



Comitato Pari Opportunità
Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili
Provincia di Avellino



Comitato Pari Opportunità

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Provincia di Avellino

BILANCIO DI GENERE

CONSUNTIVO 2025

INDICE:

PREMESSA	3
IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ	4
IL C.P.O. DI AVELLINO E LE ATTIVITÀ SVOLTE	6
OBIETTIVI	7
BILANCIO DI GENERE 2025	7
ISCRITTI ODCEC DI AVELLINO	9
COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI AVELLINO	10
NUMERO DI ISCRITTI A LIVELLO NAZIONALE E DIVARIO RETRIBUTIVO	13

PREMESSA

Il **Gender Budgeting**, secondo la definizione adottata dal Consiglio d'Europa il 31 marzo 2004, consiste nell'applicazione sistematica della valutazione dell'impatto di genere alle politiche di bilancio, attraverso l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi del processo di programmazione economico-finanziaria, nonché mediante la riorganizzazione delle entrate e delle spese, al fine di promuovere concretamente l'uguaglianza di genere.

Tale approccio si fonda sul presupposto che sussistano differenze significative tra donne e uomini in termini di bisogni, condizioni, percorsi di vita, opportunità lavorative e livelli di partecipazione ai processi decisionali. Ne consegue che le politiche pubbliche non possono essere considerate neutrali rispetto al genere, ma producono effetti differenziati che devono essere analizzati, monitorati e orientati.

In questa prospettiva, il bilancio di genere si configura quale strumento volto a perseguire un duplice obiettivo: da un lato, favorire l'effettiva realizzazione delle pari opportunità; dall'altro, valorizzare le differenze di genere quale leva strategica per lo sviluppo economico e sociale del contesto di riferimento.

Il bilancio di genere assume, inoltre, la forma di una rendicontazione volontaria, che consente agli iscritti e agli stakeholder di disporre di informazioni trasparenti e comparabili sull'evoluzione della componente maschile e femminile, sia a livello nazionale sia territoriale.

Si richiama, infine, l'iniziativa del Parlamento europeo che, nel 2003, per il tramite della Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità, ha presentato una proposta di risoluzione in materia di bilancio di genere, intitolata "Gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere".

Il Comitato Pari Opportunità

Il Comitato si è insediato a seguito delle elezioni svoltesi nei giorni 15 e 16 gennaio 2026 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine, prevista per il quadriennio 2026–2030.

La costituzione e il funzionamento del Comitato sono disciplinati dal Regolamento approvato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in data 27 maggio 2021, e successive modifiche e integrazioni, nel quale risultano definiti le finalità, i compiti, la composizione e le principali modalità operative.

Nel mese di luglio 2023 sono stati, inoltre, eletti i delegati regionali che, unitamente ai delegati nazionali, compongono il Comitato Pari Opportunità Nazionale.

Le **finalità** del Comitato, previste all'articolo n.2 del citato Regolamento, sono:

- a) Promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- b) prevenire, contrastare e rimuovere i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;
- c) vigilare che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

L'articolo 3 del medesimo Regolamento elenca le funzioni del Comitato Pari Opportunità stabilendo gli interventi che può proporre, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna tra tutti gli iscritti nell'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti.

A tal fine può:

- a) svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'albo e dei tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive od oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili;
- b) diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio

dell'Ordine;

- c) elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- d) proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- e) vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, con compiti di intervento laddove si ravvisi una non conformità alla norma;
- f) elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;
- g) promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- h) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
- i) predisporre il Bilancio di Genere dell'Ordine Territoriale;
- j) individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale degli iscritti e dei tirocinanti operanti in situazioni soggettive od oggettive di disparità e la loro rappresentanza negli organi istituzionali anche tramite l'attuazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano l'ordinamento professionale;
- k) formulare pareri al Consiglio dell'Ordine e compiere direttamente ogni attività utile a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, a favorire e diffondere la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa.

