

BILANCIO DI GENERE

Anno 2025

1. Presentazione

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Macerata e Camerino presenta il Bilancio di Genere quale strumento di analisi, trasparenza e valorizzazione del ruolo delle professioniste e dei professionisti iscritti all'Albo.

L'elaborazione del Bilancio di Genere nasce dalla consapevolezza che la promozione delle pari opportunità rappresenti un elemento essenziale per garantire equità, qualità e sostenibilità nello sviluppo della professione. In un contesto professionale in continua evoluzione, caratterizzato da profondi cambiamenti organizzativi, sociali ed economici, diviene fondamentale monitorare la partecipazione e la rappresentanza di genere, individuando eventuali criticità e promuovendo azioni concrete volte a favorire inclusione, equilibrio e valorizzazione dei talenti.

Per la stesura del Bilancio di Genere si è tenuto conto, oltre ai dati reddituali forniti dalla Casse di Previdenza (dei Dottori Commercialisti e dei Ragionieri), i dati forniti dalla segreteria dell'ODCEC di Macerata e Camerino ed anche il documento "Conciliazione di vita-lavoro e Gender Pay Gap", un questionario del CNPO che ha permesso di indagare le cause del problema di tale divario.

Secondo i dati più aggiornati, infatti, il Gender Pay Gap a livello nazionale è pari al 42,9%, vale a dire che il reddito nominale professionale medio delle donne è inferiore di quasi il 43% rispetto a quello degli uomini.

Il documento costituisce uno strumento strategico di programmazione e sensibilizzazione culturale, volto a promuovere condizioni di effettiva parità e a sostenere una cultura professionale fondata sul rispetto, sulla meritocrazia e sulla valorizzazione delle competenze, indipendentemente dal genere.

Il Comitato Pari Opportunità auspica che questo lavoro possa contribuire a consolidare una maggiore consapevolezza sul tema dell'equilibrio di genere all'interno della categoria professionale, favorendo il dialogo, la partecipazione attiva e l'adozione di buone pratiche capaci di generare valore per l'intera comunità professionale e per il territorio di riferimento.

Eleonora Lamberti

Presidente CPO dell'ODCEC di Macerata e Camerino

2. Premessa

L'attenzione e la sensibilità alle tematiche di genere per la tutela della parità nella sfera professionale non possono prescindere dalla redazione del bilancio di genere, presupposto per l'attuazione di politiche volte a valorizzare le diversità di genere e a sostenere adeguatamente le differenti necessità di donne e uomini nell'esercizio della professione. Il Bilancio di Genere del CPO dell'ODCEC di Macerata e Camerino consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti all'Albo di conoscere, a livello locale, quale sia stata l'evoluzione della professione in rapporto alla presenza maschile e femminile. Il primo Bilancio di Genere del CPO è stato redatto in riferimento all'anno 2024.

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’uguaglianza 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, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l’implementazione delle misure di conciliazione vita-lavoro in ambito pubblico e privato.

3. Il Comitato Nazionale Pari Opportunità

3.1. Composizione

Il Comitato Pari Opportunità dell’Odcec di Macerara e Camerino è composto da 5 componenti: Eleonora Lamberti (Consigliere delegato e Presidente Cpo), Luigi Mancinelli (Vicepresidente), Valentina Pilotti (segretario), Federica Gullo, Pierpaolo Andreozzi, e Cinzia Borgiani;

- i suoi componenti sono stati eletti con elezioni in data 15 e 16 gennaio 2026;
- Le cariche sono state distribuite dall’ordine in data 03/03/2026;
- si è ufficialmente insediato nella riunione del 12/05/2026;
- ha una durata quadriennale

3.2. Finalità

Le finalità del Comitato Pari Opportunità sono definite dall’articolo 2 del Regolamento CNDCEC n. 0009057/2025 del 06/09/2025 e consistono nel:

- a) promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e nella qualificazione professionale;
- b) 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;
- c) 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.

3.3. Funzioni

Le funzioni del Comitato Pari Opportunità sono previste dall'articolo 3 del Regolamento sopra citato e nello specifico 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 e nazionali e/o sovranazionali, anche partecipando a reti già costituite e/o costituende, nel rispetto dell'autonomia e delle competenze istituzionale dei singoli Comitati, ed interloquisce con i Comitati di altri Ordini professionali, Enti locali, Università.

4. Metodo di redazione

Il Bilancio di genere del CPO è redatto secondo le linee guida elaborate dal CNPO e pubblicate a marzo 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 fase di partenza dell'elaborazione di un bilancio di genere è rappresentata dall'analisi del contesto, e cioè della popolazione maschile e femminile degli iscritti. Destinatari del presente bilancio di genere sono, infatti, principalmente:

- gli organi politici e amministrativi;
- gli iscritti all'Albo.

Obiettivo prioritario dell'indagine è fornire informazioni ed elementi utili per definire le future politiche di genere.

L'elaborazione dei dati inseriti nel bilancio di genere 2025 è stata svolta dal CPO dell'ODCEC di Macerata e Camerino su dati forniti dalla Cassa di previdenza dei Commercialisti (CDC) e della Cassa nazionale di previdenza e assistenza a favore dei Ragionieri e Periti Commerciali (CNPR). Sono stati utilizzati inoltre i dati forniti dalla Segreteria dell'ODCEC di Macerata e Camerino.

5. Analisi del contesto

Occorre analizzare prima di tutto la popolazione di riferimento e la sua composizione.

5.1. Popolazione degli iscritti dall'ODCEC di Macerata e Camerino per genere ed età (periodo di riferimento 2021-2025)

Un'informazione utile è fornita dall'analisi della composizione degli iscritti con particolare attenzione oltre al genere all'età dei componenti.

La sottostante tabella mostra l'evoluzione, per il periodo sottoposto ad osservazione, ovvero dal 2021 al 2025, della composizione degli iscritti all'Odcec di Macerata e Camerino, distinta per genere e per sezioni.

Nel periodo 2021-2025 la popolazione degli iscritti all'ODCEC di Macerata e Camerino si mantiene sostanzialmente stabile, con un numero complessivo di professionisti che oscilla tra le 748 e le 761 unità (759 unità del 2025). Dopo una lieve crescita registrata tra il 2021 e il 2023, si osserva una contenuta flessione nel 2024, seguita da un nuovo incremento nel 2025, anno in cui gli iscritti raggiungono quota 759. Il dato evidenzia quindi una tenuta complessiva dell'Albo nel quinquennio considerato.

Dal punto di vista della composizione di genere, permane una netta prevalenza maschile, sostanzialmente invariata nel tempo: gli uomini rappresentano stabilmente il 64% degli iscritti, mentre le donne si attestano al 36%. In termini assoluti, la componente femminile cresce lievemente rispetto al 2021 (da 270 a 276 iscritte), pur senza incidere significativamente sull'equilibrio percentuale complessivo. Tale andamento conferma una presenza femminile consolidata ma ancora minoritaria all'interno della professione.

