

L'equilibrio fra i generi negli organi di amministrazione e controllo delle società

27 ottobre 2020

Maria Spanò

Buon pomeriggio a tutte e tutti, ringrazio AGAT (e Nicolò Maggiora, in particolare) per avermi invitata.

Porto anzitutto i saluti del Comitato Pari Opportunità del COA di Torino e della sua Presidente, Cesarina Manassero.

Come sappiamo, il CPO, si occupa direttamente, e tra altri progetti, anche dell'*equilibrio di genere nei CdA e negli organi di controllo delle società* da diversi anni e ha contribuito a far nascere e far crescere il **Tavolo istituzionale "Più Donne nei CdA e per le posizioni Apicali"**, ideato e voluto all'indomani dell'approvazione della legge Golfo-Mosca (n. 120/2011), dall'allora Consigliera di Parità Regionale (e nostra apprezzatissima Collega), Alida Vitale, in collaborazione con la CRPO (Commissione Regionale per le Pari Opportunità).

Nell'attuale mandatura del nostro CPO, condividono con me questo progetto le Colleghe Alessandra Poli - Monica Negro - Caterina Biafora -Franca Mina.

Oltre alle promotrici **Consigliera di Parità Regionale** e **CRPO**, sono componenti del Tavolo la **Città di Torino**, gli **Ordini Professionali (Avvocati, Commercialisti e Consulenti del Lavoro)** l'**Università di Torino** e il **Cirsde** (Centro Interdipartimentale di ricerche e studi delle donne e di genere) e alcune associazioni di imprenditoria femminile, **Federmanager Minerva, Soroptimis e AIDDA**.

Mi perdonerete una carrellata di informazioni sul Tavolo, perché ritengo sia importante far conoscere uno degli esempi più significativi di azione positiva - sul cui significato meglio tornerò - legata alla normativa introdotta dalla Legge Golfo Mosca oggi in esame.

Il primo Protocollo di costituzione e regolamentazione del Tavolo è stato firmato nel 2014 ed individua quale fine precipuo quello di *"adoperarsi per ridurre ed eliminare gli stereotipi che relegano le donne in posizioni di squilibrio nei confronti degli uomini nel mercato del lavoro, attraverso la realizzazione di azioni positive che facilitino l'accesso della componente femminile nelle posizioni di vertice in un'ottica di equilibrio di genere"*.

Più in particolare - e purtroppo sintetizzando al massimo - il Tavolo, ha realizzato sino ad oggi numerosi percorsi formativi e informativi indirizzati a donne aspiranti a ricoprire ruoli nei Consigli di amministrazione, negli organi di controllo o nelle posizioni di vertice delle società quotate in borsa o partecipate da Enti Pubblici.

L'obiettivo è quello di far conoscere - e, dunque, rendere spendibili - professionalità e competenze femminili nei percorsi di nomina di tali cariche.

L'obiettivo è quello di fornire alle donne primi strumenti per superare – spesso ingiustificate – ritrosie e si facciano conoscere.

I percorsi formativi sono stati organizzati in cicli, articolati in più sessioni o in singole giornate di riflessione e/o approfondimento, dei diversi settori di competenza (economia, diritto - societario, del lavoro, civile, management, ecc.), con spunti pratici e note di esperienza.

I percorsi informativi, viceversa, hanno lo scopo di mettere in contatto, per così dire, la "domanda" con l' "offerta": di far conoscere, cioè, alle possibili candidate le società i cui organi di amministrazione e controllo sia in scadenza e, dunque, in fase di rinnovo (ciò in particolare per le società partecipate pubbliche), e alle società che si accingano a rinnovare le proprie cariche, le professionalità femminili disponibili sul mercato.

Per agevolare questo incontro è stata creata una vera e propria **Banca Dati** (inizialmente 'manuale', oggi informatizzata) ove da un lato le candidate possono inserire i loro curricula vitae e indicare i settori di interesse, e dall'altro le società possano accedere per selezionare profili di interesse.

Nella Banca dati sono stati inseriti, in questi anni, fino a 210 *curricula*, che oggi possono transitare nell'innovativo sistema *on line* accessibile (per le donne e per le società che vogliano iscriversi) dal sito della Regione Piemonte alla pagina www.donneneicda.regione.piemonte.it.

