



 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 2025
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 quarto 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.

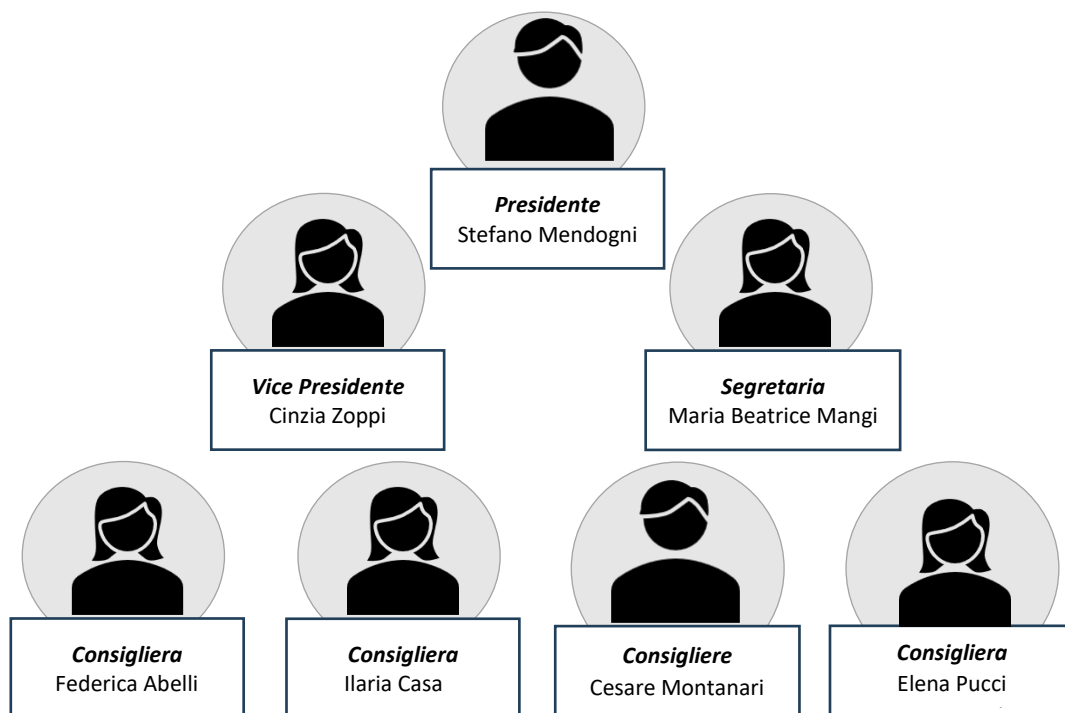
Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche con l'adozione della Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità. La Direttiva sostituisce espressamente quella in 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

Nella seduta del 23.02.2026 il Consiglio dell’ODCEC di Parma, ai sensi dell’art. 4 e 5 del *Regolamento per la costituzione e l’elezione dei Comitati Pari Opportunità*, ha designato il membro del CPO nella persona della dott.ssa Federica Abelli ed attribuito le cariche di Presidente, Vice Presidente e Segretario come segue:



Il Comitato Parti Opportunità così costituito, si è formalmente insediato il 24.03.2026.

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 2025 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, evento sulla parità' retributiva organizzato in PROVINCIA con Cpo Avvocati e

Federmanager con la partecipazione anche all'evento Nazionale del 25/11/2025 sulle BARRIERE INVISIBILI;

- ✓ 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 2025 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) e dalla Camera di Commercio dell'Emilia. In ordine al Tribunale di Parma, non è stato possibile ottenere per il 2025 i dati ¹ a causa della carenza di personale amministrativo, pertanto verranno riportati i dati al 31/12/2024.