Analizzando la distribuzione per sezioni dell'Albo, emerge come la Sezione A rappresenti in maniera predominante la struttura dell'Ordine, raccogliendo oltre il 93% degli iscritti in tutti gli anni considerati. Anche in questo ambito permane una prevalenza maschile, con gli uomini che rappresentano circa il 65-66% degli iscritti alla sezione, mentre la componente femminile si mantiene stabile intorno al 34-35%.

La Sezione B presenta invece numeri molto contenuti ma una composizione di genere significativamente diversa rispetto alla Sezione A. In tutto il quinquennio la presenza femminile risulta largamente maggioritaria, oscillando tra il 67% e l'80% degli iscritti. Sebbene il dato assoluto sia limitato, tale andamento evidenzia una maggiore partecipazione femminile nei profili professionali ricompresi in questa sezione.

Con riferimento all'Albo Speciale, si rileva un progressivo incremento degli iscritti, passati da 30 unità nel 2021 a 38 nel 2024 e 2025. Anche in questo caso la presenza femminile risulta prevalente e in crescita, attestandosi stabilmente intorno al 67-68% del totale. L'evoluzione del dato suggerisce una crescente partecipazione delle donne nelle posizioni professionali riconducibili all'Albo Speciale.

Nel complesso, l'analisi del quinquennio evidenzia un Ordine caratterizzato da una sostanziale stabilità numerica e da una composizione di genere ancora sbilanciata a favore della componente maschile, soprattutto nella Sezione A dell'Albo. Tuttavia, la presenza femminile appare consolidata e maggiormente rappresentata nelle sezioni numericamente più contenute e nell'Albo Speciale.

ISCRITTI	anno 2021		anno 2022		anno 2023		anno 2024		anno 2025	
TOTALI	748	100 %	758	100 %	761	100 %	757	100 %	759	100 %
UOMINI	478	64%	484	64%	486	64%	481	64%	483	64%
DONNE	270	36%	274	36%	275	36%	276	36%	276	36%
TOTALI	748	100 %	758	100 %	761	100 %	757	100 %	759	100 %
SEZIONE A	713	95%	718	95%	717	94%	714	94%	709	93%
SEZIONE B	5	1%	8	1%	9	1%	5	1%	12	2%
ALBO SPECIALE	30	4%	32	4%	35	5%	38	5%	38	5%
TOT. SEZIONE A	713	100 %	718	100 %	717	100 %	714	100 %	709	100 %
UOMINI	467	65%	471	66%	473	66%	468	66%	467	66%
DONNE	246	35%	247	34%	244	34%	246	34%	242	34%
TOT. SEZIONE B	5	100 %	8	100 %	9	100 %	5	100 %	12	100 %
UOMINI	1	20%	2	25%	2	22%	1	20%	4	33%
DONNE	4	80%	6	75%	7	78%	4	80%	8	67%
TOT. ALBO SPECIALE	30	100 %	32	100 %	35	100 %	38	100 %	38	100 %
UOMINI	10	33%	11	34%	11	31%	12	32%	12	32%
DONNE	20	67%	21	66%	24	69%	26	68%	26	68%

Nella tabella successiva viene mostrata l'evoluzione della composizione degli iscritti per fasce generazionali che viene specificata per genere nelle successive quattro tabelle.

		ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023		ANNO 2024		ANNO 2025	
TOTALI		748	100 %	758	100 %	761	100 %	757	100 %	759	100 %
1932-1945	B) Generazione silenziosa	21	3%	20	3%	17	2%	16	2%	15	2%
1946-1964	C) Baby boomers	240	32 %	238	31 %	235	31 %	228	30 %	226	30 %
1965-1980	D) Generazione X	333	45 %	336	44 %	336	44 %	335	44 %	330	43 %
1981-1996	E) Millenials	154	21 %	164	22 %	173	23 %	178	24 %	188	25 %

B) Generazione silenziosa		21	100 %	20	100 %	17	100 %	16	100 %	15	100 %
1932-1945	UOMINI	18	86 %	17	85 %	15	88 %	15	94 %	14	93 %
1932-1945	DONNE	3	14 %	3	15 %	2	12 %	1	6%	1	7%

C) Baby boomers		240	100 %	238	100 %	235	100 %	228	100 %	226	100 %
1946-1964	UOMINI	175	73 %	174	73 %	172	73 %	167	73 %	166	73 %
1946-1964	DONNE	65	27 %	64	27 %	63	27 %	61	27 %	60	27 %

D) Generazione X		333	100 %	336	100 %	336	100 %	335	100 %	330	100 %
1965-1980	UOMINI	198	59 %	201	60 %	201	60 %	200	60 %	213	65 %
1965-1980	DONNE	135	41 %	135	40 %	135	40 %	135	40 %	117	35 %

E) Millenials		154	100 %	164	100 %	173	100 %	178	100 %	188	100 %
1981-1996	UOMINI	87	56 %	92	56 %	98	57 %	99	56 %	104	55 %
1981-1996	DONNE	67	44 %	72	44 %	75	43 %	79	44 %	84	45 %

L'analisi della composizione degli iscritti per fasce generazionali nel periodo 2021-2025 evidenzia una struttura anagrafica dell'Ordine prevalentemente concentrata nelle generazioni intermedie, con una progressiva riduzione delle classi più anziane e una crescita costante delle fasce più giovani.

La componente maggioritaria è rappresentata dalla Generazione X (nati tra il 1965 e il 1980), che si mantiene stabilmente attorno al 43-45% del totale degli iscritti per tutto il quinquennio. Pur registrando una lieve diminuzione numerica nel 2025, tale fascia continua a costituire il nucleo principale della popolazione professionale dell'Ordine. All'interno di questa generazione permane

una prevalenza maschile, che nel 2025 raggiunge il 65%, mentre la componente femminile si attesta al 35%. Il dato evidenzia come nelle coorti anagrafiche più consolidate della professione la presenza maschile rimanga significativamente predominante.

La fascia dei Baby Boomers (nati tra il 1946 e il 1964) rappresenta la seconda componente per numerosità, pur mostrando un progressivo calo nel corso degli anni, passando da 240 iscritti nel 2021 a 226 nel 2025. Tale andamento riflette il naturale processo di uscita dalla professione delle generazioni più mature. Anche in questa fascia la presenza maschile risulta nettamente prevalente e stabile, attestandosi costantemente intorno al 73%, mentre la componente femminile si mantiene al 27%.

Particolarmente significativo appare invece l'andamento della generazione dei Millennials (nati tra il 1981 e il 1996), che evidenzia una crescita costante nell'intero periodo osservato. Gli iscritti appartenenti a questa fascia passano infatti da 154 unità nel 2021 a 188 nel 2025, con un incremento dell'incidenza percentuale dal 21% al 25% del totale degli iscritti. Il dato rappresenta un segnale positivo in termini di ricambio generazionale. Inoltre, all'interno della fascia Millennials si osserva una distribuzione di genere maggiormente equilibrata rispetto alle generazioni precedenti: gli uomini rappresentano circa il 55-57%, mentre le donne si attestano tra il 43% e il 45%. Tale elemento suggerisce un progressivo rafforzamento della presenza femminile tra i professionisti più giovani.

La Generazione Silenziosa (nati tra il 1932 e il 1945) costituisce invece una quota ormai residuale della popolazione iscritta, in costante diminuzione nel quinquennio, passando da 21 a 15 iscritti. Anche in questo caso la componente maschile risulta nettamente prevalente, con percentuali superiori all'85% in tutti gli anni considerati. La progressiva riduzione di questa fascia rispecchia l'evoluzione naturale della struttura anagrafica dell'Ordine.

Nel complesso, l'analisi generazionale evidenzia un graduale processo di rinnovamento della popolazione professionale, caratterizzato dalla diminuzione delle fasce anagrafiche più mature e dalla crescita della componente Millennials. Parallelamente, emerge una maggiore presenza femminile nelle generazioni più giovani rispetto a quelle precedenti, elemento che potrebbe contribuire nel medio-lungo periodo a una progressiva riduzione del divario di genere all'interno della professione.

5.2. Nuovi iscritti per genere, fasce d'età e sezione Albo

La sottostante tabella mostra l'andamento che dal 2021 al 2025 hanno avuto le nuove iscrizioni all'Odcec di Macerata e Camerino, distinta per genere e per sezioni.

L'analisi delle nuove iscrizioni all'ODCEC di Macerata e Camerino nel periodo 2021-2025 evidenzia un andamento altalenante del numero complessivo degli ingressi nell'Albo, con valori contenuti ma sostanzialmente stabili nel medio periodo. Dopo le 19 nuove iscrizioni registrate nel 2021, si osserva una lieve flessione nel 2022 e nel 2023, seguita da un ulteriore calo nel biennio 2024-2025, in cui le nuove iscrizioni si attestano rispettivamente a 12 e 11 unità. Il dato conferma una dinamica di accesso alla professione caratterizzata da numeri ridotti, coerentemente con il contesto generale della professione ordinistica.

Dal punto di vista della composizione di genere, l'andamento appare variabile nel corso del quinquennio. Nel 2021 le donne rappresentavano la componente prevalente delle nuove iscrizioni, con il 53% del totale, mentre nel biennio 2022-2023 la situazione si è invertita, con una maggiore incidenza maschile pari al 65%. Nel 2024 si registra nuovamente una prevalenza femminile (58%), seguita nel 2025 da un sostanziale equilibrio tra uomini e donne, con una lieve maggioranza maschile (55%). Nel complesso, il dato evidenzia una partecipazione femminile significativa nei nuovi ingressi, elemento che conferma il progressivo consolidamento della presenza delle donne nella professione.

Con riferimento alla distribuzione per sezioni, la quasi totalità delle nuove iscrizioni riguarda la Sezione A dell'Albo, che raccoglie stabilmente oltre il 90% degli ingressi annuali, ad eccezione del 2024 in cui la Sezione B raggiunge il 17% delle nuove iscrizioni. Tale dato conferma come la Sezione A continui a rappresentare il principale canale di accesso alla professione.

Analizzando nel dettaglio le nuove iscrizioni alla Sezione A, emerge un progressivo riequilibrio della componente di genere. Se nel 2021 tutte le nuove iscrizioni riguardavano uomini, negli anni successivi la presenza femminile cresce progressivamente, raggiungendo il 60% nel 2024 e attestandosi su una perfetta parità nel 2025. Questo andamento rappresenta un elemento particolarmente significativo sotto il profilo delle pari opportunità, poiché evidenzia una crescente partecipazione femminile tra i nuovi professionisti iscritti alla sezione principale dell'Albo.

La Sezione B presenta invece numeri estremamente contenuti e discontinui nel quinquennio, con iscrizioni assenti nel 2022 e oscillanti tra una e due unità negli altri anni. La limitata consistenza numerica non consente di individuare trend strutturali sotto il profilo della composizione di genere, pur evidenziando una presenza alternata tra uomini e donne nei diversi esercizi.

Nel complesso, l'analisi delle nuove iscrizioni evidenzia una moderata capacità attrattiva della professione e, parallelamente, segnala un progressivo rafforzamento della componente femminile nei nuovi ingressi, soprattutto nella Sezione A dell'Albo. Tale dinamica potrebbe contribuire, nel

medio-lungo periodo, a un maggiore equilibrio di genere all'interno della popolazione complessiva degli iscritti.

ISCRIZIONI	ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023		ANNO 2024		ANNO 2025	
TOTALI	19	100 %	17	100%	17	100 %	12	100 %	11	100 %
UOMINI	9	47%	11	65%	11	65%	5	42%	6	55%
DONNE	10	53%	6	35%	6	35%	7	58%	5	45%
TOTALI	11	100 %	7	100%	17	100 %	12	100 %	11	100 %
SEZIONE A	10	91%	7	100%	16	94%	10	83%	10	91%
SEZIONE B	1	9%	0	0%	1	6%	2	17%	1	9%
TOT. SEZIONE A	10	100 %	7	100%	16	100 %	10	100 %	10	100 %
UOMINI	10	100 %	5	71%	11	69%	4	40%	5	50%
DONNE	0	0%	2	29%	5	31%	6	60%	5	50%
TOT. SEZIONE B	1	100 %	0	#DIV/0!	1	100 %	2	100 %	1	100 %
UOMINI	0	0%	0	#DIV/0!	0	0%	1	50%	1	100 %
DONNE	1	100 %	0	#DIV/0!	1	100 %	1	50%	0	0%

Nella tabella successiva viene mostrata l'evoluzione dei nuovi iscritti per fasce generazionali che viene specificata per genere nelle successive quattro tabelle.

		ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023		ANNO 2024		anno 2025	
	TOTALI	19	100 %	17	100 %	17	100 %	12	100 %	11	100 %
1932-1945	B) Generazione silenziosa	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
1946-1964	C) Baby boomers	0	0%	1	6%	1	6%	0	0%	0	0%
1965-1980	D) Generazione X	2	11%	5	29%	2	12%	3	25%	1	9%
1981-1996	E) Millenials	17	89%	11	65%	14	82%	9	75%	10	91%

B) Generazione silenziosa		0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
1932-1945	UOMINI	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!

1932-1945	DONNE	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
-----------	-------	---	---------	---	---------	---	---------	---	---------	---	---------

C) Baby boomers		0	#DIV/0!	1	100%	1	100%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
1946-1964	UOMINI	0	#DIV/0!	1	100%	1	100%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
1946-1964	DONNE	0	#DIV/0!	0	0%	0	0%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!