Questa iniziativa rientra, accennavo, tra le azioni positive di cui all'art. 42 cod. pari opp. (d. lgs. 198/2006), tra le *"misure – cioè - volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.*

Sul concetto di azioni positive, infatti, è bene intendersi per sgomberare il campo dal pericoloso equivoco in cui può cadere chi affrettatamente ritenga iniziative rivolte solo alle donne, e per favorire proprio le donne, "privilegi" o ingiustificate "corsie preferenziali".

Invero, proprio il codice delle pari opportunità contiene il più chiaro degli *incipit* nella disciplina antidiscriminatoria, sancendo all'art. 1 c. 3 che "Il principio della parità, infatti, non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato".

L'istituto giuridico dell'azione positiva, già conosciuta nel nostro ordinamento grazie alla legge 125/1991, è stata prevista e disciplinata a livello comunitario sin dagli anni

Ottanta del secolo scorso, con la Risoluzione 84/235 e poi con le Direttive 78/2000 (Direttiva Quadro) e 54/2006 (Direttiva Rifusione) ed è espressione di quel "**diritto diseguale**" necessario per colmare il divario che – purtroppo – ancora esiste tra presenza maschile e presenza femminile nel mondo del lavoro (dall'accesso, alla progressione di carriera, alla retribuzione). Si tratta dunque di iniziative necessarie per realizzare l'equaglianza sostanziale di cui all'art. 3 Cost..

La peculiarità delle azioni positive è che si tratta di interventi fluidi e temporanei: esse cioè devono cessare i propri effetti quando lo scopo è stato raggiunto.

La stessa Legge 120/2011 (Golfo-Mosca) ampiamente commentata da chi mi ha preceduto rappresenta un'azione positiva; ed infatti anch'essa ha un termine finale di efficacia.

La necessità di un'azione positiva nell'ambito delle nomine dei Consigli di Amministrazione, degli organi di controllo e delle posizioni apicali era ed è dimostrata dai dati che ci sono stati forniti dai relatori: in pochissimi anni la presenza femminile nei CdA delle società quotate è passata dal 7% del 2012 al 37% del 2019: un vero e proprio "balzo".

Non vi è ragion di credere che fino al 2012 vi fosse soltanto il 7% di competenze femminili spendibili in tali ruoli. È, viceversa, assai più verosimile che queste competenze – pur esistenti - fossero semplicemente invisibili: per farle emergere, e consentire anche alle donne maggiori opportunità di accesso ai ruoli di vertice, si è reso necessario un provvedimento "impositivo".

Anche con riferimento alla riserva di nomina negli organi di amministrazione e controllo di una percentuale femminile si è parlato di "*quote rosa*". In alcuni casi a tale espressione è stato dato un significato negativo. Occorre, viceversa e più correttamente, usare il termine tecnico di azione positiva.

Sull'efficacia e necessità di tali azioni positive, non sembra possibile dubitare, se solo si considera – per rimanere al tema che ci occupa – che in mancanza di un obbligo giuridico corrispondente a quello introdotto dalla L. Golfo-Mosca, le **donne CEO** nelle maggiori società quotate sono soltanto il **3%** e la presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società *non* quotate continua ad essere del tutto marginale (8.4%).

Una delle maggiori obiezioni che le voci critiche sollevano rispetto alle norme di riequilibrio, attiene al "merito". Si ritiene, infatti, che le previsioni necessariamente introdotte dal diritto diseguale impedisca di compiere scelte legate esclusivamente alle competenze.

Ebbene, come sopra accennato non è davvero credibile – né è stato mai dimostrato - che (per rimanere sui dati relativi alla presenza femminile nei CdA prima dell'entrata

in vigore della Legge Golfo-Mosca) al livello apicale delle posizioni lavorative, vi sia soltanto un 7% di donne competenti.

Il dato, al contrario, è sconfessato, non soltanto da una considerazione di ordine logico, prima ancora che giuridico, secondo cui è difficile pensare che le competenze siano così macroscopicamente appannaggio del genere maschile, ma anche da dati statistici:

- i risultati di merito provenienti dalle Università, ci riportano un quadro di studentesse che si laureano prima e con voti più alti degli studenti;
- nei casi in cui i posti apicali siano assegnati attraverso procedure concorsuali (legate al merito), si registra una significativa presenza femminile (si pensi, per non fare che un esempio, al concorso per l'accesso in magistratura, ove oggi le donne risultano vincitrici per il 60% dei posti banditi);
- infine, è fuorviante richiamare mozioni legate al merito quando si tratta dell'accesso ai posti di vertice delle donne e non introdurre la medesima riflessione quando la scelta cada su un uomo. Il merito, invero a mio parere, non è da considerarsi un requisito della scelta, ma un pre-requisito, da pretendere sia nei candidati uomini che nelle candidate donne. Esso potrà assurgere a criterio selettivo quando tutti (candidate e candidati) siano stati messi nelle stesse condizioni di partenza e abbiano avuto le medesime opportunità di accesso ai ruoli.

