elevata tra le qualifiche considerate, pari al 41,7%. Comprende 36 iscritti, pari al 2,1% del totale: 15 donne e 21 uomini.

ANZIANITA' DI ISCRIZIONE ALL'ALBO

Fascia anzianità	Donne	Uomini	Totale	% iscritti	% donne
0-5 anni	90	126	216	12,7%	41,7%
6-10 anni	74	84	158	9,3%	46,8%
11-20 anni	188	236	424	24,9%	44,3%
21-30 anni	156	292	448	26,3%	34,8%
Oltre 30 anni	109	347	456	26,8%	23,9%
Totale	**617**	**1085**	**1702**	**100,0%**	**36,3%**

Gli iscritti all'Albo si concentrano nelle fasce di anzianità più elevate: 456 professionisti, pari al 26,8% del totale, sono iscritti da oltre 30 anni e 448, pari al 26,3%, da 21 a 30 anni. La fascia 11-20 anni comprende 424 iscritti, pari al 24,9%; le fasce fino a 10 anni ne raccolgono complessivamente 374, pari al 22,0%. L'anzianità media di iscrizione è di 19 anni per le donne e di 23,5 anni per gli uomini.

La presenza femminile è maggiore nelle fasce di iscrizione più recenti. La quota più elevata si registra tra gli iscritti da 6 a 10 anni, con il 46,8%; nelle fasce successive diminuisce, fino al 23,9% tra chi è iscritto da oltre 30 anni.

Per inquadrare questa distribuzione, è utile affiancare ai dati locali il quadro nazionale, che mostra un progressivo ampliamento della presenza femminile nella professione. Secondo il Bilancio di genere 2025, la quota delle donne è passata dal 31,1% del 2012 al 34% del 2024 e raggiunge il 45% tra gli iscritti fino a 40 anni[2].

La maggiore presenza femminile nelle fasce più giovani segnala un progressivo riequilibrio di genere nell'accesso alla professione. Nello stesso periodo, tuttavia, la professione ha attraversato una fase di riduzione dei redditi reali, seguita da un recente recupero. La ricerca della Fondazione nazionale, infatti, nel Rapporto 2026, rileva una riduzione del reddito medio reale tra il 2007 e il 2022, seguita da una ripresa con il recupero dei livelli precedenti alla crisi[3].

L'accostamento dei due fenomeni consente di collocare il riequilibrio di genere nel contesto delle trasformazioni economiche della professione, ma non dimostra un rapporto causale tra i fenomeni. In particolare, non consente di affermare che la maggiore presenza femminile nelle fasce più giovani dipende da una minore attrattività economica della professione per gli uomini. Il quadro è, invero, compatibile con una progressiva apertura di una professione storicamente a prevalenza maschile, seppure non consenta di isolare il peso delle motivazioni economiche nelle scelte di accesso. Le due ipotesi non sono necessariamente alternative e, per il contesto padovano, restano da verificare con dati sulle nuove iscrizioni e sulle motivazioni professionali.

Per il monitoraggio delle pari opportunità è utile seguire nel tempo la composizione di genere delle nuove iscrizioni e la permanenza nell'Albo, insieme alla distribuzione delle responsabilità e delle opportunità professionali per anzianità di iscrizione. Questi indicatori permetterebbero di verificare se la maggiore presenza femminile nelle fasce di iscrizione più recenti si accompagni, nel tempo, a una rappresentanza più equilibrata anche nelle fasi avanzate del percorso professionale.

SOCIETÀ TRA PROFESSIONISTI (STP)

STP iscritte al 31/12/2024	45
Nuove iscrizioni 2025	10
Cancellazioni 2025	3
STP iscritte al 31/12/2025	**52**

Al 31 dicembre 2025 risultano iscritte all'Albo 52 società tra professionisti. Nel corso dell'anno si sono registrate 10 nuove iscrizioni e 3 cancellazioni, con un saldo positivo di 7 unità rispetto alle 45 STP iscritte al 31 dicembre 2024.

L'aumento delle STP padovane si inserisce in una tendenza di crescita anche nazionale e regionale. Secondo il Rapporto 2026, in Italia le STP passano da 1.961 a 2.142 tra il 2024 e il 2025, con una crescita del 9,3%; in Veneto passano da 230 a 257, con un incremento dell'11,7%. La dinamica locale è dunque coerente, nel segno, con quella dei due contesti di riferimento.

[2] Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Bilancio di genere della professione, comunicato del 25 novembre 2025.

[3] Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti, **Dinamica dei redditi dei Commercialisti italiani tra il 2008 e il 2023**, 4 aprile 2025. Consiglio Nazionale e Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti, **Rapporto 2026 sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili**, scheda di sintesi, 16 luglio 2026. Fonti consultate il 1° novembre 2026.

ELENCO SPECIALE

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale	% donne
Fino a 36 anni	0	0	0	0,00%
37-49 anni	2	1	3	66,67%
50-59 anni	4	6	10	40,00%
60-69 anni	1	5	6	16,67%
70 anni e oltre	0	0	0	0,00%
Totale	**7**	**12**	**19**	**36,84%**

Al 31 dicembre 2025 l'Elenco speciale comprende 19 iscritti: 12 uomini, pari al 63,2%, e 7 donne, pari al 36,8%.

Sotto il profilo anagrafico, 3 iscritti appartengono alla fascia 37-49 anni, pari al 15,8% del totale, mentre 16 hanno almeno 50 anni, pari all'84,2%. Il dato evidenzia una netta concentrazione nelle fasce anagrafiche più mature. Le percentuali riferite alle singole fasce devono essere interpretate con cautela, considerate le ridotte dimensioni del gruppo.

Composizione Organi ODCEC al 31/12/2025

ORGANI ISTITUZIONALI

Organo/Comm.	Totale	Donne	Uomini	% donne	Età media	Under 36	37-49	50-59	60-69	Over 70
Consiglio Ordine	15	6	9	40,0%	54,7	0	4	7	3	1
Collegio revisori	3	2	1	66,7%	60,7	0	0	2	1	0
Cons. Disciplina	19	10	9	52,6%	58,3	0	4	9	3	3
CPO	8	6	2	75,0%	52,1	0	3	3	2	0

Gli organi istituzionali comprendono complessivamente 45 componenti: 24 donne, pari al 53,3%, e 21 uomini, pari al 46,7%. Il quadro aggregato evidenzia una lieve prevalenza femminile e una rappresentanza di genere complessivamente equilibrata.

L'età media ponderata dei componenti è pari a circa 56,4 anni. La fascia più rappresentata è quella tra 50 e 59 anni, con 21 componenti, pari al 46,7%; seguono la fascia 37-49 anni, con 11 componenti, pari al 24,4%, e quella 60-69 anni, con 9 componenti, pari al 20,0%. I componenti di 70 anni e oltre sono 4, pari all'8,9%.

Non risultano componenti fino a 36 anni. Il dato richiama l'attenzione sul ricambio generazionale e sull'opportunità di favorire una maggiore partecipazione delle fasce più giovani alla vita istituzionale dell'Ordine.

Composizione commissioni istituzionali ODCEC al 31/12/2025

COMMISSIONI ISTITUZIONALI

Organo/Comm.	Totale	Donne	Uomini	% donne	Età media	Under 36	37-49	50-59	60-69	Over 70
Antiriciclaggio	3	1	2	33,3%	61,7	0	0	2	0	1
Banca del Tempo	3	2	1	66,7%	53,3	0	1	1	1	0
Tut. Professionale	4	0	4	0,0%	51,0	0	1	3	0	0
Deontologia	6	3	3	50,0%	54,0	0	1	4	1	0
Incompatibilità	6	1	5	16,7%	60,8	0	1	2	2	1
Liq. Parc.	7	2	5	28,6%	59,4	0	1	2	3	1
Tirocinio	6	2	4	33,3%	57,2	0	1	2	2	1
Rap. Iscritti	3	1	2	33,3%	56,7	0	0	2	1	0
Ver. Iscr.	8	3	5	37,5%	55,1	0	2	3	2	1

Le commissioni istituzionali comprendono complessivamente 46 componenti: 15 donne, pari al 32,6%, e 31 uomini, pari al 67,4%. Il quadro aggregato evidenzia una netta prevalenza maschile e conferma l'opportunità di proseguire nel monitoraggio dell'equilibrio di genere.

La Commissione Tutela professionale è composta esclusivamente da uomini. La sua età media, pari a 51 anni, è tra le più basse delle commissioni istituzionali.

La fascia più rappresentata è quella tra 50 e 59 anni, con 21 componenti, pari al 45,7%. Seguono la fascia 60-69 anni, con 12 componenti, pari al 26,1%, e quella 37-49 anni, con 8 componenti, pari al 17,4%. I componenti di 70 anni e oltre sono 5, pari al 10,9%. Non risultano componenti fino a 36 anni.

L'età media complessiva, ponderata per il numero dei componenti di ciascuna commissione, è pari a circa 57 anni.

Composizione commissioni di studio ODCEC al 31/12/2025

COMMISSIONI STUDIO

Organo/Comm.	Totale	Donne	Uomini	% donne	Età media	Under 36	37-49	50-59	60-69	Over 70
Acc. al credito	26	7	19	26,9%	52,9	1	8	10	7	0
Agricoltura	8	2	6	25,0%	55,0	0	1	5	2	0
Antiriciclaggio	10	5	5	50,0%	58,0	0	1	4	4	1
Area Giud. CTU	16	6	10	37,5%	50,3	0	8	6	1	1
Area Giud. Esec.	14	7	7	50,0%	51,6	1	4	6	2	1
Area Giud. Proc.	35	23	12	65,7%	50,6	4	10	13	6	2
Aziendale	33	10	23	30,3%	50,2	2	14	10	6	1

Controllo EL	12	4	8	33,3%	59,2	1	1	3	4	3
Contr. Soc.	19	2	17	10,5%	56,2	1	4	6	5	3
ETS	13	5	8	38,5%	49,1	0	9	3	0	1
Fiscale	33	15	18	45,5%	45,5	5	17	9	1	1
Lunedì dell'Ord.	11	4	7	36,4%	51,8	1	2	6	2	0
OCC	21	9	12	42,9%	55,3	0	6	8	6	1
Pari Opp	16	15	1	93,8%	58,5	0	4	3	6	3
Societario	16	3	13	18,8%	58,4	0	4	2	7	3
Sviluppo	13	3	10	23,1%	47,8	2	5	6	0	0
Trasf. Patrimoni	37	12	25	32,4%	55,7	1	8	17	9	2

Le commissioni di studio comprendono complessivamente 333 componenti: 132 donne, pari al 39,6%, e 201 uomini, pari al 60,4%. Il quadro aggregato evidenzia una prevalenza maschile, a fronte di una presenza femminile significativa ma non ancora paritaria.

La rappresentanza femminile varia sensibilmente tra i diversi ambiti. Alcune commissioni presentano una composizione equilibrata o prevalentemente femminile; in altre, invece, la presenza delle donne è molto contenuta. Questa variabilità conferma la necessità di monitorare non soltanto il dato complessivo, ma anche la distribuzione per materia, così da individuare eventuali squilibri e promuovere condizioni di accesso e partecipazione più equilibrate.

La fascia più rappresentata è quella tra 50 e 59 anni, con 117 componenti, pari al 35,1%. Seguono la fascia 37-49 anni, con 106 componenti, pari al 31,8%, e quella 60-69 anni, con 68 componenti, pari al 20,4%. I componenti di 70 anni e oltre sono 23, pari al 6,9%, mentre quelli fino a 36 anni sono 19, pari al 5,7%.

L'età media complessiva, ponderata per il numero dei componenti di ciascuna commissione, è pari a circa 52,7 anni. Il dato riflette la prevalenza delle fasce anagrafiche intermedie.

La Commissione Pari opportunità presenta la più elevata quota femminile: le donne sono 15 su 16 componenti, pari al 93,8%. Poiché si tratta di una commissione con finalità specificamente attinenti alle pari opportunità, il dato deve essere letto anche alla luce della sua particolare funzione.

La Commissione Fiscale registra l'età media più bassa, pari a 45,5 anni. Comprende inoltre 5 componenti fino a 36 anni e 17 nella fascia 37-49 anni, evidenziando una presenza delle generazioni più giovani superiore a quella riscontrata nel quadro complessivo.

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.

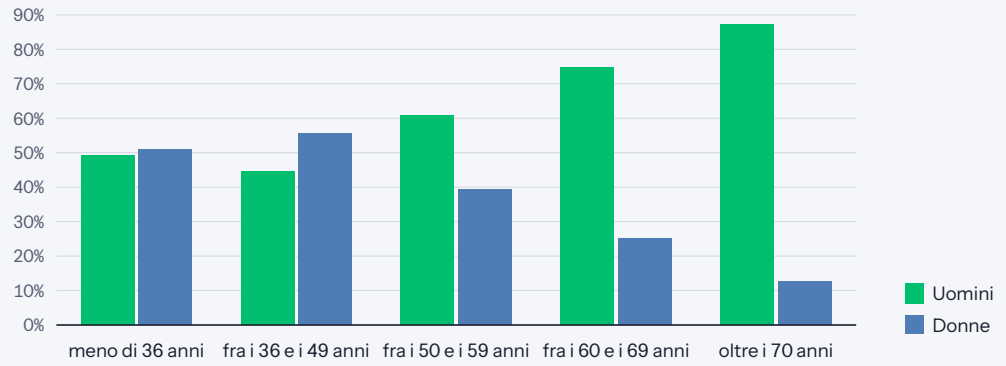
Ringraziamo per la collaborazione anche i Comitati Pari Opportunità del Veneto con i quali ci siamo confrontati per la redazione di domande omogenee a livello regionale per una migliore confrontabilità dei risultati.

