

Egregio Signor Presidente, Egregio Signor Barroso

con questa lettera desideriamo comunicarLe il nostro supporto alla proposta di Direttiva presentata dalla Vice Presidente della Commissione Europea Viviane Reding per rendere obbligatoria la presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate e delle società pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea.

Siamo ben consapevoli che una regolamentazione sul riequilibrio di genere non è un punto di arrivo, ma di partenza. Tuttavia, siamo convinti anche che da questo punto di partenza non si può (né si deve) prescindere.

L'esperienza dimostra che lo strumento normativo è l'unico in grado di assicurare - *in tempi ragionevoli ed in via uniforme* - che i Paesi europei non disperdano la preziosa opportunità rappresentata da un maggior utilizzo di talenti femminili in posizioni strategiche, quali sono i vertici delle società quotate e pubbliche.

Una legislazione efficiente sulla parità di accesso agli organi societari agisce da elemento propulsivo verso un rinnovamento dell'intero mercato nonché sul cambiamento della cultura e sull'affermazione di una sensibilità e pratica europee in linea con gli standard del resto del mondo. A provarlo sono le esperienze di paesi come la Norvegia e l'Italia, che, a seguito dell'approvazione delle rispettive norme sul riequilibrio di genere, hanno assistito a sensibile miglioramento della presenza femminile nonché a un progressivo attivismo e proliferare di iniziative spontanee, individuali e associative, animate dal comune obiettivo di diffondere il dibattito sulla corretta applicazione pratica dei principi fissati dalle norme.

Protagonisti di questo esteso movimento sono state, *in primis*, le associazioni femminili (di estrazione privata e pubblica), ma anche importanti associazioni di settori economici strategici. Esempio a questo riguardo in Italia è stata l'ABI, la più importante associazione bancaria italiana, che lo scorso 25 e 26 settembre, a Roma, ha promosso un confronto tra i principali operatori del settore, per discutere non del perché ma del come trasformare la presenza delle donne in posizioni di vertice in un'occasione di crescita economica per l'intero Paese.

Riteniamo, dunque, che l'adozione di norme sulle parità di genere non rappresenti una limitazione all'autonomia privata, bensì uno stimolo e un'esortazione al miglioramento della *governance* delle società più rappresentative per le singole economie nazionali, e quindi vada a vantaggio dell'intera Unione Europea.

Come noto, alcuni Paesi si sono schierati contro la direttiva proposta da Viviane Reding con argomentazioni tra di loro diverse, ma che spesso

convergono sulla convinzione che non sia necessaria una disciplina normativa in materia in quanto:

1. viene considerata limitativa all'autodeterminazione; e/o
2. si ritengono sufficientemente efficaci azioni di moral suasion; e/o
3. si pensa che il quadro professionale al femminile attualmente presente sul mercato non sia ancora adeguato (anche numericamente) per soddisfare il fabbisogno di donne destinate ad entrare *ex lege* negli organi sociali.

Sul primo punto, come abbiamo anticipato, un approccio normativo al tema del genere non si traduce in una violazione dell'autonomia privata, in quanto, a titolo esemplificativo: i) le società interessate manterrebbero, comunque, la più ampia flessibilità per modificare i propri statuti e, quindi, per trovare la formula più idonea a garantire il risultato del congruo numero di donne, tenendo conto delle proprie peculiarità di *governance*; ii) i tempi per definire questo processo sarebbero tali da consentire un adeguamento progressivo; iii) rimarrebbe nella discrezionalità dei soci la scelta delle candidature da sottoporre agli organi competenti per la nomina.

Sul secondo punto, non si può fare a meno di richiamare i dati da più parti pubblicati (da ultimo, dalla stessa Unione Europea) a dimostrazione del fatto che le azioni di *moral suasion* sono sicuramente apprezzabili, ma certamente non sufficienti per accelerare il ritmo lento di crescita delle presenze femminili in posizioni di vertice decisionale. La stessa Vicepresidente ha recentemente spiegato che al suo invito ad organizzare in modo volontario piani dedicati alle donne ha ottenuto risposta solo da 24 aziende europee. Parimenti, non hanno esplicito gli effetti sperati neppure le previsioni introdotte in materia nei Codici di Autodisciplina, che sono state sostanzialmente disattese.

