



**ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI
CONTABILI
PER LA GIURISDIZIONE DEL TRIBUNALE DI GROSSETO**

C.P.O.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

**BILANCIO DI GENERE
CONSUNTIVO 2024**

PREMESSA

Il presente bilancio di genere è stato predisposto dal Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Grosseto in conformità alle linee guida al bilancio di genere pubblicate dal Comitato Pari Opportunità Nazionale con l'obiettivo di analizzare e consentire agli iscritti di conoscere la composizione di genere degli iscritti al proprio Ordine alla data del 31/12/2024 e vuole rappresentare un punto di partenza per successive analisi.

Cos'è il Bilancio di Genere?

Il Bilancio di Genere è uno strumento di analisi e valutazione che permette di misurare l'impatto delle politiche e delle azioni su donne e uomini. Serve a mettere in luce eventuali disparità di genere e a promuovere l'equità, contribuendo a una società più giusta e inclusiva.

Perché è importante un Bilancio di Genere?

Perché aiuta a raggiungere l'uguaglianza di genere, a valutare l'efficacia delle politiche adottate e a rispettare gli obblighi normativi. Il Bilancio di Genere ha un duplice obiettivo: da un lato, promuovere concretamente le pari opportunità tenendo conto delle diverse esigenze, condizioni e percorsi di vita e lavoro; dall'altro, valorizzare le differenze di genere come leva per la crescita della comunità di riferimento.

Quadro di riferimento internazionale ed europeo

L'importanza di considerare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici, valutandone anche gli effetti concreti sulla condizione femminile, è stata affermata con forza durante la Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne organizzata dalle Nazioni Unite, tenutasi a Pechino dal 4 al 15 settembre 1995. In quell'occasione, il Programma di Azione sottolineava la necessità di garantire maggiore trasparenza nei processi di redazione dei bilanci pubblici e promuoveva l'impiego di analisi di genere per valutare l'impatto economico e sociale delle politiche su donne e uomini, proponendo eventuali interventi correttivi.

A livello europeo, il Bilancio di Genere si inserisce nel più ampio approccio del gender mainstreaming, che consiste nell'integrare sistematicamente la dimensione di genere in tutte le fasi delle politiche pubbliche: dalla progettazione all'attuazione, fino alla valutazione. Un riferimento chiave a questa strategia si trova nella Relazione del 2003, che accompagnava la proposta di

Risoluzione sul Gender Budgeting – ovvero la costruzione dei bilanci pubblici con attenzione alla parità di genere. L’obiettivo era stimolare gli Stati membri e le istituzioni europee a promuovere la conoscenza e l’utilizzo di tali strumenti tra i decisori politici e nell’opinione pubblica.

Negli anni successivi, il Bilancio di Genere è stato richiamato in numerosi atti dell’Unione Europea che trattano il tema dell’uguaglianza di genere. Tra i documenti più significativi si segnala la Risoluzione del 2013 sull’impatto della crisi economica sui diritti delle donne, che invitava gli Stati membri a utilizzare il gender budgeting per analizzare politiche e programmi, valutare come vengono distribuite le risorse e promuovere l’equità tra donne e uomini.

Un ulteriore passo in questa direzione è rappresentato dalla Risoluzione del 2019 sull’integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo, che sollecitava le istituzioni dell’UE a dotarsi di questo strumento essenziale.

Infine, la Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025 rafforza questo impegno, includendo azioni concrete a favore dell’uguaglianza in ogni ambito e l’istituzione di un Osservatorio dedicato alla violenza contro le donne e alla violenza domestica.

Quadro di riferimento nazionale

L’impegno per garantire una reale parità di genere in tutti gli ambiti organizzativi – in particolare nel settore pubblico – trova le sue fondamenta nei principi sanciti dalla Costituzione italiana. Il punto di partenza è l’articolo 3, che afferma il principio di uguaglianza tra i cittadini, cui si affiancano altri articoli fondamentali: l’art. 51, che stabilisce che la Repubblica promuove le pari opportunità tra donne e uomini; l’art. 117, che attribuisce alle Regioni il compito di rimuovere gli ostacoli alla piena parità e di garantire pari accesso alle cariche elettive; e l’art. 37, che tutela i diritti delle lavoratrici, garantendo pari retribuzione a parità di lavoro e prevedendo condizioni che favoriscano il ruolo familiare e la protezione della maternità.