Ai fini del perseguimento delle proprie attività e finalità istituzionali, il Comitato opera in collaborazione con gli altri Comitati Pari Opportunità istituiti presso i Consigli dell'Ordine, a livello locale, nazionale e sovranazionale, anche mediante la partecipazione a reti già costituite o in via di costituzione, nel rispetto dell'autonomia e delle competenze attribuite a ciascun organismo.

Il Comitato intrattiene, altresì, rapporti di interlocuzione e cooperazione con Comitati analoghi appartenenti ad altri Ordini professionali, con Enti locali, Università, Consigliere di Parità e con ulteriori organismi, pubblici e privati, operanti nel campo della promozione delle pari opportunità.

IL C.P.O. di Avellino e le attività svolte

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine di Avellino si è insediato in data 2 aprile 2026 ed è composto da sei componenti eletti nel corso delle consultazioni svoltesi il 15 e 16 gennaio 2026, nonché da un componente con funzioni di Presidente, nominato dal Consiglio dell'ordine.

Si elencano i componenti del CPO

- 🌸 Ivo Capone - presidente;
- 🌸 Ciro Guardabascio - vicepresidente;
- 🌸 Martina Egidio - segretario;
- 🌸 Maria Feo - componente,
- 🌸 Ida Leo - componente;
- 🌸 Fausto Colarusso - componente;
- 🌸 Armando Fedele - componente;

Per l'esercizio 2026, il Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Avellino ha assegnato al Comitato Pari Opportunità un budget annuo pari a euro 500,00.

Non è stata, allo stato, ravvisata la necessità di prevedere l'assegnazione di personale dedicato per lo svolgimento delle attività del Comitato.

Obiettivi

Il Comitato Pari Opportunità di Avellino intende operare, durante il suo mandato, nello spirito di mitigare gli ostacoli di genere e generazionali in perfetta sintonia con quanto disposto dal CN. Oltre al tema della formazione e della divulgazione, il Comitato si pone i seguenti obiettivi:

- Organizzare un incontro con i delegati delle Casse Previdenziali,
- Valutare la possibile apertura di uno sportello di ascolto ed approfondire eventuali esperienze di altri CPO in merito alla Banca del tempo;
- Consolidare e implementare la collaborazione con i CPO degli altri Ordini professionali della Campania e nazionali;
- Vigilare e garantire il supporto e sostegno, a tutti gli iscritti, qualora si ravvisasse qualsiasi forma di discriminazione professionale, sociale ed economica;

Promuovere iniziative di qualificazione e formazione professionale atti a ridurre il *gender gap*.

Campagne di informazione sulla prevenzione sanitaria.

BILANCIO DI GENERE 2025

Il bilancio di genere rappresenta uno strumento volto a introdurre una prospettiva di genere nella valutazione dello stato di attuazione delle politiche di pari opportunità all'interno di un'organizzazione. Esso si configura quale forma di rendicontazione volontaria, finalizzata a fornire agli iscritti una rappresentazione chiara e trasparente dell'evoluzione della categoria in relazione alla componente di genere, sia a livello nazionale sia territoriale.

Nel mese di marzo 2024, il Comitato Pari Opportunità Nazionale ha approvato le "Linee guida al bilancio di genere", con l'obiettivo di supportare i Comitati Pari Opportunità nella redazione del relativo documento. Tali Linee guida individuano i contenuti informativi minimi da includere, lasciando, al contempo, ai singoli Comitati la facoltà di ampliare e approfondire l'analisi in funzione delle specificità del contesto

di riferimento.

Il bilancio di genere non è soggetto ad approvazione da parte del Consiglio dell'Ordine, al quale viene trasmesso per opportuna presa visione; esso è, invece, presentato in occasione dell'assemblea degli iscritti e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine.

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine di Avellino presenta, di seguito, il Bilancio di Genere relativo all'anno 2025, redatto sulla base dei dati forniti dalla Segreteria dell'Ordine, alla quale si esprime un sentito ringraziamento per la collaborazione, la puntualità e la disponibilità dimostrate.

