

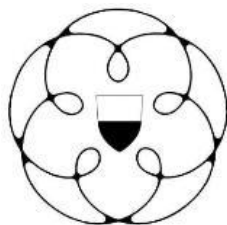
CPO – ODCEC Siena

C.P.O.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'
DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI SIENA

**BILANCIO DI GENERE
PREVENTIVO 2026**

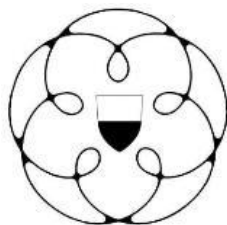
Un impegno per l'equità, la trasparenza e lo sviluppo sostenibile



CPO – ODCEC Siena

Sommario

	PAG.
Nota sull'uso del linguaggio di genere.....	3
Introduzione – Il Bilancio di Genere.....	3
Il Divario di Genere.....	5
Commercialiste e Pari Opportunità.....	5
Commercialiste come sentinelle di equità economica.....	7
Linee Programmatiche 2026 del Comitato Pari Opportunità.....	7
Composizione Iscritti e Divario Retributivo.....	10
1. <i>Iscritti/e all'albo</i>	10
2. <i>Praticanti</i>	14
3. <i>Organismi dell'Ordine</i>	14
4. <i>Il divario retributivo</i>	16
Analisi delle variazioni reddituali.....	18
Conclusioni.....	22



CPO – ODCEC Siena

Nota sull'uso del linguaggio di genere

Nel presente Bilancio di Genere si è scelto di utilizzare il termine commercialiste come forma generica per indicare l'intera categoria professionale. Questa scelta simbolica riflette la volontà di valorizzare la presenza e il contributo delle donne nella professione, in coerenza con gli obiettivi di parità e inclusione che guidano il documento. Solo le diciture "Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili" "Fondazione Nazionale dei Commercialisti" resta al maschile perché costituisce il nome ufficiale dell'ente.

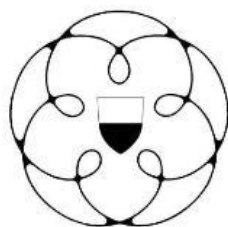
L'uso del femminile sovraesteso, quando appropriato, non ha finalità escludenti, ma includenti, e rappresenta l'evoluzione culturale e linguistica della nostra comunità professionale. Attraverso il linguaggio, l'Ordine riconosce infatti il ruolo crescente delle professioniste come parte attiva e determinante della realtà economica e sociale, rendendo visibile un impegno quotidiano fatto di competenza, equità e responsabilità.

Introduzione – Il Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere rappresenta per l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (ODCEC) uno strumento strategico di analisi e programmazione volto a promuovere l'equità, la trasparenza e la valorizzazione delle competenze femminili all'interno della professione.

In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 e con la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021–2026, il documento contribuisce concretamente al raggiungimento del Goal 5 (Parità di genere) e del Goal 10 (Riduzione delle disuguaglianze), monitorando la rappresentanza, le opportunità e il divario retributivo tra donne e uomini nel contesto professionale.

Nonostante i progressi registrati negli ultimi anni, l'Italia presenta ancora un divario strutturale nei tassi di occupazione e nella presenza femminile nei ruoli decisionali e di leadership. Secondo i dati dell'EU Gender Equality Index 2024 dell'EIGE ([fonte ufficiale](#)), l'Italia si colloca al 16° posto con un punteggio complessivo di 69,2, al di sotto della media UE (71) e ben distante dai paesi leader come la Svezia (82). I risultati, disaggregati per area, evidenziano margini di miglioramento



CPO – ODCEC Siena

soprattutto nei domini *Work* (65,5 contro la media UE di 74,2) e *Power* (66,5 contro 85,8 della Svezia), ambiti cruciali per il pieno riconoscimento del ruolo professionale delle donne.

Tabella - EU Gender Equality Index 2024 – Italia

Dominio	Indice Italia	Indice migliore	Paese	Indice EU	Ranking IT
Health	89,3	94	Irlanda	88,6	9
Power	66,5	85,8	Svezia	61,4	11
Work	65,5	85	Svezia	74,2	28
Money	80,6	94,1	Lussemburgo	83,4	15
Knowledge	61	76,1	Svezia	64,2	15
Time	67,4	76,9	Paesi Bassi	68,5	13
Totale	69,2	82		71	16

Fonte dati: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/>

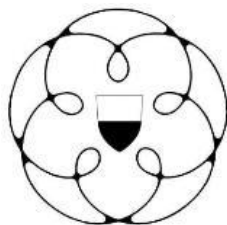
Le differenze di genere nel lavoro e nella rappresentanza professionale affondano le proprie radici in dinamiche storiche e culturali che, per lungo tempo, hanno confinato la donna nella sfera privata e l'uomo in quella pubblica.

Queste eredità si manifestano oggi sotto forma di divari retributivi e di una minore presenza delle donne nelle aree professionali a maggiore remunerazione e responsabilità.

In questo contesto il Bilancio di Genere è uno strumento che ci permette di leggere con chiarezza le differenze tra donne e uomini all'interno della nostra comunità professionale. Grazie a questa analisi possiamo rendere visibili squilibri e progressi, capire quali azioni abbiamo già messo in campo e quali dobbiamo ancora attivare. È un modo concreto per trasformare gli intenti in realtà, per individuare le priorità, programmare interventi mirati e monitorare nel tempo i risultati verso una parità effettiva.

Come Ordine, vogliamo costruire un modello di governance che valorizzi davvero le diversità e garantisca a tutte e tutti la possibilità di partecipare ai processi decisionali. Crediamo in una crescita professionale equa, sostenibile e inclusiva, che rafforzi l'intera comunità ordinistica.

Il nostro obiettivo per il 2026 – e per gli anni a venire – è dare continuità a una strategia di parità sostanziale: un percorso che non si limita a un periodo definito, ma che si rinnova attraverso analisi periodiche, momenti formativi mirati e un lavoro coordinato tra i CPO territoriali, il CPO nazionale e le commissioni di studio.



CPO – ODCEC Siena

Solo attraverso un impegno continuativo e condiviso sarà possibile costruire una comunità professionale realmente inclusiva, equa e sostenibile, capace di tradurre i principi di parità in valore concreto per la professione e per la società.

Il Divario di Genere

Il quadro più recente sul divario di genere nel mercato del lavoro, delineato dalle principali istituzioni di ricerca (INAPP, CNEL, ISTAT, INPS), mostra come le disparità tra uomini e donne rimangano profonde e strutturali, nonostante alcuni segnali di miglioramento.

