
BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO

2026



NOVEMBRE 2025



COMITATO
PARI
OPPORTUNITA'

ORDINE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI DI BARI

Sommario

Premessa e quadro di riferimento

1. Il comitato pari opportunità..... pag .7
2. Attività svolte e Linee programmatiche 2025..... pag. 9
3. Metodo di redazione..... pag 11
4. Analisi del contesto..... pag 12
5. Focus gender pay gap..... pag 16
6. Conclusioni..... pag 24

PREMESSA

Care colleghe e cari colleghi,

Il **bilancio di genere** consiste in una rendicontazione volontaria, punto di partenza per promuovere un'azione consapevole volta a superare gli stereotipi di genere attraverso politiche di sensibilizzazione, formazione e promozione della cultura della non discriminazione.

Il concetto di genere indica le diversità dei tratti sociali e culturali, gli atteggiamenti e le aspettative sull'individuo ed il suo comportamento e, non in ultimo, le diversità biologiche tra maschio e femmina.

Il bilancio di genere è uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne. Uomini e donne sono, infatti, influenzati diversamente dalle decisioni di bilancio non solo in relazione alle specifiche politiche, ma anche in relazione alle loro diverse situazioni socioeconomiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali. Oltre a evidenziare lo sforzo delle politiche di bilancio relativamente alle questioni di genere, il bilancio in ottica di genere favorisce una maggiore considerazione delle caratteristiche della popolazione di riferimento nel disegno degli interventi e nella loro implementazione, anche quando essi non siano destinati soltanto al genere femminile.

Attraverso la redazione di un bilancio di genere si possono perseguire al contempo almeno tre obiettivi:

- **Accrescere la consapevolezza** dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle diseguaglianze di genere;
- **Assicurare una maggiore efficacia** degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
- **Promuovere una maggiore trasparenza** della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

La parità di genere non è solo un tema da dibattito accademico, è una sfida cruciale non solo per l'evoluzione dei commercialisti, ma per l'intera comunità dei professionisti.

Non si tratta solo di numeri o di quote: la diversità di genere è il carburante che alimenta l'innovazione. Quando persone di generi diversi si confrontano e collaborano,

nascono idee più ricche, prospettive inaspettate, e soluzioni che scardinano i soliti schemi.

Le donne, ancora troppo spesso ai margini delle posizioni decisionali, rappresentano una risorsa strategica per ridefinire non solo le attività connesse alla professione, ma anche le politiche che la governano. Scommettere sulla leadership femminile non è una semplice scelta morale, è un investimento necessario per garantire un futuro più sostenibile, inclusivo e competitivo. Per questo motivo è necessario impegnarsi per costruire un ambiente equo in tutte le istituzioni e ambienti.

Di particolare importanza nel nostro **Ordinamento professionale** sono state le modifiche apportate nell'anno 2020 al Dlgs n. 139/2005, che hanno previsto:

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

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

Il Comitato Pari Opportunità del Consiglio Nazionale dei Commercialisti, a marzo del 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.

L'Ordine di Bari ha redatto il suo primo Bilancio di genere nell'anno 2023.

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 colloca 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.

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".

1. IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ ODCEC BARI: COMPOSIZIONE E FINALITÀ

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine di Bari eletto a marzo 2022, contestualmente alle Elezioni del Consiglio dell'Ordine, è così composto e rimarrà in carica per il quadriennio 2022/2025.

L'attuale Comitato Pari Opportunità è composto da:

- Carmela Boleto, Presidente;
- Antonella Genco, Vice presidente;
- Maria Teresa Morelli, Segretario;
- Domenica Colella, membro effettivo;
- Chiara Stella Antonicelli, membro effettivo;
- Vincenzo Barnaba, membro effettivo;

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 Pari Opportunità

Il CPO ha funzioni propositive e consultive e si propone di favorire e realizzare reali condizioni di parità professionale tra gli iscritti, rafforzando azioni per la rimozione di ostacoli che ne impediscano la realizzazione, di affrontare problemi di natura personale, professionale ed organizzativa degli iscritti, e di promuovere azioni di formazione e sostegno per gli iscritti e per i giovani in particolare.

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
 - i) pari opportunità;
- j) Predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;
- k) 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;
- l) 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.

2. ATTIVITÀ SVOLTE NELL'ANNO 2024-2025

Tra le attività di maggior rilievo svolte dal nostro CPO, accanto agli incontri periodici del Comitato forieri di idee, di conoscenza reciproca e di collaborazione, ricordiamo:

- Si sono consolidate le fattive di collaborazioni già intraprese con CUG UNIBA, Dipartimento pari opportunità Regione Puglia, Consiglieria di Parità Regione Puglia CPO avvocati e Confindustria, volte ad agire in rete con Convegni e manifestazioni;
- Rete dei CPO commercilisti degli Ordini di Puglia, con incontri virtuali ed in presenza per scambi di idee, sussidiarietà ed un progetto che avrà vita nel 2025;
- Organizzazione in data **15 marzo 2024 del Convegno** su: “Certificazione di genere e sviluppo sostenibile. Sgravi contributivi, agevolazioni e premi” Realizzato presso la CCIAA di Bari , in collaborazione con CUG Uniba, Confindustria, Cpo avvocati Bari, Consiglieria di parità Regione Puglia.
- **12 ottobre 2024** Siamo stati invitati, quali relatori, al Master Uniba: “Tutela antidiscriminatoria, parità di genere e diversity management”.
- Cura ed aggiornamento della **pagina Facebook** istituita nel 2023.

Al fine di garantire che il Comitato possa espletare le sue funzioni, il Consiglio dell'Ordine ha disposto che i propri uffici prestino piena collaborazione al Comitato stesso. Inoltre il Consiglio dell'Ordine ha inserito apposito capitolo di spesa di euro 5.000,00 come previsto dal Regolamento, a disposizione del Comitato.

Linee Programmatiche del nostro mandato

In riferimento alle linee programmatiche del nostro Mandato, questo CPO, appena insediato, ha fin da subito individuato alcuni temi di maggior interesse su cui focalizzare il proprio impegno. Tra questi la volontà di sviluppare nuove proposte/iniziative volte a coinvolgere e sensibilizzare maggiormente Colleghi e Colleghe sul tema della parità di genere e sulle prospettive, anche lavorative, nel prossimo futuro a seguito dell'evoluzione normativa.

