



COMITATO **PARI** OPPORTUNITÀ

ODCEC MILANO



PIANO STRATEGICO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

2026



PREMESSA	4
LA POLITICA DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE	5
INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2026	10
ATTIVITÀ SVOLTA NELL'ANNO 2025	10
LINEE PROGRAMMATICHE 2026	11
COMPOSIZIONE ISCRITTI E DIVARIO RETRIBUTIVO	12
1.1 ISCRITTI ALL'ALBO E ALLE CASSE DI PREVIDENZA DELL'ODCEC MILANO	12
1.2 PRATICANTI	12
1.3 ORGANISMI DELL'ORDINE	13
1.4 IL DIVARIO RETRIBUTIVO	13
CONCLUSIONI	15

PREMESSA

LA PARITÀ DI GENERE

Secondo la definizione adottata dall'*European Institute for Gender Equality*, la parità di genere riguarda la **piena uguaglianza di diritti, responsabilità e opportunità** tra donne e uomini, ragazze e ragazzi.

Essa non implica la cancellazione delle differenze, bensì il riconoscimento che tali differenze non devono determinare disuguaglianze nell'accesso alle opportunità, nella partecipazione sociale ed economica, o nella distribuzione delle responsabilità familiari e professionali.

Promuovere la parità di genere significa quindi considerare i bisogni, le priorità e gli interessi di entrambi i generi, valorizzando la diversità e riconoscendo che la questione non riguarda solo le donne, ma l'intera collettività.

A livello europeo la parità è riconosciuta come diritto umano fondamentale e come condizione essenziale per uno sviluppo sostenibile, inclusivo e centrato sulle persone.

IL BILANCIO DI GENERE

I bilanci tradizionali, pur presentandosi come strumenti neutri, tendono a riflettere la struttura socio-economica di una comunità e, di conseguenza, anche le eventuali disparità di genere. Il Bilancio di Genere nasce proprio per colmare questo limite: è uno strumento di analisi e rendicontazione che consente di rileggere l'impiego delle risorse, le scelte organizzative e gli impatti delle politiche con una lente che evidenzia differenze, bisogni e condizioni tra donne e uomini in un determinato contesto.

Nel nostro ambito professionale, il Bilancio di Genere permette agli iscritti di comprendere:

- l'evoluzione della categoria in relazione alla presenza femminile e maschile,
- la distribuzione per fasce d'età,
- il divario reddituale di genere,
- le politiche e gli interventi messi in campo dall'Ordine e dal CPO per garantire pari opportunità e una rappresentanza equilibrata.

Si tratta di una rendicontazione volontaria, ma di crescente rilevanza, perché offre una visione trasparente sull'impegno dell'Ordine nel perseguire l'equità e nel valorizzare in modo equilibrato il contributo delle professioniste e dei professionisti.



LA POLITICA DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE

Negli ultimi anni l'attenzione al tema della parità di genere è cresciuta in modo significativo in tutta Europa. Nonostante i progressi, l'Italia continua a registrare uno dei maggiori divari tra uomini e donne tra i Paesi avanzati: persistono un basso tasso di occupazione femminile, una limitata presenza delle donne in posizioni apicali e una forte asimmetria nella distribuzione del lavoro di cura.

La crisi pandemica ha accentuato tali squilibri, colpendo in maniera più severa l'occupazione femminile e aggravando la sproporzione nelle responsabilità familiari.

In questo quadro, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali dell'intero programma, prevedendo che la dimensione di genere sia integrata in tutte le fasi – dalla programmazione al monitoraggio *ex post*.

Il Bilancio di Genere assume quindi un ruolo strategico:

- **orienta** la valutazione delle risorse destinate alle pari opportunità,
- **consente** di superare interventi sporadici o frammentati,
- **riconosce** le donne non come categoria svantaggiata, ma come oltre metà della popolazione attiva e come leva strutturale di sviluppo economico e sociale.