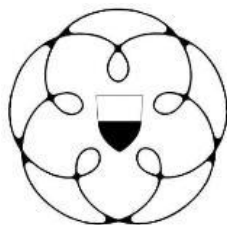
Nel 2025 il tasso di occupazione femminile (53,7%) registra un lieve aumento, ma resta distante da quello maschile (71,5%), con un divario superiore ai 17 punti percentuali. A pesare è soprattutto il carico dei compiti di cura, che continua a rappresentare la principale causa di inattività femminile.

Persistono inoltre fenomeni di segregazione professionale e di limitata presenza delle donne nelle posizioni di maggiore responsabilità e redditività. A ciò si aggiungono una maggiore precarietà contrattuale e l'ampia diffusione del part-time involontario, che coinvolge oltre il 40% delle lavoratrici. Ne deriva una "doppia debolezza": carriere più discontinue e salari più bassi, con ripercussioni significative anche sulle pensioni e sul rischio di povertà in età avanzata.

In questo contesto, i sistemi ordinistici e in particolare l'ODCEC sono chiamati a svolgere un ruolo attivo nel promuovere condizioni più eque all'interno della professione. Tale impegno si realizza attraverso:

- la formazione professionale orientata all'equilibrio di genere e alla valorizzazione delle competenze femminili;
- il monitoraggio interno dei divari di rappresentanza e delle eventuali disparità retributive;
- una collaborazione strutturata tra i CPO territoriali, organizzati anche in Conferenza regionale, il CPO nazionale e le Commissioni di studio, per sviluppare iniziative condivise su inclusione, leadership femminile e uso etico delle tecnologie emergenti.

I CPO territoriali, riuniti nella Conferenza dei CPO toscani, sono chiamati ad assumere un ruolo propositivo nei confronti del CPO nazionale, contribuendo con proposte, buone pratiche e progetti comuni alla definizione di strategie coordinate e coerenti con le realtà locali. Il CPO nazionale, composto dai rappresentanti regionali, dovrebbe fungere da punto di sintesi e



CPO – ODCEC Siena

coordinamento, assicurando un dialogo continuo e bidirezionale e valorizzando le esperienze del territorio.

L'obiettivo per il 2026 e per gli anni successivi è consolidare una strategia di parità sostanziale, capace di trasformare l'aumento della partecipazione femminile in un reale avanzamento qualitativo per l'intera comunità professionale.

Tale percorso richiede azioni continuative di monitoraggio, analisi periodiche e rendicontazioni trasparenti, per valutare i progressi compiuti e individuare nuove aree di miglioramento.

Commercialiste e Pari Opportunità

Il nostro Ordinamento Professionale ha introdotto, con la modifica dell'art. 8 del D.Lgs. 139/2005, l'obbligatorietà dei Comitati Pari Opportunità (CPO) presso ogni Consiglio dell'Ordine Territoriale, rendendoli organi elettivi e strutturali dell'organizzazione professionale.

Il Regolamento per la costituzione e l'elezione dei CPO, approvato dal Consiglio Nazionale nel 2021 e successivamente aggiornato nel 2022 e nel 2023, ne definisce le principali finalità: promuovere politiche di pari opportunità, segnalare eventuali comportamenti discriminatori e vigilare sul rispetto effettivo del principio di parità di genere nello svolgimento della professione.

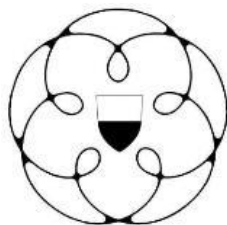
Il CPO del nostro Ordine, insediatosi il 1° aprile 2022 a seguito delle elezioni del febbraio dello stesso anno, resta in carica per un quadriennio. Nel corso del mandato, il Comitato ha svolto attività di ricerca, analisi e monitoraggio della condizione professionale, proponendo interventi volti a garantire pari opportunità di accesso, crescita e rappresentanza, anche attraverso la predisposizione del Bilancio di Genere e l'organizzazione di iniziative formative e di sensibilizzazione.

Ha inoltre collaborato con il Consiglio dell'Ordine alla diffusione della cultura della parità e alla promozione di comportamenti professionali improntati all'equità e al rispetto delle differenze.

A livello nazionale, le modifiche ordinamentali hanno istituito il Comitato Pari Opportunità Nazionale, composto da rappresentanti regionali e da consiglieri nazionali, con funzione di coordinamento e indirizzo delle politiche di genere. La rappresentanza toscana è affidata alla dott.ssa Paola Santoni, presidente del CPO di Prato.

Nel 2024, il Consiglio Nazionale ha pubblicato le Linee guida per la redazione del Bilancio di Genere, documento di riferimento per gli Ordini e i CPO territoriali.

Le linee guida attualmente riguardano il bilancio consuntivo, ma il nostro Ordine auspica che il CPO Nazionale elabori a breve anche un quadro operativo per la redazione del bilancio previsionale,



CPO – ODCEC Siena

strumento fondamentale per programmare le attività, definire obiettivi misurabili e verificare periodicamente i risultati raggiunti.

Questo Bilancio di Genere Previsionale 2026 rappresenta, pertanto, l'ultimo documento ufficiale del CPO uscente, che con esso intende lasciare una traccia concreta del lavoro svolto e un indirizzo di continuità per il futuro Comitato.

L'obiettivo è assicurare che l'impegno profuso in questi anni trovi prosecuzione e sviluppo, consolidando la cultura della parità, della rappresentanza e dell'inclusione all'interno della comunità professionale.

Commercialiste come sentinelle di equità economica

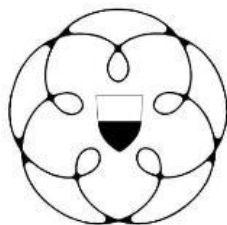
I Comitati Pari Opportunità (CPO) della Toscana hanno contribuito alla redazione del volume “Il Libro Bianco sulla Violenza Economica in Toscana” con un capitolo dedicato, nel quale evidenziano come la nostra categoria, grazie alle proprie competenze tecniche e alla sensibilità etica, possa riconoscere e contrastare situazioni di abuso finanziario. Il Libro Bianco è un documento di analisi e proposta che promuove la consapevolezza e la prevenzione della violenza economica come forma di disuguaglianza di genere.

Questo impegno testimonia la volontà della professione di essere un presidio di equità, autonomia e tutela dei diritti economici, a servizio delle persone e delle comunità. In particolare, le professioniste dell'Ordine si distinguono per impegno, sensibilità e competenza nel promuovere una cultura di parità, ascolto e responsabilità sociale, contribuendo in modo concreto a rafforzare il valore etico della professione e il ruolo dell'Ordine come presidio di legalità e inclusione.

Linee Programmatiche 2026 del Comitato Pari Opportunità

L'attuale Comitato Pari Opportunità, prossimo alla scadenza del mandato nel 2026, ritiene utile formulare alcune raccomandazioni al futuro CPO per assicurare continuità alle iniziative già avviate e valorizzare il lavoro svolto sino ad oggi.

Si invita in particolare a mantenere una costante attenzione all'evoluzione della professione, inclusi gli sviluppi dell'innovazione tecnologica, valutandone con sensibilità le possibili ricadute anche in ottica di genere.



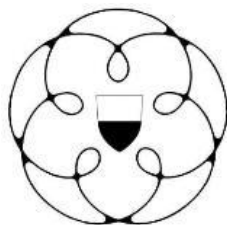
CPO – ODCEC Siena

In quest'ottica, potrebbe essere utile considerare e sviluppare una riflessione condivisa, a livello territoriale e nazionale, sul rapporto tra Intelligenza Artificiale, digitalizzazione e parità di genere. L'obiettivo sarebbe quello di monitorare i cambiamenti in atto, promuovere un utilizzo consapevole delle tecnologie e garantire che la transizione digitale non generi nuovi divari, ma favorisca inclusione e valorizzazione delle competenze.

Rimane di prioritaria importanza rafforzare una collaborazione coordinata tra i CPO della Toscana e il CPO nazionale, così da favorire la condivisione di esperienze, la diffusione di buone pratiche e un approccio omogeneo alle politiche di pari opportunità.

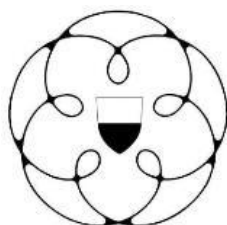
Si propone di proseguire lungo le seguenti direttrici di attività

- Formazione e sensibilizzazione su pari opportunità, leadership femminile, conciliazione vita–lavoro e organizzazione degli studi, anche in collaborazione con i CPO toscani e in conformità alle disposizioni nazionali in materia di crediti formativi.
- Percorsi dedicati all'innovazione e al digitale, con attenzione ai rischi di discriminazione e ai cambiamenti che interessano la professione.
- Avvio e sviluppo della Banca del Tempo, come strumento di supporto concreto nei momenti di difficoltà, in particolare rispetto alla conciliazione vita–lavoro.
- Potenziamento dello Sportello di Ascolto, quale spazio di accoglienza, orientamento e prevenzione del disagio professionale e personale, anche in relazione a eventuali situazioni di discriminazione o violenza.
- Mappatura e collaborazione con enti e associazioni del territorio impegnati sui temi della parità, favorendo sinergie e iniziative comuni.
- Partecipazione ai tavoli territoriali e interprofessionali, promuovendo un approccio condiviso alle politiche di pari opportunità.
- Istituzione di un gruppo di lavoro permanente su parità e innovazione, per integrare stabilmente tali tematiche nei processi evolutivi della professione.
- Collaborazione agli sportelli antiviolenza, assicurando il contributo economico–consulenziale delle professioniste dell'Ordine e rafforzando la rete di tutela delle donne vittime di violenza.
- Monitoraggio della rappresentanza di genere negli organi dell'Ordine e nei ruoli operativi, sostenendo la crescita professionale e l'accesso equilibrato ai ruoli decisionali.



CPO – ODCEC Siena

- Collaborazioni accademiche e culturali con Università ed enti di ricerca, anche in materia di parità, etica professionale e innovazione responsabile.
- Iniziative rivolte ai giovani, ai tirocinanti e ai neoiscritti, con particolare attenzione allo sviluppo delle competenze digitali e trasversali.
- Partecipazione ai progetti di Bilancio di Genere dei Comuni della provincia di Siena, nell'ambito del PR FSE+ 2021–2027, contribuendo alla promozione della parità sul territorio.



CPO – ODCEC Siena

Composizione Iscritti e Divario Retributivo

1. Iscritti/e all'albo

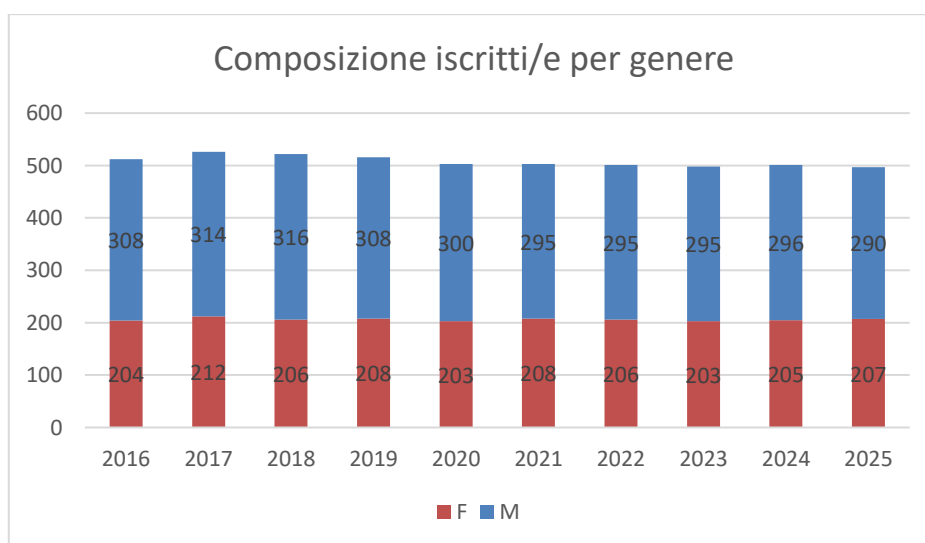
Si riporta di seguito il numero di iscritti/e alla data di presentazione del presente bilancio e dei due anni precedenti divisi per genere.

