

VERSO UN BILANCIO DI GENERE

A cura di Period Think Tank

Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori di Bologna

06.03.2026

VERSO UN BILANCIO DI GENERE

**Ordine degli Architetti, Pianificatori,
Paesaggisti e Conservatori di
Bologna**

Via Saragozza 175, 40135 Bologna, Italia

Verso un Bilancio di Genere

Documento realizzato in collaborazione
con **Period Think Tank**, APS
impegnata in attività di ricerca,
advocacy e analisi delle politiche
pubbliche con un focus di genere.

**Gruppo di lavoro e coordinamento
scientifico**

Ordine degli Architetti PPC di Bologna

Arch. Caterina Isabella

Arch. Veronica Visani

Period Think Tank

Arda Lelo - Architetta, Ricercatrice,
Vicepresidente Period Think Tank

Teresa Carlone - Ricercatrice e
Docente di Sociologia al Dipartimento
delle Arti, Università di Bologna.

© 2026 Ordine degli Architetti PPC di
Bologna – Period Think Tank

Verso un Bilancio di Genere dell'Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori di Bologna

a cura di Period Think Tank

1. Introduzione
2. Metodologia e fonti dati
3. Analisi e organizzazione dei dati quantitativi disponibili
 - 3.1 Struttura demografica dell'Ordine
 - 3.2 Commissioni e Governance
 - 3.3 Analisi dei redditi e divario retributivo di genere
4. Traiettorie future
5. Raccomandazioni operative per la redazione del Bilancio di Genere
6. Allegati

1. Introduzione

Il bilancio di genere è uno strumento di analisi e di programmazione da usare in modo iterativo e continuativo nel tempo per misurare interventi, investimenti, misure, campagne e politiche adottate da un'istituzione. Esso introduce una prospettiva specifica – quella di genere – nella valutazione delle scelte politiche e degli impegni economico-finanziari, consentendo di interrogare in modo sistematico l'impatto delle decisioni assunte. Non si tratta di un documento accessorio o meramente descrittivo, ma di una lente di osservazione da integrare nei bilanci ordinari (economici e sociali), capace di accrescere la consapevolezza rispetto agli effetti differenziati che le politiche producono su uomini e donne.

Sebbene il bilancio di genere sia stato sviluppato principalmente nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, la riflessione che lo sostiene riguarda in modo altrettanto significativo le associazioni di categoria e gli ordini professionali. I sistemi di disuguaglianza di genere non si articolano infatti esclusivamente nello spazio del mercato del lavoro o nelle politiche pubbliche in senso stretto, ma attraversano anche le organizzazioni intermedie, i corpi professionali, le strutture di rappresentanza e di autoregolazione. Gli ordini professionali, in quanto soggetti che incidono sull'accesso alla professione, sulla distribuzione delle opportunità, sulla formazione continua, sulla rappresentanza istituzionale e sull'attribuzione di incarichi e responsabilità, partecipano alla costruzione – o alla riduzione – delle asimmetrie di genere. Riflettere sul genere all'interno di un Ordine degli Architetti significa dunque interrogare non solo la composizione degli iscritti, ma anche le modalità con cui si distribuiscono potere decisionale, riconoscimento, risorse economiche e simboliche.

Il tema del bilancio di genere si inserisce inoltre in una più ampia richiesta, divenuta ormai centrale in un contesto altamente digitalizzato, di trasparenza e apertura dei dati. Dal mondo della ricerca, dalle comunità digitali e dalle organizzazioni impegnate nell'advocacy e nel governo aperto proviene una sollecitazione chiara agli enti pubblici e parapubblici: rendere accessibili e comprensibili i dati sulla base

dei quali vengono assunte decisioni di interesse collettivo. In questo quadro, diventa essenziale non solo “liberare” i dati - renderli quindi aperti - ma prima ancora raccogliarli in modo sistematico e strutturato, così da poter misurare il gender gap attraverso metriche affidabili. Le disparità di genere attraversano in modo trasversale ambiti e settori, producono impatti differenziati e spesso costituiscono la crepa invisibile che genera inefficienze e risultati paradossali nelle scelte di policy. Il bilancio di genere, tra le sue finalità, consente di riconoscere e valutare gli effetti potenzialmente o concretamente discriminatori che possono aggravare divari economici, politici, sociali e culturali, offrendo la possibilità di introdurre correttivi.

Il bilancio di genere è strettamente connesso all’approccio del gender mainstreaming, che prevede l’integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi dei processi decisionali legati a politiche, interventi, scelte strategiche e distribuzione di risorse: dalla progettazione all’attuazione, dalla stesura delle norme alle decisioni di spesa, fino alla valutazione e al monitoraggio. Applicare questo approccio a un Ordine professionale significa interrogare l’intero ciclo delle sue attività – composizione, formazione, governance, commissioni, gestione delle risorse, bisogni – per comprenderne gli effetti differenziati e orientarne l’evoluzione.

Il presente documento costituisce una prima sperimentazione di Bilancio di Genere dell’Ordine degli Architetti PPC della Provincia di Bologna. L’obiettivo è duplice: da un lato analizzare la composizione e le dinamiche di genere all’interno dell’Ordine; dall’altro fornire una base metodologica e operativa per la redazione strutturata e sistematica del Bilancio di Genere negli anni successivi. Il lavoro si inserisce in un percorso di riflessione istituzionale già avviato dall’Ordine sul tema del genere e della parità, con l’intento di integrare stabilmente questa prospettiva nella governance e nella programmazione delle attività.

Questa sperimentazione si colloca, inoltre, nel più ampio lavoro sviluppato da Period Think Tank, che negli ultimi cinque anni ha maturato competenze specifiche nella

redazione di bilanci di genere comunali e provinciali in diverse realtà italiane, adottando un approccio innovativo ispirato al femminismo dei dati. Tale approccio non si limita a leggere i dati esistenti, ma ne evidenzia i limiti, le lacune e le asimmetrie, proponendo modalità di analisi più attente alle molteplici dimensioni della disuguaglianza.

Nel caso dell'Ordine degli Architetti PPC di Bologna, si tratta di una sperimentazione ancora embrionale, poiché i dati attualmente disponibili risultano frammentati e discontinui. Tuttavia, proprio per questo motivo essa rappresenta un punto di partenza essenziale. Avviare un processo strutturato di raccolta, sistematizzazione e analisi dei dati di genere significa dotarsi di uno strumento interno di autovalutazione capace di orientare le scelte future. In questa prospettiva, il Bilancio di Genere può contribuire a ripensare il ruolo dell'Ordine e le sue traiettorie di sviluppo, rafforzando la sua capacità di essere un soggetto più attrattivo, più inclusivo e più trasversale rispetto alle trasformazioni in atto nella professione e nella società.

2. Metodologia e fonti dati

Per redigere il seguente report è stato necessario analizzare una serie di fonti e dati primari forniti dall'Ordine degli Architetti di Bologna. In particolare, dal dialogo continuo con le Arch. Caterina Isabella e Arch. Veronica Visani è stato possibile impostare un primo lavoro di mappatura dei temi da trattare e delle annualità interessate dall'analisi. In particolare, con l'obiettivo di costruire il database interno dal quale estrarre i dati utili alla redazione del seguente documento, sono state prese in considerazione le seguenti fonti dati:

- dati relativi agli iscritti all'Ordine per le annualità 2022, 2023, 2024, 2025
- bilancio previsionale e rendiconto finanziario per le annualità 2022, 2023, 2024, bilancio previsionale per l'annualità 2025
- dati relativi alle Commissioni annualità 2022, 2023, 2024, 2025 con un focus in particolare rispetto a Commissione Cultura; Commissione Compensi; Commissione Formazione, Università e Tirocini; Commissione Normative;

Commissione Pari Opportunità; Gruppo Archivi; Gruppo CTU; Gruppo Europa; Gruppo Pagine d'Architettura, Gruppo Valutatori.

- estrazione dei dati relativi al divario retributivo provenienti da INARCASSA per le annualità 2022 e 2024
- dati relativi all'adozione del timbro con la dicitura "Architetta" a seguito della delibera di adozione del timbro al femminile del 19 ottobre 2021
- dati relativi al 2024 già sistematizzati dall'Ordine contenenti informazioni relative a genere e età per gli ambiti Consiglio, Consiglio Disciplina, Commissione Compensi, Commissione Concorsi, Commissione Cultura, Commissione Concorsi, Commissione Formazione, Commissione Normative, Commissione Pari Opportunità, Gruppo Archivi, Commissione INARCASSA, Gruppo Pagine d'Architettura, Gruppo Estimo, Partecipazione in Archi Bologna, Gender Pay Gap
- dati relativi alla governance suddivisi per mandato reperiti sul sito archibo.it

La costruzione del database "merged" (unificato, sistematizzato in un unico foglio di calcolo) ha previsto l'unione di tutte queste fonti dati in un unico dataset coerente, garantendo uniformità di formati, nomi di variabili e chiavi di collegamento. I passaggi hanno incluso la pulizia dei dati (rimozione di valori mancanti o duplicati), la normalizzazione delle variabili, l'identificazione delle chiavi comuni per la fusione e la validazione dei record uniti per assicurare coerenza. Una volta creato il database completo l'analisi dati è proseguita con l'esplorazione dei dati, la creazione della visualizzazione dei pattern principali, e infine l'interpretazione dei risultati per estrarre insight utili alla redazione del seguente report.

