

## QUOTE ROSA NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE

### **Relazione della Commissione europea sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione**

Il 5 marzo 2012 la Commissione europea ha pubblicato una [relazione sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione](#).

Viene fatto il punto della situazione un anno dopo la richiesta formulata da Viviane Reding a sottoscrivere, su base volontaria, un [impegno formale per più donne alla guida delle imprese europee](#), in cui si chiedeva alle società europee quotate in borsa di impegnarsi a portare le quote rosa nei consigli di amministrazione al 30% entro il 2015 e al 40% entro il 2020, reclutando attivamente donne qualificate in sostituzione di uomini uscenti. Negli ultimi dodici mesi hanno aderito all'iniziativa 24 società.

La Commissione rileva che, come mostrato dai dati attualmente disponibili, l'equilibrio di genere ai vertici aziendali incide positivamente sulle prestazioni delle imprese, sulla competitività e sui profitti. Cita in proposito uno studio della McKinsey in cui si legge, ad esempio, che le società con rappresentanza paritaria realizzano profitti del 56% superiori rispetto a quelle a conduzione unicamente maschile. Inoltre, un'analisi condotta da Ernst & Young sulle 290 principali società quotate in borsa mostra che le imprese con almeno una donna nel consiglio di amministrazione realizzano utili decisamente più elevati rispetto a quelle in cui le donne sono del tutto assenti dai vertici aziendali.

Nel 2011 l'equilibrio di genere negli organi di governo delle imprese europee ha registrato il miglior risultato degli ultimi anni: + 1,9 punti percentuali da ottobre 2010 a gennaio 2012, contro un aumento di lungo periodo di 0,6 punti percentuali l'anno nell'ultimo decennio. Nell'insieme, tuttavia, il cambiamento procede molto lentamente, visto che sei su sette ai vertici delle società sono uomini. Inoltre, l'aumento è dovuto alle sollecitazioni della Commissione e del Parlamento europeo (si veda la [Risoluzione del Parlamento europeo del 6 luglio 2011 sulle donne e la direzione delle imprese](#)) e alle iniziative legislative degli Stati membri. La Francia, che nel 2011 ha introdotto una legge sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione, incide da sola su circa la metà dell'aumento nell'Unione.

La relazione mostra quindi gli scarsi risultati fin qui ottenuti: a gennaio 2012 la presenza delle donne ai vertici delle principali società europee è del 13,7, rispetto all'11,8% del 2010. Nelle principali società, il numero di donne che presiedono consigli di amministrazione è addirittura diminuito, passando dal 3,4% del 2010 al 3,2% di gennaio 2012.

Un andamento di questo tipo mostra che ci vorranno ancora 40 anni per raggiungere un equilibrio di genere accettabile (entrambi i sessi rappresentati per almeno il 40%).

## **Legge 12 luglio 2011, n. 120**

In Italia, con la [legge 12 luglio 2011, n. 120](#) ("Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati") è stata introdotta una disposizione in base alla quale gli statuti delle società quotate dovranno prevedere che il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato su di un criterio che assicuri l'equilibrio fra i generi, intendendosi tale equilibrio raggiunto quando il genere meno rappresentato all'interno dell'organo amministrativo ottenga almeno un terzo degli amministratori eletti. Tale criterio di riparto dovrà applicarsi per tre mandati consecutivi e varrà anche per le società soggette a controllo di pubbliche amministrazioni.

Le disposizioni della legge verranno applicate a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e degli organi di controllo delle società quotate in mercati regolamentati successivo ad un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, riservando al genere meno rappresentato, per il primo mandato in applicazione della legge, una quota pari almeno a un quinto degli amministratori e dei sindaci eletti.

### **3146<sup>a</sup> sessione del Consiglio Occupazione e politica sociale (17 febbraio 2012)**

Nel [Consiglio Occupazione e politica sociale del 17 febbraio 2012](#) ha avuto luogo un dibattito orientativo sul tema delle donne nei consigli di amministrazione.

Si è rilevato che le donne rappresentano circa il 60% dei nuovi laureati nella UE, ma sono pesantemente sottorappresentate nel processo decisionale economico, soprattutto per quanto riguarda le posizioni più elevate. Nel 2010, solo il 12% dei membri e solo il 3% dei presidenti dei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate nelle borse degli Stati membri dell'UE erano donne.

