



**Ordine dei
Dottori
Commercialisti
e degli
Esperti
Contabili di
Roma**

Circondario
del Tribunale di Roma
Ente di Diritto Pubblico

Normative che impongono pari opportunità o quote di genere

Il principio di Pari Opportunità è richiamato nell'articolo 3 della Costituzione della Repubblica Italiana. Nel corso degli 80 anni dall'entrata in vigore della Costituzione numerosi sono stati gli interventi legislativi finalizzati all'attuazione del principio.

Se focalizziamo l'attenzione sul mondo del lavoro, osserviamo ancora oggi ritardi nel processo di riduzione del divario di genere: il tasso di occupazione femminile in Italia si è attestato al 56,5% confermandosi ben al di sotto della media dell'Unione Europea che ha raggiunto il 70,2% (dati 2024). Questo dato riflette un divario strutturale ancora marcato nel nostro Paese dove la distanza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile è pari a 19,5 punti percentuali, distanza tra le più ampie d'Europa.

In questa cornice sono state adottate diverse disposizioni di legge volte a promuovere la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro e a sviluppare sistemi trasversali di empowerment. Battistrada in tale ambito è stata la legge Golfo-Mosca (in vigore dal 2012, legge che avrebbe dovuto esplicitare la propria efficacia per un solo novennio, poi rinnovata per un altro novennio) volta a garantire l'equilibrio di genere nella formazione dei consigli di amministrazione e degli organi di controllo.

Nel 2024, grazie a questa legge, nelle società quotate italiane la quota di donne nei consigli di amministrazione ha raggiunto il 43,1%, superando la soglia del 40% introdotta dalla Legge n. 160/2019 e confermando l'efficacia delle misure di gender quota nei board aziendali. Tuttavia, le posizioni apicali restano ancora fortemente sbilanciate: nel 2023, solo il 2,3% delle società quotate italiane aveva una donna come amministratore delegato.

Più di recente, nel 2021 l'Italia ha adottato la "Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026", ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea a seguito dell'emanazione della Legge 30 dicembre 2021 n.234 (articolo 1 commi 139-148).

La Strategia è volta a promuovere la riduzione del divario di genere nel mercato del lavoro.

Anche le norme che regolamentano la nostra professione prevedono:

- specifiche disposizioni per promuovere la partecipazione femminile nei ruoli elettivi sia a livello territoriale che nazionale;
- l'elezione del Comitato Pari Opportunità presso ciascun ordine territoriale;
- l'istituzione del Comitato Nazionale Pari Opportunità;
- l'obbligo di predisposizione del bilancio di genere, sia a livello di ordine territoriale che nazionale.

In materia di quote di genere si suggeriscono i seguenti riferimenti normativi e approfondimenti: Legge Golfo-Mosca (L.n. 120/2011) che ha introdotto l'obbligo dell'inclusione del genere "meno rappresentato" nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi Sindacali delle società quotate in Borsa e delle società a controllo pubblico da cui poi ne è discesa una best practice che travalica le imprese che vi sono soggettivamente obbligate per estendersi a tutte le imprese che intendono adottare politiche ESG. La parità di genere è una delle colonne portanti delle politiche in ambito Social.

Sede legale e Presidenza
piazzale delle Belle Arti, 2
00196 Roma
presidenza@pecodcec.roma.it
segreteria@odcec.roma.it

Consiglio di Disciplina Territoriale
piazzale delle Belle Arti, 2
00196 Roma
consigliodisciplina@pecodcec.roma.it
segreteriaconsigliodisciplina@odcec.roma.it

Uffici amministrativi e operativi
via Flaminia, 141
00196 Roma
tel. 06.367211
www.odcec.roma.it

Codice fiscale:
97492410580





La normativa sull'elettorato passivo nell'ambito della nostra Professione è invece disciplinata dal D.lgs. 139/2005 dove la riforma del 2020 dell'articolo 21 comma 5 ha introdotto il principio in base al quale "sono ammesse solo le liste (ndr elettorali ai fini dell'elezione del Consiglio dell'Ordine) nelle quali è assicurato l'equilibrio tra i generi in modo che al genere meno rappresentato sia attribuita una quota non inferiore a due quinti (ndr ossia il 40%) arrotondata per difetto."

Claudia Cattani