In particolare, sono state selezionate le variabili significative per ogni macroarea di analisi. Per quanto riguarda la profilazione degli iscritti le variabili prese in considerazione sono state qualifica, sesso, data di nascita, provincia di nascita, luogo di nascita, indirizzo professionale, provincia professionale, anno di laurea, anno di abilitazione, data di iscrizione all'Ordine. Si è inoltre fatto un breve accenno

alle scelte linguistiche legate ai timbri, per osservare quante donne scelgono la declinazione al femminile del proprio titolo professionale. Nell'analisi compiuta sulle Commissioni sono stati analizzati sia gli aspetti relativi sia alle spese che alla partecipazione. Le spese complete sono state rilevate attraverso un'estrazione dei dati dai bilanci preventivi per ogni annualità [procedendo ad una conversione dei dati da documento pdf a documento interrogabile in formato Excel] e una sistemazione in serie storica per annualità con variabili quali: avanzi precedenti annualità, previsioni iniziali, variazioni, previsioni di competenza, previsioni di cassa. Per quanto riguarda le presenze in ciascuna commissione, i dati sono stati sistematizzati partendo dai documenti forniti dall'Ordine in formato Word, convertendoli in formato analizzabile Excel e prendendo in considerazione le annualità, la descrizione delle Commissioni, il numero totale di membri e la disaggregazione per uomini e donne. Si è quindi proceduto ad una analisi trasversale della Governance interna all'Ordine, recuperando i dati dal sito <https://www.archibo.it/> alla pagina Ordine, sistematizzando le informazioni per mandato [2013-2017, 2027-2021, 2021-2025, 2025-2029], inserendo le informazioni relative alle cariche [Presidente, Vicepresidente, Tesoriere, Segretario, Consiglieri] con la relativa suddivisione per sesso maschile e femminile. Infine, si è proceduto ad un'analisi di genere dei redditi: tra le fonti dati è stato possibile reperire informazioni relative soltanto alle annualità 2022 e 2024. In particolare, per il 2022 si fa riferimento a una Richiesta di dati disaggregati per genere, età e Ordine provinciale [Vs. Prot. n. 5474 del 27/11/2024] fatta all'INARCASSA. In tale documento sono inseriti i dati disponibili relativi agli architetti della regione Emilia-Romagna, disaggregati per genere, fasce d'età e provincia, specificando le seguenti informazioni:

1. differenze reddituali tra generi, suddivisi per fasce d'età e provincia, riferiti all'anno 2022;
2. composizione degli iscritti per genere, con dettaglio delle fasce d'età e distribuzione provinciale, aggiornati a fine 2023;

3. flussi di iscrizioni e cancellazioni per l'anno 2023, anch'essi disaggregati per genere, età e provincia.

Al fine di proseguire con il lavoro di analisi che questa sperimentazione di bilancio intende proporre sarebbe importante che tale estrazione fosse fatta anche per le annualità mancanti e per quelle future in modo da poter analizzare costantemente gli andamenti riguardanti in particolare i divari nei redditi tra uomini e donne. Relativamente al linguaggio utilizzato, è stato mantenuto quello fornito dall'Ordine, con i termini ufficiali in uso. Per il futuro, tuttavia, si consiglia contemplare una divisione di genere più esplicita, al fine di rendere la comunicazione più rappresentativa.

3. Organizzazione e descrizione dei dati quantitativi disponibili

Il presente report sviluppa la sperimentazione di Bilancio di Genere dell'Ordine degli Architetti PPC della Provincia di Bologna, mantenendo integralmente le percentuali e le articolazioni per annualità contenute nei dati disponibili. L'analisi si concentra sulle annualità 2022–2025 per quanto riguarda composizione, partecipazione e dinamiche ordinistiche, e sulle annualità 2022 e 2024 per i dati reddituali.

3.1 Struttura demografica dell'ordine

La struttura demografica dell'Ordine evidenzia una composizione di genere che vede le donne rappresentare il 52,9% degli iscritti e gli uomini il 47,1%. Il superamento della soglia della parità numerica costituisce un dato significativo e non contingente, che caratterizza stabilmente l'assetto attuale dell'Ordine. Tuttavia, questa parità deve essere letta con cautela: si tratta di un equilibrio quantitativo che non coincide necessariamente con un equilibrio strutturale. L'analisi disaggregata per età e anzianità professionale mostra, infatti, che la distribuzione di genere non è omogenea lungo tutte le coorti generazionali. La femminilizzazione risulta più marcata nelle fasce più giovani (sotto i 40 anni), mentre le coorti con maggiore seniority presentano una presenza maschile più consistente. Questo elemento segnala l'esistenza di una transizione generazionale in corso, in cui le nuove generazioni di professioniste stanno progressivamente ridefinendo la

composizione dell'Ordine. Al tempo stesso, suggerisce che le posizioni consolidate nel tempo – spesso associate a maggiore esperienza, reti professionali e potere decisionale – possano essere ancora influenzate da una distribuzione di genere meno equilibrata.

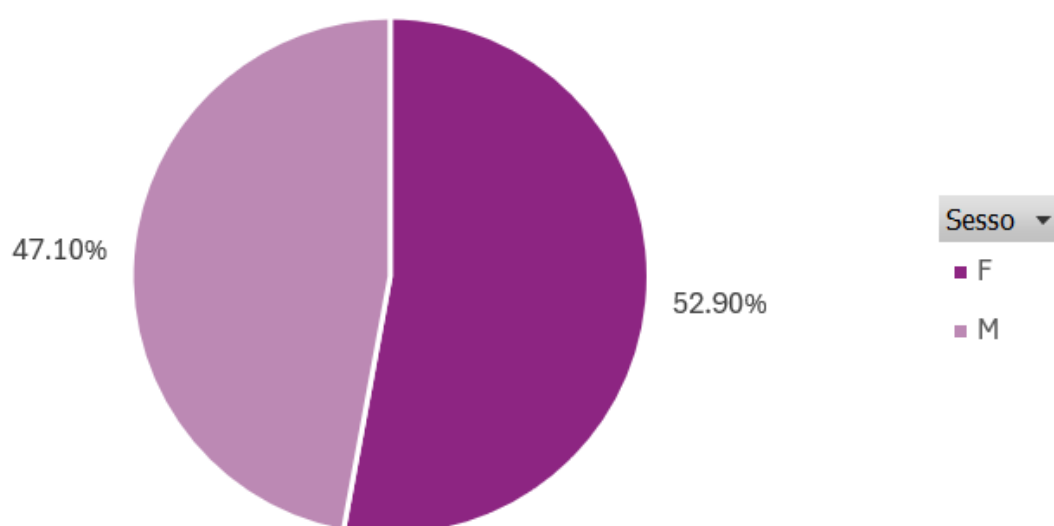


Grafico 1. Distribuzione degli iscritti per genere

L'età media degli iscritti è pari a 51 anni e la distribuzione anagrafica si concentra prevalentemente nella fascia compresa tra i 45 e i 60 anni, configurando un corpo professionale demograficamente maturo. Questo dato segnala un'elevata seniority media, che si traduce verosimilmente in una significativa esperienza accumulata, in reti professionali consolidate e in una maggiore stabilità economica per una parte consistente degli iscritti. Tuttavia, tale maturità anagrafica comporta anche implicazioni rilevanti in chiave di genere. Le coorti più anziane, formatesi in decenni in cui la professione era storicamente più maschile, possono ancora detenere una quota significativa del potere professionale e decisionale, incidendo sulla distribuzione degli incarichi e sulle dinamiche di governance. Parallelamente, la maggiore presenza femminile nelle fasce più giovani suggerisce che, pur essendo oggi le donne maggioritarie nel complesso degli iscritti, esse possano presentare un'anzianità media inferiore rispetto agli uomini. Questa configurazione consente di

ipotizzare l'esistenza di un possibile “*gender seniority gap*”, ossia di un divario strutturale legato alla diversa durata e continuità dei percorsi professionali, con effetti potenziali sulla distribuzione delle opportunità, dei redditi e delle posizioni di responsabilità.

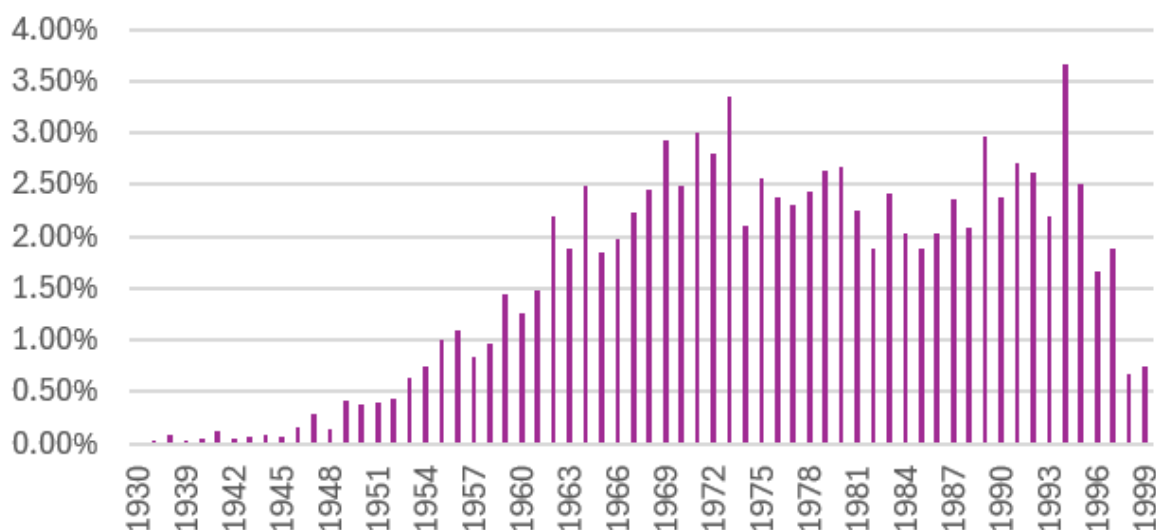


Grafico 2. Distribuzione degli iscritti per anno di nascita

È stata inoltre calcolata l'età al 1° marzo 2026 di tutti gli iscritti da cui emergono i seguenti risultati. Il campione è composto da 1.842 persone, di cui il 52,9% donne [972] e il 47,1% uomini [870]. La distribuzione per fasce di età mostra una forte concentrazione nelle classi centrali: le fasce 40–49 e 50–59 anni rappresentano complessivamente circa il 48% del totale, con un picco nella fascia 50–59. Le classi più giovani (20–29) e le più anziane (over 80) risultano invece numericamente contenute, indicando una struttura anagrafica a “campana” spostata verso le età medio-alte.

Analizzando la distribuzione per genere emergono alcune evidenze:

- Le donne risultano leggermente prevalenti nel campione complessivo e mantengono una presenza maggiore nella maggior parte delle fasce di età.
- Nelle fasce giovani (25–39 anni) si osserva una leggera prevalenza femminile, ma con una distribuzione abbastanza omogenea tra i generi.

- Nelle fasce centrali (40–59 anni) si osserva la maggiore concentrazione sia per uomini sia per donne, con una lieve prevalenza femminile.
- Nella fascia 60–69 anni la distribuzione tra i generi è sostanzialmente equilibrata.
- Nelle fasce più anziane (70+) si registra una sostanziale parità, con una lieve oscillazione a favore degli uomini nella classe 70–79, mentre oltre gli 80 anni torna una leggera prevalenza femminile.