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

Il nostro Ordine è composto (dati anno 2025) da 1.085 uomini e 617 donne: hanno risposto al questionario rispettivamente il 41% delle donne iscritte ed il 36% degli uomini iscritti.

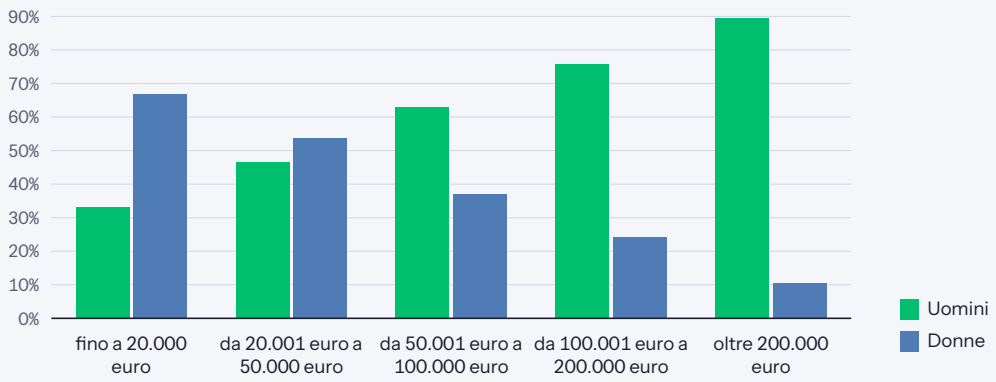
Le risposte raccolte nel 2026 sono state 642, rispetto alle 453 del precedente questionario, con un incremento della partecipazione pari a circa il 42%. Il campione è composto dal 60,4% di uomini (388 rispondenti) e dal 39,6% di donne (254 rispondenti).

In quale fascia di età rientri?



La partecipazione femminile risulta particolarmente significativa nella fascia 36-49 anni (39,8%), mentre tra gli uomini prevale la fascia 50-59 anni (31,5%). Il dato evidenzia una crescente presenza femminile nelle generazioni professionali più giovani e attive (D4).

A quale fascia di reddito appartieni?

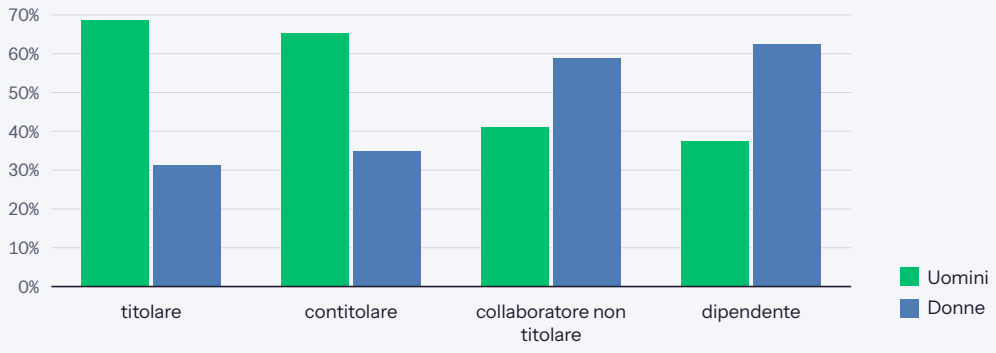


Si conferma una significativa differenza reddituale tra uomini e donne. Le fasce di reddito più elevate risultano ancora prevalentemente maschili, mentre le professioniste sono maggiormente rappresentate nelle fasce reddituali medio-basse. Nelle fasce superiori a 100.000 euro gli uomini rappresentano il 76% dei professionisti tra 100.001 e 200.000 euro e quasi il 90% oltre i 200.000 euro. Al contrario, nelle fasce reddituali inferiori la presenza femminile è proporzionalmente più elevata.

Il prossimo grafico mette in evidenza che anche nell'indagine 2026 permane una maggiore presenza maschile nei ruoli apicali e decisionali, mentre le donne risultano più frequentemente collocate in posizioni collaborative o comunque meno rappresentate nelle funzioni di vertice: 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.

Tale distribuzione appare coerente con le differenze riscontrate nei livelli reddituali e nelle opportunità di crescita professionale (D10).

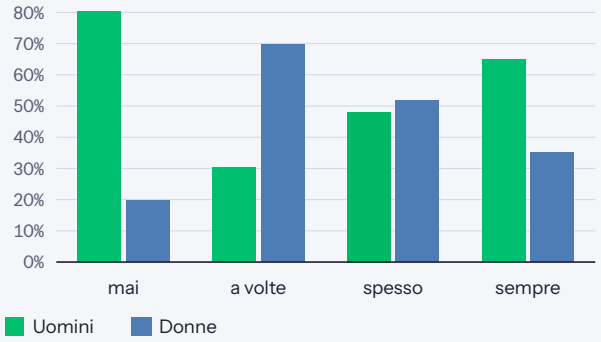
Qual'è il Tuo ruolo ricoperto all'interno dello Studio?



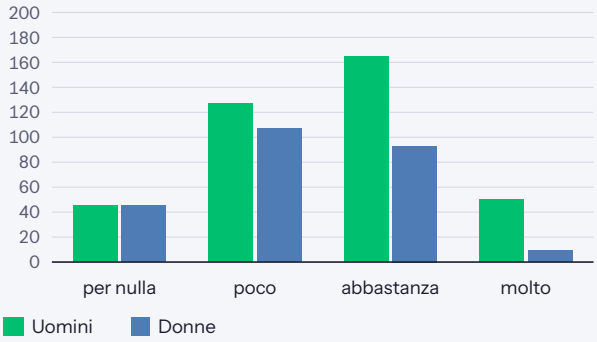
Nei due grafici seguenti si evidenzia la percezione che si ha nella possibilità di poter gestire rapporti con la clientela e la gestione dei rapporti con i colleghi di Studio.

Emerge una differente percezione del grado di autonomia lavorativa. Le donne dichiarano livelli di autonomia mediamente inferiori rispetto agli uomini, elemento che risulta coerente con la maggiore presenza femminile in ruoli collaborativi e con il diverso equilibrio tra responsabilità professionali e familiari (D18, D19).

Ti viene concessa la possibilità di interagire con la clientela?

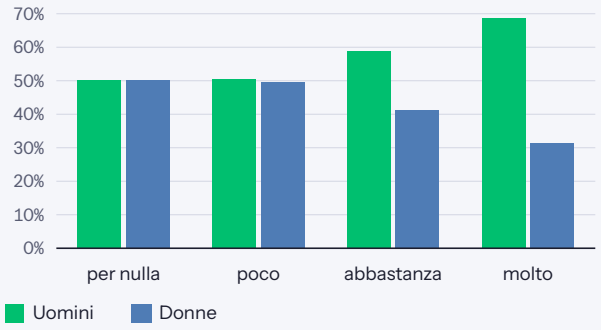


Ritieni che il tuo bilanciamento vita privata/lavoro sia adeguato?

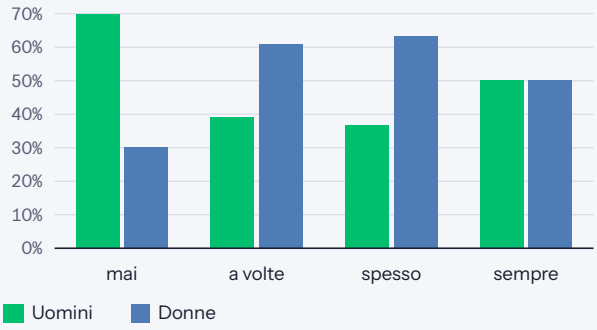


Nel grafico successivo si può leggere come, valutando la possibilità di organizzarsi autonomamente, mediamente l'uomo indica una maggior libertà di organizzarsi rispetto alla donna (D16, D17).

Quanto sei libera/o di organizzare autonomamente il tuo lavoro, in termini di attività e orari?

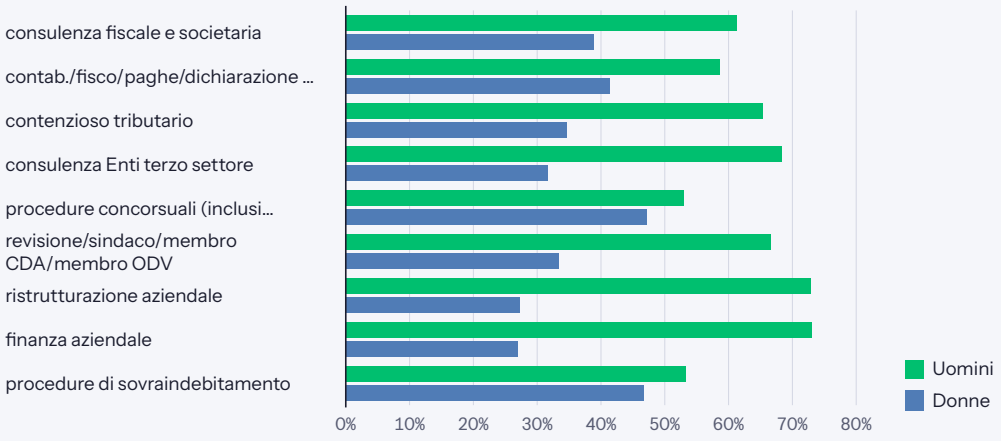


Qualora le mansioni da svolgere ti vengano impartite da un soggetto che percepisci come tuo superiore (es. titolare, collega più anziano, ecc.) ritieni che Ti vengano affidati dei compiti che sviliscono o non valorizzano appieno le Tue capacità professionali e competenze?



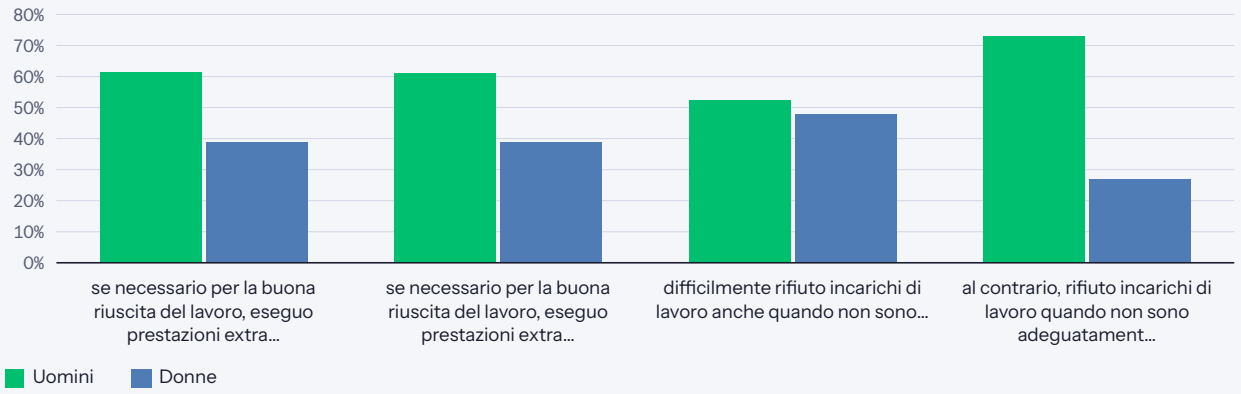
È stata inoltre approfondita la tipologia prevalente di attività svolta (D13, D15):

Indica tre principali settori di attività nei quali operi attualmente (scelta multipla)



Si evidenzia come le pratiche tendenzialmente meno remunerative sono principalmente seguite dal genere femminile.

In fase di esecuzione della prestazione professionale in quale dei seguenti comportamenti ti riconosci?



E questo il dettaglio della legenda delle risposte:

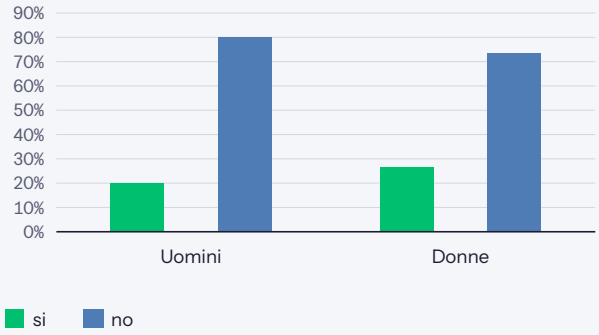
- se necessario per la buona riuscita del lavoro, eseguo prestazioni extra incarico senza richiedere compensi aggiuntivi
- se necessario per la buona riuscita del lavoro, eseguo prestazioni extra incarico ma solo dopo aver concordato un compenso aggiuntivo
- difficilmente rifiuto incarichi di lavoro anche quando non sono adeguatamente pagati e/o sono in una situazione di sovraccarico lavorativo
- al contrario, rifiuto incarichi di lavoro quando non sono adeguatamente pagati e/o sono in una situazione di sovraccarico lavorativo

Il grafico evidenza come il genere femminile sia tendenzialmente più propenso ad accettare incarichi anche quando non sono adeguatamente pagati.

