



ORDINE  
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI  
E DEGLI ESPERTI CONTABILI  
DI FIRENZE



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

---

# BILANCIO DI GENERE PREVENTIVO 2019



## P R E M E S S A

*“Noi, i Governi che partecipano alla IV Conferenza Mondiale sulle donne, riuniti qui a Pechino, nel settembre 1995, l’anno del 50° anniversario della fondazione delle Nazioni Unite, decisi a far progredire gli obiettivi di eguaglianza, sviluppo e pace per tutte le donne del mondo, nell’interesse dell’umanità intera, ... ci dedichiamo senza riserve ad affrontare vincoli ed ostacoli e, in tal modo, a stimolare il progresso e la partecipazione delle donne di tutto il mondo e concordiamo che questo richieda un’azione urgente da svolgere con spirito di determinazione, speranza, cooperazione e solidarietà, ora e in previsione del prossimo secolo.” – Dichiarazione di Pechino, 1995*

Il bilancio di genere (BDG) è un'analisi che consente la rilettura dei bilanci in una prospettiva di genere. Ciò significa tenere conto delle differenze tra uomini e donne all'interno di un determinato contesto socioculturale, assumendo che i due generi ricoprono ruoli e responsabilità diversi, e che quello femminile sopporta una condizione di svantaggio soprattutto in funzione dei molteplici ruoli (moglie, madre, lavoratrice) e degli obblighi che tradizionalmente gli sono ascritti (i compiti di cura). È quindi necessario perequare le risorse in base al principio di pari opportunità per tutti e in tutti gli ambiti della vita.

L'assenza di una prospettiva di genere, come ha mostrato ripetutamente l'economista indiano Amartya Sen, influisce sulla distribuzione delle risorse sia direttamente (ad es. nell'accesso all'istruzione o alle professioni meglio retribuite), sia indirettamente (ad es. sulla percezione del sé e sulla capacità delle donne di accedere a determinate risorse): è necessario quindi programmare interventi che permettano alle donne di sviluppare pienamente le proprie capacità in ambito familiare, professionale e sociale, senza essere costrette a sceglierne uno a discapito degli altri.

L’inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio, il cosiddetto "*gender budgeting*", è una sfida al modo tradizionale di fare politica di bilancio, formulata a livello internazionale a metà anni '90. A conclusione della Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, tenuta a Pechino nel 1995, i 189 governi partecipanti si impegnarono a "*promuovere l'indipendenza economica delle donne [...] per mezzo di cambiamenti nelle strutture economiche*" e a "*ristrutturare e ridefinire la spesa pubblica per promuovere le opportunità economiche delle donne e il loro accesso alle risorse produttive*". Nel 1999 il *gender*



---

*budgeting* è stato adottato dalla Commissione Europea come strumento principe dell'orientamento di genere delle politiche pubbliche (il *gender mainstreaming*), codificato nel Trattato di Amsterdam del 1997 (artt. 2 e 3).

Un più preciso invito alla Commissione e ai paesi membri a sviluppare modelli di bilancio di genere è venuto dal Parlamento Europeo nel 2003.

### **Sotto-rappresentanza delle donne in Italia**

#### **Situazione attuale**

La situazione attuale vede, sul piano numerico, la sotto-rappresentanza politica e nei centri decisionali della donna, dato suffragato da molte statistiche. Da tempo ci si interroga su quali siano gli strumenti più idonei per perseguire e per raggiungere l'obiettivo di un'equilibrata rappresentanza fra i sessi, focalizzando l'attenzione sull'utilità e sulla praticabilità dell'azione di quote garantite, tenendo in considerazione anche il problema della legittimità del discriminare per uguagliare.

L'art. 3 della Costituzione, cita i due aspetti dell'uguaglianza formale e sostanziale. Se si fa riferimento alla sola uguaglianza formale, è difficile sostenere la legittimità costituzionale di qualsiasi previsione tendente ad azioni positive; se si fa riferimento, invece, al principio di uguaglianza sostanziale, sarebbe costituzionalmente lecita l'introduzione di azioni positive, limitatamente alla rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale.

L'inizio degli anni '90 è stato caratterizzato da una produzione normativa volta ad assicurare quote alla rappresentanza femminile. Questo fino alla sentenza n. 422/95 della Corte Costituzionale che contestava il principio di uguaglianza dichiarando illegittime tutte quelle norme che imponevano, nella presentazione delle candidature, qualsiasi forma di quote in relazione al sesso dei candidati.