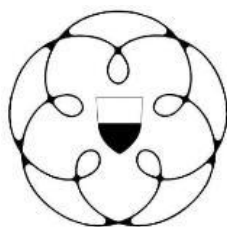
Tabella 1

ALBO A + B																											
Età	2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023			2024			2025		
	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.
fino a 40 ann	36	29	65	34	30	64	36	27	63	35	26	61	39	28	67	36	32	68	28	31	59	30	34	64	31	33	64
in % sul tot.	55%	45%	12%	53%	47%	12%	57%	43%	12%	57%	43%	12%	58%	42%	13%	53%	47%	14%	47,5%	52,5%	12%	46,9%	53,1%	13%	48,4%	51,6%	13%
41 - 60	151	205	356	149	205	354	145	199	344	135	180	315	129	171	300	124	162	286	112	134	246	112	131	243	106	122	228
in % sul tot.	42%	58%	68%	42%	58%	68%	42%	58%	67%	43%	57%	63%	43%	57%	60%	43%	57%	57%	45,5%	54,5%	49%	46,1%	53,9%	49%	46,5%	53,5%	46%
oltre 60	25	80	105	23	81	104	27	82	109	33	94	127	40	96	136	46	101	147	63	130	193	61	126	187	70	135	205
in % sul tot.	24%	76%	20%	22%	78%	20%	25%	75%	21%	26%	74%	25%	29%	71%	27%	31%	69%	29%	32,6%	67,4%	39%	32,6%	67,4%	38%	34,1%	65,9%	41%
Totale	212	314	526	206	316	522	208	308	516	203	300	503	208	295	503	206	295	501	203	295	498	203	291	494	207	290	497
in % sul tot.	40%	60%	100%	39%	61%	100%	40%	60%	100%	40%	60%	100%	41%	59%	100%	41%	59%	100%	40,8%	59,2%	100%	41,1%	58,9%	100%	41,6%	58,4%	100%

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Grafico 1





CPO – ODCEC Siena

Grafico 2

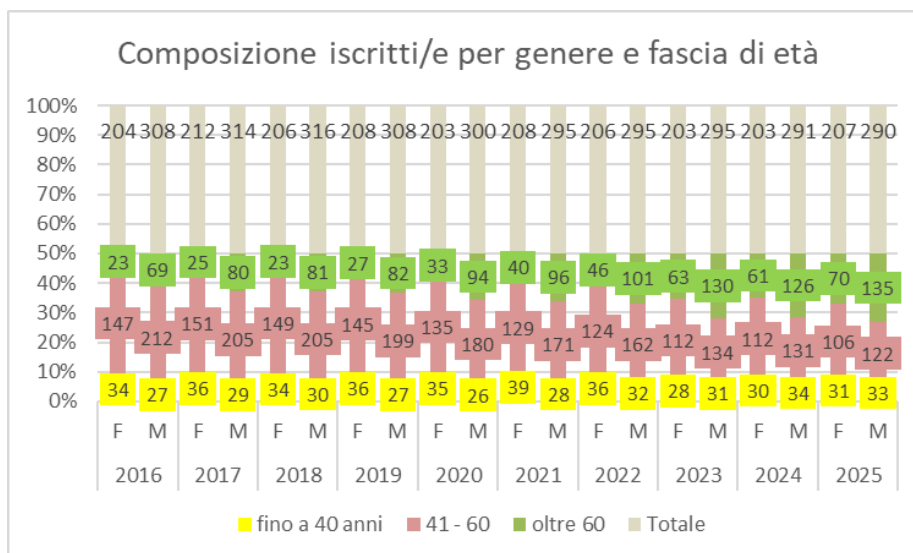
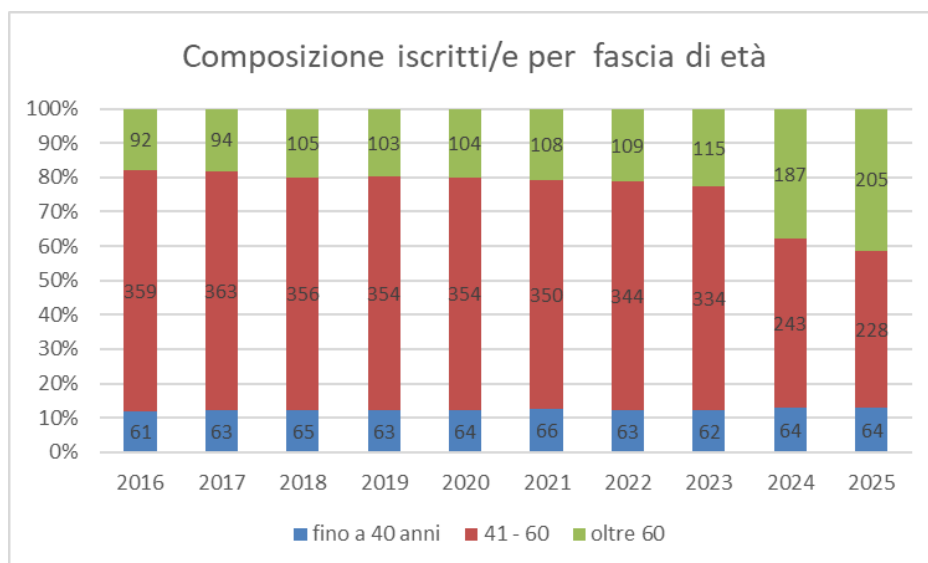
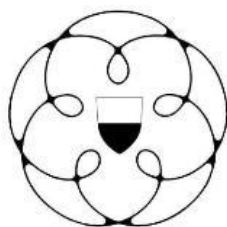


