

## **Le quote di genere nei CdA delle imprese. Disposizioni normative e autoregolazione.**

*Alessandra Fezza*

Nel presente lavoro di tesi magistrale si analizza la questione dell'adozione di quote di genere come strumento di superamento delle persistenti disparità tra uomini e donne riscontrabili nei vari contesti sociali, con riferimento alla difficoltà di accesso del genere femminile alle posizioni e ai ruoli decisionali; tale fenomeno, indicato come "soffitto di cristallo", viene esaminato nello specifico ambito del mondo imprenditoriale italiano.

L'adozione di quote di genere nel mondo delle imprese, in ambito politico o in altri contesti, è finalizzata ad ottenere un'equa presenza femminile nei luoghi decisionali. Quest'ultima costituisce, a sua volta, presupposto per agevolare il cambiamento culturale, idoneo, di per sé, a destrutturare gli schemi che alimentano effetti di disuguaglianza.

Con questi intendimenti è stata recentemente introdotta in Italia la legge n. 120 del 12 luglio 2011 relativa alla parità di accesso agli organi delle società.

La legge, denominata Golfo-Mosca, obbliga le società quotate nei mercati regolamentati e le società controllate dalle Pubbliche Amministrazioni a riservare la quota di un terzo dei membri dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali al genere meno rappresentato.

Approfondendo le ragioni giustificative dell'adozione di tale normativa, si riscontra che il legislatore ha assunto come riferimento il nutrito *corpus* di studi giuridico-normativi e scientifici che evidenziano la necessità di adozione di quote di genere negli organi consiliari delle imprese.

L'analisi si sviluppa approfondendo l'applicazione della legge Golfo-Mosca ed esponendo alcuni dati relativi alla correlazione tra genere femminile e *performance*

economiche. Si procede, quindi, ad illustrare le azioni che le imprese compiono al di là degli obblighi di legge, con l'esposizione di alcuni casi applicativi, quali il rapporto di ricerca di Confcommercio su «La responsabilità sociale d'impresa in ottica di genere», nonché il caso «Segest s.p.a.».

Dal lavoro svolto sono emerse due questioni di particolare rilievo, che potrebbero offrire possibilità di evoluzione positiva riguardo al tema della sotto rappresentazione di genere negli organi delle imprese. In primo luogo, è degna di nota la forte attenzione dell'Unione Europea al «caso» Italia, suscitata dai brillanti risultati conseguiti dal nostro Paese in termini di aumento di presenza femminile ai vertici delle società quotate in Borsa e partecipate dalla P.A., in virtù dell'adozione della legge Golfo-Mosca.

In secondo luogo, si sottolinea l'esistenza di *best practices*, in termini di adeguamento a criteri di equilibrio di genere, anche in imprese che non rientrano nell'ambito di applicazione della legge Golfo/Mosca, e che dunque non sono tenute a rispettarne le prescrizioni. Anche tale tendenza «virtuosa» non è sfuggita all'occhio dell'istituzione europea.

Alle radici della spiccata sensibilità europea sul tema della parità di genere nelle organizzazioni imprenditoriali, ritengo possa menzionarsi una delle definizioni di «violenza di genere» rinvenibile nell'*incipit* della recentemente adottata Convenzione di Istanbul, recante disposizioni in materia di contrasto alla violenza nei confronti della donna. In essa si riconosce che «il raggiungimento dell'uguaglianza di genere *de jure* e *de facto* è un elemento chiave per prevenire la violenza contro le donne; che la violenza contro le donne è una manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi».