



Roma, 16 Dicembre 2014

CONVEGNO

Democrazia partecipativa, equilibrio di genere e composizione degli interessi (nella società per azioni)

Il principio di democrazia partecipativa nella società per azioni: modello italiano e dimensione comunitaria

Monica Parrella

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Pari Opportunità

Dirigente generale

Coordinatrice Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità

Il principio di democrazia partecipativa nella società per azioni: modello italiano e dimensione comunitaria

- **Democrazia partecipativa e società per azioni**
- **La legge 120/2011: effetti diretti**
- **La legge 120/2011: effetti indiretti**



Incremento posizioni ricoperte da donne in altri settori

Modifiche qualitative nei boards

- **Criticità: la lezione norvegese**
- **Sfide per il futuro e modello comunitario**



Il principio di democrazia partecipativa nella società per azioni: modello italiano e dimensione comunitaria

• Democrazia partecipativa e società per azioni



“L’equilibrio di genere costituisce espressione della cd. democrazia partecipativa e prima ancora della dignità della persona, che non può essere esclusa dal circuito dei poteri -pubblici o privati- sulla base dell'appartenenza a un genere “

(Parere I sez. Consultiva Consiglio di Stato n. 564/2014)

• Democrazia partecipativa e società per azioni



Come realizzare l'equilibrio di genere nei boards delle società per azioni

- A. Modello basato su quote di genere di risultato (per esempio, Norvegia, Italia Francia e Spagna)**
- B. Modello basato sull'autoregolamentazione (per esempio, Svezia, Regno Unito, Finlandia Germania*)**
- C. Modello basato sulla trasparenza e il merito nel processo di selezione fissando obiettivi di rappresentanza (per esempio la Proposta di direttiva europea c.d. Women on boards)**

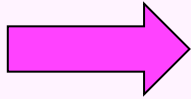
*** Quote di genere del 30% saranno operative entro il 2016**

Il principio di democrazia partecipativa nella società per azioni: modello italiano e dimensione comunitaria

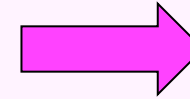
• Democrazia partecipativa e società per azioni

Il modello italiano

**Legge
120/2011**



1° azione positiva fondata sul principio di democrazia partecipativa applicata alle società per azioni in Italia



Applicazione del principio di eguaglianza sostanziale rispetto alla partecipazione di donne nei *boards*

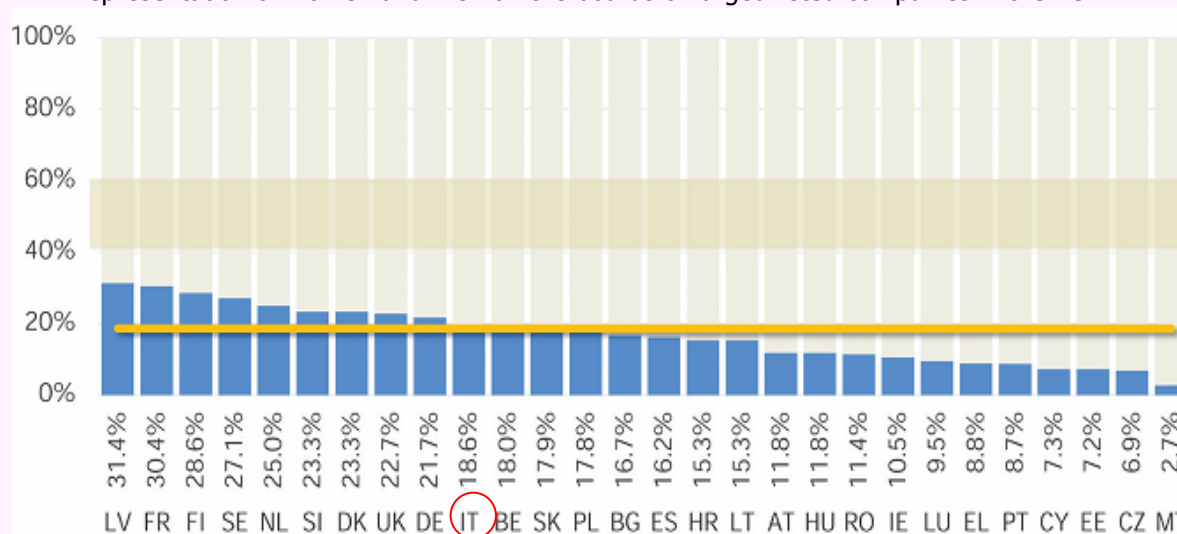


Il principio di democrazia partecipativa nella società per azioni: modello italiano e dimensione comunitaria