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

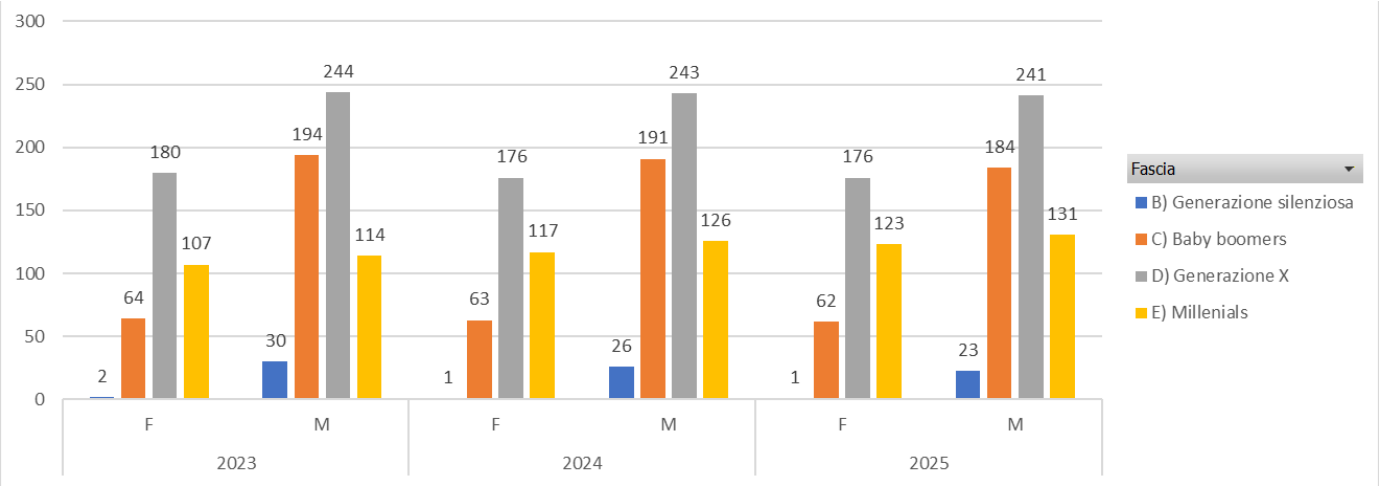
Analizziamo l'ultimo triennio degli iscritti all'Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, sezione A, B e Speciale (iscritti al 31/12 di ogni anno); l'analisi è stata elaborata attraverso una divisione per classi di età che coincide con le generazioni. In questo modo i dati possono essere più 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 2023/2025

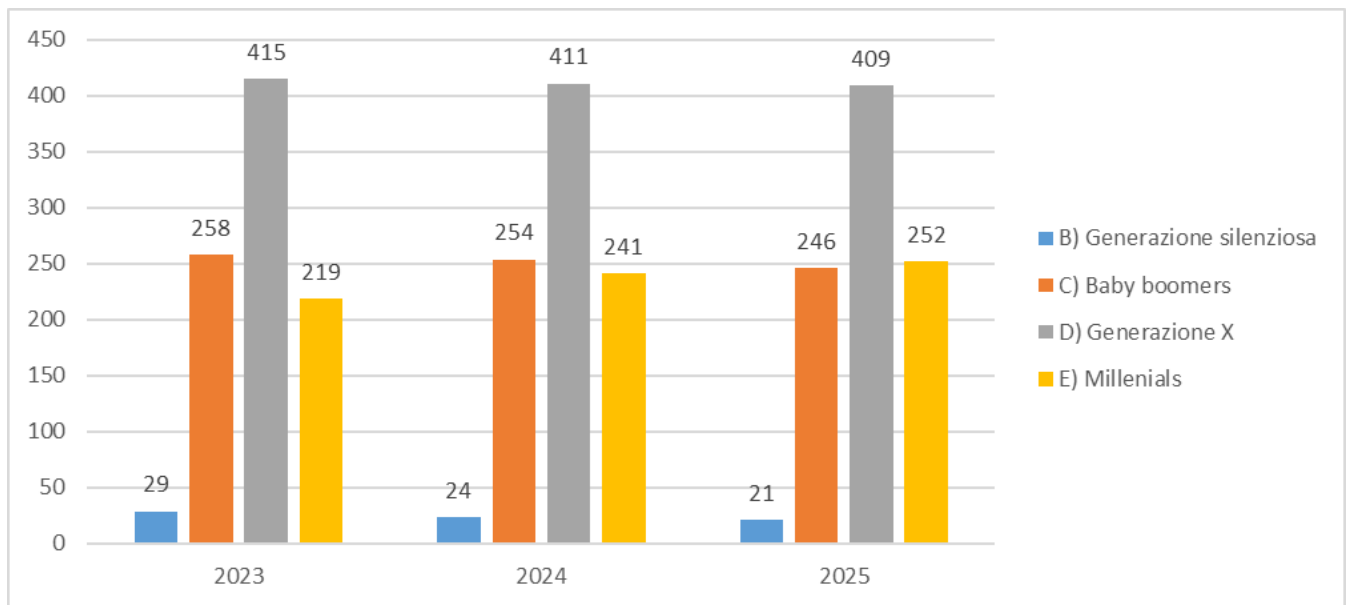
Anno di riferimento	B) Generazione silenziosa	C) Baby boomers	D) Generazione X	E) Millenials	Totale complessivo
2023	32	258	424	221	935
2024	27	254	419	243	943
2025	24	246	417	254	941
Totale complessivo	83	758	1260	718	2819