Pertanto, oltre al tema della formazione e della divulgazione, il Comitato continua a perseguire, tra gli altri, alcuni obiettivi:

- **Rete di CPO PUGLIA**: Consolidare e implementare la collaborazione con i CPO delle altre Province pugliesi e degli altri Ordini professionali.
- Continuare a promuovere, unitamente ad altri CPO (Ordine Avvocati, Università di Bari, CCIAA) eventi formativi allargati alle Istituzioni che abbiano tematiche comuni. Il coinvolgimento di Istituzioni, Ordini Professionali, Università è un obiettivo fondamentale, solo in **RETE** si traccia un percorso di reale e profondo cambiamento culturale nel mondo del lavoro e nella vita, di cui la società ha urgente bisogno.
- Valutare il miglioramento funzionale di uno **sportello di ascolto** ed approfondire eventuali esperienze di altri CPO in merito alla Banca del tempo.
- Linguaggio: cercare di promuovere nella comunicazione un **linguaggio rispettoso ed inclusivo**.
- Educazione alla parità di genere attraverso una **formazione specifica per i praticanti** sui temi della parità e della non discriminazione nell'accesso alla professione per ogni possibile criticità (disabilità, giovani, maternità, salute).
- **Conciliazione lavoro famiglia**: Promuovere convenzioni con associazioni di baby-sitting e caregiver per la ricerca di personale qualificato per colleghi in difficoltà nella gestione lavoro- famiglia.
- **Comunicazione**: Promuovere la pagina Facebook, anche attraverso il sito dell'Ordine con cui veicolare le informazioni ai colleghi sulle attività svolte e da svolgere.
- **No Women No Panel** – Senza Donne Non Se Ne Parla” (MoU) Il Memorandum, sostenuto dalla Rai e da altri organi istituzionali, rappresenta un documento fondamentale per promuovere negli eventi di comunicazione la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini, garantendo l'allestimento di panel in cui entrambi i sessi siano rappresentati in misura quanto più possibile paritaria. Proporremo la sottoscrizione dell'accordo per il nostro Ordine come fatto anche dall'Università di Bari.
- **Premio pari opportunità**: Istituire un premio allo Studio professionale che ha posto in essere pratiche nel rispetto delle pari opportunità e politiche inclusive o certificata la parità di genere.
- **Certificazione di genere per l'Ordine di Bari** cercheremo di farci promotori del percorso per arrivare alla certificazione dell'Ordine di Bari.

Un fiore all'occhiello del 2025, condividendo un percorso con **l'Assessora alle politiche di genere della Regione Puglia e la Consigliera di parità**, nonché tutti i Comitati pari opportunità degli Ordini dei commercialisti della Puglia e svariate associazioni di riferimento sul territorio, è stata la sottoscrizione, nell'incontro presso la Regione Puglia del 03 luglio u.s. "Contare per parlare -la giusta comunicazione di genere per la valorizzazione delle donne", di un documento congiunto per dell'avvio di un percorso di attività condivise e previste nel documento di programma. Tale protocollo di intenti, allegato a codesto Bilancio, e divulgato dal nostro Ordine, ha come obiettivo:

“promuovere negli eventi di comunicazione la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini, garantendo l'allestimento di panel in cui entrambi i sessi siano rappresentati in misura quanto più possibile paritari.”

L'adesione al modello costituisce il primo passaggio per la promozione di una buona prassi oggetto del monitoraggio che verrà curato dallo stesso comitato nel periodo di riferimento del protocollo con scadenza al 30 giugno 2026.

Le azioni coordinate possono definirsi in:

- **monitoraggio** e acquisizione del dato relativo ad ogni evento svolto nell'ambito delle attività professionali di aggiornamento e formazione continua per misurare all'esito la percentuale delle presenze nei panel dei generi;
 - in caso di persistente squilibrio a favore dello stesso genere oltre il 30%, l'organismo di parità potrà **segnalare** all'Osservatorio contro le discriminazioni di genere nel lavoro, presso l'Ufficio di Consigliera di parità della Regione Puglia ai fini del monitoraggio continuo ed eventuale segnalazione come violazione della buona prassi
- Ci auguriamo che, nel futuro, tale attività sia attentamente monitorata.

3. METODO DI REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE

I dati contenuti nel Bilancio di genere per l'anno 2024 risultano forniti da: Segreteria Ordine dei Dottori Commercialisti di Bari; CNDCEC; Confprofessioni; Rapporto Adepp; Bes Istat 2024;

A margine delle tabelle sono identificate le fonti.

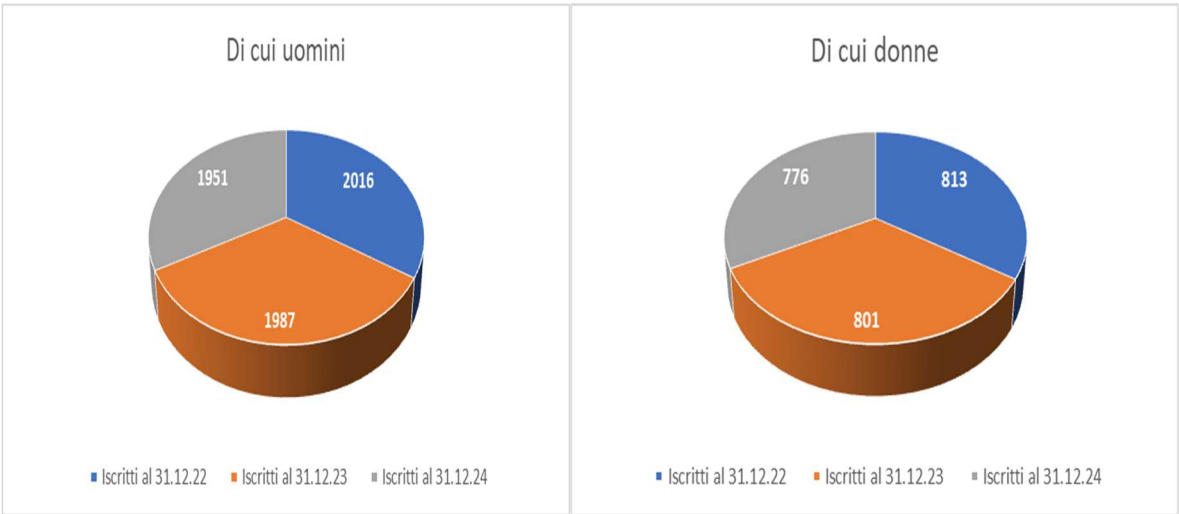
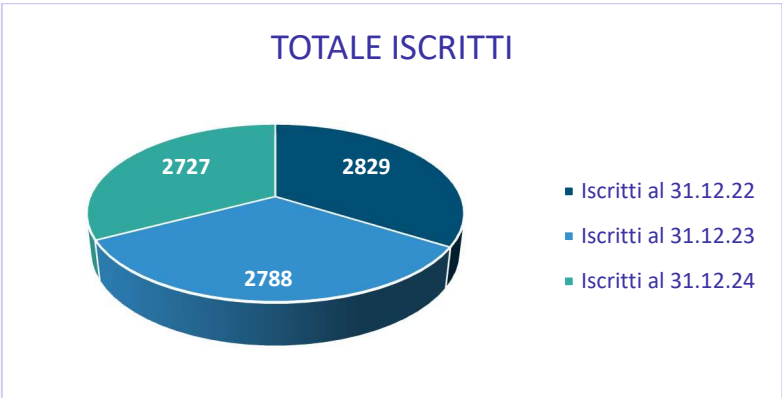
4. COMPOSIZIONE ISCRITTI

Il Bilancio di genere al 31/12/2024 offre una rappresentazione della composizione di genere nel nostro Ordine territoriale.

