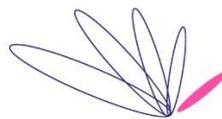




 Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili di Parma



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

**BILANCIO DI GENERE dell'ODCEC DI PARMA**

**ANNO 2024**

**REDATTO dal CPO DELL'ODCEC DI PARMA**

---

## 1. PREMESSA

La competenza esclusiva della redazione del bilancio di Genere è del Comitato Pari Opportunità e questo adempimento non può essere assorbito o sostituito dal bilancio sociale o da altre forme di rendicontazione.

Il bilancio di Genere non deve essere approvato dal Consiglio, cui si sottopone per presa visione, ma va presentato durante l'assemblea degli iscritti e pubblicato sul sito internet dell'Ordine.

La redazione del Bilancio di Genere deve essere predisposta annualmente dal Comitato Pari Opportunità territoriale, e noi come CPO dell'ODCEC di Parma, questo è il terzo anno di presentazione.

Il Gender Budget, secondo la definizione del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2004, rappresenta l'adozione di una valutazione d'impatto del genere nelle politiche di bilancio, integrando la prospettiva del genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne.

Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistano differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, la politica dell'Ente non può essere neutrale rispetto al genere, ma al contrario intende determinare un impatto differenziato. Questo con il duplice obiettivo di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento.

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere, sia a livello nazionale, che a livello locale, quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile.

### **Quadro di riferimento nazionale**

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più negli Enti Pubblici, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei principi della Costituzione italiana. L'art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di discriminazione, ma impone anche al suo secondo comma di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto dell'uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'eguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali. Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di "raccordo" tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una "lente" di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all'interno di una organizzazione. Questa attività di verifica dello status quo e dell'impatto che su di esso abbiano prodotto eventuali misure specificamente adottate, consente di reindirizzarle in modo più consapevole e con una maggiore attenzione anche alle ricadute "indirette" che una misura apparentemente neutra potrebbe avere proprio sulla parità di genere.

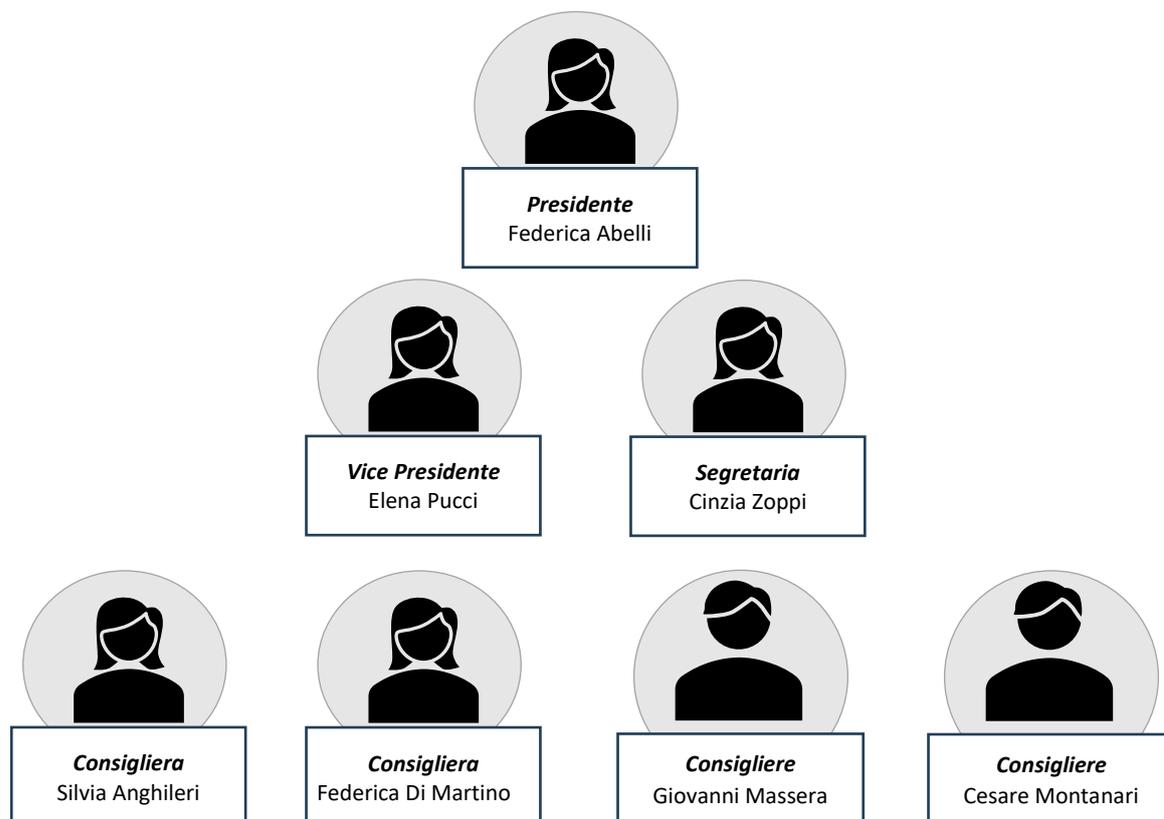
Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche con l'adozione della Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità. La Direttiva sostituisce espressamente quella in precedenza approvata il 23 maggio 2007, e nel farlo riproduce la previsione concernente la necessità di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata. Ancora, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, va segnalato che nel 2016, con una modifica apportata all'art. 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, si è stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione, "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un Bilancio di genere, per la

valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.

E' 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’uguaglianza in numerosi contesti, come l’imposizione del requisito della parità negli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l’implementazione delle misure di conciliazione vita-lavoro in ambito pubblico e privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva (cfr. D.lg. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; D.lg. 36 del 2022). Il quadro normativo è dunque orientato all’implementazione della parità di genere in ogni settore, quindi anche nell’ambito degli ordini Professionali.