D) Generazione X		2	100%	5	100%	2	100%	3	100%	1	100%
1965-1980	UOMINI	0	0%	3	60%	1	50%	2	67%	1	100%
1965-1980	DONNE	2	100%	2	40%	1	50%	1	33%	0	0%

E) Millenials		15	100%	11	100%	14	100%	9	100%	10	100%
1981-1996	UOMINI	7	47%	7	64%	10	71%	3	33%	5	50%
1981-1996	DONNE	8	53%	4	36%	4	29%	6	67%	5	50%

L'analisi delle nuove iscrizioni all'ODCEC di Macerata e Camerino per fasce generazionali nel periodo 2021-2025 evidenzia con chiarezza come l'accesso alla professione sia fortemente concentrato nelle generazioni più giovani, in particolare nella fascia dei Millennials (nati tra il 1981 e il 1996), che rappresenta stabilmente la quota prevalente dei nuovi ingressi.

Nel quinquennio osservato, i Millennials costituiscono infatti tra il 65% e il 91% delle nuove iscrizioni annuali, confermandosi il principale motore del ricambio generazionale dell'Ordine. Dopo il picco registrato nel 2021, con 17 nuove iscrizioni appartenenti a tale fascia, il numero si mantiene sostanzialmente stabile negli anni successivi, pur con una lieve flessione nel 2024, seguita da una ripresa nel 2025. Il dato evidenzia come l'accesso alla professione sia prevalentemente riconducibile alle coorti anagrafiche più giovani.

Particolarmente interessante risulta l'analisi della composizione di genere all'interno della generazione Millennials. Nel 2021 le donne rappresentavano la maggioranza dei nuovi iscritti Millennials (53%), mentre nel biennio 2022-2023 si registra una prevalenza maschile, che raggiunge il 71% nel 2023. Nel 2024 la situazione si inverte nuovamente, con la componente femminile che sale al 67%, fino a raggiungere nel 2025 una sostanziale perfetta parità tra uomini e donne. L'andamento evidenzia dunque una presenza femminile significativa e sempre più consolidata tra i giovani professionisti che accedono all'Albo.

La Generazione X (nati tra il 1965 e il 1980) presenta invece un'incidenza molto più contenuta sulle nuove iscrizioni, oscillando tra il 9% e il 29% del totale annuale. I numeri ridotti non consentono di individuare trend strutturali stabili, ma si osserva comunque una prevalenza maschile negli ultimi anni del periodo considerato. In particolare, nel 2025 l'unica nuova iscrizione appartenente a questa fascia riguarda un uomo.

Per quanto riguarda la generazione dei Baby Boomers (nati tra il 1946 e il 1964), la presenza tra i nuovi iscritti appare del tutto residuale, limitata a un solo ingresso registrato nel 2022 e nel 2023, entrambi riferiti a soggetti di genere maschile. Nessuna nuova iscrizione viene invece registrata per la Generazione Silenziosa (nati tra il 1932 e il 1945), dato coerente con la struttura anagrafica della professione e con il naturale andamento demografico.

Nel complesso, i dati confermano come il ricambio generazionale dell'Ordine sia sostenuto quasi esclusivamente dalle generazioni più giovani e, in particolare, dai Millennials. Parallelamente, emerge una crescente partecipazione femminile tra i nuovi iscritti appartenenti alle fasce anagrafiche più recenti, elemento che lascia intravedere, nel medio-lungo periodo, una possibile evoluzione verso una maggiore equilibrio di genere nella composizione complessiva della professione.

5.3. Cancellazioni per genere, fasce d'età e sezione Albo

La sottostante tabella mostra l'andamento che dal 2021 al 2025 hanno avuto le cancellazioni all'Odcec di Macerata e Camerino, distinta per genere e per sezioni.

L'analisi delle cancellazioni dall'ODCEC di Macerata e Camerino nel periodo 2021-2025 evidenzia un andamento complessivamente variabile ma contenuto, con un numero annuale di uscite dall'Albo oscillante tra le 7 e le 14 unità. Dopo una riduzione registrata nel 2022, le cancellazioni aumentano nel biennio 2023-2024, per poi diminuire nuovamente nel 2025, anno in cui si attestano a 9 unità. Nel complesso, il fenomeno mantiene dimensioni limitate rispetto alla consistenza totale degli iscritti, confermando una sostanziale stabilità della popolazione professionale dell'Ordine.

Dal punto di vista della composizione di genere, emerge una prevalenza maschile nelle cancellazioni per gran parte del quinquennio, sebbene con un progressivo riequilibrio nel tempo. Nel 2021 gli uomini rappresentavano il 73% delle cancellazioni complessive, quota che si riduce gradualmente fino al 44% nel 2025. Parallelamente, la componente femminile cresce progressivamente, passando dal 27% del 2021 al 56% del 2025, anno in cui le cancellazioni femminili superano quelle maschili. Tale andamento potrebbe riflettere una crescente presenza

femminile all'interno della popolazione iscritta e, conseguentemente, una maggiore incidenza delle donne anche nei flussi in uscita.

Con riferimento alla distribuzione per sezioni, la quasi totalità delle cancellazioni riguarda la Sezione A dell'Albo, che concentra stabilmente la componente principale delle uscite. La Sezione B presenta invece dati estremamente contenuti e discontinui, con cancellazioni registrate soltanto nel 2021 e nel 2024.

Analizzando nel dettaglio la Sezione A, si osserva una significativa evoluzione nella distribuzione di genere delle cancellazioni. Se nel 2021 tutte le cancellazioni riguardavano uomini, nel corso degli anni la componente femminile aumenta progressivamente fino a raggiungere il 56% nel 2025. Tale dinamica appare coerente con il graduale incremento della presenza femminile nella professione e nei nuovi ingressi registrati negli anni precedenti.

La Sezione B, caratterizzata da numeri molto limitati, non consente di individuare trend strutturali significativi. Le poche cancellazioni registrate risultano distribuite alternativamente tra uomini e donne nei diversi anni considerati.

Nel complesso, l'analisi delle cancellazioni evidenzia una dinamica di uscita dall'Albo quantitativamente contenuta e sostanzialmente stabile nel quinquennio. Parallelamente, si rileva un progressivo riequilibrio di genere nelle cancellazioni, con una crescente incidenza della componente femminile, fenomeno che riflette l'evoluzione della composizione complessiva degli iscritti e il graduale rafforzamento della presenza delle donne nella professione.