Per quanto concerne la composizione di genere degli iscritti al nostro Ordine alla data del 31 dicembre 2024 si comunicano i seguenti dati:

Ordine di Bari: **Anagrafica Iscritti Albo, sezione A e sezione B**

Iscritti al 31.12.22	Di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 31.12.23	Di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 31.12.24	Di cui uomini	Di cui donne
2829	2016	813	2788	1987	801	2727	1951	776
SEZ A	1989	800	2753	1964	789	2693	1928	764
SEZ B	27	13	35	23	12	34	23	12
		28,73%			28,73%			28,46%



PRATICANTI

Praticanti 31.12.22	Di cui uomini	Di cui donne	Praticanti 31.12.23	Di cui uomini	Di cui donne	Praticanti 31.12.24	Di cui uomini	Di cui donne
106	67	39	72	45	27	99	81	18
		36,79%			37,50%			31,32%

In aggiunta a quanto evidenziato sopra, si registra nell'**Elenco Speciale**:

Iscritti al 31.12.22	Di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 31.12.23	Di cui uomini	Di cui donne	Iscritti al 31.12.24	Di cui uomini	Di cui donne
Elenco speciale			Elenco speciale			Elenco speciale		
253	165	88	248	160	88	238	150	88
		34,78%			35,48%			36,98%

I dati evidenziano una costante riduzione degli iscritti, mantenendo la stessa proporzione di genere, confermando il trend di decrescita tanto per gli uomini che per le donne.

Si riduce il numero degli iscritti alla sezione A del nostro albo, ed in proporzione si riduce anche la presenza femminile. Anche l'Elenco Speciale si è ridotto nel 2024 in termini di iscritti mantenendo però costante la presenza femminile. Piccola inversione di tendenza per il numero dei praticanti 2024, in aumento di 27 iscritti rispetto al 2023 dei quali, però, solo 4 donne.

5. LE PROFESSIONI: DATI E CONSIDERAZIONI

Secondo il rapporto **Bes Istat 2024** il tasso di occupazione femminile in Italia si attesta al **56,5%**, significativamente inferiore rispetto al 76% maschile.

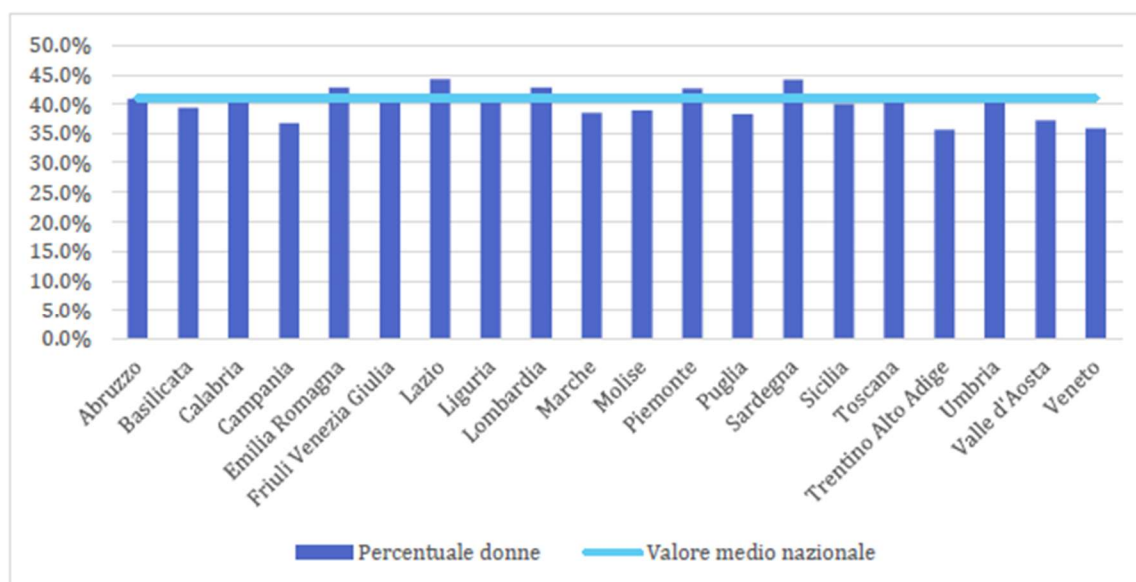
Nonostante l'occupazione femminile sia cresciuta negli ultimi dieci anni in misura maggiore rispetto a quella maschile, il **Global Gender Gap**, stilato da *World Economic Forum*, ci restituisce la fotografia di un divario che aumenta portando l'Italia **alla 87esima POSIZIONE SU 146 ECONOMIE** e collocando l'Italia tra i Paesi europei con il

più ampio divario occupazionale di genere, allontanandoci, temporalmente, dal goal fissato nell'Agenda 2030.

Nel grafico sottostante, **Fonte Adepp**, il numero delle professioniste aumenta e si attesta al 41% del totale, senza grandi differenze regionali.

FIGURA 3.12: PERCENTUALI DI DONNE E UOMINI PER FASCE D'ETÀ. DATI 2023.

Se analizziamo la distribuzione delle professioniste donne nelle diverse regioni Figura 3.13 vediamo come la percentuale di donne sia quasi indipendente dalla regione di appartenenza.



Tuttavia aumenta il gender pay gap, di cui si parlerà nel prossimo paragrafo, soprattutto nella fascia di età tra i 50 e 60 anni, dove il reddito medio delle professioniste è **solo del 56%** di quello dei loro colleghi. La questione è ancor più grave se vista dal numero delle laureate: delle laureate in economia pari al **51,12%** dei 14.000 laureati nelle classi di laurea che consentono l'accesso all'iscrizione all'Albo, **solo il 46%** accede agli esami di abilitazione. Altro dato: le colleghe rappresentano il 33% del totale iscritti, ma le **Presidenti donna di Ordini Territoriali sono solo il 14%**.