LA CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

La certificazione della parità di genere, introdotta dal PNRR e dalla Strategia Nazionale per la Parità di Genere, rappresenta uno strumento concreto a supporto della partecipazione femminile nel mercato del lavoro.

La misura punta a:

- promuovere politiche aziendali che riducano i divari di genere,
- favorire la trasparenza nei processi gestionali,
- migliorare le condizioni lavorative delle donne in termini di ruolo, sviluppo di carriera e retribuzione,
- sostenere un cambiamento culturale nelle imprese, indipendentemente dalla loro Dimensione.

Il Sistema Nazionale di Certificazione è rivolto a tutte le aziende e, nella fase sperimentale in corso fino al secondo quadrimestre 2026, prevede agevolazioni specifiche per micro, piccole e medie imprese. L'obiettivo è di accompagnare oltre 1.800 aziende in un percorso strutturato di miglioramento, grazie anche ai servizi di assistenza tecnica previsti.

Nel giugno 2025 il nostro Ordine ha organizzato un percorso per aiutare i colleghi a prestare la consulenza alle aziende ed accompagnarle nel processo di certificazione della parità di genere.

Il ruolo del commercialista è centrale: professionisti e professionisti possono contribuire in modo

determinante a diffondere cultura, buone pratiche e strumenti all'interno delle imprese, promuovendo modelli organizzativi che favoriscano l'equità, l'inclusione e il benessere lavorativo. Si tratta di un impegno che incide non solo sulle performance aziendali, ma sulla crescita economica e culturale dell'intero Paese. Il nostro Ordine dei Commercialisti ed Esperti contabili ha ricevuto la certificazione di Parità di Genere nel 2023.

GENDER PAY GAP – FOCUS SUL CONTESTO MILANESE

Nel territorio milanese, pur rappresentando uno dei contesti professionali più dinamici e avanzati del Paese, **il divario di genere nei redditi delle libere professioniste continua a manifestarsi in maniera significativa**. Le tendenze osservate a livello nazionale trovano riscontro anche all'interno dell'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Milano, sebbene con alcune specificità legate alla composizione anagrafica e alla struttura dello studio professionale tipica dell'area metropolitana.

I dati forniti da CNPADC e CNPR e confluiti nel Rapporto Nazionale 2024 confermano che, anche nell'ultimo esercizio disponibile, il reddito professionale femminile rimane stabilmente inferiore a quello maschile, con una forbice che, pur risentendo di un generale incremento dei redditi, non mostra segnali di riduzione strutturale. A Milano la componente femminile dell'Albo è mediamente più giovane rispetto a quella maschile, e ciò incide parzialmente sul divario rilevato; tuttavia, anche neutralizzando l'effetto generazionale, **permane una differenza significativa** nelle fasce più mature della carriera.

Analogamente a quanto rilevato sul piano nazionale, anche nel nostro contesto locale:

- ▶ il volume d'affari delle professioniste è, in media, inferiore del 40-45% rispetto a quello dei colleghi uomini;
- ▶ il reddito professionale femminile si attesta su livelli compresi tra il 55% e il 60% di quello maschile;
- ▶ il divario aumenta progressivamente con l'anzianità professionale, segnalando che lungo il percorso di carriera **si amplificano le asimmetrie legate a ruoli apicali**, specializzazioni e presidio di aree consulenziali a maggiore valore aggiunto.

UNA LETTURA STRUTTURALE DEL DIVARIO

In un contesto competitivo come quello milanese, la disparità non può essere ricondotta unicamente alla minore disponibilità di tempo delle professioniste o alla loro età media più bassa. Essa riflette anche dinamiche organizzative e sistemiche tipiche degli studi professionali: percorsi di crescita poco formalizzati, concentrazione del portafoglio clienti in capo ai soci più senior, minore accesso femminile a ruoli di coordinamento e a incarichi complessi.

A ciò si aggiunge il tema delle **opportunità mancate**: networking serali, attività associative, forma-



zione specialistica avanzata e partecipazione ad organismi istituzionali richiedono una disponibilità di tempo che, anche a Milano, continua a essere limitata dal maggiore peso dei carichi di cura sulle professioniste.

IL «TETTO DI FATTURATO» E LA DISTRIBUZIONE DELLE SPECIALIZZAZIONI

Un ulteriore elemento che caratterizza il Gender Pay Gap milanese è la difficoltà, per molte professioniste, di superare una soglia di fatturato che rimane pressoché costante nel tempo, nonostante l'esperienza. Questo fenomeno, già evidenziato dalle analisi nazionali, indica che il divario tende a cristallizzarsi lungo la carriera se non accompagnato da politiche mirate.

Inoltre, le specializzazioni professionali più redditizie – operazioni straordinarie, advisory strategica, M&A, crisi d'impresa – presentano ancora una presenza femminile limitata. Ciò contribuisce in modo significativo alla **distanza tra i redditi**, soprattutto nelle fasce d'età più avanzate.

IL RUOLO DEL «CARE BURDEN»

Nonostante Milano disponga di un tessuto di servizi più sviluppato rispetto ad altre aree del Paese, **la gestione dei carichi familiari resta ancora prevalentemente a carico delle donne**. Questo elemento continua a rappresentare un fattore determinante nella capacità delle professioniste di accedere alle stesse opportunità di crescita dei colleghi uomini.

L'IMPEGNO DEL CPO DI MILANO

Il CPO di Milano considera prioritario intervenire in modo strutturale sulle cause del **Gender Pay Gap**, attraverso iniziative che includano:

- ▶ monitoraggio annuale del divario a livello territoriale e settoriale;
- ▶ percorsi formativi orientati alle competenze ad alto valore aggiunto;
- ▶ programmi di *mentoring* e accompagnamento alla carriera, con attenzione alla fase «matura» della professione;
- ▶ sostegno all'accesso delle professioniste a incarichi di responsabilità negli studi e negli organismi istituzionali;
- ▶ promozione di modelli organizzativi più equi e flessibili all'interno degli studi professionali.

Milano, grazie alla sua densità di studi professionali, alla presenza universitaria e al suo ruolo di capitale economica del Paese, ha tutte le condizioni per diventare un laboratorio avanzato di riduzione del *Gender Pay Gap*. **L'impegno del CPO si inserisce in questa visione, con l'obiettivo di rendere il mercato professionale più equo, competitivo e capace di valorizzare appieno il contributo delle professioniste.**

GENDER PAY GAP: I NUMERI PRINCIPALI (Milano, dati 2024)

VOLUME D'AFFARI	
Volume d'affari femminile: circa il 55-60% di quello maschile	Divario stimato: 40-45%
REDDITO PROFESSIONALE	
Reddito medio femminile: 55-60% del reddito maschile	Gender Pay Gap reddituale stimato: 40-45%
DINAMICA ANAGRAFICA	
Divario più contenuto nelle fasce giovani	Aumenta sensibilmente nella fascia «matura» della professione, dove cresce la distanza nei ruoli apicali e nelle specializzazioni più redditizie
DISTRIBUZIONE DEL TEMPO DI LAVORO	
Professioniste con disponibilità >8 ore/giorno: meno del 40%	Professionisti uomini: circa 60%
<i>(Dati in linea con le rilevazioni AdEPP)</i>	
SPECIALIZZAZIONI	
Maggiore concentrazione maschile in aree ad alto valore aggiunto. (M&A, crisi d'impresa, advisory strategica)	Presenza femminile più elevata in ambiti a minore marginalità
EFFETTO «TETTO DI FATTURATO»	
Molte professioniste non superano una soglia stabile nel corso della carriera	Il divario tende a cristallizzarsi nel tempo senza interventi strutturali

COMMERCIALISTI E PARI OPPORTUNITÀ

Nel corso dell'anno 2020 il nostro Ordinamento Professionale ha introdotto al nuovo comma 1 bis dell'art. 8 una importante novità: i comitati sono diventati un organo elettivo e obbligatorio presso ogni Consiglio dell'Ordine Territoriale. Il regolamento per la costituzione e l'elezione dei CPO, approvato dal Consiglio Nazionale nella seduta del 27 maggio 2021 e successivamente modificato in data 12 luglio 2022 e 23 giugno 2023, ha individuato e tracciato per loro importanti finalità.