Tra le normative più rilevanti si segnala il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198), che raccoglie e coordina la legislazione nazionale in materia di parità nei settori politico, sociale ed economico.

In questo contesto, il Bilancio di Genere si configura come uno strumento chiave per collegare due concetti fondamentali di uguaglianza: da un lato quella sostanziale, dall’altro quella promossa attraverso azioni specifiche. Esso permette di valutare, con una prospettiva di genere, quanto una determinata organizzazione stia realmente attuando i principi di parità e consente di correggere eventuali effetti distorsivi, anche indiretti, che misure apparentemente neutre potrebbero generare.

Un forte impulso all'adozione del Bilancio di Genere nelle Pubbliche Amministrazioni è arrivato con la Direttiva n. 2 del 2019 emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario con delega alle pari opportunità. Inoltre, nel 2016, è stato previsto che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avviasse, nell'ambito della rendicontazione dello Stato, una sperimentazione del Bilancio di genere per valutare l'impatto delle politiche pubbliche su uomini e donne in termini di risorse economiche, servizi, tempo e lavoro non retribuito. Questa previsione ha trovato concreta attuazione nella Circolare n. 12 del 13 aprile 2021, che ha fornito linee guida per l'integrazione del Bilancio di genere nel Rendiconto generale dello Stato 2020.

La parità di genere è inoltre uno dei pilastri trasversali del programma europeo NextGeneration EU, attraverso cui gli Stati possono accedere ai fondi del Recovery Fund. In linea con questa strategia, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano ha individuato la parità come una priorità trasversale, rafforzando il ruolo del Bilancio di genere tra le misure di revisione e valutazione della spesa pubblica.

A tal fine, tra il 2021 e il 2022 sono state introdotte diverse misure per promuovere l'uguaglianza: l'inserimento del principio di parità nei bandi di gara pubblici, l'introduzione della certificazione di genere per le imprese virtuose, il rafforzamento delle politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro, e l'adozione di norme sulla parità retributiva.

Il quadro normativo nazionale è dunque chiaramente orientato alla promozione della parità in tutti i settori, compresi gli Ordini Professionali, che sono chiamati a contribuire attivamente a questo processo di cambiamento culturale e organizzativo.

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.

Il Comitato Pari Opportunità

Il nostro Comitato in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2022-2026) è composto da:

- Monia Viti - Presidente CPO
- Cristina Cherubini - Vicepresidente CPO
- Eleonora Giorni - Segretaria

- Catia Segnini
- Monica Salvini

Le finalità del Comitato indicate nel nuovo Regolamento protocollo 7385 del 07/06/2021 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.

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;

k) formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

Le Linee Guida per il Bilancio di Genere in Italia vengono delineate per la prima volta nel 2007, ma solo nel 2021 l'Italia ha adottato la "Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026", ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea a seguito dell'emanazione della Legge 30 dicembre 2021 n.234 (articolo 1 commi 139-148). La Strategia Nazionale ha una prospettiva di lungo termine e rappresenta un sistema di valori, delinea la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere, ovvero il miglioramento della parità di genere in Italia. È in questo quadro normativo e sociale che si inserisce la previsione dell'art 3 lettera i) del Regolamento per la Costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità

Con informativa n. 88 del 3/07/2023, il Consiglio Nazionale nella seduta del 22 giugno u.s. ha approvato alcune ulteriori modifiche al Regolamento per la costituzione e l'elezione dei comitati pari opportunità.

In particolare, alcune delle modifiche introdotte precisano la procedura per l'elezione dei rappresentanti regionali del CPO Nazionale, prevedendo che i Presidenti dei CPO territoriali, riuniti in Assemblea, convocata dal Presidente del CPO territoriale del capoluogo di Regione, nel giorno indicato dal Consiglio Nazionale, presso la sede del CPO territoriale del capoluogo di Regione, eleggano il proprio Rappresentante regionale tra tutti i componenti effettivi dei CPO, senza limitare la scelta ai soli componenti eletti e consentendo la possibilità di eleggere anche i componenti nominati dai Consigli degli Ordini territoriali.

Nella medesima informativa, il Consiglio Nazionale indicava, ai sensi dell'art. 10, comma 4 del Regolamento CPO, il 25 luglio 2023 quale data per l'elezione di tutti i rappresentanti regionali del Comitato nazionale pari opportunità.