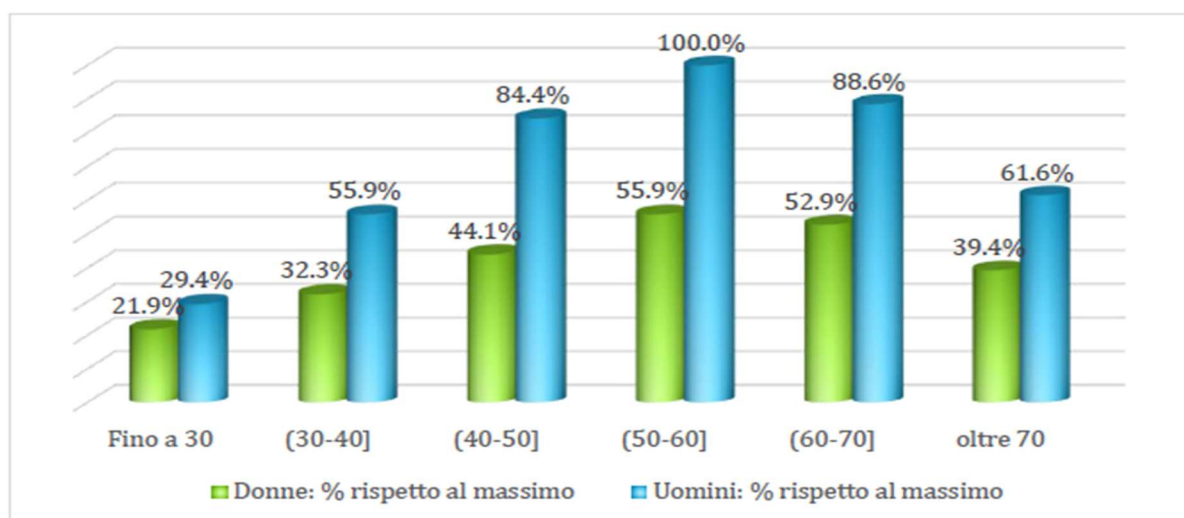


FIGURA 3.20: GENDER/AGE PAY GAP. DATI 2023

In Tabella 3.3 vengono riportati i redditi dei professionisti suddivisi per fasce d'età e per genere.

TABELLA 3.3: REDDITI MEDI PER FASCIA D'ETÀ E GENERE. DATI 2023.

	Fino a 30 anni	(30-40]	(40-50]	(50-60]	(60-70]	oltre 70
Donne	14.622 €	21.594 €	29.528 €	37.407 €	35.401 €	26.329 €
Uomini	19.679 €	37.393 €	56.434 €	66.902 €	59.304 €	41.180 €
Totale	16.954 €	29.034 €	43.614 €	55.483 €	53.495 €	39.521 €

6. CONCILIAZIONE VITA LAVORO E GENDER PAY GAP

In questo capitolo del Bilancio, abbiamo ripreso alcune tabelle statistiche elaborate dalla ricerca condotta dal Comitato nazionale pari opportunità dei commercialisti, che ha predisposto con la collaborazione della Fondazione nazionale dei commercialisti, un questionario al quale hanno risposto oltre 5000 iscritti all'Albo fornendo un'accurata analisi dei dati.

Alcuni dati:

Oltre il 65% dei commercialisti **dedica al lavoro più di otto ore al giorno**, lamentando di avere poco tempo per la vita privata, percentuale che sale al 72% per le donne

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

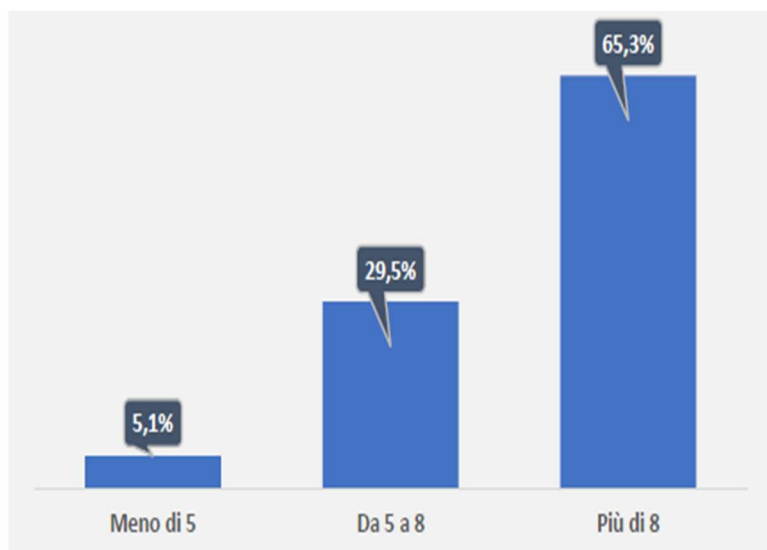


Grafico 18 - Domanda 18: Ritieni adeguato il tempo che dedichi allo svago, hobby, interessi, vita privata? 4.855 rispondenti

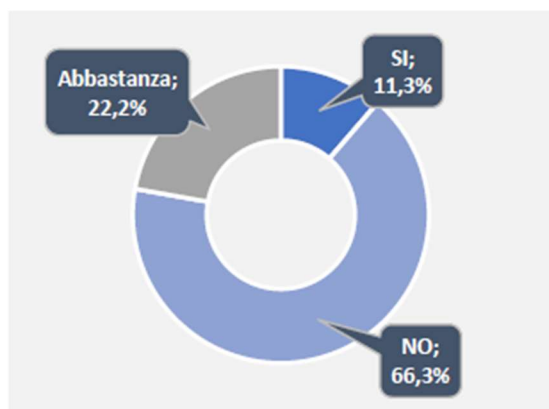
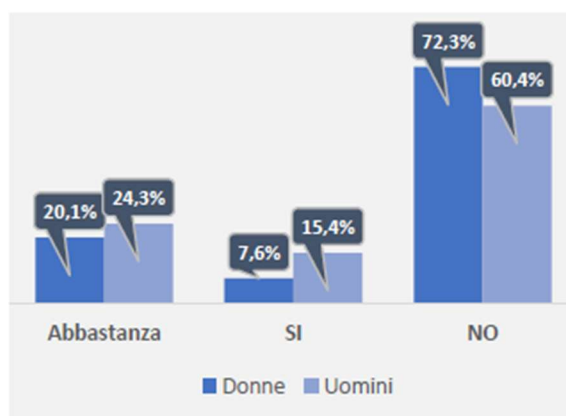


Grafico 18.1 - Dati per genere.



La difficoltà maggiore è legata alla **gestione del carico familiare**, rappresentata da familiari da assistere. Mentre solo l'11,5% dedica mediamente al giorno più di 5 ore all'assistenza e cura dei propri familiari. Il dato sale al 74,2% per le donne.