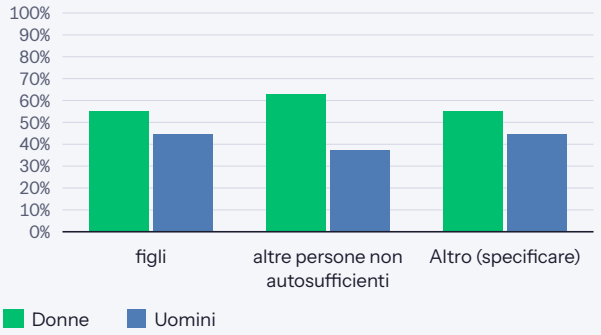
Nei prossimi grafici si evidenzia l'impatto dell'impegno di cura tra gli iscritti (D18, D19).

L'indagine evidenzia come le donne continuano a sostenere in misura significativamente maggiore le attività di assistenza e cura di figli, genitori anziani o familiari con disabilità. La percentuale di donne coinvolte in attività di cura risulta superiore a quella maschile e rappresenta tuttora uno degli elementi maggiormente incidenti sul percorso professionale.

Hai genitori/parenti anziani o con disabilità da assistere?



Se sì, chi?



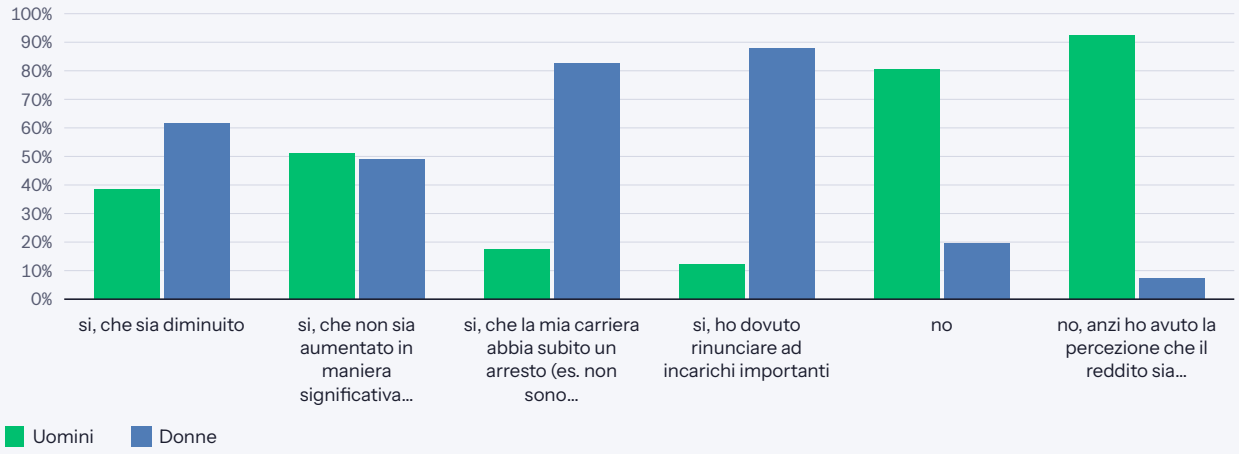
Rispetto al verificarsi della maternità, tra chi ha figli c'è la percezione che questo evento abbia condizionato e condizioni l'esercizio della professione in quasi il 68% delle donne e anche in oltre il 17% degli uomini (D5).

Particolarmente rilevante risulta il dato relativo agli effetti della genitorialità sulla carriera professionale. Le professioniste dichiarano con frequenza nettamente superiore rispetto agli uomini di avere subito una diminuzione del reddito, una mancata crescita economica, un rallentamento del percorso professionale o la rinuncia a incarichi rilevanti dopo la nascita dei figli.

In particolare, la percezione di una battuta d'arresto nella carriera interessa le donne in misura quasi nove volte superiore rispetto agli uomini, mentre la rinuncia a opportunità professionali risulta oltre dieci volte più frequente tra le professioniste.

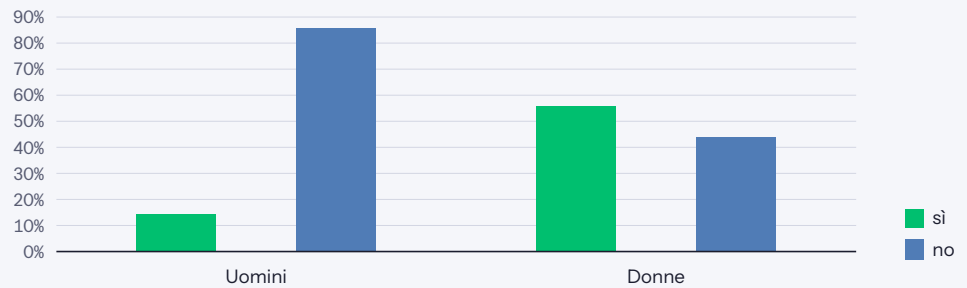
Si tratta del dato più significativo dell'indagine e rappresenta un indicatore concreto della persistente difficoltà di conciliazione tra responsabilità familiari e sviluppo professionale (D5).

Dopo la nascita di un figlio/a hai avuto la percezione che il tuo reddito professionale sia diminuito o non sia cresciuto significativamente e/o la tua carriera abbia subito una battuta di arresto?

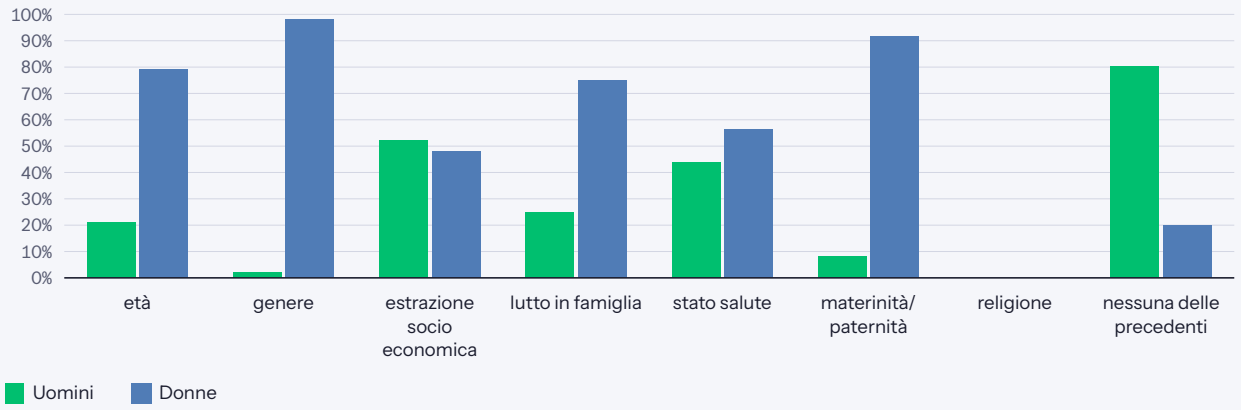


La risposta alla domanda riportata qui sotto evidenzia come la donna percepisca maggiormente una discriminazione nella carriera professionale (oltre il 56%), nonostante anche il 14% degli uomini percepisca questa disuguaglianza (D20, D21). Da notare quanti uomini hanno risposto "no".

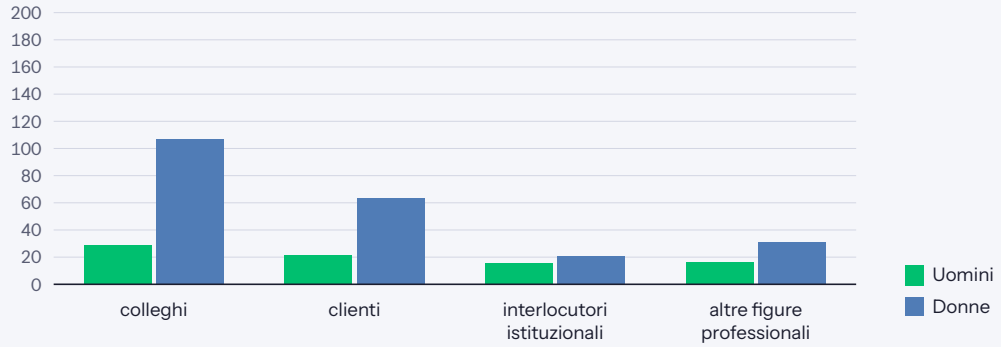
Ci sono stati eventi significativi nella Tua attività professionale che ti hanno fatto sentire vittima di discriminazione?



Se sì, hanno riguardato: (possibile risposta multipla)

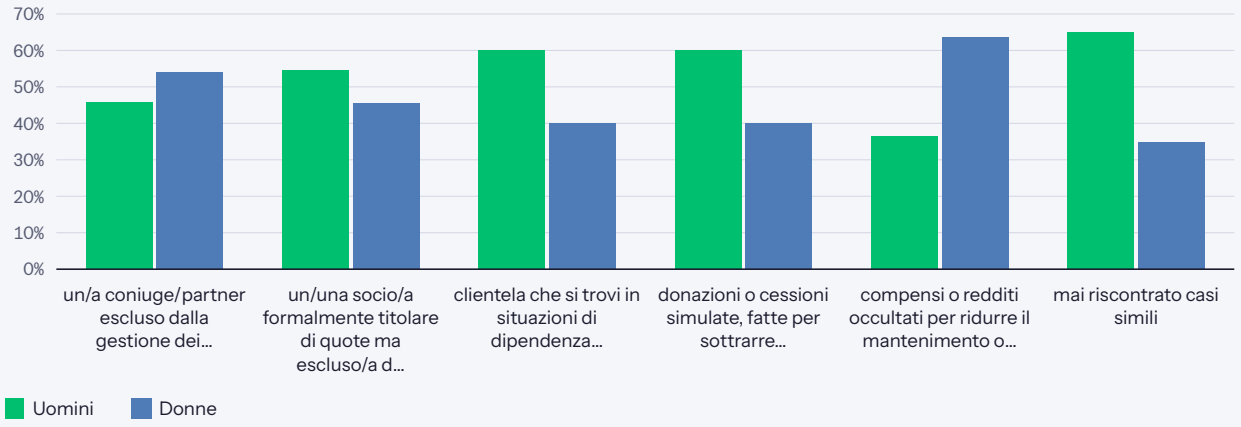


Se si , da parte di chi? (possibile risposta multipla)



Le criticità evidenziate non appaiono riconducibili a singoli episodi isolati ma sembrano riflettere fattori strutturali che incidono sulle opportunità professionali delle donne lungo tutto l'arco della carriera. Quest'ultima risposta mette in evidenza una particolarità della percezione dei rapporti all'interno dell'ambito professionale, in particolare di criticità tra colleghi.

Ti è mai capitato durante lo svolgimento del tuo lavoro di assistere a situazioni di questo genere?



Qui sotto i dettagli delle possibili risposte:

- un/a coniuge/partner escluso dalla gestione dei conti o del patrimonio comune
- un/una socio/a formalmente titolare di quote ma escluso/a da decisioni utili
- clientela che si trovi in situazioni di dipendenza economica, senza autonomia né accesso diretto alle proprie risorse
- donazioni o cessioni simulate, fatte per sottrarre beni a un familiare o socio/a economicamente più debole
- compensi o redditi occultati per ridurre il mantenimento o impedire l'indipendenza economica della/del coniuge
- mai riscontrato casi simili

Dalle risposte emerge una particolare sensibilità femminile a percepire casi di coniuge/partner escluso dalla gestione dei conti o del patrimonio comune e compensi o redditi occultati per ridurre il mantenimento o impedire l'indipendenza economica della/del coniuge.

Sintesi Questionario

L'analisi comparata dei dati raccolti evidenzia come il principale elemento di squilibrio è rappresentato dall'effetto cumulativo dei carichi familiari e assistenziali che gravano in misura prevalente sulle donne, ma non esclusivo in quanto la discriminazione non dipende solo dalla cura né solo dal ruolo.

Le professioniste dichiarano:

- 3 volte più spesso un rallentamento economico;
- 9 volte più spesso un blocco di carriera;
- 14 volte più spesso la rinuncia a incarichi professionali.

I dati mostrano infatti una associazione tra gruppi caratterizzati da maggiore impegno nella cura familiare, riduzione delle opportunità professionali, rallentamento della crescita reddituale e minore presenza nei ruoli apicali. Tale quadro conferma la permanenza di fattori culturali e organizzativi che incidono ancora oggi sull'effettiva parità di opportunità nell'esercizio della professione.

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). I redditi medi e i volumi d'affari medi sono quelli comunicati alle Casse nell'anno 2025.