## 2. IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

La composizione del Comitato Pari Opportunità di Parma è la seguente:



Gli obiettivi del Comitato Parità Opportunità, come da Regolamento redatto dal Consiglio Nazionale sono:

- Promuovere le politiche di pari opportunità nell’accesso, nella formazione e nella qualificazione professionale;

- 
- Prevenire, rimuovere e contrastare i comportamenti discriminatori sul genere, e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;
  - Vigilare nella concreta applicazione delle disposizioni del Dgls. n.139 del 2005, e sul fatto che sia rispettato il principio della parità di genere.

### **Funzioni del comitato:**

Il Comitato Pari Opportunità propone, anche tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi 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;
- 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.

### **3. RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA DURANTE L'ANNO**

Il CPO, che nel corso del 2024 si è riunito periodicamente, si è occupato delle seguenti iniziative:

- ✓ partecipazione ad eventi di diffusione della Certificazione parità di genere con i CPO di altre province e di altri Ordini, con la partecipazione anche all'evento Nazionale del 20/11/2024;

- ✓ partecipazione all'evento DONNE in CORSA che come ogni anno ha visto l'affluenza di tante colleghe e colleghi per la raccolta fondi per il supporto alla lotta della violenza contro le donne;
- ✓ organizzazione di eventi conviviali per le iscritte e iscritti

Nel 2024 al CPO è stato assegnato un budget di 1.500 €.

Si ricorda che il budget assegnato al Comitato Pari Opportunità serve per lo svolgimento della sua attività, se l'Ordine prevede un maggior compenso per il funzionario preposto al CPO tale compenso non deve incidere sul budget assegnato al CPO.

#### 4. METODO DI REDAZIONE

I dati riportati nei paragrafi successivi, provengono dai dati statistici interni al nostro Ordine, dalle Casse di Previdenza (dottori e ragionieri), dalla Camera di Commercio dell'Emilia e dal Tribunale di Parma.

#### 5. ANALISI DEL CONTESTO

Di seguito si riporta la composizione dell'ODCEC di Parma che comprende sia i dati contenuti nell'Albo che i dati relativi ai praticanti.

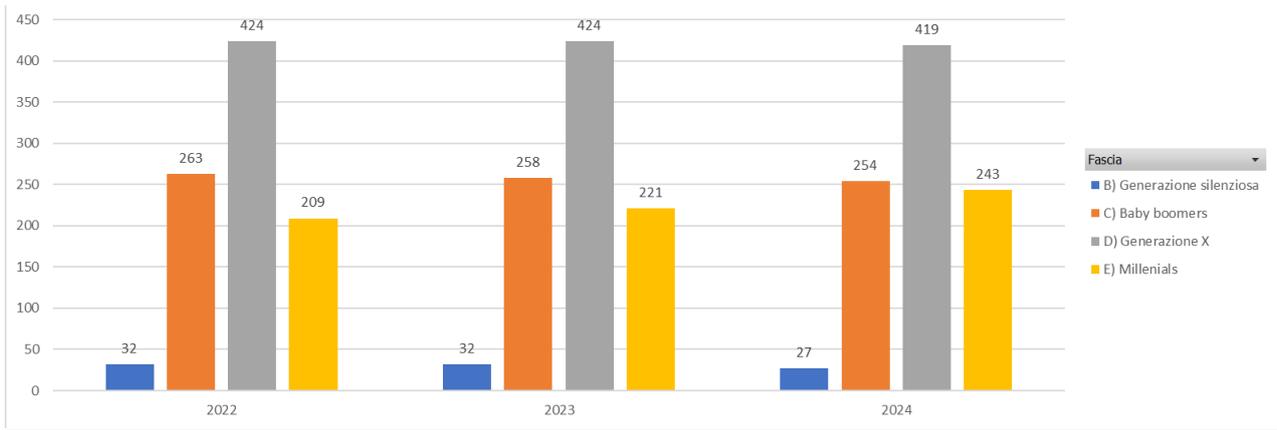
##### 5.1 Iscritti all'albo

Analizziamo l'ultimo triennio degli iscritti all'Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, sezione A, B e Speciale (iscritti al 31/12 di ogni anno); l'analisi è stata elaborata attraverso una divisione per classi di età che coincide con le generazioni. In questo modo i dati possono essere più facilmente confrontabili con l'esterno:

- *Generazione silenziosa nati fra il 1928-1945*
- *Baby Boomers nati fra il 1946-1964*
- *Generazione X nati fra il 1965-1980*
- *Millenials nati fra il 1981-2000*
- *Generazione Z nati dopo il 2000*

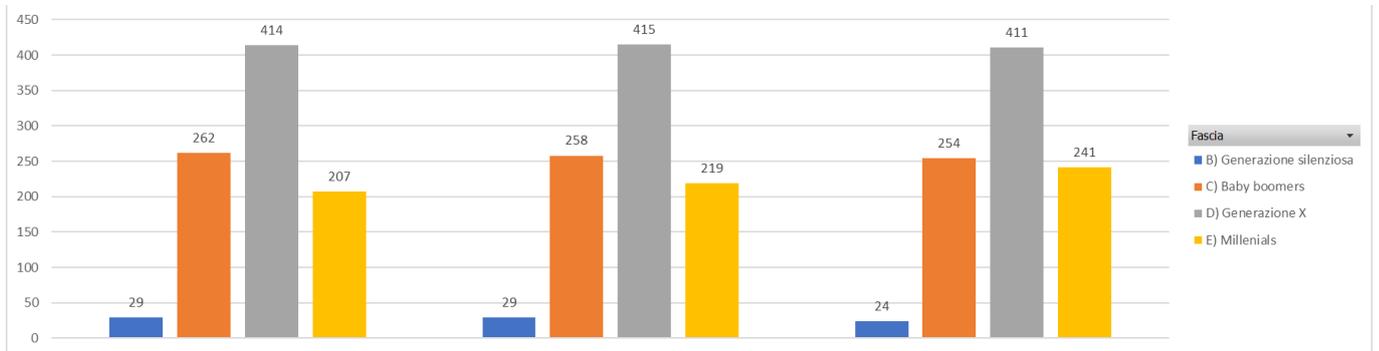
#### Iscritti all'Albo sezione A e B ed Elenco Speciale triennio 2022/2024