Iscritti ODCEC di Avellino

La composizione di genere degli iscritti al nostro Ordine alla data del 31 dicembre 2025 è la seguente:

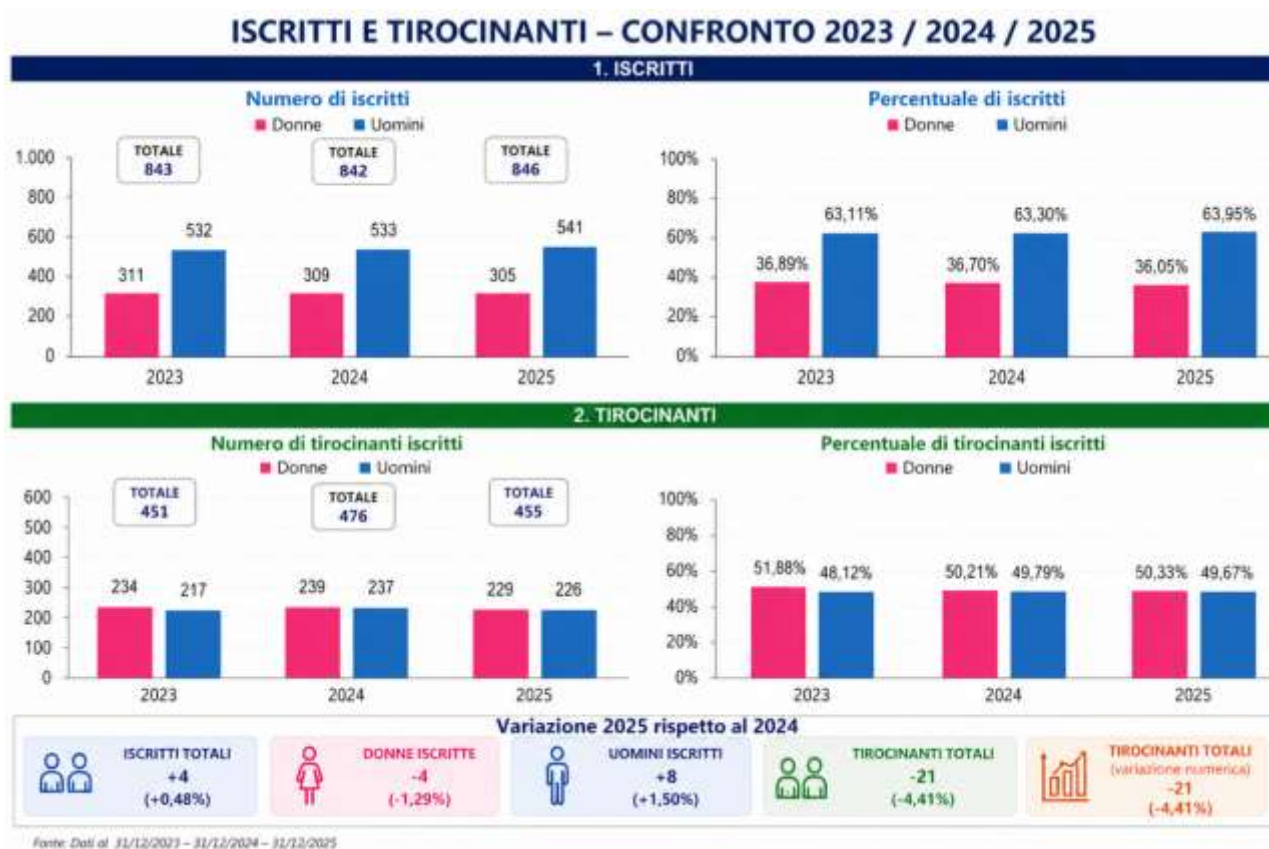
N. di iscritti al 31.12.2023			N. di iscritti al 31.12.2024			N. di iscritti al 31.12.2025		
donne	uomini		donne	uomini		donne	uomini	
843	311	532	842	309	533	846	305	541
%	36,89%	63,11%	1	36,70%	63,30%		36,05%	63,95%

