

La legge che introduce le quote di genere in Italia: una importante opportunità (*)

di Cristina Mastropasqua

La legge sulle quote di genere (Legge Golfo-Mosca, n. 120/2011) è diventata vincolante nell'agosto 2012. Essa si applica alle imprese, in particolare alle circa 300 **società quotate in borsa e alle società controllate dallo Stato**. Queste ultime sono oltre 2000 e salgono a oltre 7000 se si includono anche le partecipazioni non di maggioranza.

Il controllo del rispetto della legge da parte delle società quotate è affidato alla Consob che ha adottato nel 2012 l'apposito regolamento attuativo. Nel caso delle società controllate dallo Stato il Regolamento attuativo è divenuto operativo in novembre. Esso affida la vigilanza sul rispetto della normativa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento Pari opportunità).

Cosa dice la legge? Essa prevede che nei Consigli di Amministrazione (CdA) e nei Collegi sindacali il genere meno rappresentato abbia **almeno un quinto degli amministratori e dei sindaci al primo rinnovo degli organi societari e dal secondo rinnovo almeno un terzo** degli amministratori e dei sindaci eletti. Per chi non si adegua sono previste sanzioni che vanno dalla diffida alla multa, fino alla decadenza dell'intero organo societario. La legge sulle quote di genere non è definitiva, ma temporanea e si applica per soli tre mandati dell'organo societario. Complessivamente l'obbligo di prevedere una quota di genere dura in tutto nove anni per i collegi sindacali e di norma anche per i CdA. La temporaneità è volta a prevenire l'instaurarsi per legge di meccanismi potenzialmente lesivi dei principi di eguaglianza garantiti dalla Costituzione: l'auspicio è che dopo questi nove anni il riequilibrio tra i generi possa proseguire "da solo".

Già altri paesi in Europa hanno introdotto per legge le quote di genere nelle società quotate: in Norvegia dal 2005, in Spagna dal 2007, in Belgio e in Francia dal 2011; in altri paesi (Regno Unito, Danimarca, Finlandia, Svezia) il bilanciamento fra i generi negli organi consiliari è regolato tramite 'soft law', ovvero si affida all'autoregolamentazione delle società o non è accompagnato da sanzioni (Paesi Bassi).

All'interno dell'impresa, il CdA ha un ruolo importante di indirizzo e gestionale; ai sindaci è invece affidato il controllo sulla legalità. È opinione condivisa che organi di amministrazione eterogenei in termini di genere, età, competenze professionali, esperienze, nazionalità siano in grado di meglio adempiere ai propri compiti (si veda il Green paper della Commissione Europea – "The EU corporate governance framework"). Con riferimento alla diversità di genere, si sostiene che quando le donne sono ben rappresentate negli organi societari, vi è maggiore attenzione ai conflitti di interesse, alla comunicazione interna ed esterna, all'interesse degli azionisti – con effetti positivi sulle pratiche di governance dell'impresa.

Con riferimento alle **società quotate** in Italia, **circa un quinto dei CdA e un quarto dei collegi sindacali già rispettano la presenza del 20% di componenti donne** previsto dal primo step della legge sulle quote di genere. Molto diversa ed eterogenea sul territorio è invece la situazione per le **società controllate direttamente o indirettamente dallo Stato** a cui si applica la legge. **Per esse, in media solo il 4% dei consiglieri di amministrazione è donna**, con il risultato che nella prima tornata di rinnovo dei CdA dovranno essere trovate più di 2000 nuove consigliere e nella seconda altre 2000, per **arrivare a un totale di 4500 donne presenti nei CdA delle società pubbliche**, senza parlare delle professioniste che dovranno entrare a far parte dei collegi sindacali.

Ma ci sono tutte queste donne?

La realtà è che professionalità femminili di profilo "alto" esistono ma sono ancora nascoste. Da qui la necessità che le associazioni femminili, i media, le società di selezione, predispongano liste di possibili candidature. Sono già attive diverse iniziative promosse da associazioni e fondazioni. Non

solo. Per entrare in un CdA non basta essere qualificate. È essenziale essere preparate e adeguatamente formate in materia di corporate governance. Le scuole di alta formazione, le società di consulenza, le associazioni di donne e di imprese hanno varato programmi appositi, legati all'approvazione della legge sulle quote di genere.

In conclusione: la legge sulle quote di genere rappresenta un elemento di forte discontinuità con il passato e un'opportunità che non deve andare sprecata se si vuole promuovere il ruolo delle donne nell'orientamento delle politiche di impresa e affermare la presenza femminile nel mondo del lavoro in Italia. È necessario diffondere questa consapevolezza presso tutte le donne meritevoli e pronte a svolgere un ruolo attivo perché si candidino e presentino il proprio curriculum. Le associazioni di donne sono chiamate a pubblicizzare le iniziative al riguardo e a indirizzare le potenziali candidate.

(*) Questa breve nota ha beneficiato delle informazioni contenute nella pubblicazione di M. Silvia Sacchi, "Donne ai vertici delle aziende, cosa prevede la nuova legge sulle quote di genere", ed. Il Corriere della Sera, novembre 2012, a cui si rimanda per maggiori approfondimenti.