



COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Arezzo

BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2024



A cura del

“Comitato Pari Opportunità dell’Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Arezzo “

- **Presidente**

Carla Vilucchi

- **Vice presidente**

Giovanni Grazzini

- **Segretaria**

Chiara Baini

- **Componenti**

Sabrina Duchi

Eleonora Egidi

Nora Giorni

Elena Gregori

Giulia Faralli

Marta Rossinelli

Silvia Buricchi

SOMMARIO

Introduzione	3
Premessa	3
1. Il Comitato Pari Opportunita	8
2.Rendicontazione dell'attivit� svolta durante l'anno	11
3.Metodo di redazione	12
4.Analisi del contesto	13
5.Il divario retributivo-focus sul gender pay gap	18
6.Sondaggio	20
7.Conclusioni	21

INTRODUZIONE

Il presente Bilancio di Genere Consuntivo per l'anno 2024 è stato redatto seguendo le Linee Guida al Bilancio di Genere emanate dal CNPO il 14/03/2024. La competenza esclusiva della redazione del bilancio di Genere è del Comitato Pari Opportunità e tale adempimento non può essere assorbito o sostituito dal bilancio sociale o da altre forme di rendicontazione. La redazione del Bilancio di Genere deve essere predisposta annualmente dal Comitato di Pari Opportunità.

PREMESSA

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

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.

Di particolare importanza nel nostro ordinamento sono state le modifiche apportate nell'anno 2020 al D.lgs. n. 139/2005 (la norma che regola la professione) che hanno previsto:

- all'art. 8 l'obbligo per tutti gli ordini territoriali di costituire un Comitato Pari Opportunità eletto con le modalità stabilite con regolamento approvato dal Consiglio Nazionale;
- all'art. 25 l'introduzione delle quote di genere nelle liste elettorali ovvero ha disposto che i 2/5 sono riservati al genere meno rappresentato.

L'art. 28 del Codice Deontologico contiene il principio della parità di genere nel disciplinare gli incarichi istituzionali.

Dal 2019 il nostro Ordine redige il Bilancio Consuntivo di Genere aderendo così alla campagna promossa dalla Conferenza Regionale degli Ordini dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Toscana finalizzata alla redazione di uno schema da poter utilizzare per un Bilancio Consolidato a livello regionale.

Il Comitato Pari Opportunità del Consiglio Nazionale dei Commercialisti a Marzo 2024 ha emanato le [Linee guida al bilancio di genere](#), uno strumento operativo per supportare i CPO degli Ordini territoriali della categoria nella stesura del Gender Budget e al quale questo CPO si attenuto per la sua predisposizione.

1.1 Quadro di riferimento internazionale ed europeo

L'esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della Quarta conferenza mondiale sulle donne dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15 settembre 1995. In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato dalla Conferenza faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché di avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali. Ciò al fine di poterne valutare anche a posteriori il differente impatto su donne e uomini e in questo modo elaborare proposte di azioni correttive. Con riferimento al contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si situa nell'ambito del più ampio approccio gender mainstreaming, che implica l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione delle politiche pubbliche incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il gender Budgeting può considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio. Il primo riferimento a questo meccanismo di promozione dell'uguaglianza è rinvenibile nella Relazione che nel 2003 fu predisposta per il Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (16 giugno, 2003, A5-0214/2003). La Relazione costituiva la proposta di una Risoluzione su Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere, avente l'obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di gender Budgeting presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica. A questo passaggio fondamentale, è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell'Unione europea dedicati in senso più generale al tema della parità di

genere. Tra le prese di posizione più significative, ci si limita a ricordare la Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI)), che proprio in un momento di fatica economica esortava gli Stati membri ad adottare il gender Budgeting “quale strumento per analizzare i programmi e le politiche governative, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini”. Ancora, la Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) è tornata a chiedere in modo particolare alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento , e, in pari data, la Risoluzione sulla parità di genere e le politiche fiscali dell'Unione europea (2018/2095(INI)) ricorda che “l'analisi di bilancio fondata sul genere permetterebbe informazioni migliori sull'impatto distributivo degli investimenti pubblici su uomini e donne” e permetterebbe agli Stati di “identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne e garantire che tutte le politiche per la mobilitazione delle risorse e l'assegnazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere”. L'attenzione delle istituzioni europee allo strumento del Bilancio di Genere è stata confermata – si potrebbe dire a maggior ragione – nel complesso contesto che si è venuto a determinare a seguito, e per effetto, della pandemia. È stato infatti a più livelli riconosciuto come l'emergenza sanitaria, e le sue serie ripercussioni anche economiche, abbiano impattato in misura proporzionalmente più significativa sulla condizione di coloro che già pativano discriminazioni.

La Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla prospettiva di genere nella crisi COVID-19 e nel periodo successivo alla crisi (2020/2121(INI)) sottolinea dunque l'esigenza che i principi dell'integrazione della prospettiva di genere e del Bilancio di Genere “siano rispecchiati in tutti gli aspetti della risposta alla crisi COVID-19 per preservare e tutelare i diritti delle donne durante tutta la pandemia e nel periodo successivo e per rafforzare la parità di genere”. Sulla necessità di migliorare, a livello europeo, le capacità di valersi di tale strumento e, più in particolare, sulla necessità che i piani nazionali di ripresa e resilienza spieghino in che modo le misure proposte dovrebbero contribuire alla parità di genere, si veda poi il Report della Corte dei conti europea del 2021 “Integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE: è tempo di tradurre le parole in azione”.

1.2 Quadro di riferimento nazionale

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più negli Enti Pubblici, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei principi della Costituzione italiana. L'art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di discriminazione, ma impone anche al suo secondo comma di contrastare e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto dell'uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'eguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali. Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di "raccordo" tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una "lente" di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all'interno di una organizzazione. Questa attività di verifica dello status quo e dell'impatto che su di esso abbiano prodotto eventuali misure specificamente adottate, consente di reindirizzarle in modo più consapevole e con una maggiore attenzione anche alle ricadute "indirette" che una misura apparentemente neutra potrebbe avere proprio sulla parità di genere.

Può senz'altro affermarsi, inoltre, come, mirando a rendere più trasparente ed equa la distribuzione delle risorse pubbliche, il Bilancio di Genere assecondi anche i principi di buon andamento e imparzialità della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 97 Cost.

Prima di essere previsto a livello giuridico, in Italia, il Bilancio di Genere ha iniziato a diffondersi in via di prassi, grazie ad alcune pionieristiche sperimentazioni avviate da alcuni Comuni e Province già negli anni 2000. La ragione per la quale ad essersi attivati per primi su questa strada sono stati i governi locali ha probabilmente una connessione con la loro maggiore prossimità alla comunità e dunque alle esigenze delle persone. Il Bilancio di Genere, infatti, comporta una maggiore attenzione proprio alla corrispondenza tra le scelte economiche dell'ente pubblico e i bisogni della collettività di riferimento, con ricadute in questo senso positive anche in termini di efficienza, oltre che di equità.

Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche con l'adozione della Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità. La Direttiva sostituisce espressamente quella in precedenza approvata il 23 maggio 2007, e nel farlo riproduce la

previsione concernente la necessità di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata. Ancora, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, va segnalato che nel 2016, con una modifica apportata all'art. 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, si è stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione, “un'apposita sperimentazione dell'adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.

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

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

1. IL COMITATO PARI OPPORTUNITA

I Comitati Pari Opportunità costituiti presso i singoli Ordini territoriali sono obbligatori ed elettivi.

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

La costituzione e il funzionamento del Comitato è disciplinata dal **nuovo Regolamento** approvato dal CNDCEC in data 12 Luglio 2022, nel quale sono delineate le finalità, i compiti, la composizione ed alcune regole di funzionamento.

Le **finalità** del Comitato indicate all'art. 2 nel nuovo Regolamento sono:

- a) promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) 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;
- c) vigilare che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

Le **funzioni** del Comitato indicate all'art.3:

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

- a) svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'albo e dei tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive od oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili;
- b) diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- c) elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;

- d) proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- e) vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma;
- f) elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;
- g) promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- h) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
- i) predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;
- l) 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;
- m) 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.

Per la realizzazione delle sue attività e finalità il Comitato collabora con gli altri Comitati Pari Opportunità istituiti presso gli altri Consigli dell'Ordine, locali, nazionali e/o sovranazionali, anche partecipando a reti già costituite e/o costituende, nel rispetto dell'autonomia e delle competenze istituzionali dei singoli Comitati.

Ad oggi il nostro CPO è composto da 7 membri effettivi:

Carla Vilucchi – Presidente CPO

Giovanni Grazzini – Vice Presidente CPO

Chiara Baini – Segretaria CPO

Sabrina Duchi

Eleonora Egidì

Nora Giorni

Elena Gregori

Ai sensi dell'art. 4 del Regolamento sono state ammesse a far parte del CPO in qualità di componenti aggiunti:

Giulia Faralli

Marta Rossinelli

Silvia Buricchi

Il Comitato Pari Opportunità si riunisce, anche attraverso strumenti telematici, almeno quattro volte l'anno e ogni qualvolta il Presidente lo riterrà opportuno o quando ne sia fatta richiesta da almeno tre dei componenti.

2.RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITA SVOLTA DURANTE L'ANNO

Le attività che sono state intraprese nel corso dell'anno 2024 dal C.P.O sono state le seguenti:

- Promozione della donazione da parte dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Arezzo di una Panchina Rossa al Comune di Arezzo in occasione della Festa della Donna.
- Adesione all'iniziativa promossa dal CPO dell'ODEC di Firenze mediante l'invio di una lettera di presentazione del "Progetto WIN (Women in Networking)"; connesso al progetto è stato diffuso il link per l'accesso ad un questionario di ausilio alla strutturazione del progetto.
- Partecipazione al primo convegno indetto dal Comitato Nazionale Pari Opportunità in data 20 novembre 2024. Per la prima volta oltre 300 colleghi (in presenza e in streaming) si sono riuniti in modo ufficiale per discutere di pari opportunità, declinate principalmente intorno alla parità di genere ma anche rispetto a tanti altri temi, come il rapporto con i giovani iscritti, con i colleghi che hanno momenti di difficoltà legati alla salute o all'assistenza di anziani. I temi trattati sono di particolare attualità, in quanto legati alle rilevazioni ESG, e quindi alla certificazione di genere, all'intelligenza artificiale, al gender pay gap, al sistema di welfare e alla violenza economica. Infine è stato presentato il primo bilancio di genere nazionale per l'anno 2023 (in allegato).
- Diffusione del questionario interordinistico sulla parità di genere elaborato dal Comitato Pari Opportunità Nazionale in collaborazione con la Fondazione Adriano Ossicini. L'Agenda Europea 2030 prevede infatti all'Obiettivo 5 (Raggiungimento della Parità di Genere) e all'Obiettivo 17 (Creazione di partnership e network interprofessionali) l'individuazione delle aree di intervento per il raggiungimento degli Obiettivi stessi. I risultati dell'indagine sono stati presentati nel corso di un incontro organizzato dal Comitato Nazionale Pari Opportunità in data 6 febbraio 2025.
- Esame della bozza di proposta di modifica del D.Lgs 139/2005 pervenuta da parte del Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili con circolare del 9 maggio 2024, limitatamente agli articoli riguardanti il ruolo dei Comitati Pari Opportunità (artt. 8, 10, 1, 21, 24 ter, 25, 26 e 33 bis). Di concerto con gli altri CPO toscani sono state formulate osservazioni critiche e propositive e sono state inviate

al CN in data 11/06/2024 e 28/09/2024. Il CN ha recepito una parte delle proposte nella stesura finale della bozza proposta al Ministero.

- Partecipazione alle riunioni indette dalla Consulta Comunale per la promozione delle Pari Opportunità.

Viva e significativa è stata anche la sinergia con i CPO degli altri Ordini toscani.

Per quanto attiene alla programmazione 2025:

- Sono in corso interlocuzioni con il Comune di Arezzo al fine di organizzare un evento formativo per le Scuole secondarie di II grado che tratti il tema della Violenza Economica e ulteriori contatti sono stati presi anche con la Banca d'Italia che ha dato disponibilità a collaborare in eventi legati allo stesso tema.
- Sarà elaborato un protocollo di collaborazione con il Centro Antiviolenza
- È in corso una interlocuzione con il Tribunale di Arezzo per la stipula di un protocollo al fine di mettere a disposizione uno spazio "protetto" dedicato a curatori/curatrici, che ne necessitano, per lo svolgimento dei colloqui nell'ambito delle procedure concorsuali.

3.METODO DI REDAZIONE

I dati utilizzati sono stati forniti da:

Segreteria ODCEC di Arezzo

Fondazione Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

La Fondazione nel mese di maggio di ogni anno redige un rapporto sullo stato della professione esprimendo i dati riferiti all'anno precedente.

Pertanto, in fase di elaborazione del presente bilancio, sono disponibili i dati relativi all'anno 2023.

4.ANALISI DEL CONTESTO

In questo paragrafo si analizza la composizione dell'Ordine territoriale utilizzando i dati contenuti nell'Albo e si analizzano anche i dati relativi ai praticanti.

Ricordiamo che la storia di questo CPO che redige quest'anno il suo quinto bilancio consuntivo di genere consente di raffrontare dati di più anni e di apprezzarne le variazioni e i trend.

Le informazioni che se ne traggono indicano un Ordine territoriale in cui nel tempo il genere femminile è entrato negli organi istituzionali e soprattutto nell'ultimo mandato trova rappresentanza equilibrata in quasi tutte le cariche istituzionali.

4.1 ISCRITTI ALL'ALBO

Nella tabella sottostante si riportano i dati degli iscritti, suddivisi per Sezione A, B e Speciale per gli anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024:

RIEPILOGO ISCRITTI ODCEC AREZZO					
	SEZIONE A	SEZIONE B	SEZIONE SPECIALE	TOTALI	% di genere
2019					
Donne	272	4	2	278,00	39,66%
Uomini	407	10	6	423,00	60,34%
Totali	679	14	8	701,00	100,00%
2020					
Donne	274	4	2	280,00	39,94%
Uomini	404	10	7	421,00	60,06%
Totali	678	14	9	701,00	100,00%
2021					
Donne	274	4	3	281,00	40,20%
Uomini	401	10	7	418,00	59,80%
Totali	675	14	10	699,00	100,00%
2022					
Donne	277	3	3	283,00	40,60%
Uomini	397	10	7	414,00	59,40%
Totali	674	13	10	697,00	100,00%
2023					
Donne	274	3	3	280,00	40,23%
Uomini	400	9	7	416,00	59,77%
Totali	674	12	10	696,00	100,00%
2024					
Donne	267	3	4	274,00	40,12%
Uomini	396	8	5	409,00	59,88%
Totali	663	11	9	683,00	100,00%

Nel 2024 continua il trend di riduzione del numero totale di donne iscritte all'ODCEC di Arezzo che passano da 274 unità per l'anno 2023 a 267 unità per l'anno 2024. Tale diminuzione si rileva in entrambi i generi, ma più accentuata nel genere femminile, sintomo che la professione non solo è meno attrattiva nel suo complesso, ma viene sempre meno scelta dal genere femminile.

La percentuale delle iscritte all' ODEC di Arezzo nell' anno 2023 (40,23%) resta comunque superiore rispetto alla media nazionale per lo stesso anno riportata sul Rapporto sull' Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili pubblicato dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti in data 07/05/2024 che si è attestata al 33,8% e anche superiore alla media toscana che si attesta al 33% (dati sempre del 2023).

Nel bilancio consuntivo riportiamo anche i dati riferiti all'età degli iscritti.

A livello nazionale nel 2023 gli iscritti under 40 rappresentano il 14,7%, gli iscritti tra i 41 e i 60 anni il 56,80% e gli iscritti over 60 il 28,50%.

In Toscana nel 2023 gli iscritti under 40 rappresentavano il 13,8%, gli iscritti tra i 41 e i 60 anni il 52,30% e gli iscritti over 60 il 34%.

Arezzo sempre nel 2023 esprimeva il 14,66% di iscritti under 40, il 54,16% tra i 40 e i 60 anni e il 31,18% over 60.

Anche in riferimento all'età degli iscritti possiamo notare che sia a livello nazionale che regionale e provinciale la percentuale degli under 40 continua a diminuire. Pertanto è una categoria professionale che sta invecchiando senza un ricambio generazionale.

Per l'anno 2024 si riporta nella tabella sottostante la suddivisione degli iscritti alla sez. A, B e Speciale per generazioni in base all'età.

SUDDIVISIONE ISCRITTI ODEC 2024 SEZ. A, B E SPECIALE PER GENERAZIONI				
GENERAZIONI	UOMINI	DONNE	TOTALI	%
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	14	0	14	2,05%
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	166	66	232	33,97%
Generazione X nati fra il 1965-1980	171	156	327	47,88%
Millenials nati fra il 1981-2000	58	52	110	16,11%
Generazione Z nati dopo il 2000	0	0	0	
Totali	409	274	683	100,00%

4.2 CARICHE ISTITUZIONALI

Si riporta di seguito la composizione in termini di genere degli organi dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Arezzo in relazione al mandato attuale ed ai due precedenti.

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	COLLEGIO SINDACALE	CONSIGLI DI DISCIPLINA	Totali	%
Mandato 2013 – 2016					
Donne	2	1	0	3	12%
Uomini	9	2	11	22	88%
TOTALI	11	3	11	25	100%

Mandato 2017 – 2021					
Donne	3	2	3	8	32%
Uomini	8	1	8	17	68%
TOTALI	11	3	11	25	100%

Mandato 2022 – 2026					
Donne	5	2	6	13	52%
Uomini	6	1	5	12	48%
TOTALI	11	3	11	25	100%

A differenza dei precedenti mandati quello scaturito dalle elezioni del 2022 evidenzia come il nostro Ordine abbia centrato l'obiettivo di raggiungere una piena parità di genere.

Si riporta nella tabella sottostante la suddivisione per genere delle cariche del **Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Arezzo**.

SUDDIVISIONE DI GENERE CARICHE ODCEC	
Mandato 2013-2016	Genere
Presidente	Uomo
Vice Presidente	Donna
Segretario	Uomo
Tesoriere	Donna
Mandato 2017-2021	Genere
Presidente	Uomo
Vice Presidente	Uomo
Segretario	Uomo
Tesoriere	Donna
Mandato 2022-2026	Genere
Presidente	Uomo
Vice Presidente	Donna
Segretario	Uomo
Tesoriere	Donna

Si riporta di seguito la composizione in termini di genere degli organi della **Fondazione dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Arezzo CH** in relazione al mandato attuale e ai due precedenti. A partire dal Mandato 2022-2026 le Commissioni di Studio sono di competenza della Fondazione, mentre in precedenza erano di competenza dell'ODCEC, ma per una più corretta comparazione sono state inserite nel presente prospetto.

	COMITATO DIRETTIVO	COLLEGIO REVISORI	COMMISSIONI DI STUDIO	Totali	%
Mandato 2013 – 2016					
Donne	2	0	24	26	24,76%
Uomini	2	3	74	79	75,24%
<i>TOTALI</i>	4	3	98	105	100,00%
Mandato 2017 – 2021					
Donne	4	0	15	19	23,46%
Uomini	7	3	52	62	76,54%
<i>TOTALI</i>	11	3	67	81	100,00%
Mandato 2022 – 2026					
Donne	6	2	19	27	45,00%
Uomini	5	1	27	33	55,00%
<i>TOTALI</i>	11	3	46	60	100,00%

Per il mandato 2022-2026 anche la Fondazione vede l'incremento della presenza femminile e si avvicina al raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere.

4.3 PRATICANTI

Si riporta di seguito la composizione degli iscritti al registro dei Praticanti con distinzione di coloro che hanno terminato il tirocinio e coloro che hanno il tirocinio ancora in corso.

RIEPILOGO PRATICANTI ISCRITTI ODCEC AREZZO				
	Totale Praticanti iscritti	Tirocini terminati	Tirocini in corso	% di genere tirocini in corso
2019				
Donne	85	71	14	58,33%
Uomini	68	58	10	41,67%
Totali	153	129	24	100,00%
2020				
Donne	67	57	10	50,00%
Uomini	56	46	10	50,00%
Totali	123	103	20	100,00%
2021				
Donne	60	49	11	36,67%
Uomini	59	40	19	63,33%
Totali	119	89	30	100,00%
2022				
Donne	43	33	10	34,48%
Uomini	59	40	19	65,52%
Totali	102	73	29	100,00%
2023				
Donne	40	32	8	26,67%
Uomini	58	36	22	73,33%
Totali	98	68	30	100,00%
2024				
Donne	33	27	6	31,58%
Uomini	56	43	13	68,42%
Totali	89	70	19	100,00%

Dall'analisi dei dati presenti nella tabella si evince una sensibile riduzione degli iscritti totali è dovuta esclusivamente al decorso dei 5 anni per i tirocini terminati, mentre è allarmante la drastica riduzione del numero dei tirocini in corso nel quinquennio a conferma della mancanza di appeal della nostra professione.

Per l'anno 2024 si riporta nella tabella sottostante la suddivisione degli iscritti Praticanti con tirocinio in corso per generazioni in base all'età.

SUDDIVISIONE PRATICANTI ODEC 2024 PER GENERAZIONI			
GENERAZIONI	UOMINI	DONNE	TOTALI
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	-	-	-
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	-	-	-
Generazione X nati fra il 1965-1980	-	1	1
Millenials nati fra il 1981-2000	12	4	16
Generazione Z nati dopo il 2000	1	1	2
Totali	13	6	19

Per il mandato 2022-2026 si fa presente che si aggiunge quale organo anche il CPO che è costituito da 7 membri eletti di cui 6 donne e 1 uomo e da 3 membri aggiuntivi di cui 3 donne.

5.IL DIVARIO RETRIBUTIVO-FOCUS SUL GENDER PAY GAP

Come noto, ogni anno la Fondazione Nazionale dei Dottori Commercialisti pubblica un rapporto sull'andamento economico dei territori e sulla composizione dei singoli ordini locali, con la statistica dei redditi per genere.

L'ultimo disponibile è il Rapporto 2024 sull'Albo dei dottori Commercialisti ed esperti contabili riferito all'anno 2023 e descrive come di seguito la nostra Provincia:

Dati territoriali		Imprese	
Popolazione	336.320	Imprese attive	33.179
Superficie (kmq)	3.197	Società di persone	5.441
Pil nominale (mln €)	10.169	Società di capitali	8.960
Pil pro-capite (Euro)	30.236	Imprese attive/iscritti	47,70
Numero di Comuni	36	Società di persone/ iscritti	7,8
Abitanti / Iscritti	483	Società di capitali/iscritti	12,9

Risulta particolarmente interessante confrontare i dati reddituali degli iscritti all'Ordine di Arezzo rispetto al resto della Toscana e al dato Nazionale, ponendo particolare attenzione al divario retributivo di genere.

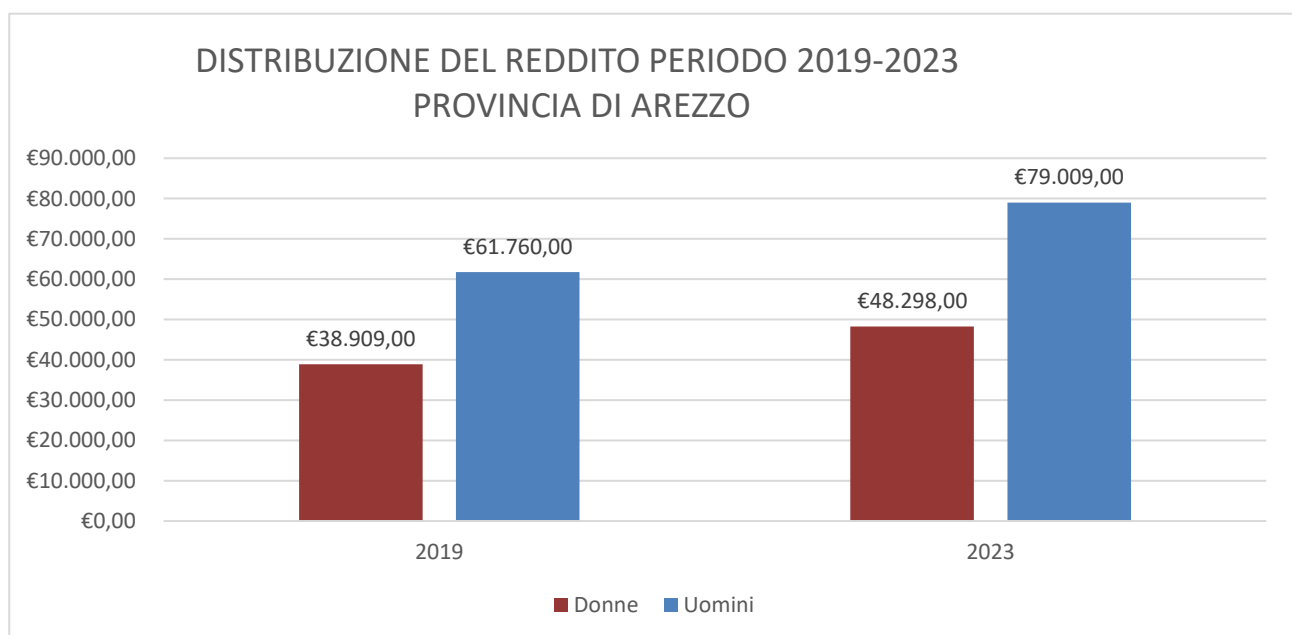
Di seguito le tabelle desunte dal Rapporto della Fondazione riferito ai redditi medi IRPEF degli anni 2022 e 2023:

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)			
Report 2023 riferito all'anno 2022	NAZIONALE	TOSCANA	AREZZO
Donne	45.832,00 €	44.831,00 €	45.607,00 €
Uomini	78.922,00 €	76.337,00 €	72.732,00 €
MEDIA	68.073,00 €	66.237,00 €	61.882,00 €

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)			
Report 2024 riferito all'anno 2023	NAZIONALE	TOSCANA	AREZZO
Donne	49.131,00 €	47.687,00 €	48.298,00 €
Uomini	85.120,00 €	82.197,00 €	79.009,00 €
MEDIA	73.277,00 €	71.128,00 €	66.745,00 €

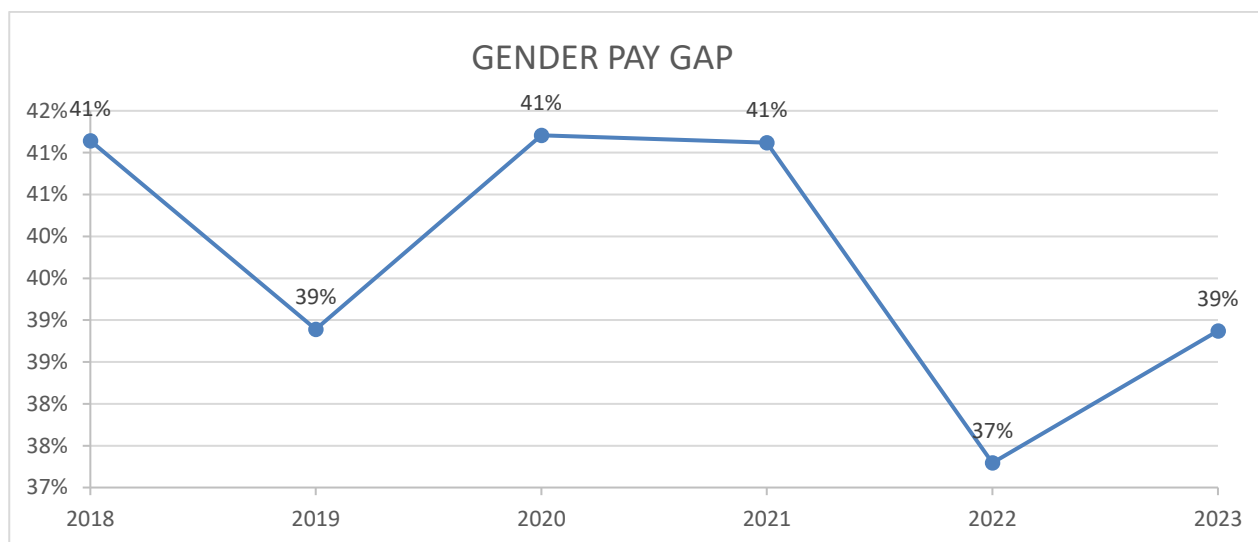
Altro confronto interessante è quello tra la "MEDIA IRPEF" di Arezzo tra 2019 e il 2023:

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI (MEDIA IRPEF)		
	2019	2023
Donne	38.909,00 €	48.298,00 €
Uomini	61.760,00 €	79.009,00 €
MEDIA	53.041,00 €	66.745,00 €



Il dato rilevante riguarda il Gender Pay Gap, che è stato calcolato utilizzando il reddito medio per l'anno 2023 degli Iscritti all'ordine della Provincia di Arezzo suddiviso per genere. Il Gender Pay Gap medio nella nostra realtà è di circa il **39%**, ossia le donne guadagnano in media circa il 39% in meno rispetto agli uomini a parità di condizioni. Il dato evidenzia un aumento del divario retributivo rispetto all'anno 2022 che si attestava al 37%.

Di seguito si riporta l'andamento del Gender Pay Gap per la Provincia di Arezzo dal 2018 al 2023.



Come si può notare l'andamento del gender pay gap rimane sostanzialmente invariato nel corso degli ultimi 6 anni a dimostrazione e conferma che siamo ancora lontani dal raggiungimento della parità.