N. di Tirocinanti iscritti al 31.12.2023			N. di tirocinanti iscritti al 31.12.2024			N. di tirocinanti iscritti al 31.12.2025		
donne	uomini		donne	uomini		donne	uomini	
451	288	278	476	239	237	455	229	226
%	288	61,64%	1	50,21%	49,79%	455	50,33%	49,67%

Dall'analisi dei dati riportati in tabella, per l'anno 2025 rispetto al 2024, si rileva:

- un incremento complessivo degli iscritti pari a n. 4 unità di cui:
- un decremento della componente femminile pari a n. 4 iscritte;
- un incremento della componente maschile pari a n. 8 iscritti.
- un decremento dei tirocinanti pari a n. 83 unità;

Si riporta di seguito una rappresentazione grafica dei dati.



COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DELL'ODCEC DI AVELLINO

	CONSIGLIO DELL'ORDINE	COLLEGIO DEI REVISORI	CONSIGLI DI DISCIPLINA	Totali	%
Mandato 2017–2021					
Donne	1	0	3	4	15,38
Uomini	10	4	8	22	84,62
TOTALI	11	4	11	26	100
Mandato 2022–2026					
Donne	4	0	5	9	33,33
Uomini	7	5	6	18	66,67
TOTALI	11	5	11	27	100

Dall'analisi dei dati esposti in tabella nel mandato 2022-2026 si evince quanto segue:

Dall'analisi dei dati riportati in tabella, con riferimento al mandato 2022–2026, emergono le seguenti evidenze:

- il Consiglio dell'Ordine registra un incremento della componente femminile rispetto al mandato precedente, passando da n. 1 a n. 4 componenti;

- il Collegio dei Revisori evidenzia, in entrambi i mandati considerati, l'assenza della componente femminile; è un dato che risalta in modo evidente l'assenza di colleghe donne nel collegio e pertanto il CPO si impegna ad intraprendere delle azioni al fine di sensibilizzare la partecipazione della componente femminile all'interno del suddetto organismo.
- il Consiglio di Disciplina rileva un incremento della presenza femminile rispetto al mandato precedente.

Di seguito la composizione delle Presidenze delle Commissioni di studio:

PRESIDENZE COMMISSIONI DI STUDIO		
Mandato 2017–2021	Totali	%
Donne	3	27,27%
Uomini	8	72,73%
TOT	11	100%
Mandato 2022–2026	Totali	%
Donne	3	23,08%
Uomini	10	76,92%
TOT	13	100%

Dall'analisi dei dati esposti in tabella nei due mandati si riscontra che malgrado siano aumentate le commissioni il dato del genere femminile è rimasto invariato mentre quello maschile ha subito un incremento.

Composizione commissioni di studio (fonte ODCEC):

Composizione commissioni di studio (fonte ODCEC)				
COMMISSIONI	2017/2020 UOMINI	2017/2020 DONNE	2022/2026 UOMINI	2022/2026 DONNE
TARIFFA E REVISIONE PARCELLE	6	2	4	3
TIROCINIO PROFESSIONALE	24	2	13	14
ENTI LOCALI	23	17	9	5
PROCEDURE CONCORSUALI	18	5	10	5
CTU	7	4	5	8
TERZO SETTORE	9	3	5	4
CONTENZIOSO TRIBUTARIO	16	4	6	2
ATTIVITA' SOCIO CULTURALI E TEMPO LIBERO	8	0	7	7
DIRITTO E PRATICA DEL LAVORO (nuova)	-	-	3	3
DIRITTO SOCIETARIO E ORGANI DI CONTROLLO (nuova)	-	-	14	3
AGRICOLTURA (nuova)	-	-	4	4
ORGANIZZAZIONE STUDIO E PROFESSIONE (nuova)	-	-	1	5
ESECUZIONI IMMOBILIARI E MOBILIARI (nuova)	-	-	7	10

Dal 2023 al 2024 dall'analisi complessiva della composizione per genere delle varie commissioni si evince un incremento della partecipazione della componente femminile anche in quelle di nuova costituzione.