La sentenza ha sostanzialmente respinto il meccanismo con il quale tale prima produzione normativa, si proponeva di raggiungere la meta del riequilibrio della rappresentanza femminile, costituendo però un punto di snodo nel processo di definizione degli strumenti giuridici diretti ad assicurare tale obiettivo.

Tra le varie proposte emerse, non necessariamente alternative:

- trovare soluzioni innovative, più vicine ai cosiddetti modelli deboli di azione passiva, basati sull'incentivazione e non su norme vincolanti;



- modificare le norme costituzionali per superare l'orientamento della giurisprudenza costituzionale.

In Italia, il dibattito in materia di riserva di quote a favore delle donne nella rappresentanza politica, si è sviluppato in ambito dottrinale, a partire dagli anni '90, alimentato dall'entrata in vigore delle leggi elettorali e poi dalle pronunce della Corte Costituzionale che hanno messo in discussione la legittimità delle azioni positive non solo nella rappresentanza politica, ma anche in altri contesti ed ambiti sociali.

Per essere costituzionalmente ammissibili e porsi effettivamente a servizio del pluralismo, le azioni positive devono fondarsi su un manifesto squilibrio sociale ed essere transitorie e temporanee, in quanto volte ad innescare processi di riequilibrio: di fatto le azioni positive devono mirare al proprio annientamento, onde evitare che raggiunto tale obiettivo, non costituiscano esse stesse, motivo di prevaricazione dell'altro genere o categoria/e sociale/i complementare/i a quella beneficiaria (garantendo nel tempo il pieno rispetto dei principi costituzionali).

Iniziative alternative alle quote:

- rimborsi delle spese elettorali a quei movimenti o partiti politici che incentivano, in politica, il genere meno rappresentato;
- creazione di banche dati di talenti appartenenti al genere meno rappresentato, dalle quali i partiti potrebbero attingere.

### **La riforma dell'art. 51 della Costituzione**

Dopo i rilievi mossi dalla Corte Costituzionale, all'art. 51 è stato aggiunto un secondo comma:

«a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini ».

Rappresenta un grosso passo avanti nell'affermazione del principio di pari opportunità per la prima volta espresso nella Carta Costituzionale. La norma, programmatica, consentirà al legislatore di avere una grande scelta relativamente all'adozione di provvedimenti.

Il 12 agosto 2011, è entrata in vigore la legge 120/2011 - approvata grazie all'impegno delle On.li Lella Golfo e Alessia Mosca - che ha stabilito un'importante novità nell'ambito del diritto societario italiano: gli organi sociali delle società quotate, a partire dal 12 agosto 2012, devono



---

essere rinnovati riservando una quota pari ad almeno un quinto dei propri membri al genere meno rappresentato: le donne.

La legge ha una validità temporale di soli dieci anni, entro i quali si auspica di raggiungere l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che sinora hanno limitato l'accesso delle donne a ruoli di comando, favorendo un processo di rinnovamento culturale a supporto di una maggiore meritocrazia e di opportunità di crescita.

Dunque, in questi dieci anni le donne che siederanno nei consigli di amministrazione avranno la responsabilità di affermare le proprie competenze e di essere in grado di contribuire alla creazione di valore: l'obiettivo è quello di non avere più bisogno di una legge e, dal 2023, di superare il tema del genere, candidando alle cariche sociali chi ha le caratteristiche più adeguate per quel ruolo, uomo o donna che sia.

La legge 120/2011 è una tappa fondamentale verso le pari opportunità. E' una forma di coinvolgimento delle giovani donne che ne verranno beneficate sia culturalmente, che sotto il profilo della motivazione.

In attuazione della Legge Golfo-Mosca il Consiglio Nazionale dei Commercialisti in data 15 dicembre 2016 ha siglato un protocollo di intesa con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - dipartimento per le Pari Opportunità (DPO), che scadrà nel mese di dicembre 2018, con l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di professioniste da inserire nelle posizioni di vertice di società controllate da pubbliche amministrazioni ed enti pubblici, mediante la costituzione di una banca dati delle professioniste per le pubbliche amministrazioni denominata Pro-Rete PA al fine di contribuire a promuovere la presenza femminile di processi decisionali economici.

L'obiettivo è quello di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento.

