



C.P.O.

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI LODI



BILANCIO DI GENERE

2025



C.P.O.

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI LODI



Carissime Colleghe e Carissimi Colleghi,

in questo Bilancio di genere si riassumono le attività 2025 svolte dal Comitato pari Opportunità del nostro Ordine.

Si segnala che il C.P.O. Istituito nell'anno 2022 ha terminato il suo mandato con l'anno 2025.

A febbraio 2026 si è insediato il nuovo C.P.O. con mandato in carica dal 23/02/2026 al 22/02/2030, composto da Claudia D'Alessandro, Presidente; Simone Rozza, Vicepresidente; Marta Campagnoli, Segretario; Moira Tansini, consigliere; Veronica De Angeli, consigliere.

Le *finalità* del Comitato indicate nel nostro Regolamento, sono:

- a) promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e nella 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 finalità del CPO vengono raggiunte attraverso queste funzioni:

Il Comitato Pari Opportunità non ha rappresentanza esterna e propone, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità 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;



C.P.O.



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI LODI

- 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, e segnalare al Consiglio dell'Ordine la necessità di intervenire 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.

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 di affrontare con specificità di genere i problemi di natura personale, professionale ed organizzativa degli iscritti e di promuovere azioni di formazione e di sostegno per gli iscritti ed in particolare dei giovani.

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere



C.P.O.



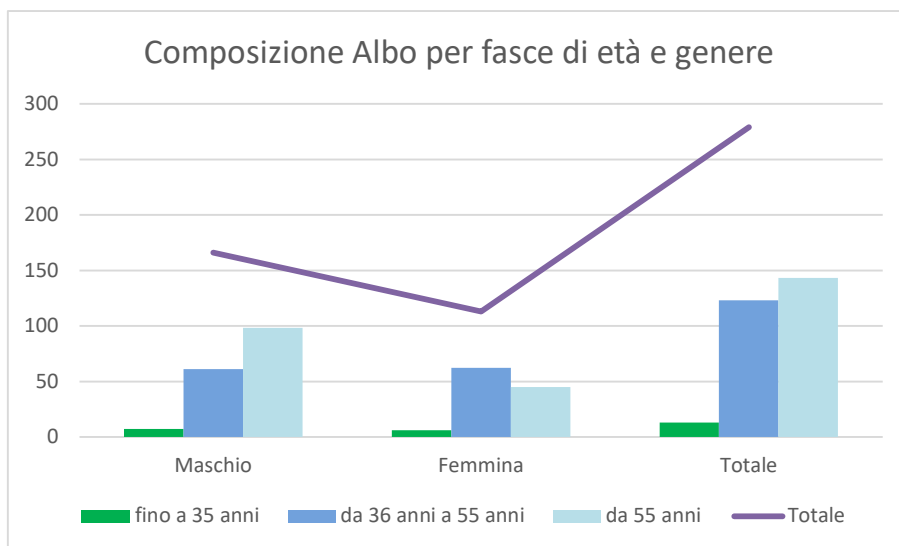
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI LODI

quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile e aiuta a comprendere gli interventi da parte del Consiglio dell'Ordine per dare equa rappresentanza ed evidenza alle politiche sul tema. Il confronto tra i risultati dei bilanci di genere annuali che potranno essere fatti negli anni a venire, ci consentiranno di conoscere meglio l'andamento progressivo degli equilibri, o dei disequilibri.

PARTE PRIMA

1 . Mappatura della composizione del nostro ordine per fasce di età e genere

Fasce di età	Maschio	Femmina	Totale	% Fascia di età	% Maschio	% Femmina
fino a 35 anni	7	6	13	5%	54%	46%
da 36 anni a 55 anni	61	62	123	44%	50%	50%
da 55 anni	98	45	143	51%	69%	31%
Totale	166	113	279			





C.P.O.



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI LODI

Dall'analisi della prima tabella emerge che nella fascia di età fino a 35 anni su un totale di iscritti pari 13 la presenza femminile è del 46% e nella fascia di età dai 36 anni ai 55 anni la presenza femminile è del 50%. Molto inferiore risulta per la fascia di età superiore ai 55 anni pari al 31%. Questo è un indicatore del fatto che nel tempo si è assistito ad un trend di crescita della presenza femminile nella professione.