In particolare, il CPO presso ogni Ordine Territoriale:

- promuove** le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- segnala** al Consiglio dell'Ordine i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;
- vigila** che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005 sia rispettato il principio della parità di genere.



Oltre ai componenti effettivi che sono eletti ed il Presidente che viene designato dal Consiglio dell'Ordine, il Regolamento prevede – in nome del principio di condivisione che caratterizza e qualifica i CPO – che possano essere ammessi quali componenti aggiunti, senza diritto di voto, tutti gli iscritti interessati a partecipare e collaborare alle attività svolte dal Comitato stesso.

La durata dei Comitati coincide con quella del Consigli degli Ordini.

Il nostro comitato si è insediato in data 1 aprile 2022, a seguito delle elezioni tenutesi nei giorni 21 e 22 febbraio 2022, in base al D. Lgs. 139/05, e rimarrà in carica per un quadriennio.

Il **Regolamento** prevede che il Comitato proponga, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra tutti gli iscritti nell'albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e nel Registro dei tirocinanti.

A tal fine può:

- a) svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli iscritti nell'albo e dei tirocinanti al fine di individuare condizioni soggettive od oggettive di disparità nell'ambito istituzionale di pertinenza dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili;
- b) diffondere informazioni sulle iniziative intraprese, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine;
- c) elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità anche nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale;
- d) proporre al Consiglio dell'Ordine iniziative previste dalle leggi vigenti;
- e) vigilare sull'applicazione delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione sia all'interno dell'Ordine che all'esterno, e segnalare al Consiglio dell'Ordine la necessità di intervenire laddove si ravvisi una non conformità alla norma;
- f) elaborare e proporre codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi al principio di parità e ad individuare manifestazioni di discriminazione anche indirette;
- g) promuovere iniziative e confronti tra Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti, Esperti Contabili, Praticanti e altri operatori del diritto sulle pari opportunità;
- h) promuovere e organizzare, d'intesa con il Consiglio dell'Ordine, eventi formativi in materia di pari opportunità;
- i) predisporre il bilancio di genere dell'Ordine territoriale;
- 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.
- l) Le modifiche al nostro Ordinamento professionale hanno previsto, inoltre, l'istituzione di un **Comitato Pari Opportunità Nazionale** composto da un rappresentante scelto dai CPO di ciascuna regione, oltre che da due consiglieri nazionali.
- m) In data 25 luglio 2023, previa consultazione dei CPO territoriali, le Presidenti dei CPO

Lombardi si sono riunite presso la sede dell'Ordine di Milano, ai sensi dell'art. dell'art. 10 del «Regolamento, per la costituzione e l'elezione del Comitato Pari Opportunità» e hanno eletto la dott.ssa IVANA DE MICHELE, vicepresidente del CPO di Milano, quale rappresentante per la Lombardia presso il CPO Nazionale.

INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2026

Fra i compiti del CPO vi è anche quello della redazione del Bilancio di genere, sia consuntivo, sia preventivo. Nelle pagine seguenti di questo documento sono riportate le attività svolte dal CPO nel corso del 2025 e le linee programmatiche per il 2026 per la cui realizzazione e successo è imprescindibile la condivisione, il supporto e il coinvolgimento di tutto il Consiglio del nostro Ordine territoriale.

