

Donne ai vertici delle aziende: la Commissione propone un obiettivo del 40%

15 novembre 2012

La Commissione europea ha preso oggi un'iniziativa per infrangere il soffitto di cristallo che continua a ostacolare l'ascesa di donne di talento ai vertici delle principali imprese europee. La sua proposta legislativa mira a raggiungere un obiettivo del 40% del sesso sotto-rappresentato tra gli amministratori senza incarichi esecutivi nelle società quotate, tranne nelle piccole e medie imprese.

Attualmente i consigli sono dominati da un unico genere: l'85% degli amministratori senza incarichi esecutivi e il 91,1% di quelli con incarichi esecutivi sono uomini, mentre alle donne restano, rispettivamente, il 15% e l'8,9%. Nonostante l'intenso dibattito pubblico e alcune iniziative volontarie a livello nazionale ed europeo, negli ultimi anni non si sono registrati cambiamenti significativi: dal 2003 il numero di donne negli organi direttivi delle aziende è aumentato in media appena dello 0,6% all'anno.

Per questo motivo la Commissione propone oggi un atto legislativo dell'UE diretto ad accelerare i progressi verso un maggiore equilibrio tra uomini e donne nei consigli delle società europee. Il testo è stato presentato congiuntamente dai Vicepresidenti Viviane Reding (Commissaria per la giustizia, i diritti fondamentali e la cittadinanza), Antonio Tajani (industria e imprenditoria), Joaquín Almunia (concorrenza) e Olli Rehn (affari economici e monetari) e dai Commissari Michel Barnier (mercato interno e servizi) e László Andor (occupazione e affari sociali).

Con la proposta odierna la Commissione risponde agli inviti del Parlamento europeo, che ha chiesto a più riprese, a maggioranza assoluta, misure legislative sull'uguaglianza tra donne e uomini negli organi decisionali delle imprese, soprattutto nelle risoluzioni del 6 luglio 2011 e del 13 marzo 2012.

La direttiva proposta stabilisce un obiettivo del 40% di persone del sesso sotto-rappresentato tra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa. Le aziende che non presentano questa soglia del 40% tra gli amministratori non esecutivi saranno tenute a procedere alle nomine per tali posti sulla base di un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, applicando criteri chiari, univoci e formulati in modo neutro dal punto di vista del genere. A parità di qualifiche, si dovrà dare la priorità al sesso sotto-rappresentato. L'obiettivo di raggiungere almeno il 40% di esponenti del sesso sotto-rappresentato per gli incarichi non esecutivi dev'essere raggiunto entro il 2020, ma le imprese pubbliche, sulle quali gli Stati membri esercitano un'influenza dominante, avranno a disposizione due anni di meno, fino al 2018. La proposta dovrebbe applicarsi a circa 5 000 società quotate nell'Unione europea, mentre non si applicherà alle piccole e medie imprese (società con un organico inferiore a 250 dipendenti e un fatturato mondiale non superiore a 50 milioni di euro) né alle società non quotate.

Lentezza dei progressi e azioni frammentate in 11 Stati membri

Nelle principali imprese europee soltanto un amministratore su 7 (il 13,7%) è donna. Il miglioramento rispetto all'11,8% registrato nel 2010 è troppo scarso: di questo passo, ci vorrebbero ancora circa 40 anni soltanto per avvicinarsi all'equilibrio di genere ai vertici delle aziende (entrambi i sessi rappresentati per almeno il 40%).

Di conseguenza, vari Stati membri hanno iniziato a introdurre diversi tipi di leggi per i consigli delle società. Undici Stati membri (Belgio, Francia, Italia, Paesi Bassi, Spagna, Portogallo, Danimarca, Finlandia, Grecia, Austria e Slovenia) hanno adottato strumenti giuridici per promuovere la parità di genere negli organi direttivi delle imprese. In otto di questi paesi, la normativa adottata copre le imprese pubbliche (si veda la scheda informativa che presenta la situazione nei singoli paesi). Ma altri undici paesi dell'UE non hanno introdotto misure di autoregolamentazione, né misure legislative. Questo approccio giuridicamente frammentato rischia di ostacolare il funzionamento del mercato interno europeo, in quanto la presenza di norme di diritto societario diverse e sanzioni diverse in caso di mancato rispetto dell'equilibrio di genere può creare complicazioni per le aziende ed esercitare un effetto deterrente sugli investimenti transfrontalieri. Ecco perché la proposta odierna cerca di fissare un quadro normativo a livello dell'UE per queste azioni positive.

Elementi principali della proposta:

La direttiva stabilisce un obiettivo minimo del 40% di persone del sesso sotto-rappresentato tra i membri senza incarichi

esecutivi dei consigli delle società europee quotate, da raggiungere entro il 2020 o, per le imprese pubbliche quotate, entro il 2018.

La proposta comprende inoltre, come misura complementare, una "quota di flessibilità", cioè l'obbligo per ogni società quotata in borsa di fissarsi obiettivi di autoregolamentazione da raggiungere entro il 2020 (o il 2018 nel caso di imprese pubbliche) per quanto riguarda la presenza di entrambi i sessi tra gli amministratori esecutivi. Le imprese dovranno riferire ogni anno sui progressi compiuti.

Le qualifiche e il merito rimarranno i requisiti fondamentali per lavorare in un consiglio. La direttiva stabilisce un'armonizzazione minima dei requisiti inerenti al governo societario: le decisioni di nomina dovranno basarsi su criteri obiettivi in materia di qualifiche. Saranno introdotte garanzie interne per escludere promozioni incondizionate e automatiche del sesso sotto-rappresentato. In linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia europea sull'azione positiva, a parità di qualifiche sarà accordata una preferenza a persone del sesso sotto-rappresentato, a meno che una valutazione obiettiva, che prenda in considerazione tutti i criteri relativi ai candidati, faccia propendere per un candidato dell'altro sesso. Gli Stati membri che hanno già in funzione un sistema efficace potranno mantenerlo purché sia altrettanto efficiente quanto il sistema proposto nel conseguire l'obiettivo di una presenza del 40% del sesso sotto-rappresentato tra gli amministratori senza incarichi esecutivi entro il 2020. Gli Stati membri restano inoltre liberi di introdurre misure che vadano al di là del sistema proposto.

Gli Stati membri dovranno stabilire sanzioni adeguate e dissuasive per le società che violeranno la direttiva.

Sussidiarietà e proporzionalità della proposta: l'obiettivo del 40% si applica alle società quotate, per la loro importanza economica e la loro elevata visibilità, e non alle piccole e medie imprese. Tale obiettivo riguarda soprattutto i posti di amministratore senza incarichi esecutivi. Secondo i principi di una migliore regolamentazione, la direttiva sarà una misura temporanea, destinata a scadere nel 2028.

Fonte: Commissione europea

Â