¹ Vedi comunicazione Tribunale di Parma prot. 1199 del 20.04.2026

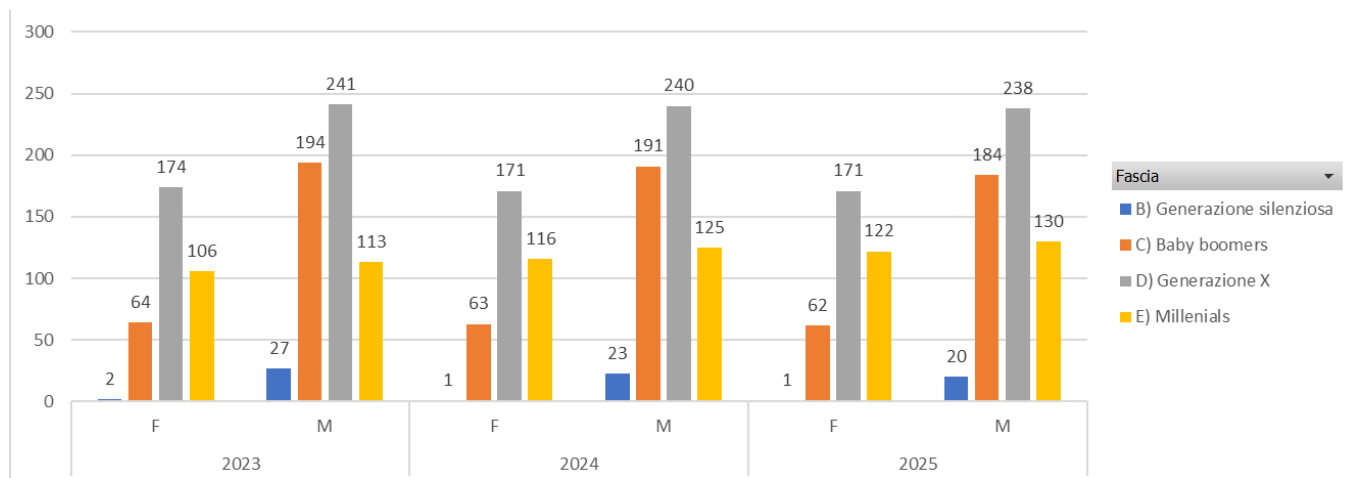


Albo sezione A e B suddivisione per età

Anno di riferimento	B) Generazione silenziosa	C) Baby boomers	D) Generazione X	E) Millenials	Totale complessivo
2023	29	258	415	219	921
2024	24	254	411	241	930
2025	21	246	409	252	928
Totale complessivo	74	758	1235	712	2779