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

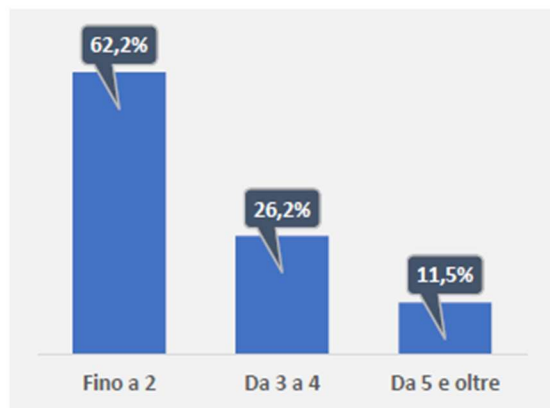
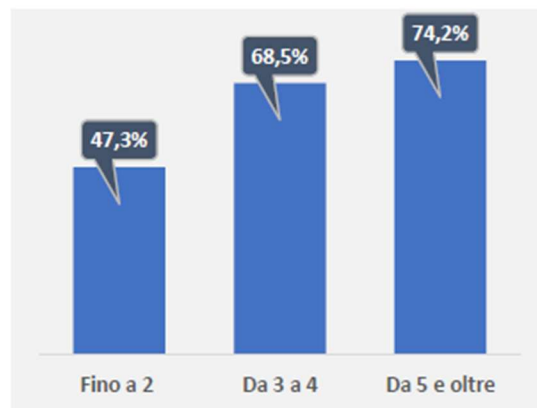
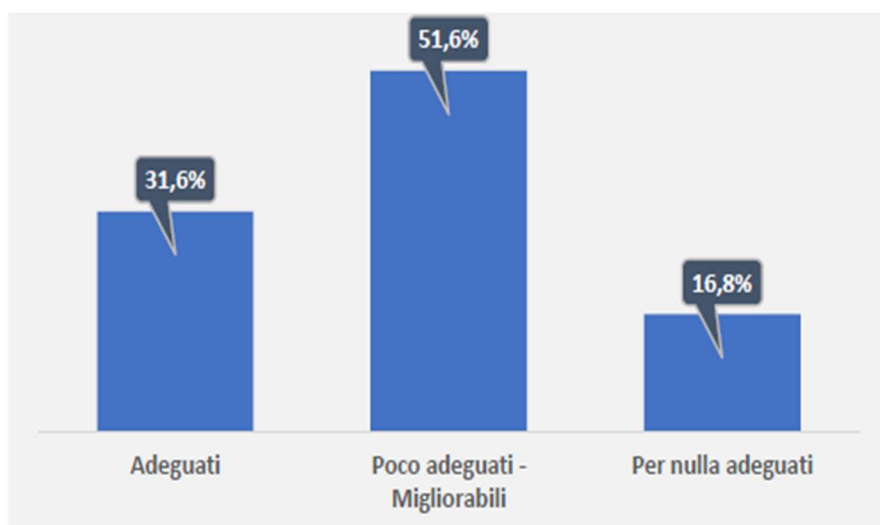


Grafico 9.1. - Di cui quota donne



Inoltre, per il 52% del campione, i **servizi socio assistenziali** offerti nella zona di residenza o di lavoro, sono inadeguati rispetto alle effettive necessità.

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



In tema di **discriminazione della carriera professionale** solo il 17,4% del campione ha dichiarato che il problema non esiste. Per il 37% il problema c'è, ma non è significativo, per il 23,4% il problema si avverte in particolar modo all'inizio dell'attività professionale, mentre per il 22% il problema si avverte con il passare del tempo.

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

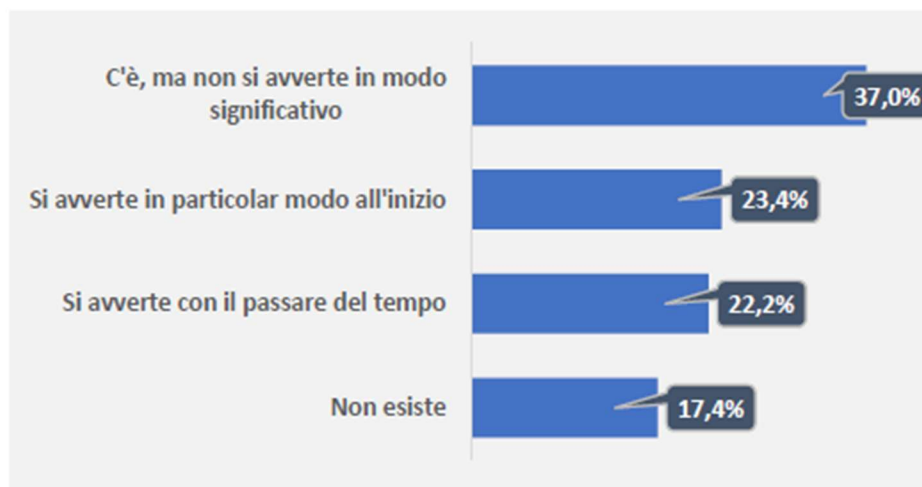


Grafico 20. - Domanda 20: Hai tenuto comportamenti discriminatori nell'esercizio della professione? Totale risposte 4.872

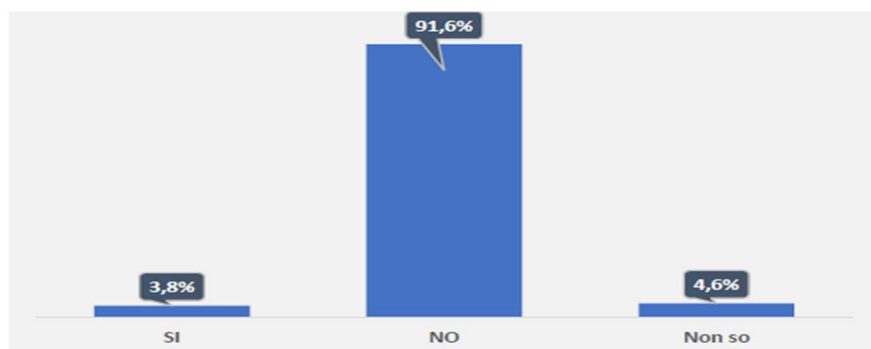


Grafico 21. - Domanda 11: Hai subito discriminazioni nell'esercizio della professione? Totale risposte 4.865