Riguardo alla nostra professione, il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile ed a comprendere come il lavoro degli organi apicali sia pianificato per dare equa rappresentanza ed evidenza alle politiche sul tema.



## INTRODUZIONE

Carissime Colleghe e Carissimi Colleghi,

gli esercizi 2017 e 2018 rappresentano due anni importanti in quanto alcuni Ordini Toscani della nostra categoria hanno deliberato, attraverso i propri Consigli, la costituzione del Comitato per le Pari Opportunità, ed altri ne hanno avviato il percorso per la prossima costituzione.

Alcuni Ordini territoriali ne erano già dotati da tempo, come Firenze, Lucca, Pistoia e Siena; i membri di questi CPO sono stati di supporto agli Ordini che stavano avviando il proprio percorso. Nel corso di questi 2 anni sono stati costituiti il Comitato anche nell'Ordine di Prato, Livorno, Arezzo. Gli altri Ordini pur non avendo deliberato la costituzione dell'organismo partecipano attivamente con propri delegati alle attività della Commissione di coordinamento dei CPO regionale costituita dalla Conferenza degli Ordini Toscani.

Quest'ultima ha, infatti, deliberato a marzo 2018 la costituzione della Commissione Regionale sulle Pari Opportunità, composta da venti membri in rappresentanza dei dieci Ordini territoriali toscani.

Le finalità principali della Commissione sono, attualmente, l'organizzazione e la promozione di eventi di formazione comuni che riguardino argomenti di interesse delle pari opportunità, oltre alla stesura di documenti utili allo scopo precedente; il tutto attraverso il confronto e l'unione sinergica delle conoscenze, delle capacità e delle idee provenienti dai venti membri o dai relativi Comitati di appartenenza.

L'attività di detta Commissione è sottoposta al controllo ed all'approvazione della Conferenza.

L'obiettivo principale del CPO è quello di promuovere la cultura di genere ed organizzare incontri a sostegno della formazione delle professioniste finalizzate a creare nuove opportunità di carriera.

La durata dei Comitati coincidono con quella del Consigli degli Ordini. I futuri Consigli potranno successivamente deliberare il rinnovo del Comitato per la prosecuzione delle attività intraprese da quello uscente, al fine di una auspicata continuità di azione.

I Comitati hanno in principio adottato un proprio **Regolamento**, analogo a quello degli Ordini territoriali limitrofi già costituiti e tratto dalle linee guida del Consiglio Nazionale, nel quale sono delineate le finalità, i compiti, la composizione ed alcune regole di funzionamento.



Le **finalità** del Comitato indicate nel citato Regolamento, sono principalmente:

- proporre, tramite il Consiglio dell'Ordine, interventi volti ad assicurare una reale parità tra uomo e donna;
- affrontare con specificità di genere, i problemi di natura personale, professionale e organizzativa, che costituiscono un ostacolo per le donne Commercialiste ed Esperte Contabili;
- promuovere azioni di formazione e di sostegno per le donne professioniste, finalizzate a creare nuove opportunità nelle carriere femminili;
- riequilibrare la presenza di donne e di uomini all'interno degli Ordini Locali e degli Organismi di vertice.

Il Regolamento prevede che il Comitato svolga, fra gli altri, anche i seguenti **compiti**:

- promuovere incontri di formazione sulle pari opportunità;
- diffondere le informazioni sulle iniziative intraprese;
- analizzare e monitorare la situazione dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di genere femminile e delle Praticanti operanti nella circoscrizione dell'Ordine;
- elaborare proposte atte a creare e favorire effettive condizioni di pari opportunità nell'accesso e nella crescita dell'attività professionale, coordinando le proprie iniziative con gli organismi analoghi operanti a livello istituzionale e/o locale;
- elaborare codici di comportamento diretti a specificare regole di condotta conformi alla parità e ad individuare manifestazioni anche indirette di discriminazione;
- individuare forme di sostegno ed iniziative volte a promuovere la crescita professionale delle commercialiste e la formazione di una cultura di rappresentanza femminile negli organi istituzionali e associativi;
- coordinarsi con il Comitato Pari Opportunità Nazionale con sede a Roma presso il CNDCEC;
- coordinarsi con Comitati di Pari Opportunità di altri organismi professionali sul territorio.

Nelle pagine seguenti di questo documento sono esposte le linee programmatiche del prossimo anno di attività, oltre ad alcuni dati sulla composizione anagrafica dei nostri iscritti e l'evoluzione di tale dato.

L'attuazione da parte dei Cpo territoriali, e più in generale degli Ordini Territoriali, delle azioni indicate tra le finalità e i compiti sopra descritti, ha come obiettivo quello di migliorare nel tempo gli equilibri tra i generi.



Il confronto tra i risultati di bilancio annuali che potranno essere fatti negli anni a venire, ci consentiranno di conoscere meglio l'andamento progressivo degli equilibri, o dei disequilibri.

## LINEE PROGRAMMATICHE 2019

Le linee programmatiche 2019 delineate dal nostro Cpo in parte confermano le attività poste in essere fino ad oggi e in parte vogliono innovare alcuni aspetti.

In particolare fra le linee programmatiche che confermano le attività 2018 anche per l'anno prossimo sono:

### **Formazione**

Verrà proseguita la programmazione e l'organizzazione, in accordo e collaborazione con la Fondazione fiorentina, di eventi e percorsi di studio in area E del nostro Regolamento di formazione continua. I temi che verranno proposti riguarderanno quindi sia le normative o le buone pratiche in materia di pari opportunità che la formazione rivolta allo sviluppo della persona e alle sue capacità relazionali.

Verranno programmati nuovi eventi in condivisione i Comitati Pari Opportunità degli Odcec toscani e con i Comitati e/o Commissioni Pari Opportunità degli altri Ordini fiorentini (Avvocati, Architetti, Consulenti del Lavoro, Geometri...), forti della convinzione che le esigenze di sviluppo delle capacità umane nei rapporti sia necessaria per tutte le professioni. Nella definizione dei nuovi percorsi verranno presi in considerazione i suggerimenti che i Colleghi hanno lasciato attraverso i questionari di gradimento ai vari eventi formativi.

Il Comitato compirà 10 anni di attività ad aprile 2019, quindi, verrà organizzato un evento che in parte sarà formativo e in parte conterrà i festeggiamenti per l'importante traguardo.

### **Rete di pari opportunità interprofessionale fiorentina**

Prosegue, grazie alla firma del protocollo di intesa in materia di pari opportunità fra 14 Ordini e Collegi fiorentini e toscani, oltre che con Confprofessioni Toscana, la condivisione delle esperienze e la definizione di azioni comuni in materia di pari opportunità. L'obiettivo verrà raggiunto attraverso riunioni periodiche, ma anche tramite l'organizzazione di eventi comuni a più Ordini professionali.





## **Promozione del genere meno rappresentato e dei soggetti deboli**

Obiettivo di questa linea di azione è il riequilibrio della presenza del genere meno rappresentato ed, in generale, dei soggetti deboli negli organi apicali sia nelle società partecipate, ma anche negli organismi che ci rappresentano ad ogni livello, locale e nazionale.

Per la partecipazione negli organi di amministrazione e controllo delle società partecipate, l'obiettivo è stato e sarà realizzato attraverso il monitoraggio delle nomine delle società toscane a controllo pubblico. Questo monitoraggio ha consentito al Comitato di individuare i casi di mancato rispetto della legge (L. 120/2011 e DPR 251/2013) e di intervenire quando necessario.

Per il nostro Consiglio dell'Ordine il Comitato evidenzia una proporzione fra i due generi che rispecchia gli iscritti. Si continuerà a richiedere attenzione alla partecipazione delle minoranze alla vita ordinistica in tutti i suoi aspetti: istituzionale, formativo e disciplinare.

## **Analisi dei bisogni di genere**

Questa linea di azione ha l'obiettivo di analizzare e, quindi, catalogare i bisogni legati al genere e all'età.

Lo strumento più importante che il Comitato si propone di utilizzare è il bilancio di genere, sia consuntivo che preventivo.

Le iniziative che presentano aspetti innovativi sono:

## **Rete di pari opportunità interna: bilanci di genere condivisi**

Grazie alla costituzione della Commissione regionale dei Comitati Pari Opportunità si provvederà ad omogeneizzare il contenuto dei bilanci di genere, in particolare il consuntivo 2018, al fine di poter predisporre un bilancio di genere consolidato regionale.

## **Ruolo del Comitato Pari Opportunità – regolamento**

Si è avviata una discussione interna sul ruolo del Comitato e sulla definizione di pari opportunità con conseguente modifica del nostro regolamento. Attualmente il regolamento definisce le finalità del Comitato limitando il concetto di pari opportunità alle problematiche legate al genere.