Sul terzo punto, si segnala che i talenti femminili ci sono (eccome!), si tratta soltanto di identificarli e di avvalersene. A questo ultimo proposito, emblematico è il successo dei progetti che alcune associazioni europee hanno sviluppato proprio al fine di confutare il pregiudizio dell'insufficienza di donne pronte a diventare amministratori. Grazie a queste iniziative, a oggi, sono reperibili *online database* "certificati" di donne competenti e disponibili a entrare nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali di società quotate. In Italia un esempio lampante è quello rappresentato dalla Fondazione Marisa Bellisario che in pochi mesi e con il semplice passaparola ha raccolto oltre 3000 curricula di donne con i requisiti per accedere ai CdA e ha avviato corsi di approfondimento gratuiti sulle tematiche della *governance* tuttora in corso a Roma e Milano e che

hanno raccolto oltre mille iscritte. Altrettanto degna di menzione è l'iniziativa della Professional Women Association, componente Italiana della Federazione europea European Professional Women Network che dal 2009 ha avviato il progetto "Ready for board women", lista che ad oggi conta più di 200 profili selezionati e estremamente qualificati.

A margine di queste considerazioni, non si può neppure ignorare l'esperienza di quei Paesi che, senza attendere una Direttiva Europea, già hanno adottato meccanismi di nomina obbligatoria del genere meno rappresentato.

I numeri sulle nomine dimostrano che soltanto laddove è intervenuta una norma specifica, accompagnata da adeguate sanzioni, si è assistito a un'impennata di presenze femminili nei consigli di amministrazione, provocando un'immediata risposta del mercato, anche spontanea. Lo stesso Commissario Reding ha recentemente dimostrato come l'aumento di donne registrato a livello europeo nel 2011 - l'1,9%, contro lo 0,5% dell'anno precedente - era dovuto a quei Paesi che hanno introdotto nelle loro legislazioni le quote rosa, mentre per gli altri non è successo nulla.

Ne è un esempio l'Italia: la legge sul riequilibrio di genere è stata approvata nel luglio del 2011 ed è entrata in vigore nell'agosto 2012. Le società che hanno rinnovato i propri organi di gestione durante questa parentesi, pur non essendo ancora giuridicamente obbligate, nella maggior parte dei casi hanno deciso di adeguarsi spontaneamente, con il risultato che la presenza delle donne è immediatamente passata da circa il 7% al 10%, contro una crescita media annua degli anni scorsi di circa lo 0,5%.

Ne sono esempi anche la Francia e la Norvegia. Questa ultima ora conta oltre il 40% di donne nei consigli di amministrazione, dopo aver introdotto le quote di genere *ex lege* a seguito del conclamato fallimento dell'iniziativa privata sul punto.

Gli Stati che non hanno adottato soluzioni simili non hanno raggiunto risultati comparabili con quelli sopra riportati.

Tra l'altro la proposta della Commissione chiarisce che le quote non sono l'obiettivo, ma lo strumento per rompere il tetto che impedisce alle donne di salire e che una volta conquistata l'uguaglianza, se ne potrà far a meno.

Tutto ciò configura la proposta della Vicepresidente Reding come equilibrata e necessaria e dunque meritevole di un appoggio convinto affinché il suo iter sia spedito e la sua approvazione condivisa.

Queste riflessioni convergono altresì alla conclusione che lo strumento legislativo è l'unico che garantisce omogeneità, chiarezza di obiettivi e

risultati in un momento in cui l'Europa deve rimanere unita, anche sui temi di genere.

Una normativa omogenea volta all'affermazione di condizioni di pari opportunità e meritocrazia e che rimuova tutti gli ostacoli all'affermazione dei talenti, indipendentemente dal genere, rappresenta un presupposto per la creazione di maggior valore per tutti i Paesi membri e per l'Europa intesa come comunità coesa di principi e pratiche virtuose tese alla crescita.