Grafico 3





CPO – ODCEC Siena

Grafico 4

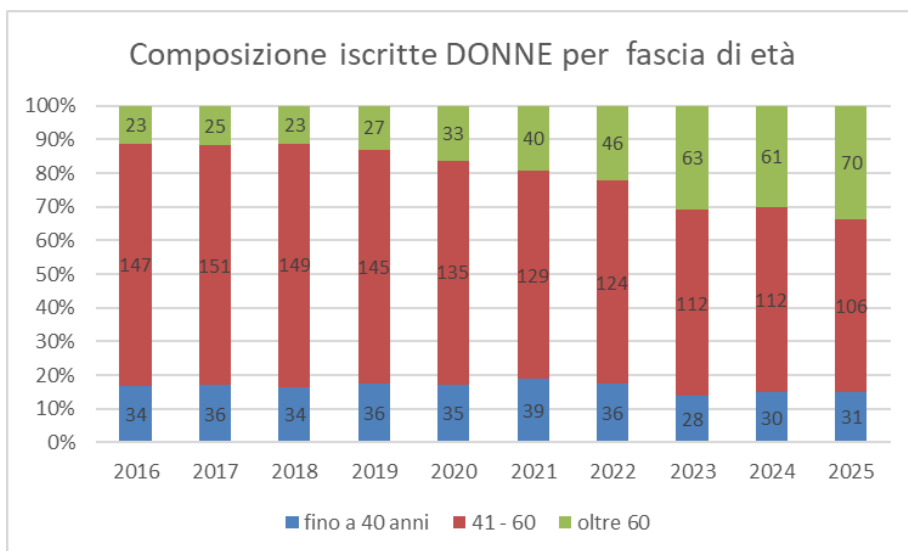
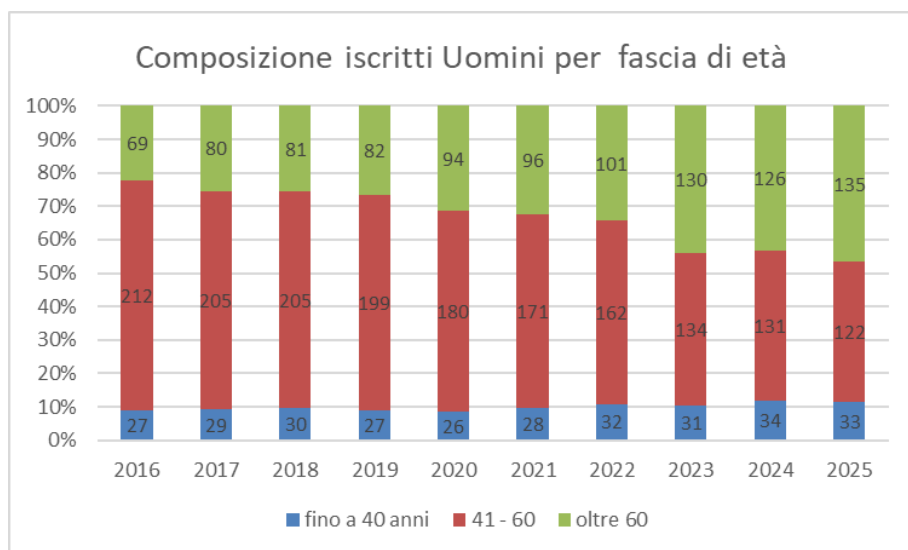
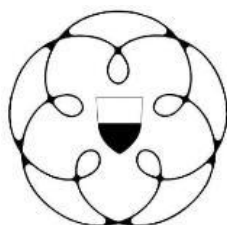


Grafico 5



Con riferimento alla composizione per genere i dati evidenziano un sostanziale allineamento tra le annualità 2021-2024 (tabella, grafico 1); il genere femminile rappresenta circa il 41% degli iscritti all'ordine



CPO – ODCEC Siena

Con riferimento all'età, senza distinzione di genere (grafico 3), si nota come la fascia che ha subito nel corso degli anni un costante aumento sia quella over 60, mentre quella con il maggior decremento è la fascia centrale "41-60 anni".

La fascia "fino a 40 anni non evidenzia grosse variazioni. Lo stesso andamento si riscontra anche a livello di genere (grafici 4 e 5), da evidenziare come nella fascia "fino a 40 anni" la composizione per genere è pressoché identica; infatti in termini % la rappresentanza per genere per la fascia "fino a 40 anni" è quella più rappresentativa con il 48% di presenza del genere femminile; passa al 46% nella fascia "41-60" per ridursi al 32% negli over 60 (grafico 2. Tab. 1).

Tabella 1 bis

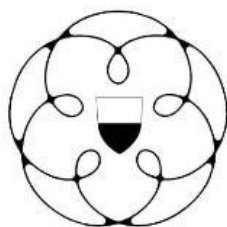
ALBO A+B 31/12/2025	F	M	TOT	in % sul totale
Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945	0	5	5	1%
<i>in % per generazione</i>	0%	100%		
Baby Boomers nati fra il 1946-1964	70	130	200	40%
<i>in % per generazione</i>	35%	65%		
Generazione X nati fra il 1965-1980	91	110	201	40%
<i>in % per generazione</i>	45%	55%		
Millenials nati fra il 1981-2000	46	45	91	18%
<i>in % per generazione</i>	51%	49%		
Generazione Z nati dopo il 2000	0	0	0	0%
<i>in % per generazione</i>				
	207	290	497	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Tabella 2

	2024			2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI	131	91	222	130	90	220	131	93	224	127	89	216
<i>in % sul totale</i>	59,0%	41,0%		59,1%	40,9%		58,5%	41,5%		58,8%	41,2%	
CASSA RAGIONIERI	125	91	216	126	91	217	128	90	218	140	96	236
<i>in % sul totale</i>	57,9%	42,1%		58,1%	41,9%		58,7%	41,3%		59,3%	40,7%	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena



CPO – ODCEC Siena

2. Praticanti

Nella tabella sotto riportata si evidenziano il numero di iscritti/e al registro dei tirocinanti alla data di presentazione del presente bilancio, l'evoluzione del dato negli ultimi anni e la partecipazione del genere femminile.

Tabella 3

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Tirocinanti	37	38	52	52	37	33	48	53	38	32	27
di cui donne	21	21	27	26	16	17	23	25	21	15	12
<i>in % sul totale</i>	<i>56,8%</i>	<i>55,3%</i>	<i>51,9%</i>	<i>50,0%</i>	<i>43,2%</i>	<i>51,5%</i>	<i>47,9%</i>	<i>47,2%</i>	<i>55,3%</i>	<i>46,9%</i>	<i>44,4%</i>

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

3. Organismi dell'Ordine

Di seguito si riporta la composizione in termini di genere del Consiglio del nostro Ordine, del Consiglio di Disciplina e del Collegio Sindacale, mettendo a confronto i componenti del mandato concluso e di quello in corso. Per ultimo, sempre con riferimento al genere, si evidenzia la composizione delle commissioni di studio del mandato in corso.