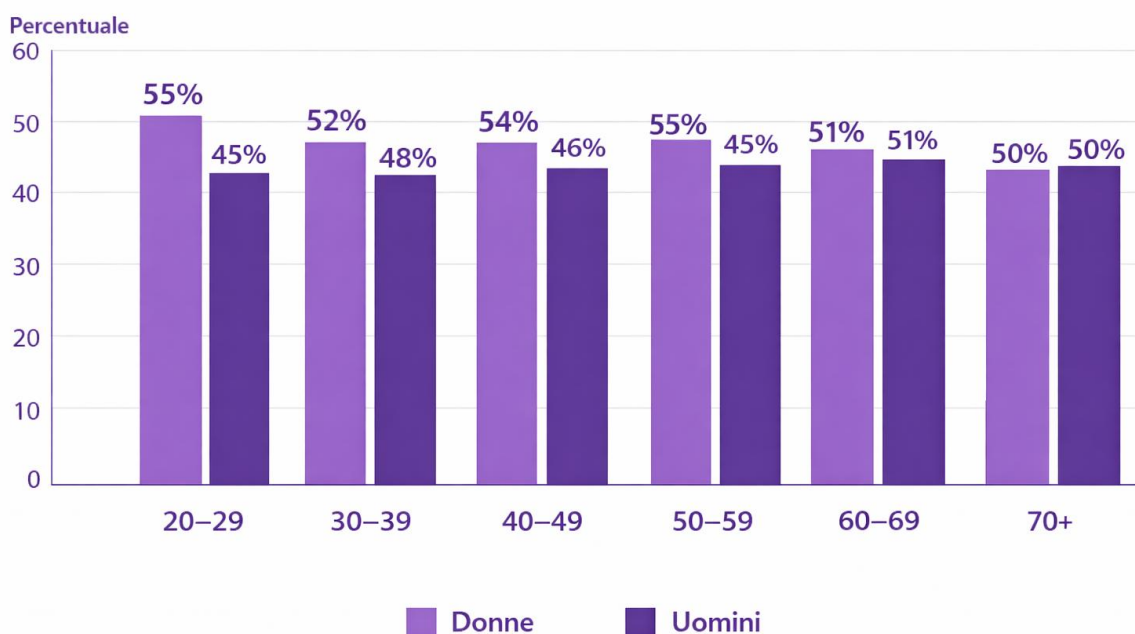


Grafico 3. Analisi di genere per fasce di età

L'analisi incrociata tra qualifica e genere evidenzia una distribuzione interna non omogenea che va oltre la semplice parità numerica complessiva. Tra gli Architetti, le donne rappresentano il 52,8% e gli uomini il 47,2%, un equilibrio sostanzialmente coerente con il dato generale dell'Ordine. Tra gli Architetti junior la presenza femminile cresce ulteriormente, raggiungendo il 57,9% rispetto al 42,1% maschile. La distribuzione cambia però in modo marcato nelle altre qualifiche: tra i Paesaggisti le donne costituiscono il 75% e gli uomini il 25%, mentre tra i Pianificatori si registra una forte prevalenza maschile, con il 77,8% di uomini e solo

il 22,2% di donne. Questa configurazione segnala un fenomeno di segregazione orizzontale, ossia una concentrazione differenziale di uomini e donne in specifiche specializzazioni. Non si tratta soltanto di una differenza numerica, ma di una distribuzione differenziale del capitale professionale: le diverse qualifiche intercettano mercati, committenze e opportunità economiche differenti, con possibili ricadute sulle traiettorie di carriera, sulla visibilità professionale e sui livelli di reddito.

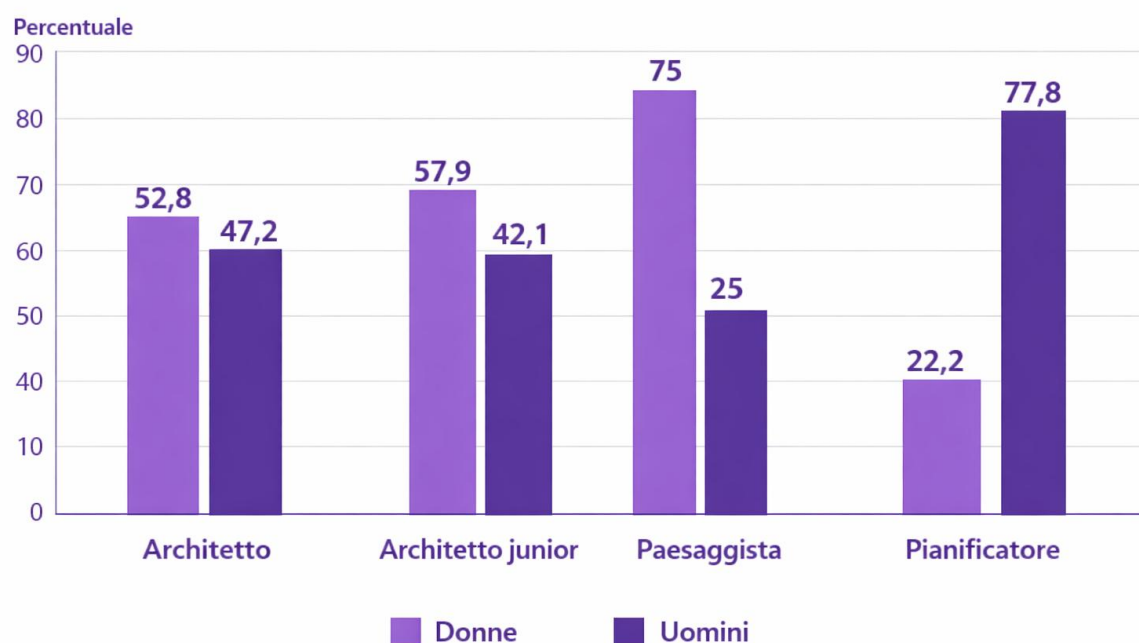


Grafico 4. Distribuzione percentuale di genere per qualifica

Per quanto riguarda la dinamica di ingresso nella professione, il tempo medio intercorrente tra il conseguimento della laurea e l'iscrizione all'Ordine è pari a 3,88 anni. Questo intervallo non può essere considerato un dato neutro, poiché rappresenta una fase cruciale di transizione verso la piena autonomia professionale. Esso può riflettere il tempo necessario per sostenere l'esame di abilitazione, un iniziale inserimento nel lavoro subordinato, condizioni di precarietà o discontinuità occupazionale, nonché eventuali interruzioni di percorso. Per approfondire, è stata condotta un'inferenza di genere sul rapporto tra anno di

laurea e data di iscrizione all'ordine. Dal dataset emerge che le donne tendono ad avere una laurea più recente rispetto agli uomini, con un'età accademica media più giovane (anno medio di laurea 2004 contro 1999 per gli uomini). Inoltre, le donne si iscrivono generalmente all'ordine più rapidamente dopo la laurea, con un intervallo medio di circa 3 anni, mentre per gli uomini il tempo medio è leggermente più lungo, circa 4 anni, e con casi estremi fino a 15 anni. In generale, la maggior parte degli iscritti, indipendentemente dal genere, completa l'iscrizione entro pochi anni dalla laurea, ma il gruppo maschile mostra una maggiore variabilità sia negli anni di laurea sia nei tempi di iscrizione.

La lettura della serie storica consente inoltre di collocare questo dato in un quadro più ampio. Dalla sovrapposizione tra andamento delle lauree e iscrizioni emerge una forte crescita dei titoli di studio negli anni compresi tra il 1990 e il 2005, seguita da un incremento delle iscrizioni con un fisiologico ritardo temporale. Dopo il 2015 si osserva una sostanziale stabilizzazione. In chiave macro-strutturale, questo andamento può essere interpretato come l'effetto di un boom formativo nei primi anni Duemila, cui è seguita una fase di saturazione del mercato professionale e, successivamente, una stabilizzazione demografica dell'Ordine. La professione appare oggi in una fase matura e non espansiva, caratterizzata più da dinamiche di consolidamento che di crescita. In questo contesto, i tempi di ingresso e le eventuali differenze di genere assumono un peso ancora maggiore, poiché in un mercato stabile o saturo le asimmetrie iniziali tendono a cristallizzarsi e a incidere in modo duraturo sulle traiettorie professionali.

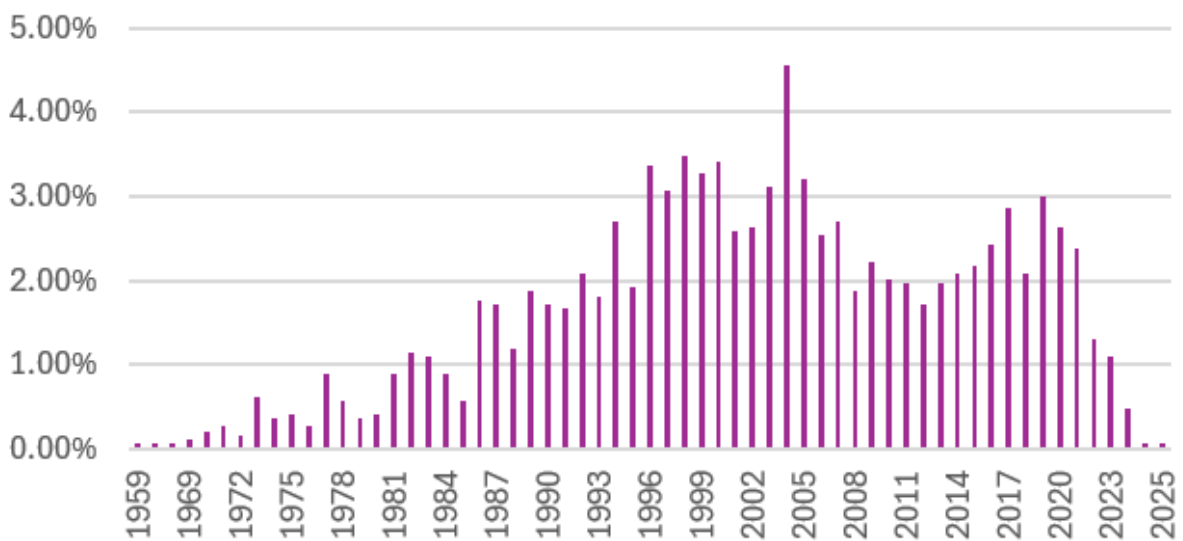


Grafico 5. Andamento generale rispetto all'anno di laurea

L'analisi della distribuzione geografica nelle province dell'Emilia-Romagna evidenzia una forte concentrazione nella provincia di Bologna (BO), che rappresenta il 98,29% del totale. Tutte le altre province contribuiscono in maniera marginale: Ferrara (FE) e Modena (MO) arrivano rispettivamente allo 0,47% e allo 0,26%, mentre le restanti province, tra cui Forlì-Cesena (FC), Reggio Emilia (RE), Parma (PR), Ravenna (RA), Rimini (RM) e Piacenza (PC), registrano valori pari o inferiori allo 0,1%. Questa distribuzione suggerisce una centralizzazione quasi totale delle attività a Bologna, con le altre province che svolgono un ruolo praticamente marginale.