CANCELLAZIONI	anno 2021		anno 2022		anno 2023		anno 2024		anno 2025	
TOTALI	11	100 %	7	100%	14	100%	14	100 %	9	100%
UOMINI	8	73%	5	71%	9	64%	9	64%	4	44%
DONNE	3	27%	2	29%	5	36%	5	36%	5	56%
TOTALI	11	100 %	7	100%	14	100%	14	100 %	9	100%
SEZIONE A	10	91%	7	100%	14	100%	14	100 %	9	100%
SEZIONE B	1	9%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOT. SEZIONE A	10	100 %	7	100%	14	100%	11	100 %	9	100%
UOMINI	10	100 %	5	71%	9	64%	7	64%	4	44%
DONNE	0	0%	2	29%	5	36%	4	36%	5	56%

TOT. SEZIO-NE B	1	100 %	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	3	100 %	0	#DIV/0!
UOMINI	0	0%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	2	67%	0	#DIV/0!
DONNE	1	100 %	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	1	33%	0	#DIV/0!

Nella tabella successiva viene mostrata l'evoluzione delle cancellazioni per fasce generazionali che viene specificata per genere nelle successive quattro tabelle.

		anno 2021		anno 2022		anno 2023		anno 2024		anno 2025	
TOTALI		11	100%	7	100 %	14	100 %	14	100 %	9	1
1932-1945	B) Generazione silenziosa	3	27%	1	14%	3	21%	1	7%	1	11%
1946-1964	C) Baby boomers	5	45%	3	43%	4	29%	7	50%	2	22%
1965-1980	D) Generazione X	3	27%	1	14%	2	14%	3	21%	6	67%
1981-1996	E) Millenials	0	0%	2	29%	5	36%	3	21%	0	0%

B) Generazione silenziosa		3	100%	1	100 %	3	100 %	1	100 %	1	100%
1932-1945	UOMINI	0	0%	1	100 %	2	67%	0	0%	1	100%
1932-1945	DONNE	3	100%	0	0%	1	33%	1	100 %	0	0%

C) Baby boomers		5	100%	3	100 %	4	100 %	7	100 %	2	100%
1946-1964	UOMINI	5	100%	2		3	75%	5	71%	1	50%
1946-1964	DONNE	0	0%	1		1	25%	2	29%	1	50%

D) Generazione X		3	100%	1	100 %	2	100 %	3	100 %	6	100%
1965-1980	UOMINI	0	0%	0	0%	2	100 %	3	100 %	2	33%
1965-1980	DONNE	3	100%	1	100 %	0	0%	0	0%	4	67%

E) Millenials		0	#DIV/0!	2	100 %	5	100 %	3	100 %	0	#DIV/0!
1981-1996	UOMINI	0	#DIV/0 !	1	50%	2	40%	1	33%	0	#DIV/0 !
1981-1996	DONNE	0	#DIV/0 !	1	50%	3	60%	2	67%	0	#DIV/0 !

L'analisi delle cancellazioni dall'ODCEC di Macerata e Camerino per fasce generazionali nel periodo 2021-2025 evidenzia dinamiche differenziate tra le diverse coorti anagrafiche, strettamente connesse sia alla struttura demografica della professione sia ai naturali processi di ricambio generazionale.

Nel complesso, le cancellazioni risultano prevalentemente concentrate tra le generazioni più mature, in particolare tra i Baby Boomers (nati tra il 1946 e il 1964) e, negli ultimi anni del periodo osservato, nella Generazione X (nati tra il 1965 e il 1980). La distribuzione delle uscite mostra quindi una progressiva traslazione verso fasce anagrafiche ancora professionalmente attive ma prossime alle fasi più avanzate della carriera.

I Baby Boomers rappresentano la componente maggioritaria delle cancellazioni per gran parte del quinquennio. Nel 2021 essi incidono per il 45% delle uscite complessive, quota che raggiunge il 50% nel 2024. Il dato appare coerente con il progressivo avvicinamento all'età pensionabile di tale generazione. Dal punto di vista della composizione di genere, emerge una prevalenza maschile, soprattutto nei primi anni considerati, sebbene nel 2025 si registri una sostanziale parità tra uomini e donne nelle cancellazioni appartenenti a questa fascia.

La Generazione X assume progressivamente un peso crescente nelle cancellazioni, passando dal 27% del totale nel 2021 fino al 67% nel 2025. Tale andamento suggerisce che una parte delle uscite dall'Albo inizi a coinvolgere anche professionisti appartenenti a una fascia anagrafica ancora pienamente attiva, fenomeno che potrebbe essere collegato a dinamiche evolutive della professione, a cambiamenti organizzativi o a scelte professionali alternative. In questa generazione si osserva inoltre una significativa presenza femminile: nel 2021 e nel 2022 le cancellazioni riguardano esclusivamente donne, mentre nel 2025 la componente femminile rappresenta ancora il 67% delle uscite della fascia.

La Generazione Silenziosa (nati tra il 1932 e il 1945), pur rappresentando una quota residuale della popolazione iscritta, continua a registrare alcune cancellazioni nel corso del quinquennio, con incidenze comprese tra il 7% e il 27% del totale annuale. Il dato riflette il naturale completamento del percorso professionale degli iscritti appartenenti a questa fascia anagrafica. Anche in questo caso si rileva una prevalenza maschile negli ultimi anni osservati.

Più contenuta appare invece l'incidenza delle cancellazioni tra i Millennials (nati tra il 1981 e il 1996), che risultano presenti solo nel triennio 2022-2024, con valori comunque limitati. Il fenomeno, pur quantitativamente ridotto, merita attenzione poiché interessa professionisti più

giovani e potenzialmente ancora in fase di consolidamento della propria attività professionale. La distribuzione di genere in questa fascia risulta variabile, con una prevalenza femminile negli anni 2023 e 2024.

Nel complesso, l'analisi evidenzia come le cancellazioni siano prevalentemente riconducibili al naturale turnover generazionale delle fasce più mature della professione. Tuttavia, la crescente incidenza delle uscite nella Generazione X e la presenza, seppur contenuta, di cancellazioni tra i Millennials suggeriscono l'opportunità di monitorare con attenzione l'evoluzione dell'attrattività e della sostenibilità della professione, soprattutto nei confronti delle generazioni più giovani e della componente femminile.

5.4. Iscritti al tirocinio per genere ed età

La sottostante tabella rappresenta l'evoluzione delle iscrizioni dei tirocinanti per genere nel periodo 2021-2025.