I ministri hanno avuto l'opportunità di condividere le loro esperienze e discutere i possibili interventi a livello dell'Unione e degli Stati membri per lottare contro il problema della scarsa rappresentanza delle donne nei consigli di amministrazione. Nelle risposte ai quesiti posti dalla presidenza, le delegazioni hanno sottolineato che il "soffitto di vetro" continua ad ostacolare l'accesso delle donne ai consigli di amministrazione. Per superare questi e altri ostacoli, molti paesi hanno rivolto un appello ad enti pubblici, al settore imprenditoriale e alle parti sociali affinché adottino misure per aumentare il numero di donne nei consigli di amministrazione.

Le misure specifiche per aumentare il numero delle donne nei consigli di amministrazione sono state individuate nell'istituzione di sistemi appropriati di congedi di maternità, paternità e parentali, che agevolino l'equilibrio fra vita professionale e familiare e offrano servizi di qualità per l'assistenza all'infanzia e ad altri familiari a carico; nonché in interventi di sensibilizzazione, formazione ed istruzione, e orientamento.

Taluni ministri hanno caldeggiato l'introduzione di quote vincolanti, mentre molti altri si sono espressi a favore di un approccio volontario, almeno in questa fase.

Per chiudere il dibattito, la presidenza ha sottolineato che l'attuale crisi non dovrebbe far desistere gli Stati membri dal promuovere la parità di opportunità tra donne e uomini.

Vengono, infine, ricordate le conclusioni del Consiglio del 7 marzo 2011 sul [Patto europeo per la parità di genere \(2011-2020\)](#), in cui si sollecitavano interventi a livello degli Stati

membri e, ove opportuno, dell'UE per adottare misure atte a colmare i divari di genere e combattere la segregazione di genere nel mercato del lavoro.

### **Consultazione pubblica**

Per individuare le misure in grado di ridurre il divario di genere tuttora esistente ai vertici delle società europee, la Commissione ha quindi avviato una [consultazione pubblica](#) sui possibili interventi a livello di Unione europea, comprese le misure legislative, al fine di riequilibrare la rappresentanza uomo-donna nei consigli di amministrazione.

Tenuto conto dei pareri raccolti con la consultazione, che scade il 28 maggio 2012, la Commissione deciderà come intervenire nel corso dell'anno.

### **Strategia per la parità tra donne e uomini (2010-2015)**

Si ricorda che già il 21 settembre 2010 la Commissione ha pubblicato una comunicazione sulla "[Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015](#)" (COM(2010) 491 def.).

Si rilevava, fra l'altro, che in campo economico la percentuale delle donne è inferiore a quella degli uomini a tutti i livelli direttivi e decisionali (nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa dell'UE solo il 10% dei membri e il 3% dei dirigenti sono donne). La Commissione si impegnava quindi ad intraprendere le seguenti azioni chiave:

- esaminare iniziative mirate al miglioramento della parità di genere nei processi decisionali;
- monitorare l'obiettivo del 25% di donne in posizioni direttive di alto livello nella ricerca;
- monitorare i progressi verso l'obiettivo del 40% di membri di uno stesso sesso nei comitati e gruppi di esperti istituiti dalla Commissione<sup>1</sup>;
- sostenere gli sforzi per promuovere una maggiore partecipazione delle donne alle elezioni al Parlamento europeo, anche come candidate.

Nel "**Programma di lavoro della Commissione per il 2012**" (COM(2011) 777 def.), all'"[Allegato I – Prossime iniziative 2012](#)", la Commissione ribadisce che l'uguaglianza di genere, oltre a essere un diritto fondamentale, è cruciale per la crescita e la competitività dell'Unione europea. Dopo la strategia sull'uguaglianza di genere, una raccomandazione si impegnerà a migliorare l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate in una borsa valori (*soft law*).

### **Parlamento europeo**

Si segnala, inoltre, un recente studio pubblicato dal Parlamento europeo: [Gender quotas in management boards](#) (febbraio 2012).

Si informa che l'apertura di file voluminosi su un server esterno potrebbe richiedere un'attesa prolungata. Il tempo di *download* dipende dalla velocità di collegamento della rete.

---

<sup>1</sup> [Decisione 2000/407/CE](#) della Commissione, del 19 giugno 2000, riguardante l'equilibrio tra i sessi nei comitati e nei gruppi di esperti da essa istituiti.

---

26 Marzo 2012

A cura di Viviana Di Felice

Per informazioni: Ufficio dei rapporti con le istituzioni dell'Unione europea ([roci01a@senato.it](mailto:roci01a@senato.it))