Dati Complessivi Cassa Dottori Commercialisti Anno 2025 Padova

ANNO 2025	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	37	25	62	31.856	26.769	29.779	39.837	34.252	37.557
da 31 a 40	111	102	213	61.706	44.792	53.535	88.071	61.559	75.263
da 41 a 50	183	158	341	121.369	71.367	98.223	208.631	124.622	169.742
da 51 a 65	350	177	527	161.583	90.014	137.450	299.813	149.522	249.133
oltre 65	117	18	135	109.718	91.095	107.178	212.508	155.656	204.756
TOTALE	**798**	**480**	**1.278**	**125.826**	**71.474**	**105.329**	**226.524**	**117.736**	**185.498**

Dati Complessivi Cassa Dottori Commercialisti Anno 2025 Veneto

ANNO 2025	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	139	152	291	28.847	25.794	27.210	36.214	35.223	35.683
da 31 a 40	548	535	1.083	64.947	42.788	53.878	95.600	60.875	78.254
da 41 a 50	840	708	1.548	113.099	66.013	91.504	189.324	112.151	153.930
da 51 a 65	1.907	900	2.807	159.686	85.076	135.686	289.825	151.616	245.368
oltre 65	666	72	738	119.745	79.629	115.761	224.029	159.380	217.610
TOTALE	**4.100**	**2.367**	**6.467**	**127.357**	**66.239**	**104.910**	**225.537**	**112.825**	**184.140**

Dati Complessivi Cassa Ragionieri Commercialisti Anno 2025 Padova

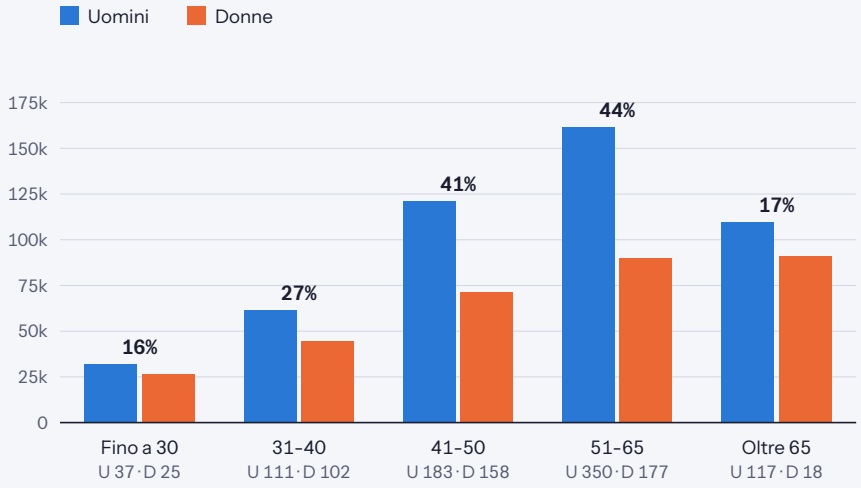
	DONNE			UOMINI			TOTALI		
Fasce d'età	Reddito medio	Volume affari medio	Numero	Reddito medio	Volume affari medio	Numero	Reddito medio	Volume affari medio	Numero
Fino a 30	32.091	42.787	1	21.675	23.939	2	25.147	30.222	3
da 31 a 40	31.268	101.896	2	42.521	48.428	7	40.020	60.309	9
da 41 a 50	45.294	63.946	7	65.147	108.214	16	59.105	94.741	23
da 51 a 65	71.589	139.321	59	118.152	239.957	110	101.897	204.824	169
oltre 65	61.468	120.504	24	104.557	215.076	90	95.486	195.166	114
Totale complessivo	**65.706**	**126.949**	**93**	**105.734**	**212.757**	**225**	**94.028**	**187.662**	**318**

Dai dati forniti dalla Cassa Dottori Commercialisti per l'anno 2025 si può osservare come, nella fascia fino ai 40 anni, pur essendoci una sostanziale corrispondenza di rappresentanza di genere (148 uomini e 127 donne), il Reddito medio delle donne sia inferiore a quello degli uomini di circa il 24% (16% fino ai 30 anni, 27% tra i 31 e i 40 anni).

Nella fascia d'età dai 41 ai 65 anni tale divario di Reddito si innalza significativamente, attestandosi al 41% nella fascia 41-50 e al 44% nella fascia 51-65, nella quale peraltro la presenza femminile scende a circa un terzo degli iscritti. Oltre i 65 anni il divario si riduce al 17%, dato da leggere tuttavia alla luce del numero esiguo di iscritte (18).

Cassa Dottori Commercialisti

Reddito medio dichiarato (€) per classe d'età e divario % donne/uomini – Padova, anno 2025



U/D = numero iscritti uomini/donne. Divario = (reddito uomini − reddito donne) / reddito uomini.

Grafico 1 – Cassa Dottori Commercialisti: reddito medio per genere e classe d'età, Padova 2025

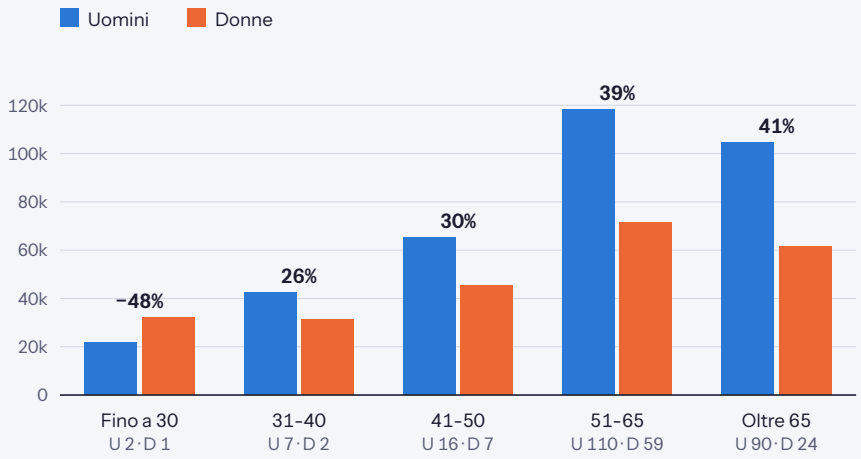
A livello complessivo il reddito medio delle iscritte (71.474 euro) risulta inferiore del 43% rispetto a quello degli iscritti (125.826 euro) e del 32% rispetto alla media ponderata (105.329 euro). Il dato padovano è in linea con quello regionale (divario complessivo del 48% in Veneto), rispetto al quale le professioniste padovane registrano comunque un reddito medio più elevato (71.474 euro contro 66.239 euro).

Anche dall'analisi dei dati forniti dalla Cassa Ragionieri si rileva che il divario di Reddito medio maggiore si verifica nelle fasce d'età più elevate: 39% nella fascia 51-65 e 41% oltre i 65 anni, a fronte del 30% nella fascia 41-50. Nelle fasce fino ai

40 anni il numero di iscritti (12 in totale) è troppo contenuto per consentire valutazioni significative. Complessivamente il reddito medio delle donne (65.706 euro) è inferiore del 38% rispetto a quello degli uomini (105.734 euro) e del 30% rispetto alla media ponderata (94.028 euro).

Cassa Ragionieri Commercialisti

Reddito medio dichiarato (€) per classe d'età e divario % donne/uomini – Padova, anno 2025



Numero iscritti sotto ciascuna classe. Fino a 40 anni gli iscritti sono pochissimi: valori non significativi.

Grafico 2 – Cassa Ragionieri Commercialisti: reddito medio per genere e classe d'età, Padova 2025

Comparazione del Reddito medio per il triennio 2023/2025 - Dottori Commercialisti

	reddito medio 2025		reddito medio 2024		reddito medio 2023	
classi di età	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
fino a 40	54.243	41.244	47.972	39.617	59.043	41.263
41-50	121.369	71.367	109.387	68.510	96.938	63.316
51-65	161.583	90.014	160.487	86.855	147.430	82.412
oltre 65	109.718	91.095	105.467	116.147	108.309	89.355
Totale	**125.826**	**71.474**	**120.749**	**68.157**	**114.456**	**64.133**

Dati riferiti agli iscritti dell'Ordine di Padova. La classe "fino a 40" è la media ponderata, per numero di iscritti, delle classi "fino a 30" e "31-40".

Comparazione del Reddito medio per il triennio 2023/2025 - Ragionieri Commercialisti

	reddito medio 2025		reddito medio 2024		reddito medio 2023	
classi di età	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
fino a 40	37.888	31.542	37.561	36.000	30.006	47.388
41-50	65.147	45.294	61.760	82.171	77.353	51.993
51-65	118.152	71.589	113.660	72.569	99.950	63.972
oltre 65	104.557	61.468	87.862	65.794	74.002	56.368
Totale	**105.734**	**65.706**	**97.355**	**69.851**	**85.659**	**60.357**

Dati riferiti agli iscritti dell'Ordine di Padova. La classe "fino a 40" è la media ponderata, per numero di iscritti, delle classi "fino a 30" e "31-40".

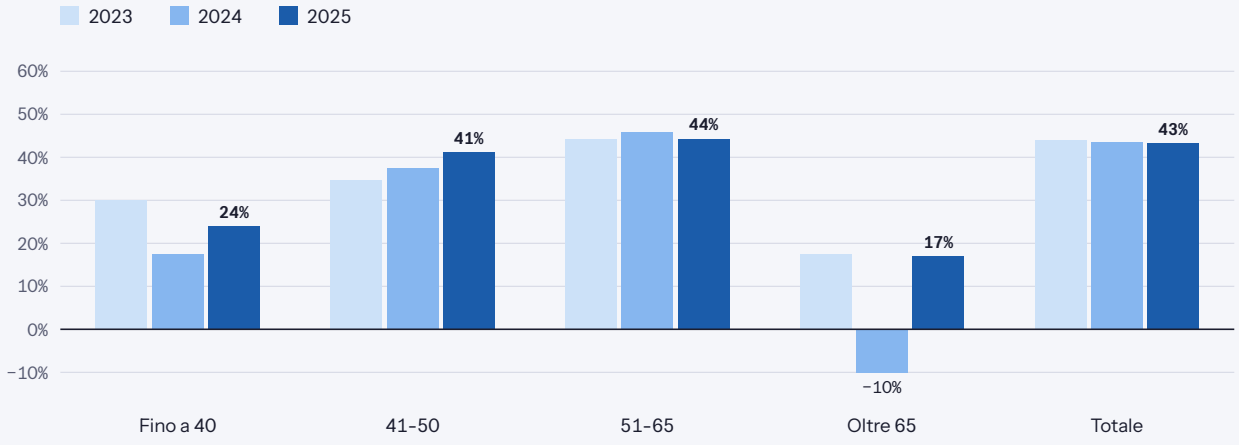
Gender Pay Gap per classe di età – triennio 2023/2025 (Padova)

	Dottori Commercialisti			Ragionieri Commercialisti		
classi di età	**2025**	**2024**	**2023**	**2025**	**2024**	**2023**
fino a 40	24,0%	17,4%	30,1%	16,7%	4,2%	−57,9%
41−50	41,2%	37,4%	34,7%	30,5%	−33,0%	32,8%
51−65	44,3%	45,9%	44,1%	39,4%	36,2%	36,0%
oltre 65	17,0%	−10,1%	17,5%	41,2%	25,1%	23,8%
Totale	**43,2%**	**43,6%**	**44,0%**	**37,9%**	**28,3%**	**29,5%**

Gender Pay Gap = (reddito medio uomini − reddito medio donne) / reddito medio uomini. Valori negativi indicano un reddito medio delle donne superiore a quello degli uomini. Per la Cassa Ragionieri le classi fino a 50 anni contano pochi iscritti e i relativi valori sono soggetti a forte variabilità.

Gender Pay Gap – Cassa Dottori Commercialisti

Divario % del reddito medio donne rispetto agli uomini, per classe d'età – Padova, 2023-2025



Valori negativi = reddito medio delle donne superiore a quello degli uomini (oltre 65 anni nel 2024, 16 iscritte).

Grafico 3 – Gender Pay Gap per classe d'età, Cassa Dottori Commercialisti, Padova 2023-2025

Dall'analisi del triennio 2023/2025 della Cassa Dottori Commercialisti emerge un divario complessivo sostanzialmente stabile (44,0% nel 2023, 43,6% nel 2024, 43,2% nel 2025). La crescita del reddito medio femminile nel triennio (+11,4%) è di poco superiore a quella maschile (+9,9%), ma non si traduce in una riduzione della distanza in valore assoluto, passata da circa 50.300 a circa 54.400 euro. Si segnala in particolare il progressivo peggioramento del divario nella fascia d'età 41-50 (dal 34,7% al 41,2%), mentre nella fascia 51-65 il divario si mantiene stabilmente attorno al 44-46%.

Per la Cassa Ragionieri il divario complessivo risulta in aumento nel 2025 (37,9%, contro il 28,3% del 2024 e il 29,5% del 2023), per effetto della crescita del reddito medio maschile (da 97.355 a 105.734 euro) a fronte di una flessione di quello femminile (da 69.851 a 65.706 euro); anche nella fascia oltre i 65 anni il divario cresce in modo marcato (dal 23,8% del 2023 al 41,2% del 2025).