• La legge 120/2011. Effetti diretti su società quotate

- La presenza femminile nei Cda delle società quotate italiane, è cresciuta in misura esponenziale a seguito dell'applicazione della L.120/2011
- Nel 2010 la presenza femminile negli organi di amministrazioni si attestava intorno al **6%**
- A fine 2013 :
 - le donne pesavano per il **18%** circa sul totale dei componenti degli organi di amministrazione (erano poco più del 7% nel 2011);
 - nell'**84%** delle società era presente almeno una donna (lo erano in poco più del 50% nel 2011)

Representation of women and men on the boards of larged listed companies in the EU



Source: European Commission (April 2014)

• Ad aprile 2014 la performance italiana corrispondeva esattamente alla media europea (**18,6%**)

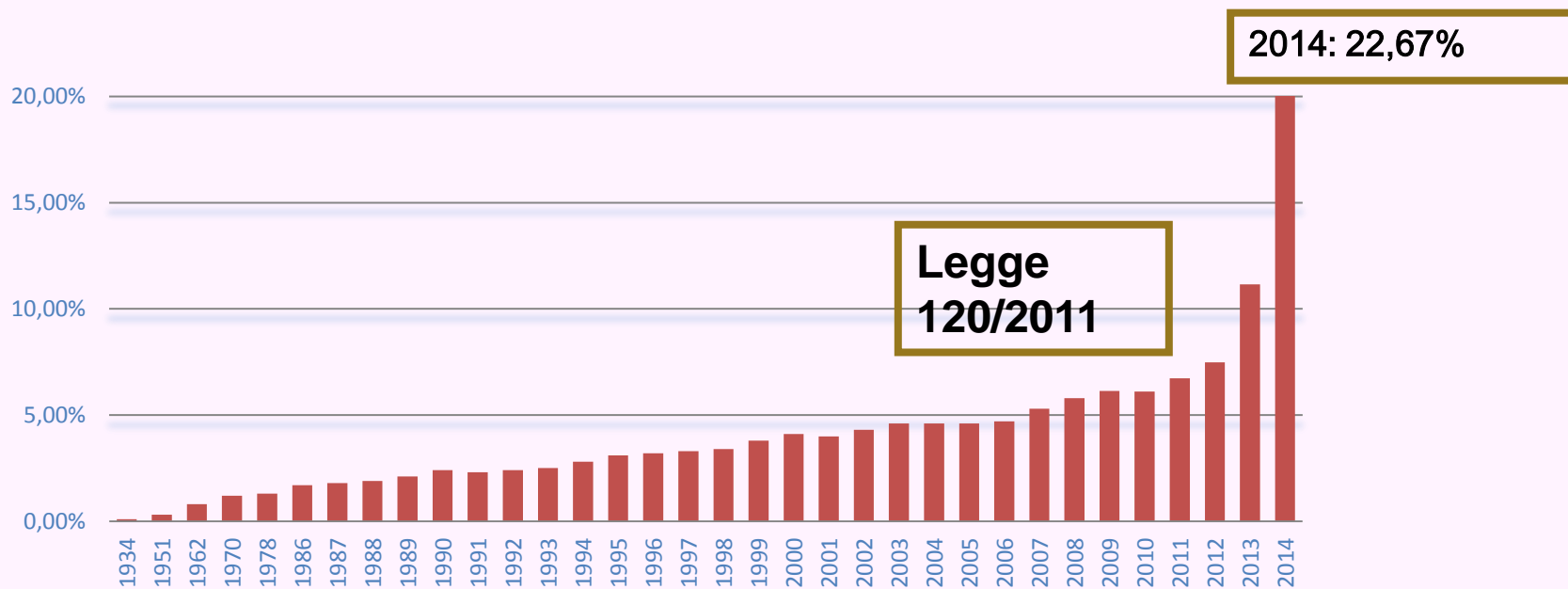
• Tra la fine del 2013 e aprile 2014 l'Italia ha registrato il **2° maggiore incremento medio nelle presenze femminili nei board in Europa (+ 14,1%)**

Il principio di democrazia partecipativa nella società per azioni: modello italiano e dimensione comunitaria

• La legge 120/2011: effetti diretti su società quotate

Gli ultimi dati elaborati nell'ambito del progetto Women Mean Business and economic growth , rilevano un risultato superiore agli obblighi previsti dalla legge

Le posizioni nei CDA delle società quotate occupate da donne sono il 22,67% a fronte del 20% imposto dalla l. 120/2011 (dati novembre 2014)



Source:
Elaborazioni Prof.ssa Paola Profeta – Università Bocconi - Milano

Il principio di democrazia partecipativa nella società per azioni: modello italiano e dimensione comunitaria