3.2 Commissioni e Governance

Per quanto riguarda le Commissioni sono stati analizzati sia i dati economico-finanziari che quelli relativi alla partecipazione. L'analisi delle previsioni di spesa per le commissioni evidenzia una significativa variabilità negli importi destinati annualmente. Nel 2022, la spesa più rilevante è stata registrata per il Consiglio di Disciplina (26.900 €) e per i gruppi legati agli archivi e all'ufficio stampa, mentre altre commissioni hanno subito riduzioni rispetto alle previsioni iniziali.

Nel 2023 si nota una riduzione delle spese per alcune commissioni storicamente consistenti (PAES, Concorsi, Gruppo Catasto, INARCASSA), accompagnata da un aumento significativo per l'Attività dell'ufficio stampa e la Commissione Pari Opportunità, segnale di una riallocazione delle risorse verso attività più operative o prioritarie. Il 2024 e il 2025 mostrano una gestione più calibrata, con spese consolidate per le commissioni principali (Cultura, Normative, Pari Opportunità), e picchi occasionali legati a progetti specifici come Attività ufficio stampa e Gruppo Archivi, che raggiungono i massimi di 22.760 € e 10.000 € rispettivamente. Per il 2026 si osserva una stabilizzazione generale, con riduzioni mirate sulle commissioni meno strategiche o già completate (Etica, sostenibilità e bilancio sociale, Gruppo Catasto), mentre rimangono consistenti le spese per Cultura, Consiglio Disciplina e Gruppo Archivi.

In sintesi, l'andamento della spesa riflette una progressiva ottimizzazione delle risorse, con priorità chiare sulle commissioni strategiche e una gestione flessibile dei fondi per far fronte a nuove esigenze operative o progetti temporanei.

1. Commissione PAES (0011)

- Nel 2022 e 2023 la commissione ha subito una forte riduzione rispetto alle previsioni iniziali, passando da 4.000 € a 500 € nel 2023 e azzerata nel 2024.
- Dal 2024 in poi, non ci sono più previsioni di spesa, segnalando probabilmente il completamento delle attività o una riduzione della priorità.

2. Commissione Concorsi (0012)

- La spesa iniziale è stata di 4.000 € nel 2022, ridotta a 500 € nel 2023.
- Dal 2024 la commissione mantiene spese moderate (800 € nel 2024 e 2025) e azzerata nel 2026, suggerendo una stabilizzazione e un minore impatto operativo.

3. Commissione Cultura (0013)

- Ha avuto una spesa significativa e stabile: 6.000 € nel 2022, scesa a 3.750 € nel 2023, mantenendo valori rilevanti fino al 2026 (5.000 €).

- La commissione risulta strategica e costante, con un lieve aumento programmato nel 2025 (8.000 €).

4. Commissione Normative (0015)

- Partenza modesta nel 2022 (1.600 €), con incrementi progressivi dal 2023 al 2026, raggiungendo valori fino a 4.000 €, indicando un maggiore impegno nella produzione normativa.

5. Commissione Compensi (0016)

- Spese ridotte e stabili: variazioni minime, valori generalmente tra 400 € e 500 €, azzerata nel 2024 e stabile a 500 € nel 2026.

6. Commissione Pari Opportunità (0018)

- Mostra incrementi significativi tra il 2023 e il 2025, passando da 1.600 € (2022) a 6.000 € (2025).
- Nel 2026 la spesa si stabilizza a 3.500 €, confermando un focus continuo su temi di parità di genere.

7. Attività Ufficio Stampa (0020)

- Commissione molto dinamica: partenza a 5.000 € nel 2022, con picco di 22.760 € nel 2024 e riduzione a 5.000 € nel 2026.
- Indica una gestione guidata dai progetti con investimenti concentrati in anni di maggiore attività comunicativa.

8. Gruppo Catasto (0021)

- Riduzione significativa dai 2.480 € del 2022 a 500 € nel 2023 e 2026, con picco di 1.650 € nel 2025. La spesa riflette attività episodiche o progetti specifici.

9. Commissione INARCASSA (0026)

- Importi sempre contenuti (1.000 € nel 2022), poi azzerata in diversi anni (2024), con spese occasionali minime.

10. Pagine d'Architettura (0027)

- Spesa fluttuante: 800 € nel 2022, fino a 2.500 € nel 2026, con un aumento nel 2023-2025. Evidenzia un rafforzamento della produzione editoriale o comunicativa.

11. Formazione, Università e Tirocini (0028)

- Parte da 1.800 € nel 2022, con crescita costante fino a 4.500 € nel 2026. Indica una crescente attenzione alla formazione e ai percorsi professionali.

12. Spazio Giovani (0029) e Spazio Etico (0030)

- Nuove voci nel 2023, entrambe con spese contenute (500 € ciascuna), probabilmente per iniziative pilota.

13. Gruppo di Lavoro Europa (0031)

- Spese modeste ma ricorrenti: da 860 € nel 2022 a 2.000 € nel 2026. Commissione stabile, con variazioni legate a progetti europei o attività temporanee.

14. Giornali e libri per rassegna stampa (0032)

- Spesa contenuta e stabile, tra 1.000 € e 1.570 €, con minime variazioni annuali.

15. Pubblicazione Architesi (0035)

- Riduzione iniziale dai 5.000 € del 2022 a spese azzerate nel 2024, seguita da ripresa nel 2025-2026. Indica una gestione legata a pubblicazioni specifiche o cicli editoriali.

16. Etica, sostenibilità e bilancio sociale (0036)

- Partenza importante (6.300 € nel 2022), con spese fluttuanti e riduzione a zero in alcuni anni (2024, 2026), suggerendo attività non continuativa.

17. Spese per invito iscritti alle assemblee (0037)

- Piccoli importi, sempre intorno ai 370 €, azzerati occasionalmente.

18. Consiglio Disciplina (0039)

- Spesa molto rilevante nel 2022 (26.900 €), poi stabile tra 4.000 € e 5.000 €, confermando il ruolo centrale e continuativo del Consiglio.

19. Gruppo Archivi (0043)

- Spesa elevata e dinamica: da 6.688 € nel 2022 fino a 10.000 € nel 2025, confermando la centralità del gruppo in progetti documentali o archivistici.

20. Gruppo CTU (0046) e Gruppo Valutatori (0047)

- Spese contenute, generalmente tra 500 € e 3.100 €, variabili in base alle attività annuali o incarichi specifici.

21. Commissione Comunicazione (0040)

- Inserita nel 2026 con 500 €, importo minimo per attività sperimentale o mirata.

In termini di partecipazione, l'analisi della distribuzione di genere nelle commissioni e nei gruppi evidenzia un quadro complesso, con una tendenza generale alla prevalenza femminile nelle commissioni culturali e di supporto (ad esempio Cultura, Pari Opportunità, Pagine d'Architettura, Gruppo Valutazione), mentre i gruppi tecnici o specialistici (CTU, Europa, Catasto, INARCASSA) mostrano una maggiore presenza maschile. Alcune commissioni presentano fluttuazioni numeriche significative tra gli anni, come la Commissione Cultura nel 2024, o discrepanze tra i dati dei file, come per Pari Opportunità, Compensi e Gruppo Archivi, che rendono necessario interpretare i dati con cautela. Alcune commissioni appaiono solo negli anni più recenti (Concorsi, Comunicazione, Ambiente e Esteri), mentre altre registrano dati mancanti per alcuni anni, limitando il confronto longitudinale. Nonostante queste differenze, emerge un impegno costante a garantire una partecipazione femminile rilevante, con una progressiva presenza equilibrata anche in gruppi precedentemente dominati da uomini. Il monitoraggio di queste dinamiche costituisce uno strumento utile per valutare l'evoluzione della rappresentanza di genere e per orientare eventuali interventi organizzativi o regolamentari futuri.

Commissione Cultura – La composizione di genere è generalmente equilibrata, con leggera prevalenza femminile negli anni 2022, 2023 e 2025. Nel 2024 il gruppo più piccolo (6 membri) mantiene equilibrio perfetto tra donne e uomini, probabilmente per un sottogruppo selezionato o cambiamento organizzativo.

Commissione Compensi – La distribuzione di genere è stabile, con prevalenza femminile [4 donne su 7 membri], nonostante i dati mancanti o discrepanti nel 2023 e 2024.

Commissione Normative – Il gruppo numeroso [35 membri] mostra un equilibrio quasi perfetto tra uomini e donne in tutti gli anni disponibili, senza anomalie o fluttuazioni.

Commissione Formazione, Università e Tirocini – Mostra prevalenza femminile nei dati disponibili [2022 e 2025], con aumento dei membri nel 2025; la mancanza di dati per 2023-2024 limita il confronto storico.

Commissione Pari Opportunità – È caratterizzata da chiara predominanza femminile in tutti gli anni, con 9 donne su 11 membri nel 2023-2024 e 6 su 7 nel 2025; le discrepanze numeriche tra file suggeriscono cautela nell'interpretazione.

Gruppo Archivi – La distribuzione di genere varia negli anni, con equilibrio nel 2022, prevalenza maschile dal 2023 in poi e discrepanze tra file da consolidare; il numero dei membri cresce progressivamente.

Gruppo CTU – Disponibile solo nel 2022, mostra forte prevalenza femminile (8 donne su 10 membri), senza dati successivi per valutare trend.

Gruppo Europa – Inversione di genere tra 2022 [tutti uomini] e 2023 [prevalenza femminile]; dati mancanti per 2024-2025 limitano l'analisi temporale.

Pagine d'Architettura – I dati disponibili indicano prevalenza femminile costante, con 6-8 donne su 9-10 membri; il 2022 non è contabilizzabile.

Gruppo Valutazione – Composizione stabile e leggermente femminile negli anni disponibili, con 6-7 donne su 10-11 membri; dati 2022 non disponibili.

Commissione Catasto – Attiva solo nel 2025, mostra prevalenza maschile [2 uomini su 3 membri]; dati mancanti negli anni precedenti.

Commissione Concorsi – Presente solo nel 2025, con prevalenza femminile [5 donne su 7 membri].