Andamento del reddito medio complessivo per genere – Padova, 2023-2025

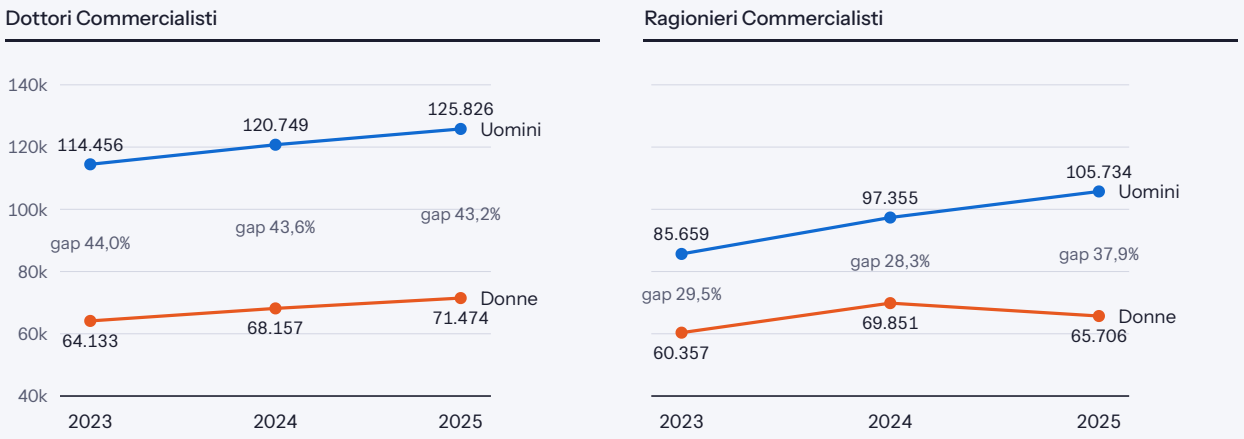


Grafico 4 – Andamento del reddito medio complessivo per genere, Padova 2023-2025

Ulteriori evidenze

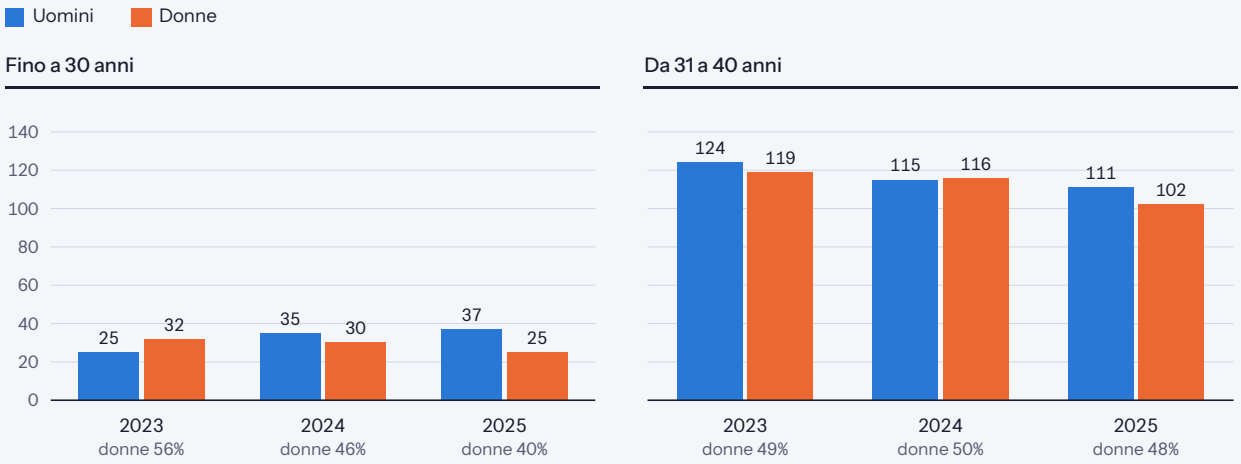
L'analisi dei dati forniti dalle Casse di Previdenza consente di evidenziare, accanto al divario retributivo, alcuni ulteriori elementi di interesse.

Il calo delle giovani iscritte

Nel triennio 2023/2025 le iscritte alla Cassa Dottori Commercialisti con meno di 40 anni sono passate da 151 a 127 (–16%), mentre i colleghi della stessa fascia d'età sono rimasti sostanzialmente invariati (da 149 a 148). Il fenomeno è particolarmente evidente nella fascia fino a 30 anni, dove la quota femminile scende dal 56% del 2023 al 40% del 2025. Per la prima volta nel triennio, dunque, anche tra i più giovani la componente maschile risulta prevalente.

Il dato merita attenzione e un approfondimento nelle prossime edizioni: potrebbe riflettere una minore attrattività della libera professione per le giovani laureate oppure un'uscita anticipata dalla professione nei primi anni di attività. In entrambi i casi si tratta di un segnale rilevante per le politiche di pari opportunità, poiché il riequilibrio di genere raggiunto negli anni scorsi nelle fasce più giovani non può considerarsi acquisito.

Iscritti under 40 alla Cassa Dottori Commercialisti per genere – Padova, 2023-2025



Sotto le barre: quota di donne sul totale della classe.

Grafico 5 – Iscritti under 40 alla Cassa Dottori Commercialisti per genere, Padova 2023-2025

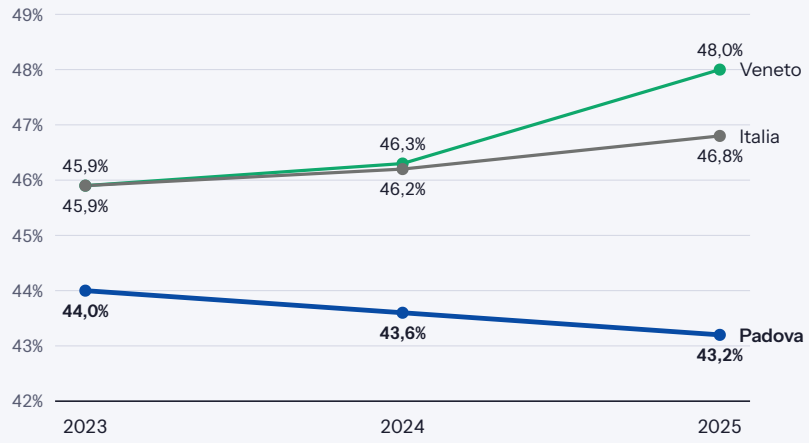
Padova a confronto con il Veneto e l'Italia

Il divario retributivo complessivo registrato a Padova tra gli iscritti alla Cassa Dottori Commercialisti (43,2% nel 2025) è inferiore sia a quello regionale (48,0%) sia a quello nazionale (46,8%). Nel triennio, inoltre, il dato padovano mostra una lieve ma costante riduzione (dal 44,0% al 43,2%), mentre in Veneto e in Italia il divario tende ad aumentare.

Le professioniste padovane dichiarano un reddito medio superiore del 7,9% rispetto alla media delle colleghe venete (71.474 euro contro 66.239 euro), mentre il reddito medio dei colleghi padovani nel 2025 si colloca leggermente al di sotto della media regionale. Pur restando elevato, il divario padovano si muove quindi in controtendenza rispetto al contesto di riferimento.

Gender Pay Gap complessivo – Cassa Dottori Commercialisti

Divario % del reddito medio donne rispetto agli uomini: Padova, Veneto e Italia, 2023-2025



L'asse verticale non parte da zero, per rendere leggibili le differenze tra territori.

Grafico 6 – Gender Pay Gap complessivo della Cassa Dottori Commercialisti: Padova, Veneto e Italia, 2023-2025

Reddito e volume d'affari: un divario di dimensione, non di redditività

Il confronto tra reddito medio e volume d'affari medio offre una chiave di lettura ulteriore. Le colleghe iscritte alla Cassa Dottori Commercialisti trasformano in reddito il 60,7% del proprio volume d'affari, a fronte del 55,5% dei colleghi; lo stesso accade tra i Ragionieri (51,8% contro 49,7%). A fronte di una redditività pari o superiore, il volume d'affari medio delle professioniste è tuttavia inferiore di circa il 48% (117.736 euro contro 226.524 euro).

Il divario, dunque, non dipende dall'efficienza con cui l'attività è gestita, ma dalla sua dimensione: numero e rilevanza dei clienti, tipologia e valore degli incarichi. Ciò richiama il tema dell'accesso agli incarichi di maggior valore e della possibilità di dedicare tempo allo sviluppo della clientela e alle relazioni professionali, già emerso dalle risposte al questionario.

Reddito e volume d'affari medi per genere – Padova, 2025

Barra chiara = volume d'affari medio; barra piena = reddito medio; % = reddito / volume d'affari

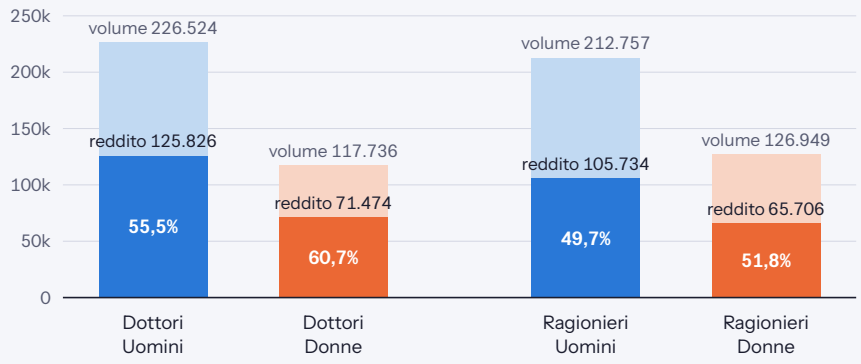


Grafico 7 – Reddito e volume d'affari medi per genere, Padova 2025

Un divario che non si spiega con l'età

Si potrebbe ritenere che il minor reddito medio delle donne dipenda dalla loro minore anzianità, essendo la presenza femminile più concentrata nelle fasce d'età più giovani. Ricalcolando il reddito medio delle iscritte alla Cassa Dottori Commercialisti come se avessero la stessa distribuzione per età dei colleghi, il divario scende dal 43,2% a circa il 39%. La diversa composizione per età spiega quindi solo circa 4 punti percentuali: la parte prevalente del divario permane anche a parità di età.

A conferma, nella fascia 41-50 il reddito medio maschile è cresciuto nel triennio del 25%, quello femminile del 13%. E una collega tra i 51 e i 65 anni, nel pieno della maturità professionale, dichiara in media 90.014 euro, circa il 26% in meno di un collega tra i 41 e i 50 anni (121.369 euro).

Il quadro complessivo delle due Casse

Considerando congiuntamente gli iscritti di Padova alle due Casse, nel 2025 i professionisti sono 1.596, di cui 573 donne (35,9%). Il reddito medio femminile è di 70.538 euro e quello maschile di 121.407 euro, con un divario complessivo del 41,9%, sostanzialmente stabile nel triennio (41,1% nel 2023, 40,8% nel 2024). Oltre i 65 anni le donne rappresentano solo il 13% degli iscritti alla Cassa Dottori Commercialisti, a testimonianza di un riequilibrio di genere che ha riguardato soprattutto le generazioni più recenti e che, come evidenziato sopra, richiede oggi di essere consolidato.

Esoneri dall'obbligo formativo per maternità – triennio 2023/2025

Il Regolamento per la formazione professionale continua prevede, all'art. 8, la possibilità per gli iscritti di ottenere l'esonero totale o parziale dall'obbligo formativo in presenza di specifiche situazioni, tra cui la maternità. Nella versione in vigore nel triennio considerato, l'iscritta può beneficiare di una riduzione di 45 crediti formativi, ripartibile nel periodo compreso tra la gravidanza e il primo anno di vita del figlio. Lo stesso articolo consente di riconoscere l'esonero al padre, quando la madre, anch'essa iscritta all'Albo, non ne abbia usufruito, e lo estende ai genitori adottivi o affidatari.

Nel triennio 2023/2025 gli esoneri per maternità in vigore presso l'Ordine di Padova sono risultati pari a 22 nel 2023, 21 nel 2024 e 22 nel 2025, tutti riferiti a iscritte all'Albo. Nello stesso periodo non risulta alcun esonero riconosciuto a padri, né per adozione o affidamento.

Anno	Esoneri per maternità	di cui iscritte donne	di cui iscritti uomini (paternità)
2023	22	22	0
2024	21	21	0
2025	22	22	0

Fonte: gestionale dell'Ordine, "Riepilogo esoneri" (esoneri in vigore nell'anno solare, iscritti all'Albo; nessun esonero per maternità nell'Elenco Speciale). Un medesimo esonero, coprendo il periodo dalla gravidanza al primo anno di vita del figlio, può risultare in vigore in due anni consecutivi.

Il dato, pur nella sua stabilità numerica, offre alcuni spunti di riflessione. Il primo riguarda la continuità del fenomeno: ogni anno oltre una ventina di colleghe si trova a conciliare l'obbligo di aggiornamento professionale con la nascita di un figlio. Ciò conferma che la maternità è un evento ricorrente nella vita della nostra categoria e che le misure di tutela previste dal Regolamento rispondono a un'esigenza concreta.

Il secondo spunto riguarda la totale assenza di richieste da parte degli iscritti di genere maschile. L'esonero per paternità è configurato come residuale, poiché spetta al padre solo se la madre, iscritta all'Albo, non ne ha beneficiato. Il dato riflette quindi in parte l'impostazione della norma. Al tempo stesso, però, conferma una distribuzione dei carichi di cura che ricade ancora in modo prevalente sulle donne.

Il terzo spunto nasce dal confronto con i dati sul divario retributivo. La maternità interessa tipicamente la fase centrale della vita professionale, la stessa in cui, secondo i dati della Cassa Dottori Commercialisti, il divario di reddito tra uomini e donne si amplia: dal 24% nella fascia fino a 40 anni al 41% nella fascia 41-50. Senza voler stabilire un nesso causale diretto, è ragionevole ritenere che i periodi di rallentamento legati alla genitorialità, se non adeguatamente sostenuti, possano in-

cidere sulla crescita professionale ed economica delle colleghe negli anni successivi.

In questa prospettiva assume particolare rilievo il nuovo Regolamento per la formazione professionale continua, in vigore dal 1° gennaio 2026. Il nuovo testo conferma la riduzione di 45 crediti tra la gravidanza e il primo anno di vita del figlio, fruibile anche dal padre in caso di rinuncia della madre. Introduce inoltre un'ulteriore riduzione di 45 crediti per il periodo compreso tra il primo e il sesto anno di età del figlio, che i genitori possono ripartire tra loro o attribuire a uno solo di essi. Si tratta di uno strumento che valorizza la condivisione della genitorialità e va oltre una tutela rivolta alla sola madre.