Anno di riferimento	B) Generazione silenziosa	C) Baby boomers	D) Generazione X	E) Millenials	Totale complessivo
2022	32	263	424	209	928
2023	32	258	424	221	935
2024	27	254	419	243	943
<b>Totale complessivo</b>	<b>91</b>	<b>775</b>	<b>1267</b>	<b>673</b>	<b>2806</b>

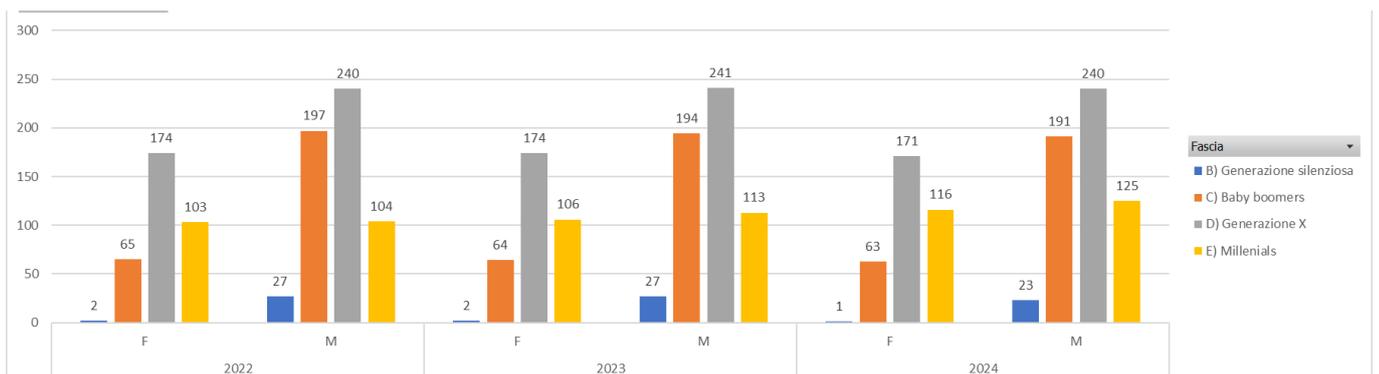


### Albo sezione A e B suddivisione per età

Anno di riferimento	B) Generazione silenziosa	C) Baby boomers	D) Generazione X	E) Millenials	Totale complessivo
2022	29	262	414	207	912
2023	29	258	415	219	921
2024	24	254	411	241	930
<b>Totale complessivo</b>	<b>82</b>	<b>774</b>	<b>1240</b>	<b>667</b>	<b>2763</b>

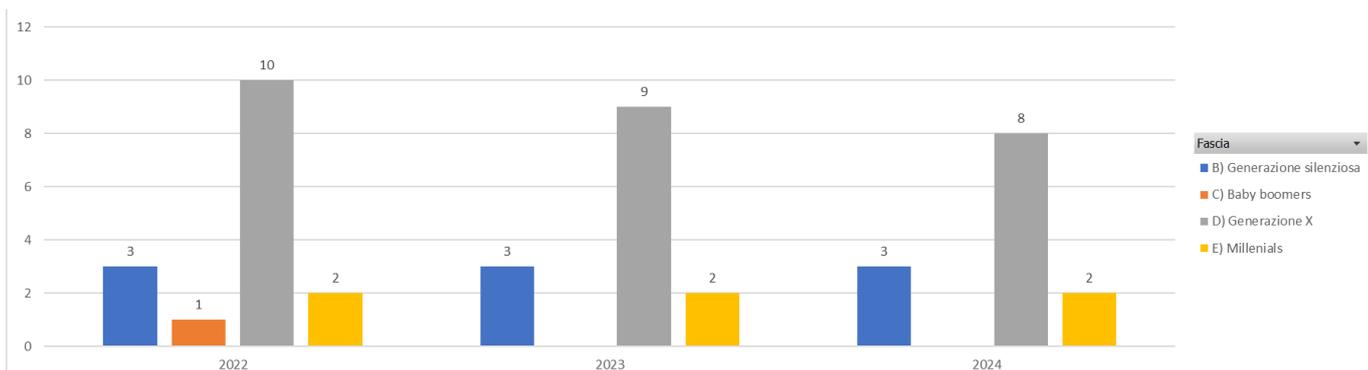


### Albo sezione A e B suddivisione per età e genere

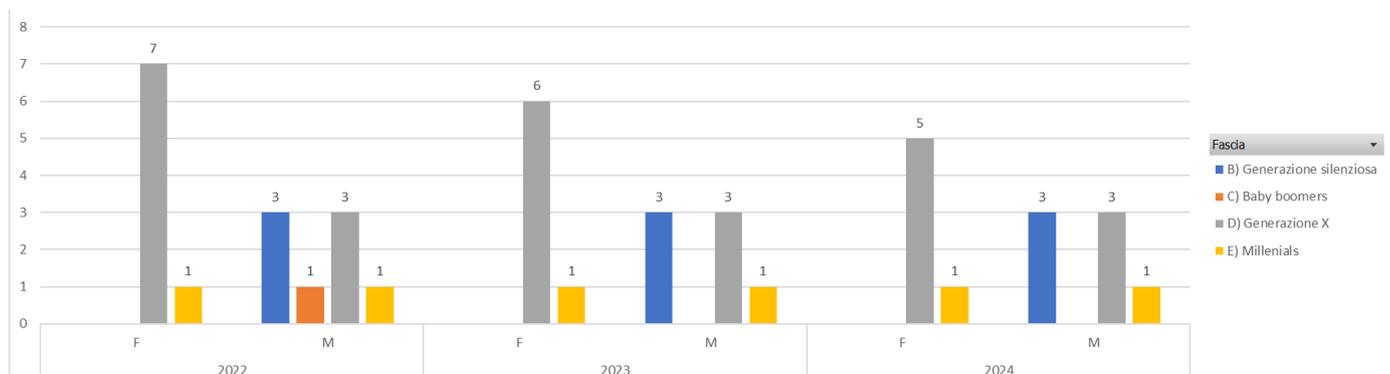


## Elenco speciale suddivisione per età

Anno di riferimento	B) Generazione silenziosa	C) Baby boomers	D) Generazione X	E) Millenials	Totale complessivo
2022	3	1	10	2	16
2023	3		9	2	14
2024	3		8	2	13
<b>Totale complessivo</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>43</b>