6.SONDAGGIO

Le linee guida prevedono anche la rilevazione dei dati espressi nei sondaggi via via proposti agli iscritti.

Preme a questo CPO sottolineare come la prassi di diffondere un questionario circa la situazione degli iscritti e le loro esigenze è stata proposta dagli Ordini toscani sin dal 2018. Nell'ambito della propria attività istituzionale il Comitato Nazionale Pari Opportunità ha reso noti gli esiti del primo questionario nazionale denominato "Conciliazione vita - lavoro e gender pay gap" (allegato al bilancio di genere nazionale).

Nel paragrafo dedicato alla conciliazione vita lavoro sono emersi: un esteso problema di assistenza e cura della famiglia e alcune importanti criticità nell'organizzazione dell'attività professionale rispetto alla conciliazione vita-lavoro.

Genera inquietudine il tempo eccessivo che la gran parte dei commercialisti dedica all'attività professionale.

Nel paragrafo dedicato al Gender Pay Gap vengono formulate e verificate alcune ipotesi teoriche, relative alle possibili cause del Gender Pay Gap nella nostra professione. Sia i risultati del questionario, che i dati indicati nel Bilancio di Genere, hanno confermato che **le donne sono maggiormente presenti nelle fasce di reddito più basse, mentre gli uomini in quelle più elevate**. Questo fenomeno, tuttavia, è ancora poco studiato nelle professioni liberali. Per tale ragione si è deciso di approfondirlo, perché solo tramite la comprensione delle cause si possono proporre soluzioni efficaci.

Invitiamo tutte le colleghe e i colleghi a leggere e riflettere sui dati espressi nel sondaggio a sulle ipotesi formulate quali cause dei divari descritti.

Qualsiasi suggerimento o riflessione sarà accolta con interesse da parte del CPO di Arezzo che si farà portavoce delle istanze proposte in sede nazionale.

7.CONCLUSIONI

Anche quest'anno ci troviamo ad esporre osservazioni statistiche che descrivono in termini numerici quale sia la partecipazione dei diversi generi alle attività del nostro Ordine e mostrano la dinamica dei redditi tra gli appartenenti alla nostra professione e anche quest'anno le statistiche rivelano nel nostro territorio un'equilibrata presenza del genere femminile nella professione e nei ruoli istituzionali.

Resta non altrettanto equilibrata la statistica reddituale.

Resta più alta l'età media della nostra Provincia rispetto al dato regionale e nazionale e una minor presenza di giovani colleghe.

Resta a noi, presidio delle pari opportunità per conto del nostro Ordine territoriale, la responsabilità e l'onore di diffondere la cultura delle pari opportunità nella consapevolezza che la reputazione della nostra professione e quindi la sua attrattività non può prescindere dalla mitigazione delle barriere all'ingresso, etiche ed economiche.

Invitiamo tutti gli iscritti a riflettere sulle informazioni riportate perché è interesse di tutti noi, professionisti e cittadini, operare per un contesto sociale e lavorativo il più possibile inclusivo e attento alle diverse esigenze della persona.

Incoraggiamo tutti gli iscritti a partecipare alle attività del CPO; a formulare proposte o osservazioni, con l'obiettivo comune di lavorare per rendere la nostra professione più etica e conseguentemente più attrattiva.

Arezzo, 24/04/2025

CPO ODCEC Arezzo

Carla Vilucchi – Presidente

Giovanni Grazzini – Vice Presidente

Chiara Bainsi – Segretario

Sabrina Duchi

Eleonora Egidi

Nora Giorni

Elena Gregori

Componenti aggiunti:

Giulia Faralli

Marta Rossinelli

Silvia Buricchi



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

DOCUMENTO DI RICERCA

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E GENDER PAY GAP

QUESTIONARIO CPO NAZIONALE 2024
sugli Iscritti all'Albo dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

Presentazione e analisi dei dati

COMITATO PARI OPPORTUNITA' NAZIONALE

PRESIDENTE

Michele de Taronati

NOVEMBRE 2024



Sommario

PRESENTAZIONE	4
ANALISI DEI DATI	5
3.1. La struttura del campione di rispondenti	5
3.2. Conciliazione vita-lavoro: Sfere della vita familiare	6
3.3. Attività professionale	9
3.4. Aspetti vita-lavoro: Socialità e discriminazione	12
IL GENDER PAY GAP	16
NOTA METODOLOGICA	21



Comitato pari opportunità

Presidente

Michele de Taronatti

Delegato CNDCEC

David Moro

Vice Presidente

Aurelia Isoardi

Segretaria

Francesca Riso

Componenti

Alessandra Berghella

Barbara Berardi

Chiara Bedei

Claudia Cattani

Daniela Manicardi

Elena Briata

Francesca Marconi

Giuliana Guida

Ida Dominici

Ivana Maria De Michele

Luciano Santoro

Luigi Greco

Martina Olla

Orsola Cernerà

Paola Santoni

Sabrina Mazza

Simonetta Murolo

Stefania Longo

PRESENTAZIONE

Il presente documento elabora i dati emersi nel questionario realizzato dal Comitato Nazionale Pari Opportunità, concentrandosi sui risultati relativi alla conciliazione vita lavoro e al Gender Pay Gap, che sono due temi centrali nelle Pari Opportunità.

Il questionario del CPO Nazionale è stato progettato nel 2023 dal Comitato Nazionale Pari Opportunità tramite il gruppo di lavoro costituito al suo interno, presieduto dalla Vice Presidente Aurelia Isoardi e composto dai membri: Berardi Barbara, Cattani Claudia, Guida Giuliana, Longo Stefania, Marconi Francesca, Mazza Sabrina, Olla Martina ed è stato somministrato agli iscritti nei mesi di febbraio e marzo 2024. I dati così ottenuti sono stati elaborati da Tommaso di Nardo, Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti, in collaborazione con la componente del CPO Nazionale Elena Briata.

Nel paragrafo dedicato alla conciliazione vita lavoro sono emersi: un esteso problema di assistenza e cura della famiglia e alcune importanti criticità nell'organizzazione dell'attività professionale rispetto alla conciliazione vita-lavoro. Genera inquietudine il tempo eccessivo che la gran parte dei commercialisti dedica all'attività professionale.

Nel paragrafo dedicato al Gender Pay Gap vengono formulate e verificate alcune ipotesi teoriche, relative alle possibili cause del Gender Pay Gap nella nostra professione. Sia i risultati del questionario, che i dati indicati nel Bilancio di Genere, hanno confermato che le donne sono maggiormente presenti nelle fasce di reddito più basse, mentre gli uomini in quelle più elevate. Questo fenomeno, tuttavia, è ancora poco studiato nelle professioni liberali. Per tale ragione si è deciso di approfondirlo, perché solo tramite la comprensione delle cause si possono proporre soluzioni efficaci. Da tale convincimento nascono le ipotesi di lavoro qui riportate.

Una prima ipotesi è stata quella di verificare la possibilità che ad incidere sul differenziale possa essere il numero di ore lavorate, ovvero il fatto che le donne possano aver indicato, e svolgano effettivamente, un numero medio di ore lavorate per giorno inferiore a quello degli uomini. Una seconda ipotesi è stata relativa al ruolo ricoperto dalle donne nello studio professionale. Una terza ipotesi ha riguardato l'età media rispetto al genere. È noto che l'età, ovvero l'anzianità di carriera professionale, incide nella spiegazione dell'evoluzione del reddito medio professionale. Un'ultima ipotesi presa in considerazione è stata la specializzazione professionale. È possibile, infatti, che professionisti con specializzazioni particolari, cioè che ricavano il proprio fatturato da attività professionali maggiormente redditizie, dichiarino redditi medi più elevati. È ipotizzabile, quindi, che il Gender Pay Gap possa dipendere da questo fattore nella misura in cui gli uomini tendano a svolgere in misura maggiore delle donne attività specialistiche ovvero attività a più alto valore aggiunto.

Queste ipotesi costituiscono il punto di partenza del lavoro che andrà sviluppato nei prossimi anni mediante la realizzazione di ulteriori sondaggi e ulteriori studi su quanto già formulato. Dalle analisi contenute in questo documento e dai dati indicati nel Bilancio di Genere, il CPO Nazionale costruisce la sua strategia di azione volta a contrastare il Gender Pay Gap e orienta la sua azione in materia di Pari Opportunità.

Il Presidente del CPO Nazionale - CNDCEC

Michele de Taronati

ANALISI DEI DATI

Nella prima sezione del documento sono presentati i principali risultati dell'indagine. I dati sono esposti nei grafici in percentuale del totale dei rispondenti. Lì dove non diversamente indicato, il campione dei rispondenti, come riportato in dettaglio nella nota metodologica alla fine del documento, è pari a 4.891 unità e copre il 3,3% dell'universo degli iscritti all'albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili. Il campione è sufficientemente robusto per il tipo di analisi condotta. Per ulteriori dettagli sulla numerosità e sulla struttura del campione si rimanda alla nota metodologica.

3.1. La struttura del campione di rispondenti

Come si evince dai grafici seguenti (1-4), il campione è rappresentato in prevalenza dal genere femminile che, come riportato in nota metodologica, è sovrarappresentato rispetto all'universo degli iscritti all'albo. Il 25,1% del campione è formato da commercialisti fino a 45 anni di età, anche in questo caso, il campione è sovrarappresentato nella prima fascia di età, soprattutto rispetto alle due fasce centrali, mentre gli over 65 sono in linea con gli iscritti.

Per quanto riguarda la distribuzione territoriale, con il 51,2%, la macroarea Nord è più rappresentata rispetto all'universo degli iscritti a scapito, in particolare, di quella del Sud, mentre il Centro risulta in linea.

In definitiva, il campione è formato in quote percentuali superiori, rispetto all'universo degli iscritti, da *donne, giovani e area Nord*.

Grafico 1 - Distribuzione per genere del campione. 4866 rispondenti

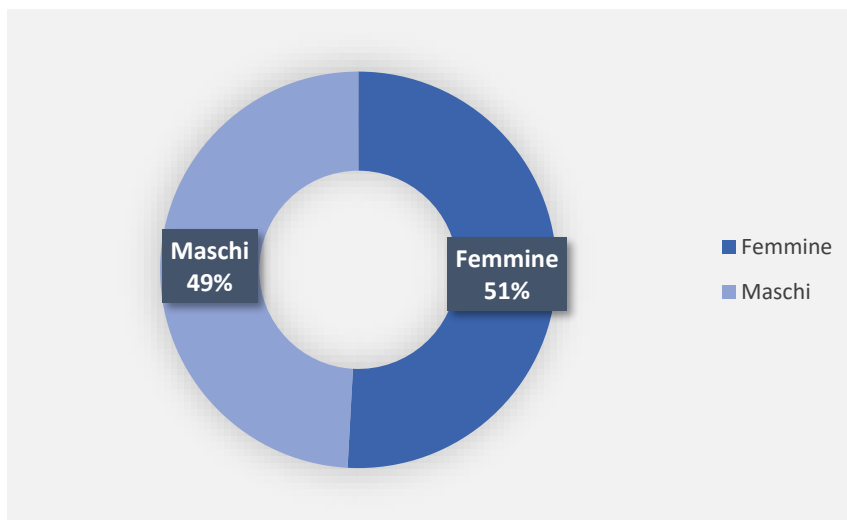


Grafico 2 - Distribuzione per classi di età del campione. 4.880 rispondenti.

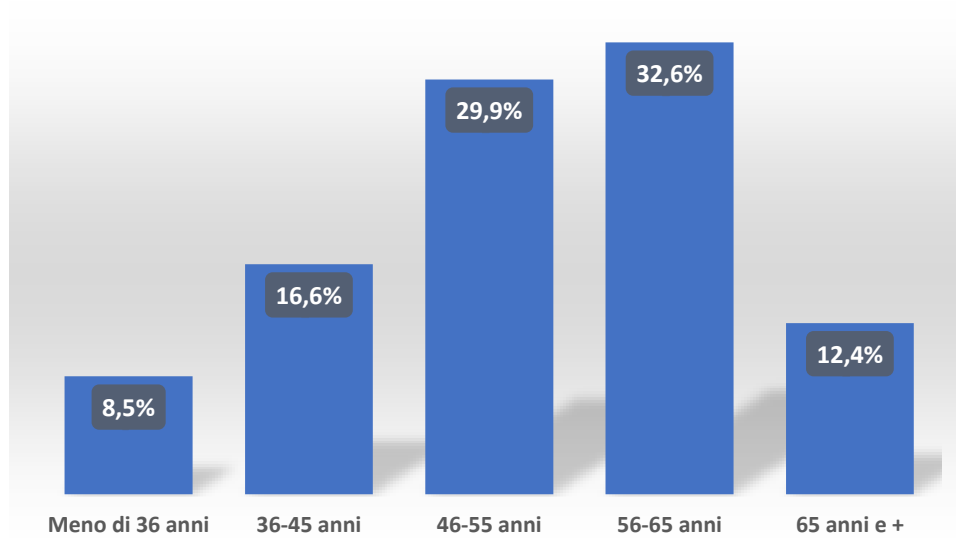
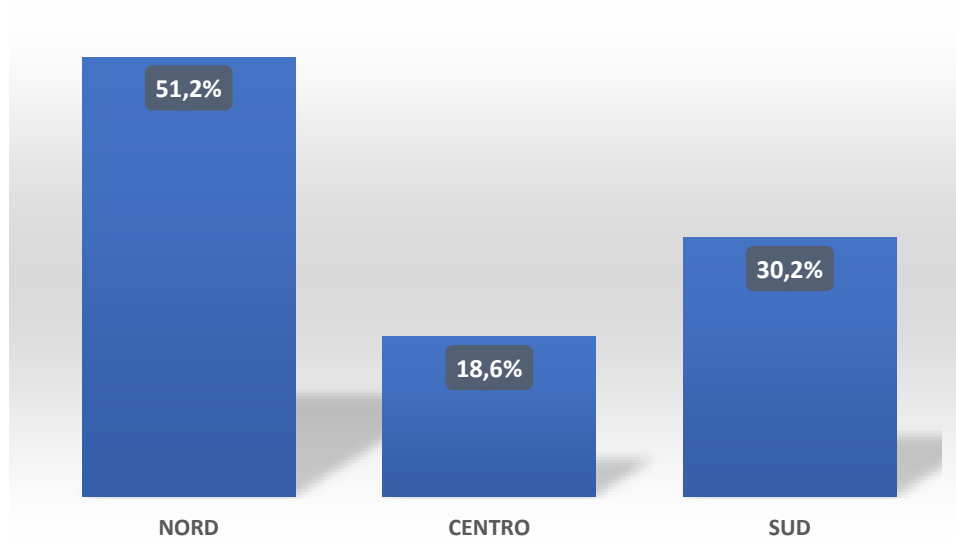


Grafico 3 - Distribuzione del campione per macroarea territoriale. 4.052 rispondenti



3.2. Conciliazione vita-lavoro: Sfere della vita familiare

Nei grafici seguenti (4-9) sono riportati i dati relativi ad alcune domande attinenti alla sfera familiare dei rispondenti. Questi, in larga maggioranza, sono rappresentati da professionisti coniugati (65,1%) e in parte minore da professionisti celibi o nubili (15,3%), separati o divorziati (9,5%), conviventi (6,6%), vedovi (1,9%) e single (1,6%). Inoltre, il 73% ha dichiarato di avere figli, di cui il 60,3% con figli minorenni e, tra questi, il 16,1% ha figli con meno di sei anni, mentre il 27,5% dichiara di avere genitori e/o parenti anziani o con disabilità da assistere. Il 62,7% circa, di chi ha figli e/o altri familiari da assistere, ha dichiarato di essere aiutato da altri familiari nella loro assistenza, mentre il 37,7% ha dichiarato di dedicare più di due ore al giorno in media alla loro assistenza, l'11,5% addirittura più di 5 ore. Esiste, dunque, un problema piuttosto diffuso di assistenza e cura della famiglia. È interessante notare, tra



l'altro, che le donne Commercialiste con figli sono il 68,1% sul totale delle donne commercialiste rispondenti contro il 76,6% degli uomini, di contro il 31,9% delle commercialiste non ha figli e il 23,4 % dei commercialisti non ha figli. Il 29,9% delle donne contro il 24,6% degli uomini hanno familiari da assistere. Fra le donne che hanno familiari da assistere il 57,4% riceve aiuto da altri familiari contro il 69,7% degli uomini. Infine, del 62,7% di colleghi che dedica alla cura e all'assistenza dei familiari fino a 2 ore al giorno la quota di donne è del 47,3% è quella di uomini è di 52,7%, nella fascia di chi dedica mediamente da 3 a 4 ore al giorno la quota di donne sale al 68,5% e quella di uomini scende a 31,5% e infine in quella di chi dedica mediamente 5 e più ore al giorno la quota femminile sale ancora al 74,2% e quella maschile si riduce al 25,28%. È evidente, da questi dati, che lavoro e cura dei familiari rappresentano una forma di lavoro non retribuito, che, all'aumentare delle ore giornaliere dedicate alla cura, rimane maggiormente a carico delle donne.

Grafico 4 - Distribuzione del campione per Stato civile. 4.882 rispondenti

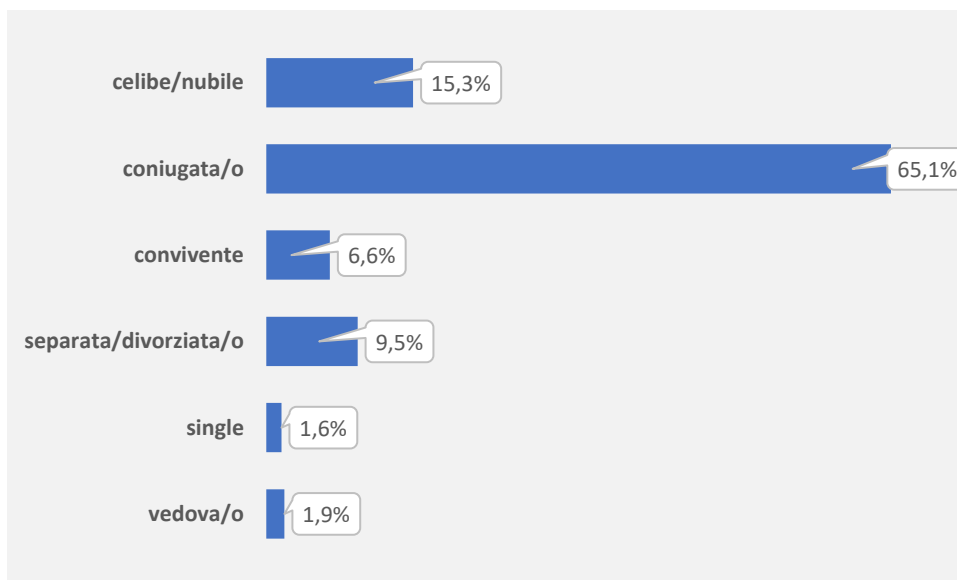


Grafico 5 - Domanda 4: Hai figli? 4.860 rispondenti

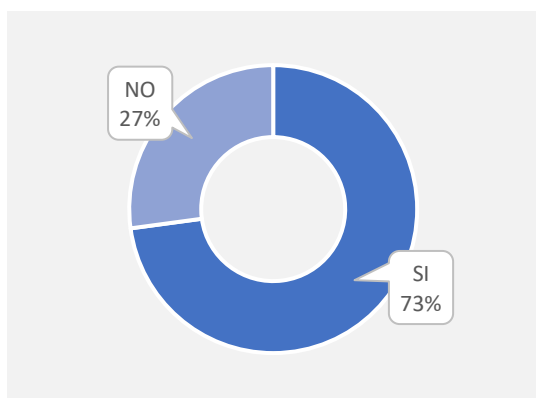


Grafico 5.1 - Distribuzione per genere di chi ha figli

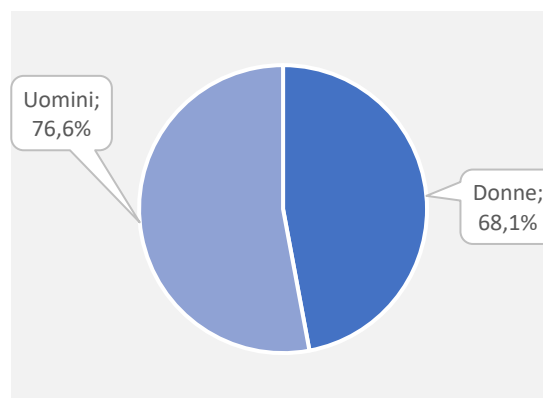


Grafico 6 – Distribuzione del campione per classi di età (anni). 3.553 rispondenti

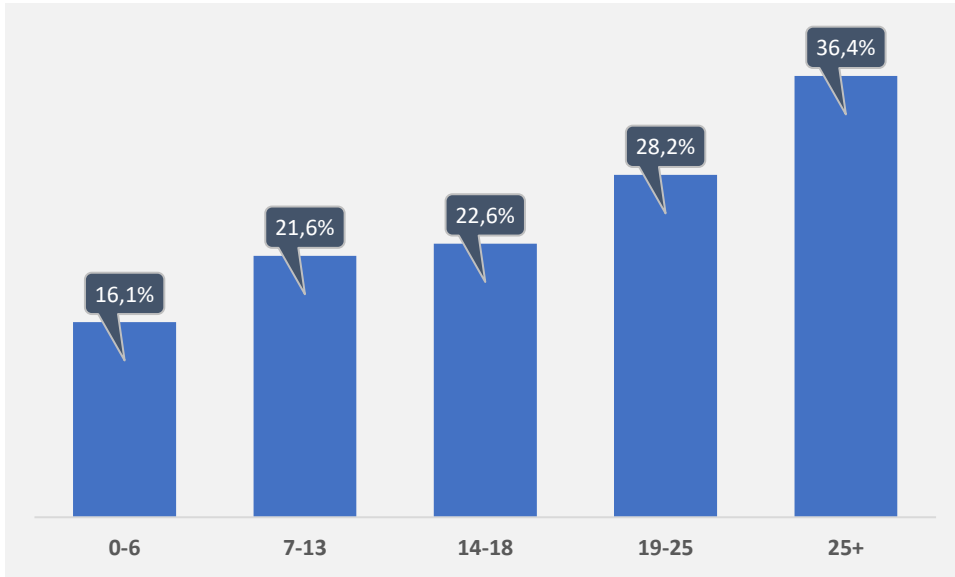


Grafico 7 - Domanda 6: Hai genitori/parenti anziani o con disabilità da assistere? 4.847 rispondenti

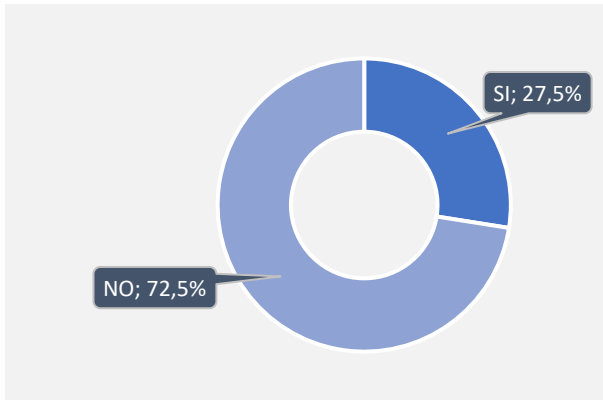


Grafico 7.1 - Distribuzione per genere di chi ha genitori/parenti anziani o con disabilità da assistere

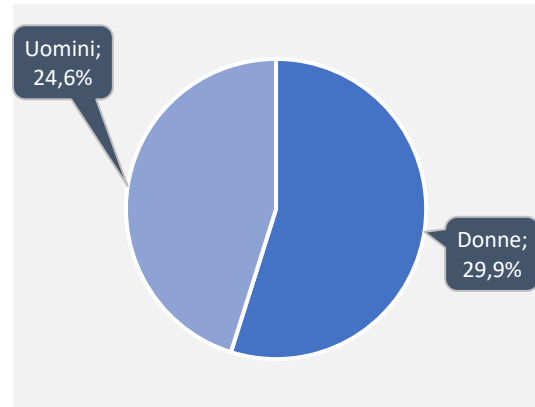


Grafico 8 - Domanda 7: Se SI, sei aiutato/a nell'assistenza da altri familiari? 1.973 rispondenti

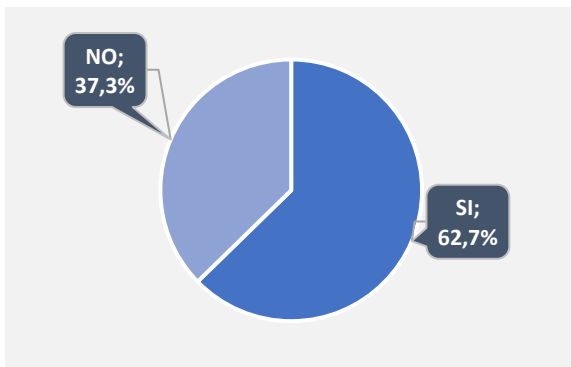


Grafico 8.1. - Distribuzione per genere di chi è aiutato nell'assistenza da altri familiari.

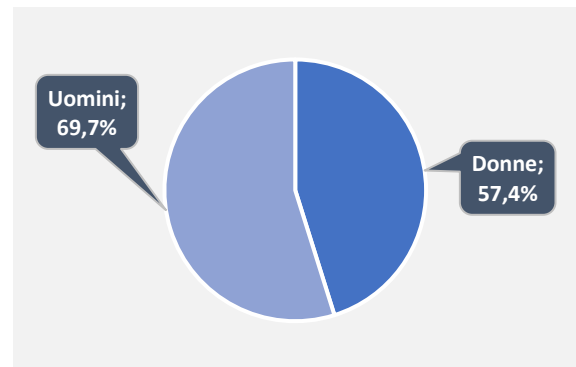


Grafico 9 - Domanda 8: Quante ore dedichi mediamente al giorno all'assistenza ed alla cura dei tuoi familiari? 3.170 rispondenti

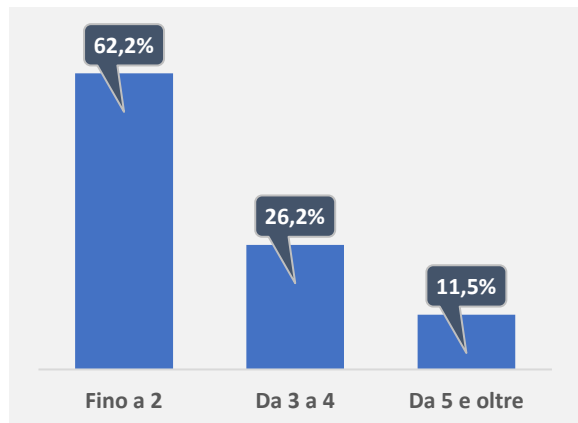
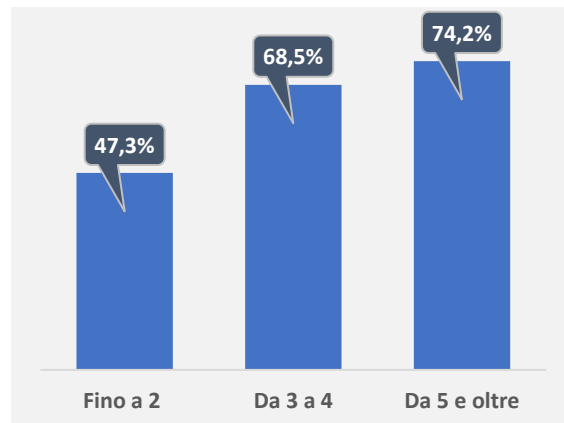


Grafico 9.1. - Di cui quota donne



3.3. Attività professionale

Nei grafici seguenti (10-17) l'attenzione è dedicata allo svolgimento dell'attività professionale con particolare riguardo all'anzianità professionale, all'impegno giornaliero in termini di ore lavorate, al reddito dichiarato, al ruolo ricoperto nello studio professionale e alle aree di specializzazione.

La maggior parte del campione (70,8%) ha un'anzianità professionale superiore a 16 anni. La classe di reddito in cui ricade la maggioranza relativa del campione è quella tra 30.001 e 60.000 euro (35,7%). Questa, insieme alla classe successiva e, quindi da 60.001 a 85 mila euro di reddito, configurabile come classe media, copre il 50,9% del campione. Il 30%, invece, dichiara meno di 30 mila euro di reddito annuo, mentre solo il 19% supera gli 85 mila euro di reddito. Poco meno di un terzo dei commercialisti del campione (28,1%) risiede in una grande città, il 33,1%, invece, in una città media, mentre il 38,7% in una zona periferica. Solo per il 31,6% del campione i servizi socio-assistenziali del proprio comune di residenza sono adeguati alle esigenze familiari, il 51,6%, invece, dichiara che essi sono poco adeguati/migliorabili, mentre per il 16,8% sono per nulla adeguati. La gran parte dei commercialisti dichiara di esercitare la professione come titolare di studio (60,7%) oppure come contitolare (15,9%), mentre il 13,3% è collaboratore in un altro studio professionale. L'8,6% esercita in forma di condivisione con altri colleghi e solo l'1,5% è collaboratore in azienda. Il 26,4% ha dichiarato che nello studio o presso la struttura in cui lavora sono presenti anche dei familiari. Inoltre, il 65,3%, quindi una larga maggioranza, è impegnato nel proprio studio o nella propria attività professionale per più di 8 ore al giorno in media, contro il 5,1% per meno di 5 ore e il 29,5% per un tempo compreso tra 5 e 8 ore¹. Nell'ultimo grafico di questa sezione, il grafico 17, sono riportate le principali due aree di attività professionale svolte dai rispondenti. Ebbene, il 75,4% del campione ha indicato "Contabilità, fisco e paghe", mentre il 74,7% "Consulenza fiscale e societaria". Il 29% ha indicato "Revisione", il 20,3% "Societario", il 12,4% "Procedure concorsuali", il 5,5% "Finanza aziendale" e il 4,2% "Ristrutturazione aziendale".

