



Equilibrio di genere nei consigli di amministrazione dell'Unione

Domande della consultazione pubblica

Come previsto dal programma di lavoro per il 2012¹, la Commissione europea sta valutando l'opportunità di un'iniziativa legislativa per migliorare l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa.

Sulla scorta della relazione sullo stato dei lavori intitolata "*Women in economic decision-making in the EU*", che la vicepresidente Viviane Reding ha presentato il 5 marzo 2012, la Commissione si accinge a lanciare una consultazione pubblica delle parti interessate su eventuali misure in questo ambito.

I contributi della consultazione alimenteranno la valutazione di possibili misure a livello di Unione volte a estendere la partecipazione femminile nel processo decisionale economico, in esito alla quale la Commissione deciderà se intervenire e quale tipo di azione proporre.

La presente consultazione si rivolge agli Stati membri, alle associazioni industriali e imprenditoriali, alle singole aziende, alle organizzazioni della società civile impegnate in tematiche di genere e/o in questioni sociali, ai sindacati, agli enti per le pari opportunità, a altre organizzazioni o a singoli cittadini.

La consultazione scade il **28 maggio 2012**.

La relazione sullo stato dei lavori, allegata al presente documento, illustra il contesto che fa da sfondo alla consultazione.

Coloro che desiderano contribuire alla consultazione sono invitati a rispondere alle seguenti domande:

¹ COM(2011) 777 definitivo, vol. 2.

(1) In che misura l'autoregolamentazione da parte delle imprese è efficace per riequilibrare le disparità di genere nei consigli di amministrazione all'interno dell'Unione?

L'autoregolamentazione da parte delle imprese può essere un elemento efficace per riequilibrare le disparità di genere ma, da solo, non sufficiente al raggiungimento dell'obiettivo. Più nel dettaglio l'autoregolamentazione presuppone un diverso modo di svolgere l'attività di impresa che tenga conto delle differenze di genere. Non si deve trattare, quindi, solo di misure "quantitative" e di proporzione numerica donne-uomini, ma anche e soprattutto di un diverso approccio culturale che ispiri una gestione sempre più proficua e paritaria. Questa tipologia di misure possono essere realmente efficaci se derivano da un percorso che renda evidente la positività e il valore aggiunto che la presenza della componente femminile può dare all'attività imprenditoriale, una consapevolezza legata a logiche di merito e libera da stereotipi. Un processo di questo tipo dovrebbe essere sostenuto da un contesto facilitante e da un *management* fortemente consapevole dell'utilità per le imprese dell'adozione di questo tipo di misure, in caso contrario codici etici aziendali o norme statutarie rischiano di divenire misure estemporanee, dovute magari, al contesto, ma facilmente rimettibili in discussione.

Le imprese potrebbero essere supportate in questo percorso, attraverso l'attivazione di percorsi di formazione mirata e di strumenti di monitoraggio permanente per facilitare il processo di *gender equality* e migliorare l'efficienza delle imprese.

(2) Quali misure aggiuntive (autoregolamentazione/regolamentazione) andrebbero adottate per riequilibrare le disparità di genere negli organi di governo aziendale all'interno dell'Unione?

La legislazione europea sulle pari opportunità ha svolto, negli anni, un ruolo importante, anche nel contesto socioeconomico, definendo una base di diritti uguali per tutti indipendentemente dal genere di appartenenza. Di conseguenza, anche sul tema specifico del riequilibrio delle disparità di genere nei consigli di amministrazione all'interno dell'Unione, sarebbe utile una regolamentazione generale a livello europeo, comprensiva di misure incentivanti e/o penalizzanti da applicarsi in modo progressivo, dirette a garantire una rappresentanza paritaria negli organi di governo aziendale, unitamente all'individuazione di strumenti di trasparenza che impegnino concretamente il *management* (ad es. "marchi di parità", "*pink-list*" per le aziende virtuose, codici di autodisciplina, protocolli d'intesa, ecc.).

(3) Una maggiore partecipazione femminile ai vertici aziendali apporterebbe benefici economici? Se sì quali?

Si. In linea generale, una partecipazione equilibrata fra i generi consentirebbe di valorizzare competenze e professionalità femminili sovente filtrate dal cd. "soffitto di cristallo", rispecchiando l'accresciuta professionalità delle donne nei vari settori, tutt'ora non adeguatamente utilizzata nelle imprese, e sfruttando appieno il potenziale della forza lavoro femminile. Lo squilibrio di genere ai vertici aziendali impedisce di mettere a frutto le capacità e le competenze delle donne presenti in azienda e quindi, come peraltro ampiamente dimostrato da numerosi studi, rappresenta un danno innanzitutto per l'azienda stessa.

Più nel dettaglio, una maggiore partecipazione femminile ai vertici aziendali potrebbe facilitare variazioni organizzative all'interno delle imprese più favorevoli all'inclusione, in senso lato, e alla conciliazione tra vita e lavoro. Questo consentirebbe un miglioramento della capacità produttiva del personale (considerando la sfera familiare) e dovrebbe essere accompagnata da idonei strumenti finanziari di sostegno. Una gestione d'impresa lungimirante sotto il profilo della conciliazione tra tempi di lavoro e vita privata, infatti, è in grado di incidere positivamente sulla sua capacità di attrarre personale qualificato, accrescendone la motivazione, riducendo l'assenteismo e le richieste di congedi e contribuendo a migliorare la produttività e a ridurre i costi di sostituzione e ricerca del personale, senza contare il ritorno di immagine per l'azienda stessa.

- (4) Quali obiettivi andrebbero stabiliti per la partecipazione del sesso sottorappresentato ai vertici aziendali (ad es. una quota del 20%, 30%, 40%, 60%) e in quale arco temporale andrebbero realizzati? Dovrebbero essere obiettivi vincolanti o consigliati? Perché?**

L'obiettivo di una partecipazione **paritaria** delle donne alla condivisione delle responsabilità decisionali porta già in sé la cifra ottimale di riferimento (non inferiore al 40/50%). Tale obiettivo può realisticamente essere raggiunto solo con una profonda operazione di trasformazione culturale trasversale ad ogni ambito della vita socio-economica degli Stati dell'Unione e in modo progressivo entro un arco temporale determinato (ad esempio 5 anni) che tenga conto dei necessari tempi di adeguamento e adozione di nuove politiche da parte delle imprese interessate (fase transitoria). Si potrebbero prevedere anche degli obiettivi intermedi, da raggiungere progressivamente nell'arco temporale individuato (a titolo di esempio: un *range* progressivo che, nell'arco di cinque anni, vada da una quota del 20% al 30% al 40%, e così via).

Per incentivare ulteriormente il conseguimento dell'obiettivo si potrebbe prevedere la creazione di un albo delle imprese virtuose (quelle che dopo la

fase transitoria hanno raggiunto la quota di partecipazione obbligatoria richiesta), "penalizzando" le imprese che non si adeguano nei tempi richiesti con l'esclusione da eventuali meccanismi incentivanti per accedere ai quali gli obiettivi imposti devono essere **vincolanti**.

- (5) **A quali tipi di società (ad es. quotate in borsa / di determinate dimensioni) dovrebbe rivolgersi una tale iniziativa?**

In linea di massima a tutte le società di medie e grandi dimensioni.

- (6) **Quali organi e/o quali dei loro membri (consiglieri esecutivi/non esecutivi) dovrebbero essere interessati da una tale iniziativa?**

In particolare gli organi di amministrazione e controllo, ma tendenzialmente e progressivamente tutti gli organi.

- (7) **Le società che non raggiungono gli obiettivi dovrebbero essere soggette a sanzioni? Occorre stabilire delle eccezioni che giustifichino il mancato raggiungimento degli obiettivi?**

In linea di massima si preferiscono meccanismi incentivanti che orientino la "cultura" aziendale ad un sistema gestionale ed organizzativo paritario, ma la possibilità di sanzioni è un elemento deterrente da considerare per il conseguimento dell'obiettivo generale.

Per quanto riguarda il "meccanismo sanzionatorio", nel caso di mancato conseguimento degli obiettivi vincolanti, potrebbe essere prevista una fase preliminare interlocutoria, in cui si analizzano le ragioni del mancato conseguimento imponendo un ulteriore termine per il raggiungimento dell'obiettivo richiesto. Per non rendere troppo rigida la regolamentazione normativa si potrebbero prevedere anche eccezioni alla norma (raggiungimento obiettivi di partecipazione dei sessi). Nel caso in cui si prevedano delle possibili eccezioni, per giustificati motivi, dovrebbero essere dimostrate e sottoposte alla valutazione di un organo terzo.

Le sanzioni potrebbero essere innanzitutto di tipo economico, in questo caso la quantificazione della sanzione andrebbe stabilita in modo tale da evitare che, come nel caso delle cd. "assunzioni protette" le aziende preferiscano pagare la multa che ottemperare all'obbligo.

Alle sanzioni economiche potrebbero essere aggiunte altre misure disincentivanti come la non ammissibilità ai lavori con le pubbliche

amministrazioni anche attraverso la creazione di albi per le imprese virtuose.

I partecipanti sono pregati di identificarsi chiaramente e di indicare se il loro contributo è personale o a nome di un'organizzazione. Nel secondo caso, si prega di precisare:

- la denominazione completa e il recapito dell'organizzazione;

Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna
Viale Aldo Moro, 50
40127 - Bologna (Italia)

- il numero di identificazione del registro dei rappresentanti dei gruppi d'interesse dell'Unione europea (se disponibile);
- a che livello opera l'organizzazione (nazionale / UE / internazionale) e in quale Stato membro dell'Unione o altro paese (in caso di organizzazioni nazionali);

Nazionale

- il tipo di organizzazione (ente pubblico / associazione industriale o imprenditoriale / azienda / organizzazione della società civile / sindacato / istituto di ricerca o universitario / altro).

Assemblea legislativa regionale

I contributi dovranno pervenire **entro il 28 maggio 2012**,

- per e-mail al seguente indirizzo: JUST-GENDERBALANCE-CONSULTATION@ec.europa.eu

- oppure per posta al seguente indirizzo:

Commissione europea
DG Giustizia / D1
LX 46 - 1/101
Consultazione equilibrio di genere
B-1049 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË

Le risposte pervenute saranno pubblicate sul sito web. La Commissione ne garantisce la confidenzialità se espressamente richiesto dagli interessati.

Una sintesi dei risultati principali della consultazione pubblica sarà acclusa alla documentazione che accompagnerà un'eventuale iniziativa legislativa.