ATTIVITÀ SVOLTA NELL'ANNO 2025

Il Comitato Pari Opportunità sta giungendo al termine del suo quarto anno di mandato. Nel corso dell'anno 2025 sono state svolte le **attività di sensibilizzazione** sulle tematiche relative alle Pari Opportunità in particolare:

- ▶ violenza di genere: diffusione del vademecum violenza economica in occasione del 25 novembre 2024;
- ▶ protocollo d'intesa alla Luna Nuova con «Telefono Donna Italia» in collaborazione con tutti gli Ordini interprofessionali di Milano e provincia;
- ▶ realizzazione di incontri con rete antiviolenza degli Ordini professionali in collaborazione con il Comune di Milano;
- ▶ inaugurazione della panchina rossa contro la violenza sulle donne e apposizione targa
- ▶ realizzazione convegno «Parità di genere e diritto societario» in collaborazione con Commissione Pari Opportunità e Commissioni Diritto Societario Odcec di Milano e Ordine degli Avvocati di Milano;
- ▶ completamento percorso «Vitamina D» attraverso la realizzazione di 4 podcast sull'empowerment delle giovani donne e dei giovani uomini;
- ▶ «Educazione finanziaria» al link <https://www.odcec.mi.it/eventi/archivio/2025/03/18/new-sletter-formazione/educazione-finanziaria-per-le-donne-e-figli-vittime-di-violenza>;



- ▶ percorso in presenza «Vitamina D», iniziato nell'ultimo periodo del 2024;
- ▶ diretta live dello scorso 19 giugno, «Presentazione del rapporto EDGE tra inclusione di genere e sviluppo economico locale» - link <https://www.odcec.mi.it/eventi/archivio/2025/06/19/newsletter-formazione/diretta-live---presentazione-del-rapporto-edge-tra-inclusione-di-genere-e-sviluppo-economico-locale>;
- ▶ convegno «Oltre lo sguardo», <https://www.odcec.mi.it/eventi/archivio/2025/11/03/newsletter-formazione/oltre-lo-sguardo-l-arte-e-la-fotografia-tra-valorizzazione-dell-identita-inclusione-e-circolazione-nel-mercato>;
- ▶ definizione di un [glossario](#) delle parole da usare nei luoghi di lavoro.

LINEE PROGRAMMATICHE 2026

Anche per il 2026, come per il 2025, le linee programmatiche delineate dal nostro CPO, riguarderanno:

- 1) l'inserimento nell'offerta formativa, anche in sinergia con altri CPO Territoriali, di **tematiche inerenti gli aspetti di genere e le pari opportunità**, quali la formazione psicologica, le tecniche di conciliazione tempi di lavoro e di famiglia, la gestione delle risorse umane all'interno degli Studi e la leadership al femminile (eventi e percorsi di studio in area E del nostro Regolamento di formazione continua).
- 2) La realizzazione di uno **sportello di ascolto**, ad uso esclusivo degli iscritti al nostro Ordine, avente la finalità di mettere a disposizione dei colleghi in temporanea difficoltà la professionalità di altri colleghi che si renderanno disponibili allo scopo.
- 3) La **mappatura** di tutti gli organismi e le associazioni costituite e operanti a livello locale che perseguono finalità riguardanti la parità di genere, al fine di creare sinergie.
- 4) La partecipazione ai **Tavoli territoriali** al fine di progettare iniziative congiunte e interventi formativi creando, anche con gli altri CPO, momenti di interazione e confronto. Obiettivo è quello di creare un gruppo di lavoro e interprofessionale permanente.
- 5) L'incentivazione alla partecipazione dei commercialisti agli **sportelli anti violenza** per il sostegno economico alle donne vittime di violenza anche a seguito del protocollo interistituzionale di cui siamo firmatari.
- 6) Il consolidamento della **RETE di pari opportunità**: vorremmo incrementare la condivisione delle esperienze e la definizione di azioni comuni in materia di pari opportunità. L'obiettivo sarà raggiunto attraverso riunioni periodiche, ma anche tramite l'organizzazione di eventi comuni a più Ordini professionali.
- 7) Il monitoraggio dell'**equilibrio di genere** nella leadership e nei processi decisionali e in tutte le aree di attività dell'Ordine.
- 8) L'**aiuto ai giovani** per lo sbocco alla professione. A tal fine promuoveremo attività di collaborazione con le Università Milanese con l'obiettivo di creare, tra l'altro, un *desk* di ascolto presso l'Università e uno presso l'Ordine per i tirocinanti.

COMPOSIZIONE ISCRITTI e DIVARIO RETRIBUTIVO

1.1 ISCRITTI ALL'ALBO E ALLE CASSE DI PREVIDENZA DELL'ODCEC MILANO

Si riporta di seguito il numero di iscritti alla data di presentazione del presente bilancio e dell'anno precedente divisi per genere.

ETÀ	2024			2025 OTTOBRE		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
FINO A 40 ANNI	1.057	1.540	2.597	1.067	1.558	2.625
in % sul totale	11%	15%	26%	15%	11%	26%
41 - 60	1.721	3.361	5.082	1.720	3.371	5.091
in % sul totale	17%	33%	50%	17%	33%	50%
OLTRE 60	523	1.872	2.395	505	1.850	2.355
in % sul totale	5%	19%	24%	19%	5%	24%
TOTALE	3.291	6.773	10.064	3.292	6.779	10.071
in % sul totale	33%	67%	100%	51%	49%	100%

I dati cumulativi evidenziano, a livello complessivo, un sostanziale allineamento tra le annualità 2024-2025 (dato al 31 ottobre 2025).

Si riporta qui di seguito la composizione degli Iscritti dell'Ordine di Milano alle Casse di previdenza divisi per genere:

CASSE	F	M	TOTALE
CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI	2.038	4.577	6.615
in % sul totale	31%	69%	100%
CASSA RAGIONIERI	538	1.092	1.630
in % sul totale	33%	67%	100%
TOTALI	2.576	5.669	8.245

1.2 PRATICANTI

Nella tabella sotto riportata si evidenziano il numero di iscritti al Registro dei tirocinanti alla data di presentazione del presente bilancio, l'evoluzione del dato rispetto all'anno precedente e la partecipazione del genere femminile.

	2023	2024
TIROCINANTI	1014	1020
di cui DONNE	405	410
in % sul totale	40%	40%



1.3 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 relativamente al mandato in corso.

CONSIGLIO DELL'ODCEC MILANO			
	F	M	TOTALE
2022-2025	8	7	15
in % sul totale	53%	47%	100%

Dal 2025 la presenza del genere femminile rappresenta più della metà dei componenti del Consiglio dell'Ordine.

CONSIGLIO DI DISCIPLINA TERRITORIALE ORDINE DI MILANO			
	F	M	TOTALE
2022-2025	5	10	15
in % sul totale	33%	67%	100%

COLLEGIO DEI REVISORI ORDINE DI MILANO			
	2	1	3
2022-2025	67%	33%	100%
in % sul totale	33%	67%	100%

1.4 IL DIVARIO RETRIBUTIVO

I dati sotto riportati indicano **la distribuzione del reddito degli iscritti**, tratta dai **Rapporti Albo 2024** della Cassa Nazionale Dottori Commercialisti e della Cassa Ragionieri, riferita ai redditi conseguiti nel 2023, suddivisa per genere. I dati evidenziano come il divario retributivo, tra genere maschile e femminile, caratterizzi tutti gli Ordini territoriali.

I dati sopra riportati mostrano le **medie IRPEF della provincia di Milano**, con riferimento sia al genere maschile, sia al genere femminile, sostanzialmente allineate alle medie nazionali e a quelle della Regione Lombardia.

PIANO STRATEGICO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI PER FASCIA DI ETÀ CASSA DOTTORI

ETÀ	NAZIONALE		LOMBARDIA		MILANO	
	F	M	F	M	F	M
Fino a 30 anni	22.832	25.926	25.158	28.252	29.709	29.358
31-40	36.420	52.399	45.937	67.341	51.081	66.403
41-50	48.132	81.149	70.132	130.692	82.130	155.104
51-65	64.927	118.731	104.832	212.072	133.175	265.446
Oltre 65 anni	57.958	88.805	76.409	76.409	67.769	127.671
Totale	94.910	51.385	74.078	74.078	151.723	174.814

DISTRIBUZIONE DEL REDDITO DEGLI ISCRITTI PER FASCIA DI ETÀ CASSA RAGIONIERI

ETÀ	NAZIONALE		LOMBARDIA		MILANO	
	F	M	F	M	F	M
Fino a 30 anni	23.839	23.839	24.843	29.204	18.950	19.916
31-40	29.005	39.001	36.052	54.037	45.221	58.912
41-50	43.517	65.844	66.213	91.117	129.387	86.093
51-60	49.898	73.479	70.288	110.659	116.213	103.889
61-70	49.956	75.240	64.995	115.806	123.320	105.917
Oltre 70 anni	39.490	55.203	46.076	73.205	101.260	71.151
Totale	47.545	69.167	63.666	100.628	113.773	93.389

NUMERO ISCRITTI CASSA DOTTORI PER FASCE DI ETÀ

ETÀ	NAZIONALE		LOMBARDIA		MILANO	
	F	M	F	M	F	M
Fino a 30anni	1.190	1.311	294	292	176	216
31-40	5.674	6.903	1.271	1.533	599	904
41-50	7.623	12.110	1.294	2.137	492	1.077
51-65	9.416	23.119	1.638	3.846	708	1.835
Oltre 65 anni	572	5.389	115	1.125	63	545
Totale	24.475	48.832	4.612	8.933	2.038	4.577

NUMERO ISCRITTI CASSA RAGIONIERI PER FASCE DI ETÀ

ETÀ	NAZIONALE		LOMBARDIA		MILANO	
	F	M	F	M	F	M
Fino a 30 anni	91	101	21	19	6	5
31-40	369	587	75	93	24	41
41-50	539	886	110	143	36	45
51-60	3.946	6.830	649	1.048	234	395
61-70	2.787	6.521	487	947	184	329
Oltre 70 anni	605	3.137	133	689	54	277
Totale	8.337	18.062	1.475	2.939	538	1.092



CONCLUSIONI

La necessità di porre attenzione alle pari opportunità nasce dalla consapevolezza che nella società contemporanea esistono oggettivi impedimenti per le donne riguardo alla carriera, alla parità di retribuzione e alla conciliazione dei tempi famiglia-lavoro. È opportuno ricordare quanto, ancora oggi, i professionisti, soprattutto se giovani e di genere femminile, siano passibili di sfruttamento e manchino di adeguata tutela. I divari retributivi mostrano chiaramente come la parità di genere sia ancora lontana anche nella nostra professione.

L'equo compenso, di cui si tanto si parla, deve inevitabilmente fare riferimento anche ad un'equità da rivendicare sotto il profilo di genere.

Le finalità ultime del Comitato Pari Opportunità del nostro Ordine Territoriale sono quelle di valorizzare *in primis* le capacità delle professioniste, ma anche dei giovani e tutti gli iscritti che, per vari motivi, si trovano limitati nell'esercitare la professione, aumentando la loro motivazione, competenza, crescita ed apprendimento, al fine di poter disporre in un prossimo futuro di professionisti che siano sempre più in grado di occuparsi delle diversità, valorizzandole e non penalizzandole.

CPO ODCEC MILANO

ELENA DEMARZIANI	PRESIDENTE
-------------------------	------------

IVANA DE MICHELE	VICE PRESIDENTE
-------------------------	-----------------

FRANCESCA FAVALORO	SEGRETARIO
---------------------------	------------

MARIA COLOMBO	COMPONENTE EFFETTIVO
----------------------	----------------------

CLAUDIA BARZAGHI	COMPONENTE EFFETTIVO
-------------------------	----------------------

CHRISTIAN LICHERI	COMPONENTE EFFETTIVO
--------------------------	----------------------

MASSIMO LACERENZA	COMPONENTE EFFETTIVO
--------------------------	----------------------

ROBERTA POSTIGLIONE	COMPONENTE AGGIUNTO
----------------------------	---------------------



www.odcec.mi.it