Gruppo INARCASSA – Leggera prevalenza maschile, con flessione della componente femminile dal 2024 [2 donne su 5] al 2025 [1 donna su 5]; dati mancanti nei primi due anni.

Commissione Comunicazione – Piccolo gruppo 2025, quasi equilibrato tra donne e uomini [2 su 5].

Gruppo Ambiente, Paesaggio e Infrastrutture – Solo 2025, prevalenza femminile [3 donne su 5 membri].

Gruppo Esteri – Solo 2025, equilibrio perfetto tra donne e uomini [3+3 membri].

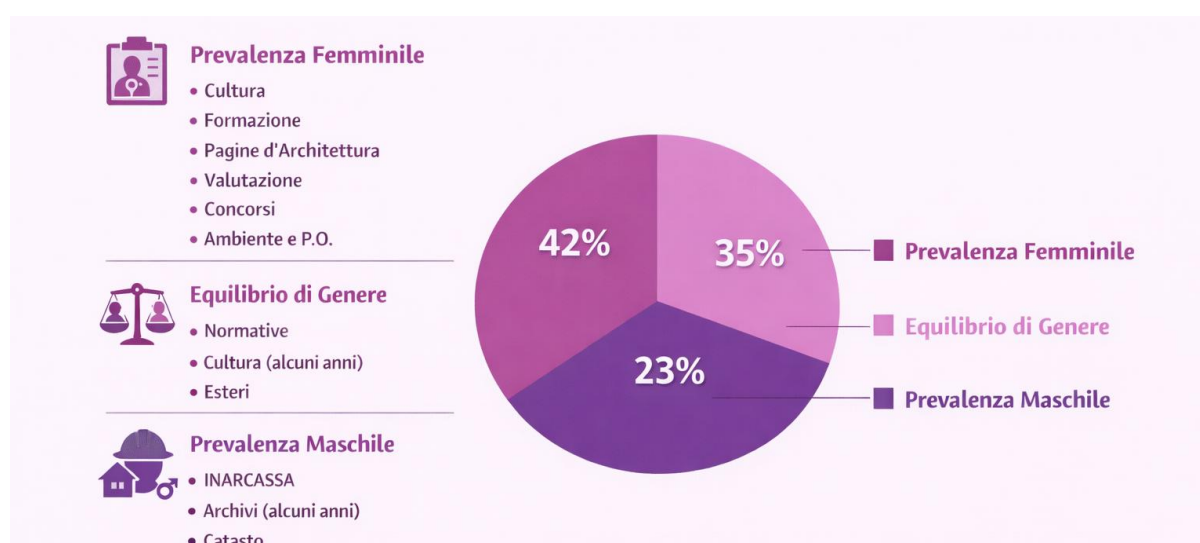


Grafico 6. Distribuzione di genere delle Commissioni

Rispetto alla governance, analizzando l'evoluzione delle cariche tra il 2013 e il 2029, emergono alcune tendenze chiare nella distribuzione di genere. La carica di Presidente resta prevalentemente maschile fino al 2025, quando compare per la prima volta una presidente donna. La figura di Vicepresidente mostra un iniziale predominio maschile, con una leggera partecipazione femminile a partire dal 2017-2021, ma resta comunque bassa nel periodo considerato. Per Segretario e Tesoriere, i numeri oscillano tra uomini e donne, con alcune variazioni puntuali: ad esempio, nel 2021-2025 i segretari sono prevalentemente donne, mentre i tesorieri sono distribuiti quasi equamente. La categoria dei Consiglieri mostra una tendenza di incremento femminile, passando da 5 nel 2013-2017 a 8 nel 2021-2025, mentre il

numero di uomini varia meno drasticamente, evidenziando un progressivo equilibrio di genere all'interno del consiglio. In generale, i dati indicano un lento ma costante aumento della presenza femminile nelle varie cariche, pur con alcune cariche che rimangono ancora dominate dagli uomini. In generale, i dati confermano un lento ma costante aumento della presenza femminile nelle varie cariche, con una maggiore visibilità in ruoli di responsabilità come Segretario, Tesoriere e Consiglieri, pur con alcune posizioni – in particolare la Presidenza fino al 2025 – ancora dominate dagli uomini. Questa tendenza indica un processo graduale di bilanciamento di genere nella governance, con segnali positivi di parità sempre più concreta negli organi direttivi.

3.3 Analisi dei redditi e divario retributivo di genere

Il paragrafo dedicato ai redditi e al *Gender Pay Gap* rappresenta uno degli aspetti più significativi emersi dall'analisi dei dati disponibili per il 2022 e conferma come le disuguaglianze di genere includano anche la distribuzione delle risorse economiche tra i professionisti. Nel dataset dell'Ordine, il *Gender Pay Gap* medio per l'anno 2022 si attesta a circa il 46%, calcolato secondo la formula $(\text{Reddito medio uomini} - \text{Reddito medio donne}) / \text{Reddito medio uomini}$. Questo valore significa che, mediamente, le donne dichiarano un reddito inferiore di quasi la metà rispetto ai colleghi uomini. Il dato è presente in tutte le fasce di età considerate, il che permette di escludere l'idea che il divario sia semplicemente il risultato di effetti legati all'anzianità o alla differente distribuzione per età: piuttosto, indica una dimensione strutturale del fenomeno all'interno della categoria professionale, riflettendo condizioni di accesso a opportunità economiche e incarichi di valore differenziate per genere. I dati disponibili per il 2024 confermano questa tendenza, con un GPG medio stimato attorno al 45,7%: il reddito medio degli uomini è pari a €50.777, mentre quello delle donne si attesta a €27.571. Il divario è particolarmente marcato nella fascia 36–45 anni (52,6%) e rimane rilevante anche nelle altre fasce, mostrando la persistenza di uno squilibrio reddituale significativo nel tempo.

Il carattere strutturale delle disuguaglianze nei redditi professionali rispecchia, su scala più ampia, le dinamiche osservate anche nel mercato del lavoro italiano. Secondo i dati Istat sulla struttura delle retribuzioni in Italia per il 2022, la retribuzione oraria media tra i lavoratori dipendenti è di 16,8 euro per gli uomini e di 15,9 euro per le donne, con un *Gender Pay Gap* complessivo del 5,6% nel settore dipendente, calcolato come differenza percentuale delle retribuzioni orarie rapportata a quelle maschili.[\(Istat\)](#) Pur essendo un contesto diverso da quello libero professionale, questo dato nazionale offre un punto di confronto utile: il GPG cresce in modo ancora più marcato in corrispondenza di livelli di istruzione più elevati e nelle posizioni dirigenziali (fino al 30,8% tra i dirigenti), sottolineando come, anche in contesti formali e regolati, le differenze di genere nei redditi si amplificano nei segmenti di maggiore responsabilità e valore economico. [\(Aran Agenzia\)](#)

Le possibili cause del divario osservato nell'Ordine sono coerenti con i fattori identificati nella letteratura economica e statistica: minore accesso delle donne a incarichi di alto valore o ad ambiti remunerativi più elevati, differenze nella tipologia di committenza servita, una minore presenza nelle gare e negli appalti pubblici, nonché l'effetto dei carichi di cura e delle interruzioni di carriera legate alla conciliazione vita-lavoro. Queste variabili, combinate, contribuiscono a una distribuzione dei redditi che penalizza sistematicamente le professioniste e che non può essere ricondotta unicamente a variabili anagrafiche o generazionali. Il divario reddituale, ben più ampio di quello rilevato nei dati Istat sul lavoro dipendente, evidenzia la centralità di questo indicatore nel Bilancio di Genere: esso non solo misura gli esiti delle disuguaglianze, ma stimola la riflessione sulle condizioni strutturali che le producono e sulla necessità di interventi mirati per promuovere una reale equità economica all'interno della professione. Per una valutazione completa delle dinamiche evolutive del *Gender Pay Gap*, sarà essenziale integrare i dati del 2023 e del 2025, così da individuare eventuali tendenze di riduzione o persistenza delle disuguaglianze nel tempo.

Nel periodo 2022–2025 è stato inoltre considerato l'indicatore relativo all'adozione del timbro professionale declinato al femminile, introdotto nel 2021 come misura di riconoscimento formale della presenza delle architetture all'interno dell'Ordine. Le percentuali di adozione risultano variabili nelle diverse annualità considerate e non raggiungono la totalità delle aventi diritto, segnalando un processo ancora in corso e non completamente consolidato. Pur non avendo un impatto economico diretto, questo dato assume un valore simbolico rilevante: il timbro rappresenta uno degli strumenti attraverso cui l'identità professionale si manifesta nello spazio pubblico e istituzionale, e la sua declinazione al femminile costituisce un segnale concreto di attenzione al linguaggio e alla rappresentazione.

L'adozione del timbro femminile può essere letta come parte di un più ampio percorso di costruzione di una cultura linguistica inclusiva, che passa anche attraverso la femminilizzazione dei nomi delle professioni. Il linguaggio non è neutro: contribuisce a rendere visibili o invisibili soggetti e ruoli, a legittimare presenze, a consolidare o scardinare stereotipi. L'utilizzo coerente delle forme femminili non rappresenta un mero dettaglio formale, ma un elemento che incide sulla percezione sociale della professione e sul riconoscimento simbolico delle donne che la esercitano. Ad oggi, 26 persone hanno scelto di adottare il timbro al femminile, segnalando un'attenzione concreta verso questa pratica. In questo senso, il monitoraggio dell'adozione del timbro femminile diventa un indicatore della sensibilità istituzionale e della capacità dell'Ordine di promuovere una trasformazione culturale che accompagni, e rafforzi, i processi di equità sostanziale.

4. Traiettorie future

L'incrocio delle variabili analizzate – composizione demografica, qualifiche, tempi di ingresso nella professione, partecipazione alle commissioni, governance e redditi – consente di individuare alcune dinamiche strutturali che attraversano l'Ordine. In primo luogo, emerge con chiarezza che la parità numerica non coincide con la parità economica: a fronte di una presenza femminile pari al 52,9% degli iscritti, il *Gender*

Pay Gap rilevato nel 2022 si attesta intorno al 46%, evidenziando come l'equilibrio quantitativo non si traduca automaticamente in equità sostanziale. In secondo luogo, si osserva una femminilizzazione generazionale: le coorti più giovani sono caratterizzate da una maggiore presenza femminile, come dimostrano il 57,9% di donne tra gli Architetti junior e il 75% tra i Paesaggisti. Questo dato segnala una trasformazione in atto, ma suggerisce anche che un eventuale riequilibrio nelle posizioni decisionali e nei livelli di reddito potrà manifestarsi solo nel medio periodo, man mano che le generazioni più giovani acquisiranno maggiore seniority e accesso ai ruoli apicali. Parallelamente, la distribuzione per qualifica evidenzia forme di segregazione specialistica, con ambiti fortemente polarizzati – come i Pianificatori, al 77,8% uomini, e i Paesaggisti, al 75% donne – che possono riflettersi in un diverso accesso ai mercati professionali e alle opportunità economiche. Infine, il gap medio di 3,88 anni tra laurea e iscrizione rappresenta un possibile indicatore di ritardo strutturale all'ingresso pieno nella libera professione: tuttavia, le donne si iscrivono in un tempo minore rispetto agli uomini con un divario medio pari a 1/1,5 anni.