Il Comitato Pari Opportunità ritiene utile, pertanto, promuovere presso gli iscritti un'adeguata informazione sulle nuove possibilità di esonero, rivolgendosi anche ai colleghi uomini, e monitorare nelle prossime edizioni del Bilancio di Genere l'eventuale utilizzo da parte dei padri. A ciò si affianca il costante impegno per un'offerta formativa accessibile anche in modalità e-learning e asincrona, che consenta di mantenere l'aggiornamento professionale anche nei periodi di maggiore impegno familiare.

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 (dal 2020 al 2025).

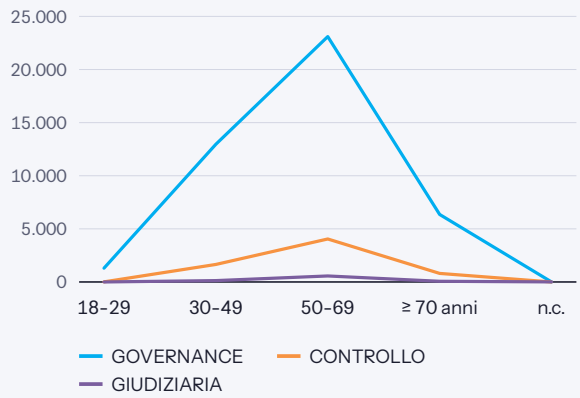
Anno 2025: suddivisione incarichi per fascia di età e per aree di interesse

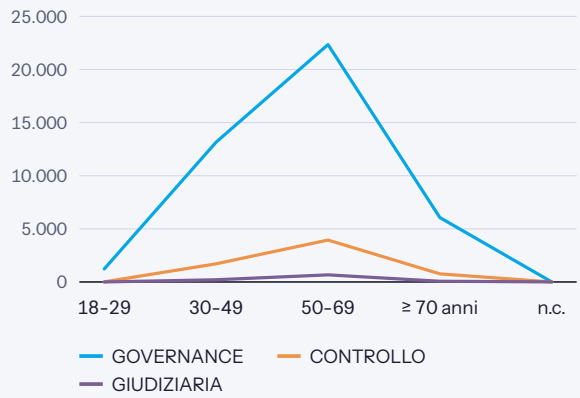
Vengono evidenziati gli incarichi risultanti per ciascuna area di interesse (governance, di controllo e giudiziaria) ponendo particolare attenzione alle fasce d'età.

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.

	Area Governance				Area Controllo				Area Giudiziaria			
Fasce d'età	2024		2025		2024		2025		2024		2025	
da 18 a 29 anni	1.221	3%	1.298	3%	9	0%	9	0%	0	0%	0	0%
da 30 a 49 anni	13.161	31%	12.964	30%	1.709	27%	1.649	25%	208	22%	128	17%
da 50 a 69 anni	22.346	52%	23.099	53%	3.945	61%	4.046	62%	668	70%	565	74%
≥ 70 anni	6.061	14%	6.355	15%	762	12%	805	12%	67	7%	63	8%
n.c.	2	0%	1	0%	0	0%	0	0%	6	1%	6	1%
Totali	42.791	100%	43.717	100%	6.425	100%	6509	100%	949	100%	762	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.

É 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%
2025	DONNE	514	21%	68	22%	4.005	22%	4.443	27%	340	18%	705	16%
	UOMINI	1.885	79%	248	78%	13.984	78%	12.283	73%	1.583	82%	3.659	84%



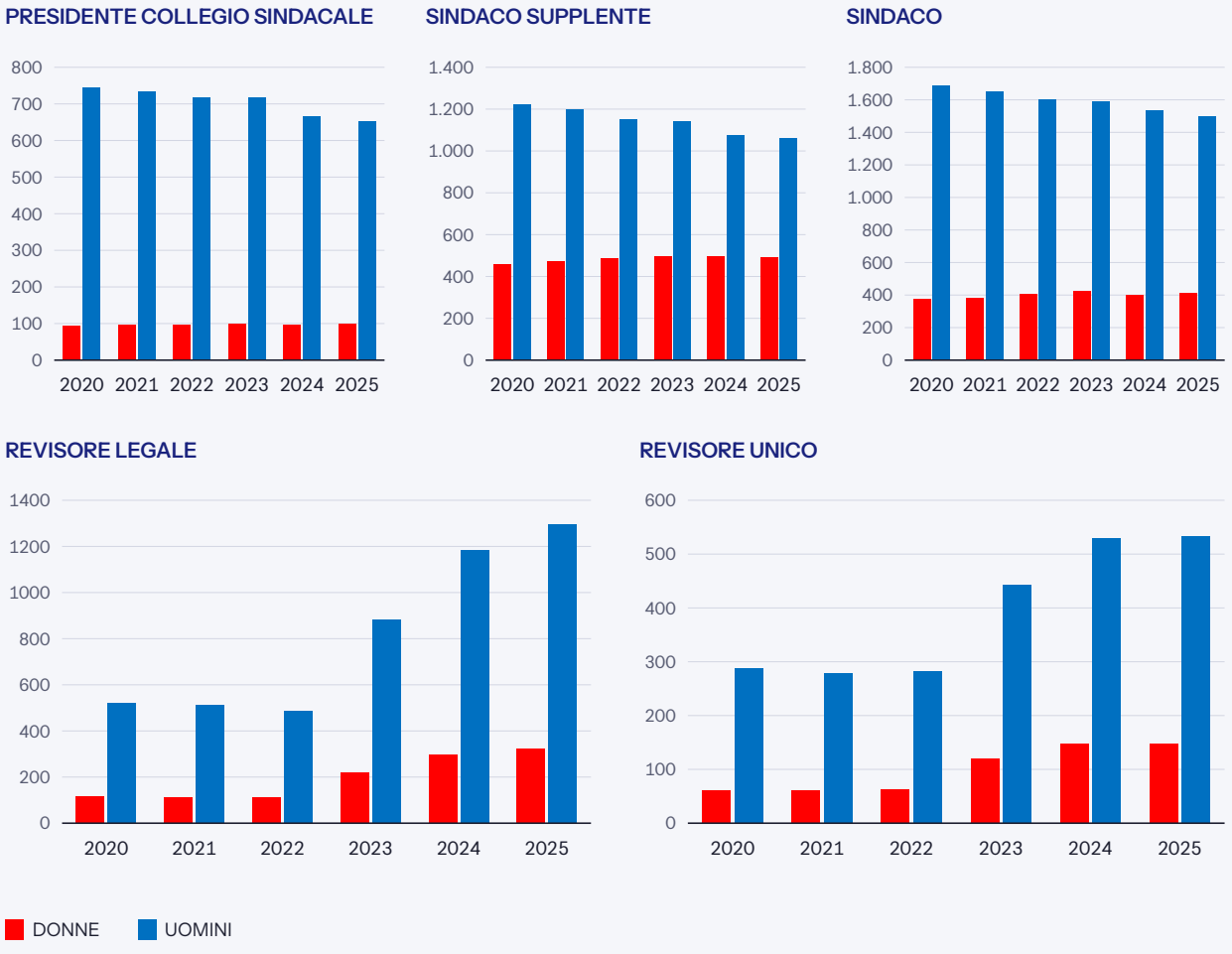
AREA DI CONTROLLO

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.

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

AREA di CONTROLLO		PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE		REVISORE LEGALE		REVISORE UNICO		SINDACO		SINDACO SUPPLENTE	
2020	DONNE	94	11%	116	18%	60	17%	378	18%	456	27%
	UOMINI	744	89%	520	82%	288	83%	1.689	82%	1.222	73%
2021	DONNE	95	11%	113	18%	61	18%	384	19%	470	28%
	UOMINI	734	89%	511	82%	279	82%	1.652	81%	1.199	72%
2022	DONNE	95	12%	112	19%	62	18%	403	20%	488	30%
	UOMINI	718	88%	487	81%	283	82%	1.601	80%	1.151	70%
2023	DONNE	100	12%	221	20%	120	21%	422	21%	496	30%
	UOMINI	716	88%	882	80%	442	79%	1.591	79%	1.141	70%
2024	DONNE	97	13%	296	20%	147	22%	402	21%	495	32%
	UOMINI	666	87%	1.184	80%	530	78%	1.534	79%	1.074	68%
2025	DONNE	100	13%	322	20%	148	22%	411	22%	491	32%
	UOMINI	652	87%	1.294	80%	533	78%	1.497	78%	1.061	68%



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 2025 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.

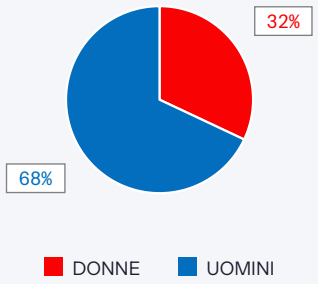
La composizione per genere, a livello nazionale, evidenzia donne 32% e uomini 68%.

Registro dei Revisori Legali, Anno 2025

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

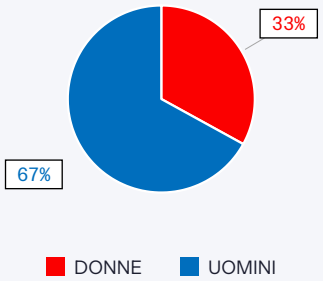
Anno 2025		
DONNE	35.922	32%
UOMINI	77.800	68%
Totale	113.722	100%

REGISTRO DEI REVISORI LEGALI
ANNO 2025

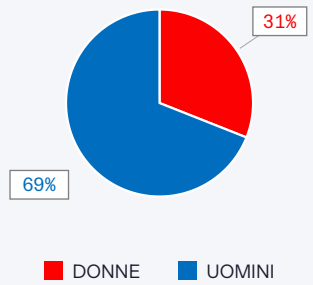


Interessante il dato riferito alla qualifica di Revisore legale della sostenibilità, ossia i revisori incaricati di attestare la conformità della rendicontazione di sostenibilità, in attuazione della direttiva europea CSRD, recepita in Italia con il D.Lgs. 125/2024. Per la Provincia di Padova, la composizione riferita all'anno 2025 risulta in leggero divario positivo rispetto alla media nazionale per il genere meno rappresentato (donne 33%; uomini 67%; media nazionale: donne 31%; uomini 69%):

REGISTRO dei REVISORI LEGALI DELLA SOSTENIBILITA'
Provincia di Padova - Anno 2025



Revisori della sostenibilità
ANNO 2025



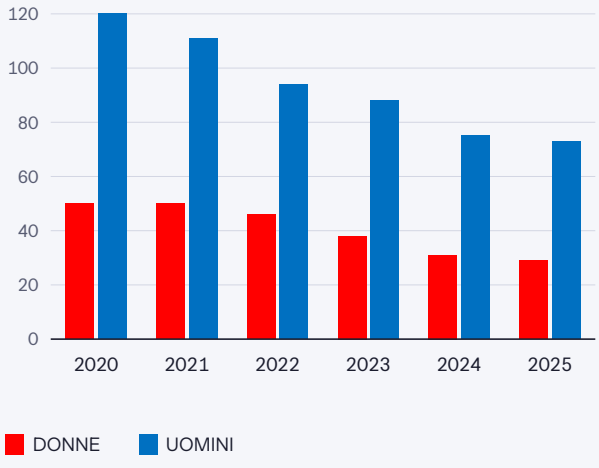
AREA GIUDIZIARIA

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 elevato.

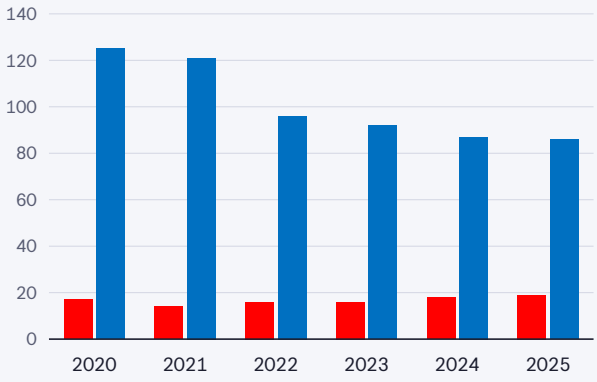
Per i dati riferiti alle nomine avvenute durante l'anno 2025 per l'affidamento degli incarichi di cui al nuovo Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza, si rinvia al capitolo dedicato, in cui sono stati esposti i dati pubblicati sul Portale Fallimenti Padova, oltre alla composizione, riferita agli iscritti all'Ordine di Padova, dell'Elenco dei Gestori della Crisi d'Impresa, istituito presso il Ministero della Giustizia

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%
2025	DONNE	29	28%	19	18%	157	34%	15	16%
	UOMINI	73	72%	86	82%	307	66%	76	84%

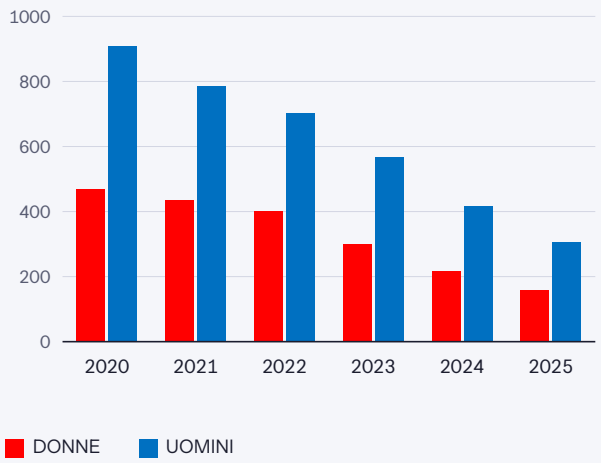
COMMISSARIO GIUDIZIALE



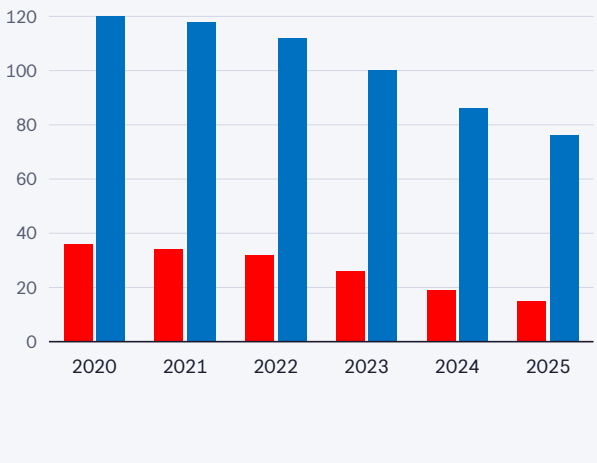
COMMISSARIO LIQUIDATORE



CURATORE FALLIMENTARE



LIQUIDATORE GIUDIZIARIO



DONNE UOMINI

Composizione dell'elenco dei gestori della crisi di impresa e degli incarichi nelle procedure concorsuali del Tribunale di Padova

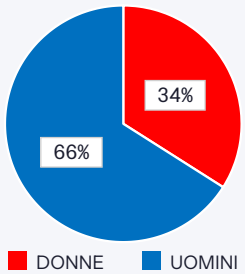
In base alle informazioni desunte dal portale dell'***Elenco Gestori della Crisi di Impresa***, istituito presso il Ministero della Giustizia e il cui primo popolamento è stato avviato dal 5 gennaio 2023, si riportano i dati degli iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti e Esperti Contabili di 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, CCII.