TIROCI- NANTI	anno 2021		anno 2022		anno 2023		anno 2024		anno 2025	
TOTALI	36	100 %	28	100 %	31	100 %	32	100 %	26	100 %
UOMINI	20	56 %	16	57 %	16	52 %	17	53 %	12	46 %
DONNE	16	44 %	12	43 %	15	48 %	15	47 %	14	54 %
TOTALI	36	100 %	28	100 %	31	100 %	32	100 %	26	100 %
SEZIONE A	28	78 %	21	75 %	24	77 %	26	81 %	17	65 %
SEZIONE B	8	22 %	7	25 %	7	23 %	6	19 %	9	35 %
TOT. SE- ZIONE A	28	100 %	21	100 %	24	100 %	26	100 %	17	100 %
UOMINI	16	57 %	10	48 %	12	50 %	15	58 %	8	47 %
DONNE	12	43 %	11	52 %	12	50 %	11	42 %	9	53 %
TOT. SE- ZIONE B	8	100 %	7	100 %	7	100 %	6	100 %	9	100 %
UOMINI	4	50 %	5	71 %	4	57 %	2	33 %	4	44 %
DONNE	4	50 %	2	29 %	3	43 %	4	67 %	5	56 %

L'analisi delle iscrizioni dei tirocinanti presso l'ODCEC di Macerata e Camerino nel periodo 2021-2025 evidenzia un andamento complessivamente variabile ma caratterizzato da una progressiva riduzione del numero totale dei praticanti iscritti. Dopo le 36 iscrizioni registrate nel 2021, il dato subisce una flessione nel 2022, seguita da una lieve ripresa nel biennio 2023-2024, fino a raggiungere le 26 unità nel 2025. Tale andamento riflette le difficoltà che interessano, più in generale, l'attrattività della professione e l'accesso ai percorsi di praticantato.

Dal punto di vista della composizione di genere, emerge un progressivo riequilibrio tra uomini e donne nel corso del quinquennio. Se nel 2021 la componente maschile rappresentava il 56% dei tirocinanti iscritti, nel 2025 si osserva un'inversione di tendenza, con la presenza femminile che raggiunge il 54% del totale. Il dato appare particolarmente significativo poiché evidenzia una crescente partecipazione delle donne nei percorsi di accesso alla professione, confermando una dinamica già riscontrata anche nell'analisi delle nuove iscrizioni all'Albo.

Con riferimento alla distribuzione per sezioni, la maggior parte dei tirocinanti continua a concentrarsi nella Sezione A, che rappresenta stabilmente la quota prevalente delle iscrizioni al praticantato. Tuttavia, nel corso del quinquennio si osserva una progressiva crescita dell'incidenza della Sezione B, che passa dal 22% del 2021 al 35% del 2025. Tale andamento segnala una maggiore diversificazione dei percorsi di accesso professionale.

Analizzando nel dettaglio la Sezione A, si rileva una sostanziale evoluzione verso un maggiore equilibrio di genere. Nel 2021 gli uomini rappresentavano il 57% dei tirocinanti della sezione, mentre nel 2025 la componente femminile diventa prevalente con il 53% delle iscrizioni. Il dato evidenzia una crescente partecipazione delle donne nei percorsi formativi legati alla sezione principale dell'Albo.

Anche nella Sezione B emerge una dinamica favorevole alla crescita della componente femminile. Dopo una prevalenza maschile registrata nei primi anni del periodo osservato, nel 2024 e nel 2025 le donne rappresentano rispettivamente il 67% e il 56% dei tirocinanti iscritti alla sezione. Sebbene i valori assoluti siano contenuti, il trend conferma il progressivo consolidamento della presenza femminile nei percorsi di praticantato.

Nel complesso, l'analisi evidenzia una riduzione numerica dei tirocinanti iscritti nel quinquennio considerato, elemento che richiama l'attenzione sulla necessità di rafforzare l'attrattività della professione verso le nuove generazioni. Parallelamente, emerge però un dato positivo sotto il profilo delle pari opportunità: la crescente presenza femminile nei percorsi di praticantato

rappresenta infatti un indicatore di progressivo riequilibrio di genere nelle future generazioni di professionisti iscritti all'Ordine.

6. Analisi del volume d'affari dichiarato dagli iscritti all'ODCEC Macerata e Camerino per genere ed età (Gender Pay Gap) .

In questo paragrafo riportiamo i dati che ci sono stati comunicati dalle rispettive Casse di Previdenza ed assistenza (Dottori commercialisti e Ragionieri) relativi ai fatturati ed ai ricavi conseguiti e dichiarati dagli iscritti all'Odcec di Macerata e Camerino riferiti al periodo 2021 – 2025.

Si premette che le Casse hanno comunicato i dati reddituali suddividendoli (per annualità) in fasce di età disomogenee e pertanto non è stato possibile raggrupparli in una unica tabella.

In ogni modo, seppure con rappresentazioni diverse, i dati di seguito riportati danno l'idea del Gap reddituale sia per genere che per età.

Di seguito i dati comunicati dalla Cassa Nazione di previdenza ed assistenza dei dottori commercialisti

ANNO 2021									
Classe di età	Iscritti attivi			RN			VA		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	14	9	23	12.638	12.659	12.648	16.055	13.610	14.926
31-40	61	37	98	31.373	25.024	28.967	51.136	32.879	44.218
41-50	88	54	142	57.161	38.771	50.365	98.406	68.252	87.262
51-65	130	49	179	70.565	37.476	61.384	120.364	62.766	104.383
Oltre 65	26	3	29	54.186		52.395	119.513		113.226
TOTALE	319	152	471	56.410	33.812	49.097	97.957	55.236	84.133

ANNO 2022									
Classe di età	Iscritti attivi			RN			VA		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	13	6	19	11.868	14.886	13.000	15.269	20.275	17.146
31-40	62	38	100	34.913	26.431	31.624	60.148	33.742	49.909
41-50	87	44	131	65.153	44.958	58.633	109.569	81.567	100.529
51-65	128	58	186	76.231	45.437	66.370	133.185	74.947	114.536
Oltre 65	29	3	32	71.491		69.063	147.684		140.315
TOTALE	319	149	468	62.434	39.077	54.908	109.623	63.688	94.822

ANNO 2023									
Classe di età	Iscritti attivi			RN			VA		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	10	7	17	19.901	23.366	21.056	25.514	29.957	26.995
31-40	65	37	102	44.513	29.139	38.727	69.810	36.969	57.451
41-50	82	39	121	96.562	60.462	85.131	150.450	103.522	135.590
51-65	132	59	191	78.572	47.338	68.611	142.984	85.163	124.544
Oltre 65	34	6	40	80.589	36.286	73.773	158.880	64.168	144.309
TOTALE	323	148	471	75.996	45.377	66.316	130.485	76.080	113.285

ANNO 2024									
Classe di età	Iscritti attivi			RN			VA		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	9	9	18	20.655	13.627	17.141	25.936	25.524	25.730
31-40	62	34	96	52.800	34.955	46.480	80.026	43.914	67.236
41-50	78	41	119	133.253	66.777	110.131	201.563	111.003	170.064
51-65	138	59	197	87.643	52.980	77.244	151.579	84.815	131.550
Oltre 65	36	7	43	88.324	36.353	79.662	182.642	56.662	161.646
TOTALE	323	150	473	90.034	49.609	77.175	149.645	77.866	126.813