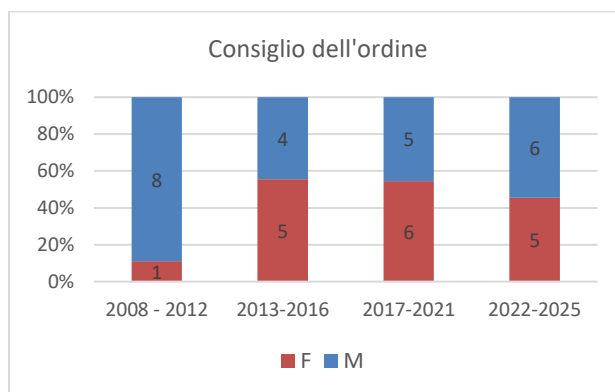
CONSIGLIO DELL'ORDINE di SIENA

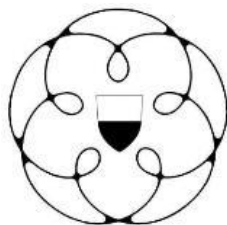
Tabella 4

	F	M	Tot.
2008 - 2012	1	8	9
<i>in % sul tot.</i>	<i>11%</i>	<i>89%</i>	
2013-2016	5	4	9
<i>in % sul tot.</i>	<i>56%</i>	<i>44%</i>	
2017-2021	6	5	11
<i>in % sul tot.</i>	<i>55%</i>	<i>45%</i>	
2022-2025	5	6	11
<i>in % sul tot.</i>	<i>45%</i>	<i>55%</i>	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Grafico 6





CPO – ODCEC Siena

Dal 2013 la presenza del genere femminile rappresenta circa la metà dei componenti del Consiglio dell'ordine.

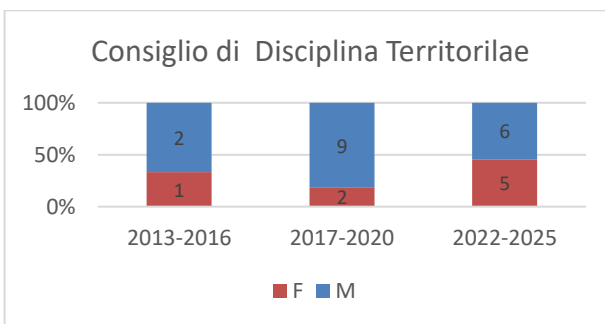
CONSIGLIO DI DISCIPLINA TERRITORIALE ORDINE di SIENA

Tabella 5

	F	M	Tot.
2013-2016	1	2	3
<i>in % sul tot.</i>	33%	67%	
2017-2020	2	9	11
<i>in % sul tot.</i>	18%	82%	
2022-2025	5	6	11
<i>in % sul tot.</i>	45%	55%	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Grafico 7



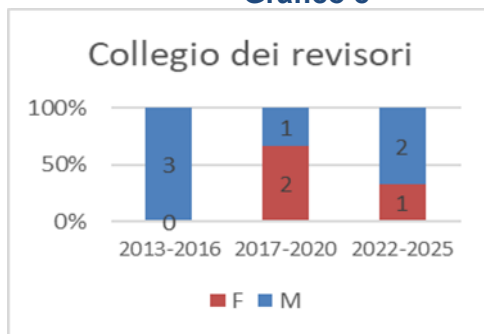
COLLEGIO DEI REVISORI ORDINE di SIENA

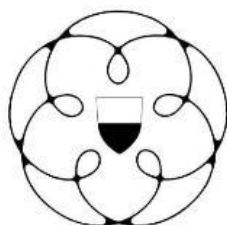
Tabella 6

	F	M	Tot.
2013-2016	0	3	3
<i>in % sul tot.</i>	0%	100%	
2017-2020	2	1	3
<i>in % sul tot.</i>	67%	33%	
2022-2025	1	2	3
<i>in % sul tot.</i>	33%	67%	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Grafico 8





CPO – ODCEC Siena

COMMISSIONI DI STUDIO ORDINE di SIENA

Tabella 7

MANDATI	F	M	tot.
2017-2020	19	28	47
<i>in % sul tot.</i>	<i>40%</i>	<i>60%</i>	
2022-2025	26	39	65
<i>in % sul tot.</i>	<i>40%</i>	<i>60%</i>	

Fonte dati: segreteria dell'Ordine di Siena

Grafico 9



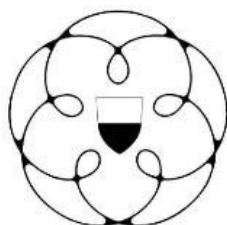
4. Il divario retributivo

I dati sotto riportati indicano la distribuzione del reddito degli iscritti tratta dal Rapporti Albo 2025 e Albo 2024 della Fondazione Nazionale dei Commercialisti, riferita ai redditi conseguiti, rispettivamente, nel 2024 e nel 2023 e suddivisa per genere. I dati evidenziano come il divario retributivo tra genere maschile e femminile caratterizzi tutti gli ordini territoriali.

Tabella 8

Report 2025 riferito all'anno 2024	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	SIENA	
				var % vs Toscana	var % vs Nazionale
Donne Media IRPEF	53.684 €	53.979 €	52.943 €	-1,92%	-1,38%
Uomini Media IRPEF	93.987 €	89.131 €	80.063 €	-10,17%	-14,81%
Totale Media IRPEF	80.648 €	77.809 €	69.089 €	-11,21%	-14,33%
Donne Mediana	35.977 €	38.776 €	39.160 €	0,99%	8,85%
Uomini Mediana	52.577 €	60.503 €	57.566 €	-4,85%	9,49%
Totale Mediana	45.895 €	51.388 €	47.650 €	-7,27%	3,82%

Fonte dati: Rapporto 2025 Albo



CPO – ODCEC Siena

Reddito Medio vs Mediana

Donne	17.707 €	15.203 €	13.783 €
Uomini	41.410 €	28.628 €	22.497 €
Totale	34.753 €	26.421 €	21.439 €

Tabella 9

Report 2024 riferito all'anno 2023	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	var % vs Toscana	var % vs Nazionale
Donne Media IRPEF	49.131 €	47.687 €	49.556 €	3,92%	0,87%
Uomini Media IRPEF	85.120 €	82.197 €	72.726 €	-11,52%	-14,56%
Totale Media IRPEF	73.277 €	71.128 €	63.244 €	-11,08%	-13,69%
Donne Mediana	33.299 €	35.605 €	38.935 €	9,35%	16,93%
Uomini Mediana	47.391 €	53.658 €	47.994 €	-10,56%	1,27%
Totale Mediana	41.974 €	46.506 €	43.760 €	-5,90%	4,26%

Fonte dati: Rapporto 2024 Albo

Reddito Medio vs Mediana

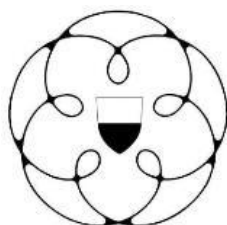
Donne	15.832 €	12.082 €	10.621 €
Uomini	37.729 €	28.539 €	24.732 €
Totale	31.303 €	24.622 €	19.484 €