Per una disamina degli incarichi attribuibili agli iscritti all'Elenco, 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**.

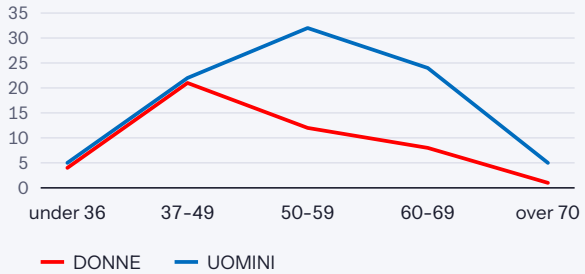
Con riferimento all'anno 2025, vengono evidenziati gli iscritti all'Ordine di Padova e al suddetto Elenco, suddivisi per genere e fasce d'età.

ETÀ	DONNE		UOMINI		totale	
under 36	4	3%	5	4%	9	7%
37-49	21	16%	22	16%	43	32%
50-59	12	9%	32	24%	44	33%
60-69	8	6%	24	18%	32	24%
over 70	1	1%	5	4%	6	4%
totale	46	34%	88	66%	134	100%

ELENCO GESTORI della CRISI e INSOLVENZA dell'IMPRESA
ODCEC PADOVA - ANNO 2025



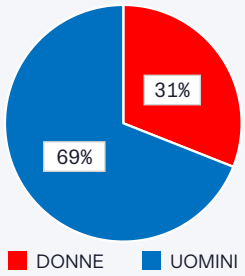
ELENCO GESTORI della CRISI e INSOLVENZA dell'IMPRESA
ODCEC PADOVA - ANNO 2025



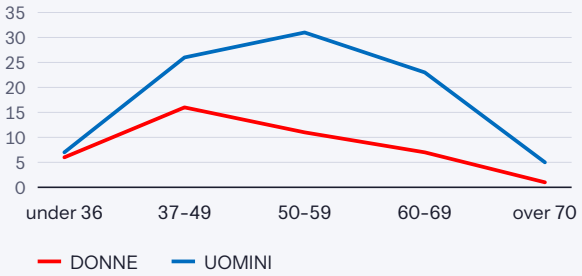
Per l'anno 2025, significativa la pressoché coincidenza tra i generi nelle prime due fasce di età (under 36 e 37-49) degli iscritti all'Elenco.

Nel confronto con l'anno 2024, si assiste ad un incremento in valore assoluto della componente femminile (da 41 a 46), così da rappresentarne il 34,3% degli iscritti.

ELENCO GESTORI della CRISI e INSOLVENZA dell'IMPRESA
ODCEC PADOVA - ANNO 2024

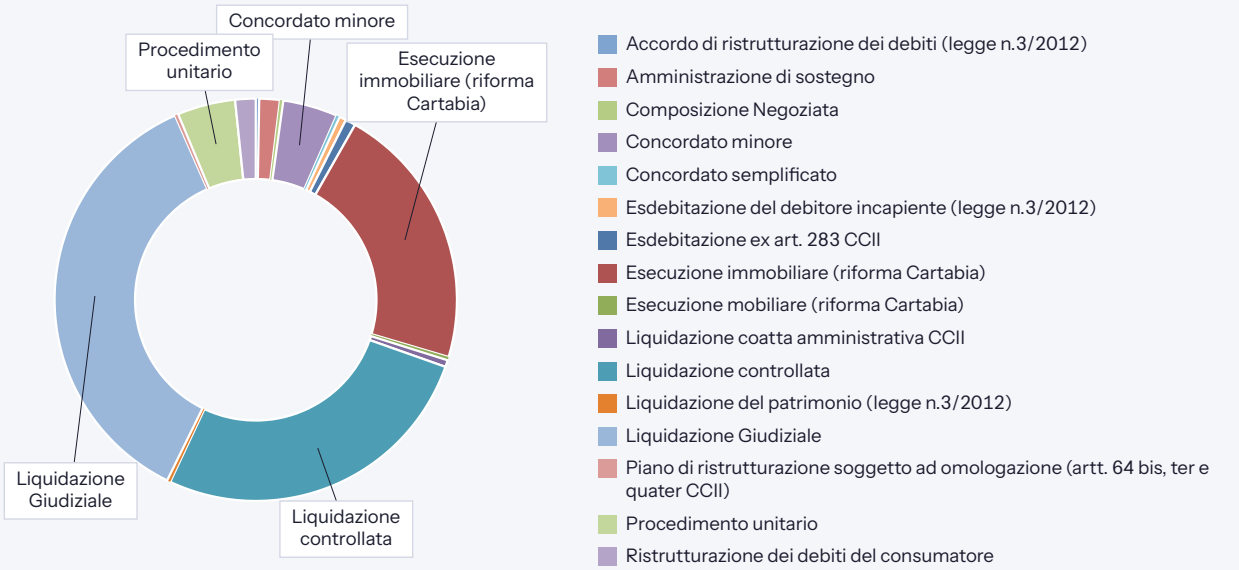


ELENCO GESTORI della CRISI e INSOLVENZA dell'IMPRESA
ODCEC PADOVA - ANNO 2024



Di seguito, sulla base alle informazioni fornite da Zucchetti Software Giuridico Srl, titolare della piattaforma gestionale Fallco, si riportano gli incarichi affidati dall'autorità giudiziaria del Tribunale di Padova nell'anno 2025 agli iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti e Esperti Contabili di Padova.

TRIBUNALE DI PADOVA
PROCEDURE ANNO 2025



Il confronto con la composizione dell'Elenco dei Gestori della crisi, istituito dall'art. 356 CCII, risulta significativo soltanto se riferito alle procedure nelle quali la nomina è effettuata dal Tribunale attingendo all'Elenco medesimo.

Gli incarichi del 2025 sono stati pertanto ripartiti in tre gruppi: le procedure di nomina del Tribunale riconducibili all'Elenco, che costituiscono il perimetro omogeneo di confronto; le procedure da sovraindebitamento nelle quali il professionista è designato dall'Organismo di Composizione della Crisi; le altre procedure, estranee al Codice della crisi o comunque soggette a modalità di nomina diverse.

a) Procedure di nomina del Tribunale dall'Elenco ex art. 356 CCII

Procedura	Totale	Donne	Uomini	% donne	% uomini
Liquidazione giudiziale	132	49	83	37,1%	62,9%
Liquidazione controllata	97	34	63	35,1%	64,9%
Procedimento unitario	17	2	15	11,8%	88,2%
Liquidazione coatta amministrativa CCII	2	0	2	0,0%	100,0%
Concordato semplificato	1	0	1	0,0%	100,0%
Piano di ristrutturazione soggetto ad omologazione (artt. 64-bis, ter e quater CCII)	1	0	1	0,0%	100,0%
Totale	**250**	**85**	**165**	**34,0%**	**66,0%**

b) Procedure da sovraindebitamento con designazione dell'Organo di composizione della crisi

Procedura	Totale	Donne	Uomini	% donne	% uomini
Concordato minore	16	5	11	31,2%	68,8%
Ristrutturazione dei debiti del consumatore	6	0	6	0,0%	100,0%
Esdebitazione ex art. 283 CCII	3	2	1	66,7%	33,3%
Esdebitazione del debitore incapiente (legge n. 3/2012)	2	1	1	50,0%	50,0%
Accordo di ristrutturazione dei debiti (legge n. 3/2012)	1	0	1	0,0%	100,0%
Liquidazione del patrimonio (legge n. 3/2012)	1	0	1	0,0%	100,0%
Totale	**29**	**8**	**21**	**27,6%**	**72,4%**

In queste procedure il professionista è designato dall'OCC fra i gestori iscritti nel registro di cui al D.M. 202/2014: i relativi incarichi non sono quindi confrontabili con la composizione dell'Elenco. Si segnala che il concordato minore e la ristrutturazione dei debiti del consumatore prevedono comunque la nomina, da parte del tribunale, del liquidatore in sede di omologazione, nei casi previsti.

c) Altre procedure

Procedura	Totale	Donne	Uomini	% donne	% uomini
Esecuzione immobiliare (riforma Cartabia)	78	35	43	44,9%	55,1%
Amministrazione di sostegno	6	0	6	0,0%	100,0%
Composizione negoziata	1	0	1	0,0%	100,0%
Esecuzione mobiliare (riforma Cartabia)	1	0	1	0,0%	100,0%
Totale	**86**	**35**	**51**	**40,7%**	**59,3%**

Le esecuzioni immobiliari e mobiliari comportano la nomina di custodi giudiziari e di professionisti delegati alla vendita, scelti dagli elenchi tenuti presso il Tribunale.; l'amministratore di sostegno è nominato dal giudice tutelare; l'esperto della composizione negoziata è nominato da apposita commissione presso la Camera di Commercio. In nessuno di questi casi la nomina avviene attingendo all'Albo dei gestori della crisi.

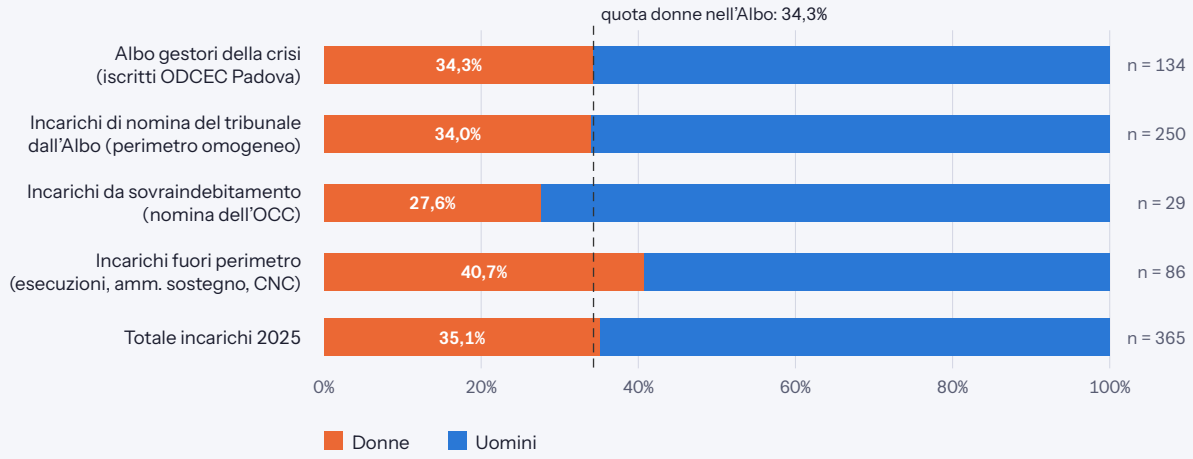
Circoscritto al perimetro omogeneo, il confronto restituisce un risultato di sostanziale coincidenza: gli incarichi conferiti dal Tribunale a professioniste sono 85 su 250, pari al 34,0%, a fronte di una quota femminile dell'Albo dei gestori della crisi, riferita agli iscritti all'Ordine di Padova, pari al 34,3%.

La composizione delle nomine riproduce quindi, a livello aggregato, la composizione dell'Albo.

Il dato complessivo riferito a tutte le procedure (35,1% di incarichi a donne) risulta leggermente più elevato, ma tale differenza è determinata quasi interamente dalle esecuzioni immobiliari, nelle quali la quota femminile raggiunge il 44,9% (35 incarichi su 78) e la nomina avviene con criteri e da elenchi diversi. Il dato riferito alle procedure da sovraindebitamento, nelle quali la designazione è dell'OCC, si attesta invece al 27,6%, su un numero di incarichi tuttavia limitato (29).

Composizione dell'Albo e degli incarichi del Tribunale di Padova, 2025

Quota di donne e uomini; n = numero di iscritti o di incarichi

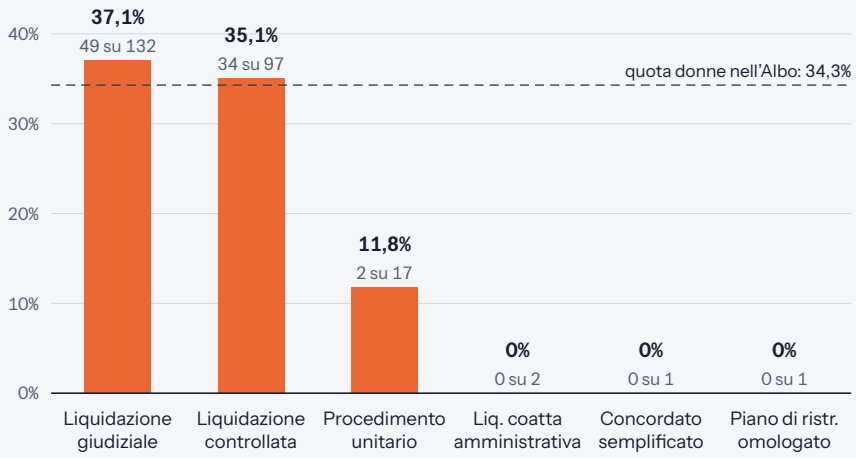


L'analisi per singola procedura all'interno del perimetro omogeneo evidenzia un elemento meritevole di attenzione: nella liquidazione giudiziale (37,1%) e nella liquidazione controllata (35,1%), che insieme rappresentano il 92% degli incarichi del gruppo, la quota femminile è in linea o superiore a quella dell'Elenco. Nel procedimento unitario, invece, le professioniste hanno ricevuto 2 incarichi su 17 (11,8%): si tratta delle procedure di regolazione della crisi, nelle quali la nomina ha ad oggetto le funzioni di commissario giudiziale. Pur trattandosi di numeri contenuti, il dato segnala una possibile differenza tra le funzioni liquidatorie e quelle di controllo e vigilanza, che sarà utile verificare nelle prossime rilevazioni.

Le restanti procedure del perimetro contano complessivamente quattro incarichi.

Quota di donne negli incarichi di nomina del tribunale, 2025

Solo le procedure in cui la nomina è effettuata dal tribunale attingendo all'Albo ex art. 356 CCII



Sotto ogni percentuale: numero di incarichi alle donne sul totale della procedura. Con meno di 10 incarichi la percentuale non è significativa.

Analizzando la distribuzione delle nomine e limitando l'analisi al perimetro omogeneo, cioè alle procedure in cui la nomina è effettuata dal Tribunale attingendo all'Elenco, i 250 incarichi si distribuiscono su 99 professionisti, di cui 38 donne e 61 uomini.

Ciò consente di distinguere due dimensioni che il dato aggregato teneva insieme: quante persone vengono chiamate, e quanti incarichi riceve ciascuna. Le due dimensioni, nel 2025, raccontano cose diverse.

	Donne	Uomini	Totale
Incarichi conferiti	85	165	250
Professionisti distinti incaricati	38	61	99
Quota di iscritti con almeno un incarico	82,6%	69,3%	73,9%
Incarichi medi per professionista	2,24	2,70	2,53
Numero massimo di incarichi a un professionista	5	8	8
Quota di incarichi al 20% più nominato	38,8%	39,4%	—

Assumendo che i professionisti incaricati nel perimetro omogeneo siano iscritti all'Elenco, la quota di iscritte che ha ricevuto almeno una nomina è pari all'82,6% (38 su 46), a fronte del 69,3% degli iscritti (61 su 88). In altre parole, la probabilità di essere nominati almeno una volta nel corso dell'anno è risultata più elevata per le professioniste.

La seconda dimensione restituisce invece un quadro diverso. Nel perimetro omogeneo, ciascuna professionista incaricata ha ricevuto in media 2,24 nomine, a fronte delle 2,70 dei colleghi: circa il 17% in meno. Il professionista con maggior numero di incarichi ne ha ricevuti otto, la professionista cinque.

La distribuzione è analoga per i due generi, poiché il 20% dei professionisti più incaricati raccoglie il 38,8% delle nomine tra le donne e il 39,4% tra gli uomini, e complessivamente i dieci professionisti più nominati assorbono il 22,8% degli incarichi del perimetro.

La fascia 37-49 anni

Un altro dato significativo emerge incrociando le nomine con l'età dei professionisti, ricavabile dai dati anagrafici.

Nella classe 37-49 anni le professioniste incaricate sono 17 e i colleghi 14: le donne sono dunque in maggioranza. Ciononostante, ciascuna di esse ha ricevuto in media 2,12 incarichi, contro i 3,21 dei colleghi della stessa classe: il 34% in meno.

Nelle classi successive la distanza si riduce sensibilmente (2,62 contro 2,91 nella fascia 50-59; 2,00 contro 2,24 nella fascia 60-69), mentre cambia radicalmente la rappresentanza: tra i 60 e i 69 anni i professionisti incaricati sono 21 e le professioniste 7.

Il parallelo con la sezione sul divario retributivo è evidente e merita di essere segnalato: la fascia d'età in cui le professioniste ricevono un numero sensibilmente inferiore di incarichi, pur essendo presenti in misura pari o superiore, è la stessa in cui il divario di reddito si amplia in modo marcato (dal 24% della fascia fino a 40 anni al 41% della fascia 41-50). Si tratta di due rilevazioni indipendenti che convergono sullo stesso momento della vita professionale.

Classe di età	Iscritti Albo D/U	Professionisti incaricati D/U	Incarichi D/U	Incarichi per professionista D/U
under 36	4 / 5	1 / 2	1 / 3	1,00 / 1,50
37-49	21 / 22	17 / 14	36 / 45	2,12 / 3,21
50-59	12 / 32	13 / 22	34 / 64	2,62 / 2,91
60-69	8 / 24	7 / 21	14 / 47	2,00 / 2,24
over 70	1 / 5	0 / 2	0 / 6	— / 3,00
Totale	**46 / 88**	**38 / 61**	**85 / 165**	**2,24 / 2,70**

Conclusioni

Il Bilancio di Genere restituisce un quadro articolato della professione nell'Ordine di Padova, nel quale convivono segnali di progressivo riequilibrio e differenze ancora significative tra uomini e donne, soprattutto sotto il profilo economico, della progressione professionale e dell'accesso alle opportunità.

La composizione dell'Albo evidenzia anzitutto una maggiore presenza femminile nelle generazioni più giovani e nelle fasce di più recente iscrizione. Le donne rappresentano complessivamente il 36,3% degli iscritti, ma raggiungono il 48,3% nella fascia di età tra 37 e 49 anni e il 46,8% tra gli iscritti all'Albo da 6 a 10 anni. Il dato testimonia l'evoluzione di una professione storicamente a prevalenza maschile, anche se la riduzione registrata nel triennio delle giovani iscritte alla Cassa Dottori Commercialisti suggerisce che tale tendenza debba essere attentamente monitorata e non possa considerarsi definitivamente acquisita.

Sul piano della partecipazione alla vita istituzionale, il quadro si presenta differenziato. Negli organi istituzionali la presenza femminile raggiunge complessivamente il 53,3%, mentre scende al 32,6% nelle commissioni istituzionali e si attesta al 39,6% nelle commissioni di studio. Emergono inoltre differenze significative tra i diversi ambiti di specializzazione. Accanto al tema dell'equilibrio di genere, i dati evidenziano quello del ricambio generazionale: negli organi e nelle commissioni istituzionali non risultano infatti componenti fino a 36 anni.

Anche la partecipazione alla formazione professionale appare nel complesso equilibrata, pur mostrando uno scarto da monitorare: nel 2025 ha partecipato agli eventi formativi almeno il 58,5% degli uomini iscritti e il 53,0% delle donne. Particolare attenzione merita inoltre la fascia di età tra 37 e 49 anni, nella quale il tasso di partecipazione risulta inferiore alla media. I dati disponibili non consentono di attribuire tale differenza a specifiche cause, ma suggeriscono l'opportunità di continuare a valutare modalità, orari e strumenti di erogazione della formazione che possano facilitarne l'accesso.

L'elemento di maggiore criticità resta il divario reddituale. Nel 2025, tra gli iscritti alla Cassa Dottori Commercialisti di Padova, il reddito medio dichiarato dalle donne è pari a 71.474 euro, rispetto a 125.826 euro degli uomini, con un Gender Pay Gap del 43,2%. Tra gli iscritti alla Cassa Ragionieri il divario è pari al 37,9%. Per i Dottori Commercialisti il gap complessivo rimane sostanzialmente stabile nel triennio 2023-2025 e assume particolare rilevanza nelle fasce centrali della vita professionale, raggiungendo il 41,2% tra 41 e 50 anni e il 44,3% tra 51 e 65 anni.

La diversa distribuzione anagrafica spiega soltanto una parte limitata di questo fenomeno: la standardizzazione per età effettuata sui dati della Cassa Dottori Commercialisti riduce infatti il divario dal 43,2% a circa il 39%. Allo stesso tempo, il rapporto tra reddito e volume d'affari risulta non inferiore per le professioniste, mentre è sensibilmente diverso il volume d'affari medio. Questi elementi suggeriscono di approfondire, nelle prossime rilevazioni, non soltanto il livello reddituale, ma anche

le caratteristiche degli incarichi, la dimensione della clientela, le specializzazioni e le opportunità di sviluppo professionale.

Le evidenze del Questionario di Genere completano il quadro statistico. Le risposte mostrano differenze nella percezione dell'autonomia lavorativa, nella distribuzione dei carichi di cura, negli effetti della genitorialità sul percorso professionale e nella percezione delle opportunità di carriera. Tali risultati non dimostrano, singolarmente, rapporti causali, ma risultano coerenti con le differenze reddituali e professionali rilevate attraverso le altre fonti e consentono di individuare alcuni ambiti sui quali concentrare il monitoraggio futuro.

Le professioniste dichiarano:

- 3 volte più spesso un rallentamento economico;
- 9 volte più spesso un blocco di carriera;
- 14 volte più spesso la rinuncia a incarichi professionali.

I dati mostrano infatti una associazione tra gruppi caratterizzati da maggiore impegno nella cura familiare, riduzione delle opportunità professionali, rallentamento della crescita reddituale e minore presenza nei ruoli apicali. Tale quadro conferma la permanenza di fattori culturali e organizzativi che incidono ancora oggi sull'effettiva parità di opportunità nell'esercizio della professione.

Un ulteriore elemento emerge dall'analisi degli incarichi nelle procedure concorsuali. Nel perimetro omogeneo delle procedure in cui il Tribunale attinge all'Elenco dei gestori della crisi, la quota di incarichi attribuita alle professioniste, pari al 34,0%, è sostanzialmente coincidente con la loro presenza nell'Elenco, pari al 34,3%. Tuttavia, considerando il numero medio di incarichi ricevuti da ciascun professionista incaricato, emergono alcune differenze, particolarmente evidenti nella fascia 37-49 anni. Si tratta di un dato che merita di essere seguito nel tempo per verificare se rappresenti un fenomeno occasionale o una tendenza più strutturale.

Nel loro insieme, le diverse rilevazioni mostrano pertanto che la parità numerica nella partecipazione non coincide necessariamente con la parità nelle opportunità e nei risultati professionali. La crescente presenza femminile nelle generazioni più recenti e l'equilibrio raggiunto in alcuni ambiti istituzionali rappresentano segnali positivi; persistono, tuttavia, differenze rilevanti nei redditi, nei percorsi professionali, nella distribuzione delle responsabilità familiari e, in alcuni contesti, nell'intensità degli incarichi.

Alla luce di queste evidenze, il Comitato Pari Opportunità ritiene prioritario proseguire nel monitoraggio sistematico e comparabile nel tempo degli indicatori relativi a genere ed età, con particolare attenzione alle nuove iscrizioni e cancellazioni dall'Albo, alla partecipazione alla formazione, ai redditi e ai volumi d'affari, all'accesso agli incarichi professionali e istituzionali, agli effetti della genitorialità e dei carichi di cura e alla partecipazione delle generazioni più giovani.

Il Bilancio di Genere deve quindi essere inteso non soltanto come strumento di rendicontazione, ma come strumento di misurazione dell'evoluzione della professione e di orientamento delle politiche dell'Ordine. La disponibilità di dati omogenei e confrontabili negli anni consentirà di verificare l'effettiva evoluzione degli squilibri rilevati e di valutare concretamente l'efficacia delle iniziative adottate.

L'obiettivo per i prossimi anni non è soltanto favorire una rappresentanza numericamente più equilibrata, ma contribuire a creare condizioni nelle quali genere, età e responsabilità familiari incidano sempre meno sulle possibilità di accesso, crescita, remunerazione e partecipazione alla vita professionale. In questa pro-

spettiva, la parità di opportunità rappresenta non soltanto un principio da tutelare, ma un elemento di qualità, attrattività e sviluppo della professione nel suo complesso.

Padova, 9 novembre 2026

CPO ODCEC (Padova)
Chiara Bedei – Presidente
Giulia Dal Pozzo – Vice Presidente
Fabio Grigoletto – Segretario
Claudia Bozzolan
Martina Ometto
Caterina Scagnolari
Stefania Targa