ANNO 2025									
Classe di età	Iscritti attivi			RN			VA		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30	6	8	14	26.771	18.891	22.528	34.122	20.698	26.893
31-40	58	30	88	45.025	34.374	41.309	74.952	47.990	65.547
41-50	77	41	118	108.049	65.386	92.838	177.785	93.482	147.729
51-65	145	59	204	92.452	57.119	82.102	149.647	89.669	132.078
Oltre 65	40	10	50	90.373	63.025	84.794	179.374	167.421	176.934
TOTALE	326	148	474	86.176	53.339	75.777	144.458	94.194	549.182

Di seguito i dati comunicati dalla Cassa Nazione di previdenza ed assistenza dei ragionieri

ANNO 2021			RN		VA		TOTALE		
Fasce	F	M	F	M	F	M	Numero	Reddito	Volume affari
1932-1945	2	7	56.729	35.992	72.477	92.084	9	40.600	87.727
1946-1964	39	87	37.955	107.482	84.615	166.626	126	85.962	141.241
1965-1980	27	32	47.972	50.306	84.950	88.509	59	49.238	86.880
1981-1996	3	-	11.043	-	10.866	-	3	11.043	10.866
Totale	71	126	41.156	88.989	81.284	142.645	197	71.750	120.530

ANNO 2022			RN		VA		TOTALE		
Fasce	F	M	F	M	F	M	Numero	Reddito	Volume affari
1932-1945	2	7	4.570	34.492	19.713	92.362	9	27.842	76.217
1946-1964	39	85	41.772	127.271	94.418	193.528	124	100.380	162.357
1965-1980	28	32	51.942	52.574	93.979	97.127	60	52.279	95.658
1981-1996	3	1	22.592	21.414	26.691	19.997	4	22.297	25.017
Totale	72	125	43.894	102.106	89.350	161.796	197	80.831	135.318

ANNO 2023			RN		VA		TOTALE		
Fasce	F	M	F	M	F	M	Numero	Reddito	Volume affari
1932-1945	1	7	7.229	32.685	15.262	84.565	8	29.503	75.902
1946-1964	39	83	43.202	115.314	95.244	186.160	122	92.262	157.097
1965-1980	28	32	54.546	63.552	102.675	109.794	60	59.349	106.472
1981-1996	4	1	19.406	24.633	22.191	32.746	5	20.452	24.302
Totale	72	123	45.792	96.408	92.965	159.263	195	77.719	134.784

ANNO 2024			RN		VA		TOTALE		
Fasce	F	M	F	M	F	M	Numero	Reddito	Volume affari
Silenziosa 1932-1945	1	6	7.543	34.539	15.900	106.892	7	30.683	93.893
Baby Boomers 1946-1964	37	81	46.921	132.438	98.726	198.358	118	105.624	167.118
Generazione X 1965-1980	27	31	63.635	65.437	117.238	110.437	58	64.598	113.603
Generazione Y 1981-1996	5	1	29.456	18.931	36.590	25.240	6	27.702	34.698
Generazione Z 1997-	-	1	-	24.356	-	22.744	1	24.356	22.744
Totale	70	120	51.558	275.701	100.245	168.166	190	87.451	143.142

ANNO 2025			RN		VA		TOTALE		
Fasce	F	M	F	M	F	M	Numero	Reddito	Volume affari
Silenziosa 1932-1945	1	6	1.909	35.077	9.924	101.302	7	30.339	88.248
Baby Boomers 1946-1964	35	80	46.627	126.625	105.327	188.328	115	102.278	163.067
Generazione X 1965-1980	27	31	64.816	61.751	127.601	117.809	58	63.178	122.368
Generazione Y 1981-1996	5	1	29.739	26.402	39.179	35.202	6	29.183	38.516
Generazione Z 1997-	0	1	-00	13.198		17.597	1	13.198	17.597
Totale	68	119	51.950	263.053	107.904	162.848	187	84.636	142.869

L'analisi dei dati trasmessi dalle Casse di Previdenza ed Assistenza dei Dottori Commercialisti e dei Ragionieri relativamente al periodo 2021-2025 consente di osservare l'andamento dei redditi professionali (RN) e dei volumi d'affari (VA) dichiarati dagli iscritti all'ODCEC di Macerata e

Camerino, evidenziando differenze significative sia sotto il profilo generazionale sia sotto il profilo di genere.

Nel quinquennio considerato emerge innanzitutto una persistente disparità reddituale tra uomini e donne, comune a tutte le fasce anagrafiche e ad entrambe le categorie professionali. I professionisti uomini presentano infatti livelli medi di reddito netto e volumi d'affari generalmente superiori rispetto alle colleghe donne, con differenze particolarmente accentuate nelle fasce anagrafiche centrali e più mature della professione.

Con riferimento ai Dottori Commercialisti, i redditi medi risultano in crescita nel periodo osservato, soprattutto nelle classi di età comprese tra i 41 e i 65 anni, che rappresentano anche la componente numericamente prevalente degli iscritti attivi. Nel 2025 i redditi medi più elevati si registrano nella fascia 41-50 anni, con valori pari a circa euro 108 mila per gli uomini e euro 65 mila per le donne, mentre i volumi d'affari raggiungono rispettivamente circa euro 178 mila ed euro 93 mila. Analogamente, nella fascia 51-65 anni si confermano livelli reddituali particolarmente elevati, soprattutto per la componente maschile.

Le differenze di genere appaiono significative lungo tutto il quinquennio. Nel 2025, considerando il totale dei Dottori Commercialisti iscritti attivi, il reddito medio degli uomini risulta pari a circa euro 86 mila, mentre quello delle donne si attesta intorno a euro 53 mila. Analoga distanza emerge nei volumi d'affari medi, pari a circa euro 144 mila per gli uomini e euro 94 mila per le donne. Sebbene nel corso degli anni si registri una graduale crescita dei valori dichiarati anche dalla componente femminile, il divario economico permane rilevante.

L'analisi per classi di età evidenzia inoltre come i redditi e i volumi d'affari tendano ad aumentare con l'avanzare dell'esperienza professionale, raggiungendo i valori più elevati nelle fasce comprese tra i 41 e i 65 anni. Le fasce più giovani presentano invece livelli reddituali sensibilmente inferiori, coerentemente con la fase iniziale di consolidamento dell'attività professionale. Tuttavia, proprio tra i professionisti più giovani si osserva una minore distanza di genere rispetto alle generazioni più mature, elemento che potrebbe rappresentare un segnale di progressivo riequilibrio nel medio-lungo periodo.

Per quanto riguarda i Ragionieri, pur in presenza di una popolazione numericamente più contenuta e progressivamente in diminuzione nel quinquennio, si riscontrano dinamiche analoghe. Anche in questo caso gli uomini presentano redditi medi e volumi d'affari superiori rispetto alle donne, soprattutto nelle fasce anagrafiche più mature. Nel 2025 il reddito medio complessivo dei Ragionieri uomini supera i 263 mila euro, mentre quello delle donne si attesta intorno ai 52 mila

euro; analogamente, i volumi d'affari medi risultano pari a circa euro 163 mila per gli uomini e euro 108 mila per le donne.

