

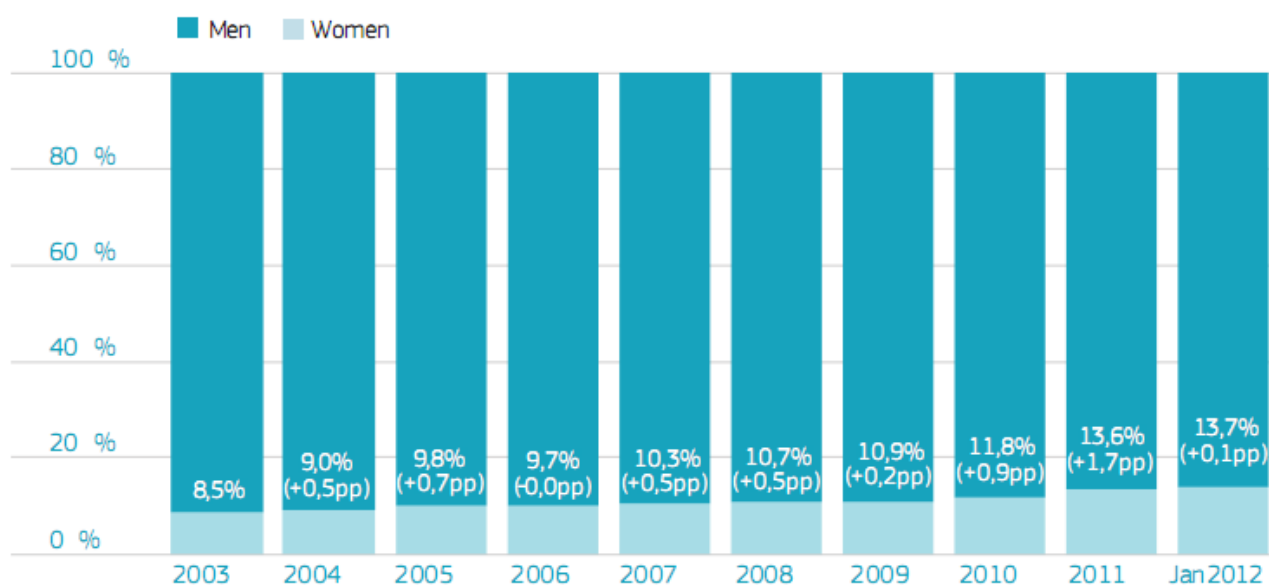
Il cammino oltre il tetto di cristallo: riflettere sulla rappresentanza di genere

di Roberta Caragnano e Rosita Zucaro

Il prossimo 12 agosto, la legge n. 120 del 28 luglio 2011, volta al riequilibrio di genere in seno ai consigli di amministrazione ed agli organi di controllo delle società per azioni quotate nei mercati regolamentati ed in quelle a gestione pubblica, troverà concreta applicazione. Gli organi sociali in scadenza, a partire da tale data, dovranno essere rinnovati riservando una quota, pari ad almeno un quinto dei propri membri, al genere meno rappresentato. Quale miglior momento, quindi, per riflettere sul tema della rappresentanza di genere. Spesso, senti genere e pensi a coloro che sono di sesso femminile. Automatica e fuorviante sovrapposizione. Innanzitutto, il genere non va confuso con il sesso di appartenenza, non è un concetto statico, ma dinamico, un paradigma interpretativo della realtà, che esprime la sintesi del processo attraverso il quale individui che nascono di sesso femminile o maschile vengono ricondotti alle categorie sociali di uomini e donne. Preciso ciò, pensiamo alle donne, perché le politiche di genere sono di primo impatto rivolte al soggetto svantaggiato, in quanto nascono nell'ottica di <<[...]rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana>> verso il raggiungimento di un'agognata parità sostanziale. In realtà la ricaduta positiva va ben oltre. Si citano in proposito i due argomenti portati a sostegno dell'adozione della legge Norvegese sulle quote rosa nei *board* (legge approvata nel 2003, ratificata nel 2005 ed effettivamente implementata nel 2008), da parte del firmatario (sì un uomo) della stessa, il conservatore Ansgar Gabrielsen, davanti al Parlamento. Il primo : <<Le donne si laureano più degli uomini e rappresentano dunque un investimento pubblico in istruzione che è doveroso far fruttare nel mondo del lavoro>>. Il secondo: <<Le compagnie con maggiore *diversità* di genere hanno più successo, anche perché all'interno delle famiglie sono le donne a fare le scelte di consumo>>. L'obiettivo non è assolutamente il favorire un soggetto rispetto ad un altro, ma garantire una parità di *chance*, riequilibrando un sistema a beneficio dell'intera collettività. Nel recente Rapporto della Commissione Europea "*Women in economic decision-making in the UE: Progress Report*", pubblicato lo scorso mese di marzo, viene messo in evidenza un dato allarmante: se il corrente trend prosegue così, un significativo riequilibrio di genere, pari alla quota del 40%, non sarà raggiunto prima di 40 anni. Il Rapporto mette così in luce la necessità che questo processo venga accelerato, in quanto molti studi comprovano che più donne nelle posizioni apicali comportano benefici non solo per l'impresa stessa, ma per l'economia in genere. Emerge inoltre che, nonostante le donne costituiscano il 60% dei laureati, il numero medio di queste nei consigli di amministrazione e/o di sorveglianza delle principali società quotate nell'UE ammonta al 13,7% (Figura n. 1); i presidenti donne sono solo il 3,2% (Tabella n. 1). L'Italia, si posiziona al sestultimo posto in Europa per presenze femminili nei *board*, con una percentuale pari al 6,1%, seguita da Malta, Cipro, Ungheria, Lussemburgo e Portogallo. La Commissione, partendo da tale deludente quadro, sta pensando di mettere in atto nuove misure ed è favorevole alle azioni positive. Pur non adottandole direttamente, con un strumento normativo cogente per gli Stati Membri, ritiene l'introduzione delle "quote", una delle migliori strategie per raggiungere risultati in tema di parità di

genere. L'Italia, come si è visto, si è mossa in questo senso con la legge n. 120/2011, che ha una validità temporale di dieci anni, in quanto è in tale arco temporale che si auspica vengano garantite effettive e concrete parità di *chance*, favorendo un processo di rinnovamento culturale a supporto di una maggiore meritocrazia e di opportunità di crescita. Le società si stanno attrezzando per adeguarsi alle novità introdotte e, attraverso le associazioni di categoria molte hanno partecipato al dibattito e alle consultazioni di cui CONSOB ha tenuto conto nella formulazione del nuovo art. 144-undecies del Regolamento Emittenti. Tale articolo, recentemente approvato con la delibera n. 18098 dell'8 febbraio 2012 e, in attuazione degli artt. 147 ter e 148 del Testo Unico della Finanza, stabilisce quali modifiche le società quotate devono apportare ai propri statuti per garantire l'equilibrio di genere nei loro organi sociali. Con questa norma è stata data autonomia alle società di rivedere i propri meccanismi statuari di nomina di consiglieri e sindaci ma, in caso di riparto, comunque, l'arrotondamento dovrà avvenire a favore del genere meno rappresentato per eccesso all'unità superiore. Ciò significa che, nel caso in cui il numero complessivo dei consiglieri sia, ad esempio, pari a 11 la "quota di un terzo" riservata alle donne è pari non a tre, ma a quattro membri. Il processo di modifica degli statuti da parte delle società quotate è un fattore che non deve essere sottovalutato poiché le modifiche statuarie in questione non hanno una mera valenza regolamentare, ma impattano sulle politiche di governo societario delle aziende. Vi è poi un tema cruciale e delicato: selezionare le donne da candidare in ruoli strategici. In merito è in via di formazione sul sito del CNDCEC il primo elenco di professioniste pronte ad essere inserite nei cda e collegi sindacali delle società quotate in vista della prima applicazione della legge n.120/2011. La legge Golfo-Mosca non ha soltanto mobilitato il mondo delle società quotate, ma anche e soprattutto quelle a partecipazione pubblica. Al riguardo, però, si attende ancora la pubblicazione del regolamento che disciplinerà la parità di genere in questa tipologia di società (nonostante la legge n. 120/2011 ne richiedesse già l'adozione dallo scorso 12 ottobre). Infatti, al di là delle annunciate intenzioni da parte del Ministro Fornero circa la sua adozione, come da contenuto del documento di Riforma del lavoro del 23 marzo 2012, tale approvazione non è stata inserita nella legge n. 92 del 28 giugno 2012 e non ha avuto alcun altro seguito. Si sta, quindi, cercando di avviare un cambiamento, ma per renderlo davvero effettivo, occorre procedere anche su altri fronti, come la politica, in modo da imprimere una maggiore accelerazione all'ancora troppo lungo cammino oltre il tetto di cristallo.

Figura n.1 – Uomini e donne nei consigli di amministrazione dell'Unione Europea, 2003-2012



Fonte: Commissione Europea, Database sulle donne e gli uomini nei processi decisionali

Nota: I dati riguardano tutti i 27 Paesi Membri dell'Unione Europea, eccetto il 2003 quando i dati per Cecoslovacchia, Lituania, Malta e Polonia non erano disponibili. Piccole discrepanze tra la percentuale indicata in anni consecutivi e la variazione in punti percentuali derivano da arrotondamenti.

I dati sono normalmente raccolti nell'ultimo trimestre dell'anno, ma i dati per il 2012 sono stati raccolti nel mese di gennaio, soli 3 mesi dopo quelli del 2011, e non dovrebbero pertanto essere trattati come parte della serie tempo di lavoro annuale.

Tabella n. 1 – Uomini e donne di grandi compagnie EU-27 negli anni dal 2003 al 2012

%	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Men	98,4	97,4	96,9	96,3	97,1	97,2	97,0	96,6	97,3	96,8
Women	1,6	2,6	3,1	3,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,7	3,2

Fonte: Commissione Europea, Database sulle donne e gli uomini nei processi decisionali

Nota: I dati riguardano tutti i 27 Paesi Membri dell'Unione Europea, eccetto il 2003 quando i dati per Cecoslovacchia, Lituania, Malta e Polonia non erano disponibili. I dati sono normalmente raccolti nell'ultimo trimestre dell'anno, ma i dati per il 2012 sono stati raccolti nel mese di gennaio, soli 3 mesi dopo quelli del 2011, e non dovrebbero pertanto essere trattati come parte della serie tempo di lavoro annuale.

Roberta Caragnano

Ricercatrice ADAPT

Assegnista di ricerca – Università degli Studi di Modena e Reggio-Emilia

Rosita Zucaro

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo

*