Nel complesso, l'analisi delle annualità 2022–2025 restituisce un quadro caratterizzato da parità numerica complessiva – 52,9% donne e 47,1% uomini – ma da persistenti differenze nella distribuzione delle qualifiche e, soprattutto, da un rilevante divario economico, pari nel 2022 al 46%. La transizione generazionale in corso non si traduce ancora in una riduzione proporzionale del divario reddituale, segnalando che le dinamiche di disuguaglianza tendono a riprodursi anche in presenza di un equilibrio quantitativo. Questa prima sperimentazione di Bilancio di Genere evidenzia pertanto la necessità di consolidare una rilevazione sistematica, strutturata e comparabile anno per anno, così da monitorare in modo continuativo l'evoluzione della composizione di genere, della partecipazione agli organi dell'Ordine e, in particolare, del *Gender Pay Gap* a partire dal 2022. Solo attraverso la costruzione di serie storiche solide sarà possibile valutare se la parità numerica raggiunta potrà tradursi, nel medio periodo, in una effettiva equità economica e decisionale, orientando consapevolmente le scelte strategiche dell'Ordine.

5. Raccomandazioni operative per la redazione del Bilancio di

Genere

Alla luce delle evidenze emerse, l'Ordine degli Architetti PPC della Provincia di Bologna si colloca in una fase storica caratterizzata da una chiara transizione demografica, da una femminilizzazione progressiva della base iscritta e, al contempo, dalla persistenza di una significativa disuguaglianza economica. La compresenza di questi tre elementi – trasformazione generazionale, riequilibrio numerico e permanenza di un ampio divario reddituale – impone una lettura consapevole dei trend che interessano l'Ordine. La parità formale raggiunta non esaurisce la questione dell'equità: al contrario, rende ancora più urgente interrogarsi sulla qualità della partecipazione, sulla distribuzione del potere decisionale e sull'accesso alle opportunità economiche. In questo contesto, il Bilancio di Genere non può essere un esercizio occasionale o descrittivo, ma deve diventare uno strumento strategico di governo, capace di accompagnare l'Ordine in una fase di ridefinizione del proprio ruolo e delle proprie traiettorie di sviluppo.

In questa prospettiva, le future raccolte dati e conseguenti analisi dovranno spostare l'attenzione dalla quantità alla qualità, integrando in modo strutturale indicatori economici, organizzativi e gestionali. Sarà necessario monitorare in modo sistematico la composizione per genere e fasce d'età, analizzare la distribuzione dei ruoli e delle posizioni apicali – presidenti, consiglieri, coordinatori di commissione – e verificare la presenza di eventuali asimmetrie nell'attribuzione degli incarichi e nella partecipazione ai processi decisionali. Allo stesso modo, i differenziali reddituali dovranno essere osservati non solo in termini aggregati, ma anche per fascia d'età e anzianità professionale, così da comprendere come si intrecciano le dimensioni di genere e generazione. L'obiettivo politico non è semplicemente fotografare le disuguaglianze, ma orientare la programmazione e le strategie dell'Ordine affinché risultino più eque, inclusive e capaci di valorizzare pienamente il capitale professionale disponibile.

Per rendere questo percorso solido e credibile, è indispensabile strutturare una raccolta dati continuativa e coerente nel tempo, costruendo serie storiche comparabili anno per anno. Ciò implica l'introduzione di campi standardizzati e obbligatori – sesso/genere, data di nascita, ruolo, reddito netto e volume d'affari, tipologia di incarico, partecipazione a commissioni e formazione – nonché la raccolta di informazioni qualitative sulle motivazioni di eventuali abbandoni, sulle barriere percepite e sulle esperienze di conciliazione vita-lavoro. Solo attraverso un sistema informativo integrato, capace di leggere insieme genere e generazione, sarà possibile valutare l'efficacia delle politiche adottate e intervenire tempestivamente con correttivi mirati. In questo senso, il Bilancio di Genere rappresenta una scelta organizzativa e politica: dotarsi di uno strumento permanente di analisi significa assumere l'impegno di governare il cambiamento, ridurre i fattori di esclusione e costruire un Ordine più attrattivo e più capace di adeguarsi alle sfide e alle trasformazioni sociali, economiche e culturali che investono le professionalità che aderiscono ad esso.

Infine, si propongono alcune indicazioni operative specifiche volte a rafforzare la qualità, la comparabilità e la continuità della raccolta e dell'analisi dei dati. In primo luogo, si raccomanda la standardizzazione del template di raccolta dati (ad esempio in formato Excel o database strutturato), prevedendo colonne obbligatorie e criteri uniformi di compilazione, al fine di garantire coerenza e interoperabilità tra le diverse annualità. È inoltre fondamentale assicurare la raccolta sistematica di dati disaggregati e tra loro collegabili rispetto a variabili chiave quali genere, età, anzianità professionale, ruolo, incarichi istituzionali, partecipazione agli organi dell'Ordine, reddito e distribuzione territoriale. Da questo punto di vista risulta fondamentale integrare le informazioni che sono risultate mancanti in questa analisi e fornire una tipologia di formato di dati sempre interrogabili il che faciliterebbe molto lo studio e le analisi conseguenti.

Si suggerisce altresì di includere informazioni relative all'accesso alle misure di tutela della genitorialità, attraverso l'integrazione dei dati Inarcassa su maternità e

paternità, considerando indicatori quali frequenza, durata e possibili effetti sulla continuità lavorativa e sui redditi professionali. In continuità con l'analisi già realizzata per l'annualità 2022, si raccomanda inoltre di richiedere a Inarcassa l'estrazione sistematica dei dati sui redditi professionali per le annualità successive, con un livello di disaggregazione che consenta il calcolo e il monitoraggio del gender pay gap per anno, classe di età e ambito territoriale provinciale, al fine di analizzare in modo longitudinale le disuguaglianze reddituali e la loro evoluzione nel tempo. Un ulteriore ambito di sviluppo riguarda la raccolta di dati relativi alla presenza di persone con disabilità, con l'obiettivo di monitorare i livelli di inclusione, accessibilità e partecipazione alla vita istituzionale dell'Ordine. Si raccomanda inoltre l'integrazione con dati provenienti da fonti esterne, quali quelli dell'INAIL relativi ai cantieri, al fine di analizzare il coinvolgimento professionale, le condizioni di sicurezza e gli eventuali differenziali di rischio per genere. La costruzione e il mantenimento di serie storiche strutturate, almeno a partire dal 2022, relative a iscrizioni, formazione, incarichi, partecipazione agli organi e redditi, rappresenta un elemento essenziale per monitorare nel tempo l'evoluzione degli indicatori e valutare l'efficacia delle politiche orientate alla promozione delle pari opportunità.

Allegati

Fascia di età	Totale (%)	Donne (%)	Uomini (%)
20-29	8%	55%	45%
30-39	19%	52%	48%
40-49	24%	54%	46%
50-59	24%	55%	45%
60-69	16%	51%	49%
70+	9%	50%	50%

Tab. 1 - Iscritti per genere e fasce d'età

Qualifica	Donne	Uomini
Architetto	52,8%	47,2%
Architetto iunior	57,9%	42,1%
Paesaggista	75%	25%
Pianificatore	22,2%	77,8%

Tab.2 - Iscritti per genere e qualifica

Anno	Codice	Descrizione	Previsioni Iniziali	Variazioni	Previsioni di competenza	Previsioni di cassa
2022	0011	Commissione PAES	€ 4,000.00	-€ 1,000.00	€ 3,000.00	€ 3,000.00
2022	0012	Commissione Concorsi	€ 4,000.00	-€ 2,000.00	€ 2,000.00	€ 2,000.00

2022	0013	Commissione Cultura	€ 6,000.00	-€ 1,200.00	€ 4,800.00	€ 4,800. 00
2022	0015	Commissione Normative	€ 2,000.00	-€ 400.00	€ 1,600.00	€ 1,600. 00
2022	0016	Commissione Compensi	€ 500.00	-€ 100.00	€ 400.00	€ 400.0 0
2022	0018	Commissione Pari Opportunità	€ 2,000.00	-€ 400.00	€ 1,600.00	€ 1,600. 00
2022	0020	Attività ufficio stampa	€ 7,000.00	-€ 2,000.00	€ 5,000.00	€ 5,000. 00
2022	0021	Gruppo Catasto	€ 3,280.00	-€ 800.00	€ 2,480.00	€ 2,480. 00
2022	0026	Commissione INARCASSA	€ 1,200.00	-€ 200.00	€ 1,000.00	€ 1,000. 00
2022	0027	Pagine d' Architettura	€ 1,000.00	-€ 200.00	€ 800.00	€ 800.0 0
2022	0028	Formazione, Università e Tirocini	€ 2,000.00	-€ 200.00	€ 1,800.00	€ 1,800. 00
2022	0031	Gruppo di Lavoro Europa	€ 1,000.00	-€ 140.00	€ 860.00	€ 860.0 0
2022	0032	Giornali e libri per rassegna stampa	€ 1,250.00	€ 320.00	€ 1,570.00	€ 1,570.0 0

2022	0035	Pubblicazione Architesi	€ 5,000.00	-€ 2,000.00	€ 3,000.00	€ 3,000.00
2022	0036	Etica, sostenibilità e bilancio sociale	€ 6,300.00	€ -	€ 6,300.00	€ 6,300.00
2022	0037	Spese per invito iscritti alle assemblee	€ 370.00	€ -	€ 370.00	€ 370.00
2022	0039	Consiglio Disciplina	€ 5,000.00	€ 21,900.00	€ 26,900.00	€ 26,900.00
2022	0043	Gruppo Archivi	€ 10,335.00	-€ 3,647.00	€ 6,688.00	€ 6,688.00
2022	0046	Gruppo CTU	€ 1,000.00	€ 2,100.00	€ 3,100.00	€ 3,100.00
2022	0047	Gruppo Valutatori	€ 500.00	€ -	€ 500.00	€ 500.00
2023	0011	Commissione PAES	€ 4,000.00	-€ 3,500.00	€ 500.00	€ 500.00
2023	0012	Commissione Concorsi	€ 4,000.00	-€ 3,500.00	€ 500.00	€ 500.00
2023	0013	Commissione Cultura	€ 6,000.00	-€ 2,250.00	€ 3,750.00	€ 3,750.00
2023	0015	Commissione Normative	€ 2,000.00	€ 2,000.00	€ 2,000.00	€ 2,000.00

2023	0016	Commissione Compensi	€ 500.00	€ 500.00	€ 500.00	€ 500.00
2023	0018	Commissione Pari Opportunità	€ 2,000.00	€ 3,000.00	€ 5,000.00	€ 5,000.00
2023	0020	Attività ufficio stampa	€ 7,000.00	€ 8,000.00	€ 15,000.00	€ 15,000.00
2023	0021	Gruppo Catasto	€ 3,280.00	-€ 2,780.00	€ 500.00	€ 500.00
2023	0026	Commissione INARCASSA	€ 1,200.00	-€ 700.00	€ 500.00	€ 500.00
2023	0027	Pagine d' Architettura	€ 1,000.00	€ 1,500.00	€ 2,500.00	€ 2,500.00
2023	0028	Commissione Formazione, Università e Tirocini	€ 2,000.00	€ 2,000.00	€ 2,000.00	€ 2,000.00
2023	0029	Spazio Giovani	€ -	€ 500.00	€ 500.00	€ 500.00
2023	0030	Spazio Etico	€ -	€ 500.00	€ 500.00	€ 500.00
2023	0031	Gruppo di Lavoro Europa	€ 1,000.00	€ 1,500.00	€ 2,500.00	€ 2,500.00
2023	0032	Giornali e libri per rassegna stampa	€ 1,250.00	€ 1,250.00	€ 1,250.00	€ 1,250.00

2023	0035	Pubblicazione Architesi	€ 5,000.00	-€ 2,000.00	€ 3,000.00	€ 3,000.00
2023	0036	Etica, sostenibilità e bilancio sociale	€ 6,300.00	-€ 1,800.00	€ 4,500.00	€ 4,500.00
2023	0037	Spese per invito iscritti alle assemblee	€ 370.00	€ -	€ 370.00	€ 370.00
2023	0039	Consiglio Disciplina	€ 5,000.00	€ -	€ 5,000.00	€ 5,000.00
2023	0043	Gruppo Archivi	€ 10,335.00	-€ 6,735.00	€ 3,600.00	€ 3,600.00
2023	0046	Gruppo CTU	€ 1,000.00	€ 200.00	€ 1,200.00	€ 1,200.00
2023	0047	Gruppo Valutatori	€ 500.00	€ -	€ 500.00	€ 500.00
2024	0011	Commissione PAES	€ 500.00	-€ 500.00	€ -	€ -
2024	0012	Commissione Concorsi	€ 500.00	€ 300.00	€ 800.00	€ 800.00
2024	0013	Commissione Cultura	€ 3,750.00	-€ 250.00	€ 3,500.00	€ 3,500.00
2024	0015	Commissione Normative	€ 2,000.00	€ 2,000.00	€ 4,000.00	€ 4,000.00

2024	0016	Commissione Compensi	€ 500.00	-€ 500. 00	€ -	€ -
2024	0018	Commissione Pari Opportunità	€ 5,000.00	-€ 2,00 0.00	€ 3,000.00	€ 3,000. 00
2024	0020	Attività ufficio stampa	€ 15,000.00	€ 7,760.00	€ 22,760.00	€ 22,760 .00
2024	0021	Gruppo Catasto	€ 1,150.00	€ 1,650.00	€ 1,650.00	€ 1,650. 00
2024	0026	Commissione INARCASSA	€ 500.00	-€ 500. 00	€ -	€ -
2024	0027	Pagine d' Architettura	€ 2,500.00	-€ 1,000.00	€ 1,500.00	€ 1,500. 00
2024	0028	Commissione Formazione, Università e Tirocini	€ 2,000.00	€ -	€ -	€ 2,000. 00
2024	0029	Commissione Ciclo Visite	€ 500.00	-€ 500. 00	€ -	€ -
2024	0030	Commissione Archivi Aperti	€ 500.00	€ 3,160.00	€ 3,660.00	€ 3,660. 00
2024	0031	Gruppo di Lavoro Europa	€ 2,500.00	-€ 1,50 0.00	€ 1,000.00	€ 1,000. 00
2024	0032	Giornali e libri per rassegna stampa	€ 1,250.00	-€ 50.0 0	€ 1,200.00	€ 1,200. 00

2024	0035	Pubblicazione Architetesi	€ 3,000.00	-€ 3,000.00	€ -	€ -
2024	0036	Etica, sostenibilità e bilancio sociale	€ 4,500.00	-€ 4,500.00	€ -	€ -
2024	0037	Spese per invito iscritti alle assemblee	€ 370.00	-€ 370.00	€ -	€ -
2024	0039	Consiglio Disciplina	€ 5,000.00	€ -	€ 5,000.00	€ 5,000.00
2024	0043	Gruppo Archivi	€ 3,600.00	€ 60.00	€ 3,660.00	€ 3,660.00
2024	0046	Gruppo CTU	€ 1,200.00	-€ 700.00	€ 500.00	€ 1,476.00
2024	0047	Gruppo Valutatori	€ 500.00	€ -	€ 500.00	€ 500.00
2025	0012	Commissione Concorsi	€ 800.00	€ -	€ 800.00	€ 800.00
2025	0013	Commissione Cultura	€ 3,500.00	€ 4,500.00	€ 8,000.00	€ 8,000.00
2025	0015	Commissione Normative	€ 4,000.00	€ -	€ 4,000.00	€ 4,000.00
2025	0018	Commissione Pari Opportunità	€ 3,000.00	€ 3,000.00	€ 6,000.00	€ 6,000.00

2025	0020	Attività ufficio stampa	€ 22,760.00	-€ 22,7 60.00	€ -	€ 1,834. 00
2025	0021	Gruppo Catasto	€ 1,650.00	€ -	€ 1,650.00	€ 1,650. 00
2025	0027	Pagine d' Architettura	€ 1,500.00	€ 500.00	€ 2,000.00	€ 2,000. 00
2025	0028	Formazione, Università e Tirocini	€ 2,000.00	€ 700.00	€ 2,700.00	€ 2,700. 00
2025	0030	Commissione Archivi Aperti	€ 3,660.00	-€ 3,66 0.00	€ -	€ -
2025	0031	Gruppo di Lavoro Europa	€ 1,000.00	-€ 1,00 0.00	€ -	€ -
2025	0032	Giornali e libri per rassegna stampa	€ 1,200.00	-€ 200. 00	€ 1,000.00	€ 1,000. 00
2025	0036	Etica, sostenibilità e bilancio sociale	€ -	€ 2,200.00	€ 2,200.00	€ 2,200. 00
2025	0039	Consiglio Disciplina	€ 5,000.00	€ -	€ 5,000.00	€ 5,000. 00
2025	0043	Gruppo Archivi	€ 3,660.00	€ 6,340.00	€ 10,000.00	€ 10,000 .00
2025	0046	Gruppo CTU	€ 500.00	€ -	€ 500.00	€ 500.0 0

2025	0047	Gruppo Valutatori	€ 500.00	€ 300.00	€ 800.00	€ 800.00
2026	0012	Commissione Concorsi	€ 800.00	-€ 800.00	€ -	€ -
2026	0013	Commissione Cultura	€ 8,000.00	-€ 3,000.00	€ 5,000.00	€ 5,000.00
2026	0015	Commissione Normative	€ 4,000.00	-€ 2,000.00	€ 2,000.00	€ 2,000.00
2026	0016	Commissione Compensi	€ 500.00	€ -	€ 500.00	€ 500.00
2026	0018	Commissione Pari Opportunità	€ 6,000.00	-€ 2,500.00	€ 3,500.00	€ 3,500.00
2026	0020	Attività ufficio stampa	€ 5,000.00	€ -	€ 5,000.00	€ 5,000.00
2026	0021	Gruppo Catasto	€ 1,650.00	-€ 1,150.00	€ 500.00	€ 500.00
2026	0027	Pagine d' Architettura	€ 2,000.00	€ 500.00	€ 2,500.00	€ 2,500.00
2026	0028	Formazione, Università e Tirocini	€ 2,700.00	€ 1,800.00	€ 4,500.00	€ 4,500.00
2026	0031	Gruppo di Lavoro Europa	€ 2,000.00	€ -	€ 2,000.00	€ 2,000.00

2026	0032	Giornali e libri per rassegna stampa	€ 1,000.00	€ - 2,20 0.00	€ 1,000.00	€ 1,000. 00
2026	0036	Etica, sostenibilità e bilancio sociale	€ 2,200.00	-€ 2,20 0.00	€ -	€ -
2026	0039	Consiglio Disciplina	€ 5,000.00	-€ 1,00 0.00	€ 4,000.00	€ 4,000. 00
2026	0040	Commissione Comunicazione	€ 500.00	€ -	€ 500.00	€ 500.0 0
2026	0043	Gruppo Archivi	€ 10,000.00	-€ 3,50 0.00	€ 6,500.00	€ 6,500. 00
2026	0046	Gruppo CTU	€ 500.00	€ -	€ 500.00	€ 500.0 0
2026	0047	Gruppo Valutatori	€ 800.00	-€ 300. 00	€ 500.00	€ 500.0 0

Tab.3 - Commissioni e relative previsioni di cassa

Anno	Commissione / Gruppo	Membri	Donne	Uomini	Note
2022	Commissione Cultura	17	9	8	-
2023	Commissione Cultura	17	9	8	-
2024	Commissione Cultura	6	3	3	Differenza rispetto agli altri anni
2025	Commissione Cultura	17	10	7	-
2022	Commissione Compensi	7	4	3	-

2023	Commissione Compensi	-	-	-	Dati mancanti
2024	Commissione Compensi	7	4	3	Discrepanze tra i file
2025	Commissione Compensi	7	4	3	-
2022	Commissione Normative	35	17	18	-
2023	Commissione Normative	35	17	18	-
2024	Commissione Normative	35	17	18	-
2025	Commissione Normative	35	17	18	-
2022	Commissione Formazione, Università e Tirocini	6	4	2	-
2023	Commissione Formazione, Università e Tirocini	-	-	-	Dati mancanti
2024	Commissione Formazione, Università e Tirocini	-	-	-	Dati mancanti
2025	Commissione Formazione, Università e Tirocini	8	5	3	-
2022	Commissione Pari Opportunità	9	6	3	-
2023	Commissione Pari Opportunità	11	9	2	-
2024	Commissione Pari Opportunità	11	9	2	-
2025	Commissione Pari Opportunità	7	6	1	Discrepanze tra i file
2022	Gruppo Archivi	5	3	2	-
2023	Gruppo Archivi	8	3	5	Due file da sommare

2024	Gruppo Archivi	6	2	4	-
2025	Gruppo Archivi	10	4	6	Discrepanze tra i file
2022	Gruppo CTU	10	8	2	Solo disponibile nel 2022
2022	Gruppo Europa	4	0	4	-
2023	Gruppo Europa	5	4	1	-
2024	Gruppo Europa	-	-	-	Dati mancanti
2025	Gruppo Europa	-	-	-	Dati mancanti
2022	Pagine d'Architettura	-	-	-	Nomi puntati, non contabilizzabile
2023	Pagine d'Architettura	10	8	2	-
2024	Pagine d'Architettura	9	7	2	-
2025	Pagine d'Architettura	10	6	4	-
2023	Gruppo Valutazione	10	6	4	2022 non contabilizzabile
2024	Gruppo Valutazione	10	6	4	-
2025	Gruppo Valutazione	11	7	4	-
2022	Commissione Catasto	-	-	-	2022-2024 dati mancanti
2025	Commissione Catasto	3	1	2	-
2022	Commissione Concorsi	-	-	-	2022-2024 dati mancanti
2025	Commissione Concorsi	7	5	2	-

2022	Gruppo INARCASSA	-	-	-	2022-2023 dati mancanti
2024	Gruppo INARCASSA	5	2	3	-
2025	Gruppo INARCASSA	5	1	4	-
2025	Commissione Comunicazione	5	2	3	-
2025	Gruppo Ambiente, Paesaggio e Infrastrutture	5	3	2	Da attivare nel 2025
2025	Gruppo Esteri	6	3	3	Da attivare nel 2025

Tab. 4 - Distribuzione di genere rispetto alla partecipazione alle Commissioni

Anno	Carica	Nomi	Sesso
2013-2017	Presidente	PIER GIORGIO GIANNELLI	M
2013-2017	Vicepresidente	ANTONIO GENTILI	M
2013-2017	Vicepresidente	STEFANO PANTALEONI	M
2013-2017	Vicepresidente	LUCIANO TELLARINI	M
2013-2017	Segretario	DUCCIO PIERAZZI	M
2013-2017	Tesoriere	ANTONELLA GROSSI	F
2013-2017	Consiglieri	MARGHERITA ABATANGELO	F
2013-2017	Consiglieri	MARTA BADIALI	F
2013-2017	Consiglieri	FEDERICA BENATTI	F
2013-2017	Consiglieri	GIOVANNI BERTOLUZZA	M

2013-2017	Consiglieri	FRANCESCA LANZARINI	F
2013-2017	Consiglieri	ALBERTO PIANCASTELLI	M
2013-2017	Consiglieri	COLORINDA TAFURI	F
2013-2017	Consiglieri	VERONICA VISANI	F
2017-2021	Presidente	PIER GIORGIO GIANNELLI	M
2017-2021	Segretario	FRANCESCA LANZARINI	F
2017-2021	Tesoriere	DAVID CASAGRANDE (MARCADENT)	M
2017-2021	Vicepresidente	MARTA BADIALI	F
2017-2021	Vicepresidente	STEFANO PANTALEONI	M
2017-2021	Vicepresidente	ALBERTO PIANCASTELLI	M
2017-2021	Consiglieri	MARGHERITA ABATANGELO	F
2017-2021	Consiglieri	BRITTA ALVERMANN	F
2017-2021	Consiglieri	GIOVANNI BERTOLUZZA	M
2017-2021	Consiglieri	MARCO FILIPPUCCI	M
2017-2021	Consiglieri	ENRICO GIERI	M
2017-2021	Consiglieri	ANTONELLA GROSSI	F
2017-2021	Consiglieri	CHIARA LENZI	F
2017-2021	Consiglieri	VERONICA VISANI	F
2017-2021	Consiglieri	ARSENIO ZANARINI	M

2021-2025	Presidente	Marco Filippucci	M
2021-2025	Segretario	Marcella Borghi Cavazza	F
2021-2025	Tesoriere	Laura Clotilde Bergonzoni	F
2021-2025	Consiglieri	Cecilia Bione	F
2021-2025	Consiglieri	Ugo Bonfreschi	M
2021-2025	Consiglieri	Mariangela Corrado	F
2021-2025	Consiglieri	Jacopo Gresleri	M
2021-2025	Consiglieri	Guido Incerti	M
2021-2025	Consiglieri	Caterina Isabella	F
2021-2025	Consiglieri	Gabriella Marranci	F
2021-2025	Consiglieri	Cristina Medici	F
2021-2025	Consiglieri	Francesco Pasquale	M
2021-2025	Consiglieri	Giovanna Saccone	F
2021-2025	Consiglieri	Chiara Tagliavini	F
2021-2025	Consiglieri	Daniele Vincenzi	M
2025-2029	Presidente	Marcella Borghi Cavazza	F
2025-2029	Segretario	Cristina Medici	F
2025-2029	Tesoriere	Laura Clotilde Bergonzoni	F
2025-2029	Consiglieri	Angelo Balli	M

2025-2029	Consiglieri	Alberto Benedetti	M
2025-2029	Consiglieri	Ugo Bonfreschi	M
2025-2029	Consiglieri	Raffaello Cavalli	M
2025-2029	Consiglieri	Mariangela Corrado	F
2025-2029	Consiglieri	Jacopo Gresleri	M
2025-2029	Consiglieri	Caterina Isabella	F
2025-2029	Consiglieri	Francesco Pasquale	M
2025-2029	Consiglieri	Giovanna Saccone	F
2025-2029	Consiglieri	Marco Sepe	M
2025-2029	Consiglieri	Chiara Tagliavini	F
2025-2029	Consiglieri	Daniele Vincenzi	M

Tab.5 - Analisi della governance per mandati

Anno	Provincia e fascia di età	Totale	M	F	Gender Gap(M-F)/M (in %)
2022	Bologna	41.54.00	62.57.00	36.31.00	46%
2022	under 35	21.38	41.26.00	9.13	31%
2022	36-45 anni	48.35.00	65.13.00	29.46.00	53%
2022	46-55 anni	50.48.00	66.28.00	38.26.00	43%
2022	over 55	48.01.00	61.32.00	32.48.00	43%
2022	Forlì-Cesena	47.01.00	52.51.00	32.12.00	51%

2022	under 35	19.24	26.37.00	15.03	26%
2022	36-45 anni	41.01.00	56.08.00	32.36.00	53%
2022	46-55 anni	44.55.00	59.01.00	32.52.00	42%
2022	over 55	47.35.00	57.43.00	39.35.00	50%
2022	Ferrara	48.42.00	59.27.00	35.23.00	37%
2022	under 35	29.21.00	21.44	20.06.00	23%
2022	36-45 anni	40.26.00	62.15.00	46.56.00	36%
2022	46-55 anni	59.15.00	59.47.00	39.06.00	50%
2022	over 55	45.14.00	42.08.00	45.43.00	21%
2022	Modena	50.08.00	60.01.00	45.10.00	35%
2022	under 35	32.10.00	31.19.00	34.51.00	18%
2022	36-45 anni	52.46.00	69.31.00	37.15.00	47%
2022	46-55 anni	49.40.00	59.59.00	36.07.00	38%
2022	over 55	44.08.00	43.33.00	52.35.00	7%
2022	Piacenza	47.33.00	62.43.00	35.55.00	43%
2022	under 35	41.45.00	38.31.00	43.34.00	-6%
2022	36-45 anni	56.41.00	70.10.00	36.38.00	47%
2022	46-55 anni	68.50.00	85.30.00	36.34.00	60%
2022	over 55	52.26.00	61.32.00	25.05.00	58%

2022	Parma	39.50.00	53.54.00	28.18.00	43%
2022	under 35	29.54.00	26.43.00	32.14.00	22%
2022	36-45 anni	35.35.00	41.53.00	28.37.00	44%
2022	46-55 anni	40.33.00	61.35.00	31.28.00	41%
2022	over 55	53.20.00	58.13.00	45.03.00	29%
2022	Ravenna	45.19.00	64.48.00	28.21.00	46%
2022	under 35	18.45	30.49.00	8.21	14%
2022	36-45 anni	41.51.00	47.38.00	29.06.00	39%
2022	46-55 anni	44.19.00	69.19.00	43.36.00	49%
2022	over 55	67.35.00	64.23.00	49.02.00	40%
2022	Reggio Emilia	52.15.00	52.08.00	38.27.00	45%
2022	under 35	33.52.00	45.08.00	21.07.00	39%
2022	36-45 anni	46.03.00	56.45.00	38.40.00	45%
2022	46-55 anni	61.56.00	77.11.00	42.22.00	50%
2022	over 55	52.58.00	49.27.00	50.30.00	9%
2022	Rimini	46.16.00	42.11.00	37.23.00	38%
2022	under 35	20.24	23.20	5.13	23%
2022	36-45 anni	45.28.00	42.59.00	28.32.00	50%
2022	46-55 anni	46.09.00	57.54.00	41.26.00	40%

2022	over 55	51.09.00	46.21.00	41.13.00	11%
2022	Emilia-Romagna	43.03.00	56.30.00	37.50.00	43%
2022	under 35	26.58.00	25.42.00	34.07.00	24%
2022	36-45 anni	42.54.00	60.59.00	32.21.00	46%
2022	46-55 anni	48.51.00	69.12.00	34.04.00	45%
2022	over 55	51.29.00	55.42.00	41.56.00	32%

Tab. 6 - Dati 2022 sul Gender pay gap

Anno	Età	M	F	divario = (M-F)/M
2024	35<	€ 25,986.00	€ 17,973.00	30.84%
2024	36>45<	€ 61,253.00	€ 29,046.00	52.58%
2024	46>55<	€ 58,508.00	€ 33,326.00	43.04%
2024	>56	€ 49,752.00	€ 28,288.00	43.14%
Valori medi		€ 50,777.00	€ 27,571.00	45.70%

Tab. 7 - Dati 2024 sul Gender pay gap