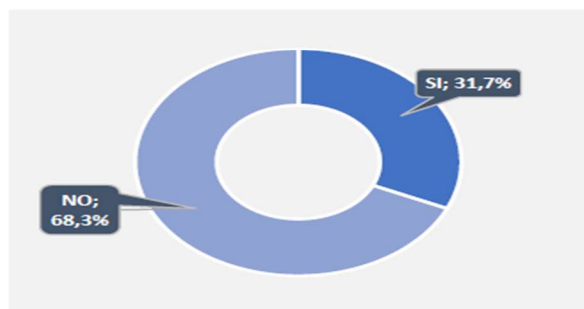
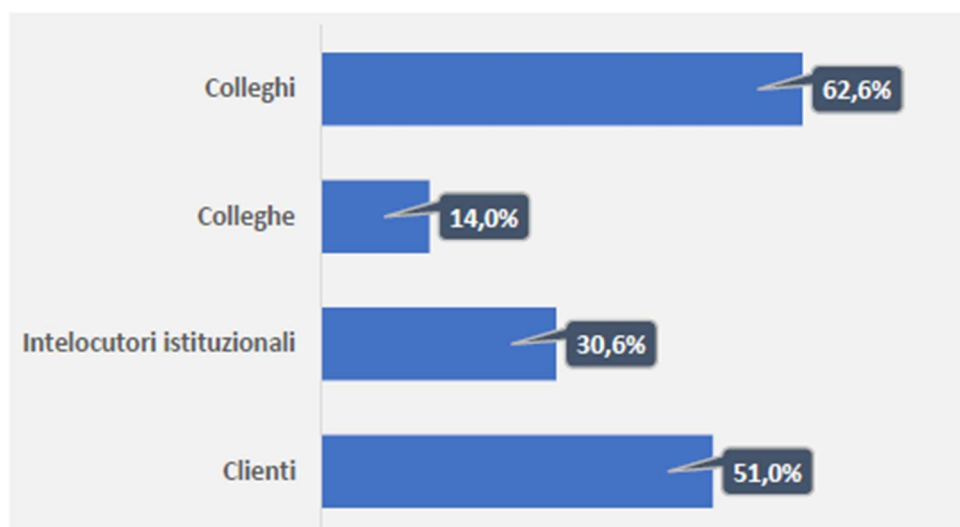


Grafico 21.1. - Di cui quota donne



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



Emerge inoltre che il principale fattore di discriminazione è rappresentato dalla condizione di maternità o paternità, accentuato per le donne, ed inoltre i maggiori aiuti sono intervenuti da compagini familiari, ben il 71,6%, quasi nulla dal pubblico.

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

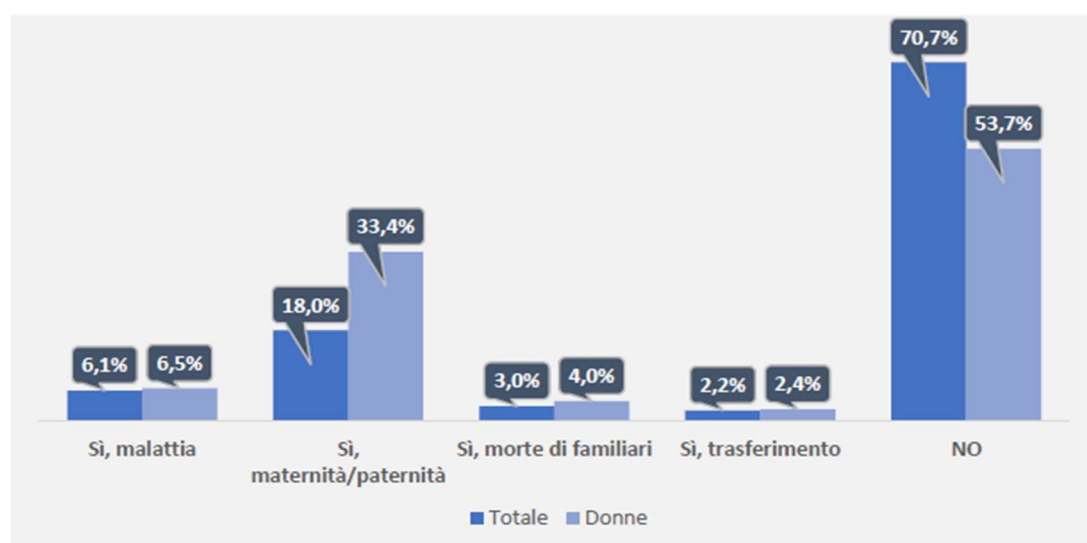
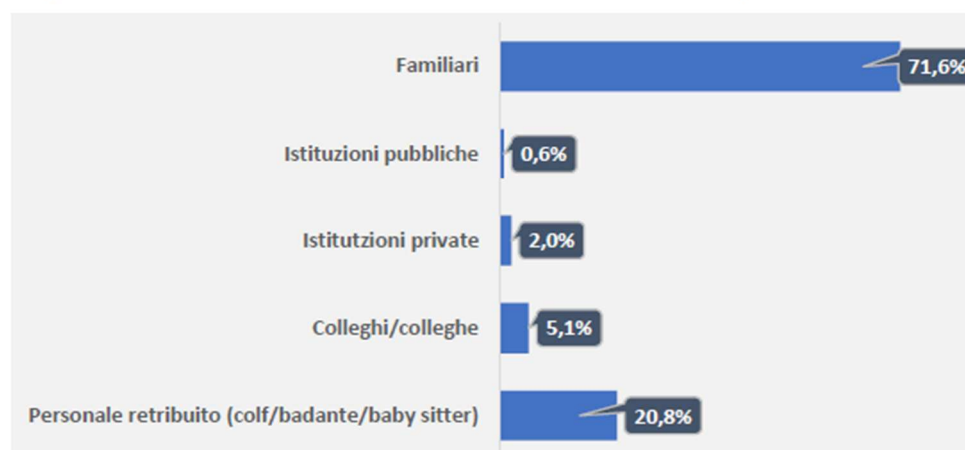