Particolarmente evidente appare il peso delle generazioni più anziane nella categoria dei Ragionieri, con una forte concentrazione degli iscritti nelle fasce Baby Boomers e Generazione X. La presenza delle generazioni più giovani risulta invece molto limitata, confermando il progressivo ridimensionamento numerico della categoria.

Nel complesso, i dati economici evidenziano come il divario di genere nella professione continui a manifestarsi in maniera significativa sia nei livelli reddituali sia nei volumi d'affari dichiarati. Le differenze risultano maggiormente accentuate nelle generazioni più mature e nelle posizioni professionali maggiormente consolidate, mentre tra i professionisti più giovani si intravedono segnali di maggiore equilibrio. Tale andamento suggerisce l'importanza di proseguire nelle politiche e nelle iniziative volte a favorire pari opportunità di crescita professionale, economica e organizzativa all'interno della categoria.

7. Iniziative a favore della Parità di Genere (interne ed esterne)

In ossequio a quanto previsto dagli articoli 2 e 3 del Regolamento per la costituzione e l'elezione dei comitati di pari opportunità, il CPO ha proposto un proprio programma di attività che verrà condiviso con il Consiglio dell'Ordine.

Tra gli obiettivi del Comitato vi è la volontà di contribuire a rendere più attuale la professione attraverso l'individuazione di nuove aree tematiche di specializzazione, con particolare attenzione alla generazione più giovane, ai titolari di studi localizzati in aree territoriali più periferiche o di minore attrattività, a ogni forma di diversità e discriminazione, raccogliendo e facendo emergere, attraverso l'utilizzo di survey, le varie esigenze.

In tale ambito, la tematica di genere è molto sentita ed attuale, riscuotendo una elevata attenzione da parte del CPO, che intende dedicare al tema eventi formativi mirati alla creazione di una cultura di genere volta alla definitiva eliminazione dei pregiudizi culturali ancora presenti nella categoria e nei confronti della componente femminile della stessa.

È volontà del Cpo attivare uno "Sportello di ascolto per la diversità" cui gli iscritti all'Ordine di Macerata e Camerino possono inviare segnalazioni di comportamenti discriminatori posti in essere tra gli iscritti stessi in materia di: genere, generazionale, razziale, disabilità.

Il Cpo, come negli anni passati, continuerà ad essere promotore e a partecipare ad eventi organizzati da altri Comitati esterni all'Odcec.

Sono infine in programma attività volte ad incontrare giovani presso Istituti scolastici superiori ed Università volte a favorire l'accesso dei giovani alla professione, considerando l'andamento decrescente delle iscrizioni al tirocinio negli ultimi anni.

8. Conclusioni

I dati territoriali si inseriscono in un quadro nazionale che evidenzia come il divario di genere nella professione dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili non sia riconducibile a un singolo fattore, ma derivi da una combinazione di elementi strutturali, organizzativi e culturali.

In particolare, il confronto con i risultati del Questionario CNPO 2025 conferma che, anche laddove la partecipazione femminile all'Albo risulti stabile o in lieve crescita, persistono criticità legate alla progressione di carriera, alla valorizzazione professionale e alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, che incidono in modo differenziato su uomini e donne.

L'analisi dei dati relativi al periodo 2021-2025 consente di delineare un quadro articolato dell'evoluzione della professione nell'ambito dell'ODCEC di Macerata e Camerino, evidenziando sia elementi di stabilità sia aspetti che richiedono attenzione e interventi prospettici.

Nel quinquennio osservato, l'Ordine ha mantenuto una sostanziale tenuta numerica della popolazione iscritta, confermando la capacità della professione di preservare il proprio presidio sul territorio nonostante il contesto economico, sociale e professionale in continua evoluzione. Parallelamente, emerge un progressivo processo di ricambio generazionale, sostenuto prevalentemente dalla componente Millennials, che rappresenta oggi la fascia maggiormente coinvolta nei nuovi ingressi alla professione.

Particolarmente significativo appare il progressivo rafforzamento della presenza femminile nei percorsi di accesso alla professione. Le donne risultano infatti sempre più rappresentate tra i nuovi iscritti e tra i tirocinanti, soprattutto nelle generazioni più giovani, segnalando una trasformazione culturale e professionale in atto all'interno della categoria. Tale andamento lascia intravedere, nel medio-lungo periodo, una possibile evoluzione verso una maggiore equilibrio di genere nella composizione complessiva dell'Albo.

Tuttavia, i dati evidenziano come permangano ancora importanti differenze strutturali. La componente maschile continua, infatti, a rappresentare la maggioranza degli iscritti, in particolare

nella Sezione A e nelle fasce anagrafiche più consolidate della professione. Soprattutto, permane significativo il divario economico tra uomini e donne, sia in termini di redditi professionali sia di volumi d'affari dichiarati. Le differenze risultano particolarmente accentuate nelle generazioni centrali e mature, ossia nelle fasi della carriera professionale caratterizzate da maggiore consolidamento organizzativo ed economico.

L'analisi mostra inoltre come i professionisti più giovani presentino livelli di reddito inferiori, coerentemente con le difficoltà di avvio e consolidamento dell'attività professionale. Tale dato, unitamente alla riduzione del numero dei tirocinanti e alla contenuta dinamica delle nuove iscrizioni, richiama l'attenzione sulla necessità di rafforzare l'attrattività della professione nei confronti delle nuove generazioni.

In questo contesto, il Bilancio di Genere assume un ruolo fondamentale non soltanto come strumento di analisi statistica, ma anche come leva culturale e programmatica. La lettura sistematica dei dati consente infatti di individuare criticità, monitorare l'evoluzione della professione e orientare future azioni dell'Ordine e del Comitato Pari Opportunità verso politiche sempre più efficaci di inclusione, valorizzazione del merito, sostegno alla crescita professionale e conciliazione tra vita lavorativa e personale.

I dati emersi evidenziano pertanto la necessità di proseguire nel percorso di sensibilizzazione e promozione delle pari opportunità, con particolare attenzione:

- al sostegno delle giovani generazioni;
- alla valorizzazione della leadership femminile;
- alla riduzione dei divari economici e professionali;
- alla promozione di modelli organizzativi sostenibili e inclusivi;
- alla diffusione di una cultura professionale orientata all'equità e alla parità di accesso alle opportunità di crescita.

Il presente Bilancio di Genere rappresenta quindi non soltanto una fotografia dell'attuale situazione dell'Ordine, ma anche uno strumento di consapevolezza e di indirizzo per accompagnare l'evoluzione futura della professione verso modelli sempre più equilibrati, inclusivi e sostenibili.