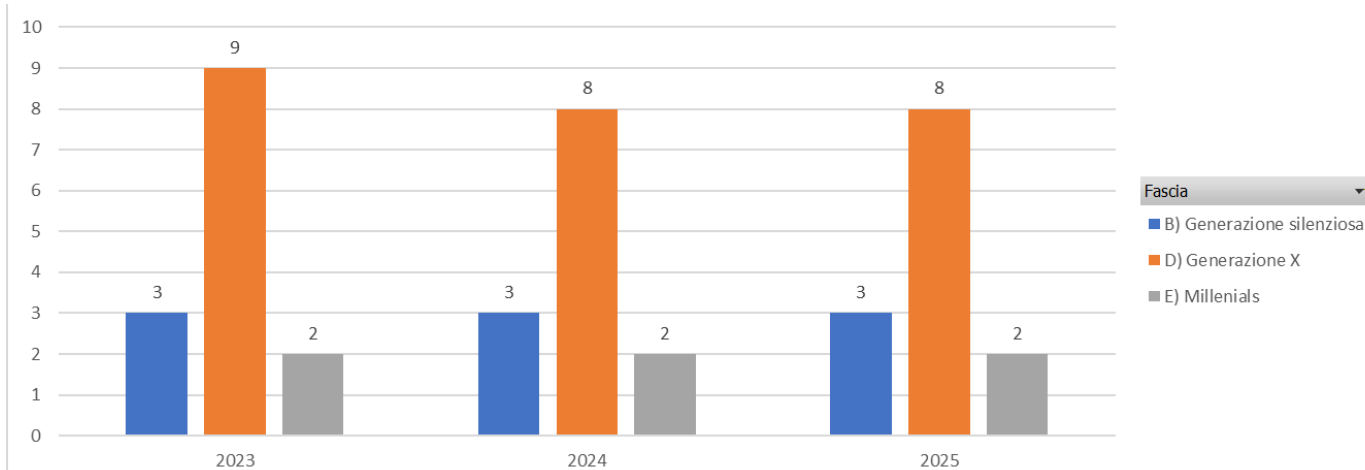


Albo sezione A e B suddivisione per età e genere

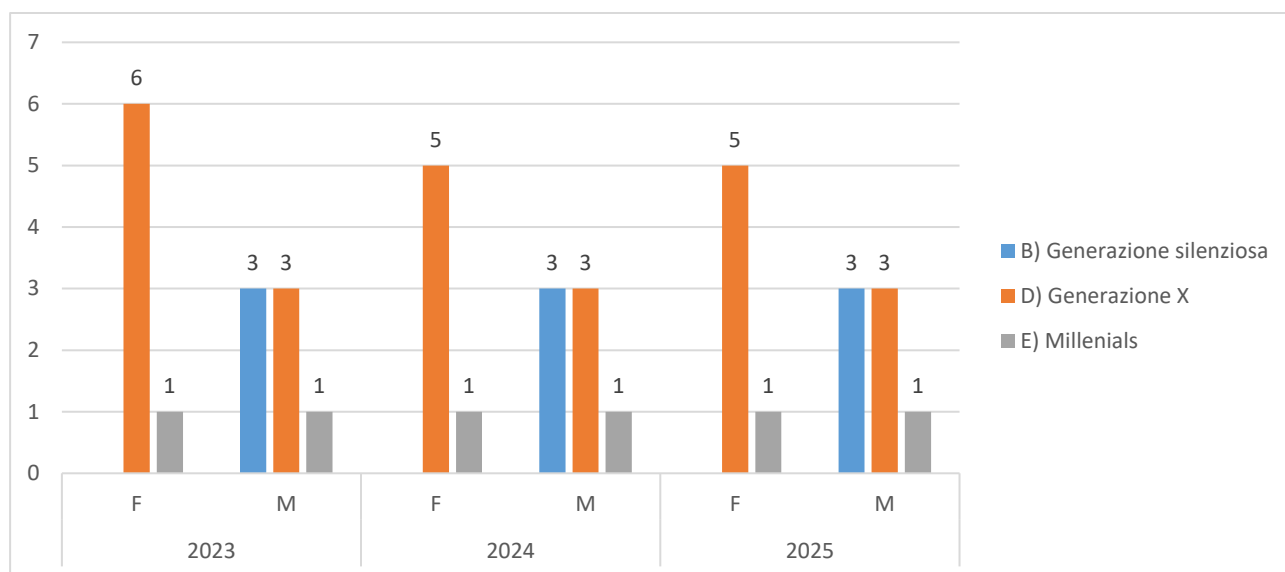


Elenco speciale suddivisione per età

Anno di riferimento	B) Generazione silenziosa	D) Generazione X	E) Millenials	Totale complessivo
2023	3	9	2	14
2024	3	8	2	13
2025	3	8	2	13
Totale complessivo	9	25	6	40



Elenco speciale suddivisione per età e genere

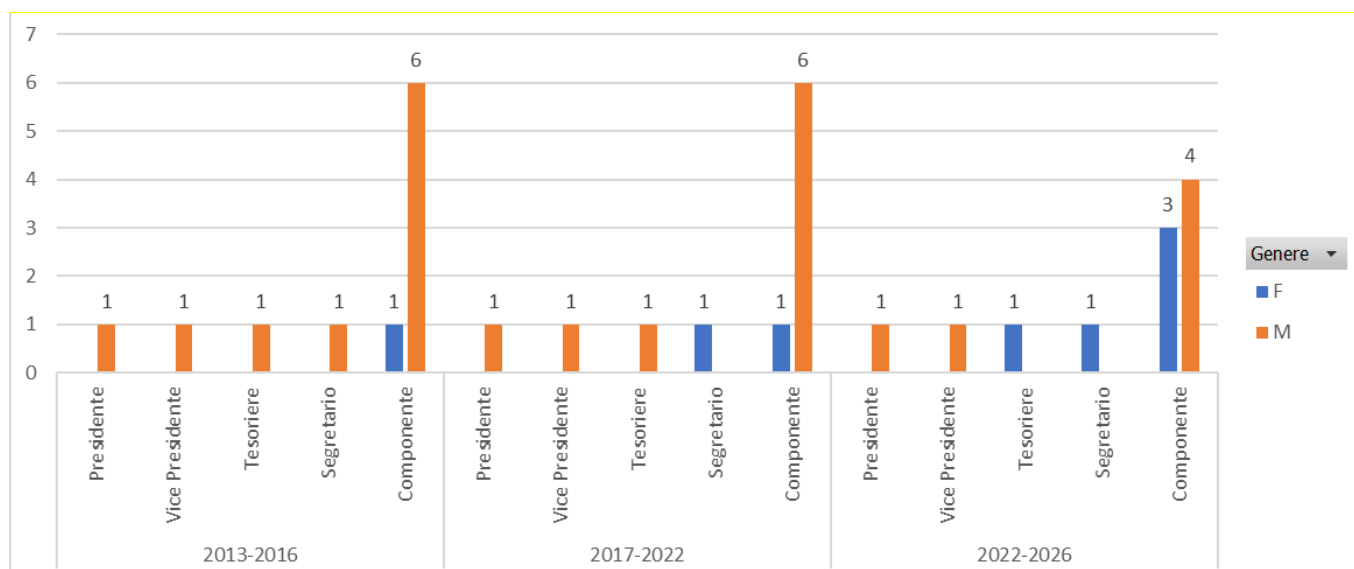


	2023		2024		2025	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
B) Generazione silenziosa	2	27	1	23	1	20
C) Baby boomers	64	194	63	191	62	184
D) Generazione X	174	241	171	240	171	238
E) Millenials	106	113	116	125	122	130
TOTALE DONNE/UOMINI	346	575	351	579	356	572
Ripartizione per genere	38%	62%	38%	62%	38%	62%
TOTALE COMPLESSIVO	921		930		928	

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 del Consiglio al 31.12.2025, 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 2025

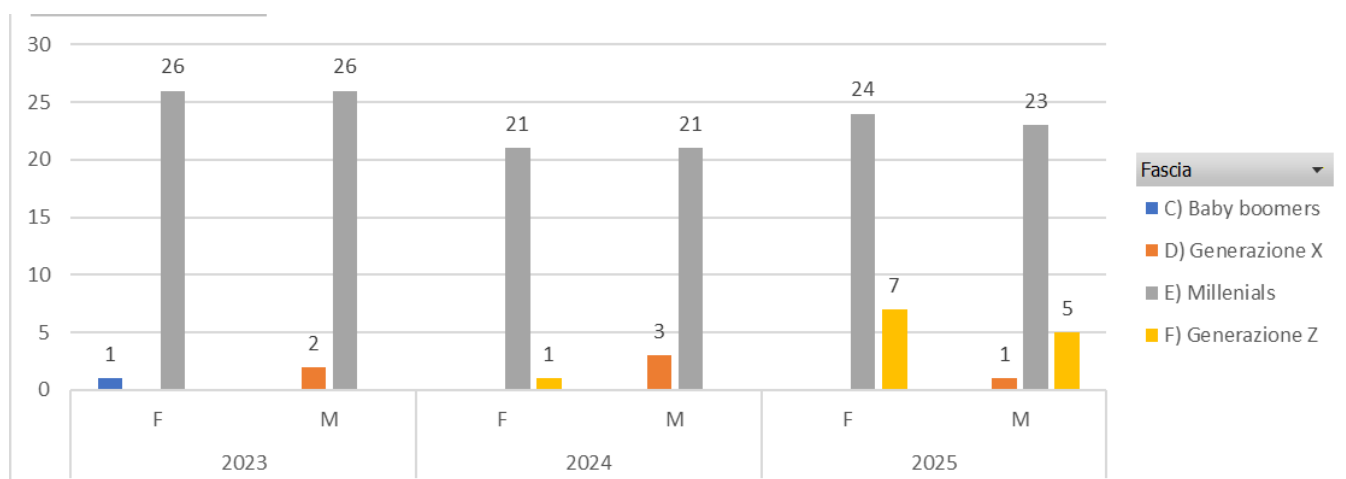
COMMISSIONI ISTITUZIONALI	F	M	Totale complessivo	%F	%M
BILANCIO E PRINCIPI CONTABILI 22-26	2	7	9	22%	78%
CONTENZIOSO TRIBUTARIO 22-26	5	6	11	45%	55%
CONTROLLO GESTIONE E FINANZA 22-26	4	5	9	44%	56%
D.LGS.231/01 22-26	2	5	7	29%	71%
DATA MANAGEMENT E BUSINESS INTELLIGENCE 22-26	2	4	6	33%	67%
ENTI DEL TERZO 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%
Totale complessivo	39	68	107		

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%
Totale complessivo	39	68	107		

RUOLO/FASCIA D'ETA'	F	M	Totale complessivo	%F	%M
Presidente	2	10	12	17%	83%
inferiore o uguale a 40 anni				0%	0%
da 41 a 60 anni		1	4	9%	33%
oltre 60 anni	1	6	7	8%	50%
Vicepresidente	4	9	13	31%	69%
inferiore o uguale a 40 anni			2		15%
da 41 a 60 anni	3	4	7	23%	31%
oltre 60 anni	1	3	4	8%	23%
Componente	33	49	82	40%	60%
inferiore o uguale a 40 anni	8	11	19	10%	13%
da 41 a 60 anni	18	26	44	22%	32%
oltre 60 anni	7	12	19	8%	15%
Totale complessivo	39	68	107	36%	64%

5.4 Praticanti

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



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 Commercialisti²

Iscritti attivi alla Cassa e relative medie del Reddito Netto Professionale (Irpef) e del Volume d'affari (Iva) comunicati nell'anno 2025³

² Fonte: CNPADC - area riservata del portale Ponte Ordini

³ "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]

