

a cura di

**Vania Brino**

Professoressa associata di Diritto del Lavoro,  
Università Ca' Foscari Venezia

e Sara De Vido

Professoressa associata di Diritto Internazionale,  
Università Ca' Foscari Venezia

# Oltre il tetto di cristallo: esperienze e prospettive sulla parità di genere nelle società

Il sesto rapporto *Global's Women in the Boardroom* di Deloitte<sup>1</sup> mette ben in evidenza le luci e le ombre che si addensano intorno all'occupazione femminile, prendendo in particolare a riferimento la parità di genere nei Consigli di Amministrazione delle società.

I dati a livello globale ci raccontano che le donne occupano il 16,9% dei posti nei CdA. Tuttavia, ricoprono solo il 5,3% delle posizioni di vertice (età media 60 anni) e il 4,4% dei ruoli di CEO a livello globale (età media 57 anni). Il fanalino di coda è per lo più rappresentato dai Paesi che non hanno adottato misure legislative finalizzate a promuovere la presenza femminile nei *board* delle aziende. Una tale evidenza dimostra quanto sia fondamentale l'introduzione di disposizioni normative funzionali alla promozione della partecipazione femminile anche, ma non solo, nei vertici delle società.

In questa prospettiva, se indaghiamo il dato italiano i risultati sono di estrema rilevanza e discendono dall'applicazione della legge Golfo-Mosca n. 120/2011 e del DPR n. 251 del 30 novembre 2012. Entrambi i provvedimenti hanno affrontato la questione della scarsa rappresentazione delle donne nelle posizioni apicali all'interno delle imprese italiane. Il legislatore ha ritenuto, in particolare, di incentivare la presenza femminile avvalendosi dell'istituto delle quote rosa: il meccanismo regolativo introdotto prevede che il genere meno rappresentato debba ottenere almeno un terzo dei componenti di ciascun organo collegiale di amministrazione e di controllo. La disposizione riguarda, nello specifico, i consigli di

amministrazione e i collegi sindacali delle società quotate in mercati regolamentati e anche delle società non quotate in mercati regolamentati, costituite in Italia e controllate da pubbliche amministrazioni.

Il quadro normativo si è poi arricchito di una serie di più recenti provvedimenti: tra questi, la legge n. 160 del 27 dicembre 2019, che ha ampliato da 3 a 6 mandati consecutivi il periodo di vigenza delle disposizioni, oltre a prevedere una modifica del criterio di ripartizione in ragione del quale il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti degli amministratori e dei sindaci eletti.

Come registrato dal Report elaborato dalla Consob,<sup>2</sup> nel 2019 la presenza femminile ha raggiunto il 39% e il 33% degli incarichi nelle società quotate e a controllo pubblico. Dopo l'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca, si registra un trend di crescita costante: nel 2008 erano 170 le donne nei CDA delle società quotate alla Borsa di Milano, mentre oggi sono 811.<sup>3</sup>

I risultati raggiunti dal nostro Paese vanno apprezzati anche in rapporto al dato europeo. L'indice sulla parità di genere elaborato dall'EIGE registra una composizione al femminile nei Board delle società italiane superiore alla media europea.<sup>4</sup>

Tuttavia, anche se sono numerosi gli studi che registrano l'impatto positivo della presenza delle donne all'interno degli organi di vertice (sia in termini di performance finanziarie che di miglioramento della sfera reputazionale dell'azienda, anche in relazione a una maggiore attenzione ai temi sociali ed alla sostenibilità), molta strada deve essere ancora percorsa

in direzione di un'effettiva parità di genere. Il sistema delle quote può certo servire, ma se inserito all'interno di una cornice regolativa più ampia che deve necessariamente andare di pari passo con un'evoluzione culturale capace di scardinare antichi stereotipi e fungere da volano per la costruzione di una società più inclusiva ed equa.

<sup>1</sup> [tinyurl.com/Lei3DonneDiritti1](https://tinyurl.com/Lei3DonneDiritti1)

<sup>2</sup> [tinyurl.com/Lei3DonneDiritti2](https://tinyurl.com/Lei3DonneDiritti2)

<sup>3</sup> [tinyurl.com/Lei3DonneDiritti3](https://tinyurl.com/Lei3DonneDiritti3)

<sup>4</sup> [tinyurl.com/Lei3DonneDiritti4](https://tinyurl.com/Lei3DonneDiritti4)