Ma non è ancora tutto. La medesima marginale presenza femminile, pari a pochissimi punti percentuali, si registrava puntualmente con riferimento a molte cariche elettive (Parlamento, Regioni, Province e Comuni, nonché negli Ordini professionali) e ciò sino a che non sono stati introdotti meccanismi correttivi volti ad accelerare il cambiamento: quali la necessaria riserva di una percentuale di posti al genere meno rappresentato, quello femminile appunto, generalmente nella misura di almeno il 30%, nella lista dei candidati o nella composizione dell'organo eletto.

Così, la nostra legge professionale (L. 247/2012), modificata dalla L. 113/2017, e in particolare l'art. 10 c. 5 per l'elezione del consiglio dell'ordine sancisce la possibilità di esprimere un numero di preferenze corrispondente al numero di consiglieri da eleggere (nel nostro caso 25) solo se si votano candidati appartenenti ai due generi e a quello meno rappresentato si attribuisce almeno un terzo delle preferenze.

Ebbene, l'impegno degli organismi di parità è proprio quello di introdurre sistemi di visibilità che facciano emergere i talenti femminili e diano alle donne le stesse opportunità di mettersi in gioco degli uomini, in tutti i settori e in tutti i livelli.

In questa direzione si muove la recente quanto significativa iniziativa di AGAT di darsi delle *Linee Guida* per l'organizzazione di corsi e convegni. L'Associazione Giovani Avvocati di Torino ha, infatti, elaborato e sottoposto al CPO un decalogo per l'organizzazione di eventi formativi rispettoso del ruolo e della presenza tanto dei giovani professionisti quanto delle professioniste donne.

Il CPO di Torino ha esaminato ed approvato all'unanimità il documento: si tratta di indicazioni di profonda civiltà che restituiscono alle donne, e alle avvocate in particolare, dignità e attenzione. Per non citare che alcune delle raccomandazioni più rilevanti, l'Associazione che oggi ci ospita prende atto che *"la mancanza di categorie meno rappresentate tra gli organizzatori e i relatori riduce la diversità e rafforza gli stereotipi in termini di competenze scientifiche"*, e si ripropone di coinvolgere tanto nella fase organizzativa quanto negli interventi e per le relazioni, professionisti di entrambi i generi (evitando *"la facile soluzione di coinvolgere il genere meno rappresentato solamente nel ruolo di moderatore e presidente di sessione"*) e di privilegiare un *"ambiente inclusivo e un'organizzazione dell'evento"* che per luoghi, tempi e, in genere, modalità di gestione non ostacolino la partecipazione alle professioniste e ai giovani professionisti.

Tra tutte le raccomandazioni, mi piace sottolineare quella che invita a *"promuovere un uso del linguaggio non discriminatorio"*. Approfonditi studi, infatti, ci dimostrano come l'uso di un linguaggio inclusivo e rispettoso dei generi rappresenta uno degli strumenti più forti ed efficaci per smascherare gli stereotipi e riconoscere effettiva pari dignità alle persone, a prescindere dal genere di appartenenza, dell'età e/o da qualsivoglia altro fattore di diversità.

Il documento elaborato dai Colleghi di AGAT merita, dunque, una menzione particolare con l'auspicio che possa fungere da esempio ed apripista anche per altre associazioni forensi e per le nostre istituzioni.

Quelle sopra riportate sono azioni positive di origine normativo o regolamentare. In chiusura vi riporto come possano essere immaginate e realizzate anche piccole - ma non meno preziose o efficaci - azioni positive idonee a restituire al genere sotto rappresentato uno strumento per superare il *gap* di opportunità. Mi piace ricordarne una: in Australia esiste un bar in cui gli uomini pagano, per le medesime consumazioni, un prezzo più alto di quello pagato dalle donne e ciò al dichiarato scopo di riequilibrare il *gender pay gap* (come noto, infatti, a parità di mansioni e compiti, le lavoratrici percepiscono una retribuzione inferiore ai loro colleghi pari grado uomini) (cfr. *In viaggio con stile*, Francesca Pica, 2019).