Per quanto riguarda i giovani iscritti, fascia di età fino a 35 anni, il grafico evidenzia, una presenza molto ridotta. I giovani rappresentano solo il 5% del totale degli iscritti.

Questo significa che dobbiamo rafforzare all'interno e verso l'esterno azioni di politica giovanile per rendere più attrattiva la nostra professione.

Purtroppo, le iniziative intraprese per rafforzare la presenza giovanile all'interno dell'ordine non ha trovato molta partecipazione.

Era stato infatti siglato un protocollo di collaborazione tra l'UDGCECPC (Unione Giovani Dottori Commercialisti Esperti Contabili di Piacenza) e il nostro Ordine ma non ha riscosso molto successo.

Come progetto per il 2026 il CPO intende tentare nuovamente l'incontro con gli studenti delle scuole lodigiane così da far conoscere meglio la nostra professione.

2. Tirocinanti

I dati relativi al numero dei tirocinanti iscritti nel registro del tirocinio risultano i seguenti:

Anno	n. praticanti
2019	5
2020	7
2021	6
2022	4
2023	4
2024	7
2025	9



C.P.O.



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI LODI

Al 31/12/2025 risultano iscritti al Registro del Tirocinio n. 9 praticanti di cui 7 di genere maschile e 2 di genere femminile. I dati evidenziano purtroppo una situazione di stasi e di criticità nello sviluppo della professione. Questo dato si registra in modo particolarmente marcato a livello nazionale dove attraverso studi è stato rilevato che i giovani scelgono di fare esperienza presso le Big Four per stipendio e formazione che non trovano negli studi, a meno che non siano “figli d’arte”.

Conclusioni parte prima

Il Bilancio di Genere rappresenta, per noi, un momento di confronto con questo strumento. Il Bilancio di Genere ha fotografato la nostra realtà. Uno degli scopi del Bilancio di Genere è proprio questo: offrire una fotografia nitida e dettagliata della situazione all’interno del nostro Ordine, in modo da capire dove si posizionano le disparità più forti e poter agire in modo mirato e consapevole.

Già a partire dal 2022, in occasione della predisposizione del primo bilancio di genere 2022, il CPO aveva elaborato una mappatura della composizione del nostro ordine per fasce di età e di genere con questo obiettivo.

Questo ci aveva consentito di verificare che nel corso degli anni la disparità in termini numerici tra genere maschile e femminile si è via via attenuata. Il problema principale che colpisce tuttavia il nostro ordine territoriale ma più in generale la nostra professione a livello nazionale è la “crisi di vocazioni”. Questo significa che dobbiamo rafforzare all’interno e verso l’esterno credibili e concrete azioni di politica giovanile per rendere più attrattiva la nostra professione.

PARTE SECONDA

Diffusione questionario CPO nazionale

A giugno 2025, su iniziativa del Comitato Pari Opportunità Nazionale, il nostro C.P.O., con la collaborazione dell’ordine, ha invitato gli iscritti alla compilazione del questionario CPO.

A Novembre 2025 sono stati resi disponibili sul sito della Fondazione Nazione dei Commercialisti i risultati dell’indagine, la quale affrontava il tema della conciliazione vita-lavoro e del Gender Pay Gap.

L’indagine ha coinvolto un campione di oltre 3.600 Commercialisti distribuiti in tutti gli ordini territoriali. Il campione è composto prevalentemente da donne (52%). Gli under 45 sono il 25%,

Bilancio di genere anno 2025



C.P.O.



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI LODI

mentre gli over 65 sono il 13% circa. La classe centrale, gli iscritti tra 46 e 65 anni, sono il 62%. La composizione del campione per macroaree territoriali vede il Nord prevalere con il 61,5% seguito dal Sud con il 25,1% e dal Centro con il 13,4%.

Nel documento sono affrontati i principali temi della conciliazione vita-lavoro, dalle problematiche relative all'assistenza dei familiari e, in particolare, alle difficoltà legate alla nascita di un figlio, all'orario di lavoro e al modo in cui tali problematiche si riflettono sull'attività professionale.

Un tema particolarmente rilevante affrontato nel documento è il Gender Pay Gap, il divario reddituale che si manifesta tra donne e uomini. Sulla base di una serie di domande, il questionario permette di esplorare alcune cause che possono contribuire a spiegare tale divario. In particolare, il documento si sofferma sui temi della penalità di maternità e del *care penalty*.

La ricerca del Comitato Nazionale Pari Opportunità (CNPO) 2025 delinea un quadro critico per i commercialisti italiani, evidenziando forti disparità di genere e difficoltà strutturali nel bilanciamento tra vita privata e lavoro.

1. Conciliazione Vita-Lavoro

- **Bilanciamento Negativo:** Oltre la metà del campione (**54,2%**) giudica negativamente il proprio equilibrio vita-lavoro. Questa percezione è più marcata tra le donne (**59,4%**) rispetto agli uomini (**48,4%**).
- **Orari di Lavoro Estenuanti:** Il **55,9%** dei professionisti lavora più di 9 ore al giorno.
- **Impatto della Genitorialità:** La nascita di un figlio ha avuto riflessi negativi sull'attività professionale per il **43,5%** degli intervistati. Tra chi ha incontrato difficoltà, le donne rappresentano il **68,8%**.
- **Carico di Cura:** Il lavoro di assistenza familiare (figli o anziani) ricade maggiormente sulle donne: tra chi dedica più di 5 ore al giorno alla cura, il **67,1%** è donna.

2. Gender Pay Gap (Divario Retributivo)

- **Distribuzione dei Redditi:** Le donne sono concentrate nelle fasce di reddito più basse, mentre



C.P.O.



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI LODI

gli uomini prevalgono in quelle più alte.

- **Dati a Confronto:** Il **66,5%** delle donne dichiara redditi inferiori a 60.000 euro, contro il **47,4%** degli uomini. Al contrario, supera i 60.000 euro il **52,6%** degli uomini rispetto a solo il **33,5%** delle donne.
- **Ipotesi sulle Cause:** La ricerca ipotizza che il divario dipenda da vari fattori, tra cui:
 - Il minor numero di ore mediamente lavorate dalle donne a causa dei carichi familiari.
 - Il ruolo ricoperto nello studio (le donne faticano di più a diventare contitolari o socie).
 - La tendenza degli uomini a svolgere attività specialistiche a più alto valore aggiunto.
 - Fattori psicologici nella determinazione del compenso e nella preparazione dei preventivi.

3. Dinamiche Professionali e Discriminazione

- **Difficoltà di Carriera:** Tra i collaboratori di studio, le donne segnalano più spesso degli uomini la mancanza di investimenti su di loro (12,9% vs 7,1%) e l'impossibilità di dedicare abbastanza ore alla professione (11,6% vs 3,2%).
- **Lavoro Extra non Retribuito:** Il **60,9%** del campione esegue prestazioni extra incarico senza richiedere compensi aggiuntivi per garantire la riuscita del lavoro.
- **Violenza Economica:** Circa il **43%** ha assistito a situazioni configurabili come violenza economica, come l'esclusione di un socio dalle decisioni o il controllo dei conti del partner.

PARTE TERZA

Eventi formativi

Il CPO nel corso del 2025 non ha organizzato eventi formativi.



C.P.O.



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI LODI

PARTE QUARTA

Conclusioni

Non sono stati portati a conoscenza del CPO 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.

Concludiamo il nostro bilancio di genere 2025, primo di questo nuovo mandato, auspicando che nel solco del percorso avviato si prosegua secondo le finalità e le funzioni previste dal nostro Regolamento. È auspicabile da parte dei colleghi una collaborazione sempre più attiva al fine di cogliere bisogni della nostra categoria professionale in particolare quella dei giovani e delle colleghe.

Lodi, 01 aprile 2026

CPO ODCEC LODI

<i>Claudia D'Alessandro</i>	<i>Presidente</i>
<i>Simone Rozza</i>	<i>Vice Presidente</i>
<i>Marta Campagnoli</i>	<i>Segretario</i>
<i>Moira Tansini</i>	<i>membro effettivo</i>
<i>Veronica De Angeli</i>	<i>membro effettivo</i>