In generale, i dati relativi all'attività professionale mostrano alcune importanti criticità nell'organizzazione della stessa rispetto alla conciliazione vita-lavoro. A destare maggiore

¹ Per vedere la suddivisione delle ore lavorate rispetto al genere si rimanda al paragrafo relativo al Gender Pay Gap.

preoccupazione è il tempo eccessivo che la gran parte dei commercialisti dedica all'attività professionale.

Grafico 10 - Domanda 9: Da quanto tempo eserciti la professione? 4.867 rispondenti

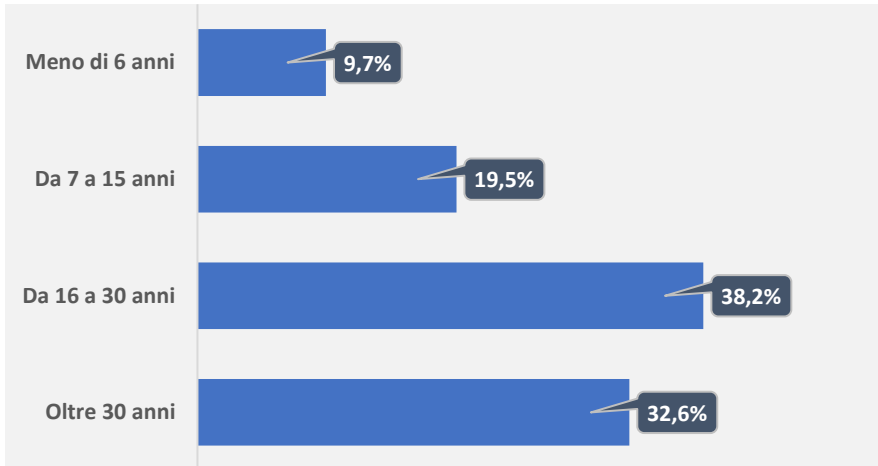


Grafico 11 - Distribuzione del campione per fascia di reddito. 4.844 rispondenti

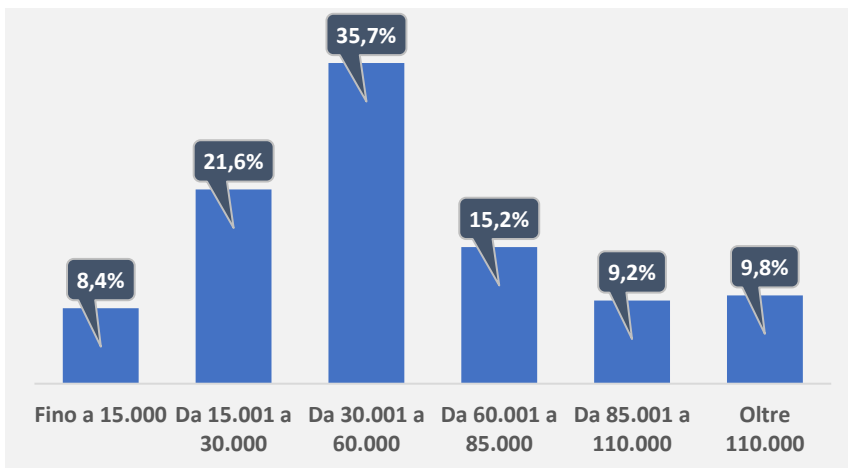


Grafico 12 - Distribuzione del campione per dimensione del centro abitato. 4.852 rispondenti

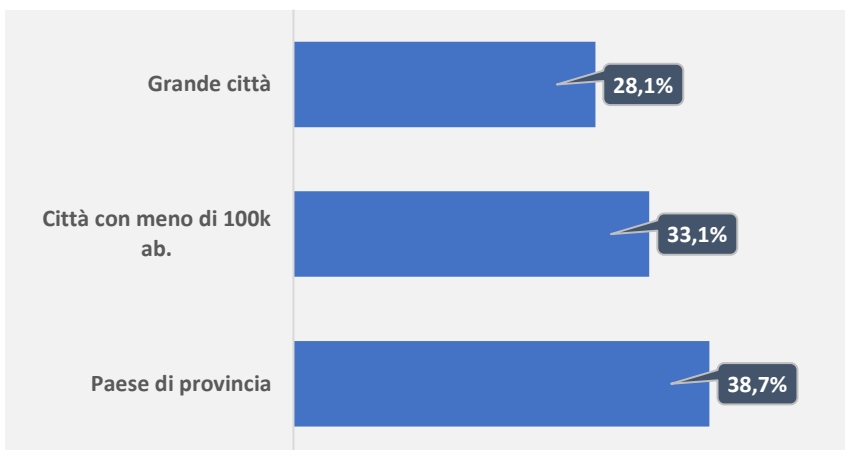


Grafico 13 - Domanda 13: Il Comune/la zona dove lavori/risiedi ti offre servizi socio-assistenziali adeguati per le tue necessità familiari? 4.728 rispondenti

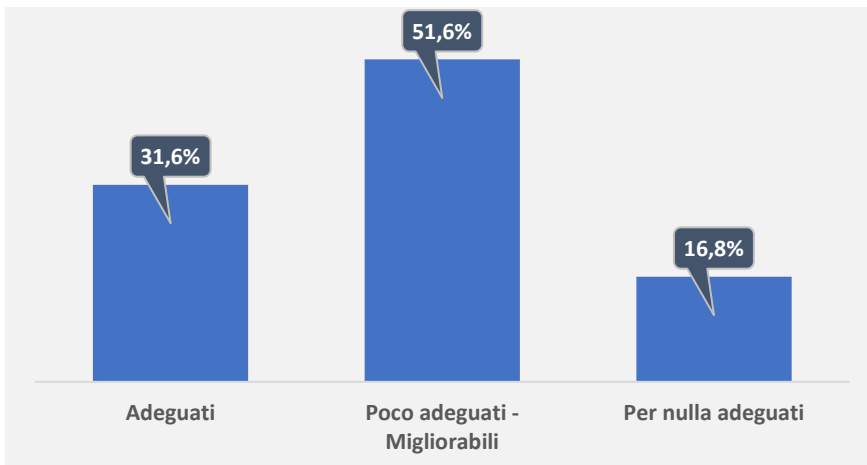


Grafico 14 - Domanda 14: Qual è il tuo ruolo in studio o nella struttura in cui lavori? 4.864 rispondenti

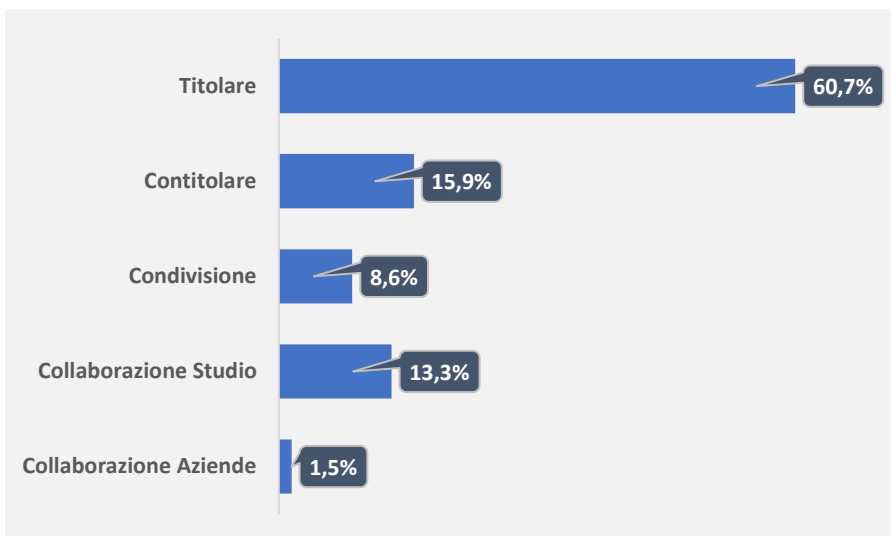


Grafico 15 - Domanda 15: Nello studio o nella struttura in cui lavori ci sono i tuoi familiari? 4.844 rispondenti

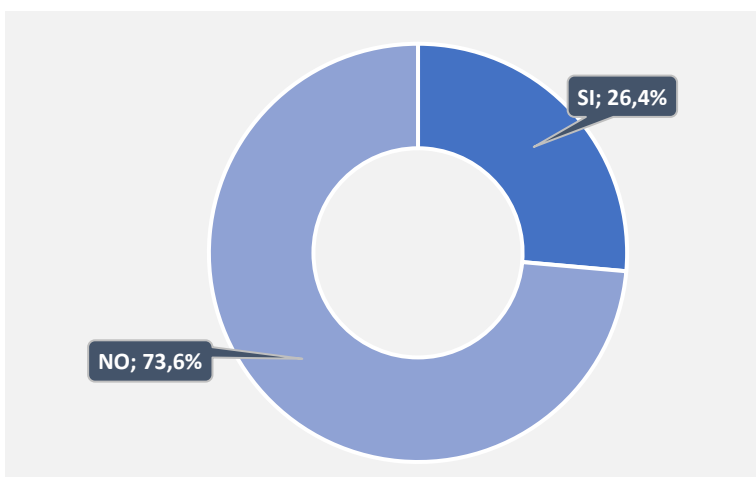


Grafico 16 - Domanda 16: Quante ore al giorno ti impegna mediamente l'attività professionale? 4.876 rispondenti

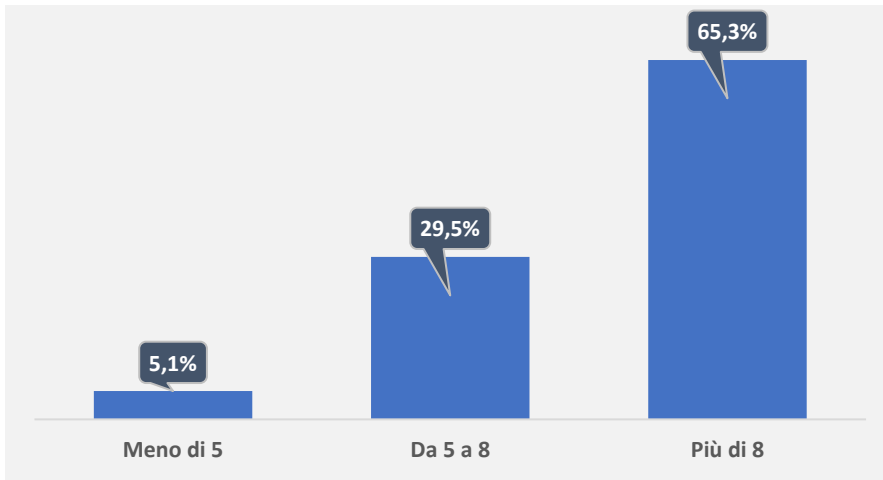
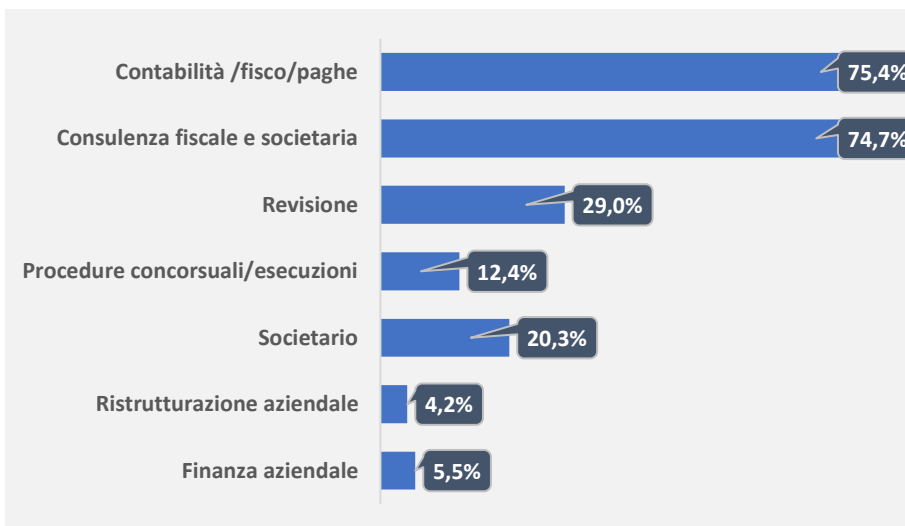


Grafico 17 - Domanda 17: Indica i due principali settori di attività nei quali operi attualmente 4.873 rispondenti (possibili più risposte)



3.4. Aspetti vita-lavoro: Socialità e discriminazione

Nei grafici seguenti (17-25) il focus è su alcuni aspetti della relazione “vita-lavoro” che attengono principalmente alla sfera personale piuttosto che a quella familiare. Ad esempio, se ci soffermiamo sulla prima domanda, quella relativa al tempo dedicato allo svago, il 66,3%, quindi una larga maggioranza, si dichiara palesemente insoddisfatto riguardo al tempo dedicato allo svago. Percentuale questa che sale al 72,3% tra le donne. Le cinque domande seguenti, invece, sono focalizzate sul tema della discriminazione nella carriera professionale e nell'esercizio della professione. Per circa il 37% del campione di rispondenti, la discriminazione nella carriera professionale non è stata avvertita in modo significativo, mentre per il 17,4% non esiste affatto. Per la restante parte del campione, invece, cioè il 45,6%, la discriminazione si è avvertita per alcuni in modo particolare all'inizio della carriera (23,4%) mentre per altri con il passare del tempo (22,2%). Alla domanda esplicita su eventuali comportamenti discriminatori avuti nell'esercizio della professione, il 91,6% del campione ha risposto negativamente, mentre solo il 3,8% ha dichiarato di aver avuto comportamenti del tipo indicato. Per contro, però, il

31,7% del campione ha indicato di aver subito discriminazioni nell'esercizio della professione, percentuale questa che sale al 48,9% tra le donne. Tra quelli che hanno subito discriminazioni, come illustrato nel grafico 21, il 62,6% dichiara di aver subito discriminazioni da "Colleghi" contro il 14% da "Colleghe", mentre sono da non sottovalutare i clienti, per il 51% del campione, e gli interlocutori istituzionali, per il 30,6%. Infine, è stata posta una domanda relativa a quali eventi hanno inciso in maniera significativa nel subire una discriminazione nell'esercizio della professione. Mentre per il 70,7% del campione nessuno degli eventi indicati è stato significativo, per il 18%, la maternità/paternità ha svolto un ruolo importante, per il 6,1% una malattia, per il 3% la morte di un familiare e per il 2,2% il trasferimento. Tra le donne, invece, la percentuale di chi collega l'evento discriminatorio alla maternità sale al 33,4%. È interessante rilevare come, rispetto alla conciliazione dei tempi di vita/lavoro, il 71,6% del campione dichiara di farsi aiutare dai familiari, mentre il 20,8% dal personale retribuito (colf/badante/baby sitter) seguito da colleghi/colleghe per il 5,1%, da istituzioni private per il 2% e da istituzioni pubbliche per lo 0,6%. Infine, il 43% si dichiara favorevole a partecipare ad una rete professionale per facilitare l'attività, il 18,6% per aumentare il tempo dedicato alla famiglia, mentre il 38,4% dichiara di non essere interessato a partecipare ad una rete professionale.

Grafico 18 - Domanda 18: Ritieni adeguato il tempo che dedichi allo svago, hobby, interessi, vita privata? 4.855 rispondenti

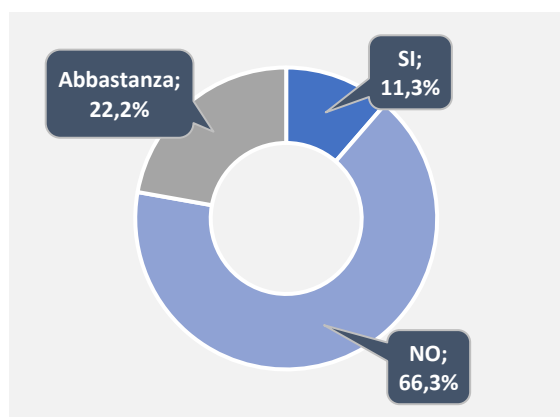


Grafico 18.1 - Dati per genere.

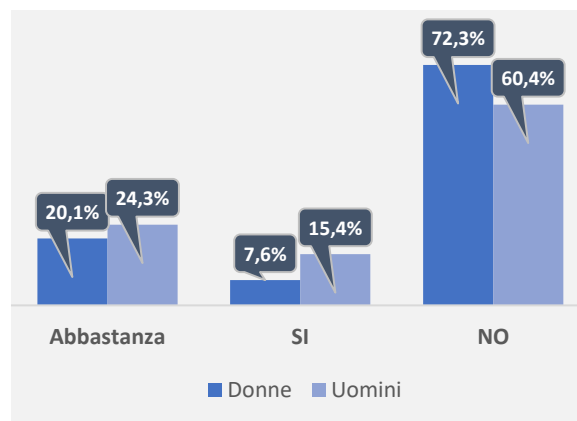


Grafico 19 - Il problema della discriminazione nella carriera professionale. Totale risposte 4.844

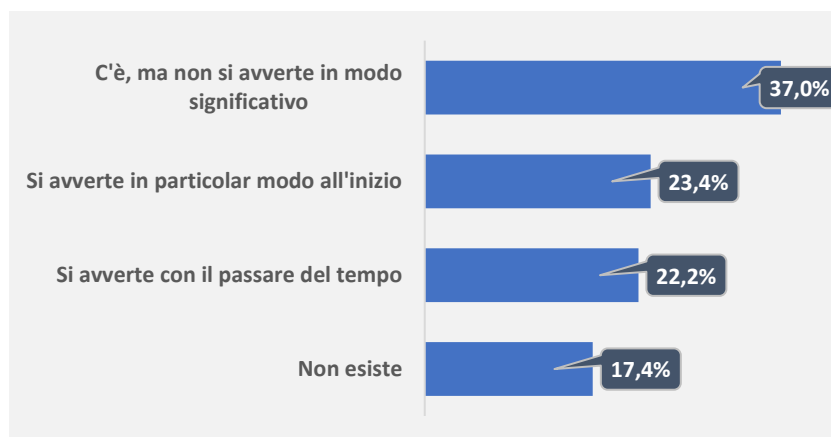


Grafico 20. - Domanda 20: Hai tenuto comportamenti discriminatori nell'esercizio della professione? Totale risposte 4.872

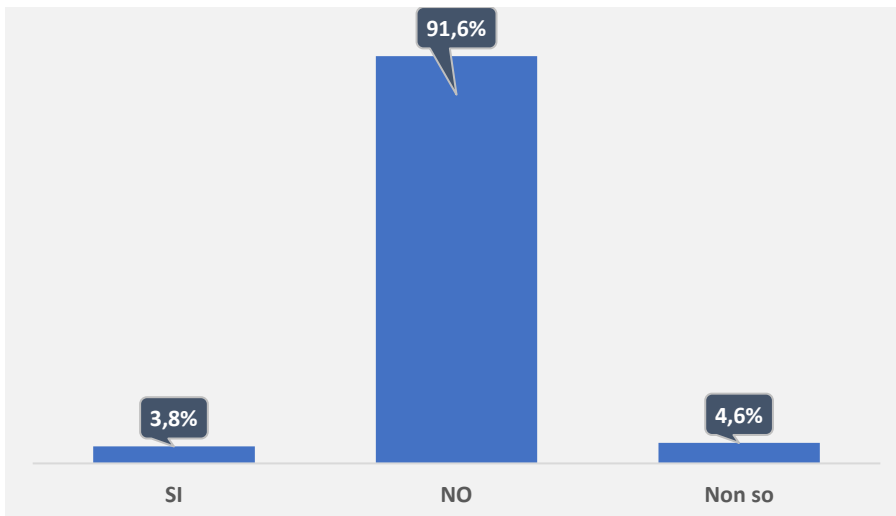


Grafico 21. - Domanda 11: Hai subito discriminazioni nell'esercizio della professione? Totale risposte 4.865

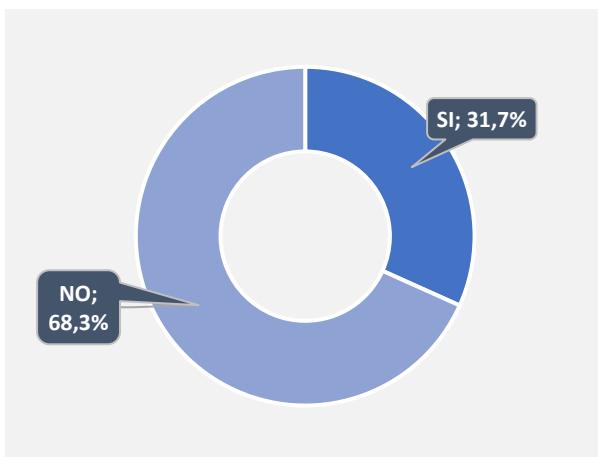


Grafico 21.1. - Di cui quota donne

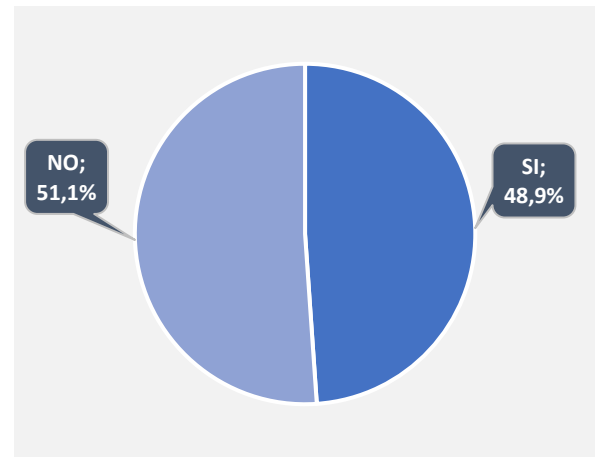


Grafico 22. - Domanda 22: Se SI, da parte di chi? Totale risposte 211 (possibili più risposte)

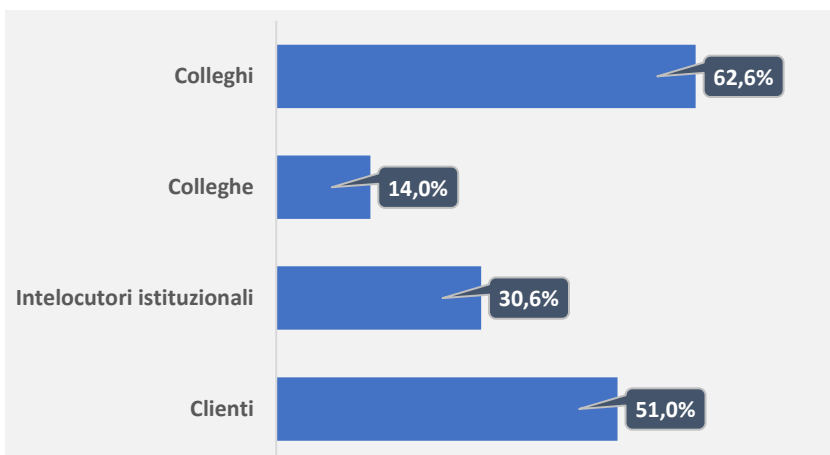


Grafico 23. - Domanda 23: Ci sono stati eventi particolarmente significativi nella tua attività professionale che ti hanno fatto sentire discriminato/a? Totale risposte 4.901

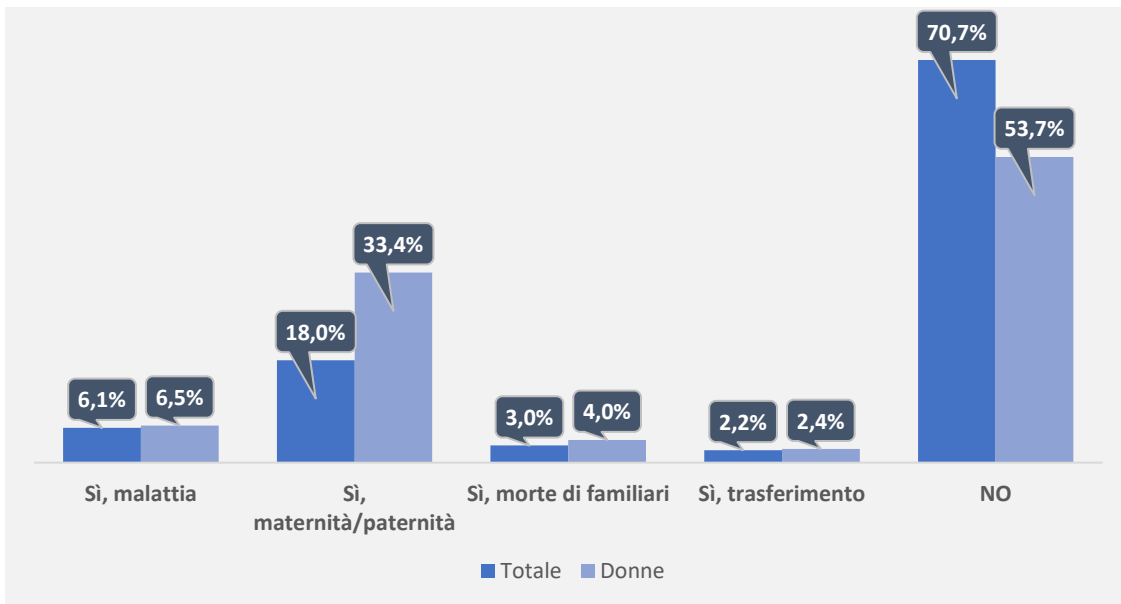


Grafico 24. - Domanda 24: Chi ti ha aiutato nella conciliazione dei tempi di vita/lavoro? Totale risposte 4.445

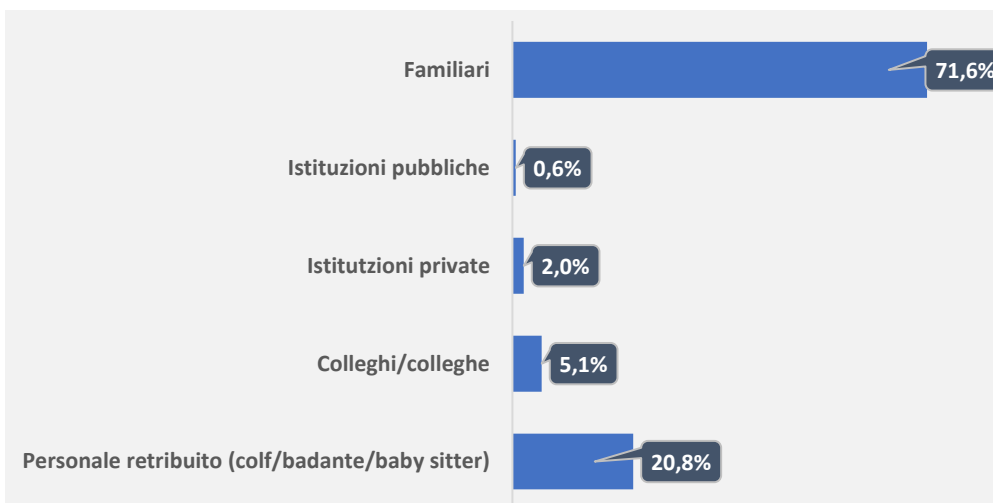
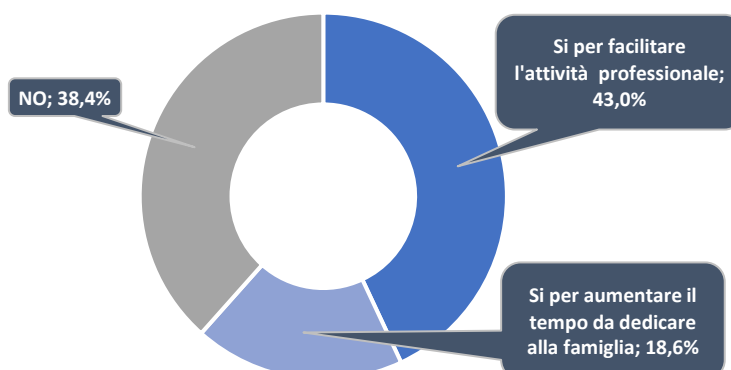


Grafico 25. - Domanda 26: Avresti interesse a partecipare ad una rete di professionisti/e? Totale risposte 579



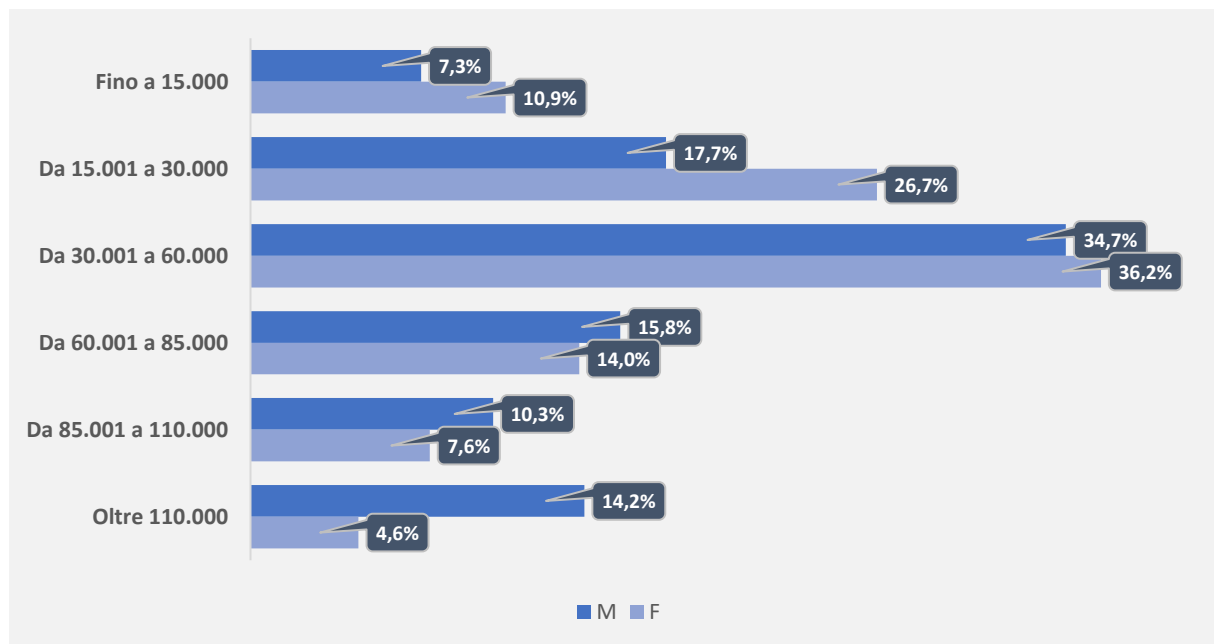
IL GENDER PAY GAP

Come è noto, nella professione di commercialista, al pari delle altre professioni liberali, esiste un differenziale di reddito significativo tra i generi. In questo paragrafo, presenteremo un'analisi dei dati raccolti tramite il questionario CPO nazionale con l'obiettivo di approfondire il tema del gender pay gap anche per formulare e verificare alcune ipotesi teoriche.