Il principio di pari opportunità va esteso anche ad altre forme di discriminazione, come ad esempio le limitazioni, formali o sostanziali, che riguardano i giovani o i disabili o le minoranze in genere.

Si fa riferimento ad un concetto di pari opportunità nella professione che spesso risulta direttamente collegato allo stato di salute del professionista o dei suoi familiari o all'organizzazione del lavoro in studio.

Risulta, quindi, auspicabile lavorare ad una bozza di regolamento che preveda una definizione di obiettivi e attività che tengono conto della definizione più ampia possibile del principio di pari opportunità.

## COMPOSIZIONE ISCRITTI

Per quanto concerne la composizione di genere degli iscritti al ns. Ordine alla data del 31 ottobre 2018 si comunicano i seguenti dati:

### **Ordine di Firenze: Anagrafica Iscritti Albo e praticanti**

Iscritti al 31.10.2015	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.10.2016	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.10.2017	di cui uomini	di cui donne	Iscritti al 31.10.2018	di cui uomini	di cui donne
<b>2033</b>	1475	558	<b>2047</b>	1475	572	<b>2058</b>	1483	575	<b>2055</b>	1465	590
		<b>27,45%</b>			<b>27,94%</b>			<b>27,93%</b>			<b>28,71%</b>
Praticanti al 31.10.2015	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.10.2016	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.10.2017	di cui uomini	di cui donne	Praticanti al 31.10.2018	di cui uomini	di cui donne
<b>193</b>	100	93	<b>202</b>	114	88	<b>202</b>	127	75	<b>201</b>	155	<b>46</b>
		<b>48%</b>			<b>43,5%</b>			<b>37,13%</b>			<b>22,89%</b>

I dati che emergono dall'anagrafica dei Colleghi iscritti confermano la tendenza, già evidenziata, di una rilevante partecipazione femminile alla nostra professione.



## CONCLUSIONI

La necessità di porre attenzione alle pari opportunità nasce dalla consapevolezza che nella società contemporanea esistono oggettivi impedimenti per le donne alla carriera, alla parità di retribuzione e di conciliazione dei tempi. E' opportuno ricordare quanto, ancora oggi, le donne, al pari dei giovani, siano passibili di sfruttamento e manchino di tutela adeguata.

La Gender Mainstreaming, ovvero la strategia che punta a promuovere la parità tra i sessi, indica come il problema della disuguaglianza debba essere preso in considerazione e risolto in tutte le attività che riguardano lo sviluppo della società, quali: la ricerca, la legislazione, la professione, le risorse, l'impiego, la pianificazione, etc. Tutto ciò al fine di sostenere il progresso delle donne e l'accrescimento del loro ambito di azione a tutti i livelli dell'agire sociale ed economico.

Le finalità ultime del Comitato Pari Opportunità del nostro Ordine Territoriale sono quelle di valorizzare le capacità delle professioniste, dei giovani e tutti gli iscritti che, per vari motivi, si trovano limitati nell'esercitare la professione, aumentando la loro motivazione, competenza, crescita ed apprendimento, al fine di poter disporre in un prossimo futuro di un management che sia in grado sempre più di occuparsi delle diversità, valorizzandole, nonché quello di sostenere le colleghe ed i colleghi che dovessero trovarsi in situazioni di temporanea difficoltà.

La proliferazione su tutto il territorio nazionale ed in tutti gli ambiti, sia professionali che istituzionali, di Comitati, Commissioni, Enti, ed eventi aventi ad oggetto il tema delle Pari Opportunità e delle sue finalità evidenzia che è percepita in maniera sempre più marcata la necessità di rafforzare le azioni positive per la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Firenze, 19 novembre 2018

### CPO ODCEC FIRENZE

<i>Serena Lanini</i>	<i>Presidente</i>
<i>Angelita Benelli</i>	<i>Vice Presidente</i>
<i>Olimpia Chiarugi</i>	<i>Segretario</i>
<i>Laila Gregorin</i>	<i>membro effettivo</i>
<i>Martina Coltelli</i>	<i>membro effettivo</i>
<i>Vicenzo Filippo Macaluso</i>	<i>membro effettivo</i>
<i>Lorenzo Bettini</i>	<i>membro effettivo</i>