Tabella 10

Variazioni Media Irpef e Mediana (2024 vs 2023 anni di riferimento))

Var 2024 vs 2023	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
Donne Media IRPEF	4.553 €	6.292 €	3.387 €	9,27%	13,19%	6,83%
Uomini Media IRPEF	8.867 €	6.934 €	7.337 €	10,42%	8,44%	10,09%
Totale Media IRPEF	7.371 €	6.681 €	5.845 €	10,06%	9,39%	9,24%
Donne Mediana	2.678 €	3.171 €	225 €	8,04%	8,91%	0,58%
Uomini Mediana	5.186 €	6.845 €	9.572 €	10,94%	12,76%	19,94%
Totale Mediana	3.921 €	4.882 €	3.890 €	9,34%	10,50%	8,89%

Fonte dati: Rapporti 2025 e 2024 Albo



CPO – ODCEC Siena

Tabella 11

DIVARIO REDDITUALE

Differenza Media IRPEF Donne vs Uomini	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
in Euro	-40.303 €	-35.152 €	-27.120 €
in %	-42,9%	-39,4%	-33,9%

Fonte dati: Rapporti 2025 Albo – il dato % deve essere letto come risultato del rapporto tra differenze reddito donne vs reddito uomini rapportato al reddito uomini

Tabella 12

Composizione iscritti per fascia di età e genere (2024)

	Totale	Età < 40	Età 41-60	Età > 60
SIENA		13,8%	49,1%	37,1%
Donne	42,1%	7,0%	22,7%	12,4%
Uomini	57,9%	6,8%	26,4%	24,7%
TOSCANA		15,3%	52,2%	32,5%
Donne	33,0%	7,1%	19,4%	6,5%
Uomini	67,0%	8,2%	32,8%	26,0%
ITALIA		16,6%	56,6%	26,9%
Donne	34,0%	7,5%	21,0%	5,5%
Uomini	66,2%	9,1%	35,6%	21,4%

Fonte dati: Rapporto 2025 Albo

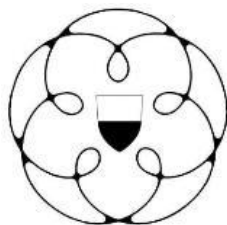
Analisi delle variazioni reddituali

Siena presenta un reddito medio complessivo inferiore del -11,21% rispetto alla Toscana e del -14,33% rispetto all'Italia (tabella 8)

Questo divario è più marcato tra gli uomini (-14,8% vs Nazionale e -10,17% vs Toscana) rispetto alle donne (-1,38% vs nazionale e -1,92% vs Toscana). La maggiore “femminilizzazione” della professione nel territorio senese, unita a un più lento incremento dei redditi femminili, contribuisce a mantenere il gap negativo del reddito medio provinciale rispetto al contesto regionale (-11,08%) e nazionale (-13,69%).

La differenza tra media e mediana (tabella 11) mostra che Siena ha una distribuzione più compressa rispetto alla media nazionale, segno di minor presenza di redditi molto elevati.

Nel confronto tra il 2024 e il 2023 si evidenziano variazioni positive dei redditi medi IRPEF per



CPO – ODCEC Siena

entrambi i generi, sebbene con dinamiche differenti a livello nazionale, regionale e provinciale (Siena)

A livello nazionale, il reddito medio dei commercialisti è cresciuto del +10,06%, con un incremento più marcato per gli uomini (+10,42%) rispetto alle donne (+9,27%).

La Toscana mostra un andamento complessivamente in linea (+9,39%) con Siena, ma con un miglioramento più significativo tra le donne (+13,19%), segno di una parziale riduzione del divario di genere.

Diversamente, nella provincia di Siena l'aumento medio complessivo (+9,24%) è sostenuto in misura prevalente dagli uomini (+10,09%) rispetto alle donne (+6,83%), evidenziando un progresso femminile più contenuto rispetto ai livelli regionali e nazionali. Questo determina un ritardo relativo del reddito medio femminile: -1,38% rispetto alla media nazionale e -1,92% rispetto a quella toscana (Tabella 8). Si tratta di un peggioramento rispetto all'annualità precedente, in cui il differenziale era più contenuto.

Sul fronte della mediana – indicatore che meglio rappresenta il reddito “tipico” della categoria, non influenzato dai valori estremi – la provincia di Siena evidenzia una crescita complessiva più contenuta (+8,89%) rispetto alla Toscana (+10,50%) e al dato nazionale (+9,34%) (Tabella 10).

In particolare, mentre il reddito mediano delle colleghe toscane cresce dell'8,91% e quello nazionale dell'8,04%, a Siena la crescita femminile si ferma a +0,58%, segnalando un sostanziale rallentamento rispetto all'anno precedente.

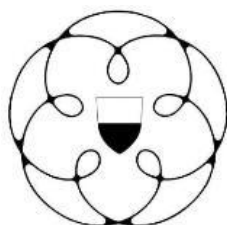
Al contrario, il reddito mediano maschile cresce in modo significativo (+19,94%), ben oltre la media regionale (+12,76%) e nazionale (+10,94%), indicando una accentuazione del divario reddituale di genere.

Divario di genere e composizione demografica

La differenza reddituale tra uomini e donne resta consistente:

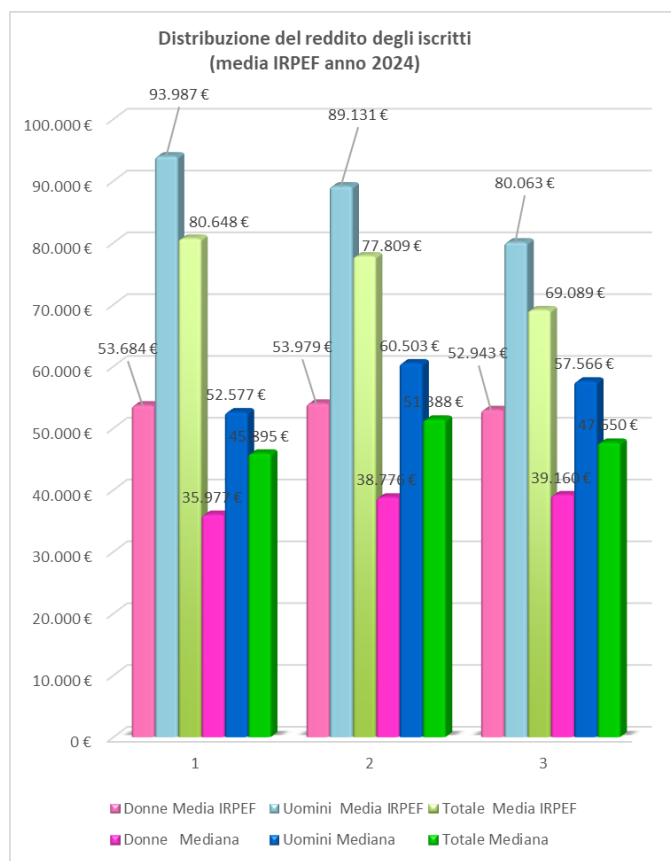
- -42,9% a livello nazionale,
- -39,4% in Toscana,
- -33,9% nella provincia di Siena.