NUMERO DI ISCRITTI A LIVELLO NAZIONALE E DIVARIO RETRIBUTIVO

Come noto, la Fondazione Nazionale dei Dottori Commercialisti pubblica annualmente un rapporto sull'andamento economico dei territori e sulla composizione degli Ordini locali, comprensivo anche dell'analisi dei redditi per genere. L'ultimo rapporto disponibile si riferisce all'anno 2024.

Dopo il positivo andamento registrato nel biennio pandemico 2020–2021, nel quale il numero degli iscritti ha evidenziato una crescita pari, rispettivamente, allo 0,4% e allo 0,8%, il successivo biennio post-pandemico 2022–2023 ha mostrato un significativo rallentamento, evoluto in una contrazione nel 2024.

Al 31 dicembre 2024, gli iscritti complessivi all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili risultano pari a 119.952 unità. La riduzione complessiva è interamente imputabile alla Sezione A, che registra un decremento di 796 iscritti (-0,7%), mentre la Sezione B (Esperti contabili) e l'elenco speciale presentano, al contrario, un andamento positivo, con un incremento di 171 iscritti (+7,6%).

Nello stesso periodo, gli iscritti alle due casse di previdenza della categoria – la Cassa Dottori Commercialisti (CDC) e la Cassa Nazionale di Previdenza dei Ragionieri e degli Esperti Contabili (CNPR) – evidenziano una lieve flessione pari a 95 unità (-0,1%), attestandosi complessivamente a 100.087 iscritti. Si tratta del primo segnale negativo, seppur contenuto, registrato anche sul fronte previdenziale.

Il diverso andamento tra Albo e casse di previdenza ha contribuito a una progressiva riduzione del divario tra i due aggregati. Nel periodo 2007–2024, infatti, gli iscritti all'Albo sono aumentati dell'11,6% (+12.453 unità), mentre gli iscritti alle casse hanno registrato una crescita più sostenuta, pari al 26,8% (+21.158 unità).

L'analisi disaggregata evidenzia, tuttavia, dinamiche profondamente differenziate tra le due casse: nel 2024, gli iscritti alla CDC risultano in crescita dello 0,5%, mentre quelli alla CNPR registrano una contrazione dell'1,8%. Nell'intero periodo considerato, coincidente con l'introduzione dell'Albo unico, gli iscritti alla CDC sono aumentati del 55,7%, mentre quelli alla CNPR sono diminuiti del 16,5%. In particolare, la crescita della CDC si è progressivamente ridotta negli ultimi anni, passando da tassi superiori al 4% nei primi anni a valori inferiori all'1% nel biennio più recente; al contrario, la CNPR ha mostrato una dinamica di decrescita che, dopo una fase di relativa stabilità, ha evidenziato un'accelerazione negli ultimi anni.

Con riferimento ai redditi professionali, nel 2024 (anno d'imposta 2023) il reddito medio nominale dei professionisti si attesta a 80.648 euro, con un incremento del

10,1% rispetto all'anno precedente. In termini reali, il reddito medio, pari a 66.706 euro, registra una crescita del 4%. Tuttavia, nell'arco temporale 2008–2024, a fronte di un incremento nominale del 34,8%, l'effetto dell'inflazione (+38,5%) ha determinato una riduzione del reddito medio reale pari al 2,7%.

Nel pieno spirito di condivisione e collaborazione che contraddistingue l'operato del Comitato Pari Opportunità, si invitano tutti gli iscritti a partecipare attivamente alle iniziative promosse e a contribuire, con proposte e progettualità, allo sviluppo di nuove attività.

Avellino, 29 aprile 2026.

C.P.O. ODCEC DI AVELLINO

- 🌸 Ivo Capone – presidente;
- 🌸 Ciro Guardabascio – vicepresidente;
- 🌸 Martina Egidio – segretario;
- 🌸 Maria Feo – componente,
- 🌸 Ida Leo – componente;
- 🌸 Fausto Colarusso – componente;
- 🌸 Armando Fedele – componente.