ITALIA

Classe età	Iscritti Attivi Uomini	Iscritti Attivi Donne	Totale Iscritti Attivi	Irpef Media Uomini	Irpef Media Donne	Irpef Media Totale	Iva Media Uomini	Iva Media Donne	Iva Media Totale
Fino a 30	1.275	1.079	2.354	€ 28.397,12	€ 25.651,49	€ 27.108,45	€ 36.948,56	€ 33.513,82	€ 35.336,45
31-40	6.511	5.118	11.629	€ 58.928,20	€ 40.833,67	€ 50.882,20	€ 88.153,78	€ 58.237,70	€ 74.851,15
41-50	10.641	6.990	17.631	€ 99.585,45	€ 56.404,51	€ 82.291,49	€ 169.369,04	€ 90.838,85	€ 137.917,71
51-65	24.163	10.695	34.858	€ 143.096,40	€ 74.562,17	€ 121.815,86	€ 250.584,07	€ 124.667,76	€ 211.485,84
Oltre 65	6.638	849	7.487	€ 105.562,70	€ 91.359,60	€ 103.922,80	€ 195.100,85	€ 124.402,89	€ 186.937,97
TOTALE	49.228	24.731	73.959	€ 115.045,83	€ 61.184,05	€ 96.846,35	€ 199.483,20	€ 97.911,48	€ 165.162,90

EMILIA ROMAGNA

Classe di età	Iscritti attivi Uomini	Iscritti attivi Donne	Totale Iscritti Attivi	Irpef Media Uomini	Irpef Media Donne	Irpef Media Totale	Iva Media Uomini	Iva Media Donne	Iva Media Totale
Fino a 30	124	125	249	€ 26.922,41	€ 24.953,44	€ 25.943,08	€ 36.308,42	€ 31.716,89	€ 34.024,68
31-40	511	509	1.020	€ 67.673,73	€ 44.575,12	€ 56.006,33	€ 100.395,72	€ 61.001,57	€ 80.497,24
41-50	690	632	1.322	€ 115.484,54	€ 62.954,20	€ 89.734,38	€ 193.886,98	€ 95.317,36	€ 145.568,54
51-65	1.722	1.103	2.825	€ 167.442,44	€ 87.064,13	€ 136.035,58	€ 288.228,58	€ 144.708,98	€ 232.150,01
Oltre 65	560	122	682	€ 127.315,28	€ 77.606,41	€ 118.498,41	€ 247.778,99	€ 146.576,85	€ 229.828,76
TOTALE	3.607	2.491	6.098	€ 133.508,77	€ 69.198,62	€ 107.069,42	€ 230.818,57	€ 110.377,53	€ 181.302,55

ORDINE DI PARMA

Classe di età	Iscritti attivi Uomini	Iscritti attivi Donne	Totale Iscritti Attivi	Irpef Media Uomini	Irpef Media Donne	Irpef Media Totale	Iva Media Uomini	Iva Media Donne	Iva Media Totale
Fino a 30	14	15	29	€ 34.808,67	€ 18.808,22	€ 26.808,44	€ 60.466,78	€ 24.279,44	€ 42.373,11
31-40	63	69	132	€ 66.729,66	€ 40.494,79	€ 52.779,37	€ 100.974,46	€ 54.028,22	€ 76.010,98
41-50	88	68	156	€ 98.434,94	€ 66.612,49	€ 84.104,30	€ 142.496,04	€ 93.373,04	€ 120.374,42
51-65	187	105	292	€ 204.705,75	€ 75.831,87	€ 157.842,52	€ 380.668,52	€ 138.121,20	€ 292.469,49
Oltre 65	67	8	75	€ 148.132,00	€ 34.867,00	€ 135.369,75	€ 269.686,03	€ 64.180,88	€ 246.530,52
TOTALE	419	265	684	€ 149.013,11	€ 60.849,70	€ 114.396,80	€ 264.143,32	€ 97.913,38	€ 198.875,12

CNPR – Cassa Ragionieri Commercialisti⁴

DATI NAZIONALI									
	Femmine			Maschi			Totale		
Fascia d'età	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari
fino a 30	90	24.447	36.688	106	24.873	34.773	196	24.677	35.652
31-40	362	32.502	52.003	561	39.515	59.939	923	36.764	56.827
41-50	443	44.711	75.681	725	68.325	126.498	1.168	59.369	107.224
51-65	5.596	52.814	98.394	10.608	76.823	151.512	16.204	68.532	133.168
oltre	1.721	48.267	97.357	5.691	66.783	135.521	7.412	62.484	126.660
Totale complessivo	8.212	50.217	94.230	17.691	71.751	141.739	25.903	64.924	126.678

⁴ Fonte: CNPR pec 28/04/26

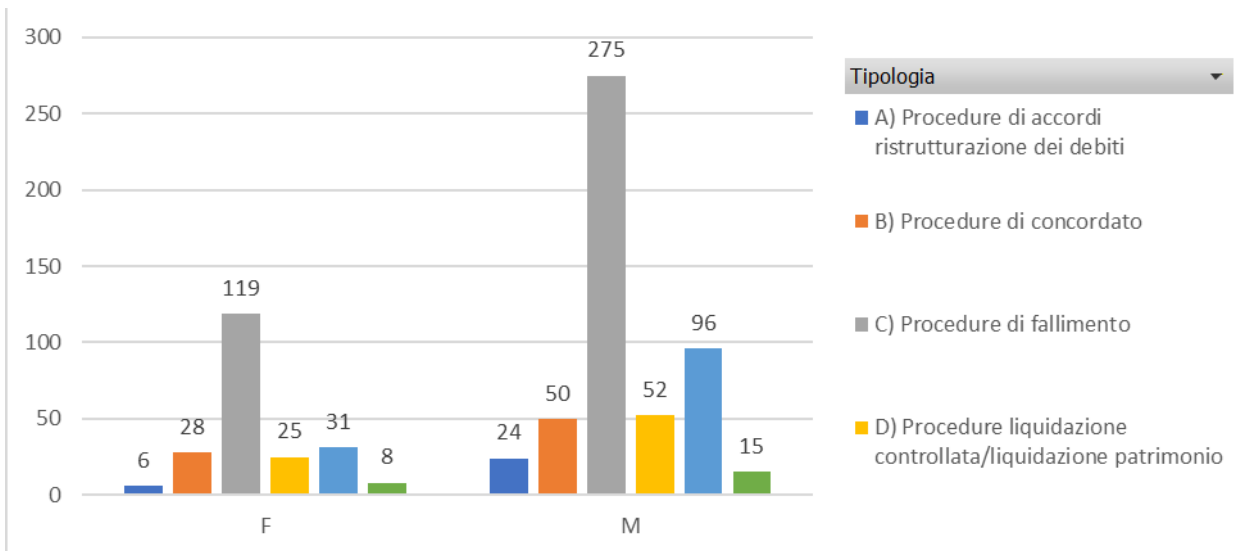
DATI EMILIA ROMAGNA - DICHIARAZIONI 2025									
Fascia d'età	Femmine			Maschi			Totale		
	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari
fino a 30	15	24.432	22.806	6	18.603	26.386	21	22.767	23.829
da 31 a 40	27	44.903	88.976	32	45.652	63.468	59	45.309	75.141
da 41 a 50	39	59.754	104.206	42	122.313	132.064	81	92.192	118.651
da 51 a 65	423	71.539	137.591	543	104.541	218.568	966	90.090	183.109
oltre 65	181	75.216	145.733	330	82.264	171.824	511	79.768	162.582
Totale complessivo	685	69.758	133.412	953	95.092	192.151	1.638	84.498	167.587

DATI ORDINE DI PARMA - DICHIARAZIONI 2025									
Fascia d'età	Femmine			Maschi			Totale		
	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari	Numero	Reddito	Volume affari
fino a 30									
da 31 a 40	2	78.550	94.724	2	3.415	4.553	4	40.983	49.639
da 41 a 50	4	34.563	45.257	5	50.563	83.696	9	43.452	66.612
da 51 a 65	42	102.656	192.217	69	108.030	228.208	111	105.997	214.590
oltre 65	14	39.838	80.340	31	74.406	145.935	45	63.651	125.527
Totale complessivo	62	83.301	154.328	107	93.648	193.438	169	89.852	179.090

7. ULTERIORI ANALISI FACOLTATIVE

7.1 Dati statistici degli elenchi tenuti dal Tribunale di Parma e relativi a procedure aperte alla data del 31/12/2024⁵ :

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	8	217
M	24	50	275	52	96	15	512
Totale complessivo	30	78	394	77	127	23	729



⁵ Dati forniti dal Tribunale di Parma il 25/03/2025 (vedi anche nota a pag.4)

7.2 Dati statistici, per genere, degli organi di controllo-revisori tenuti dalla Camera di Commercio dell'Emilia⁶:

Persone con cariche appartenenti a sedi o unità locali non cessate (Registrate) presenti nella Provincia di PARMA al 31/12/2025

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	374	65	439	85%	15%
	REVISORE DEI CONTI SUPPLENTE	-	-	-	-	-
	REVISORE LEGALE	414	120	534	78%	22%
	REVISORE UNICO	314	84	398	79%	21%
	SINDACO	1.068	296	1.364	78%	22%
	SINDACO SUPPLENTE	680	343	1.023	66%	34%
Totale		2.851	908	3.759	76%	24%

*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 31/12/2025

Carica	Persone Registrate*	
	M	F
ALTRE CARICHE	41	5
AMMINISTRATORE	1.190	326
AMMINISTRATORE DELEGATO	57	19
AMMINISTRATORE E RESPONSABILE TECNICO	1	-
AMMINISTRATORE GIUDIZIARIO	5	2
AMMINISTRATORE PROVVISORIO	-	2
AMMINISTRATORE UNICO	6.986	2.036
AMMINISTRATORE UNICO E PREPOSTO	1	-
AUSILIARIO NOMINATO ART.25 SEXIES DLGS 14/2019	1	-
COLTIVATORE DIRETTO	20	11
COMMISSARIO GIUDIZIALE	37	13
COMMISSARIO GIUDIZIARIO	22	4
COMMISSARIO GOVERNATIVO	1	-
COMMISSARIO LIQUIDATORE	40	13
CONSIGLIERE	6.613	2.321
CONSIGLIERE DELEGATO	87	28
CONSIGLIERE DI GESTIONE	11	1
CONSIGLIERE DI SORVEGLIANZA	4	1
CURATORE	150	56
CURATORE FALLIMENTARE	278	91
DELEGATO AL RITIRO DEI 3 DECIMI	-	1
DELEGATO ALLA SOMMINISTRAZIONE	-	1