Nonostante il divario provinciale sia inferiore alla media nazionale e regionale, esso riflette ancora una disparità strutturale di reddito.



CPO – ODCEC Siena

Grafico 10

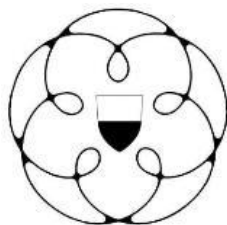


Fonte dati: Rapporto 2025 ALbo

Tabella 13

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI PER FASCIA di ETA'				SIENA	
Report 2025 riferito all'anno 2024	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)	var % vs Toscana	var % vs Nazionale
Età < 40 Media	43.868 €	41.633 €	37.434 €	-10,09%	-14,67%
Età 41-60 Media	87.538 €	83.635 €	65.779 €	-21,35%	-24,86%
Età > 60 Media	86.463 €	83.617 €	82.279 €	-1,60%	-4,84%
Età < 40 Mediana	32.747 €	32.524 €	32.424 €	-0,31%	-0,99%
Età 41-60 Mediana	50.609 €	56.958 €	52.930 €	-7,07%	4,59%
Età > 60 Mediana	47.332 €	54.398 €	49.403 €	-9,18%	4,38%

Reddito Medio vs Mediana	NAZIONALE	TOSCANA	SIENA (PROVINCIA)
Età < 40	11.121 €	9.109 €	5.010 €
Età 41-60	36.929 €	26.677 €	12.849 €
Età > 60	39.131 €	29.219 €	32.876 €



CPO – ODCEC Siena

L'analisi dei redditi dei commercialisti evidenzia che la distanza tra reddito medio e reddito mediano tende ad aumentare con l'età.

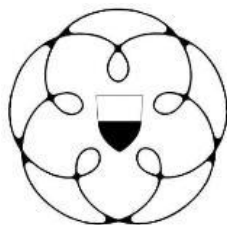
Questo fenomeno riflette una maggiore disuguaglianza interna nelle fasce professionali più mature.

Nei professionisti più giovani (<40 anni), i redditi risultano generalmente più omogenei, con differenze contenute tra media e mediana.

Nelle fasce intermedie (41–60 anni) e senior (>60 anni), invece, la forbice si amplia sensibilmente: pochi professionisti con redditi molto elevati innalzano la media, mentre la mediana – più rappresentativa della maggioranza – resta significativamente più bassa.

Tale andamento è riconducibile a dinamiche tipiche della carriera professionale, come l'accumulo di esperienza, la stabilizzazione della clientela, la diversificazione delle attività (consulenze, incarichi societari, rendite professionali) e la conseguente polarizzazione dei redditi.

La mediana, pertanto, offre una misura più realistica del reddito "tipico" dei commercialisti, mentre la media riflette anche la presenza di redditi particolarmente elevati nelle fasce più esperte.



CPO – ODCEC Siena

Conclusioni

La parità di genere è una condizione imprescindibile per il progresso economico, sociale e istituzionale. Essa costituisce non solo uno dei 17 Obiettivi dell'Agenda 2030, ma anche un principio cardine di sostenibilità e innovazione, destinato a guidare le scelte strategiche del prossimo futuro.

In un contesto economico e professionale in rapida trasformazione, investire nell'uguaglianza di genere significa rafforzare la competitività del sistema, migliorare la qualità delle decisioni e promuovere una crescita più equa, inclusiva e duratura.

Le evidenze empiriche dimostrano che le organizzazioni con una maggiore presenza femminile nei ruoli di vertice registrano risultati migliori, sia in termini di performance economiche che di solidità gestionale e reputazionale.

La diversità di genere, infatti, rappresenta un fattore di innovazione culturale e strategica, capace di ampliare la prospettiva delle decisioni e di generare valore condiviso.

Se questo è vero per il mondo dell'impresa, lo è anche per il nostro Ordine professionale, dove la valorizzazione delle competenze femminili costituisce una leva essenziale di rinnovamento e modernizzazione.

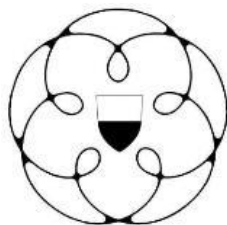
I Comitati Pari Opportunità rivestono un ruolo di presidio istituzionale e di motore del cambiamento culturale.

Non sono semplici organi consultivi o di studio, ma organi elettivi chiamati a integrare la prospettiva di genere nella governance dell'Ordine e a favorire un ambiente professionale più giusto, dinamico e partecipativo.

Attraverso le loro attività i CPO contribuiscono concretamente alla costruzione di una cultura della parità che rafforza l'intera categoria.

Il Bilancio di Genere Preventivo 2026 conferma quindi l'impegno del CPO a rendere la parità di genere un principio operativo, pienamente integrato nella programmazione, nella formazione, nella rappresentanza e nella governance dell'Ordine.

Valorizzare la presenza, la competenza e il talento delle professioniste non è soltanto un dovere etico, ma una scelta strategica per la sostenibilità, la credibilità e la competitività dell'intera professione.



CPO – ODCEC Siena

Occorre dunque continuare a riconoscere, sostenere e rafforzare il ruolo dei CPO, affinché diventino sempre più protagonisti dei processi di innovazione e di trasformazione sociale.

In questo modo la parità di genere potrà passare dall'essere un principio dichiarato a diventare un risultato concreto, visibile nella vita professionale di tutti i giorni. Un impegno che aiuta la professione a crescere in modo più equo, inclusivo e sostenibile, a beneficio dell'intera comunità.

Siena, 27 novembre 2025

CPO ODCEC (Siena)

Marzia Mucciarelli - Presidente

Rita Capotondi - Vice Presidente

Alessandra Pinzuti - Segretaria

Enrica Ercoli - membro effettivo

Valentina Sampieri - membro effettivo