Come si può vedere dal grafico seguente, le donne sono maggiormente presenti nelle fasce di reddito più basse, mentre gli uomini in quelle più elevate. Per tutti, uomini e donne, la fascia di reddito maggiormente dichiarata dai rispondenti è stata quella da 30.001-60.000 euro.

Il 73,8% delle donne ha redditi medi inferiori a 60.000 contro il 59,7% degli uomini e, viceversa, il 26,2% delle donne ha redditi medi superiori a 60.000 euro contro il 40,3% degli uomini.

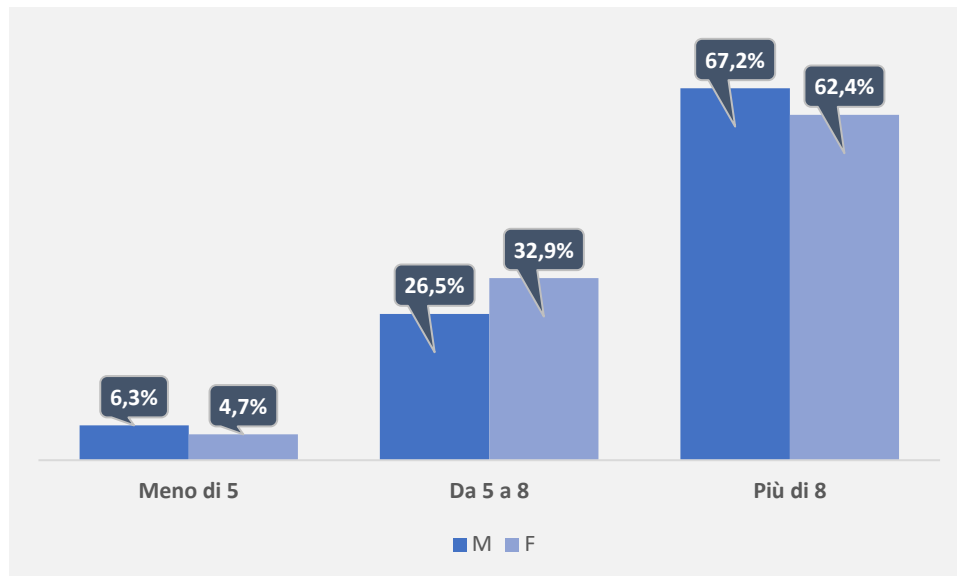
Grafico 26. - Classi di reddito per genere



Una prima ipotesi di lavoro è stata quella di verificare la possibilità che ad incidere sul differenziale possa essere il numero di ore lavorate, ovvero il fatto che le donne possano aver indicato e svolgano effettivamente un numero medio di ore lavorate per giorno inferiore a quello degli uomini.

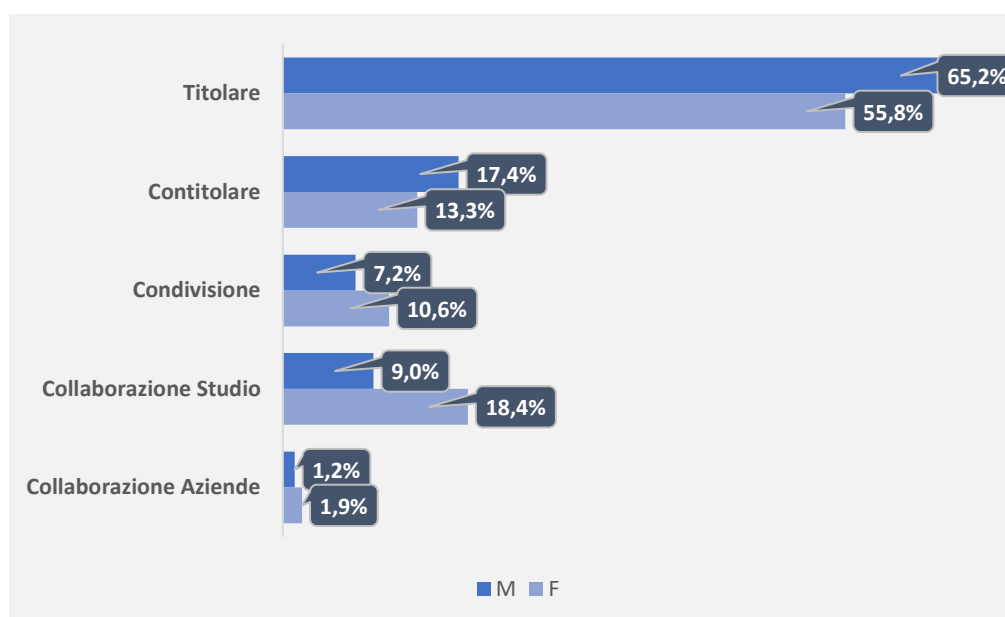
Sulla base dei dati raccolti tramite il questionario, i commercialisti italiani dedicano mediamente più di 8 ore al giorno alla propria attività professionale. Inoltre, i dati, come risulta anche dal grafico seguente, mostrano che non vi sono particolari differenze di genere, infatti, il 32,8% degli uomini ha dichiarato di lavorare meno di 8 ore al giorno contro il 37,6% delle donne. Si tratta, dunque, di una differenza marginale e, comunque, non in grado di spiegare per intero il differenziale. Il Gender Pay Gap, quindi, non può essere imputato ad una sostanziale differenza di ore lavorate tra i generi.

Grafico 27 - Ore lavorate per genere



Una seconda ipotesi è relativa al ruolo ricoperto dalle donne nello studio professionale. In questo caso, come si può riscontrare dal grafico seguente, emergono alcune differenze di genere, ad esempio, nel ruolo di titolare dello studio, le donne presentano un gap di dieci punti circa rispetto agli uomini ed una percentuale più del doppio, con un gap anche qui di circa 10 punti percentuali, nel ruolo di collaboratore di studio che, normalmente, è considerata una posizione meno importante. Si tratta di differenze significative che potrebbero, almeno in parte, spiegare il Gender Pay Gap osservato all'inizio.

Grafico 28 - Ruolo ricoperto nello studio professionale per genere

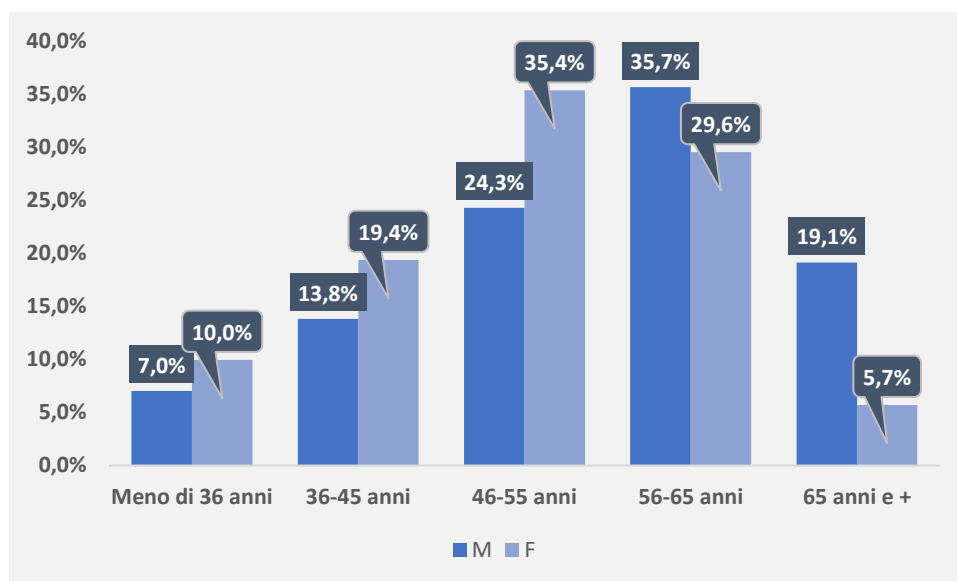


Una terza ipotesi presa in considerazione per provare a spiegare il Gender Pay Gap tra i commercialisti italiani è l'età media rispetto al genere. È noto, infatti, che l'età, ovvero l'anzianità di carriera

professionale, incide notevolmente nella spiegazione dell'evoluzione del reddito medio professionale. Infatti, il gap reddituale tra giovani e meno giovani, riscontrabile ad esempio tra gli under quaranta e gli over sessanta, è normalmente molto alto.

Ciò significa che, nella professione di commercialista, il reddito medio aumenta con il crescere dell'età e, quindi, dell'esperienza. Ebbene, ritornando ai dati del questionario, le donne con meno di 45 anni sono state il 29,4% delle rispondenti contro il 20,8% degli uomini; mentre quelle over 46 anni sono state il 70,6% delle rispondenti contro il 79,2% degli uomini. Anche in questo caso, emerge una differenza, anche se non significativa, in grado di spiegare in parte il Gender pay gap.

Grafico 29 - Classe di età per genere

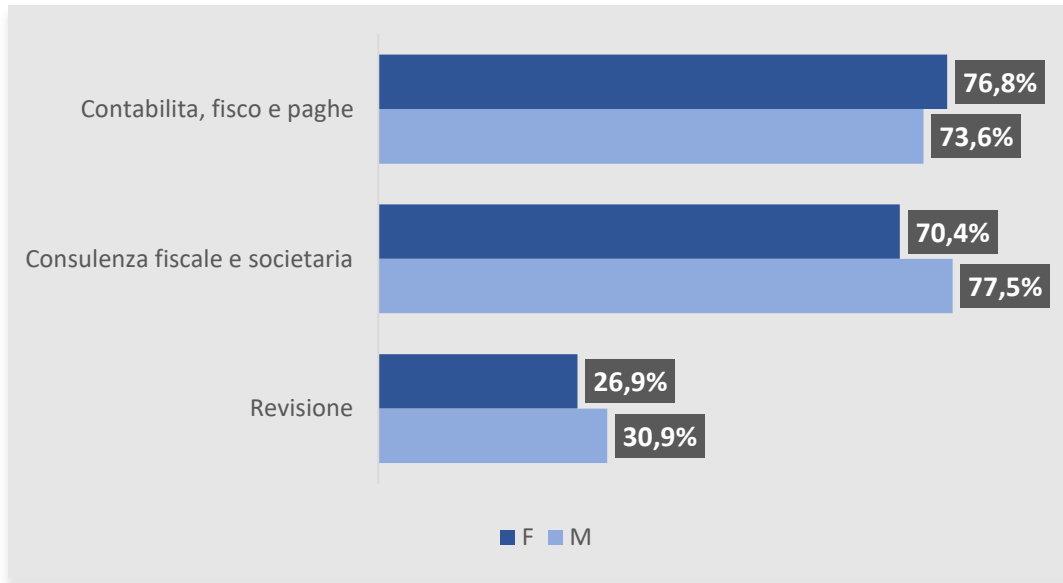


Un'ultima ipotesi presa in considerazione è la specializzazione professionale. È possibile, infatti, che professionisti con specializzazioni particolari, cioè che ricavano il proprio fatturato da attività professionali maggiormente redditizie, dichiarino redditi medi più elevati. È ipotizzabile, dunque, che il Gender Pay Gap possa dipendere da questo fattore nella misura in cui gli uomini tendano a svolgere in misura maggiore delle donne attività specialistiche ovvero attività a più alto valore aggiunto.

Come emerge dal grafico seguente, le donne si specializzano maggiormente, rispetto agli uomini, nell'ambito della contabilità, fisco e paghe, mentre gli uomini nella consulenza fiscale e societaria e nella revisione.

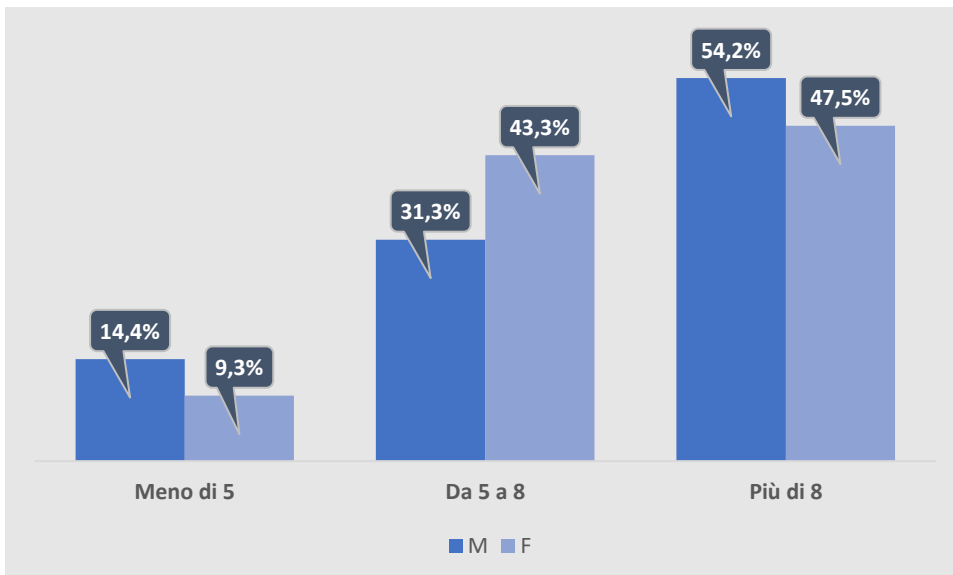
In particolare, il gap rispetto all'attività "Contabilità, fisco e paghe", considerata generalmente, quella a più basso valore aggiunto, è pari a 3 punti, mentre il gap nella "Consulenza fiscale e societaria" è pari a 7 punti circa. Non si tratta di gap significativi anche se tendenzialmente in grado di contribuire a spiegare il gender pay gap.

Grafico 30 - Ambito di specializzazione per genere



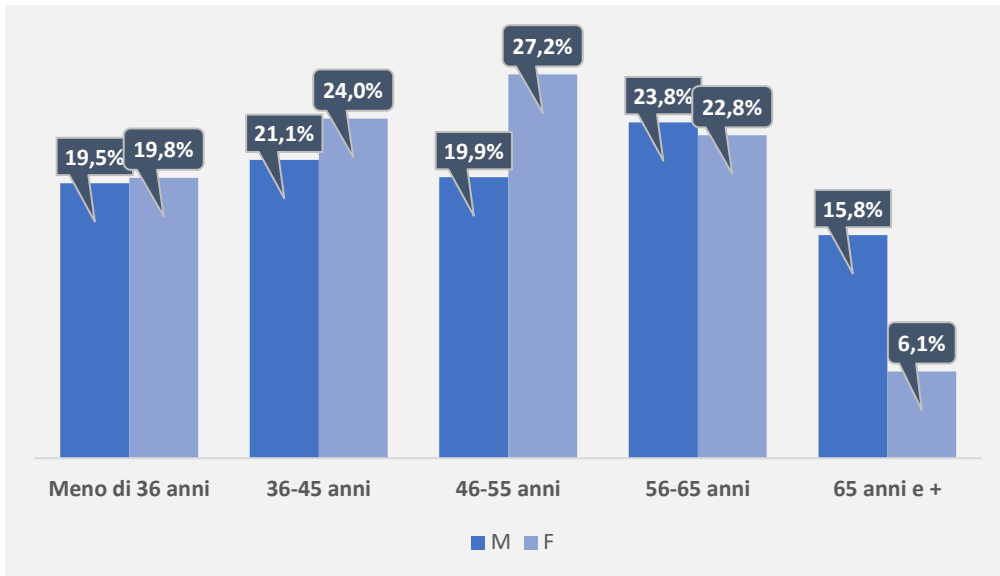
Per affinare ulteriormente l'analisi, si è deciso di focalizzare l'attenzione sulla prima fascia di reddito, ovvero sui rispondenti al questionario che dichiarano un reddito annuale inferiore a 30 mila euro. In questo caso, le donne che si dedicano allo studio professionale per meno di 8 ore al giorno sono il 52,6% contro il 47,4% degli uomini. È evidente, dunque, che anche in questo caso, emerge una qualche differenza che, pur non essendo particolarmente rilevante, aiuta a spiegare in parte il gender pay gap.

Grafico 31 - Ore lavorate di chi dichiara meno di 30 mila euro di reddito per genere



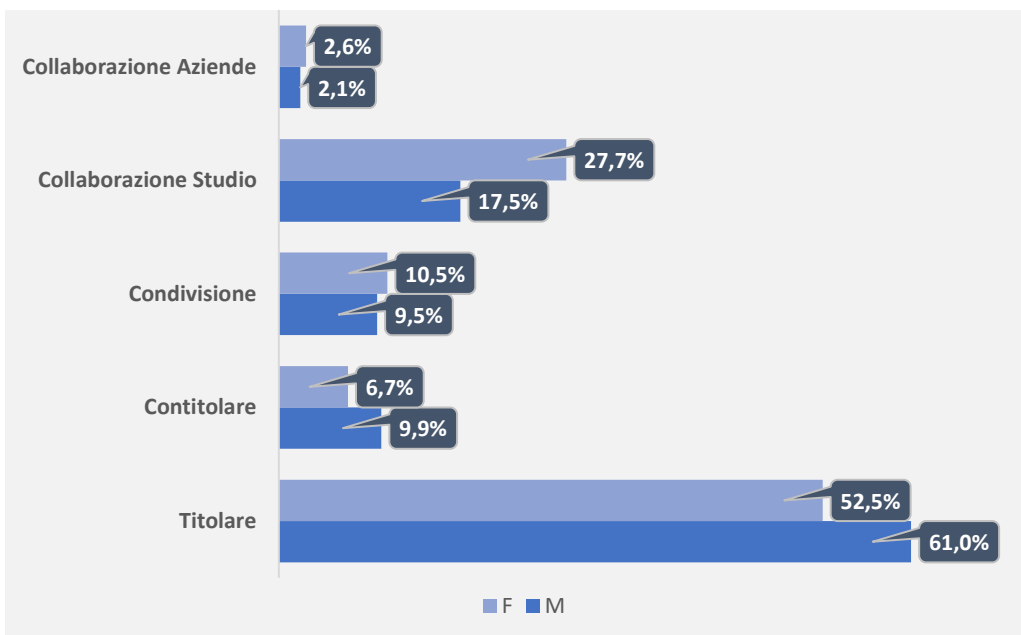
Rispetto all'età, invece, come si evince dal grafico seguente, non emergono particolari differenze in grado di spiegare nemmeno parzialmente il gender pay gap.

Grafico 32 - Classi di età di chi dichiara meno di 30 mila euro di reddito per genere



Per quanto riguarda il ruolo ricoperto nello studio professionale e le aree di specializzazione, come emerge dal grafico seguente, si conferma, invece, quanto già visto in precedenza.

Grafico 33 - Ruolo ricoperto nello studio da parte di chi dichiara meno di 30 mila euro di reddito per genere





NOTA METODOLOGICA

Il Questionario CPO Nazionale sugli Iscritti all'Albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili è stato somministrato tramite link *google form* ad un ampio campione di Commercialisti italiani nel mese di febbraio e marzo 2024.

Nelle tabelle seguenti viene riportato l'universo di tutti gli iscritti all'Albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili al 31 dicembre 2023 per tutti i singoli strati di popolazione interessata dall'indagine statistica. In totale si tratta di 40 differenti strati per genere e regioni e 100 differenti strati per classi di età e regioni. Nella tabella 1 sono riportate le quote percentuali dei 140 strati descritti riferite al totale iscritti all'albo al 31 dicembre 2023. Nella tabella 2, invece, sono riportate le quote percentuali del campione di rispondenti al sondaggio, costituiti da poco meno di 5 mila unità, secondo gli stessi strati di popolazione descritti in precedenza. Come si può facilmente notare dalla tabella 3, nel campione di rispondenti si osserva una proporzione molto più elevata di donne rispetto al peso che le stesse hanno sugli iscritti all'Albo. In particolare, la differenza è di circa 17 punti percentuali. A livello regionale, si va dal 30% delle Marche al 7% della Liguria. Il fatto che le donne siano sovrarappresentate nel campione, rispetto all'Albo, non costituisce un problema per la presente indagine. Il campione appare, comunque, significativo. Non solo per la sua numerosità particolarmente elevata, ma anche perché, a parte lo squilibrio tra i generi, risultano rappresentati in maniera adeguati tutti i singoli strati della popolazione.

Nella tabella 4 sono riportate le quote campionarie per ogni singolo strato. Qui si osservano tassi di risposta molto diversi tra i vari strati e, in particolare, tra le varie regioni. Si va da un minimo dell'1% a un massimo del 52%. Complessivamente, invece, il campione copre il 4% della popolazione, un tasso molto elevato tale da indicare una particolare robustezza del campione.

Tabella 1 - Quote % degli iscritti all'Albo per genere e classi di età

Regioni	M	F	<=35	36-45	46-55	56-65	Oltre 65
Abruzzo	64,2%	35,8%	4,3%	16,7%	32,4%	32,9%	13,7%
Basilicata	64,4%	35,6%	5,1%	14,7%	30,1%	37,0%	13,0%
Calabria	66,7%	33,3%	5,2%	17,3%	35,6%	30,9%	11,0%
Campania	73,5%	26,5%	6,1%	16,8%	32,4%	34,4%	10,5%
Emilia Romagna	58,0%	42,0%	9,0%	16,5%	27,7%	32,1%	14,8%
Friuli Venezia Giulia	62,9%	37,1%	6,3%	14,9%	25,7%	35,6%	17,5%
Lazio	67,4%	32,6%	5,8%	15,4%	28,8%	35,6%	14,4%
Liguria	62,2%	37,8%	6,1%	11,5%	23,4%	39,7%	19,3%
Lombardia	65,4%	34,6%	10,3%	18,1%	25,6%	30,3%	15,7%
Marche	64,6%	35,4%	8,2%	17,3%	27,1%	31,2%	16,3%
Molise	61,3%	38,7%	5,6%	20,8%	30,4%	33,5%	9,7%
Piemonte	58,9%	41,1%	8,7%	15,7%	25,8%	33,3%	16,5%
Puglia	69,4%	30,6%	4,2%	14,1%	31,2%	36,7%	13,7%
Sardegna	60,8%	39,2%	3,6%	16,4%	36,2%	30,7%	13,1%
Sicilia	69,6%	30,4%	4,6%	14,3%	30,5%	35,1%	15,5%



Toscana	67,0%	33,0%	6,5%	13,6%	26,5%	36,3%	17,1%
Trentino Alto Adige	69,9%	30,1%	11,5%	22,4%	27,5%	24,0%	14,5%
Umbria	59,2%	40,8%	5,5%	16,3%	26,6%	37,3%	14,4%
Valle d'Aosta	70,1%	29,9%	8,6%	12,6%	33,9%	32,2%	12,6%
Veneto	65,5%	34,5%	8,9%	18,2%	28,0%	29,2%	15,7%
Italia	66,2%	33,8%	7,1%	16,2%	28,8%	33,3%	14,6%

Tabella 2 - Quote % del Campione di rispondenti per genere e classi di età

Regioni	M	F	<=35	36-45	46-55	56-65	Oltre 65
Abruzzo	41,8%	58,2%	2,5%	12,5%	35,0%	40,0%	10,0%
Basilicata	55,6%	44,4%	8,6%	9,9%	33,3%	38,3%	9,9%
Calabria	44,8%	55,2%	2,3%	23,0%	35,6%	27,6%	11,5%
Campania	59,8%	40,2%	8,7%	19,1%	31,6%	31,0%	9,6%
Emilia Romagna	35,2%	64,8%	8,2%	14,5%	29,1%	36,5%	11,7%
Friuli Venezia Giulia	51,3%	48,7%	7,9%	18,0%	28,7%	30,1%	15,2%
Lazio	49,5%	50,5%	10,5%	18,3%	29,7%	29,2%	12,3%
Liguria	54,9%	45,1%	6,4%	12,5%	25,3%	39,4%	16,4%
Lombardia	46,1%	53,9%	11,2%	17,2%	27,0%	32,1%	12,5%
Marche	34,3%	65,7%	13,0%	25,0%	26,9%	26,9%	8,3%
Molise	44,1%	55,9%	5,1%	25,4%	27,1%	30,5%	11,9%
Piemonte	45,2%	54,8%	9,1%	12,1%	28,6%	35,3%	14,8%
Puglia	59,0%	41,0%	4,4%	18,3%	30,3%	35,1%	12,0%
Sardegna	42,0%	58,0%	3,4%	13,5%	42,7%	28,1%	12,4%
Sicilia	53,9%	46,1%	5,7%	16,5%	33,5%	34,8%	9,6%
Toscana	48,2%	51,8%	10,3%	17,6%	26,7%	34,4%	11,0%
Trentino Alto Adige	52,2%	47,8%	20,0%	21,1%	26,7%	16,7%	15,6%
Umbria	39,7%	60,3%	5,1%	16,7%	30,8%	39,7%	7,7%
Valle d'Aosta	57,8%	42,2%	7,8%	15,6%	43,8%	25,0%	7,8%
Veneto	45,1%	54,9%	11,1%	14,8%	32,3%	26,6%	15,2%
Italia	49,1%	50,9%	8,5%	16,6%	30,0%	32,6%	12,4%

Tabella 3 - Differenza in quote % del Campione di rispondenti rispetto agli Iscritti all'Albo per genere e classi di età

Regioni	M	F	<=35	36-45	46-55	56-65	Oltre 65
Abruzzo	-22,4%	22,4%	-1,8%	-4,2%	2,6%	7,1%	-3,7%
Basilicata	-8,8%	8,8%	3,5%	-4,8%	3,2%	1,3%	-3,2%
Calabria	-21,9%	21,9%	-2,9%	5,7%	0,0%	-3,4%	0,5%
Campania	-13,8%	13,8%	2,6%	2,4%	-0,8%	-3,4%	-0,9%
Emilia Romagna	-22,8%	22,8%	-0,8%	-1,9%	1,4%	4,4%	-3,1%
Friuli Venezia Giulia	-11,6%	11,6%	1,6%	3,1%	3,0%	-5,4%	-2,3%
Lazio	-17,9%	17,9%	4,7%	2,8%	0,9%	-6,3%	-2,0%
Liguria	-7,3%	7,3%	0,2%	1,0%	1,9%	-0,3%	-2,9%



Lombardia	-19,3%	19,3%	0,9%	-0,9%	1,4%	1,7%	-3,2%
Marche	-30,3%	30,3%	4,8%	7,7%	-0,2%	-4,4%	-8,0%
Molise	-17,2%	17,2%	-0,6%	4,7%	-3,3%	-3,0%	2,2%
Piemonte	-13,8%	13,8%	0,4%	-3,6%	2,9%	2,0%	-1,6%
Puglia	-10,4%	10,4%	0,1%	4,2%	-0,9%	-1,6%	-1,8%
Sardegna	-18,7%	18,7%	-0,3%	-2,9%	6,5%	-2,6%	-0,8%
Sicilia	-15,7%	15,7%	1,1%	2,2%	2,9%	-0,4%	-5,9%
Toscana	-18,9%	18,9%	3,8%	4,0%	0,2%	-1,9%	-6,1%
Trentino Alto Adige	-17,6%	17,6%	8,5%	-1,3%	-0,9%	-7,4%	1,0%
Umbria	-19,5%	19,5%	-0,3%	0,4%	4,2%	2,5%	-6,7%
Valle d'Aosta	-12,3%	12,3%	-0,8%	3,0%	9,8%	-7,2%	-4,8%
Veneto	-20,4%	20,4%	2,2%	-3,4%	4,4%	-2,6%	-0,6%
Italia	-17,1%	17,1%	1,4%	0,4%	1,2%	-0,7%	-2,2%

Tabella 4 - Quote campionarie per genere e classi di età

Regioni	M	F	<=35	36-45	46-55	56-65	Oltre 65	Totale
Abruzzo	1,6%	4,0%	1,5%	1,9%	2,7%	3,0%	1,8%	2,5%
Basilicata	7,7%	11,1%	14,9%	6,0%	9,8%	9,2%	6,7%	8,9%
Calabria	1,3%	3,3%	0,9%	2,6%	2,0%	1,8%	2,1%	2,0%
Campania	1,9%	3,6%	3,4%	2,7%	2,3%	2,1%	2,2%	2,4%
Emilia Romagna	2,0%	5,0%	3,0%	2,9%	3,4%	3,7%	2,6%	3,3%
Friuli Venezia Giulia	15,9%	25,6%	24,3%	23,6%	21,8%	16,6%	17,0%	19,5%
Lazio	2,3%	4,9%	5,7%	3,7%	3,3%	2,6%	2,7%	3,2%
Liguria	10,6%	14,3%	12,6%	13,2%	13,1%	12,0%	10,3%	12,1%
Lombardia	2,0%	4,5%	3,1%	2,7%	3,0%	3,0%	2,3%	2,9%
Marche	1,9%	6,5%	5,6%	5,1%	3,5%	3,0%	1,8%	3,5%
Molise	8,6%	17,2%	10,7%	14,6%	10,6%	10,8%	14,6%	11,9%
Piemonte	4,6%	7,9%	6,3%	4,6%	6,6%	6,3%	5,4%	6,0%
Puglia	2,2%	3,4%	2,6%	3,3%	2,5%	2,4%	2,2%	2,6%
Sardegna	3,0%	6,3%	4,0%	3,6%	5,1%	4,0%	4,1%	4,3%
Sicilia	4,9%	9,7%	8,1%	7,4%	7,1%	6,4%	4,0%	6,4%
Toscana	2,7%	5,9%	5,9%	4,9%	3,8%	3,5%	2,4%	3,7%
Trentino Alto Adige	4,3%	9,1%	9,9%	5,4%	5,6%	4,0%	6,1%	5,7%
Umbria	3,3%	7,2%	4,6%	5,0%	5,7%	5,2%	2,6%	4,9%
Valle d'Aosta	30,3%	51,9%	33,3%	45,5%	47,5%	28,6%	22,7%	36,8%
Veneto	2,4%	5,5%	4,3%	2,8%	4,0%	3,1%	3,3%	3,4%
Italia	3,0%	6,0%	4,8%	4,1%	4,2%	3,9%	3,4%	4,0%



Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti E.T.S.
Piazza della Repubblica, 68 00185 Roma



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

BILANCIO DI GENERE DEL CNDCEC

Anno 2023

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ NAZIONALE



A cura del

“Comitato Tecnico Bilancio di Genere del Comitato Pari Opportunità Nazionale”

Presidente

Michele de Taronati

Vice Presidente

Aurelia Isoardi

Segretaria CPO Nazionale

Francesca Riso

Componenti

Bedei Chiara

Briata Elena

Cattani Claudia

Greco Luigi

Guida Giuliana

Longo Stefania

Manicardi Daniela

Murolo Simonetta

Santoni Paola



Sommario

1. INTRODUZIONE	3
2. PREMESSA	3
2.1. Quadro di riferimento internazionale ed europeo	3
2.2. Quadro di riferimento nazionale	4
3. IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ	5
4. RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA DURANTE L'ANNO	8
5. METODO DI REDAZIONE	9
6. ANALISI DEL CONTESTO	9
6.1. Iscritti all'Albo	9
6.2. Cariche istituzionali	11
6.3. Iscrizioni e cancellazioni	14
7. IL DIVARIO RETRIBUTIVO-FOCUS SUL <i>GENDER PAY GAP</i>	15
8. QUESTIONARIO	19
9. CONCLUSIONI	19
APPENDICE	21
APPENDICE 1	22
APPENDICE 2	28

1. Introduzione

Con la costituzione del Comitato Nazionale Pari Opportunità nell'anno 2023, il CNPO redige il suo primo Bilancio di Genere, seguendo le Linee Guida al Bilancio di Genere emanate dal CNPO il 14/03/2024.

La competenza esclusiva della redazione del bilancio di Genere è del Comitato Pari Opportunità e tale adempimento non può essere assorbito o sostituito dal bilancio sociale o da altre forme di rendicontazione.

La redazione del Bilancio di Genere deve essere predisposta annualmente dal Comitato Nazionale Pari Opportunità.

2. Premessa

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

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”.

Il primo Bilancio di Genere del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili è stato redatto nel 2019.

2.1. Quadro di riferimento internazionale ed europeo

L’esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della Quarta conferenza mondiale sulle donne dell’Organizzazione delle Nazioni Unite, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15

settembre 1995. In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato dalla Conferenza faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché di avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali. Ciò al fine di poterne valutare anche a posteriori il differente impatto su donne e uomini e in questo modo elaborare proposte di azioni correttive. Con riferimento al contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si situa nell'ambito del più ampio approccio *gender mainstreaming*, che implica l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione delle politiche pubbliche incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il gender Budgeting può considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio. Il primo riferimento a questo meccanismo di promozione dell'uguaglianza è rinvenibile nella Relazione che nel 2003 fu predisposta per il Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (16 giugno, 2003, A5-0214/2003). La Relazione costituiva la proposta di una Risoluzione su Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere, avente l'obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di gender Budgeting presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica. A questo passaggio fondamentale, è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell'Unione europea dedicati in senso più generale al tema della parità di genere. Tra le prese di posizione più significative, ci si limita a ricordare la Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI)), che proprio in un momento di fatica economica esortava gli Stati membri ad adottare il gender Budgeting "quale strumento per analizzare i programmi e le politiche governativi, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini". Ancora, la Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) è tornata a chiedere in modo particolare alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento.

2.2. Quadro di riferimento nazionale

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più negli Enti Pubblici, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei principi della Costituzione italiana. L'art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di discriminazione, ma impone anche al suo secondo comma di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto dell'uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'eguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali. Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di "raccordo" tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una "lente" di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all'interno di una organizzazione. Questa attività di verifica dello status quo e dell'impatto che su di esso abbiano prodotto eventuali misure specificamente adottate, consente di reindirizzarle in modo più

consapevole e con una maggiore attenzione anche alle ricadute “indirette” che una misura apparentemente neutra potrebbe avere proprio sulla parità di genere.

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

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

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

3. Il Comitato Pari Opportunità

Secondo l’art. 10 del Regolamento per la costituzione e l’elezione dei Comitati Pari Opportunità “Presso il Consiglio Nazionale è istituito il Comitato Nazionale Pari Opportunità, costituito da un rappresentante per ciascuna Regione scelto dai Comitati pari opportunità locali, oltre a due delegati Consiglieri nazionali”.



Nel 2023 è stato costituito il primo CNPO così costituito:

Presidente

Michele de Taronati - *Consigliere nazionale delegato*

Vice Presidente

Aurelia Isoardi - *Regione Piemonte*

Segretaria

Francesca Riso - *Regione Calabria*

Consigliere nazionale delegato

David Moro

Rappresentanti Regionali

Bedei Chiara - *Regione Veneto*

Berardi Barbara - *Regione Marche*

Berghella Alessandra - *Regione Abruzzo*

Briata Elena - *Regione Liguria*

Cattani Claudia - *Regione Lazio*

Certera Orsola - *Regione Molise*

De Michele Ivana - *Regione Lombardia*

Dominici Ida - *Regione Umbria*

Guida Giuliana - *Regione Basilicata*

Greco Luigi - *Regione Puglia*

Longo Stefania - *Regione Campania*

Manicardi Daniela - *Regione Emilia Romagna*

Marconi Francesca - *Regione Valle d'Aosta*

Mazza Sabrina - *Regione Friuli Venezia Giulia*

Murolo Simonetta - *Regione Sicilia*

Olla Martina - *Regione Sardegna*

Santoni Paola - *Regione Toscana*

Santoro Luciano - *Regione Trentino-Alto Adige*

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

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

Funzioni del comitato:

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

- a) svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'albo e dei tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive od oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili;
- b) diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- c) elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- d) proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- e) vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma;
- f) elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;
- g) promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- h) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
- i) predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;
- l) 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;
- m) 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 CNPO per migliorare lo svolgimento della sua attività ha deciso di costituire al suo interno dei gruppi di lavoro o comitati tecnici, focalizzati su temi specifici, che eseguono i compiti assegnatagli dal CNPO a cui rendicontano l'attività svolta.

4. Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno

Il CNPO si è insediato il 13 settembre 2023 e nel 2023 ha svolto la seguente attività:

- l'emanazione delle linee guide al Bilancio di Genere- tramite il gruppo di lavoro presieduto dalla Segretaria Francesca Riso e composto dai membri: Bedei Chiara, Berghella Alessandra, Briata Elena, Cernerla Orsola, De Michele Ivana, Dominici Ida, Greco Luigi, Manicardi Daniela, Santoni Paola;
- la realizzazione del questionario nazionale in materia di Pari Opportunità - tramite il gruppo di lavoro presieduto dalla Vice Presidente Aurelia Isoardi e composto dai membri: Berardi Barbara, Cattani Claudia, Guida Giuliana, Longo Stefania, Marconi Francesca, Mazza Sabrina, Olla Martina.

Nel 2023 il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili (CNDCEC) ha stipulato una convenzione con la Fondazione della Professione Psicologica Adriano Ossicini, avente i seguenti obiettivi:

- incentivare la partecipazione professionale alla Gender Equity come previsto dall'Agenda Europa 2030;
- promuovere buone pratiche e strategie per realizzare pari opportunità;
- aumentare la consapevolezza tra gli iscritti sulle tematiche di genere;
- realizzare politiche attive per la Gender Equity in ambito professionale;
- produrre report annuali/biennali per monitorare e promuovere le pari opportunità;

La convenzione regola l'adesione del CNDCEC ad una ricerca che rappresenta la prima fase del progetto denominato "Osservatorio sulle Pari Opportunità di Genere nelle Professioni Ordinarie". Il progetto, aperto a tutti gli Ordini professionali, ha l'obiettivo di analizzare la realtà di ciascun Ordine, individuare buone pratiche, definire strategie e proporre linee di intervento – sia specifiche che trasversali – per promuovere e realizzare le Pari Opportunità di Genere.

I dati raccolti e analizzati nella ricerca saranno fondamentali per sviluppare iniziative volte a garantire maggiore equità e inclusività nella professione.

La ricerca prevede:

1. L'ideazione, predisposizione e somministrazione di un questionario composto da una parte comune e una parte personalizzata, relativa ai/alle professionisti/e iscritti al nostro Ordine.
2. La successiva elaborazione scientifica dei risultati, con la realizzazione alternativamente di un report generale che evidenzia risultati trasversali ai diversi cluster professionali, oppure di un report individuale per ciascun Ordine, con il posizionamento rispetto ai risultati generali.

Referenti del progetto, per la Fondazione la Prof.ssa Elisabetta Camussi e per il CNDCEC, Dott.ssa Ivana De Michele, membro del CNPO e rappresentante della Regione Lombardia.

La convenzione stabilisce una collaborazione tra la Fondazione e il CNDCEC per realizzare una ricerca che favorisca le pari opportunità di genere nelle professioni ordinistiche, contribuendo alla promozione di pratiche e politiche a supporto della Gender Equity.

OBIETTIVI CHE IL CNPO SI E' PREFISSO DI REALIZZARE NELL'ANNO 2024:

- la redazione del suo primo bilancio di genere;
- l'elaborazione statistica dei dati derivanti dal questionario nazionale;
- la redazione di un documento che approfondisca il tema della violenza economica;
- la realizzazione del suo primo Convegno Nazionale in materia di Pari Opportunità;
- la realizzazione delle Linee Guida per la Certificazione di Genere degli ordini territoriali;
- l'inserimento dei crediti formativi, conseguiti attraverso i corsi aventi ad oggetto le Pari Opportunità, fra quelli obbligatori, e che tale modifica riguardi tutti i crediti formativi conseguiti nelle materie del gruppo E "Pari Opportunità" a partire dal 1 gennaio 2023 (anno d'insediamento del CNPO).

Nel corso dell'anno 2023 il trattamento economico dei membri del CNPO segue il "Regolamento per il trattamento economico dei componenti degli organi consultivi del CNDCEC, dei delegati nazionali e internazionali e dei partecipanti alle Assemblee e Conferenze annuali".

5. Metodo di redazione

I dati relativi agli iscritti all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili per genere e fascia di età e i dati reddituali, anch'essi rappresentati per genere e fascia d'età, sono elaborati dalla Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti - Area economico-statistica. La fonte dei dati, laddove non diversamente specificato, è Rapporto sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, edizioni dal 2008 al 2024.

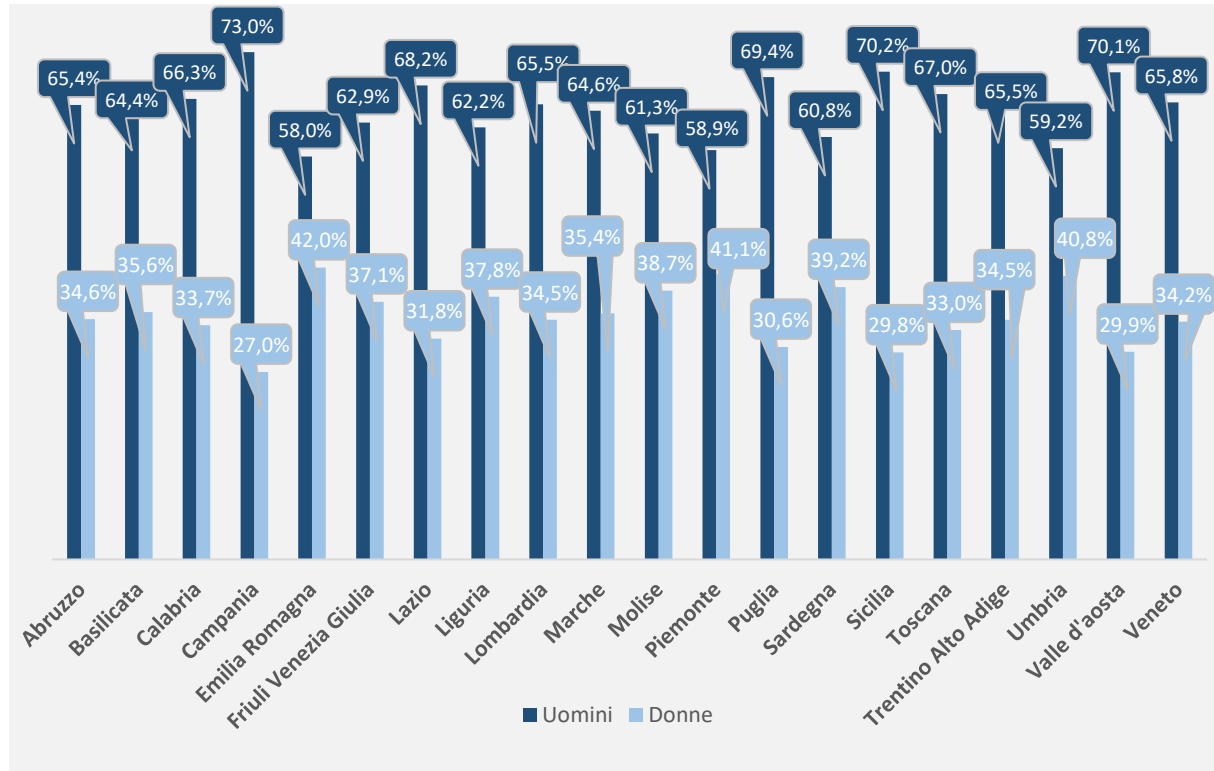
6. Analisi del contesto

6.1. Iscritti all'Albo

È stata osservata la composizione della popolazione di riferimento, ossia gli iscritti e le iscritte all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili. L'evoluzione della popolazione di riferimento è stata analizzata ponendo l'attenzione sul genere, l'età dei componenti e l'area geografica di

appartenenza. Per osservare l'andamento del trend, l'analisi è stata effettuata sui dati storici degli ultimi 10 anni.

Figura 1 - Quote di genere degli Iscritti all'Albo dei dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili per regione. Anno 2023. Dati riferiti al 31.12.2023.



La Regione con il maggior numero di iscritti uomini nel 2024 è stata la Campania con il 73% dei colleghi contro il 27% delle colleghe, mentre la Regione che ha registrato il maggior numero di colleghe iscritte è stata la Regione Emilia Romagna con il 58% di colleghi uomini contro il 42% delle colleghe donne. Sul totale del territorio nazionale gli iscritti uomini sono il 66,1% e le iscritte donne sono il 33,9%. Il trend storico degli ultimi dieci anni, espresso nel grafico sottostante, mostra un lieve, ma costante incremento della quota femminile.

Figura 2 - Quote di genere degli Iscritti all'Albo. Anni 2012-2023. Dati riferiti al 31.12 di ogni anno.

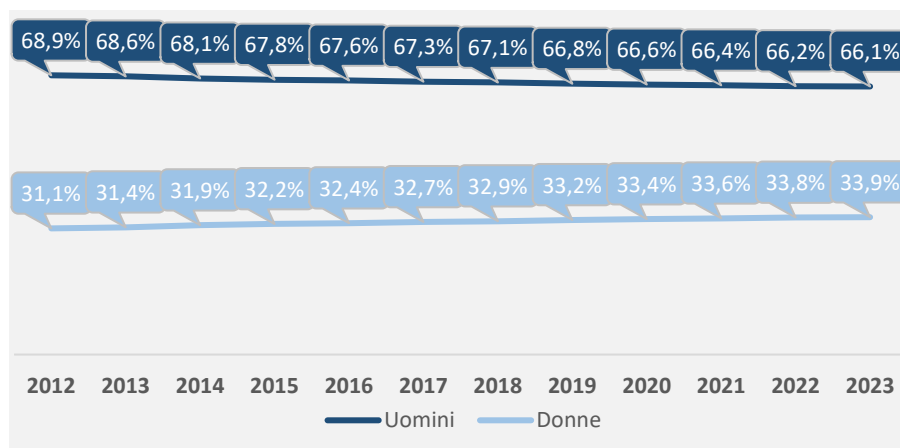


Tabella 1 – Composizione delle Quote di genere per fasce di età. Anni 2013 e 2023. Dati riferiti al 31.12 di ogni anno.

Classi di età	Donne			Uomini		
	2013	2023	Var.	2013	2023	Var.
Generazione silenziosa: nati tra il 1928 e il 1945	0,5%	0,2%	-0,3%	7,2%	2,9%	-4,3%
Baby Boomers: nati tra il 1946 e il 1964	8,8%	6,7%	-2,1%	28,4%	22,6%	-5,8%
Generazione X: nati tra il 1965 e il 1980	20,7%	18,9%	-1,8%	32,2%	31,1%	1,1%
Millennials: nati tra il 1981 e il 2000	1,1%	8,1%	7,0%	1,1%	9,5%	8,4%
Quota totale	31,1%	33,9%	2,8%	68,9%	66,1%	-2,8%

Fonte: Elaborazione FNC Ricerca su dati Cndcec

Figura 3 – Composizione Quota donne 2023 per fasce di età. Dati riferiti al 31.12.

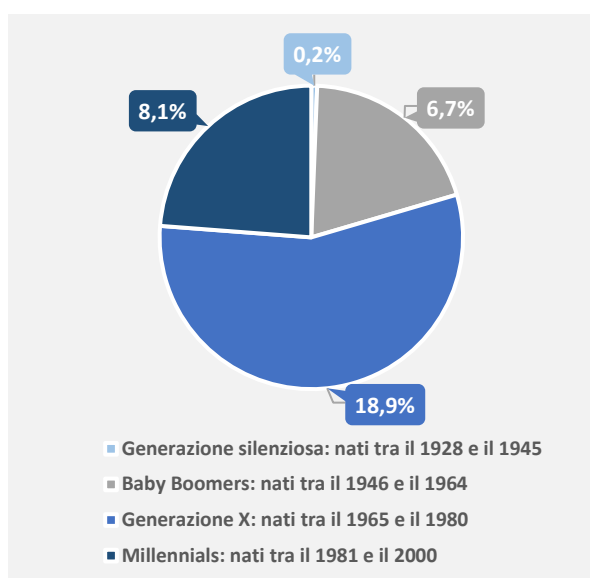
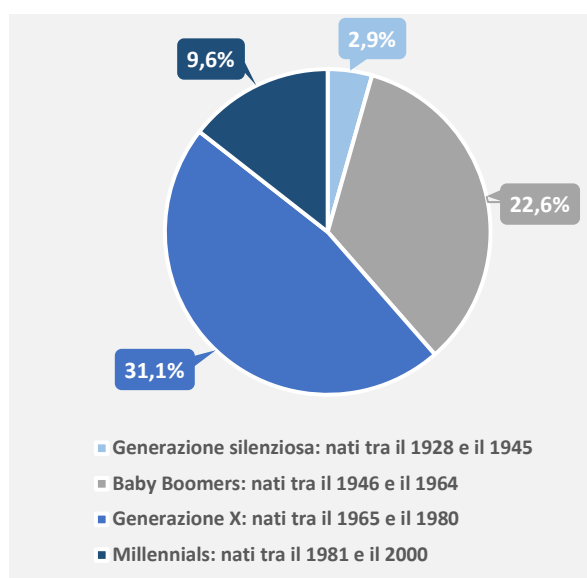


Figura 4 – Composizione Quota uomini 2023 per fasce di età. Dati riferiti al 31.12.



Le fasce d'età in cui le donne sono più numerose sono la Generazione X e le Millennials, mentre per gli uomini sono la Generazione X e i Baby Boomers. Se si guardano i due grafici si può notare come la componente femminile sia più giovane rispetto a quella maschile e questo potrebbe essere un fattore che potrebbe influenzare il Gender Pay Gap, dato che nella nostra Professione solitamente il fatturato cresce con l'aumentare dell'età, nel paragrafo relativo al Gender Pay Gap è stata fatta una riflessione sul punto.

6.2. Cariche istituzionali

Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili è composto da 21 membri, 8 donne e 13 uomini. Le donne sono quindi il 38% e gli uomini il 62%.

Il CNPO è formato da 22 membri 4 uomini e 18 donne, risulta quindi composto all' 81,8% da donne e 18,2% da uomini.

Figura 5 - Quote di genere dei componenti delle Commissioni di Studio del Consiglio Nazionale. Anno 2023

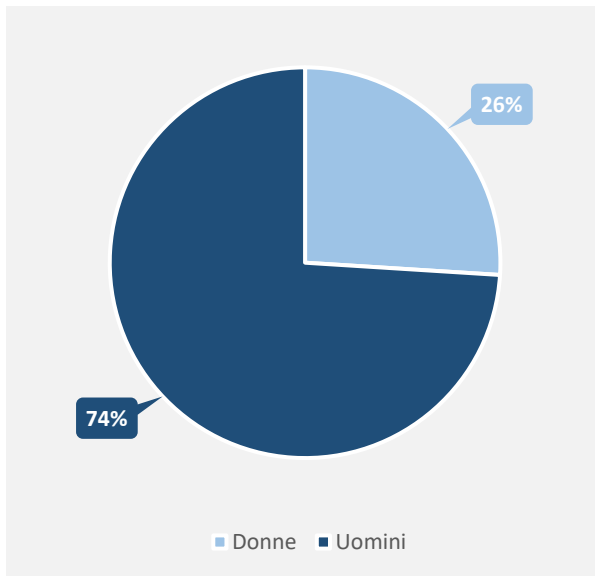
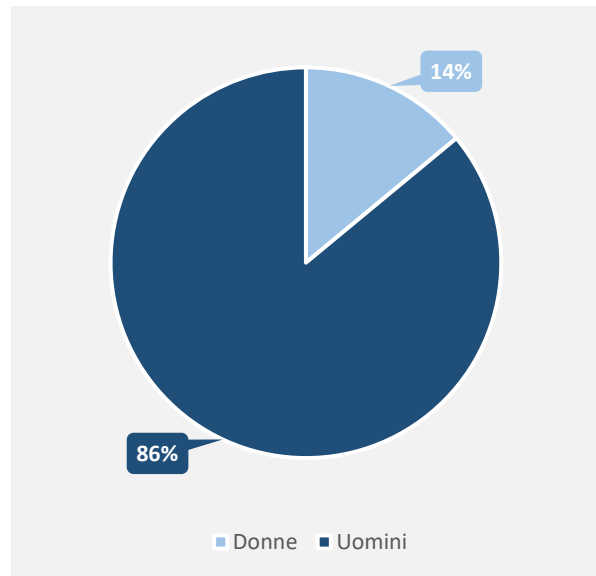


Figura 6 - Quote di genere dei presidenti dei Consigli degli Ordini territoriali. Anno 2023

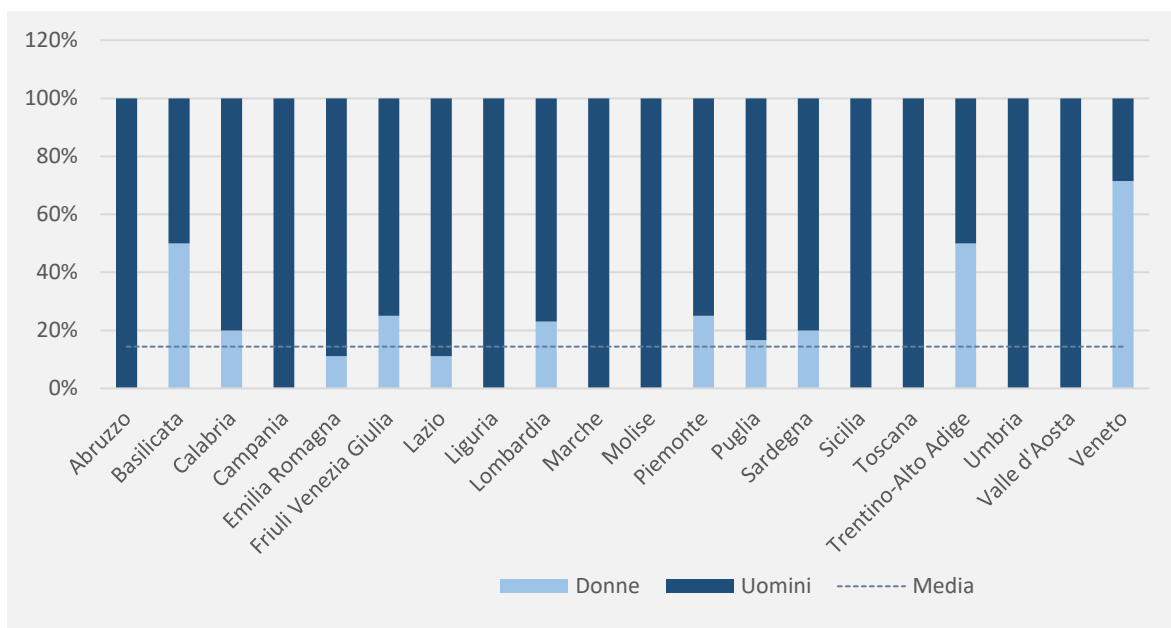


Fonte: Elaborazioni CNPO su dati Cndcec

La composizione delle Commissioni studio è a maggioranza maschile.

Dai prospetti relativi ai Consigli territoriali emerge chiaramente che le presidenti donne sono poche a livello nazionale, ossia 19 su 132, inoltre in 9 regioni non c'è nessuna presidente donna. La regione Veneto si dimostra quella con la maggior presenza femminile al vertice, infatti delle 19 donne presidenti, 5 sono in Veneto.

Figura 7 - Quote di genere dei presidenti dei Consigli degli Ordini territoriali per regione. Anno 2023.



Fonte: Elaborazioni CNPO su dati Cndcec

I componenti degli Ordini territoriali sono a maggioranza maschile.

Figura 8 - Quote di genere dei componenti dei Consigli degli ordini territoriali. Anno 2023

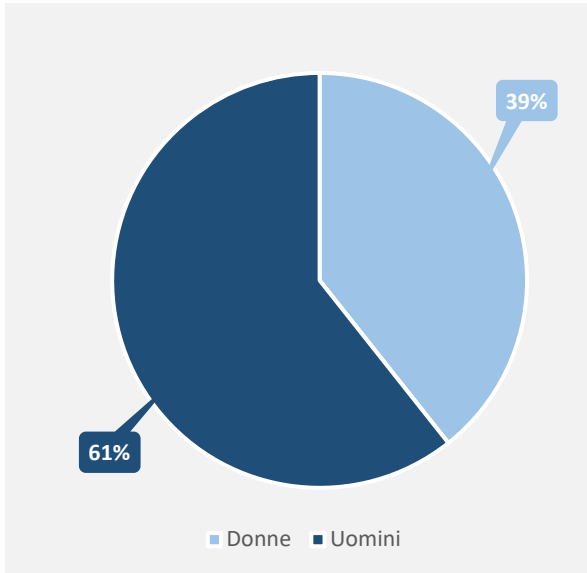
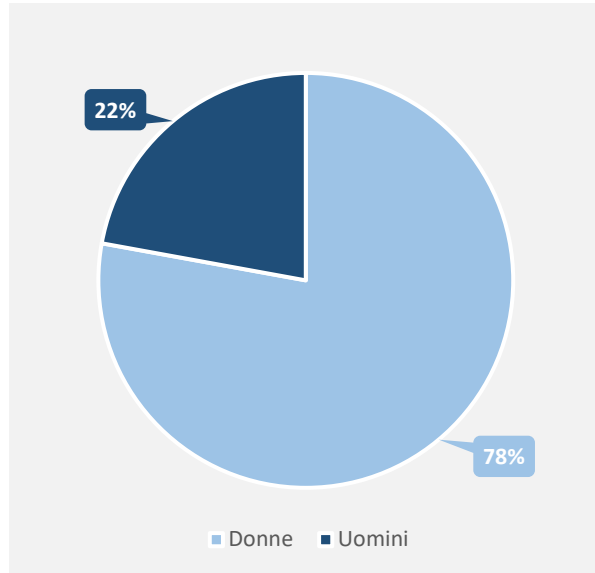
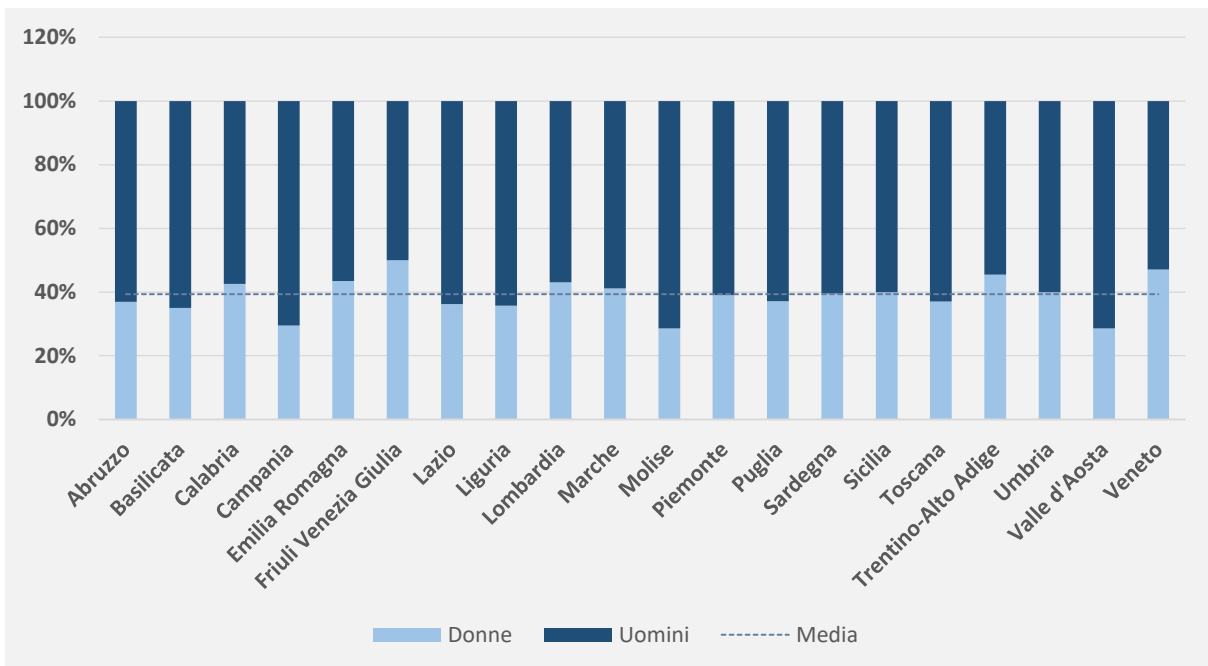


Figura 9 - Quote di genere dei presidenti dei CPO locali. Anno 2023



Fonte: Elaborazioni CNPO su dati Cndcec

Figura 10 - Quote di genere dei componenti dei Consigli degli ordini territoriali per regione. Anno 2023

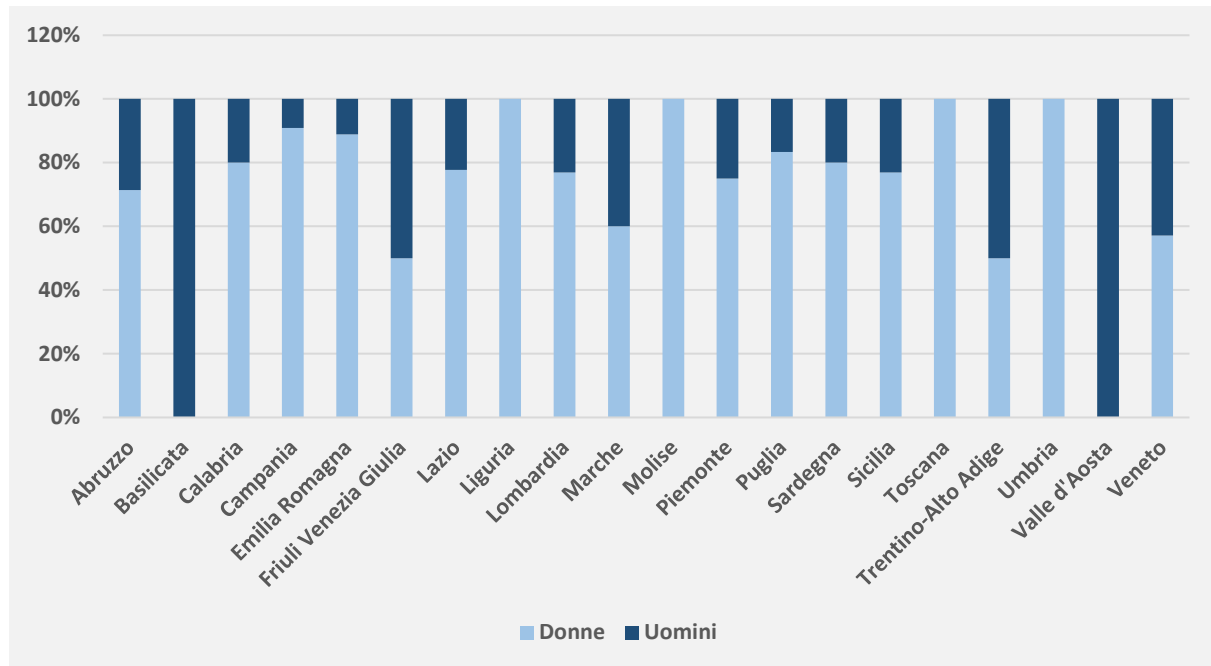


Fonte: Elaborazioni CNPO su dati Cndcec

Il grafico in figura 10 mette in evidenza la linea del 40% (che corrisponde ai 2/5), attualmente previsti dal d.l. 139, per la formazione delle liste elettorali, tale percentuale non si rispecchia nell'attuale composizione di tutti i Consigli suddivisi su base regionale. Vi sono regioni che hanno, infatti, una presenza femminile nei Consigli più bassa.

Analizzando i CPO territoriali, e osservando chi ricopre il ruolo di Presidente, si vede come la situazione sia invertita rispetto ai Consigli, mostrando una decisa maggioranza femminile, anche se ci sono due regioni che hanno solo Presidenti CPO di genere maschile ossia la Basilicata e la Valle D'Aosta.

Figura 11 - Quote di genere dei presidenti dei CPO locali per regione. Anno 2023



Fonte: Elaborazioni CNPO su dati Cndcec

6.3. Iscrizioni e cancellazioni¹

Nel 2023 le donne hanno rappresentato il 51,1% nelle classi di Laurea magistrale in Economia LM 56, che identifica la laurea magistrale in Scienze dell'Economia e LM 77 che identifica la laurea magistrale in Scienze economico-aziendali, tuttavia le candidate all'esame di abilitazione nel 2022 sono state 775 contro 905 uomini (nel 2018 gli uomini che si sono candidati all'esame di stato sono stati 1.757 e le donne 1.556). I dati mostrano un calo di attrattività della libera professione da parte dei neo laureati in maniera trasversale sia nella componente femminile che in quella maschile.

Nel 2018 fra coloro che si sono cancellati dalla Cassa Dottori il 39% era donna, nel 2023 la percentuale sale al 46%. Sarebbe utile analizzare il dato relativo alla cancellazione per fasce d'età e anche quello relativo alla cancellazione dopo la nascita di un figlio.

Questo sarebbe utile per capire se ambo i sessi seguono uno stesso trend, ad esempio cancellandosi pochi anni dopo l'iscrizione perché si preferiscono altre tipologie di lavoro oppure in maniera fisiologica

¹ Fonte dei dati qui esposti: il sole 24 ore di Lunedì 12 agosto 2024-N.222- elaborazioni del Sole 24 ore su dati Almalaurea, Ministero Università, Fondazione commercialisti e Cassa dottori commercialisti.

seguendo l'avanzare dell'età oppure se per uno dei due sessi la genitorialità diventa un fattore fortemente disincentivante nello svolgimento della libera professione.

7. Il divario retributivo: focus sul *gender pay gap*

Il divario retributivo, anche detto Gender Pay Gap, è la differenza di guadagno fra la componente maschile e quella femminile a parità di condizioni e lavoro. Nell'ambito del lavoro autonomo e della libera professione è un fenomeno molto complesso da analizzare e nei confronti del quale iniziare a proporre dei necessari percorsi di soluzione.

Tabella 2 - Reddito professionale medio e volume d'affari medio per genere. Anni 2013-2023 (I dati fanno riferimento all'anno di dichiarazione n e all'anno d'imposta n-1 esempio 2023, dichiarazione 2023 anno d'imposta 2022)

Anno di dichiarazione (Anno d'imposta n-1)	GENERE				TOTALE	
	Maschi		Femmine		Reddito medio	Volume d'affari
	Reddito medio	Volume d'affari	Reddito medio	Volume d'affari		
2013	68.272	126.619	38.200	67.064	59.187	108.577
2014	67.375	124.815	38.169	66.057	58.437	106.833
2015	66.122	123.798	37.813	65.886	57.340	105.833
2016	67.651		38.916		58.602	
2017	68.522	127.280	39.393	67.635	59.258	108.311
2018	68.616	127.872	39.949	68.808	59.429	108.943
2019	70.194	133.205	41.508	72.531	60.962	113.678
2020	70.729	132.159	41.380	71.827	61.612	112.626
2021	72.111	133.943	41.922	72.143	62.282	113.800
2022	78.922	144.852	45.832	78.136	68.073	122.978
2023	85.120	161.394	49.131	85.671	73.277	136.475

Fonte: Rapporto sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili 2024. Elaborazioni FNC Ricerca su dati CDC e CNPR. Per una corretta interpretazione dei dati si veda la nota a pag. 12 del Rapporto.

Nota: Il volume d'affari medio è mancante per il 2016 poiché risulta mancante il dato originale.

La tabella è stata rappresentata graficamente nei due grafici che seguono.

Sia che si tratti di volume d'affari e sia che si tratti di reddito netto, negli ultimi dieci anni il fatturato femminile, e il reddito netto femminile, sono stati, sul territorio italiano, circa la metà di quelli maschili.

Se prendiamo l'ultimo anno per il quale abbiamo dati disponibili, ossia il 2023, vediamo che il volume d'affari femminile è stato il 53,08% di quello maschile, con un Gender Pay Gap pari a 46,9%, e per quel che riguarda il reddito netto, quello femminile è stato pari al 57,72% di quello maschile con un Gender Pay Gap pari a 42,3%.

Figura 12 - Volume d'affari medio per genere. Valori espressi in euro. Anno 2023

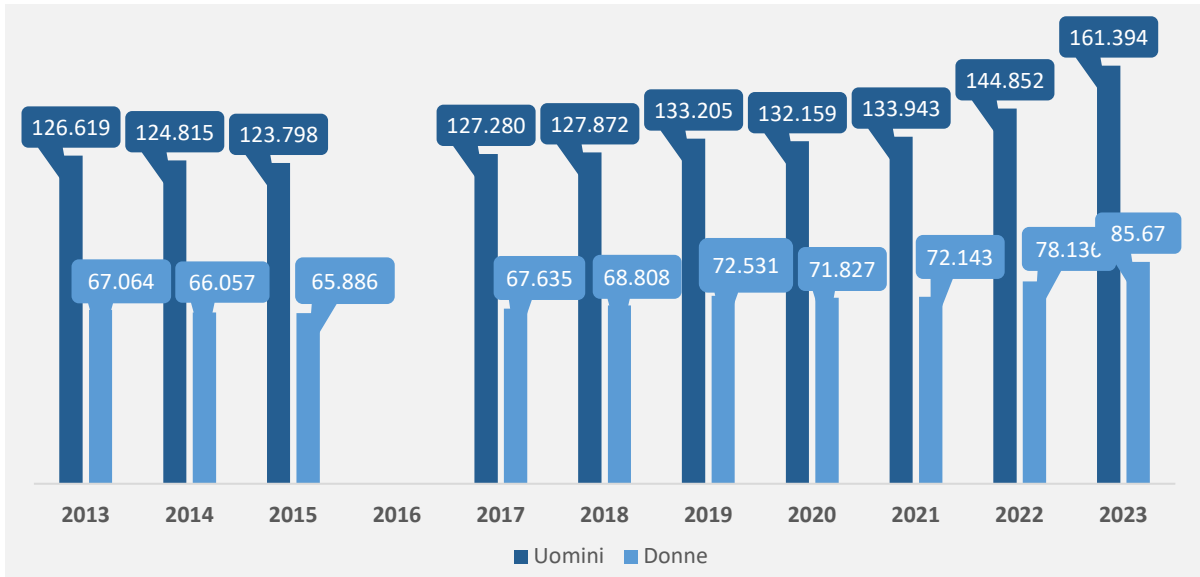
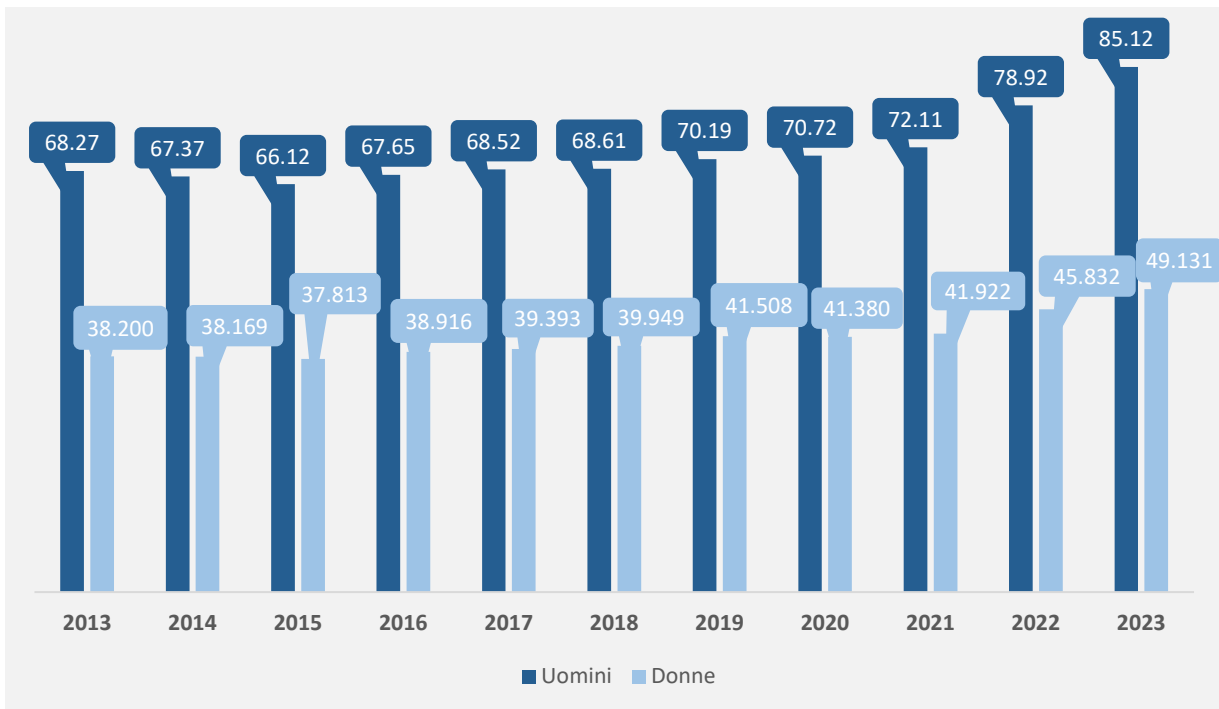


Figura 13 - Reddito medio per genere. Valori espressi in euro. Anno 2023



Nel paragrafo 6.1 è stato evidenziato come la componente femminile sia più giovane rispetto a quella maschile e che questa potrebbe essere una delle possibili cause del Gender Pay Gap. Per questa ragione si è deciso di analizzare il Gender Pay Gap nelle diverse fasce d'età.

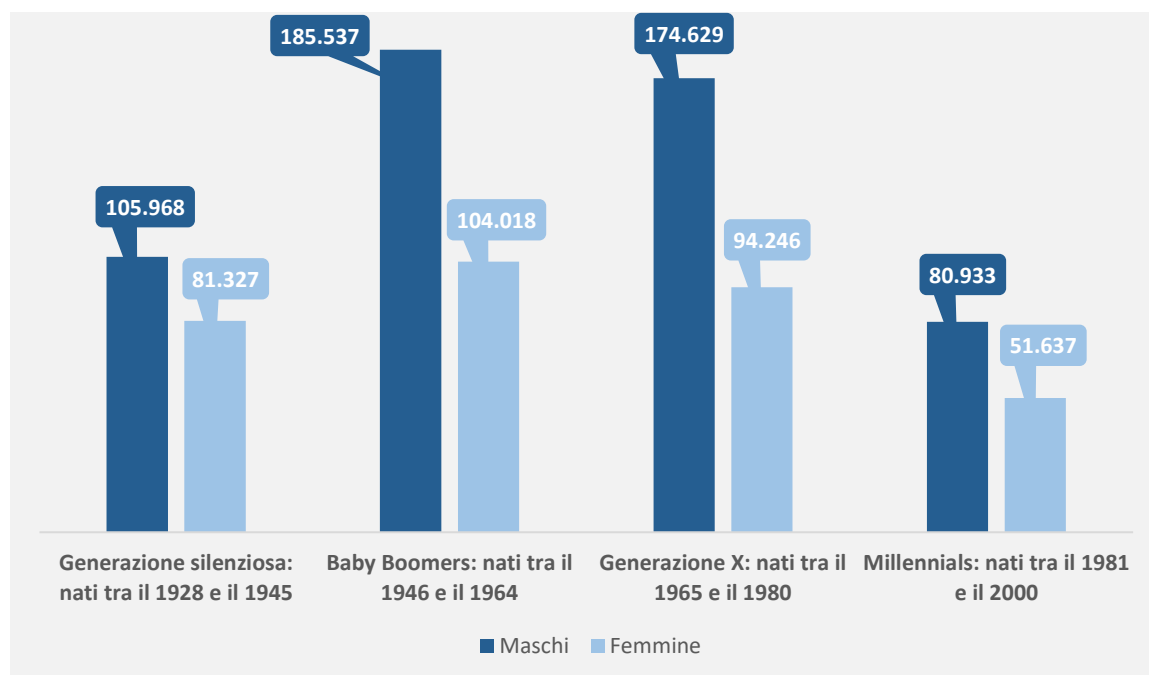
Tabella 3 - Volume d'affari medio per genere e fasce di età. Anni 2019-2023

Volume d'affari	Generazione silenziosa: nati tra il 1928 e il 1945		Baby Boomers: nati tra il 1946 e il 1964		Generazione X: nati tra il 1965 e il 1980		Millennials: nati tra il 1981 e il 2000	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
2019	115.187	84.454	165.425	97.621	127.713	73.959	49.477	35.817
2020	108.391	77.768	161.398	95.166	130.704	74.344	54.815	38.374
2021	102.746	73.364	161.878	94.680	136.430	75.888	57.690	39.958
2022	103.293	74.319	170.500	98.907	152.982	84.207	67.298	45.361
2023	105.968	81.327	185.537	104.018	174.629	94.246	80.933	51.637

Fonte: Elaborazioni FNC Ricerca per CNPO

Come si può vedere dalla tabella negli ultimi 5 anni il fatturato della componente femminile è sempre stato molto più basso rispetto a quello della componente maschile, confermando il Gender Pay Gap in ogni fascia d'età.

Figura 14 – Volume d'affari medio per genere e fasce d'età. Anno 2023



Fonte: Elaborazioni FNC Ricerca per CNPO

Come si può vedere dal grafico relativo all'ultimo anno, il Gender Pay Gap maggiore si trova nella generazione X ossia fra i colleghi e le colleghe che nel 2024 avevano tra i 59 e i 44 anni, in questa generazione le donne fatturano, in media, il 46% di quello che fatturano gli uomini. Il grafico mostra come il Gender Pay Gap aumenti con l'aumentare dell'età per poi ridursi fra i colleghi e le colleghe più anziani. Un altro aspetto che balza agli occhi è che il gap si manifesta maggiormente dove il fatturato maschile cresce (nelle generazioni centrali). In un certo senso (e questo è un trend che viene

evidenziato anche sui dati storici in tabella) è come se la componente femminile non riuscisse a fatturare oltre una certa soglia, per cui quando la fatturazione (dato medio) della componente maschile cresce, quella femminile non riesce a seguirla, per questa ragione il differenziale aumenta nelle generazioni centrali, ossia negli anni in cui il fatturato di un professionista cresce significativamente.

Possibili cause a cui imputare il Gender Pay Gap che sono state analizzate nel questionario realizzato dal CNPO e dalla FNC Ricerca, in questa sede si ricorda che i dati del questionario mostrano un'evidenza statistica che permette solo di formulare delle ipotesi, ma non di pervenire a delle generalizzazioni immediate e che il dato considerato è stato quello del reddito:

- diverso numero di ore lavorate tra uomini e donne. Si è cercato di capire se sia corretto dire che le donne guadagnano meno perché, dovendo occuparsi in misura maggiore dei carichi familiari sono costrette a lavorare meno ore, tuttavia non sono emerse evidenze particolarmente significative in questo senso.
- In parte il Gender Pay Gap potrebbe essere spiegato dal fatto che le donne ricoprono in misura maggiore ruoli non apicali rispetto agli uomini. Nel documento dedicato all'analisi del questionario, si è infatti cercato di capire se la differenza sia da imputare al fatto che gli uomini ricoprono in misura maggiore, rispetto alle donne, ruoli apicali. Questa riflessione è stata stimolata dal fatto che, come evidenziato nel paragrafo precedente, dai dati in nostro possesso appare che le donne non riescano a superare una certa soglia di fatturato.
- In parte il Gender Pay Gap potrebbe essere spiegato dalla differente struttura della specializzazione professionale in relazione al genere che vede le donne avere una propensione più elevata per attività meno specialistiche. Anche questa è stata una causa analizzata nel documento dedicato al questionario per capire come mai le donne presentino un Gender Pay Gap che si manifesta maggiormente al crescere dell'età e cioè lungo la carriera professionale.

Le ipotesi inizialmente individuate, andranno approfondite e verificate negli anni successivi, sia mediante la realizzazione di ulteriori sondaggi sia tramite altre tipologie di analisi.

Il CNPO ritiene fondamentale approfondire l'analisi delle possibili cause del Gender Pay Gap, al fine di trovare dei possibili percorsi di soluzione, atti a contrastare tale fenomeno.

Anche se non analizzata nell'attuale questionario, va fatta menzione di una possibile causa del Gender Pay Gap che si potrebbe analizzare in futuro: la penalità di maternità. Negli studi di genere è considerata una variabile importante nella determinazione del Gender Pay Gap e consiste in quel fenomeno per il quale il fatturato (o il reddito) della componente femminile subisce degli arresti nella crescita rispetto a quello maschile, dopo la nascita del primo figlio. Non solo nell'anno successivo alla nascita, ma per circa una decade dalla nascita. La penalità di maternità è determinata dal fatto che dopo la nascita di un figlio le madri dedicano meno ore al lavoro rispetto ai padri. Meno ore dedicate al lavoro in età cruciali possono avere come conseguenza una minor creazione di clienti molto lucrativi, una minor probabilità di raggiungere ruoli apicali e minor probabilità di ottenere incarichi, anche in anni successivi. Inoltre secondo i dati raccolti tramite il questionario, alla domanda "Ci sono stati eventi

particolarmente significativi nella tua attività professionale che ti hanno fatto sentire discriminato/a”, il 18% ha indicato la maternità/paternità. Se però si guarda alla risposta fornita dalle donne, la percentuale sale al 33,4%, rendendolo l’evento significativo che maggiormente le ha fatte sentire discriminate.

8. Questionario

Il CNPO, mediante un apposito gruppo di lavoro costituito al suo interno, ha realizzato il suo primo questionario nazionale.

Il questionario è stato divulgato con un documento dedicato in occasione del suo primo Convegno Nazionale Pari Opportunità tenutosi a Roma in data 20 Novembre 2024.

Il questionario e il Bilancio di Genere sono da considerare come un documento unico.

9. Conclusioni

Il gender budget così redatto, e i dati che sono stati raccolti tramite il questionario, forniscono una fotografia importante sulla situazione attuale fra i Dottori Commercialisti e gli Esperti Contabili italiani.

Uno dei dati rilevanti che è emerso, riguarda il Gender Pay Gap, come dato medio sul territorio nazionale nel 2023, che con riferimento al volume d’affari è il 46,9%, (ossia le donne guadagnano circa il 46,9% in meno rispetto agli uomini a parità di condizioni), mentre relativamente al reddito netto è il 42,3%.

Per tale ragione si è deciso di iniziare ad indagarne le cause tramite il questionario nazionale, sempre considerando che i dati del questionario mostrano un’evidenza statistica, che permette solo di formulare delle ipotesi, ma non di pervenire a delle generalizzazioni immediate.

In primo luogo, si è cercato di capire se sia corretto dire che le donne guadagnano meno perché, dovendo occuparsi in misura maggiore dei carichi familiari, sono costrette a lavorare meno ore, tuttavia non sono emerse evidenze in questo senso. Dal questionario è emerso che in parte il Gender Pay Gap potrebbe essere spiegato dal fatto che le donne ricoprano in misura maggiore ruoli non apicali rispetto agli uomini. Questa riflessione è stata stimolata dal fatto che, come evidenziato nel paragrafo precedente, dai dati in nostro possesso appare che le donne non riescano a superare una certa soglia di fatturato. Infine, è stato evidenziato come in parte il Gender Pay Gap possa essere spiegato dalla differente struttura della specializzazione professionale in relazione al genere, che vede le donne avere una propensione più elevata per attività meno specialistiche. Anche questa è stata una causa analizzata nel documento dedicato al questionario per capire come mai le donne presentino un Gender Pay Gap che si manifesta maggiormente al crescere dell’età e cioè lungo la carriera professionale.

Da questo punto di partenza, sul quale si potranno costruire indagini e analisi in futuro, il CNPO ritiene giusto iniziare a proporre una strategia di soluzione. In questa strategia gioca un ruolo fondamentale la formazione e l'inserimento dei crediti formativi, conseguiti attraverso i corsi aventi ad oggetto le Pari Opportunità, fra quelli obbligatori.

Tramite la formazione, si può aumentare la consapevolezza del fenomeno, si possono acquisire nuove capacità e conoscenze, si può migliorare l'efficacia e l'efficienza del proprio metodo di lavoro.

Il CNPO propone:

- di realizzare eventi formativi in materia di pari opportunità, che possano fornire qualifiche riconosciute a livello nazionale e patrocinare (su richiesta dei CPO locali) corsi di formazione, organizzati dai CPO locali, che abbiano il medesimo scopo. A titolo esemplificativo e non esaustivo: percorsi di formazione nei confronti di colleghe, ai fini dell'inserimento su loro richiesta, in una lista di nominativi disponibili a ricoprire incarichi nei CdA e nei Board delle aziende da condividere con le Regioni.
- di analizzare i dati relativi alla formazione in materia di pari opportunità.
- di approfondire lo studio delle possibili cause del Gender Pay Gap.
- di collaborare con i CPO locali, per il tramite dei rappresentanti regionali, raccogliendo da questi suggerimenti e proposte in merito alla formazione e alle possibili azioni da intraprendere per il contrasto al Gender Pay Gap e per diffondere gli eventi formativi realizzati dai CPO locali.



APPENDICE

Lo scopo dell'appendice è condividere dati, che sono stati utilizzati in forma aggregata nel Bilancio di Genere Nazionale, in forma disaggregata, ossia per singola Regione e area geografica, affinché i singoli CPO territoriali, se lo considerano di loro interesse, possano utilizzare tali dati nei loro singoli Bilanci di Genere.

Appendice 1

In **APPENDICE 1** vengono esposti i dati percentuali relativi alle donne iscritte all'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili rispetto al totale degli iscritti.

Nella tabella 1 viene riportato un quadro generale che fa riferimento alle differenti generazioni di donne, suddivise per fascia di età, e la relativa quota percentuale di iscrizione all'albo per gli anni 2012 e 2023.

Nelle tabelle successive (dalla 2 alla 5) si fa un'analisi particolareggiata, per ciascuna delle classi di età sopra citate, che evidenzia i dati in relazione alle singole regioni e per ciascun anno dal 2012 al 2023.

La tabella finale (6) afferisce alla quota di donne, considerate nel loro complesso, suddividendo il dato per regioni ed anni dal 2012 al 2023.

Dati Iscritti Albo dottori Commercialisti ed Esperti Contabili

Tabella 1 – Composizione della Quota di donne per fasce di età. Anni 2012 e 2023. Dati riferiti al 31.12 di ogni anno.

Classi di età	2012	2023	Var.
Generazione silenziosa: nati tra il 1928 e il 1945	0,54%	0,21%	-0,33%
Baby Boomers: nati tra il 1946 e il 1964	8,83%	6,72%	-2,11%
Generazione X: nati tra il 1965 e il 1980	20,68%	18,89%	-1,79%
Millennials: nati tra il 1981 e il 2000	1,07%	8,06%	6,98%
Quota di donne in totale	31,1%	33,9%	2,75%

Tabella 2 - Generazione silenziosa: nati tra il 1928 e il 1945. Composizione della Quota di donne. Anni 2012-2023. Dati riferiti al 31.12. di ogni anno.

Regione	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Abruzzo	0,29%	0,25%	0,25%	0,19%	0,18%	0,11%	0,11%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Basilicata	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,11%	0,11%	0,11%	0,11%	0,11%	0,11%	0,11%	0,11%
Calabria	0,37%	0,32%	0,32%	0,34%	0,27%	0,27%	0,25%	0,25%	0,23%	0,15%	0,15%	0,15%
Campania	0,19%	0,17%	0,18%	0,17%	0,17%	0,16%	0,16%	0,12%	0,12%	0,10%	0,09%	0,09%
Emilia Romagna	0,75%	0,69%	0,62%	0,59%	0,56%	0,53%	0,48%	0,44%	0,41%	0,35%	0,29%	0,29%
Friuli Venezia Giulia	0,64%	0,58%	0,46%	0,46%	0,50%	0,44%	0,33%	0,28%	0,22%	0,22%	0,22%	0,22%
Lazio	0,56%	0,52%	0,49%	0,46%	0,44%	0,42%	0,40%	0,39%	0,31%	0,27%	0,24%	0,21%
Liguria	1,45%	1,35%	1,36%	1,30%	1,08%	0,86%	0,83%	0,70%	0,50%	0,50%	0,40%	0,37%
Lombardia	0,85%	0,75%	0,73%	0,66%	0,61%	0,56%	0,53%	0,46%	0,42%	0,35%	0,31%	0,30%
Marche	0,40%	0,36%	0,31%	0,24%	0,17%	0,17%	0,17%	0,13%	0,13%	0,13%	0,13%	0,10%
Molise	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Piemonte	0,96%	0,87%	0,81%	0,77%	0,72%	0,67%	0,67%	0,58%	0,53%	0,52%	0,49%	0,47%
Puglia	0,27%	0,24%	0,22%	0,22%	0,17%	0,15%	0,12%	0,10%	0,08%	0,07%	0,07%	0,06%
Sardegna	0,31%	0,30%	0,30%	0,25%	0,24%	0,24%	0,19%	0,19%	0,19%	0,15%	0,15%	0,15%
Sicilia	0,23%	0,21%	0,21%	0,21%	0,17%	0,15%	0,15%	0,14%	0,14%	0,12%	0,11%	0,11%
Toscana	0,62%	0,58%	0,56%	0,51%	0,48%	0,46%	0,37%	0,32%	0,31%	0,27%	0,25%	0,25%
Trentino Alto Adige	0,46%	0,45%	0,45%	0,29%	0,15%	0,14%	0,14%	0,14%	0,13%	0,13%	0,00%	0,00%
Umbria	0,61%	0,60%	0,53%	0,51%	0,52%	0,51%	0,38%	0,32%	0,31%	0,25%	0,25%	0,25%
Valle d'Aosta	1,16%	1,16%	1,15%	1,14%	1,10%	1,09%	1,08%	1,10%	1,13%	0,58%	0,57%	0,57%
Veneto	0,46%	0,41%	0,42%	0,41%	0,28%	0,28%	0,25%	0,22%	0,22%	0,21%	0,20%	0,20%
Nord	0,81%	0,73%	0,70%	0,66%	0,58%	0,53%	0,50%	0,44%	0,40%	0,36%	0,32%	0,31%
Nord Ovest	0,95%	0,85%	0,82%	0,76%	0,69%	0,62%	0,60%	0,52%	0,45%	0,41%	0,36%	0,35%
Nord Est	0,60%	0,55%	0,52%	0,50%	0,42%	0,40%	0,35%	0,32%	0,31%	0,28%	0,24%	0,24%
Centro	0,56%	0,52%	0,49%	0,45%	0,43%	0,41%	0,36%	0,33%	0,29%	0,25%	0,23%	0,21%
Sud	0,24%	0,22%	0,22%	0,21%	0,18%	0,16%	0,15%	0,13%	0,12%	0,10%	0,09%	0,09%
meridione	0,24%	0,22%	0,22%	0,21%	0,18%	0,16%	0,15%	0,12%	0,11%	0,09%	0,08%	0,08%
Isole	0,25%	0,23%	0,23%	0,22%	0,18%	0,17%	0,16%	0,15%	0,15%	0,13%	0,12%	0,12%
ITALIA	0,54%	0,49%	0,47%	0,44%	0,40%	0,37%	0,34%	0,30%	0,27%	0,24%	0,22%	0,21%

Tabella 3 - Baby Boomers: nati tra il 1946 e il 1964. Composizione della Quota di donne. Anni 2012-2023. Dati riferiti al 31.12. di ogni anno.

Regione	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Abruzzo	8,4%	8,2%	8,0%	7,7%	7,8%	7,7%	7,4%	7,2%	6,9%	6,7%	6,6%	6,6%
Basilicata	10,6%	10,2%	10,0%	9,5%	8,8%	8,7%	8,3%	7,9%	7,5%	7,3%	7,0%	7,0%
Calabria	6,2%	6,0%	5,8%	5,8%	5,3%	5,3%	5,1%	5,0%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%
Campania	5,6%	5,3%	5,4%	5,2%	5,3%	5,0%	4,9%	4,8%	4,5%	4,4%	4,3%	4,2%
Emilia Romagna	12,5%	12,2%	11,9%	11,7%	11,4%	11,1%	10,9%	10,6%	10,3%	9,9%	9,6%	9,4%
Friuli Venezia Giulia	10,8%	10,7%	10,5%	10,1%	9,9%	9,7%	9,5%	9,2%	9,0%	8,7%	8,4%	8,4%
Lazio	8,9%	8,6%	8,5%	8,3%	8,0%	7,9%	7,6%	7,5%	7,2%	7,0%	6,9%	6,8%
Liguria	13,5%	13,1%	13,1%	12,8%	12,8%	12,7%	12,4%	12,1%	11,9%	11,7%	11,4%	11,4%
Lombardia	8,9%	8,6%	8,4%	8,0%	8,0%	7,7%	7,6%	7,3%	7,1%	6,8%	6,6%	6,5%
Marche	9,5%	9,3%	8,9%	8,6%	8,5%	8,2%	8,1%	7,8%	7,6%	7,4%	7,2%	7,1%
Molise	7,4%	6,6%	6,3%	6,2%	6,2%	6,4%	6,4%	5,9%	5,4%	5,4%	5,3%	5,0%
Piemonte	11,8%	11,3%	11,1%	11,0%	10,7%	10,5%	10,4%	10,1%	9,9%	9,5%	9,3%	9,2%
Puglia	7,5%	7,3%	7,2%	6,9%	6,8%	6,7%	6,6%	6,2%	6,0%	5,8%	5,7%	5,6%
Sardegna	9,5%	9,3%	9,1%	8,7%	8,4%	8,3%	8,1%	7,8%	7,5%	7,3%	7,2%	7,1%
Sicilia	9,1%	8,9%	8,9%	8,7%	8,0%	7,8%	7,6%	7,3%	7,0%	6,8%	6,5%	6,5%
Toscana	9,8%	9,6%	9,5%	9,1%	8,9%	8,6%	8,4%	8,2%	8,0%	7,8%	7,7%	7,7%
Trentino Alto Adige	6,9%	6,5%	6,4%	6,2%	6,2%	6,1%	6,1%	5,6%	5,3%	5,2%	5,0%	5,0%
Umbria	12,8%	12,5%	12,3%	11,9%	11,7%	11,5%	11,3%	11,1%	10,9%	10,6%	10,6%	10,4%
Valle d'Aosta	7,6%	7,6%	7,5%	7,4%	7,2%	7,1%	7,0%	7,1%	5,6%	5,2%	5,2%	5,2%
Veneto	6,7%	6,5%	6,4%	6,3%	5,9%	5,8%	5,7%	5,6%	5,4%	5,2%	5,1%	5,0%
Nord	9,9%	9,6%	9,5%	9,2%	8,9%	8,7%	8,6%	8,4%	8,1%	7,9%	7,6%	7,5%
Nord Ovest	10,1%	9,7%	9,5%	9,2%	9,1%	8,9%	8,7%	8,4%	8,2%	7,9%	7,7%	7,6%
Nord Est	9,6%	9,4%	9,4%	9,3%	8,7%	8,5%	8,4%	8,2%	8,1%	7,9%	7,6%	7,4%
Centro	9,5%	9,2%	9,1%	8,8%	8,6%	8,4%	8,2%	8,0%	7,7%	7,5%	7,4%	7,3%
Sud	7,3%	7,1%	7,0%	6,9%	6,6%	6,4%	6,3%	6,0%	5,8%	5,6%	5,5%	5,4%
meridione	6,7%	6,5%	6,4%	6,3%	6,1%	6,0%	5,8%	5,6%	5,4%	5,2%	5,1%	5,0%
Isole	9,2%	9,0%	8,9%	8,7%	8,1%	7,9%	7,7%	7,4%	7,1%	6,9%	6,7%	6,6%
ITALIA	8,8%	8,5%	8,5%	8,3%	8,0%	7,8%	7,7%	7,4%	7,2%	7,0%	6,8%	6,7%

Tabella 4 - Generazione X: nati tra il 1965 e il 1980. Composizione della Quota di donne. Anni 2012-2023. Dati riferiti al 31.12. di ogni anno.

Regione	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Abruzzo	24,9%	24,7%	24,7%	24,6%	23,2%	23,0%	22,6%	22,0%	21,9%	21,7%	21,5%	21,4%
Basilicata	23,4%	23,6%	23,5%	24,1%	23,8%	23,4%	23,0%	22,5%	22,1%	22,2%	22,4%	22,5%
Calabria	24,1%	24,0%	23,9%	23,9%	23,5%	23,1%	22,9%	22,7%	22,5%	22,2%	21,9%	21,8%
Campania	19,3%	19,2%	19,3%	19,1%	19,0%	18,6%	18,4%	18,1%	17,8%	17,6%	17,2%	17,1%
Emilia Romagna	23,7%	23,5%	23,4%	23,1%	23,0%	22,8%	22,5%	22,3%	22,0%	21,8%	21,7%	21,6%
Friuli Venezia Giulia	19,7%	19,7%	19,7%	19,8%	20,0%	20,1%	19,9%	19,9%	19,9%	19,8%	19,7%	19,6%
Lazio	19,9%	19,6%	19,8%	19,7%	19,2%	19,0%	18,7%	18,6%	18,6%	18,5%	18,5%	18,3%
Liguria	19,7%	19,7%	19,6%	19,6%	19,5%	19,8%	19,8%	19,8%	19,8%	19,7%	19,5%	19,7%
Lombardia	19,4%	19,2%	19,2%	18,8%	18,5%	18,4%	18,2%	17,9%	17,6%	17,4%	17,2%	17,1%
Marche	20,4%	20,2%	20,2%	20,1%	20,0%	19,6%	19,5%	19,4%	19,0%	18,8%	18,7%	18,8%
Molise	25,9%	25,8%	25,3%	25,6%	25,5%	25,4%	25,6%	26,4%	26,5%	26,0%	25,8%	25,2%
Piemonte	22,5%	22,4%	22,4%	22,3%	22,1%	21,7%	21,6%	21,4%	21,2%	21,1%	21,0%	21,0%
Puglia	20,9%	21,0%	21,0%	20,9%	20,7%	20,6%	20,2%	20,1%	19,8%	19,6%	19,6%	19,5%
Sardegna	26,4%	26,6%	26,5%	26,1%	25,9%	26,0%	26,1%	25,6%	25,6%	25,5%	25,3%	25,2%
Sicilia	19,6%	19,6%	19,5%	19,4%	18,8%	18,7%	18,6%	18,4%	18,2%	18,2%	18,0%	18,0%
Toscana	18,4%	18,5%	18,4%	18,2%	18,0%	17,8%	17,7%	17,7%	17,4%	17,4%	17,5%	17,5%
Trentino Alto Adige	18,4%	18,4%	18,2%	18,2%	17,6%	17,1%	17,2%	17,0%	16,5%	16,3%	16,0%	16,0%
Umbria	23,3%	23,2%	23,2%	23,0%	22,8%	22,3%	22,4%	22,2%	22,0%	21,9%	21,8%	21,8%
Valle d'Aosta	15,1%	15,1%	14,9%	14,8%	14,4%	13,7%	14,1%	14,3%	15,3%	15,6%	15,5%	15,5%
Veneto	20,9%	20,7%	20,3%	20,3%	19,7%	19,6%	19,3%	19,2%	18,8%	18,7%	18,4%	18,4%
Nord	20,8%	20,7%	20,6%	20,4%	20,1%	19,9%	19,7%	19,5%	19,2%	19,1%	18,9%	18,8%
Nord Ovest	20,1%	20,0%	20,0%	19,7%	19,4%	19,3%	19,1%	18,9%	18,6%	18,5%	18,3%	18,2%
Nord Est	21,9%	21,7%	21,6%	21,6%	21,1%	21,0%	20,7%	20,6%	20,3%	20,2%	20,0%	19,9%
Centro	19,7%	19,6%	19,6%	19,5%	19,2%	18,9%	18,8%	18,7%	18,5%	18,4%	18,4%	18,4%
Sud	21,1%	21,1%	21,1%	21,0%	20,6%	20,4%	20,2%	20,0%	19,7%	19,5%	19,3%	19,2%
meridione	21,2%	21,2%	21,2%	21,1%	20,8%	20,5%	20,2%	20,0%	19,7%	19,5%	19,3%	19,2%
Isole	20,8%	20,9%	20,8%	20,7%	20,2%	20,2%	20,1%	19,9%	19,7%	19,6%	19,5%	19,4%
ITALIA	20,7%	20,6%	20,6%	20,4%	20,1%	19,9%	19,7%	19,5%	19,3%	19,1%	19,0%	18,9%

Tabella 5 - Millennials: nati tra il 1981 e il 2000. Composizione della Quota di donne. Anni 2012-2023. Dati riferiti al 31.12. di ogni anno.

Regione	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Abruzzo	1,0%	1,7%	1,9%	2,5%	2,4%	3,1%	3,9%	5,2%	5,8%	6,1%	6,5%	6,7%
Basilicata	1,0%	1,9%	2,1%	2,7%	3,4%	4,0%	4,7%	5,5%	6,3%	6,1%	6,1%	6,0%
Calabria	0,8%	1,5%	2,1%	2,9%	3,5%	4,1%	4,7%	5,3%	6,1%	6,6%	6,9%	7,0%
Campania	0,6%	1,0%	1,5%	2,1%	2,4%	3,2%	3,4%	3,7%	4,4%	4,8%	5,3%	5,5%
Emilia Romagna	2,0%	2,8%	3,8%	4,6%	5,5%	6,3%	7,1%	8,0%	8,8%	9,5%	10,4%	10,7%
Friuli Venezia Giulia	1,1%	1,7%	2,9%	3,7%	4,5%	5,6%	5,9%	6,6%	7,5%	8,2%	8,9%	8,9%
Lazio	0,7%	1,3%	1,8%	2,7%	3,3%	3,9%	4,6%	5,0%	5,5%	6,1%	6,3%	6,5%
Liguria	0,9%	1,4%	1,7%	2,2%	3,0%	3,4%	3,8%	4,5%	5,1%	5,7%	6,3%	6,4%
Lombardia	1,3%	2,5%	2,9%	4,2%	5,0%	5,9%	6,6%	7,7%	8,7%	9,5%	10,3%	10,7%
Marche	1,6%	2,8%	3,8%	4,6%	5,5%	6,6%	6,9%	7,5%	8,4%	8,9%	9,4%	9,4%
Molise	1,5%	2,1%	3,3%	3,7%	3,3%	3,1%	3,5%	4,9%	6,0%	7,0%	7,9%	8,5%
Piemonte	2,1%	3,4%	3,8%	4,5%	5,4%	6,2%	6,9%	8,1%	8,8%	9,7%	10,2%	10,5%
Puglia	0,6%	1,1%	1,5%	2,1%	2,4%	2,9%	3,4%	3,8%	4,3%	4,7%	5,1%	5,4%
Sardegna	0,7%	0,8%	1,3%	2,3%	3,4%	3,6%	4,3%	5,1%	5,6%	6,1%	6,6%	6,8%
Sicilia	0,5%	0,8%	1,1%	1,4%	2,3%	2,8%	3,1%	3,5%	4,3%	4,8%	5,1%	5,3%
Toscana	0,9%	1,5%	2,2%	3,2%	3,8%	4,6%	5,5%	6,0%	6,7%	7,2%	7,5%	7,6%
Trentino Alto Adige	2,2%	3,2%	4,5%	5,7%	6,7%	7,9%	8,8%	9,5%	10,8%	12,1%	12,9%	13,5%
Umbria	0,8%	1,6%	2,2%	3,5%	4,1%	4,8%	5,5%	6,1%	7,0%	7,6%	8,0%	8,3%
Valle d'Aosta	1,2%	1,2%	2,9%	3,4%	4,4%	4,4%	5,9%	6,6%	7,3%	6,9%	8,6%	8,6%
Veneto	1,7%	2,5%	3,2%	3,8%	6,0%	6,5%	7,3%	7,8%	8,8%	9,7%	10,5%	10,6%
Nord	1,6%	2,6%	3,2%	4,1%	5,2%	6,0%	6,7%	7,6%	8,5%	9,3%	10,1%	10,3%
Nord Ovest	1,5%	2,5%	2,9%	4,0%	4,9%	5,7%	6,4%	7,4%	8,4%	9,1%	9,9%	10,2%
Nord Est	1,8%	2,6%	3,5%	4,3%	5,7%	6,4%	7,1%	7,8%	8,8%	9,6%	10,4%	10,6%
Centro	0,9%	1,5%	2,2%	3,1%	3,8%	4,5%	5,2%	5,7%	6,3%	6,9%	7,1%	7,3%
Sud	0,7%	1,1%	1,5%	2,1%	2,6%	3,2%	3,6%	4,1%	4,7%	5,2%	5,6%	5,8%
meridione	0,7%	1,2%	1,7%	2,3%	2,6%	3,2%	3,7%	4,2%	4,8%	5,2%	5,6%	5,8%
Isole	0,5%	0,8%	1,1%	1,6%	2,5%	3,0%	3,4%	3,8%	4,5%	5,1%	5,4%	5,6%
ITALIA	1,1%	1,8%	2,3%	3,1%	3,9%	4,6%	5,2%	5,9%	6,7%	7,3%	7,8%	8,1%

Tabella 6 - Quota di donne in totale. Anni 2012-2023. Dati riferiti al 31.12. di ogni anno.

Regione	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Abruzzo	34,6%	34,8%	34,9%	35,0%	33,6%	33,9%	34,0%	34,5%	34,5%	34,6%	34,7%	34,6%
Basilicata	35,1%	35,7%	35,6%	36,4%	36,1%	36,2%	36,1%	36,0%	36,0%	35,8%	35,6%	35,6%
Calabria	31,5%	31,8%	32,1%	32,9%	32,6%	32,7%	33,0%	33,3%	33,6%	33,8%	33,7%	33,7%
Campania	25,6%	25,7%	26,3%	26,6%	26,9%	27,0%	26,9%	26,8%	26,8%	26,9%	26,8%	27,0%
Emilia Romagna	38,9%	39,2%	39,6%	39,9%	40,4%	40,8%	41,0%	41,3%	41,5%	41,6%	42,0%	42,0%
Friuli Venezia Giulia	32,3%	32,7%	33,5%	34,1%	34,9%	35,8%	35,6%	36,0%	36,5%	36,9%	37,2%	37,1%
Lazio	30,0%	30,0%	30,6%	31,1%	30,9%	31,2%	31,4%	31,6%	31,6%	31,9%	31,9%	31,8%
Liguria	35,6%	35,5%	35,7%	35,9%	36,4%	36,7%	36,9%	37,2%	37,3%	37,6%	37,7%	37,8%
Lombardia	30,5%	31,0%	31,2%	31,6%	32,2%	32,7%	32,9%	33,4%	33,8%	34,1%	34,4%	34,5%
Marche	32,0%	32,6%	33,2%	33,6%	34,2%	34,5%	34,7%	34,8%	35,1%	35,3%	35,4%	35,4%
Molise	34,8%	34,5%	34,9%	35,5%	35,0%	34,8%	35,5%	37,2%	37,9%	38,4%	38,9%	38,7%
Piemonte	37,3%	38,0%	38,1%	38,5%	38,8%	39,1%	39,6%	40,2%	40,5%	40,7%	41,0%	41,1%
Puglia	29,3%	29,7%	30,0%	30,1%	30,1%	30,3%	30,3%	30,3%	30,2%	30,3%	30,4%	30,6%
Sardegna	36,8%	37,0%	37,2%	37,3%	38,0%	38,2%	38,6%	38,7%	38,9%	39,1%	39,2%	39,2%
Sicilia	29,5%	29,5%	29,7%	29,7%	29,2%	29,5%	29,5%	29,3%	29,6%	29,9%	29,8%	29,8%
Toscana	29,7%	30,2%	30,6%	31,0%	31,2%	31,5%	32,0%	32,2%	32,5%	32,7%	32,9%	33,0%
Trentino Alto Adige	27,9%	28,5%	29,6%	30,4%	30,6%	31,3%	32,3%	32,2%	32,7%	33,7%	33,9%	34,5%
Umbria	37,5%	37,9%	38,2%	39,0%	39,1%	39,1%	39,7%	39,8%	40,2%	40,3%	40,6%	40,8%
Valle d'Aosta	25,0%	25,0%	26,4%	26,7%	27,1%	26,2%	28,1%	29,1%	29,4%	28,3%	29,9%	29,9%
Veneto	29,7%	30,1%	30,4%	30,9%	31,9%	32,1%	32,5%	32,8%	33,3%	33,8%	34,2%	34,2%
Nord	33,1%	33,6%	33,9%	34,4%	34,8%	35,2%	35,5%	35,9%	36,3%	36,6%	36,9%	37,0%
Nord Ovest	32,6%	33,1%	33,3%	33,6%	34,1%	34,5%	34,8%	35,3%	35,6%	35,9%	36,2%	36,3%
Nord Est	33,9%	34,3%	35,0%	35,6%	35,8%	36,3%	36,6%	37,0%	37,5%	37,9%	38,3%	38,2%
Centro	30,6%	30,8%	31,4%	31,9%	31,9%	32,2%	32,5%	32,7%	32,9%	33,1%	33,2%	33,2%
Sud	29,3%	29,5%	29,9%	30,2%	30,0%	30,2%	30,2%	30,3%	30,3%	30,4%	30,5%	30,5%
meridione	28,8%	29,1%	29,6%	29,9%	29,7%	29,9%	29,9%	29,9%	30,0%	30,0%	30,0%	30,1%
Isole	30,8%	30,9%	31,1%	31,2%	31,0%	31,2%	31,4%	31,3%	31,5%	31,7%	31,7%	31,8%
ITALIA	31,1%	31,4%	31,9%	32,2%	32,4%	32,7%	32,9%	33,2%	33,4%	33,6%	33,8%	33,9%

Appendice 2

In questa appendice vengono presi in considerazione i dati relativi agli iscritti alla Casse. Si tratta dei dati reddituali medi elaborati dalla FNC Ricerca sulla base dei dati della CDC e della CNPR e riportati nelle varie edizioni del Rapporto annuale sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili. Solo per la tabella 1, sono state condotte nuove elaborazioni per tenere conto delle fasce di età utilizzate nel presente documento. Si ricorda che le medie elaborate dalla FNC Ricerca sono medie ponderate dei valori della Cassa Dottori e della Cassa Ragionieri e, pertanto, differiscono dalle rispettive medie.

Tabella 1. Reddito medio e volume d'affari medio per fasce di età e genere. Anni 2019-2023

Anno	Donne							
	Generazione silenziosa		Baby Boomers		Generazione X		Millennials	
	Reddito	Vol.Affari	Reddito	Vol.Affari	Reddito	Vol.Affari	Reddito	Vol.Affari
2020	38.782	84.454	50.035	97.621	43.073	73.959	26.107	35.817
2021	36.265	77.768	48.594	95.166	43.569	74.344	27.481	38.374
2022	34.212	73.364	48.714	94.680	44.560	75.888	28.727	39.958
2023	34.480	74.319	52.641	98.907	49.294	84.207	31.971	45.361
2024	37.472	81.327	53.644	104.018	53.751	94.246	35.534	51.637

Anno	Uomini							
	Generazione silenziosa		Baby Boomers		Generazione X		Millennials	
	Reddito	Vol.Affari	Reddito	Vol.Affari	Reddito	Vol.Affari	Reddito	Vol.Affari
2020	54.550	115.187	84.764	165.425	68.617	127.713	32.809	49.477
2021	52.073	108.391	84.097	161.398	70.855	130.704	36.002	54.815
2022	49.336	102.746	84.818	161.878	73.998	136.430	38.102	57.690
2023	51.038	103.293	90.491	170.500	83.534	152.982	43.861	67.298
2024	49.806	105.968	94.680	185.537	92.162	174.629	51.379	80.933

Anno	Totale							
	Generazione silenziosa		Baby Boomers		Generazione X		Millennials	
	Reddito	Vol.Affari	Reddito	Vol.Affari	Reddito	Vol.Affari	Reddito	Vol.Affari
2020	53.430	113.002	76.816	149.907	59.175	107.842	29.689	43.117
2021	50.963	106.242	75.995	146.283	60.804	109.942	32.093	47.273
2022	48.307	100.748	76.610	146.601	63.165	114.152	33.855	49.657
2023	49.958	101.401	81.899	154.250	70.971	127.747	38.518	57.441
2024	48.996	104.348	85.387	167.076	78.119	145.242	44.355	67.945

Legenda: Generazione silenziosa: nati tra il 1928 e il 1945; Baby Boomers: nati tra il 1946 e il 1964; Generazione X: nati tra il 1965 e il 1980; Millennials: nati tra il 1981 e il 2000.

Tabella 2. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2008

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	39.763	69.795	21.799	35.124	34.289	59.230
Basilicata	35.308	62.387	19.826	30.330	30.502	52.436
Calabria	29.188	52.014	16.962	26.250	25.836	44.951
Campania	31.586	55.558	17.635	27.042	28.671	49.601
Emilia Romagna	84.453	158.851	45.189	81.588	69.997	130.404
Friuli Venezia Giulia	79.409	139.740	46.074	73.351	69.452	119.909
Lazio	69.624	121.502	32.961	56.019	59.619	103.633
Liguria	69.856	133.265	37.115	68.218	58.429	110.563
Lombardia	112.756	209.134	54.709	94.555	95.694	175.456
Marche	65.344	121.215	33.223	56.139	55.947	102.178
Molise	36.270	59.829	20.581	31.185	31.706	51.496
Piemonte	82.869	158.775	43.498	81.440	69.319	132.159
Puglia	31.765	56.807	18.535	29.615	28.317	49.720
Sardegna	47.174	84.573	28.315	49.060	40.329	71.683
Sicilia	35.692	62.072	21.098	32.966	31.684	54.079
Toscana	67.523	131.093	38.950	70.344	59.423	113.871
Trentino Alto Adige	110.890	207.321	62.394	105.648	100.608	185.764
Umbria	58.524	112.745	31.075	57.204	48.204	91.863
Valle d'Aosta	91.093	154.486	37.894	69.372	78.294	134.008
Veneto	81.414	160.097	41.553	73.696	70.265	135.931
ITALIA	69.141	128.067	37.157	64.584	59.847	109.619
Nord Ovest	101.578	189.796	49.594	87.833	85.400	158.063
NORD Est	84.615	161.173	44.679	79.007	72.035	135.291
NORD	94.662	178.126	47.570	84.197	79.933	148.748
Centro	67.788	124.126	34.783	60.790	58.369	106.052
Sud	33.714	59.462	19.829	31.419	30.099	52.161
Isole	37.802	66.207	22.924	37.039	33.448	57.670
Meridione	32.352	57.214	18.541	29.080	28.914	50.211

Dichiarazioni 2008, Anno d'imposta 2007

Tabella 3. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2009

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	40.872	74.675	24.783	38.969	35.618	63.015
Basilicata	35.290	63.693	20.688	32.711	30.586	53.713
Calabria	29.458	54.079	16.929	26.736	25.802	46.100
Campania	31.450	56.901	18.589	28.950	28.747	51.027
Emilia Romagna	88.642	166.904	46.911	84.339	73.110	136.173
Friuli Venezia Giulia	81.329	142.874	46.616	76.012	71.121	123.211
Lazio	68.972	122.544	33.370	58.166	59.237	104.940
Liguria	75.833	144.345	40.048	72.900	63.192	119.106
Lombardia	115.889	216.766	56.685	99.282	98.632	182.522
Marche	63.141	119.653	35.597	60.340	55.362	102.901
Molise	35.931	62.562	20.320	31.197	31.022	52.698
Piemonte	83.186	163.142	45.042	84.215	69.914	135.679
Puglia	32.947	59.369	19.110	31.156	29.423	52.184
Sardegna	46.609	85.825	28.969	50.814	40.256	73.216
Sicilia	34.954	63.063	21.244	34.488	31.304	55.455
Toscana	68.126	134.768	39.803	72.577	60.123	117.196
Trentino Alto Adige	115.851	217.776	68.552	114.102	106.062	196.319
Umbria	60.821	120.857	32.861	61.821	50.005	98.020
Valle d'Aosta	94.336	160.432	46.862	86.083	83.083	142.809
Veneto	83.924	164.638	42.605	75.316	72.347	139.611
ITALIA	70.461	132.114	38.409	67.307	61.150	113.288
Nord Ovest	104.684	197.579	51.653	92.190	88.214	164.847
NORD Est	87.956	167.492	46.233	81.590	74.768	140.338
NORD	97.841	185.270	49.402	87.788	82.687	154.773
Centro	67.535	126.031	35.664	63.347	58.471	108.205
Sud	33.818	61.253	20.522	33.083	30.350	53.904
Isole	37.107	67.267	23.252	38.733	33.150	59.118
Meridione	32.713	59.231	19.434	30.832	29.364	52.069

Dichiarazioni 2009, Anno d'imposta 2008

Tabella 4. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2010

RREGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	37.894	67.581	22.998	36.833	33.301	58.101
Basilicata	36.075	62.607	20.020	32.779	30.723	52.664
Calabria	29.769	53.599	17.832	28.786	26.331	46.452
Campania	30.782	54.488	18.505	29.161	28.172	49.103
Emilia Romagna	82.526	157.601	44.777	81.700	68.359	129.116
Friuli Venezia Giulia	78.024	138.547	44.610	71.720	67.843	118.185
Lazio	66.930	118.486	33.171	57.326	57.710	101.782
Liguria	72.506	138.468	38.829	71.273	60.507	114.526
Lombardia	109.391	207.152	54.841	96.581	93.282	174.499
Marche	63.324	119.986	34.142	58.124	54.786	101.887
Molise	37.571	64.877	21.962	32.729	32.633	54.708
Piemonte	77.985	154.730	42.920	81.187	65.745	129.058
Puglia	32.817	58.460	19.436	30.951	29.371	51.376
Sardegna	45.998	83.652	30.158	52.072	40.273	72.239
Sicilia	34.736	61.446	21.730	35.170	31.249	54.401
Toscana	64.686	129.061	38.534	70.937	57.212	112.450
Trentino Alto Adige	114.762	214.413	65.100	108.687	103.998	191.499
Umbria	57.703	114.448	33.234	61.808	48.510	94.672
Valle d'Aosta	86.282	151.394	49.192	90.440	78.040	137.849
Veneto	80.360	157.696	41.703	73.956	69.411	133.978
ITALIA	66.769	125.507	37.218	65.448	58.136	107.963
Nord Ovest	98.641	188.367	49.809	89.526	83.320	157.355
NORD Est	83.599	160.157	44.540	79.191	71.091	134.229
NORD	92.511	176.871	47.624	85.240	78.308	147.877
Centro	65.273	121.836	35.014	62.144	56.621	104.769
Sud	33.382	59.346	20.694	33.353	30.066	52.553
Isole	36.774	65.464	23.875	39.471	33.072	58.005
Meridione	32.243	57.292	19.421	30.904	29.008	50.633

Dichiarazioni 2010, Anno d'imposta 2009

Tabella 5. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2011

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	38.154	67.160	22.131	35.993	33.154	57.435
Basilicata	36.750	64.647	21.897	33.406	31.738	54.105
Calabria	30.661	53.838	18.618	29.249	27.145	46.659
Campania	32.149	56.142	18.425	28.794	29.186	50.237
Emilia Romagna	83.651	158.475	45.870	82.014	69.327	129.487
Friuli Venezia Giulia	78.601	138.434	45.527	72.873	68.430	118.272
Lazio	66.142	116.541	32.672	56.233	56.761	99.637
Liguria	72.777	136.782	38.516	70.511	60.410	112.861
Lombardia	109.596	205.698	55.182	97.287	93.288	173.207
Marche	62.468	117.354	34.290	58.133	54.085	99.734
Molise	36.425	64.390	20.695	32.409	31.111	53.587
Piemonte	79.787	153.551	44.505	82.867	67.441	128.817
Puglia	33.096	58.811	19.781	31.314	29.605	51.601
Sardegna	45.479	81.396	28.963	49.845	39.511	69.994
Sicilia	34.683	61.125	22.187	35.490	31.280	54.143
Toscana	66.727	130.003	39.599	71.937	58.975	113.410
Trentino Alto Adige	113.772	212.883	67.769	106.902	103.811	189.935
Umbria	58.897	113.015	34.911	62.970	49.859	94.158
Valle d'Aosta	84.294	149.406	50.921	88.926	76.559	135.387
Veneto	82.131	159.839	42.952	75.082	70.885	135.509
ITALIA	67.321	125.166	37.669	65.624	58.547	107.547
Nord Ovest	99.191	186.950	50.424	90.327	83.715	156.287
NORD Est	84.823	161.378	45.733	79.769	72.175	134.972
NORD	93.370	176.590	48.491	85.976	79.014	147.605
Centro	65.488	120.755	35.225	61.930	56.709	103.690
Sud	33.961	59.832	20.809	33.240	30.469	52.772
Isole	36.669	64.854	23.909	39.138	32.961	57.382
Meridione	33.048	58.140	19.569	30.881	29.589	51.144

Dichiarazioni 2011, Anno d'imposta 2010

Tabella 6. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2012

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	38.116	67.849	22.130	35.961	33.106	57.856
Basilicata	36.309	63.374	20.079	31.072	30.825	52.461
Calabria	31.175	54.207	18.198	29.173	27.378	46.882
Campania	32.904	56.842	19.578	30.274	30.004	51.059
Emilia Romagna	85.742	160.102	46.573	83.825	70.872	131.144
Friuli Venezia Giulia	83.007	142.326	48.301	76.952	72.066	121.718
Lazio	68.229	117.831	33.596	57.770	58.396	100.780
Liguria	74.124	138.273	39.369	72.807	61.567	114.621
Lombardia	112.912	209.903	57.006	99.435	96.049	176.584
Marche	62.620	118.399	34.723	59.019	54.165	100.402
Molise	36.365	62.731	21.012	32.490	30.967	52.098
Piemonte	81.306	156.998	45.943	86.084	68.805	131.928
Puglia	33.279	59.211	20.252	31.802	29.804	51.901
Sardegna	46.609	82.990	30.207	51.056	40.681	71.450
Sicilia	35.064	61.414	22.437	36.324	31.586	54.503
Toscana	67.444	130.614	39.689	73.015	59.565	114.262
Trentino Alto Adige	118.945	218.433	67.560	111.758	107.667	195.019
Umbria	57.939	112.656	35.073	64.124	49.287	94.292
Valle d'Aosta	90.775	159.729	50.337	89.159	81.585	143.690
Veneto	84.290	162.957	43.049	76.064	72.229	137.545
ITALIA	68.949	127.069	38.487	67.134	59.864	109.193
Nord Ovest	101.935	190.737	52.006	92.728	85.985	159.429
NORD Est	87.442	164.266	46.356	81.594	74.017	137.254
NORD	96.074	180.034	49.676	88.136	81.115	150.404
Centro	66.742	121.715	35.733	63.127	57.685	104.603
Sud	34.396	60.296	21.225	33.861	30.868	53.216
Isole	37.211	65.427	24.409	40.063	33.458	57.992
Meridione	33.455	58.581	19.962	31.400	29.961	51.542

Dichiarazioni 2012, Anno d'imposta 2011

Tabella 7. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2013

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	37.406	66.818	21.471	34.739	32.254	56.447
Basilicata	35.349	62.242	19.451	30.797	29.895	51.456
Calabria	31.680	54.496	17.112	27.818	27.300	46.475
Campania	32.680	56.541	19.175	29.512	29.684	50.545
Emilia Romagna	86.121	160.898	46.079	83.623	70.744	131.223
Friuli Venezia Giulia	82.516	144.487	47.479	78.346	71.338	123.385
Lazio	67.880	117.619	33.431	57.281	57.969	100.260
Liguria	74.085	139.214	39.404	72.423	61.442	114.865
Lombardia	110.873	207.266	57.201	100.430	94.577	174.828
Marche	60.135	115.473	32.535	58.123	51.411	97.345
Molise	35.909	61.071	19.234	29.264	29.720	49.265
Piemonte	81.659	158.122	45.243	85.390	68.461	131.762
Puglia	33.625	59.432	20.657	32.309	30.094	52.047
Sardegna	46.321	83.556	30.214	50.399	40.310	71.182
Sicilia	34.824	61.058	21.503	35.556	31.075	53.882
Toscana	66.134	130.579	39.546	73.625	58.491	114.206
Trentino Alto Adige	121.846	224.944	70.356	115.719	110.225	200.293
Umbria	57.159	113.404	33.189	61.810	48.129	93.968
Valle d'Aosta	85.258	159.613	56.045	93.643	78.661	144.717
Veneto	82.480	161.961	44.337	78.704	71.205	137.349
ITALIA	68.272	126.619	38.200	67.064	59.161	108.577
Nord Ovest	100.667	189.429	51.960	93.119	84.930	158.312
NORD Est	87.013	164.928	46.679	82.829	73.680	137.789
NORD	95.149	179.527	49.783	88.876	80.353	149.963
Centro	65.806	121.247	35.152	62.715	56.713	103.884
Sud	34.306	60.102	20.804	33.276	30.604	52.746
Isole	36.933	65.185	23.721	39.336	32.967	57.426
Meridione	33.430	58.407	19.648	30.875	29.776	51.108

Dichiarazioni 2013, Anno d'imposta 2012

Tabella 8. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2014

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	36.181	63.672	21.826	34.447	31.558	54.260
Basilicata	37.662	61.893	20.047	29.967	31.524	50.769
Calabria	30.942	52.391	18.376	29.666	27.157	45.545
Campania	32.557	54.963	18.963	28.684	29.510	49.074
Emilia Romagna	84.398	157.039	46.123	81.549	69.524	127.704
Friuli Venezia Giulia	82.893	141.935	46.391	74.218	71.013	119.897
Lazio	66.091	115.832	33.518	57.529	56.614	98.869
Liguria	72.141	135.854	38.983	71.886	60.023	112.475
Lombardia	109.073	209.427	56.401	99.286	92.812	175.425
Marche	60.005	111.839	34.250	59.214	51.838	95.151
Molise	37.610	59.358	20.653	29.372	31.145	47.927
Piemonte	82.116	158.005	46.031	85.537	68.905	131.474
Puglia	32.909	57.080	20.369	31.207	29.440	49.924
Sardegna	45.653	80.312	29.271	47.723	39.552	68.174
Sicilia	34.236	57.735	21.261	33.471	30.627	50.987
Toscana	67.807	129.083	39.064	70.779	59.451	112.134
Trentino Alto Adige	119.221	220.598	68.834	112.057	107.413	195.160
Umbria	58.727	110.678	33.171	59.605	49.019	91.277
Valle d'Aosta	84.784	156.175	50.351	82.395	76.606	138.652
Veneto	81.931	159.130	45.088	77.834	70.846	134.670
ITALIA	67.375	124.815	38.169	66.057	58.437	106.833
Nord Ovest	99.356	190.519	51.637	92.404	83.733	158.397
NORD Est	85.964	161.697	46.859	81.009	72.840	134.617
NORD	93.932	178.846	49.659	87.687	79.289	148.695
Centro	65.497	119.260	35.268	61.927	56.441	102.084
Sud	33.871	57.793	20.773	32.323	30.264	50.779
Isole	36.358	61.931	23.344	37.179	32.483	54.561
Meridione	33.042	56.414	19.779	30.446	29.492	49.464

Dichiarazioni 2014, Anno d'imposta 2013

Tabella 9. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2015

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	35.964	63.584	20.930	33.729	30.990	53.706
Basilicata	35.230	61.102	20.301	30.667	29.911	50.260
Calabria	30.443	51.701	17.232	27.135	26.482	44.336
Campania	31.925	54.893	18.913	28.738	28.959	48.932
Emilia Romagna	84.694	159.505	46.729	83.280	69.865	129.732
Friuli Venezia Giulia	79.773	141.275	45.368	73.989	68.415	119.063
Lazio	65.052	114.469	32.451	56.073	55.371	97.128
Liguria	70.778	135.562	38.897	72.521	58.951	112.175
Lombardia	106.595	206.265	56.833	100.107	91.050	173.102
Marche	60.037	112.363	33.116	57.916	51.345	94.785
Molise	36.024	58.080	20.601	29.242	30.224	47.236
Piemonte	80.621	156.533	44.855	84.046	67.255	129.443
Puglia	32.839	57.021	19.741	30.896	29.189	49.741
Sardegna	44.325	79.051	30.133	48.213	39.005	67.492
Sicilia	33.954	58.056	21.357	32.902	30.414	50.987
Toscana	65.943	128.972	38.861	72.154	57.946	112.193
Trentino Alto Adige	113.881	215.683	67.848	111.103	102.792	190.492
Umbria	55.568	107.298	33.273	60.310	46.977	89.193
Valle d'Aosta	80.261	152.467	51.199	83.876	73.215	135.838
Veneto	81.157	158.258	43.380	75.979	69.512	132.896
ITALIA	66.122	123.798	37.813	65.886	57.340	105.833
Nord Ovest	97.272	188.175	51.611	92.640	82.110	156.451
NORD Est	85.066	161.907	46.390	81.099	71.914	134.426
NORD	92.322	177.521	49.448	87.859	77.945	147.454
Centro	64.211	118.401	34.533	61.486	55.157	101.038
Sud	33.400	57.662	20.510	31.880	29.812	50.486
Isole	35.919	62.033	23.673	36.942	32.234	54.483
Meridione	32.565	56.213	19.293	29.933	28.974	49.103

Dichiarazioni 2015, Anno d'imposta 2014

Tabella 10. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2016

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	38.201	0	22.566	0	32.855	0
Basilicata	37.405	0	23.079	0	32.443	0
Calabria	27.403	0	16.474	0	24.071	0
Campania	32.215	0	19.774	0	29.362	0
Emilia Romagna	85.229	0	47.521	0	70.243	0
Friuli Venezia Giulia	81.398	0	45.961	0	69.172	0
Lazio	67.075	0	34.124	0	57.090	0
Liguria	73.358	0	41.636	0	61.910	0
Lombardia	109.900	0	57.702	0	93.331	0
Marche	60.076	0	34.404	0	51.580	0
Molise	36.251	0	19.715	0	30.250	0
Piemonte	83.317	0	46.871	0	69.578	0
Puglia	33.712	0	20.228	0	29.921	0
Sardegna	43.635	0	29.403	0	38.201	0
Sicilia	34.704	0	21.192	0	30.827	0
Toscana	66.952	0	39.898	0	58.751	0
Trentino Alto Adige	116.629	0	69.116	0	104.930	0
Umbria	55.662	0	32.599	0	46.640	0
Valle d'Aosta	80.595	0	52.591	0	73.765	0
Veneto	83.214	0	45.700	0	71.519	0
ITALIA	67.651	0	38.916	0	58.604	0
Nord Ovest	100.435	0	53.138	0	84.598	0
NORD Est	86.535	0	47.772	0	73.118	0
NORD	94.815	0	50.903	0	79.910	0
Centro	65.559	0	35.782	0	56.269	0
Sud	33.809	0	20.955	0	30.182	0
Isole	36.421	0	23.389	0	32.416	0
Meridione	32.942	0	20.003	0	29.405	0

Dichiarazioni 2016, Anno d'imposta 2015

Tabella 11. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2017

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	37.913	66.719	22.257	35.700	32.473	55.941
Basilicata	37.147	63.003	22.581	35.243	32.023	53.237
Calabria	27.170	45.589	15.967	25.825	23.763	39.577
Campania	32.376	55.766	20.136	30.358	29.543	49.884
Emilia Romagna	85.989	159.080	49.312	86.065	71.285	129.807
Friuli Venezia Giulia	82.550	144.278	48.996	78.731	70.849	121.420
Lazio	66.603	116.461	33.253	56.132	56.438	98.074
Liguria	75.950	143.168	41.447	74.412	63.463	118.286
Lombardia	112.038	215.506	58.584	102.064	94.871	179.075
Marche	60.425	111.812	33.638	58.502	51.460	93.972
Molise	37.090	58.301	21.803	31.462	31.479	48.451
Piemonte	86.294	165.601	48.042	87.708	71.680	135.841
Puglia	33.896	58.488	20.223	31.898	30.003	50.917
Sardegna	43.567	78.268	28.852	46.681	37.893	66.089
Sicilia	33.293	56.648	20.268	32.266	29.550	49.643
Toscana	67.523	130.328	39.553	71.334	58.959	112.266
Trentino Alto Adige	120.228	228.809	69.166	111.937	107.327	199.279
Umbria	54.839	107.331	31.444	58.239	45.616	87.977
Valle d'Aosta	85.123	159.607	51.270	83.767	76.609	140.534
Veneto	84.855	162.786	47.346	80.558	72.959	136.706
ITALIA	68.522	127.280	39.393	67.635	59.258	108.311
Nord Ovest	102.788	197.302	53.955	95.226	86.257	162.747
NORD Est	87.975	165.056	49.556	84.645	74.503	136.858
NORD	96.810	184.289	52.123	90.819	81.461	152.184
Centro	65.494	119.741	35.063	61.194	55.923	101.328
Sud	33.562	57.764	20.759	32.609	29.923	50.614
Isole	35.270	60.810	22.591	36.168	31.357	53.205
Meridione	32.989	56.743	20.039	31.210	29.419	49.704

Dichiarazioni 2017, Anno d'imposta 2016

Tabella 12. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2018

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	37.655	65.855	22.296	34.910	32.356	55.180
Basilicata	38.065	64.862	23.148	35.984	32.845	54.757
Calabria	27.393	46.551	16.476	25.824	24.083	40.267
Campania	32.532	56.053	20.727	31.091	29.780	50.232
Emilia Romagna	86.815	162.257	50.141	88.324	71.990	132.370
Friuli Venezia Giulia	83.660	146.848	47.447	78.160	70.861	122.571
Lazio	66.887	116.520	32.924	55.919	56.507	97.999
Liguria	75.364	141.645	42.225	75.928	63.170	117.465
Lombardia	110.587	214.928	58.982	102.259	93.712	178.085
Marche	61.201	112.845	34.899	60.424	52.334	95.173
Molise	40.547	62.228	22.774	34.792	34.119	52.304
Piemonte	85.679	165.919	48.515	91.699	71.407	137.416
Puglia	34.421	59.265	21.132	33.022	30.646	51.810
Sardegna	45.235	80.709	31.523	49.841	39.894	68.685
Sicilia	33.264	56.632	21.042	33.224	29.757	49.915
Toscana	69.255	132.950	40.368	72.626	60.316	114.283
Trentino Alto Adige	121.227	235.771	67.593	111.354	107.170	203.161
Umbria	56.539	106.615	32.129	60.135	46.989	88.430
Valle d'Aosta	77.957	158.234	47.026	86.906	70.320	140.622
Veneto	87.078	166.335	47.671	81.491	74.363	138.959
ITALIA	68.616	127.872	39.949	68.808	59.429	108.943
Nord Ovest	101.638	196.973	54.461	96.623	85.440	162.518
NORD Est	89.474	168.711	49.885	86.039	75.408	139.336
NORD	96.735	185.580	52.558	92.222	81.351	153.070
Centro	66.362	120.621	35.365	61.866	56.566	102.053
Sud	33.854	58.230	21.554	33.467	30.357	51.191
Isole	35.531	61.191	23.874	37.715	31.930	53.938
Meridione	33.296	57.245	20.648	31.807	29.809	50.233

Dichiarazioni 2018, Anno d'imposta 2017

Tabella 13. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2019

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	39.753	70.309	24.941	38.929	34.663	59.525
Basilicata	40.472	73.002	24.778	39.884	34.954	61.357
Calabria	29.432	49.907	17.872	27.277	25.857	42.908
Campania	34.113	59.762	22.007	33.930	31.320	53.803
Emilia Romagna	88.375	169.350	51.289	91.886	73.380	138.029
Friuli Venezia Giulia	87.473	155.615	49.517	84.271	74.033	130.352
Lazio	67.295	119.815	34.472	58.350	57.187	100.888
Liguria	74.812	144.302	43.138	80.444	63.182	120.856
Lombardia	112.887	221.673	61.085	107.702	95.905	184.310
Marche	64.708	121.636	36.910	65.742	55.324	102.768
Molise	35.800	57.149	22.492	36.227	30.977	49.566
Piemonte	86.052	170.567	49.739	93.614	72.003	140.794
Puglia	36.339	63.286	22.179	34.964	32.289	55.185
Sardegna	46.229	82.632	33.527	53.014	41.239	70.997
Sicilia	34.363	58.584	22.460	35.692	30.941	52.002
Toscana	70.043	139.019	40.736	74.565	60.859	118.821
Trentino Alto Adige	128.096	257.306	70.983	122.759	113.071	221.910
Umbria	58.726	113.818	34.221	64.277	49.110	94.377
Valle d'Aosta	84.666	169.102	48.560	94.387	75.141	149.392
Veneto	87.741	171.819	49.187	86.444	75.208	144.065
Italia	70.194	133.205	41.508	72.531	60.962	113.678
Nord Ovest	99.215	197.520	55.528	101.994	84.234	164.763
NORD Est	88.360	173.682	50.460	92.160	74.722	144.347
NORD	103.879	198.913	55.450	95.415	86.991	162.821
Centro	67.353	125.632	36.663	64.672	57.576	106.211
Sud	35.418	61.604	23.004	36.057	31.884	54.331
Isole	34.136	60.494	23.890	37.981	31.380	54.440
Meridione	36.241	62.316	22.504	34.968	32.196	54.263

Dichiarazioni 2019, Anno d'imposta 2018

Tabella 14. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2020

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	39.443	69.496	25.043	37.796	34.448	58.502
Basilicata	40.860	70.223	25.967	40.438	35.467	59.438
Calabria	31.532	49.307	17.421	25.909	27.100	41.959
Campania	35.120	58.256	22.755	33.735	32.247	52.559
Emilia Romagna	87.197	165.969	50.278	89.202	72.119	134.616
Friuli Venezia Giulia	81.751	148.635	48.382	81.380	69.861	124.670
Lazio	68.168	117.706	34.651	57.626	57.871	99.247
Liguria	73.934	140.995	41.577	76.801	61.973	117.265
Lombardia	114.201	223.060	60.042	106.783	96.342	184.718
Marche	64.161	117.094	37.099	63.137	55.033	98.894
Molise	36.250	55.528	24.293	36.265	31.801	48.361
Piemonte	85.315	169.202	49.080	93.717	71.092	139.572
Puglia	37.984	63.762	23.047	35.283	33.711	55.615
Sardegna	49.443	85.912	33.344	54.088	43.177	73.526
Sicilia	36.636	59.491	22.855	35.291	32.494	52.237
Toscana	69.523	137.459	40.999	74.739	60.554	117.737
Trentino Alto Adige	128.361	254.691	73.978	124.486	113.842	219.930
Umbria	59.119	112.143	33.535	62.019	49.032	92.381
Valle d'Aosta	82.409	162.617	41.429	84.598	71.233	141.339
Veneto	88.106	171.150	50.461	88.276	75.773	143.998
ITALIA	70.729	132.159	41.380	71.827	61.237	112.645
Nord Ovest	104.035	203.398	55.189	100.120	87.070	167.527
NORD Est	90.548	174.104	51.464	90.072	76.489	143.877
NORD	98.597	191.586	53.638	95.937	82.755	157.882
Centro	67.598	123.441	36.819	63.894	57.790	104.467
Sud	36.892	61.336	23.452	35.794	33.012	53.970
Isole	39.064	64.500	25.651	40.303	34.768	56.770
Meridione	36.170	60.284	22.590	34.028	32.397	52.990

Dichiarazioni 2020, Anno d'imposta 2021

Tabella 15. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2021

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	41.428	70.954	25.428	38.290	35.846	59.560
Basilicata	42.130	73.417	27.044	43.514	36.743	62.740
Calabria	31.781	49.889	18.224	26.818	27.467	42.548
Campania	36.442	59.371	22.790	33.607	33.240	53.329
Emilia Romagna	93.262	174.184	51.011	89.264	75.947	139.383
Friuli Venezia Giulia	87.302	156.710	49.787	83.798	73.754	130.378
Lazio	72.945	122.593	35.962	58.807	61.501	102.856
Liguria	72.940	143.205	41.003	74.291	61.058	117.566
Lombardia	114.246	223.789	60.222	105.037	96.232	184.192
Marche	63.571	115.419	37.708	64.702	54.816	98.250
Molise	36.540	57.217	22.321	33.453	31.321	48.494
Piemonte	84.394	167.925	49.449	94.659	70.624	139.054
Puglia	39.105	65.147	23.840	37.819	34.736	57.325
Sardegna	49.984	86.165	35.041	55.554	44.133	74.180
Sicilia	37.390	60.360	23.955	36.885	33.337	53.301
Toscana	69.661	135.076	40.928	74.794	60.529	115.918
Trentino Alto Adige	133.624	270.142	74.655	125.429	117.586	230.784
Umbria	59.989	111.701	34.654	64.297	50.053	93.111
Valle d'Aosta	79.379	157.907	44.223	96.589	69.458	140.603
Veneto	87.927	172.087	50.271	87.688	75.407	144.025
ITALIA	72.111	133.943	41.922	72.143	62.282	113.819
Nord Ovest	103.860	204.024	55.415	99.112	86.891	167.276
NORD Est	93.796	179.814	51.927	90.181	78.600	147.282
NORD	99.814	194.290	53.966	95.402	83.518	159.142
Centro	70.055	124.960	37.607	64.882	59.644	105.685
Sud	37.956	62.437	24.100	36.931	33.939	55.050
Isole	39.772	65.240	26.931	41.895	35.638	57.750
Meridione	37.350	61.502	22.995	34.994	33.344	54.104

Dichiarazioni 2021, Anno d'imposta 2020

Tabella 16. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2022

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	47.847	82.467	28.710	43.543	41.108	68.761
Basilicata	47.792	80.835	30.150	48.216	41.451	69.110
Calabria	35.041	55.905	21.371	31.828	30.624	48.125
Campania	40.912	66.877	25.646	37.798	37.346	60.084
Emilia Romagna	98.245	182.146	54.532	94.677	80.215	146.069
Friuli Venezia Giulia	94.125	165.213	53.584	88.130	79.397	137.210
Lazio	77.356	132.385	39.524	64.063	65.583	111.123
Liguria	83.340	156.870	45.094	79.742	69.000	127.951
Lombardia	124.549	240.272	65.397	114.464	104.704	198.064
Marche	70.965	125.894	41.062	69.405	60.837	106.761
Molise	42.003	65.150	24.942	37.448	35.621	54.788
Piemonte	93.504	181.852	54.394	101.225	77.980	149.849
Puglia	43.262	71.627	26.088	39.762	38.348	62.509
Sardegna	57.807	98.528	39.447	60.412	50.663	83.697
Sicilia	42.965	68.463	26.603	40.619	38.202	60.357
Toscana	76.337	145.611	44.831	80.486	66.237	124.733
Trentino Alto Adige	145.645	287.020	76.241	125.298	126.004	241.254
Umbria	64.659	120.567	37.549	69.487	53.894	100.285
Valle d'Aosta	83.797	165.815	49.055	103.288	73.809	147.839
Veneto	97.145	185.745	54.985	95.625	82.958	155.420
ITALIA	78.922	144.852	45.832	78.136	68.073	122.978
Nord Ovest	113.938	219.746	60.426	107.414	95.070	180.139
NORD Est	101.453	191.215	55.891	96.264	84.754	156.414
NORD	108.918	208.273	58.536	102.767	90.868	170.474
Centro	75.544	134.995	41.195	70.194	64.453	114.070
Sud	42.811	70.226	26.958	40.757	38.243	61.734
Isole	45.789	74.184	30.034	45.906	40.872	65.358
Meridione	41.812	68.898	25.753	38.740	37.320	60.462

Dichiarazioni 2022, Anno d'imposta 2021

Tabella 17. Reddito medio e volume d'affari medio per regione. Anno 2023

REGIONI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.	Reddito	Vol. d'Aff.
Abruzzo	62.061	112.413	34.012	56.154	50.489	89.202
Basilicata	69.383	128.958	37.787	66.247	59.562	109.466
Calabria	59.350	111.267	43.516	76.882	54.282	100.260
Campania	53.359	93.183	33.988	58.130	48.370	84.157
Emilia Romagna	87.383	161.767	49.226	83.103	72.969	132.052
Friuli Venezia Giulia	77.830	153.771	54.292	96.777	65.265	123.345
Lazio	88.027	162.952	47.835	80.853	75.267	136.888
Liguria	82.424	168.033	45.979	78.640	69.467	136.251
Lombardia	127.379	252.050	68.462	121.547	107.874	208.845
Marche	80.120	146.354	46.497	83.385	69.491	126.449
Molise	58.326	106.723	39.421	64.256	53.396	95.649
Piemonte	91.477	176.757	52.660	96.528	78.311	149.546
Puglia	55.379	96.018	32.325	53.501	49.053	84.353
Sardegna	62.524	121.202	38.535	58.991	52.191	94.407
Sicilia	57.407	101.935	42.464	69.982	52.217	90.837
Toscana	84.397	158.494	48.873	88.117	71.614	133.170
Trentino Alto Adige	116.060	246.005	51.978	90.465	96.523	198.582
Umbria	87.046	167.559	42.352	82.019	68.311	131.702
Valle d'Aosta	81.577	153.887	55.803	116.055	74.053	142.842
Veneto	96.534	187.667	52.784	95.728	84.028	161.386
Italia	85.120	161.394	49.131	85.671	73.277	136.475
Nord Ovest	115.043	227.128	62.578	111.560	97.469	188.417
Nord Est	93.229	179.765	51.327	89.813	78.662	148.494
NORD	106.255	208.047	57.892	102.502	89.805	172.148
Centro	86.003	159.921	47.606	83.464	73.123	134.275
Sud	56.634	100.847	36.998	61.806	50.561	88.772
Isole	58.397	105.663	41.465	67.186	52.212	91.607
Meridione	56.089	99.359	35.053	59.463	49.990	87.792

Dichiarazioni 2023, Anno d'imposta 2022



Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili
Piazza della Repubblica, 59
00185 Roma