## Elenco speciale suddivisione per età e genere

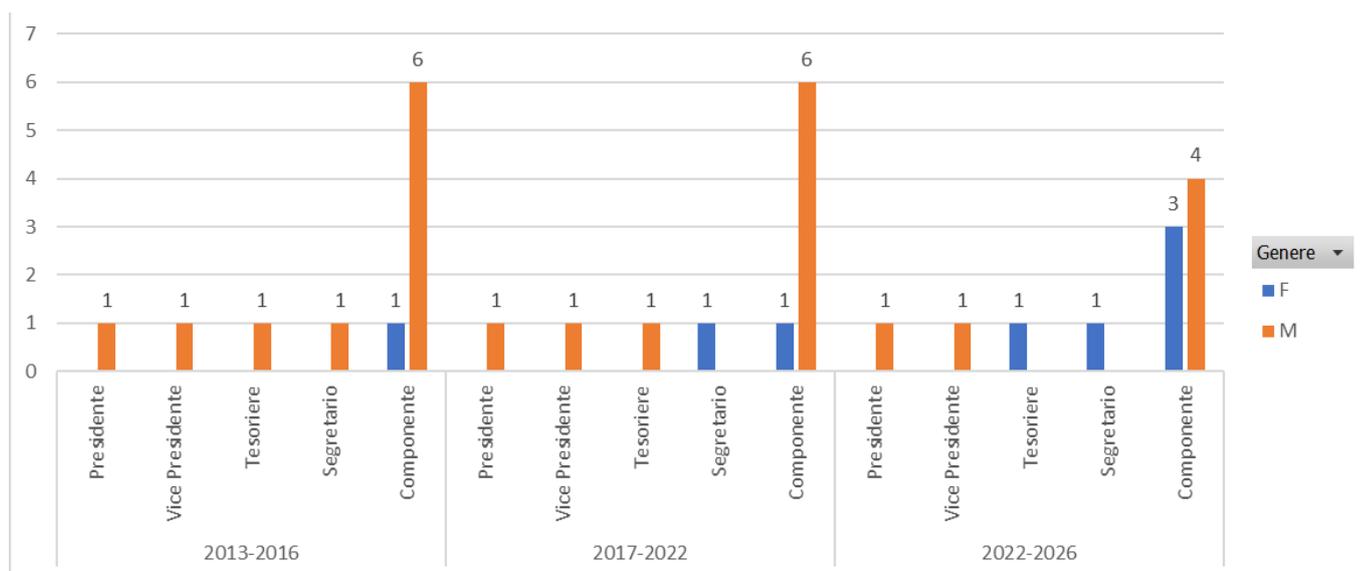


	2022		2023		2024	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
B) Generazione silenziosa	2	27	2	27	1	23
C) Baby boomers	65	197	64	194	63	191
D) Generazione X	174	240	174	241	171	240
E) Millenials	103	104	106	113	116	125
<b>TOTALE DONNE/UOMINI</b>	<b>344</b>	<b>568</b>	<b>346</b>	<b>575</b>	<b>351</b>	<b>579</b>
<i>Ripartizione per genere</i>	<i>38%</i>	<i>62%</i>	<i>38%</i>	<i>62%</i>	<i>38%</i>	<i>62%</i>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>912</b>		<b>921</b>		<b>930</b>	

Per quanto riguarda la ripartizione di genere, come si evince dalle tabelle appena illustrate, la percentuale di composizione tra uomini e donne continua a rimanere costante nel triennio, con la presenza maschile che si attesta al 62% e quella femminile al 38%.

## 5.2 Cariche istituzionali

Di seguito la composizione dell'attuale Consiglio suddivisa per genere e assegnazione delle cariche, con un confronto con le due Consigliature precedenti per valutare il trend:



## 5.3 Commissioni di Studio

### SUDDIVISIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI ODCEC DI PARMA ANNO 2024

COMMISSIONI ISTITUZIONALI	F	M	Totale complessivo	%F	%M	
BILANCIO E PRINCIPI CONTABILI 22-26		2	7	9	22%	78%
CONTENZIOSO TRIBUTARIO 22-26		5	6	11	45%	55%
CONTROLLO GESTIONE E FINANZA 22-26		4	5	9	44%	56%
D.LGS.231/01 22-26		2	5	7	29%	71%
DATA MANAGEMENT E BUSINESS INTELLIGENCE 22-26		2	4	6	33%	67%
ENTI DEL TERZO SETTORE 22-26		5	6	11	45%	55%
ESG 22-26		4	5	9	44%	56%
FISCALITA' D'IMPRESA-INTERNAZIONALIZZAZIONE 22-26		5	5	10	50%	50%
LAVORO E PREVIDENZA/ORDINAMENTO-DEONTOLOGIA-ANTIRICICLAGGIO 22-26		2	3	5	40%	60%
PROCEDURE CONCORSUALI-COMPOSIZIONE NEGOZIALE CRISI D'IMPRESA-OCC 22-26		5	10	15	33%	67%
REVISIONE ENTI LOCALI 22-26		2	5	7	29%	71%
REVISIONE LEGALE E COLLEGIO SINDACALE 22-26		1	7	8	12%	88%
<b>Totale complessivo</b>	<b>39</b>	<b>68</b>	<b>107</b>			

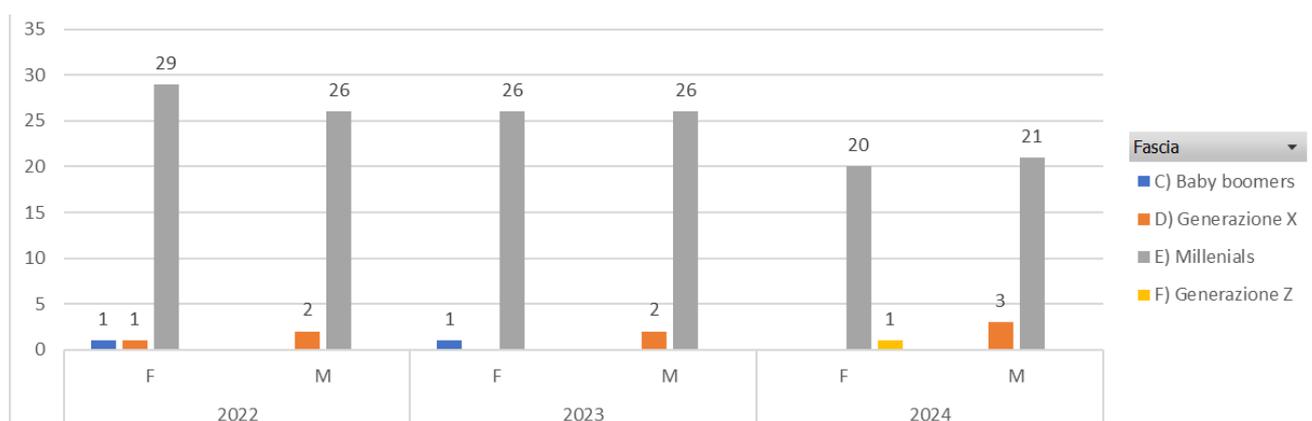
RUOLO	F	M	Totale complessivo	%F	%M
Presidente	2	10	12	16%	84%
Vicepresidente	4	9	13	31%	69%
Componente	33	49	82	40%	60%
<b>Totale complessivo</b>	<b>39</b>	<b>68</b>	<b>107</b>		

RUOLO/FASCIA D'ETA'	F	M	Totale complessivo	%F	%M
<b>Presidente</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>17%</b>	<b>83%</b>
inferiore o uguale a 40 anni				0%	0%
da 41 a 60 anni		1	4	9%	33%
oltre 60 anni		1	6	8%	50%
<b>Vicepresidente</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>
inferiore o uguale a 40 anni			2		15%
da 41 a 60 anni		3	4	23%	31%
oltre 60 anni		1	3	8%	23%
<b>Componente</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>82</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>
inferiore o uguale a 40 anni		8	11	10%	13%
da 41 a 60 anni		18	26	22%	32%
oltre 60 anni		7	12	8%	15%
<b>Totale complessivo</b>	<b>39</b>	<b>68</b>	<b>107</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>

## 5.4 Praticanti

Si procede con la stessa analisi effettuata per i componenti dell'albo anche per i praticanti.

Anno di riferimento	C) Baby boomers	D) Generazione X	E) Millenials	F) Generazione Z	Totale complessivo	
2022		1	3	55	59	
2023		1	2	52	55	
2024			3	41	1	45
<b>Totale complessivo</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>148</b>	<b>1</b>	<b>159</b>



## 6. IL DIVARIO RETRIBUTIVO-FOCUS SUL GENDER PAY GAP

Analizziamo adesso i dati forniti dalle casse e relativi al volume d'affari (espresso in unità di euro) in rapporto alla numerosità della popolazione degli iscritti e suddiviso per genere.

## CNPADC – Cassa Dottori Commercialisti

### Iscritti attivi alla Cassa e relative medie del Reddito Netto Professionale (Irpef) e del Volume d'affari (Iva) comunicati nell'anno 2024 <sup>1</sup>

DATI NAZIONALI									
Classe di età	Iscritti attivi			Irpef Media			Iva		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 30	1.349	1.152	2.501	€ 24.778,23	€ 22.709,98	€ 23.822,06	€ 33.177,68	€ 29.688,05	€ 32.248,72
31-40	6.686	5.430	12.116	€ 56.407,53	€ 38.454,28	€ 48.308,99	€ 88.545,94	€ 56.420,59	€ 68.460,46
41-50	11.395	7.310	18.705	€ 90.858,88	€ 53.573,01	€ 76.161,04	€ 160.650,51	€ 85.983,24	€ 119.557,07
51-65	23.671	10.050	33.721	€ 130.457,88	€ 70.337,29	€ 112.327,13	€ 241.161,89	€ 121.574,62	€ 193.216,02
Oltre 65	5.950	695	6.645	€ 96.574,62	€ 66.304,15	€ 93.334,31	€ 18.350,49	€ 124.510,66	€ 165.781,03
<b>TOTALE*</b>	<b>49.051</b>	<b>24.637</b>	<b>73.688</b>	<b>€ 104.630,64</b>	<b>€ 56.334,18</b>	<b>€ 88.365,71</b>	<b>€ 189.877,51</b>	<b>€ 93.141,71</b>	<b>€ 157.299,53</b>