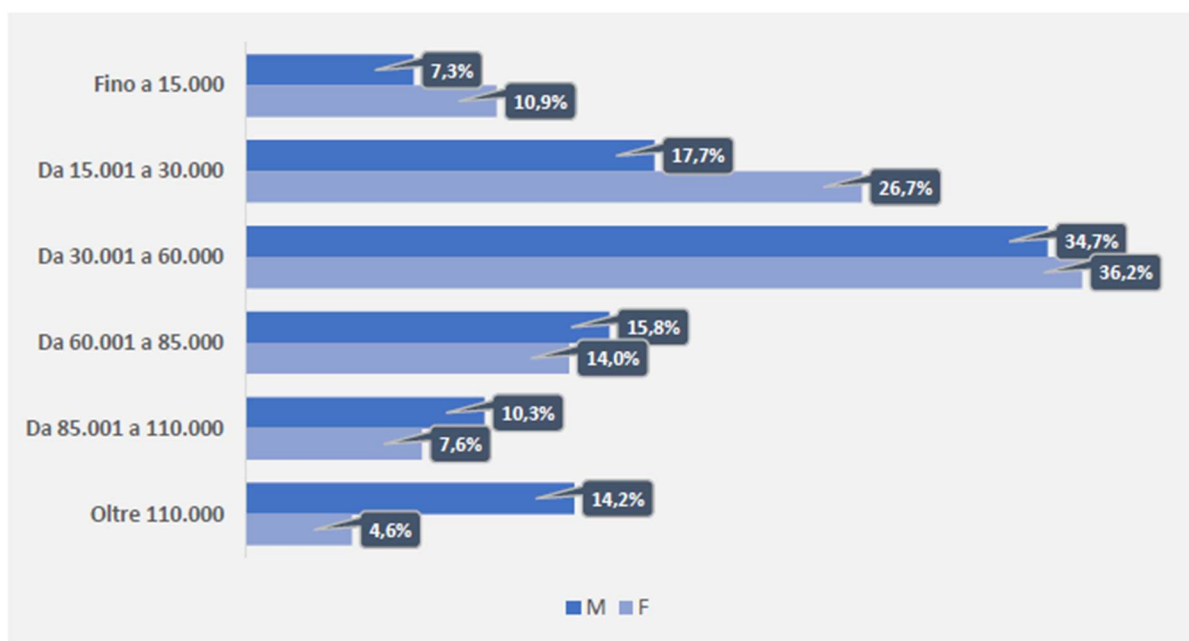
Grafico 24. - Domanda 24: Chi ti ha aiutato nella conciliazione dei tempi di vita/lavoro? Totale risposte 4.445



La prima analisi condotta nel nostro Albo sul gender pay gap, riassume alcuni aspetti interessanti:

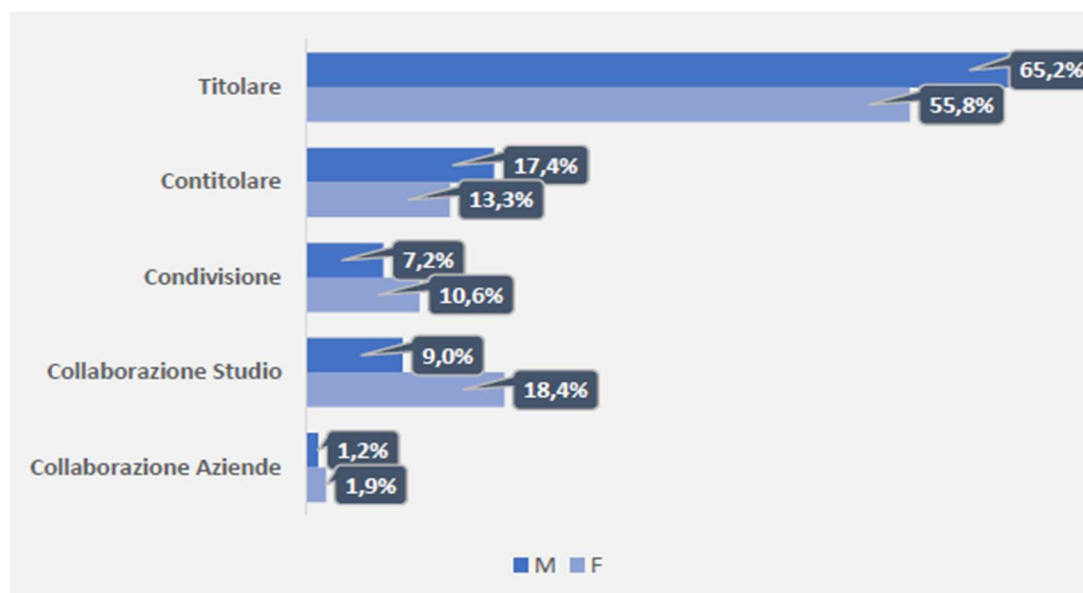
Si esclude che sia dovuto ad una sostanziale differenza di ore lavorate tra i generi, mentre la posizione ricoperta nello studio, per la quale emergono differenze significative tra i generi, potrebbe in parte spiegare il fenomeno.

Grafico 26. - Classi di reddito per genere



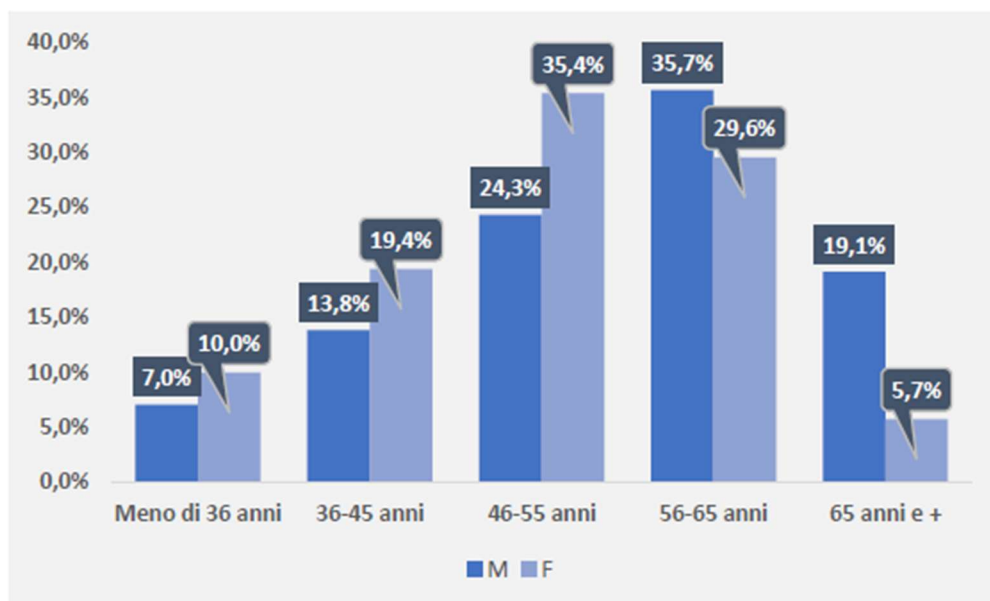
Ad esempio, la percentuale di chi occupa la posizione di titolare di studio è pari al 65,2% per gli uomini ed al 55,8% per le donne.

