

CORSO di DIRITTO PUBBLICO
DELL'ECONOMIA

***L'equilibrio fra i generi nelle
società quotate e a controllo
pubblico nell'esperienza
comparata***

Elena Bindi
Università di Siena
bindi@unisi.it

PROFILI NORMATIVI NELL'ESPERIENZA COMPARATA

- Analisi di diversi ordinamenti nei quali sono emerse iniziative legislative o di *moral suasion* volte al perseguimento della *Gender Equality* negli organi di amministrazione e controllo delle società:
- norvegese, svedese, spagnolo, tedesco, francese, anglosassone, statunitense, brasiliano, latino-americano

PROFILI NORMATIVI NELL'ESPERIENZA COMPARATA

- Analisi delle politiche di *welfare* sviluppate in altri ordinamenti così da individuare le iniziative, normative o non, più favorevoli al perseguimento degli obiettivi di parità di genere
- Analisi delle misure adottate a seguito della Proposta di Direttiva COM (2012) 614 final, soffermandosi sul suo faticoso iter, i programmi di approvazione, i nodi focali e le lacune nell'ambito delle finalità ivi indicate.

PROFILI NORMATIVI NELL'ESPERIENZA COMPARATA

- Analisi comparata delle iniziative a carattere volontario assunte dagli stessi attori del mercato (c.d. *soft law*), che possono variare dalle raccomandazioni di autorità regolamentari, a codici di autoregolamentazione, all'adozione di *best practices*, alla condivisione tra più società di politiche o obiettivi di welfare

PROFILI NORMATIVI NELL'ESPERIENZA

COMPARATA

- Analisi comparata dei diversi provvedimenti normativi (c.d. *hard law*), che si distinguono a seconda della natura e dimensione delle società cui si rivolgono, al contenuto degli obiettivi o degli obblighi previsti (ed in particolare all'adozione o meno di c.d. azioni positive, tra le quali rientrano le c.d. quote di genere), ai tempi di riferimento, nonché alla previsione o meno di un sistema sanzionatorio ovvero premiale e delle sue caratteristiche.

IL PROBLEMA DI “EFFETTIVITÀ DELLE REGOLE

- Il problema di “effettività” delle regole, che riflette il livello di affermazione della parità di genere nel sistema di valori diffuso a livello sociale:
- è infatti evidente che qualsiasi intervento, indipendentemente dalla sua cogenza, deve andare di pari passo e contribuire a sviluppare un’adeguata condivisione culturale ed etica

PROFILI NORMATIVI NELL'ESPERIENZA COMPARATA: FOCUS SUL CASO DELLA NORVEGIA

- Imposizione per legge di rappresentanze minime di genere anche in ambito societario è stata senza dubbio per la Norvegia una tappa fondamentale per la promozione della parità di genere:
- **Considerazioni** tratte dall'esperienza norvegese: la rapidità con cui è aumentata la presenza femminile nei consigli di amministrazione dopo l'entrata in vigore della riforma, infatti, non ha precedenti, nemmeno a livello mondiale. E se, come sottolineato dai critici, è ancora necessario che il numero di donne nelle posizioni apicali del management aumenti ed il fenomeno delle “gonne d'oro” diminuisca, *il più ampio accesso delle donne agli organi gestionali ora garantito dalla legge non può che costituire il presupposto per il raggiungimento di questi ed ulteriori traguardi.*

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

- La *ratio* delle disposizioni che con varie sfumature e soluzioni nei diversi Paesi esaminati sono volte a garantire l'equilibrio fra i generi nella composizione degli organi di amministrazione delle società muovono tutte dalla identica premessa che donne e uomini incarnino valori differenti e presentino tendenzialmente diverse inclinazioni, cosicché un'equilibrata presenza di entrambi i generi ai vertici delle società possa riflettersi positivamente anche sulle *performance* delle stesse e agevoli il superamento del c.d. group thinking, sopperendo alla sostanziale mancanza di controllo da parte degli organi apicali sull'operato dei dirigenti, al quale si imputano molti degli insuccessi recenti delle grandi imprese. La *diversity*, in altre parole, non è solo questione di “pari opportunità” da garantirsi anche attraverso il ricorso ad azioni positive, ma attiene più in generale all'esigenza di perseguire.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

- Una provenienza composita, sotto una pluralità di profili, dei soggetti chiamati a governare le società, nella speranza che il confronto e la contaminazione tra modelli culturali storicamente incarnati da generi diversi possa servire a modificare le dinamiche del potere e soprattutto a arginare comportamenti troppo consolidati e generatori di stereotipi difficili da arginare.
- A favore di politiche *gender oriented* alcuni studi economici hanno, infatti, dimostrato come una composizione equilibrata dei vertici aziendali incida positivamente sulle prestazioni delle imprese, sulla loro competitività e sui profitti, ma anche sull'indipendenza dell'organo di governo e sulla gestione dei conflitti di interesse.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

- Si è quindi sviluppata una riflessione sui potenziali benefici effetti della presenza del genere femminile, sicuramente meno rappresentato (e non solo nell'ambito dei ruoli dirigenziali delle società), e sulle azioni da intraprendere per rafforzare le possibilità di accesso delle donne alle posizioni apicali.
- Deve, pertanto, essere valutato positivamente il fatto che, sulla scorta dei dati positivi che sono emersi, alcuni Paesi abbiano posto in atto politiche per promuovere azioni concrete per indurre le società, soprattutto quelle quotate, a introdurre meccanismi di selezione dei vertici aziendali che assicurino la possibilità di sfruttare competenze, valori, professionalità presenti nel mondo femminile storicamente escluso dai processi decisionali