⁶ Dati forniti dalla Camera di Commercio dell'Emilia il 04/05/2026

DESIGNATO COME RAPPRESENT. DELLA SOC. AMMINISTRATRICE	12	1
DIPENDENTE OD ALTRE FORME CONTRATTUALI	2	2
DIRETTORE	2	3
DIRETTORE COMMERCIALE	2	-
DIRETTORE DI STABILIMENTO	1	-
DIRETTORE GENERALE	5	1
DIRETTORE RESPONSABILE	3	-
DIRETTORE TECNICO	125	13
DIRIGENTE	-	1
GERENTE	1	1
INSTITORE	59	16
LEGALE RAPPRESENTANTE	69	21
LEGALE RAPPRESENTANTE ART.2 L. 25/8/91 N.287	1	-
LEGALE RAPPRESENTANTE DI SOCIETA'	19	4
LEGALE RAPPRESENTANTE DISGIUNTAMENTE	-	1
LIQUIDATORE	847	192
LIQUIDATORE GIUDIZIARIO	13	9
MANDATARIO	1	-
MEMBRO COMITATO DI GESTIONE	2	3
MEMBRO COMITATO DIRETTIVO	10	3
MEMBRO COMITATO ESECUTIVO	5	1
MEMBRO CONSIGLIO DIRETTIVO	81	20
MEMBRO GIUNTA ESECUTIVA	-	1
PADRE O MADRE ESERCENTE LA PATRIA POTESTA'	1	-
PREPOSTO	40	12
PREPOSTO AGENTI RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO	53	10
PREPOSTO AL COMMERCIO SETTORE ALIMENTARE	31	13
PREPOSTO ALLA GESTIONE TECNICA (D.M. N.221/2003)	4	-
PREPOSTO ALLA GESTIONE TECNICA AI SENSI D.M. 37/2008	219	2
PREPOSTO ALLA GESTIONE TECNICA AI SENSI DEL D.M. 274/97	18	8
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	42	17
PREPOSTO DELLA SEDE SECONDARIA	13	2
PREPOSTO ESERCIZIO	2	2
PRESIDENTE	209	28
PRESIDENTE COMITATO DIRETTIVO	10	2
PRESIDENTE COMITATO ESECUTIVO	1	1
PRESIDENTE CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE	1.806	425
PRESIDENTE CONSIGLIO DIRETTIVO	48	9
PRESIDENTE CONSORZIO	3	-
PRESIDENTE DEI REVISORI LEGALI	1	-
PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	374	65
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	369	142
PROCURATORE AD NEGOTIA	2	-
PROCURATORE AMMINISTRATIVO	1	-
PROCURATORE GENERALE	14	10
PROCURATORE SPECIALE	972	371
PROCURATORE TECNICO	1	-
RAPPRESENTANTE COMUNE OBBLIGAZIONISTI	3	3
RAPPRESENTANTE IN ITALIA	1	-
RAPPRESENTANTE LEGALE DELLE SEDI SECONDARIE	1	1
RESPONSABILE	33	3
RESPONSABILE ALLE VENDITE	1	-
RESPONSABILE TECNICO	323	32
RESPONSABILE TECNICO ACCONCIATORE	35	63
RESPONSABILE TECNICO ESTETISTA	1	96
REVISORE LEGALE	414	120
REVISORE UNICO	314	84
SEGRETARIO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	2	-
SEGRETARIO GENERALE	1	-
SINDACO	1.068	296
SINDACO SUPPLENTE	680	343
SOCIO	1.209	920
SOCIO ACCOMANDANTE	1.116	1.329
SOCIO ACCOMANDATARIO	1.511	666
SOCIO AMMINISTRATORE	5.533	2.892
SOCIO CHE NON PARTECIPA ALLE LAVORAZIONI	-	4
SOCIO DI OPERA	11	9
SOCIO DI SOCIETA' IN NOME COLLETTIVO	2	5
SOCIO LAVORANTE	18	12
SOCIO RAPPRESENTANTE	4	1
SOCIO UNICO	855	315
TITOLARE	608	199
TITOLARE FIRMATARIO	14.353	5.241
TUTORE	1	-
USUFRUTTUARIO	8	10
VICE DIRETTORE GENERALE	1	-
VICE PRESIDENTE	125	39
VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE	666	268
Totale	50.105	19.296

*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.