Grafico 28 - Ruolo ricoperto nello studio professionale per genere



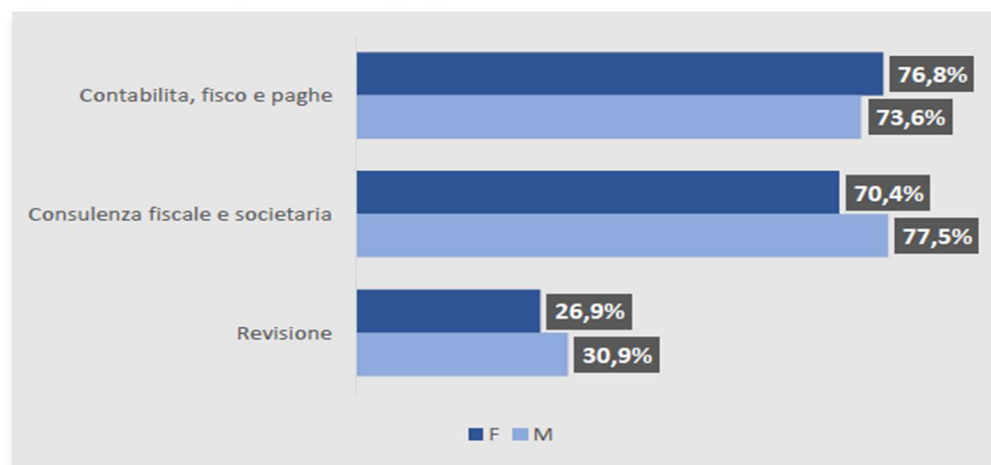
Altra differenza emerge rispetto all'età, dal momento to che le donne hanno un'età media più bassa degli uomini e questo potrebbe incidere sul reddito medio professionale.

Grafico 29 - Classe di età per genere



È stata infine presa in considerazione la specializzazione professionale, ipotizzando che gli uomini tendono a svolgere più delle donne attività specialistiche a più alto valore aggiunto.

Grafico 30 - Ambito di specializzazione per genere



Il gender gap o divario di genere, è una questione di tutte e di tutti. Una questione vitale e trasversale, la cui mancata soluzione mina alla crescita ed alla sostenibilità delle economie e società mondiali. **Non è solo un problema di dignità del genere femminile.** Sulla parità di genere in superficie si è detto e si dice tanto, ma a livello pratico si fa una **fatica notevole ad estirpare gli ostacoli** economici, sociali e culturali che si frappongono alla piena e paritaria partecipazione delle donne. Parità è un **valore che genera crescita** di un paese

7. IL RUOLO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLE PARI OPPORTUNITÀ PROFESSIONALI

L'intelligenza artificiale potrebbe giocare un ruolo cruciale nella riduzione del gender pay gap, in particolare nelle libere professioni, dove il divario salariale si manifesta in modo diverso rispetto al lavoro dipendente.

Le differenze retributive possono derivare da disparità nell'accesso alle opportunità, nella capacità di negoziazione, nella visibilità professionale e nella gestione del tempo.

L'AI può contribuire a colmare queste lacune in diversi modi.

Maggiore accesso alle opportunità professionali

L'IA può democratizzare il mercato del lavoro, offrendo strumenti che favoriscono l'accesso delle donne alle opportunità professionali: Piattaforme di matching: Algoritmi di IA possono abbinare le competenze dei professionisti alle esigenze dei clienti, riducendo i *bias* che favoriscono gli uomini nelle reti tradizionali;

Analisi delle opportunità di mercato: L'IA può individuare nicchie professionali meno saturate e più remunerative, aiutando le donne a posizionarsi meglio nel mercato del lavoro.

Potenziamento della negoziazione e della gestione economica

Molte professioniste tendono a sottovalutare il proprio valore economico. L'IA può supportarle con:

Coaching virtuale per la negoziazione, fornendo suggerimenti su strategie efficaci di trattativa;

Analisi predittiva del cash flow, per una gestione finanziaria più efficiente e la prevenzione di problemi con clienti inaffidabili.

Ottimizzazione del tempo e della produttività

Le donne nelle libere professioni spesso si trovano a dover bilanciare lavoro e carichi familiari. L'IA può aiutare attraverso: Automazione di compiti ripetitivi (fatturazione, gestione clienti, scadenze fiscali), liberando tempo per attività più strategiche.

Strategie di time management personalizzate, basate sulle abitudini lavorative; Assistenti virtuali, che migliorano la gestione della clientela e riducono lo stress amministrativo; Benefici per la salute mentale e fisica, riducendo il rischio di burnout e stress.

L'IA può essere un grande alleato per le libere professioniste, ma il suo utilizzo deve essere strategico e mirato a contrastare le dinamiche che perpetuano le disuguaglianze.

8. CONCLUSIONI

Gentilissime colleghe, gentili colleghi, concludiamo il nostro Bilancio Preventivo di genere 2026, dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti contabili di Bari, esprimendo gratitudine a tutti coloro che hanno contribuito con la loro presenza, alle iniziative percorse in questi anni. Il nostro è stato lo "start" di un nuovo percorso dei CPO per la categoria, percorso complesso, irto di ostacoli e complicità, ma nulla potrà toglierci questa "maternità" del neonato CPO a cui auguriamo lunga e fruttuosa vita.

Il mandato si conclude con questo Bilancio, nella speranza che quanto fatto ad oggi, sarà, per le colleghe ed i colleghi che ci seguiranno, un solco ormai tracciato in cui continuare con perseveranza, soprattutto nella collaborazione a livello Istituzionale con i vari protagonisti sul territorio e nazionali.

Abbiamo cercato di portare a tutta la nostra categoria un contributo significativo nella sensibilizzazione sui temi della parità di genere e della facilitazione all'accesso alla professione, perché solo attraverso la valorizzazione delle diversità e la inclusività si potrà colmare il "gap" che ancora vede la componente femminile in svantaggio e che in qualche modo contribuisce a rendere la nostra professione meno attrattiva per le nuove generazioni.

Ricordiamo a tutti che si tratta di attività volontarie, che richiedono impegno e fatica sul territorio per giungere ad obiettivi e risultati. Collaborare alle attività può contribuire ad affrontare meglio il momento difficile che la nostra professione attraversa, a colmare il gap che vedono componente giovanile e femminile in svantaggio, perché la valorizzazione delle diversità e l'inclusività contribuiscano ad una società più etica e quindi ad una professione più attrattiva.

Con i nostri contributi, cerchiamo di essere artefici di quel cambio di mentalità che possa cogliere, nella diversità, un'***opportunità strategica per potenziare la competitività e la crescita economica della nazione e della professione.***

Bari, 10 novembre 2025

CPO ODCEC BARI

Carmela Boleto

Presidente

Antonella Genco

Vicepresidente

Maria Teresa Morelli

Segretario

Domenica Colella

Membro effettivo

Chiara Stella Antonicelli

Membro effettivo

Vincenzo Barnaba

Membro effettivo



COMITATO
PARI
OPPORTUNITA'

ORDINE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI DI BARI