• La legge 120/2011. Effetti diretti su società pubbliche

- La presenza di donne al vertice delle controllate pubbliche è significativamente aumentata
- Si registra una presenza di donne pari a circa il **20 %** sul totale degli oltre 24 mila membri degli organi collegiali di amministrazione e controllo delle circa 4 mila società pubbliche non quotate
- Nelle società che **hanno rinnovato gli organi** dopo il 12 febbraio 2013 la presenza di donne è più alta, attestandosi al **23,8%**
- La presenza di donne negli organi di quelle società che **non hanno ancora rinnovato** la percentuale è pari al **13,3 %**
- Per raggiungere la soglia del 20% (che dovrà salire fino al 33% nel terzo rinnovo) saranno quindi disponibili per le donne circa **2700 nuove posizioni nei board** nei prossimi anni



Il principio di democrazia partecipativa nella società per azioni: modello italiano e dimensione comunitaria

• La legge 120/2001: Focus sull'attività di vigilanza del Dipartimento pari opportunità

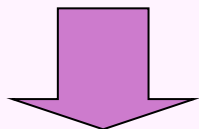
Il Dipartimento pari opportunità sulla base delle **segnalazioni spontanee** pervenute a partire dal febbraio 2013 e dall'aprile 2014 anche sulla base del **primo database anagrafico delle società controllate dalle amministrazioni pubbliche** (collaborazione con Cervedgroup), ha avviato i procedimenti e i primi provvedimenti di diffida nei confronti delle società *non compliant* rispetto alla legge 120/2011 e al DPR 251/2012 sull'equilibrio di genere.

VIGILANZA D'UFFICIO (periodo aprile 2014-ottobre 2014)	SEGNALAZIONI al DPO (periodo febbraio 2013 - ottobre 2014)
69 procedimenti avviati d'ufficio 49 provvedimenti di prima diffida 21 provvedimenti di seconda diffida; Risultati <u>Quasi tutte le società diffidate si sono adeguate</u> Per alcune società i procedimenti sono ancora in corso Nessun organo è finora decaduto	38 Procedimenti avviati 30 provvedimenti di prima diffida 7 provvedimenti di seconda diffida. Risultati <u>Quasi tutte le società diffidate si sono adeguate</u> Per alcune società i procedimenti sono ancora in corso Nessun organo è finora decaduto

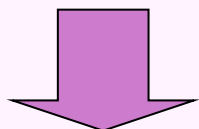
Il principio di democrazia partecipativa nella società per azioni: modello italiano e dimensione comunitaria

• Legge 120/2011. Effetti indiretti

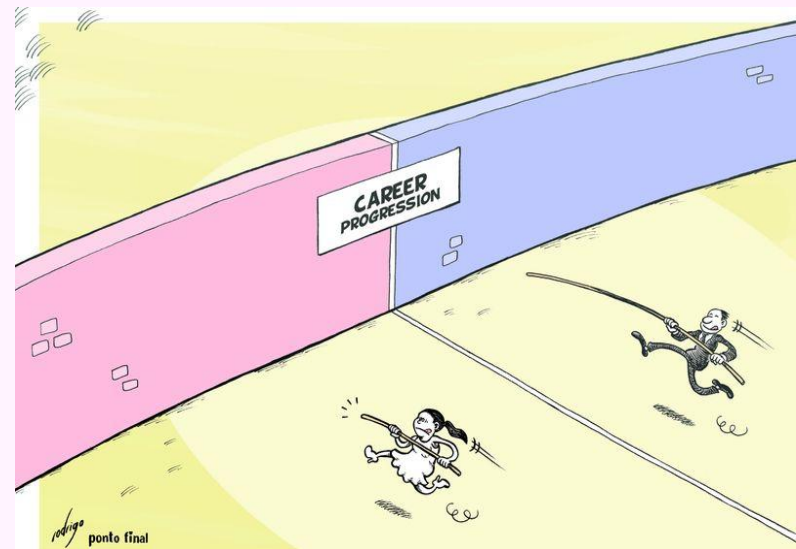
Quote di genere hanno trainato presenza femminile in altri settori



Effetti positivi in termini di presenza femminile nei contesti decisionali



- **Per la prima volta nella composizione del Governo italiano c'è stata perfetta parità numerica (50-50) tra ministri donna e ministri uomo**
- **Per la prima volta 3 donne tra i giudici nella Corte Costituzionale**
- **Per la prima volta 2 donne tra i membri laici del CSM**
- **Nel Parlamento italiano la percentuale di deputate è circa il 33% e quella di senatrici pari a circa il 30%**
- **Aumentano sensibilmente le donne al Parlamento europeo: circa il 40%**



Il principio di democrazia partecipativa nella società per azioni: modello italiano e dimensione comunitaria

• Legge 120/2011 . Effetti indiretti sulla qualità dei boards

L'aumentata presenza femminile si è accompagnata ad **un trend positivo**, successivo all'entrata in vigore della l. 120/2011 di **miglioramento degli indici di qualità** nella composizione degli organi societari delle società quotate



Tra i curricula delle nuove nomine al femminile nei *boards* delle quotate, la percentuale di profili con il più alto livello di istruzione (post-laurea) è pari al **15,4 per le donne** e **7,6 per gli uomini**.