EMILIA ROMAGNA									
Classe di età	Iscritti attivi			Irpef Media			Iva		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 30	131	135	266	€ 26.279,09	€ 21.941,83	€ 24.110,46	€ 37.960,68	€ 27.638,15	€ 32.799,42
31-40	515	534	1.049	€ 61.335,69	€ 41.153,65	€ 51.244,67	€ 96.609,80	€ 57.299,12	€ 76.449,48
41-50	748	662	1.410	€ 109.878,65	€ 61.318,85	€ 85.598,75	€ 190.091,49	€ 94.758,16	€ 144.597,87
51-65	1.705	1.057	2.762	€ 155.633,72	€ 81.545,66	€ 118.589,69	€ 283.668,58	€ 138.096,28	€ 227.733,07
Oltre 65	505	103	608	€ 120.279,93	€ 78.117,64	€ 99.198,79	€ 227.732,01	€ 145.692,41	€ 213.894,01
<b>TOTALE*</b>	<b>3.604</b>	<b>2.491</b>	<b>6.095</b>	<b>€ 123.907,10</b>	<b>€ 64.646,20</b>	<b>€ 99.558,43</b>	<b>€ 222.468,12</b>	<b>€ 104.490,18</b>	<b>€ 173.994,23</b>

ODCEC DI PARMA									
Classe di età	Iscritti attivi			Irpef			Iva		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 30	16	13	29	€ 31.920,85	€ 22.514,71	€ 28.628,70	€ 47.936,54	€ 28.864,71	€ 41.261,40
31-40	63	73	136	€ 67.644,13	€ 37.834,75	€ 51.699,58	€ 110.622,45	€ 52.158,72	€ 79.351,16
41-50	99	69	168	€ 95.872,90	€ 58.350,42	€ 79.989,15	€ 145.011,12	€ 81.505,72	€ 118.128,47
51-65	178	99	277	€ 194.314,10	€ 72.608,48	€ 150.942,64	€ 364.284,31	€ 135.959,58	€ 282.917,68
Oltre 65	62	6	68	€ 138.265,23	€ 47.497,00	€ 130.013,58	€ 263.279,53	€ 80.089,00	€ 246.625,85
<b>TOTALE*</b>	<b>418</b>	<b>260</b>	<b>678</b>	<b>€ 139.047,48</b>	<b>€ 57.008,00</b>	<b>€ 107.764,43</b>	<b>€ 250.412,53</b>	<b>€ 93.291,06</b>	<b>€ 190.499,44</b>

## CNPR – Cassa Ragionieri Commercialisti

DATI NAZIONALI									
Fascia d'età	Femmine			Maschi			Totale		
	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari
fino a 30	91	23.959 €	24.949 €	101	23.839 €	31.570 €	192	23.896 €	28.432 €
31-40	369	29.055 €	47.579 €	587	39.001 €	56.394 €	956	35.162 €	52.992 €
41-50	539	43.517 €	74.193 €	886	65.844 €	130.849 €	1.425	57.399 €	109.419 €
51-65	5.763	49.765 €	95.982 €	11.125	74.595 €	148.445 €	16.888	66.120 €	130.539 €
oltre	1.575	46.495 €	95.722 €	5.363	62.614 €	127.650 €	6.938	58.955 €	120.404 €
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.337</b>	<b>47.545 €</b>	<b>91.606 €</b>	<b>18.062</b>	<b>69.167 €</b>	<b>137.762 €</b>	<b>26.399</b>	<b>62.338 €</b>	<b>123.184 €</b>

<sup>1</sup> "I valori medi riportati in tabella, per ogni singola cella, derivano dal rapporto tra l'ammontare complessivo dichiarato e il numero delle dichiarazioni" [Comunicazione CNPADC all'ODCEC di Parma del 29/4/25]

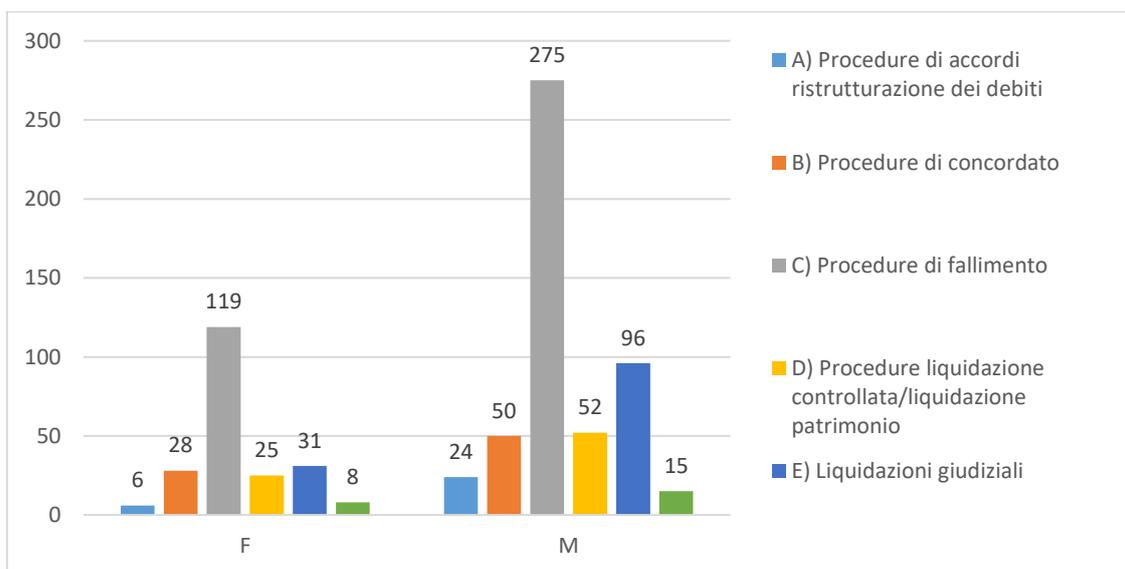
DATI EMILIA ROMAGNA									
Fascia d'età	Femmine			Maschi			Totale		
	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari
fino a 30	14	28.063 €	31.393 €	4	19.404 €	20.328 €	18	26.139 €	28.934 €
da 31 a 40	28	38.970 €	118.763 €	30	46.041 €	64.300 €	58	42.627 €	90.592 €
da 41 a 50	43	51.834 €	86.652 €	49	71.227 €	161.336 €	92	62.163 €	126.429 €
da 51 a 65	452	65.426 €	130.670 €	570	103.639 €	211.038 €	1.022	86.738 €	175.494 €
oltre 65	166	70.394 €	138.222 €	310	80.092 €	166.803 €	476	76.710 €	156.835 €
<b>Totale complessivo</b>	<b>703</b>	<b>63.970 €</b>	<b>127.310 €</b>	<b>963</b>	<b>92.265 €</b>	<b>188.906 €</b>	<b>1.666</b>	<b>80.325 €</b>	<b>162.914 €</b>

ODCEC PARMA									
Fascia d'età	Femmine			Maschi			Totale		
	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari
<b>PARMA</b>	<b>62</b>	<b>75.438,20 €</b>	<b>153.201,81 €</b>	<b>110</b>	<b>85.807,99 €</b>	<b>187.209,42 €</b>	<b>172</b>	<b>82.070,04 €</b>	<b>174.950,86 €</b>
fino a 30									
da 31 a 40	2	55.011,00 €	79.667,00 €	2	27.426,84 €	31.703,75 €	4	41.218,92 €	55.685,38 €
da 41 a 50	5	36.707,40 €	48.207,40 €	7	63.319,71 €	107.035,00 €	12	52.231,25 €	82.523,50 €
da 51 a 65	43	91.815,48 €	191.090,27 €	68	93.437,38 €	213.693,82 €	111	92.809,08 €	204.937,49 €
oltre 65	12	36.295,31 €	73.438,29 €	33	78.395,32 €	159.066,77 €	45	67.168,65 €	136.232,51 €

## 7. ULTERIORI ANALISI FACOLTATIVE

7.1 Dati statistici degli elenchi tenuti dal Tribunale di Parma e relativi a procedure aperte alla data del 31/12/2024<sup>2</sup> :

Genere	A) Procedure di accordi ristrutturazione dei debiti	B) Procedure di concordato	C) Procedure di fallimento	D) Procedure liquidazione controllata/liquidazione patrimonio	E) Liquidazioni giudiziali	F) Liquidazioni coatte amministrative/amministrazioni straordinarie	Totale complessivo
F	6	28	119		25	31	217
M	24	50	275		52	96	512
<b>Totale complessivo</b>	<b>30</b>	<b>78</b>	<b>394</b>		<b>77</b>	<b>127</b>	<b>729</b>



<sup>2</sup> Dati forniti dal Tribunale di Parma il 25/03/2025

7.2 Dati statistici, per genere, degli organi di controllo-revisori tenuti dalla Camera di Commercio dell'Emilia<sup>3</sup>:

**Persone con cariche appartenenti a sedi o unità locali non cessate (Registrate) presenti nella Provincia di PARMA al 31/12/2024**

Provincia	Carica	Persone Registrate*			Incidenza % per tipologia di carica e su totale cariche	
		M	F	M+F	M	F
PARMA	PRESIDENTE DEI REVISORI LEGALI	1	-	1	100%	-
	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	378	67	445	85%	15%
	REVISORE DEI CONTI SUPPLENTE	1	1	2	50%	50%
	REVISORE LEGALE	387	100	487	79%	21%
	REVISORE UNICO	305	87	392	78%	22%
	SINDACO	1.100	286	1.386	79%	21%
	SINDACO SUPPLENTE	689	355	1.044	66%	34%
	<b>Totale</b>	<b>2.861</b>	<b>896</b>	<b>3.757</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>

\*ad ogni persona viene associata la prima carica ricoperta in ciascuna impresa.

**Elenco completo delle cariche ricoperte da persone appartenenti a sedi o unità locali non cessate (Registrate) nella Provincia di PARMA al 31/12/2024**

Carica	Persone Registrate*	
	M	F
ALTRE CARICHE	41	4
AMMINISTRATORE	1.198	327
AMMINISTRATORE DELEGATO	59	18
AMMINISTRATORE E RESPONSABILE TECNICO	1	-
AMMINISTRATORE GIUDIZIARIO	6	3
AMMINISTRATORE PROVVISORIO	1	1
AMMINISTRATORE UNICO	6.786	1.965
AMMINISTRATORE UNICO E PREPOSTO	1	-
AUSILIARIO NOMINATO ART.25 SEXIES DLGS 14/2019	1	-
COEREDDE	-	3
COLTIVATORE DIRETTO	19	11
COMMISSARIO GIUDIZIALE	35	13
COMMISSARIO GIUDIZIARIO	26	4
COMMISSARIO GOVERNATIVO	1	-
COMMISSARIO LIQUIDATORE	47	12

<sup>3</sup> Dati forniti dalla Camera di Commercio dell'Emilia il 20/03/2025

COMMISSARIO STRAORDINARIO	-	4
CONDIRETTORE TECNICO	-	-
CONSIGLIERE	6.736	2.300
CONSIGLIERE DELEGATO	84	30
CONSIGLIERE DI GESTIONE	10	1
CONSIGLIERE DI SORVEGLIANZA	4	1
CURATORE	86	29
CURATORE FALLIMENTARE	340	122
CURATORE SPECIALE DI MINORE	-	-
DELEGATO AL RITIRO DEI 3 DECIMI	-	1
DELEGATO ALLA SOMMINISTRAZIONE	-	1
DELEGATO DI CUI ALL'ART. 2 DELLA LEGGE 287 DEL 25.8.1991	-	-
DELEGATO DI CUI ART. 2 LEGGE 25/8/91 N.287	-	-
DESIGNATO COME RAPPRESENT. DELLA SOC. AMMINISTRATRICE	3	-
DIPENDENTE OD ALTRE FORME CONTRATTUALI	2	1
DIRETTORE	2	3
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	-	-
DIRETTORE COMMERCIALE	2	-
DIRETTORE DI FILIALE	-	-
DIRETTORE DI STABILIMENTO	1	-
DIRETTORE FINANZE	-	-
DIRETTORE GENERALE	6	1
DIRETTORE RESPONSABILE	3	-
DIRETTORE TECNICO	134	14
DIRIGENTE	-	1
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	-	-
ELETTORE	-	-
GERENTE	1	1
GESTORE DELL' ESERCIZIO	-	-
INSTITORE	55	15
LEGALE RAPPRESENTANTE	72	18
LEGALE RAPPRESENTANTE ART.2 L. 25/8/91 N.287	1	-
LEGALE RAPPRESENTANTE DI SOCIETA'	18	4
LEGALE RAPPRESENTANTE DISGIUNTAMENTE	-	1
LIQUIDATORE	926	192
LIQUIDATORE GIUDIZIARIO	18	9
MANDATARIO	1	-
MEMBRO COMITATO DI GESTIONE	3	3
MEMBRO COMITATO DIRETTIVO	10	3
MEMBRO COMITATO ESECUTIVO	6	1
MEMBRO CONSIGLIO DIRETTIVO	74	16
MEMBRO GIUNTA ESECUTIVA	-	1
NOMINA A CONSIGLIERE	-	-
NOMINA AD AMMINISTRATORE UNICO	-	-
PADRE O MADRE ESERCENTE LA PATRIA POTESTA'	1	-
PREPOSTO	41	14
PREPOSTO AGENTI RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO	50	9

PREPOSTO AL COMMERCIO SETTORE ALIMENTARE	35	15
PREPOSTO ALLA GESTIONE DI REPARTO L. 4/8/2006 N.248	-	-
PREPOSTO ALLA GESTIONE TECNICA (D.M. N.221/2003)	3	-
PREPOSTO ALLA GESTIONE TECNICA AI SENSI D.M. 37/2008	206	2
PREPOSTO ALLA GESTIONE TECNICA AI SENSI DEL D.M. 274/97	18	11
PREPOSTO ALLA GESTIONE TECNICA AI SENSI DELL'ART. 7, LEGGE N	164	1
PREPOSTO ALLA GESTIONE TECNICA AI SENSI L. 46/90	1	-
PREPOSTO ALLA MEDIAZIONE DI CUI ART. 11 D.M. 452/90	43	18
PREPOSTO DELLA SEDE SECONDARIA	13	2
PREPOSTO ESERCIZIO	2	2
PRESIDENTE	212	28
PRESIDENTE COMITATO DIRETTIVO	10	2
PRESIDENTE COMITATO ESECUTIVO	1	1
PRESIDENTE CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE	1.815	422
PRESIDENTE CONSIGLIO DIRETTIVO	51	10
PRESIDENTE CONSORZIO	3	-
PRESIDENTE DEI REVISORI LEGALI	1	-
PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	378	67
PRESIDENTE DEL COMITATO DI CONTROLLO SULLA GESTIONE	1	-
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI GESTIONE	1	-
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA	1	-
PRESIDENTE EFFETTIVO CONSIGLIO DIRETTIVO	-	1
PROCURATORE	357	141
PROCURATORE AD NEGOTIA	2	-
PROCURATORE AMMINISTRATIVO	1	-
PROCURATORE COMMERCIALE	-	-
PROCURATORE GENERALE	15	11
PROCURATORE SPECIALE	953	383
PROCURATORE TECNICO	1	-
RAPPRESENTANTE COMUNE OBBLIGAZIONISTI	2	4
RAPPRESENTANTE DEGLI AZIONISTI	-	1
RAPPRESENTANTE IN ITALIA	1	-
RAPPRESENTANTE LEGALE DELLE SEDI SECONDARIE	1	1
RESPONSABILE	34	2
RESPONSABILE ALLE VENDITE	1	-
RESPONSABILE TECNICO	322	36
RESPONSABILE TECNICO ACCONCIATORE	32	58
RESPONSABILE TECNICO ESTETISTA	1	84
REVISORE DEI CONTI SUPPLENTE	1	1
REVISORE LEGALE	387	100
REVISORE UNICO	305	87
SEGRETARIO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	2	-
SEGRETARIO GENERALE	1	-
SINDACO	1.100	286
SINDACO PROTEMPORE	-	-
SINDACO SUPPLENTE	689	355
SOCIO	1.209	941

SOCIO ACCOMANDANTE	1.120	1.362
SOCIO ACCOMANDATARIO	1.538	673
SOCIO ACCOMANDATARIO D'OPERA	-	-
SOCIO AMMINISTRATORE	5.733	3.000
SOCIO CHE NON PARTECIPA ALLE LAVORAZIONI	-	3
SOCIO DI OPERA	11	8
SOCIO DI SOCIETA' IN NOME COLLETTIVO	4	6
SOCIO LAVORANTE	18	11
SOCIO RAPPRESENTANTE	4	1
SOCIO UNICO	790	307
TITOLARE	658	212
TITOLARE DI LICENZA P.S.	-	-
TITOLARE FIRMATARIO	14.435	5.270
TUTORE	1	-
USUFRUTTUARIO	9	12
VICE DIRETTORE GENERALE	1	-
VICE PRESIDENTE	129	37
VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE	660	263
VICEPRESIDENTE CONSIGLIO DIRETTIVO	-	-
<b>Totale</b>	<b>50.399</b>	<b>19.395</b>

\*ad ogni persona viene associata la prima carica ricoperta in ciascuna impresa.

## 8. CONCLUSIONI

L'appuntamento con l'Agenda 2030 dell'ONU è ormai alle porte e nello specifico per il raggiungimento dell'obiettivo 5 (parità di genere), il percorso da fare è ancora lungo.

Come vediamo dai dati, soprattutto per l'attribuzione degli incarichi il divario è ancora marcato. Gli obiettivi della nostra ricerca nell'ambito della Redazione del bilancio di Genere sono quelli di acquisire maggiore consapevolezza delle differenze ancora esistenti, promuovere azioni volte al superamento degli ostacoli che impediscono il raggiungimento della parità di genere e verificarne il miglioramento anno per anno.