Nella seduta è stata eletta la collega Paola Santoni rappresentante per la Toscana del Comitato nazionale pari opportunità.

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

Rendicontazione dell'attività svolta durante l'anno

Le attività svolte dal Comitato dal proprio insediamento si sono rivolte in particolare:

- 1) alla individuazione degli ambiti operativi dei comitati pari opportunità istituiti all'interno degli ordini professionali, promuovendo contatti e partecipando alla costituzione di una rete con gli altri CPO dei commercialisti, Toscani e no;
- 2) alla partecipazione attiva nella predetta rete che ha consentito lo scambio di informazioni, opinioni e linee programmatiche utili allo svolgimento di eventi formativi ed informativi;
- 3) all'avvio delle prime interazioni con i Comitati Pari Opportunità di altri Ordini Professionali e con gli Organismi di Parità presenti a livello istituzionale comunale e provinciale;
- 4) alla tenuta delle riunioni periodiche del nostro Comitato per l'approfondimento degli argomenti posti all'ordine del giorno;
- 5) alla partecipazione di riunioni organizzate a livello regionale e nazionale, con la finalità di condividere attraverso la rete le esperienze e le proposte provenienti dai vari CPO territoriali;
- 6) redazione del bilancio consuntivo per l'anno 2023, insieme alla stesura del secondo bilancio preventivo per l'anno 2025, documento che riflette in larga parte le linee strategiche del nostro programma di mandato. Tra le priorità evidenziate, spicca in particolare l'impegno a promuovere una maggiore consapevolezza sul tema della parità di genere presso tutti gli iscritti, considerata una leva fondamentale per il cambiamento culturale e professionale all'interno dell'Ordine.
- 7) partecipazione ed organizzazione di eventi in collaborazione con altri CPO toscani, del progetto "WIN – WOMEN IN NETWORK, Empowering Leadership!", iniziativa che si propone sia un obiettivo istituzionale che formativo. Il progetto, infatti, è finalizzato alla creazione di una lista di professioniste da candidare a ruoli apicali, ma punta anche a valorizzare le competenze individuali attraverso percorsi formativi aperti a tutte e tutti.

La fase iniziale del progetto ha previsto la somministrazione di un questionario, destinato a rilevare e selezionare i bisogni formativi, a cui hanno partecipato oltre 180 colleghe da tutta la Toscana. Sulla base delle risposte raccolte, è stato strutturato un primo modulo formativo, articolato in 9 incontri che si svolgono dal 2 ottobre 2024 al 12 febbraio 2025.

Questo ciclo formativo è dedicato allo sviluppo delle competenze trasversali (soft skills), fondamentali nella vita lavorativa e personale. Tra queste, la capacità di comunicare in modo efficace, di relazionarsi con gli altri, di guidare e motivare gruppi di lavoro, rappresentano elementi

essenziali per affrontare un percorso professionale con consapevolezza, puntando al miglioramento continuo e alla valorizzazione dei propri punti di forza.

8) è stato svolto un approfondito esame della bozza di proposta di modifica del D.Lgs. 139/2005, trasmessa ai Presidenti degli Ordini Territoriali tramite Circolare del CNDCEC del 9 maggio u.s., successivamente aggiornata in seguito alle consultazioni con gli Ordini locali e le associazioni di categoria. L'attenzione si è concentrata, in particolare, sugli articoli 8, 10, 12, 21, 24-ter, 25, 26 e 33-bis, che trattano temi legati alle pari opportunità.

Questo lavoro ha portato alla formulazione di una serie di osservazioni condivise tra tutti i Comitati Pari Opportunità della Toscana, poi trasmesse al Consiglio Nazionale nelle date 11 giugno e 28 settembre 2024. Le osservazioni hanno sottolineato l'importanza di mantenere le attuali quote di genere previste dall'ordinamento professionale, valutando anche l'introduzione di quote generazionali, e si sono espresse contrariamente all'ipotesi di limitare la rappresentanza esterna dei comitati.

Non è stata invece accolta la richiesta di reintrodurre l'obbligo di alternanza di genere nelle liste per la nomina dei componenti dei Consigli di disciplina, né quella di prevedere un equilibrio di genere all'interno dei Collegi di disciplina, sia territoriali che nazionali.

Attività svolta dal CPO Nazionale e dal Consiglio Nazionale in tema di pari opportunità

Il Comitato Pari Opportunità Nazionale ha promosso e sviluppato diversi progetti, alcuni dei quali già in fase avanzata e presentati in occasione del I Convegno Nazionale dei CPO, svoltosi a Roma nel novembre 2024. Tra le iniziative più rilevanti si segnalano:

- la creazione di una piattaforma unificata per la redazione e gestione dei questionari;
- la definizione di un format standard per il bilancio di genere, con relative linee guida e una piattaforma dedicata alla raccolta dei dati a livello prima regionale e poi nazionale;
- l'avvio del percorso verso la certificazione di parità di genere per i singoli Ordini territoriali.

Durante il convegno del 20 novembre 2024, organizzato dal CPO Nazionale in collaborazione con le commissioni tematiche su parità di genere e politiche giovanili, sono stati presentati importanti strumenti e risultati: il vademecum contro la violenza economica, il bilancio di genere nazionale e gli esiti della ricerca "Conciliazione vita-lavoro e gender pay gap", alla quale hanno partecipato circa 5.000 commercialisti.

Dall'analisi dei dati è emerso che sia uomini che donne lavorano in media oltre 8 ore al giorno, ma la gestione delle responsabilità familiari è ancora fortemente sbilanciata a favore delle donne: il 48% delle intervistate dedica più di 5 ore al giorno alla famiglia, a fronte di una percentuale molto più bassa tra gli uomini. Sul fronte del gender pay gap, la ricerca ha confermato una maggiore

concentrazione delle donne nelle fasce reddituali più basse. Tuttavia, la disparità non è attribuibile alle ore lavorate, bensì a fattori come ruolo professionale, età media e livello di specializzazione. Sul piano normativo, il Consiglio Nazionale, nella seduta del 22 febbraio 2024, su proposta del CPO Nazionale, ha deliberato la modifica al Regolamento per la Formazione Professionale Continua (FPC), rendendo obbligatori i crediti formativi ottenuti in materia di Pari Opportunità. Questo aggiornamento tiene conto delle modifiche introdotte con il D.L. 28 ottobre 2020, n. 137, che ha formalizzato l'istituzione dei Comitati Pari Opportunità a livello nazionale e locale, riconoscendo la rilevanza di tali tematiche all'interno della disciplina professionale. La delibera, approvata dal Ministero della Giustizia, ha comportato anche l'adeguamento del portale FPC, attribuendo natura obbligatoria, a partire dal 1° gennaio 2023, a tutti i crediti maturati con i corsi relativi al gruppo E – Pari Opportunità.

Nel corso del 2024, la Fondazione Adriano Ossicini per la professione psicologica, in collaborazione con il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, il Consiglio Nazionale del Notariato e il Consiglio Nazionale Forense, ha promosso un'indagine interprofessionale. Il progetto, coerente con gli Obiettivi 5 e 17 dell'Agenda 2030 (Parità di genere e collaborazione tra professioni), ha portato alla realizzazione del "Osservatorio sulle Pari Opportunità nelle professioni ordinistiche".

I risultati della prima fase sono stati presentati il 6 febbraio 2024 a Roma, e si basano su un sondaggio che ha coinvolto 7.500 professionisti:

- 890 notai (54,8% donne – 44,3% uomini),
- 1.324 commercialisti (57,2% donne – 41,2% uomini),
- 5.322 avvocati (69,4% donne – 28,6% uomini).

La ricerca ha analizzato diversi aspetti: l'accesso alla professione, la segregazione di genere, la conoscenza e percezione delle attività dei CPO e il livello di consapevolezza rispetto alla parità di genere.

Analizziamo di seguito alcuni dati riferiti all'Ordine grossetano.

Composizione iscritti

Per quanto concerne la composizione di genere degli iscritti si riportano dapprima i dati dall'anno 2021 all'anno 2023 sia per gli iscritti all'Albo che per i praticanti e poi quelli relativi all'anno 2024.

Ordine di Grosseto: Anagrafica Iscritti Albo, sezione A/B - Anni 2021 -2022 -2023

Iscritti al 31.12.2021	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.12.2022	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.12.2023	di cui uomini	di cui donne
279	172	107	266	163	103	283	173	110
		38%			39%			39%

Ordine di Grosseto: Anagrafica Iscritti sezione A e B praticanti Anni 2021 – 2022 - 2023

Praticanti al 31.12.2021	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.12.2022	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.12.2023	di cui uomini	di cui donne
10	5	5	16	9	7	16	8	8
		50%			44%			50%

Ordine di Grosseto: Anagrafica Iscritti Albo, sezione A/B - Anno 2024

Iscritti al 31.12.2024	di cui uomini	di cui donne
284	173	111
		39%

Di cui sez. A n. 262 - sez. B n. 10 – Sezione speciale n. 12

Ordine di Grosseto: Anagrafica praticanti Anno 2024

Praticanti al 31.12.2024	di cui uomini	di cui donne
14	6	8
		57%

Di cui sez. A n. 10 - sez. B n. 4

La distribuzione degli incarichi

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

Si espongono nel presente bilancio i dati messi a disposizione dal Centro Studi e Ricerche della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, in relazione agli incarichi riferiti all'area giudiziaria, all'area controllo ed all'area amministrativa per Grosseto. I numeri sono espressi in valore assoluto e si riferiscono al 4° trimestre 2024.

AREA GIUDIZIARIA – DATI 4° TRIMESTRE 2024

AREA GIUDIZIARIA	COMMISSARIO GIUDIZIARIO/GIUDIZIALE	COMMISSARIO LIQUIDATORE	CURATORE FALLIMENTARE	LIQUIDATORE GIUDIZIARIO
	ULTIMO TRIMESTRE 2024	ULTIMO TRIMESTRE 2024	ULTIMO TRIMESTRE 2024	ULTIMO TRIMESTRE 2024
donne	7	6	53	5
uomini	40	51	176	25

AREA DI CONTROLLO - DATI 4° TRIMESTRE 2024

AREA CONTROLLO	REVISORE LEGALE	SINDACO	REVISORE UNICO	SINDACO SUPPLENTE	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE
	ULTIMO TRIMESTRE 2024	ULTIMO TRIMESTRE 2024	ULTIMO TRIMESTRE 2024	ULTIMO TRIMESTRE 2024	ULTIMO TRIMESTRE 2024
DONNE	43	74	30	76	23
UOMINI	109	257	85	162	99

AREA GOVERNANCE - DATI 4° TRIMESTRE 2024

AREA GOVERNANCE	AMM.RE	AMM.RE UNICO	CONSIGLIERE	PRESIDENTE C.D.A.	AMM.RE DELEGATO	LIQUIDATORE
	ULTIMO TRIMESTRE 2024	ULTIMO TRIMESTRE 2024	ULTIMO TRIMESTRE 2024	ULTIMO TRIMESTRE 2024	ULTIMO TRIMESTRE 2024	ULTIMO TRIMESTRE 2024
DONNE	226	987	786	89	10	100
UOMINI	549	2979	2111	403	23	421

Dati reddituali

I dati di seguito riportati sono tratti dal Rapporto 2024 sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili pubblicato sul sito Fondazione Nazionale dei Commercialisti. Si tratta dell'ultimo Rapporto disponibile che riguarda l'anno 2023. Nel 2023, il reddito medio dei Commercialisti fa registrare un'altra buona crescita anche se in gran parte condizionata dall'inflazione, comunque inferiore rispetto al +9,3% dell'anno precedente. Il reddito medio dei Commercialisti è aumentato del 7,6% nel corso del 2023 ed è risultato pari a 73.277 euro. Il reddito mediano, ovvero il reddito che divide in due la distribuzione dei redditi individuali, è aumentato del 6,9% ed è risultato pari a 41.974 euro. Il rapporto tra il reddito mediano e il reddito medio è leggermente diminuito portandosi al 57,3%. Il reddito professionale medio dei Commercialisti viene elaborato dalla Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti (FNC) come media ponderata dei redditi dichiarati alle due casse di previdenza della categoria, la Cassa dottori (CNPADC) e la Cassa

ragionieri (CNPR). Nel 2023, il reddito medio professionale degli iscritti alla CDC è pari a 80.318 euro (+8,1% sul 2022), mentre il reddito medio professionale degli iscritti alla CNPR è pari a 55.917 euro (+5,4% sul 2022).

Reddito professionale netto. Medie e Mediane. Anno 2023

REGIONI	MEDIA	VARIAZIONE %	MEDIANA	VARIAZIONE %
ABRUZZO	46.591	13,3%	29.787	5,7%
BASILICATA	45.890	10,7%	30.997	3,8%
CALABRIA	33.943	10,8%	22.381	4,5%
CAMPANIA	40.681	8,9%	27.731	6,2%
EMILIA ROMAGNA	84.239	5,0%	50.383	4,1%
FRIULI VENEZIA GIULIA	85.294	7,4%	57.542	11,0%
LAZIO	70.900	8,1%	37.956	7,3%
LIGURIA	72.614	5,2%	43.758	0,6%
LOMBARDIA	111.904	6,9%	60.697	6,0%
MARCHE	66.134	8,7%	44.618	9,9%
MOLISE	41.391	16,2%	30.048	17,1%
PIEMONTE	82.611	5,9%	49.642	5,5%
PUGLIA	42.259	10,2%	27.666	7,8%
SARDEGNA	58.433	15,3%	40.148	8,9%
SICILIA	42.055	10,1%	28.155	9,8%
TOSCANA	71.128	7,4%	46.506	5,4%
TRENTINO ALTO ADIGE	133.913	6,3%	82.329	4,0%
UMBRIA	61.181	13,5%	38.291	8,5%
VALLE D'AOSTA	80.473	9,0%	65.018	13,6%
VENETO	88.451	6,6%	53.040	5,6%
NORD	96.713	6,4%	54.571	7,7%
NORD-EST	89.899	6,1%	53.484	6,3%
NORD-OVEST	101.407	6,7%	55.377	8,3%
CENTRO	69.751	8,2%	41.403	7,0%
SUD	42.284	10,6%	28.199	7,9%
MERIDIONE	41.143	10,2%	27.374	7,1%
ISOLE	45.574	11,5%	30.874	10,8%
ITALIA	73.277	7,6%	41.974	6,9%

Tabella 3. Reddito medio nominale e reale in euro. Anni 2008-2023

ANNI*	REDDITO MEDIO	TASSO DI CRESCITA	REDDITO MEDIO**	TASSO DI CRESCITA
2008	59.847	—	66.202	—
2009	61.138	2,2%	67.111	1,4%
2010	58.126	-4,9%	62.771	-6,5%
2011	58.537	0,7%	61.424	-2,1%
2012	59.854	2,2%	60.827	-1,0%
2013	59.187	-1,1%	59.365	-2,4%
2014	58.437	-1,3%	58.495	-1,5%
2015	57.340	-1,9%	57.340	-2,0%
2016	58.602	2,2%	58.661	2,3%
2017	59.258	1,1%	58.498	-0,3%
2018	59.429	0,3%	57.980	-0,9%
2019	60.962	2,6%	59.072	1,9%
2020	61.612	1,1%	59.817	1,3%
2021	62.282	1,1%	59.316	-0,8%
2022	68.073	9,3%	59.609	0,5%
2023	73.277	7,6%	60.610	1,7%
Var % 23/08	+13.430	22,4%	-5.593	-8,4%

TABELLA 5. MEDIA IRPEF. ANNI 2010-2022.

ANNO*	CDC	VAR. %	CNPR	VAR. %	FNC	VAR. %
2010	62.164	-3,6%	50.232	0,4%	58.126	-4,9%
2011	62.292	0,2%	50.881	1,3%	58.537	0,7%
2012	63.393	1,8%	52.358	2,9%	59.854	2,2%
2013	63.013	-0,6%	51.790	-1,1%	59.187	-1,1%
2014	62.666	-0,6%	49.421	-4,6%	58.437	-1,3%
2015	61.465	-1,9%	47.830	-3,2%	57.340	-1,9%
2016	63.154	2,7%	49.012	2,5%	58.602	1,2%
2017	64.020	1,4%	47.400	-3,3%	59.258	2,2%
2018	64.341	0,5%	47.689	0,6%	59.429	0,3%
2019	66.325	3,1%	49.209	3,2%	60.962	2,6%
2020	67.283	1,4%	48.781	-0,9%	61.612	1,1%
2021	68.000	1,0%	48.929	0,3%	62.282	1,1%
2022	74.330	9,3%	53.078	8,5%	68.073	9,3%
Var. % 2022/2010	19,6%		+5,7%		17,1%	

Ordine di Grosseto

PROVINCIA DI GROSSETO

DISTRETTO DI CORTE DI APPELLO DI FIRENZE

TRIBUNALE DI GROSSETO

Dati territoriali

INDICATORE	VALORE
Quota provinciale ¹	100,0%
Popolazione	215.973
Superficie (Kmq)	4.503
PIL pro-capite ²	84,0%
Numero di comuni	28
Abitanti/Iscritti	782

Imprese³

INDICATORE	VALORE
Imprese attive	25.911
Società di persone	4.577
Società di capitali	3.888
Imprese attive/iscritti	85,8
Società di persone/iscritti	15,2
Società di capitali/iscritti	12,9

Società di capitali^{3,4}

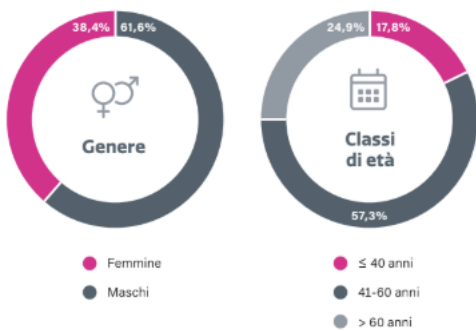
INDICATORE	V.A.	VAR.
Addetti	13.799	1,5%
Fatturato (mgl. €)	2.719.181	14,6%
Valore Aggiunto (mgl. €)	794.992	19,4%
Media Fatturato / Addetti (mgl. €)	197,1	12,9%
SPA / Iscritti	0,13	0,01
SRL con più di 10 dip. / Iscritti	1,22	0,20

Statistiche reddituali

SESSO E CLASSI D'ETÀ	MEDIA IRPEF	VAR %	MEDIANA	VAR %
Totale	59.041	9,5%	39.223	3,4%
Maschi	73.218	13,2%	49.758	5,4%
Femmine	37.558	2,0%	33.328	-0,3%
≤ 40 anni	27.618	22,3%	20.965	-1,1%
41-60 anni	65.227	7,6%	46.410	8,2%
> 60 anni	62.761	11,0%	40.126	-16,7%

Statistiche albo

ISCRITTI	N.	VAR.	VAR %
Albo	276	-2	-0,7%
Sezione A	256	-4	-1,5%
Sezione B	8	1	14,3%
Elenco speciale	12	1	9,1%
STP	1	0	0,0%
Praticanti	10	-4	-28,6%



Genere e classi di età



Iscritti al 31 dicembre 2018-2022



CONCLUSIONI

La redazione del Bilancio di Genere rappresenta una tappa significativa e imprescindibile nel percorso di crescita culturale, sociale e di consapevolezza civile del nostro Ordine. Non si tratta semplicemente di un adempimento formale, ma di uno strumento strategico e di grande valore, che riflette il nostro impegno concreto verso la promozione della parità di genere e l'inclusione.

Questo documento si configura come una vera e propria bussola, in grado di orientare le nostre azioni presenti e future. Contiene infatti tutti gli elementi necessari per individuare obiettivi chiari, misurare i risultati ottenuti e, soprattutto, mettere in luce eventuali criticità ancora presenti nella nostra realtà professionale. È proprio grazie a questa analisi attenta e approfondita che possiamo intervenire in modo mirato, con politiche e iniziative volte a colmare i divari esistenti e a garantire pari opportunità a tutte e tutti.

Il Bilancio è stato redatto seguendo scrupolosamente le linee guida predisposte dal Comitato Pari Opportunità Nazionale, così come comunicate con informativa del Consiglio Nazionale in data 14 marzo 2024. Questo riferimento normativo ha rappresentato la cornice metodologica entro cui si è sviluppato il nostro lavoro, assicurando coerenza, trasparenza e confrontabilità con le esperienze maturate a livello nazionale.

Siamo convinti che la redazione e la diffusione del Bilancio di Genere costituiscano un atto di responsabilità e un importante passo avanti verso una cultura organizzativa sempre più equa, rispettosa delle differenze e orientata al valore della diversità come leva di crescita e innovazione.

Grosseto, 07/05/25

Il Comitato di Pari Opportunità

Monia Viti *Presidente*

Cristina Cherubini *Vice Presidente*

Eleonora Giorni *Segretario*

Monica Salvini *Membro Effettivo*

Catia Segnini *Membro Effettivo*