I membri dei boards sono più giovani e più giovani sono le donne nuove entrate nei *boards* che rispetto ai colleghi uomini rimangono per una percentuale maggiore al di sotto dei 50 anni.

Gli effetti sulla performance nei boards delle società quotate sono oggetto di studio del progetto di ricerca **"Women Mean Business and Economic Growth - Promoting Gender Balance in Company Boards"**

Coordinato dal Dipartimento Pari Opportunità in partnership tecnica con il Centro Dondena dell'Università Luigi Bocconi di Milano



@WMeanBusiness



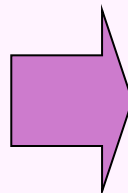
Women Mean Business Project



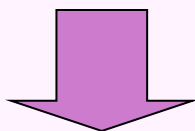
Il principio di democrazia partecipativa nella società per azioni: modello italiano e dimensione comunitaria

• Criticità: la lezione norvegese

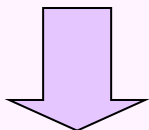
Le quote di genere (temporanee) daranno risultati permanenti?



Cosa si può imparare dall'esperienza norvegese (quote di genere nei boards del 40%)?



Per produrre effetti duraturi nel tempo



Limitati effetti delle quote sulle donne nella pipeline e sui vertici operativi in 10 anni

✓ deve cambiare l'organizzazione del lavoro

- I senior managers sono ancora per la maggior parte uomini
- Solo il 6% delle imprese quotate norvegesi ha un CEO donna (erano il 3% prima del 2003)
- Limitati cambiamenti nella conduzione manageriale e nell'organizzazione del lavoro per effetto della leadership femminile

✓ devono essere impegnati per il cambiamento culturale donne e uomini insieme

Il principio di democrazia partecipativa nella società per azioni: modello italiano e dimensione comunitaria

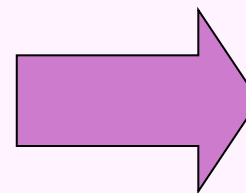
Sfide per il futuro

Le donne ai vertici delle società quotate e delle società pubbliche grazie all'introduzione delle quote dovrebbero non soltanto ispirare ma anche concretamente incentivare l'empowerment di altre donne : non solo *role model* ma anche azioni concrete attraverso decisioni assunte nei CDA

Azioni da promuovere:

- Nuova organizzazione del lavoro (smartworking e maggiore flessibilità)
- Combinazione del principio dell'empowerment femminile unito ad un cambiamento culturale

Coinvolgimento degli uomini (es. Campagna **HeforShe - <http://www.heforshe.org/> promossa da UN Women)**



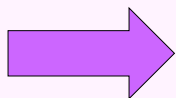
Sfide per il futuro. Il modello comunitario: merito e trasparenza

Proposta di Direttiva Europea “Women on boards” (Adottata dalla Commissione Europea a novembre 2014)

- Obiettivo: **40% del genere sotto-rappresentato tra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa** da raggiungere **entro il 2020**, o in alternativa, il **33%** applicabile sia agli **amministratori *executive* sia ai *non executive***
- Strumenti: **Adozione di "misure efficaci e trasparenti" per la selezione dei membri dei boards** basate su criteri chiari, **fondate sul merito**, e non ambigue

Lavori di negoziato sulla proposta di direttiva sono stati identificati come [priorità delle attività del semestre di Presidenza italiana del Consiglio dell'U.E](#)

La Presidenza italiana ha lavorato ad una proposta di compromesso nell'ottica della sussidiarietà: la proposta fissa le condizioni per le quali uno Stato membro ha facoltà di sospendere le previsioni della Direttiva, potendo dimostrare che a livello nazionale vi sono misure o condizioni di fatto tali per cui gli obiettivi della Direttiva potranno essere comunque raggiunti.



Il futuro del testo della Direttiva sarà da **Gennaio 2015** nelle mani della **Lettonia**, nuova Presidenza di turno del Consiglio dell'U.E.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE



Monica Parrella

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Pari Opportunità

Dirigente generale

Coordinatrice Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità